



Advokatforeningen

Tiltak for å fremme kvinneandelen i advokatbransjen

Rapport fra et arbeidsutvalg oppnevnt av Advokatforeningens
faste kvinneutvalg, november 2011

Innhold

1 Innledning	side 3
1.1 Mandat	4
1.2 Arbeidsutvalgets medlemmer	4
2 Advokatforeningens bransjeundersøkelse 2009	5
2.1 Oversikt	5
2.2 Advokaters inntekter	5
2.3 Advokatene og deres arbeid	8
3 Utviklingen i etterspørsel etter advokattjenester	11
3.1 Fremtidig utvikling i etterspørselen etter jurister	12
3.2 Demografisk utvikling på jusstudiet	12
4 Advokatbransjens muligheter og utfordringer	13
4.1 Muligheter	13
4.2 Utfordringer	15
5 Forslag til arbeidsgivertiltak	17
5.1 Innledning	17
5.2 Beste praksis – eksempler på tiltak i regi av det enkelte firma	17
5.3 Arbeidsgivertiltak – skjematisk fremstilling	18
5.4 Overordnede forutsetninger	19
5.4.1 Strategiske mål – holdninger	19
5.4.2 Prosesser og planer, oppfølging av tiltak	19
5.4.3 Økonomiske systemer mv	20
5.5 Tiltak på ulike stillingsnivåer	20
5.5.1 Startfasen – tiltak på fullmektignivå	21
5.5.2 Svangerskaps- og småbarnsfasen – tiltak på advokatnivå	21
5.5.3 Senioradvokatfasen, alternativt partnerløpfasen	22
5.5.4 Omdømmearbeid i regi av Advokatforeningen	23
6 Talentprisen	24
7 Forslag til debattforum	26
8 www.bliadvokat.no	27
9 Oppsummering	28

1 Innledning

Advokatforeningens Kvinneutvalg er nedsatt for å fremme andelen kvinner i advokatyrrket. Det er på det rene at kvinneandelen er for lav i forhold til andelen kvinnelige jurister, særlig på høyere stillingsnivå. Dette er veldokumentert i Advokatforeningens bransjeundersøkelser ¹ som det vises til nedenfor.

Økt kvinneandel på høyere stillingsnivåer i advokatyrrket er viktig, både av hensyn til bransjens konkurransekraft på arbeidsmarkedet og på klientmarkedet. Økt kvinneandel er også viktig for Advokatforeningen som profesjonsforening.

Kvinneutvalget har jobbet med ulike tiltak for fremme av kvinneandelen. Kvinneutvalget har satt problemet på dagsorden og bevisstgjort en del kvinnelige advokater, men må konstatere at tiltakene så langt ikke har medført økt kvinneandel. Det er fortsatt en realitet at andelen er svært lav og utviklingen går tregere i Norge enn i andre land det er naturlig å sammenligne oss med. Hva dette skyldes er sammensatt. Situasjonen i «storfirmaene» i Norge er godt belyst i Selma Therese Lyngs rapport «Opp eller ut» ². Rapporten er utarbeidet på oppdrag for Advokatforeningen og Advokatforeningens Kvinneutvalg.

Rapporten retter søkelyset mot frafallet av kvinner i advokatbransjen og baserer seg på 30 dybdeintervjuer av kvinner og menn med erfaring fra store eller mellomstore advokatfirmaer, samt fem representanter fra ledelsen i disse firmaene. Som det vil fremgå er det flere forhold på arbeidsgiversiden som det etter kvinneutvalgets oppfatning må la seg gjøre å forbedre.

1.1. Mandat

Kvinneutvalget inviterte i oktober 2010 advokatbransjen til et arbeidsutvalg for utarbeidelse av prinsipper for «beste arbeidsgiverpraksis», samt å foreslå andre tiltak som kan bidra til å høyne kvinneandelen i advokatbransjen.

¹ Kilde: Advokatforeningens bransjeundersøkelse for 2009 finnes på www.advokatforeningen.no

² Kilde: Opp eller ut, en studie av Selma Therese Lyng, AFI

1.2 Arbeidsutvalgets medlemmer

Representanter fra Forum for de store advokatfirmaene

Anne Helene Osberg, Advokatfirmaet Selmer DA
Carl O. Geving, Advokatfirmaet Thommessen AS
Gro Stava, Advokatfirmaet Haavind AS
Thomas Nordby, Arntzen de Besche Advokatfirma AS
Elin Veiteberg, Arntzen de Besche Advokatfirma AS

Representanter fra Kvinneutvalget

Kristine M. Madsen, Bull & Co Advokatfirma AS
Marianne Bergmann Røren, Fokus Bank ASA
Eli Aasheim, Wiersholm, Mellbye & Bech, advokatfirma AS
Eva Westby, Advokatfellesskapet Westby, King & Co.

Representant fra Yngre advokater i Oslo Krets

Håkon Bodahl-Johansen, Advokatfirmaet Elden DA

Representant fra Advokatforeningens sekretariat

Anne Holst

Arbeidsutvalget ble etablert i januar 2011. Det har hatt 6 møter. Rapporten skal fremlegges for Forum for de store advokatfirmaene den 8. november 2011.

2 Advokatforeningens bransjeundersøkelse 2009

2.1 Oversikt

Nedenfor følger et utvalg av relevante funn fra Advokatforeningens Bransjeundersøkelse for 2009. Utvalgte tema fra undersøkelsen er:

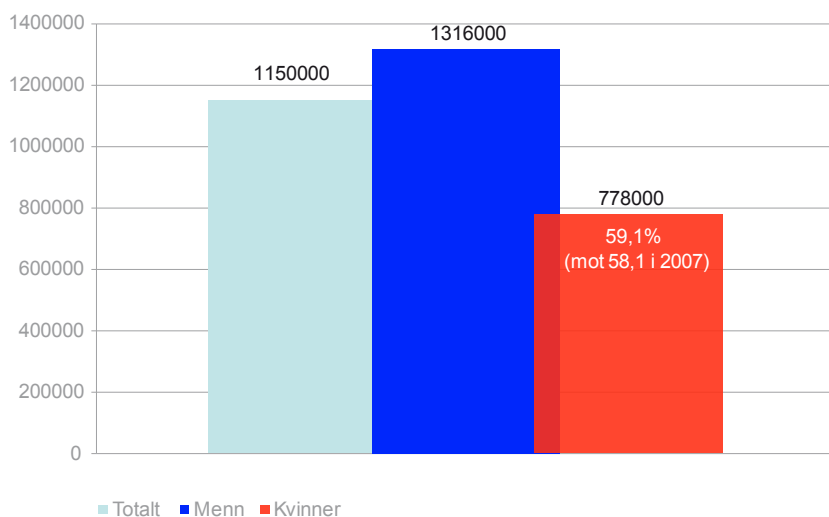
1. Gjennomsnittlig inntekt for kvinner og menn og kvinners andel av gjennomsnittet for menn
2. Relativ forskjell i gjennomsnittlig inntekt for kvinner og menn i de ulike stillingskategoriene fra 2003-2009
3. Gjennomsnittlig inntekt fordelt på alder og kjønn 2007 – 2009
4. Kjønnfordeling blant advokater
5. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid pr. stillingskategori og kjønn
6. Faktureringsgrad i prosent pr. stillingskategori og kjønn

2.2 Advokaters inntekter

Utvalget fra bransjeundersøkelsen viser at inntektsforskjellene mellom kvinner og menn i advokatbransjen øker, og at dette hovedsakelig skyldes at kvinneandelen er relativt sett lavere innenfor de høyeste inntektssegmentene i bransjen. Videre har kvinnene gjennomgående noe lavere arbeidstid og faktureringsgrad enn mennene.

