

Kvindelige advokater på vej frem: Virksomhederne hjælper til

Danmarks Statistik oplyser, at andelen af kvindelige topledere i erhvervslivet i 2009 var på 28 pct. Det kan advokatbranchen slet ikke matche. Advokatvirksomhederne halter efter det øvrige erhvervsliv med en andel af kvindelige partnere, der, ifølge Danske Advokaters skøn, sjældent kommer over 20 pct. i de store og mellemstore virksomheder.

Men nye tider er på vej. For det første synes den næste generation af kvindelige jurister at gå mere målrettet efter at komme på lige fod med deres mandlige kolleger. For det andet begynder flere og flere virksomheder at iværksætte initiativer, der direkte har til formål at øge andelen af kvindelige partnere.

Virksomhederne taber

Advokatvirksomheder producerer og sælger viden – og advokatvirksomheden som arbejdsgiver hungre næsten altid efter dygtigt råmateriale i form af veluddannede jurister, som kan indgå i produktionen. Kvinder har i mange år været i overtal på jurastudiet, og mange af disse kvinder er nu blevet advokater og burde rent statistisk også være blevet partnere. Men det er altså ikke sket i det omfang, man kunne forvente.

Og taberne er i denne sammenhæng ikke

kun de dygtige, kvindelige advokater, der ikke bliver partnere og måske vinker farvel til en spændende branche. Også de advokatvirksomheder, som kvinderne forlader, er tabere, fordi de går glip af diversitet i ledelsen, fordi de spilder uddannelsesudgifter og mister viden, og fordi de derved ikke får fremtidssikret virksomheden.

Uden for andedammen

Danske Advokater var repræsenteret på International Bar Associations (IBA) konference i Vancouver i oktober, hvor det kunne konstateres, at emnet "fastholdelse af kvindelige talenter" ikke nyder den store bevågenhed på den globale scene. For trods et stærkt panel af kvindelige advokatrollemodeller, heriblandt managing partner Randi Bach Poulsen, Bech-Bruun, deltog kun en halv snes personer på seminaret. Som dansk tilhører var det naturligvis rart at få bekræftet, at forholdene i mange danske advokatvirksomheder er relativt gode i forhold til situationen i andre lande. Det gjorde således indtryk at høre om advokater i Mumbai, der arbejder 10 timer om dagen, 6 dage om ugen, og om kvinder i Delhi, der er afhængige af at have svigermor boende. Den slags gør imidlertid ikke frustrationerne mindre hos de kvindelige, danske advokater, der oplever, at de ikke kan få dagligdagen til at fungere.

Vil ligne resten af erhvervslivet

I Bech-Bruun fastslår managing partner Randi Bach Poulsen, at virksomheden gerne ser, at der optages flere kvindelige partnere. De vil ikke blive optaget, fordi de er kvinder, men fordi de er kvalificerede partnerkandidater. "Vi hjælper dem til at blive kvalificerede gennem et talentudviklingsprogram og et efterfølgende individuelt coachingforløb. Programmet er designet til både mænd og kvinder, men er et individuelt forløb, der tager sigte på at udvikle karriere, herunder personlig udvikling og forretningsudvikling. Mænd og kvinder har forskellige behov, og det tager coachingen højde for. Programmet, der er designet til senioradvokater som den primære målgruppe, har kørt i fire år, og vi har meget gode erfaringer. Med dette fokus har vi blandt andet inden for de seneste år optaget fire kvinder som partnere," siger Randi Bach Poulsen.

Stor interesse hos kvinderne

Derudover prøvekører Bech-Bruun i øjeblikket et særligt karriereudviklingsforløb for kvinder. Cirka 10 yngre kvindelige advokater vil deltage i testprogrammet, der har særligt fokus på de prioriteringer, man som kvinde skal forholde sig til, hvis man vil gøre karriere på den lange bane. Programmet evalueres i første kvartal 2011.



"Vi vil gerne modsvare det billede, vi ser hos vores klienter, hvor der er flere og flere talentfulde kvinder i ledende stillinger"

Randi Bach Poulsen, managing partner, Bech-Bruun

med henblik på en endelig fastlæggelse af programmet.

"Vores kvindelige advokater er meget interesserede i de nævnte initiativer. Vi synes, at det er vigtigt at arbejde med denne type programmer. Dels bliver der udklækket flere kvindelige kandidater, dels er mange af dem særdeles talentfulde. Vi vil gerne modsvare det billede, som vi ser hos vores klienter, hvor der er flere og flere talentfulde kvinder i ledende stillinger," slutter Randi Bach Poulsen.

Workshop hos Kammeradvokaten

Kammeradvokaten, som i dag har flere kvindelige