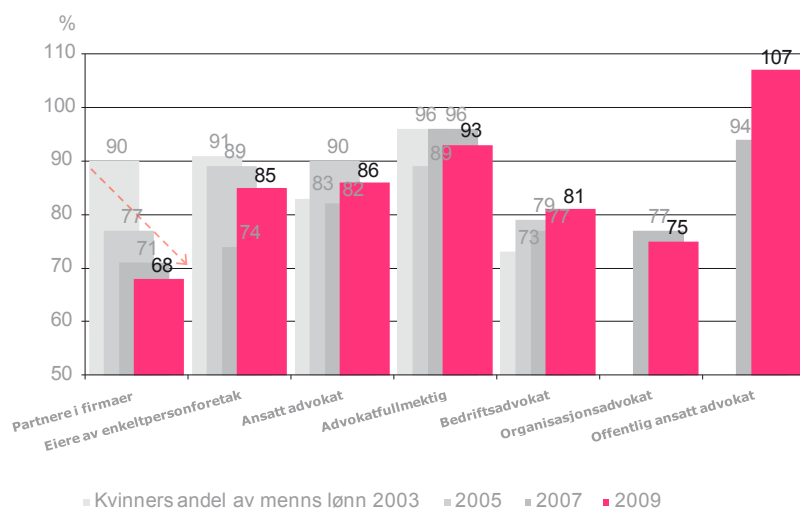
Den totale kvinneandelen, og på de enkelte nivåer er stigende, men det er ingen tegn til relativ stigning med hensyn til andelen kvinnelige partnere eller eiere av enkeltpersonsforetak.

Figur 20: Gjennomsnittlig inntekt for kvinner og menn og kvinners andel av gjennomsnitt for menn



Undersøkelsen for 2009 viser at den gjennomsnittlige inntekten på tvers av alle stillingskategorier for kvinner ligger på 59 prosent av den gjennomsnittlige inntekten for menn. Dette er på nivå med tallet for 2007, men for visse stillingskategorier innenfor advokatvirksomhetene har tendensen helt siden 2003 vært at gapet øker. Dette motvirkes til en viss grad av at gapet minsker blant bedriftsadvokatene og advokatene i offentlig sektor.

Figur 21: Relativ forskjell i gjennomsnittlig inntekt for kvinner og menn i de ulike stillingskategoriene fra 2003-2009.

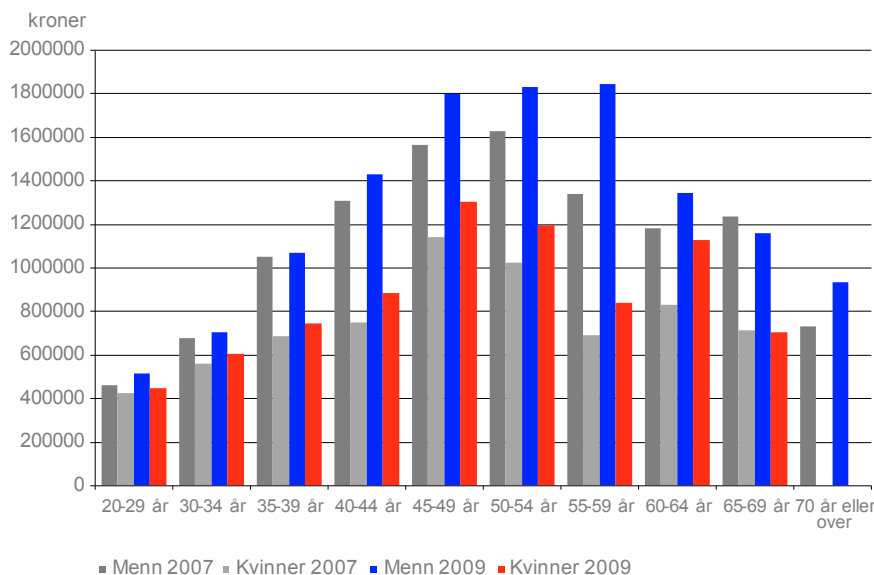


Tallet virker i utgangspunktet oppsiktsvekkende og kan tyde på at bransjen er preget av at likt arbeid ikke gir lik inntekt. Dette er imidlertid ikke tilfellet. I Bransjeundersøkelsen for 2009 er det gjort en grundig analyse av inntektsforskjellene, og resultatet viser at forskjellen i gjennomsnittlige tall er mer strukturelt betinget enn et resultat av diskriminerende praksis.

Hovedårsaken til forskjellen i gjennomsnittstallet er at kvinner er relativt sett underrepresentert i stillingskategorier og markedssegmenter som representerer høye nominelle inntekter.

For det første arbeider en større andel av de mannlige advokatene enn andelen av de kvinnelige advokatene som forretningsadvokat. Enda mer markant blir forskjellen når man ser på andelen av partnere innenfor rollen forretningsadvokat. 27 prosent av de mannlige advokatene definerer seg innenfor denne kategorien, mens bare 8 prosent av de kvinnelige advokatene gjør det samme. Ser man på de nominelle tallene i hver kategori, er det store forskjeller, men det er forskjellen i de relative andelen som gjør at det totale gjennomsnittet for kvinner blir såpass mye lavere enn for menn – og at gapet øker.

Figur 25: Gjennomsnittlig inntekt fordelt på alder og kjønn 2007-2009



Avslutningsvis skal det nevnes at kvinner i undersøkelsen på tvers av stillingskategorier rapporterer en noe lavere arbeidstid enn menn. Størst er forskjellen blant partnere, ansatte advokater og advokatfullmektiger. Den samme tendensen gjør seg gjeldende for faktureringsgrad og i kombinasjon vil det kunne ha en viss innvirkning på gjennomsnittstallene.

(Se figur 32, side 45 og figur 33, side 46.)

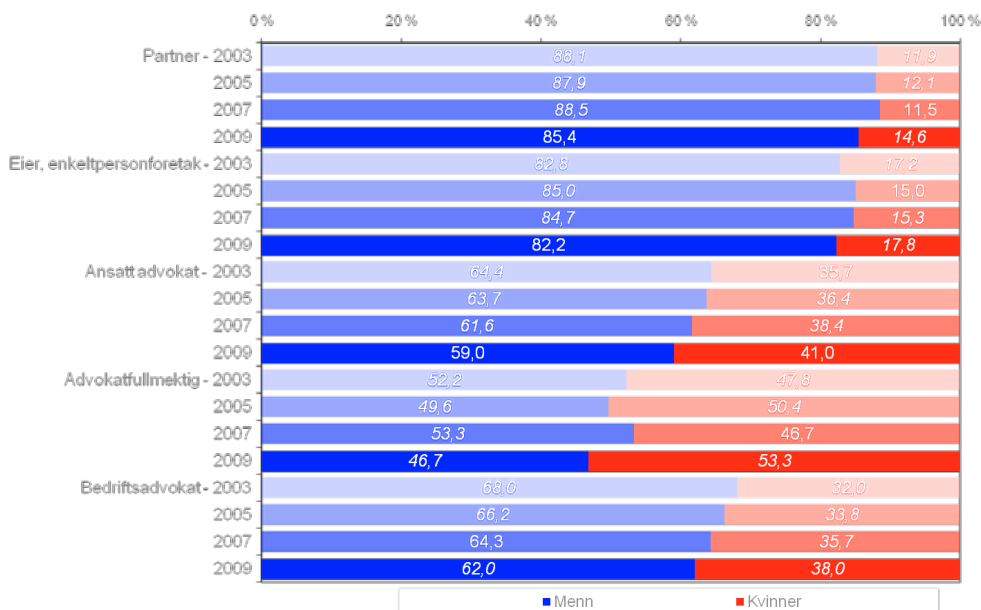
2.3 Advokatene og deres arbeid

7.2 Kjønnsfordeling blant advokater

En fordeling av totalt antall advokater på kjønn, viser et relativt stabilt bilde fra datainnsamlingen i undersøkelsen for 2003 til undersøkelsen for 2007 med en kvinneandel på rundt 27 prosent. Av dataene fra undersøkelsen for 2009 fremgår det at kvinneandelen har flyttet seg opp til drøye 31 prosent.

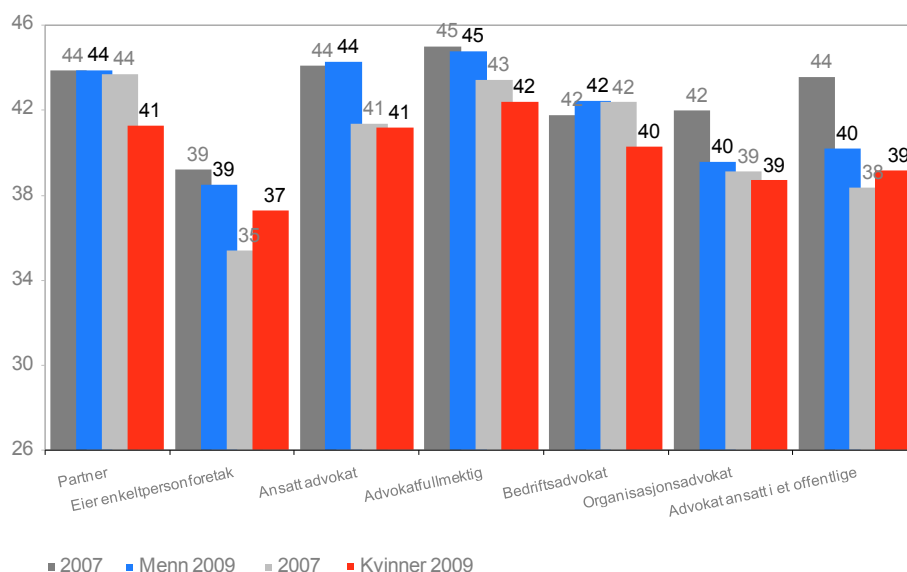
Ser man på fordelingen i de enkelte stillingskategorier, vil man se at kvinneandelen er lavest for partnere og høyest for advokatfullmektiger. I sistnevnte kategori er andelen i den foreliggende undersøkelsen på mer enn 53 prosent. Dette kan sees i sammenheng med at kvinneandelen på susstudiet nå også har passert 50 prosent

Figur 31: Kvinneandel pr. stillingskategori



Når det gjelder rapportert arbeidstid, viser undersøkelsen en gjennom-snittlig ukentlig arbeidstid på tvers av kjønn og stillingskategorier 42,0 timer. Dette er på linje med tallene fra 2008.

Figur 32: Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid pr. stillingskategori og kjønn



Merknad: Talene er uvektet. Kategori bedriftsadvokater hadde et noe annet innhold i 2006 enn i 2008.

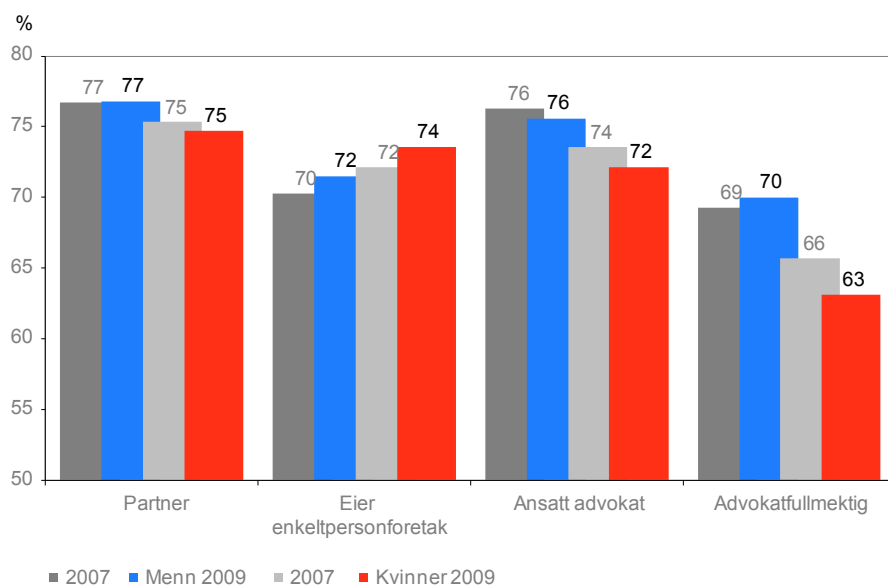
For alle stillingskategorier rapporterer menn et høyere tall for arbeidstid i 2010 enn kvinner.

Det er dessuten en markant forskjell på arbeidstid – både for kvinner og menn – mellom stillingskategorien partner i firma og eier i enkeltperson-foretak. Dette kan skyldes at det blant enkeltpersonforetakene finnes et antall virksomheter som drives som «deltidsvirksomheter» i kombinasjon med andre oppgaver eller forpliktelser.

7.3.2 Faktureringsgrad

Tallene for faktureringsgrad for advokater i advokatvirksomhetene viser et stabilt gjennomsnitt i forhold til forrige undersøkelse, men med innbyrdes forskjeller mellom stillingskategoriene. Gjennomsnittet på tvers av kjønn og stillingskategori er en faktureringsgrad på knappe 73 prosent.

Figur 33: Faktureringsgrad i prosent pr. stillingskategori og kjønn



Merknad: Tallene er uvektet.

Faktureringsgraden har i siste periode vært ganske stabil for stillings-kategori partner, mens den har økt for kategori eier enkeltpersonforetak. Samtidig har den svekket seg for kategoriene ansatt advokat og advokatfullmektig.

3 Utviklingen i etterspørsel etter advokattjenester

Etterspørselen etter advokattjenester har økt sterkt de siste 10 årene. Veksten har kommet på ryggen av allmenn rettsliggjøring, økonomisk høykonjunktur og økt kommersialisering av advokatbransjen. Det er i dag ca 8000 advokater og fullmektiger i Norge ³. I 2000 var det ca 5400 ⁴ advokater. Kvinneandelen har økt fra 21 % i 2000 til 31 % i 2010. I samme 10-årsperiode har bransjen doblet omsetningen som for lengst har passert 10 milliarder kroner per år. Til sammenligning var det i underkant av 2 000 advokater for 30 år siden, og en helt annen økonomi i advokatvirksomhet. For 25 år siden var kvinneandelen 6 %.

Frem til finanskrisen har trenden vært relativt lik på tvers av landegrenser. I mange år har det pågått en intens konkurranse mellom arbeidsgivere om de dyktigste juristene. Denne kampen er til dels global. Finanskrisen rammet bransjen hardt i mange land, med inntektsdropp, restrukturering og nedbemanning som resultat. Flere steder, særlig i London-markedet, har mange ansatte advokater og partnere mistet jobben. I Norge har advokatbransjen opplevd brems og en viss tilbakegang fra 2008 til 2009, men noen av de store firmaene har fortsatt å oppbemanne i samme periode ⁵. Fra 2010 har det vært ny optimisme og vekst i advokatbransjen i Norge. Internasjonalt har bransjen tilpasset tjenestespektret til markedsendringene, vi ser en fremvekst av mer kostnadseffektive former for drifting av advokatvirksomhet og bransjen er på vei inn i en ny opptur som generer økt etterspørsel etter jurister.

Arbeidsutvalgets inntrykk er at de store norske advokatfirmaene opplever sterk konkurranse om de beste juristene. Etterspørselen etter dyktige jurister er større enn tilbudet. Så lenge markedet for advokattjenester vokser vil bransjens rekrutteringsbehov vokse. I Norge er tendensen særlig tydelig, og den har vedvart gjennom finanskrisen hvor flere advokatvirksomheter har økt sin oppdragsmengde i forbindelse med restrukturering, arbeidsrett og tvisteløsning, samtidig som M&A har gått i rykk og napp også i denne spesielle perioden. I takt med økt oppdragsmengde har advokatbransjen rekruttert en stadig høyere andel av de yrkesaktive juristene, i dag utgjør advokatene noe over 40 % av de nærmere 19 000 - 20 000 juristene som er i arbeid ⁶.

³ Kilde: Tilsynsrådet for advokatvirksomhet og Advokatforeningen.

⁴ Kilde: Advokatforeningen

⁵ Kilde SSB, Advokatforeningens bransjeundersøkelse, Finansjuss.

⁶ Kilde: SSB

3.1 Fremtidig utvikling i etterspørselen etter jurister

I følge SSB var det i 1986 7 000 jurister i arbeid, i 2007 var dette tallet øket til 17 500. I rapporten «Demand and supply of labor by education towards 2030» fra 2007, senere oppdatert i 2010, har SSB fremskrevet behovet for jurister til 25 000 i 2025 og 27 000 i 2030. Fremskrivningene baseres på historiske trender og samfunnsøkonomiske utsikter. Analysen kan slå feil, men den kunnskapen vi har i dag tilsier at denne rapporten bør tas på alvor.

Samtidig er utdanningskapasiteten innenfor juss på vei ned. Fra høsten 2009 er opptakstallet for master i rettsvitenskap ved fakultet i Oslo redusert fra 600 til 400 per år, planen er å redusere med 200 per år til studenttallet totalt sett er redusert med 1 000 studenter. Bakgrunnen er en ide om å øke kvaliteten på studiet gjennom å kunne tilby en tettere oppfølging av mindre studentkull. Samtidig har universitetene i Bergen og Tromsø avviklet privatistordningen, og UiO avvikler privatistordningen i forbindelse med innføring av ny studieordning i 2011.

Det er Kunnskapsministeren som har bestilt SSBs fremskrivning av juristbehovet. Rapporten viser at det er nødvendig å øke utdanningskapasiteten for å møte fremtidig etterspørsel. Som en konsekvens av dette er det bevilget 30 nye studieplasser på masterstudiet i rettsvitenskap ved UiO gjennom statsbudsjettet for 2011, samt avsatt midler til 100 nye ufordelte studieplasser ved jus- og rettsvitenskapsstudier i Norge. Dette er små grep med begrenset effekt. Det kreves et betydelig politisk løft i årene som kommer dersom utdanningskapasiteten skal komme opp på et tilfredsstillende nivå. Det handler om kostnader, prinsipper og hva slags utdanning studentene skal tilbys, og problemet blir neppe løst på kort sikt. I mellomtiden kan vi håpe at nye private initiativ bidrar til å avhjelpe noe av problemet, som blant annet «advokatutdanningen» ved BI som foreløpig er på skissestadiet.

3.2 Demografisk utvikling på jusstudiet

Det uteksamineres drøyt 900 jurister per år ved de tre universitetene i Norge. I 1975 var det ca 15 % kvinner på jusstudiet, i 2010 var det 66 % kvinner Oslo. Tendensen er lik i Bergen og Tromsø. Så lenge kvinner har flere studiepoeng enn menn, og jusstudiet er så populært blant kvinner, vil andelen kvinner fortsette å øke. En annen gruppe som vokser er jusstudenter med flerkulturell bakgrunn. I 2008 var det 7 % flerkulturelle studenter på førsteavdeling ved UiO, i 2010 var det 9 % flerkulturelle ⁷.

I dag er det drøyt 4000 jusstudenter i Oslo, 2000 i Bergen og 550 i Tromsø. Det er en stor andel fra Østlandet som studerer i Bergen, mange av disse vil tilbake til Østlandet etter endt studie. Det blir stadig færre studenter ved UiO.

7 Kilde: Alarga

4 Advokatbransjens muligheter og utfordringer

Advokatbransjen trenger de beste hodene uavhengig av kjønn eller bakgrunn. Det som betyr noe er at de er dyktige og motiverte for advokatyrrket. Med basis i bransjens grunnleggende trekk, kombinert med et mer bevisst mangfoldsperspektiv, bør vi ha store muligheter for å tiltrekke oss flere kvinner og gjøre yrket så attraktivt at kvinner i større grad blir i yrket.

Uansett hva som skjer bør advokatbransjen ta høyde for store rekrutteringsutfordringer i årene som kommer. SSBs tall tilsier at det er behov for en årlig tilvekst på gjennomsnittlig 4-500 jurister frem til 2030. Etterspørselen forventes å øke særlig i offentlig sektor. Undersøkelser gjort av konsultentselskapet Universum i årene 2008 -2011 viser at en rekke offentlige virksomheter har styrket sin relative attraktivitet blant dyktige jusstudenter. Alle disse faktorene trekker i retning av at gapet mellom tilbud og etterspørsel bare vil øke, og kampen om talentene tilspisses. Advokatbransjen kan ikke ta for gitt at bransjen klarer å tiltrekke seg de beste juristene.

Hvor ligger mulighetene våre og hvilke utfordringer bør vi fokusere på?

Vårt utgangspunkt er at bransjen har utfordringer med å få kvinner til å satse på lange karrierer i advokatbransjen. Den utfordringen kan neppe løses isolert, men må ses i sammenheng med hvordan vi rekrutterer til advokatyrrket, hvordan vi tar vare på talentene og hvilken arbeidskultur vi tilbyr dem.

4.1 Muligheter

Noen faktorer som bransjen bør se på som muligheter:

- Det er et større mangfold blant jusstudentene enn noen gang, 2/3 av de som begynner på jusstudiet er kvinner og nærmere 1/10 har flerkulturell bakgrunn. Dette bør advokatbransjen se på som en mulighet.
- De siste ti årene har andelen kvinner i advokatyrrket økt fra 21 % i 2000 til 31 % i 2010. I 2011 begynner de store firmaene å se en klar effekt av at de store kvinnekullene fra jusstudiet nå inntar arbeidslivet. Fortsetter denne tendensen vil kvinner etter hvert kunne bli en mer dominerende gruppe i advokatyrrket. Det vil være selvforsterkende. Jo flere kvinner som lykkes i advokatrollen, jo flere rollemodeller, jo flere vil følge etter, og etter hvert sette sitt preg på virksomheten gjennom sine holdninger og arbeidsmønstre.

- Det er viktig å rekruttere godt blant unge kvinner og sørge for at flest mulig trives og får lyst til å bli i yrket. Dersom bransjen satser på kvinner og i større grad klarer å appellere til kvinners motivasjon og konkurranselyst, er det grunn til å tro at flere kvinner vil satse på bransjen i et lenger perspektiv enn 2-3 år som fullmektig. Bransjen kan gjennomgående tilby meget attraktive vilkår i form av store faglige utviklingsmuligheter, gode muligheter for faglig samarbeide, gode opplæringsprogrammer, gode sosiale ordninger, forsikringsordninger og permisjonsordninger, gode lønnsbetingelser, frihet og fleksibilitet i arbeidstid og arbeidsform, regulert arbeidstid for fullmektiger, viktige og interessante oppgaver, gode evaluerings- og utviklingsprogrammer, ryddige ansettelsesforhold (fast stilling), osv.
- I dag er det naturlig at både kvinner og menn tar foreldrepermisjoner fra advokatjobben og tilpasser arbeidssituasjonen til familiesituasjonen. Arbeidsmengden varierer svært mye mellom advokatene, og reflekterer en økt forståelse for at det bør være mulig å mestre advokatjobben og samtidig ha et familieliv og forpliktelser utenom jobben. Menn jobber noe mer enn kvinner. Det kan også bety en utvikling mot økt kjønnssegregering «internt» i advokatyret, som forsterkes ytterligere i barnefasen. Samtidig ser vi at prioriteringene til kvinner og menn nærmer seg hverandre, også når det gjelder arbeidstid.
- Advokatforeningens bransjeundersøkelse for 2009 viser at trivselen er gjennomgående meget høy i advokatyret, og den er økende. Trivselsfaktorene er særlig at jobben er meningsfull, man lærer og utvikler seg gjennom utfordrende oppgaver, og at man har gode muligheter for variasjon og utfordringer i jobben. Undersøkelsen viser dessuten at graden av tilfredshet tenderer til å stige med størrelsen på den virksomheten man arbeider i eller det antall advokater man jobber sammen med.
- Advokatbransjen har, som den øvrige rådgivingsbransjen, over tid hatt en karrieremodell basert på at den eneste karrieréveien er «opp eller ut». De siste 5-7 årene har imidlertid konsulentbransjen sett at behovet for seniorkompetanse overstiger muligheter for partnerskap, samtidig som flere i dag tar bevisste valg om å prioritere fritid og familie høyere. Dette har gjort det utfordrende å beholde tilstrekkelig med dyktige og erfarne medarbeidere fordi karrierealternativene ikke har vært tilstede. På bakgrunn av dette har konsulentbransjen i denne perioden jobbet med og etablert alternative karriereveier, og endret karrieremodell til «Grow or go». Det er ikke mulig å være i advokatbransjen over tid uten å fortsette å utvikle seg – men denne karriereutviklingen kan opplagt foregå på mange ulike måter. Dette er en utfordring og en mulighet også for advokatbransjen for å utvikle og beholde talenter over tid: Grow or go!

4.2 Utfordringer

Noen utfordringer som det bør fokuseres på:

- I Advokatforeningens bransjeundersøkelse for 2007 ble problemer med å kombinere jobb og familieliv fremhevet som en negativ faktor. Denne faktoren er ikke like fremtredende i undersøkelsen for 2009. Trivselsindeksen i 2009 undersøkelsen var på 85 poeng, en økning fra forrige undersøkelse med 4 poeng.
- Funnene Selma Therese Lyng (AFI) presenterer i sin rapport viser at mangelen på kvinner i advokatyrket er en substansiell utfordring. Kvinnene som velger seg vekk fra yrket gjør det blant annet på grunn av kravene de stiller til seg selv både profesjonelt og personlig.
- Blant mer spesifikke stressfaktorer nevnes bekymringen for ikke å gjøre en god nok jobb for klientene som den mest fremtredende, og her uttrykker kvinnelige advokater en signifikant større bekymring enn sine mannlige partnere. Denne bekymringen er trolig en mye viktigere faktor enn arbeidsmengde. En tanke er at mange kvinner tiltrekkes av advokatrollen, men skremmes av leverings- og nullfeilskulturen i advokatbransjen. Mange kvinner stiller (for) strenge krav til seg selv.
- Stresset måles ikke nødvendigvis i antall timer arbeid, men i frykten for ikke å levere godt nok. Lyngs rapport beskriver en virkelighet hvor respondentene i undersøkelsen opplever at de går fra A-laget til B-laget når de kommer tilbake etter permisjon med barn nummer 2, en opplevelse av å gå fra «uerstattelig» til «utilstrekkelig».
- Lyngs hypotese er at kvinners opplevelse forsterkes av at de tar større omsorgsansvar hjemme enn sine menn, og at de sånn sett hemmes i sin mulighet til å satse på karrieren.
- For at vi skal sikre tilstrømningen og redusere frafallet må vi som bransje være villig til å tenke nytt og tilpasse oss nye generasjoner av advokater. Lyng presenterer noen tanker om hvordan vi kan gjøre dette. Hun trekker frem systematisk oppfølging under permisjoner, bevisst ledelse og økt fleksibilitet.
- Det er relevant å diskutere holdningene i bransjen. For at flere kvinner skal søke seg til og bli i advokatyrket bør eierne i advokatfirmaene være innstilt på å justere sine holdninger og arbeidsmønstre i takt med den alminnelige utviklingen i arbeidslivet. Fyrtårnene i bransjen bør signalisere arbeidsglede og engasjement, at de trives i advokatrollen, at de er menneskelige, og unngå å skape inntrykk av at alt handler om knallhardt arbeid og lite fritid.

- Advokatforeningens bransjeundersøkelse viser at graden av trivsel korrelerer sterkt med lønn. Det kan bety at advokater i stor grad måler sin egen suksess i form av resultat/lønn og at de vurderer trivsel og resultat/lønn som gjensidig avhengig av hverandre. Når avstanden mellom menn og kvinners lønn øker, kan det ha en sammenheng med at menn fortsatt jobber mer enn kvinner, særlig i småbarnsfasen.
- Vårt inntrykk er at kvinner ofte vurderer fastlønnselementet som viktigere enn prestasjonslønn. Dette kan bety at bransjen bør legge vekt på å skape aksept for ulik arbeidsinnsats, men samtidig sikre en rimelig balanse mellom fastlønn og resultatlønn som oppleves som motiverende uavhengig av kjønn.
- Kvinneutvalget har satt utfordringene knyttet til kvinneandelen i advokatyrrket på dagsorden. Utfordringen videre blir å fortsatt holde saken på dagsorden slik at vi kan spre kunnskap om at mange kvinner trives i advokatyrrket også etter at de har stiftet familie.
- Ved å vise frem advokater kvinner identifiserer seg med kan vi demonstrere at advokatyrrket er et yrke kvinner trives i. I situasjoner som denne er det «sannhetsvitner» – troverdige eksempler – som gjelder. («Show – don't tell!» «What you see - you can be!»)

Det er behov for å sikre en bred appell til advokatyrrket, også blant «Generasjon Y» som stiller med ganske andre forventninger til arbeidslivet enn dagens partnere gjorde da de begynte som fullmektiger. Det er riktig at advokatrollen krever mye intellektuelt og i form av innsats, men yrket er også svært givende. Vi må bli flinkere til å kommunisere fordelene og mulighetene man vinner som advokat. Og vi må gi de vi ansetter muligheten til å realisere sine ambisjoner.

5 Forslag til arbeidsgivertiltak

5.1 Innledning

Arbeidsutvalget har arbeidet med forslag til tiltak for å øke kvinneandelen i advokatbransjen.

Utgangspunktet er frafallsproblematikk. Kvinneandelen på advokatfullmektignivå er relativt høy, men betydelig lavere på høyere stillingsnivå.

I lys av det økende misforholdet mellom tilbud og etterspørsel etter dyktige jurister, erkjenner utvalget at det bør tas grep på flere fronter for å møte utfordringen, dels for å beholde kvinner i bransjen, dels for å sikre at det rekrutteres nok kvinner til å møte bransjens behov i årene som kommer.

5.2 Beste praksis – arbeidsgivertiltak

Bevisstgjøring og omdømme er viktig for å lykkes, men det viktigste er hva bransjen faktisk gjør og hvilke resultater som oppnås. Arbeidsutvalget har derfor drøftet konkrete tiltak som arbeidsgivere kan benytte. Vi har innhentet ulike erfaringer og ideer fra medlemmene i arbeidsutvalget, og ellers basert oss på norske og utenlandske kilder, jf kildeoversikten. Erfaringene fra de store advokatfirmaene viser at stadig flere menn tar større del i omsorgen for barn og tar foreldrepermisjon utover lovens minsteperiode.

Det er arbeidsutvalgets oppfatning at de fleste tiltakene er generiske for god medarbeiderutvikling, og som sådan også kan komme mannlige arbeidstakere til gode.

Tiltakene er fremstilt i figur (1). Som det fremgår mener arbeidsutvalget at det er noen overordnede forutsetninger som bør være oppfylt, sammen med ulike tiltak i forskjellige faser i livet.

Arbeidsutvalget anbefaler arbeidsgiverne å integrere tiltakene i sine interne systemer så langt det passer, og ellers benytte eksterne tilbydere av kurs, konsulenttjenester, o.a. Dersom mange advokatfirmaer implementerer tiltak vil det bidra til å styrke bransjens attraktivitet for nåværende og fremtidige medarbeidere.⁸

⁸ Kilde: Committee on Women in the Profession, New York City Bar 2008: "Best practices for the Hiring, Training, Retention and Advancement of Women Attorneys"
Hyland, Tricia, 2007: "Implementing Women's Initiatives in the Modern Law Firm"
Lyng, Selma Therese 2008: "Opp eller ut? En kvalitativ rapport om kvinnelige advokaters vei ut av bransjen og utfordringer knyttet til omsorgsansvar"
Walker, Caroline, 2009: "Advancing and retaining women in the legal profession"

5.3 Arbeidsgivertiltak – skjematisk fremstilling

Overordnet foruts	I	Strategi: Firmaets holdning til livsbalanse		
	II	Plan, mål, oppfølging, ledelse: Målsetning og plan for økt kvinneandel, ledelsesforpliktelse og styreforankring, implementere, ledelsesutvikling for å gi medarbeiderne bedre oppfølging, lederevaluering 360°, flere kvinnelige rollemønstre, resultatoppfølging : a) % stillingsnivåer, b) % oppdragstyper, c) % lønn, d) % representasjon, e) % forfremmelser, tydelig kommunikasjon		
	III	Øk.system med videre: Parent-track, tilby lengre partner-opptakstid og redusert uttak, oppfag av resultater med sanksjoner/bonus, lønn i fødselspermisjon og oppfølging i permisjon. Mulighet for deltid i perioder, fleksibel arbeidstid og tekniske tilretteleggelse for hjemmekontor		
Faseaktiviteter	IV Startfasen - Fullmektig		V Småbarn- og permisjonfasen - Advokat	
	•God ledelse som ser medarbeideren, bidrar til kompetanseutvikling, hjelper med prioritering av oppdrag og følger med på arbeidsbelastningen •Få tilstrekkelig tid til å gjøre en grundig jobb •Utvike tilleggsferdigheter: a) Presentasjonsteknikk b) Stemmebruk, c) Effektivitetstrening d) Økonomi/regnskap, e) Forhandlingsteknikk •Arbeide i team som gir fleksibilitet og læring		•Utvikle forretningsforståelse og trene på kundebehandling •Håndtere avbrudd ifht relasjonsbygging og få komme tilbake til sine tidl. kunder og interne samarbeid •Koble meritterende og motiverende oppdrag etter perm •Utvikle tilleggsferdigheter : a) Prosjektledelse b) Markedsføring •Arbeide i team som gir fleksibilitet og mulighet til å delegere •God ledelse som avklarer forventninger •Skreddersyde løsninger, karriereplan m. livsløpsperspektiv •Nettverksaktiviteter internt/eksternt	
	VI Senior advokat og partnerløpfasen			
			•Utvikle portefølje og plattform i markedet •Mentorordning (inkl. tilgang til mentors nettverk) •Coaching (prof/eksternt) for å komme over partner-terskelen •Partnerskole (om rollen, rammeverket, drift, vekst, arb.giv.rollen) •Parent-track mot partnerskap •Avklarende kommunikasjon om fremtidsmuligheter •"Grow or go" – senioradvokat som alternativ karrieremulighet •Nettverksaktiviteter internt/eksternt	

5.4 Overordnede forutsetninger

5.4.1 Strategiske mål – holdninger

Etter arbeidsutvalgets oppfatning og basert på utenlandske kilder er det en forutsetning for å lykkes med å øke kvinneandelen, at firmaet har det som et prioritert mål, og at arbeidsgiver signaliserer en klar holdning til betydningen av å høyne kvinneandelen. Målsettingen bør følgelig forankres i firmaets styrende organer. En god måte å kommunisere en målsetting på kan være å inkludere den i firmastrategien og synliggjøre den på firmaets hjemmeside.

Kvinnelige rollemodeller er en viktig forutsetning. Et firma uten en eneste kvinnelig partner vil neppe bli oppfattet som troverdig i sin kommunikasjon av at det er et prioritert mål.

Holdningen til hva som er god balanse mellom arbeid og fritid er i endring, også i advokatfirmaene. Generelt ser vi at det er økt forståelse for hva småbarnsfasen krever av begge foreldre, og større aksept for at arbeidstaker benytter fleksibel arbeidstid og ikke kontinuerlig står til disposisjon. Mye av arbeidet i advokatfirmaene skjer i team som gjør det mulig å innrette arbeidsdagen fleksibelt uten å gå på bekostning av krav til leveranser til klientene.

5.4.2 Prosesser og planer, oppfølging av tiltak

Mange advokatfirmaer har liten tradisjon for å arbeide med slike medarbeider-utviklingsprosesser som arbeidsutvalget foreslår for å fremme kvinneandelen. Det krever innsats fra arbeidsgiver for å få slike tiltak til å gi resultater. Det er økende forståelse for at advokatprofesjonen slik virksomheten drives i de større firmaer også inneholder en lederdimensjon. Gjennomføring av de prosessene arbeidsutvalget foreslår stiller krav til lederne. Det kan være behov for ledertrening og lederevaluering.

Arbeidsutvalget anbefaler at det legges en plan og settes konkrete mål for økt kvinneandel, og at det følges opp ved måling på flere nivåer, som for eksempel årlig måling av kvinneandelen på stillingsnivåer, i avdelinger, i forfremmelser, i forbindelse med fordeling på fakturerbar og ikke fakturerbar tid og ved lønnsforskjeller.

Det er viktig at både planene og resultatene kommuniseres klart, og at de ansvarlige for måloppnåelsen belønnes.

5.4.3 Økonomiske systemer m.v.

Advokatbransjen driver næringsvirksomhet med gode resultater som bransje betraktet. De største advokatfirmaene er store bedrifter med ansvar for mange ansatte. Firmaene er avhengig av solide resultater for å kunne videreføre en god lønnsevne og være attraktive for eierne. For å lykkes med arbeidet med å øke kvinneandelen er det en forutsetning at kvinner på lik linje med menn tar ansvar for å skape resultater. Arbeidsutvalget mener en nøkkelfaktor i arbeidet er å stimulere til styrket interesse for forretnings- og kundehåndtering, slik at denne dimensjonen ved advokatarbeidet også er til inspirasjon for kvinnene.

Arbeidsutvalget mener likevel at det i ulike faser i et karriéreløp kan være et virkemiddel for å beholde kvinnene at de økonomiske fordelingsmodellene differensieres slik at ulike bidrag kan gi ulik uttelling. Selv om det stilles like faglige og kommersielle krav, bør det være rom for å avtale redusert innsats med redusert bonuskompensasjon eller overskuddsandel som konsekvens. Utvalget har drøftet konsekvenser av slik differensiering, blant annet hvorvidt dette vil føre til en A- og B-lagstankegang, men har kommet til at hensynet til at man på denne måten legger til rette for å beholde kvinnene veier tyngre, da vi antar at mange kvinner vil motsette seg å bli "subsidiert" av mannlige kolleger som prioriterer annerledes er dem.

Et hovedfunn i Selma Therese Lyngs rapport var at kvinnene opplevde avtagende verdsetting og manglende forståelse etter retur fra fødselspermisjon. Arbeidsutvalget mener derfor bransjen har mye å hente på å systematisere oppfølgingen før, under og etter permisjon. Gode økonomiske ordninger som er kommunisert som tydelige rettigheter er også et klart signal til kvinnene om at de er ønsket. Full lønn under permisjon og mulighet for lønnsjustering under permisjon er eksempler på attraktive ordninger som kan tilbys.

5.5 Tiltak på ulike stillingsnivåer

I alle faser av advokatkarrieren er det viktig å bli sett og bekreftet som kollega og advokat. Medarbeidere har behov for støtte og oppmuntring, ros og ris. Å bli regnet med og inkludert i spennende oppdrag er inspirerende. Medarbeidere trenger også støtte dersom de møter en motivasjonskneik eller går på et nederlag. Mange firmaer har lederordninger og lignende som ivaretar slike funksjoner. Etter utvalgets oppfatning er det viktig å være klar over at forskning viser at kvinner i yrkeslivet har større behov for slik mellommenneskelig oppfølging enn menn.

5.5.1 Startfasen – tiltak på fullmektignivå

I denne karrierefasen legges grunnlaget for god karriereutvikling. Tiltakene bør konsentreres om å lære seg å gjøre en så god og effektiv jobb som mulig. Det bør legges vekt på at man får tilstrekkelig tid til å utføre godt arbeid, at man lærer korrekt timeføring og å oppnå nødvendiadvokaturingsgrad, og man bør lære oppdragsutførelse, hvordan man utfører delegerte oppgaver, få hjelp til å prioritere sin tid og eventuelt omprioritere når den opprinnelige prioriteringen ikke holder. Man bør også få anledning til å delta i ulike arbeidsteam med advokater på andre stillingsnivåer, slik at man kan lære mest mulig av eldre kolleger.

Som fullmektig skal man også delta på det obligatoriske advokatkurset, og man skal føre sine første saker for retten. Etter utvalgets oppfatning er denne fasen en relativt intens opplæringsfase. Det kan likevel være aktuelt å legge til rette for utvikling av andre ferdigheter som kan bidra til å øke kompetanse på områder som det trenes lite på under studiene. Dette er ferdigheter som kan bidra til større trygghet i advokatrollen, som presentasjonsteknikk og stemmebruk, effektivitetstrening og forhandlingsteknikk.

5.5.2 Svangerskaps- og småbarnsfasen – tiltak på advokatniv.

I advokatfasen er det naturlig å satse mer på utvikling av den enkeltes advokatprofil og ferdigheter som oppdragsledelse og delegering. Det vil også være naturlig å eksponere den enkelte for oppdrag som gir trening i oppdragsledelse, delegering og direkte kundeføring. Eventuell kursing i tillegg til ferdigheter kan med fordel også inkludere økonomi- og regnskapsforståelse, markedsføring, nettverking og salgstrening.

Det er viktig å ha klar kommunikasjon rundt karriereutvikling og gjensidige forventninger i den forbindelse i denne fasen, jf Selma Therese Lyngs undersøkelse. Samtaler i forkant, under og ved retur fra permisjoner for å avklare individuelle behov for tilpasninger anbefales. Samtalene bør adressere muligheten for fleksible løsninger, men også synliggjøre at lavere tilgjengelighet og fleksibilitet kan påvirke hvilke typer oppdrag den enkelte kan forventes å få ta del i. Det bør også synliggjøres at karrieremessig avansement skal bygge på en helhetsvurdering hvor også oppnådd kompetanse har betydelig vekt, og at det både fra arbeidstakers og arbeidsgivers ståsted bør være fullt ut akseptabelt å bruke noe lengre tid på hvert nivå enn «minstenormen» tilsier, uten at man blir betraktet som en mindre interessant kandidat for fremtidige karrieremessige vurderinger.

Videre må teamene bemannes tilstrekkelig romslig slik at også kvinner i denne fasen kan delta i meritterende oppdrag, gjerne med medarbeidere som har større fleksibilitet å delegerer til. De som ønsker det bør ha mulighet til å delta i noen aktiviteter under permisjonstiden, slik at det

legges til rette for at man får opprettholdt både sine interne og eksterne samarbeidsrelasjoner. Ved tilbakekomst etter permisjon er det viktig at det legges til rette for at man raskt blir koblet på meritterende oppdrag igjen. I kortere perioder i denne fasen kan deltid være ønsket. Arbeidsutvalget mener det kan være et tiltak å vurdere dersom det ikke fører inn i et sidespor karrieremessig.

5.5.3 Senioradvokatfasen, alternativt partnerløpfasen

I denne fasen bør aktivitetene konsentreres om tiltak som øker forretningsforståelsen. Man kan vurdere intern mentoring og ekstern coaching, mer deltagelse i eksterne relasjonsbyggende nettverk, gjerne sammen med sin interne mentor. Et av firmaene som er representert i arbeidsutvalget har en egen partnerskole som utvalget mener kunne egne seg på senioradvokatinivå. Partnerskolen dekker disipliner som; forståelse av partnerrollen i oppdrag, rammeverket rundt drift av advokatvirksomhet, håndtering av portefølje og håndtering av arbeidsgiverrollen.

Skoler og kurs kan ikke erstatte den viktigste læringsarenaen ”on the job”. Det er i oppdragsutførelse og ved etablering av gode relasjoner til klienter at advokater legger grunnlag for bygging av portefølje. Å mestre denne dimensjonen og oppleve at de tjenester man leverer er etterspurt er inspirerende. Selma Therese Lyng pekte i sin undersøkelse på at kvinnene opplevde avtagende verdsetting og at det bidro til at de forlot firmaene. Arbeidsutvalget mener at i tillegg til faglig utvikling kan økt forretningsforståelse motvirke en slik demotivasjon. En viktig forutsetning for å lykkes er at partnerne ansvarliggjøres som rollemodeller og interne mentorer for kvinnelige advokater.

Utvalget foreslår også at det vurderes å legge til rette for et parent-track mot partnerskap, det vil si at kandidaten og firmaet blir enige om et løp som forutsetter noe mindre innsats over en noe lenger tidsperiode før vurdering av partneropptak.

Videre foreslår utvalget at arbeidsgiverne vurderer å etablere attraktive alternativer til partnerskap «Opp eller ut» som Selma Therese Lyng fokuserte på i sin undersøkelse er ikke lenger eneste mulighet. Utvalget har flere medlemmer som praktiserer «Grow or go». Det innebærer at firmaene åpner for at erfarne advokater som fortsetter å utvikle seg og bidra med verdifull kompetanse kan fortsette uten å gå inn som eiere.

5.5.4 Omdømmearbeid i regi av Advokatforeningen

Utvalget foreslår en intern kampanje i advokatbransjen for å øke bevisstheten om hva som gjør at vi kan beholde kvinner, hva vi må fokusere på for å øke andelen, samt hvilke som er de utfordrende periodene og hvordan man kan håndtere disse periodene best mulig.

Arbeidsutvalget foreslår en koordinert innsats på alle arenaer for å øke bevisstheten om at karriéreveien som har blitt beskrevet som «Opp eller ut» kan bli til «Grow or go».

Arbeidsutvalget foreslår at det etableres en talentutviklingspris til inspirasjon for advokatbransjens arbeid med å tiltrekke, utvikle og beholde talentfulle jurister. Prisen tildeles basert på firmaets innsats og resultater, ikke basert på enkeltpersoner. Det firmaet som gjør mest og lykkes best med å utvikle sine medarbeideres talent, har fortjent prisen. Prisen deles ut av en jury, etter en samlet vurdering av en rekke kvalitative og kvantitative kriterier.⁹

Det bør videre arbeides med en ekstern kampanje rettet mot jurister/studenter med fokus på andre sider av yrket enn arbeidstimer og penger. Bransjen kan gjøres attraktiv for flere ved presentasjon av ny nettside kalt www.bliadvokat.no¹⁰ og ved at det arrangeres debattforum ved universitetet.¹¹

⁹ Talentprisen er nærmere omtalt nedenfor

¹⁰ www.bliadvokat.no er nærmere omtalt nedenfor

¹¹ Debattforum er nærmere beskrevet nedenfor

6 Talentprisen

Arbeidsutvalget foreslår opprettelse av en årlig pris til det advokatfirmaet som har gjort mest for utvikling av sine medarbeideres talent: Talentprisen.

Prisen skal være til inspirasjon for advokatbransjens arbeid med å tiltrekke, utvikle og beholde talentfulle jurister. Prisen skal deles ut årlig til det advokatfirmaet som gjør mest for, og lykkes best med å utvikle sine medarbeideres talent.

Konkurransen kunngjøres i Advokatbladet. Deltakelse skjer etter påmelding eller nominasjon innenfor en gitt frist.

Prisen skal deles ut av en jury sammensatt av representanter for bransjen og eksterne ressurspersoner, med Advokatforeningen som sekretariat.

Juryens vurdering skal baseres på en rekke kvalitative og kvantitative kriterier. Juryen skal innhente opplysninger og dokumentasjon fra de aktuelle firmaene. Dokumentasjonen skal brukes som grunnlag for juryens arbeid, og skal ikke utleveres i forbindelse med kåringen. Juryen kan i sin samlede vurdering legge vekt på ulike uavhengige undersøkelser, som for eksempel Advokatforeningens bransjeundersøkelse, TNS Prosperas attraktivitetsanalyse i bransjen og blant studenter, samt Universums studentundersøkelse.

Juryen skal utarbeide en kortliste med fem nominerte advokatfirmaer. Kortlisten offentliggjøres i Advokatbladet ca 4 uker før juryen kårer en vinner.

Prisen deles ut av lederen for Advokatforeningen i forbindelse med Advokatfesten på Advokatenes Fagdager.

Juryens skjønnsvurdering skal baseres på følgende hovedkriterier:

Kriterier	Dokumentasjon	Merknad
Kjønnsfordeling ansatte	Egen spørring	Antall autoriserte fullmektiger/ ansatte advokater fordelt på kjønn
Kjønnsfordeling partnere. Forskjellige typer partnere.	Egen spørring	Skille mellom reelle partnere og lønnende partnere.
Aldersfordeling	Egen spørring	Snittalder fordelt på kjønn og stillingsgruppe
Kultur for mangfold	Egen spørring	Hva gjør firmaet for å tiltrekke seg de beste, uansett bakgrunn
Kompetanseutviklingstiltak	Egen spørring	Hva gjør firmaet for å bygge kompetanse blant sine ansatte
Arbeidsmiljø/trivselsfaktor.	Egen spørring	Hva gjør firmaet, og hva skjer. Fokus på psykososialt miljø.
Medarbeidermotivasjon.	Prospera	
Utviklingstiltak for å rekruttere og beholde medarbeidere. Stillingsstrukturer, karriere-utvikling, oppfølging av ansatte	Egen spørring	Hvilke virkemidler har firmaet tatt i bruk
Innovasjonsevne	Egen spørring	Har firmaet gjort noe nytt, satt/ utviklet standarden i bransjen
Ledelse	Egen spørring	Hvordan ledes firmaet, faglig og administrativt?
Attraktivitet som arbeidsgiver	For eksempel TNS Prospera, Universum, FA, DN, oa.	Hvordan rankes firmaet i forhold til andres attraktivitet
Firmaenes verdiskapning	Egen spørring, årsregnskapet	Hva er firmaets økonomiske utvikling over tid?
Sosiale ordninger ved sykdom og foreldrepermisjon	Egen spørring	Hvilke ordninger og rettigheter har firmaet. Tilrettelegging.
Belønningssystemer for ansatte	Egen spørring	Har firmaet ordninger som sikrer lik belønning for lik prestasjon?
Balanse mellom arbeid og fritid	Egen spørring	Hvordan legger firmaet til rette for balanse mellom arbeid og fritid
Turn over	Egen spørring	Teller alle som sier opp i % av ansatte (ikke permisjoner)
CSR	Egen spørring	Samfunnsansvarsbidrag.

7 Forslag til debattforum

Det foreslås halvårlige arrangementer i regi av YA (Yngre advokater). Tema for et første arrangement kan være «Ulike karriereveier for kvinnelige advokater». Enkelte advokatfirmaer har hatt gode erfaringer med lignende arrangementer tidligere. Et eksempel er debatt og foredrag høsten 2010 om «Ulike karriereveier for kvinnelige jurister» i regi av et større advokatfirma og studentgruppen Femme, en undergruppe av studenforeningen Congregatio Forensis ved Universitet i Oslo, hvor kvinnelige jusstudenter ved Universitetet i Oslo ble invitert. I panelet deltok en statsadvokat, en lagdommer, en seksjonssjef i statlig tilsyn, en konserndirektør, og tre kvinnelige partnere fra advokatfirmaet. Hver av paneldeltakerne redegjorde for bakgrunn, yrkeserfaring, valg og vurderinger underveis og for en typisk arbeidsdag. Paneldebatten ble etterfulgt av en sosial sammenkomst, hvor studentene kunne stille utdypende spørsmål.

Et tilsvarende arrangement i regi av Yngre Advokater vil kunne treffe målgruppen, dvs. advokater under 40 år. Siden arrangementet vil være et ledd i arbeidet med å rekruttere og beholde kvinnelige advokater, bør det fokuseres på ulike karrieremuligheter som advokat – ikke andre yrker for jurister.

Det bør være minst en mann i panelet, slik at debatten også dekker problemstillinger som opptar småbarnsfedre. Panelet bør bestå av ulike kategorier advokater; herunder forretningsadvokat, straffeadvokat, statsadvokat og konsernjurist. Formålet med arrangementet vil dels være å belyse ulike karrieremuligheter som advokat og dels gi innspill til hvordan yngre advokater kan finne en god balanse mellom karriere og familie. I tillegg bør arrangementet fokusere på de mange gode sidene ved advokatyret og hvorfor det er viktig å rekruttere og beholde unge kvinner i advokatbransjen.

8 www.bliadvokat.no

Arbeidsutvalget foreslår å lage en nettside med informasjon om hvordan man blir advokat og om advokatyret. Siden skal rette seg mot studenter, skoleelever og andre som vil bli advokat. Siden skal fokusere på hvorfor det er givende å være advokat, og hvorfor rollen er så viktig. Formålet er å rekruttere til yrket.

Av innholdet kan en tenke seg videosnutter som viser ulike advokatroller, forretningsadvokat, strafferettsadvokat, mekling, eiendomsformidling, styreverv, inkassovirksomhet osv. Det kan tenkes representanter fra store og små firmaer med ulik hverdag. Siden bør ha integrasjon med facebook. Skoletilbudet til ungdomskolen om å spille en rettssak i klassen som Advokatforeningen har utviklet: www.rettellergalt.no kan presenteres her. Det bør undersøkes om det er interesse for å etablere en blogg. Arbeidsutvalget anbefaler at det ses på muligheten for nettmøter ved samordnet opptak i skolene.

Det bør også være adgang til å stille spørsmål om dilemmaer som: Hvordan kan du forsvare en som du vet er skyldig/kriminell. Også generelle temaer rundt etikk bør behandles her.

Det bør ses på muligheten for konkurranser og kåringer.

Advokatfirmaer, store som små, bør inviteres til å bidra til utvikling av sidene.

Siden må åpne for annonsering av studentrelaterte tilbud. Firmaene bør få presentere seg og sine traineetilbud. Man kan tenke seg at det legges til rette for at firmaene enkelt kan annonsere ved å fylle ut en standard mal.

www.bliadvokat.no bør styres av et redaksjonsråd. Redaksjonsrådet bør ha representanter fra advokatfirmaene og kommunikasjonsansvarlige i Advokatforeningen. Advokatforeningen bør ha ansvaret for driften av siden. Advokatforeningen er avhengig av innspill fra advokatene, som vet hvor skoen trykker. Advokatforeningen kan bidra med å belyse etikkspørsmål. Utvikling av siden bør overlates til et profesjonelt firma som tar slike oppdrag.

9 Oppsummering

Etterspørselen etter advokattjenester har økt sterkt de siste 10 årene. Det er i dag ca 8000 advokater og fullmektiger i Norge ¹². I 2000 var det ca 5400 ¹³ advokater. Kvinneandelen har økt fra 21 % i 2000 til 31 % i 2010. I samme 10-årsperiode har bransjen doblet omsetningen som for lengst har passert 10 milliarder kroner per år.

I følge SSB's rapport «Demand and supply of labor by education towards 2030» fra 2007, senere oppdatert i 2010, har SSB fremskrevet behovet for jurister til 25 000 i 2025 og 27 000 i 2030.

Samtidig er utdanningskapasiteten innenfor juss på vei ned. Fra høsten 2009 er opptakstallet for master i rettsvitenskap ved fakultet i Oslo redusert fra 600 til 400 per år, planen er å redusere med 200 per år til studenttallet totalt sett er redusert med 1 000 studenter. Samtidig har universitetene i Bergen og Tromsø avviklet privatistordningen, og UiO avvikler privatistordningen i forbindelse med innføring av ny studieordning i 2011.

Det uteksamineres drøyt 900 jurister per år ved de tre universitetene i Norge. I 1975 var det ca 15 % kvinner på jusstudiet i Oslo, i 2010 var andelen 66 % kvinner. Tendensen er lik i Bergen og Tromsø. Så lenge kvinner har flere studiepoeng enn menn, og jusstudiet er så populært blant kvinner, vil andelen kvinner fortsette å øke. En annen gruppe som vokser er jusstudenter med flerkulturell bakgrunn. I 2008 var det 7 % flerkulturelle studenter på førsteavdeling ved UiO, i 2010 var det 9 % flerkulturelle ¹⁴.

Advokatbransjen trenger de beste hodene uavhengig av kjønn eller bakgrunn. Med de trendene vi nå ser, er det åpenbart at en betydelig del av talentpoolen er kvinner.

Bransjeundersøkelsen og Selma Therese lyngs dybdestudie viser at bransjen for å tiltrekke seg kvinnelige talenter og holde på dem over tid, må legge forholdene til rette for utvikling av kvinnelige talenter.

Gjennom målrettede arbeidsgivertiltak og omdømmearbeid i samarbeid med Advokatforeningen bør det med basis i bransjens grunnleggende trekk, kombinert med et mer bevisst mangfoldsperspektiv, være gode muligheter for å gjøre advokatyrrket så attraktivt at kvinner i større grad velger advokatyrrket og blir i yrket.

Arbeidsutvalget anbefaler arbeidsgiverne å vurdere forslagene til tiltak opp mot sine eksisterende ordninger med sikte på forbedring. Arbeidsutvalget anbefaler videre Advokatforeningen og Advokatforeningens faste utvalg for fremme av kvinneandelen å følge opp de øvrige tiltakene, samt å følge den videre utvikling nøye.

Oslo, november 2011.

¹² Kilde: Tilsynsrådet for advokatvirksomhet og Advokatforeningen.

¹³ Kilde: Advokatforeningen

¹⁴ Kilde: Alarga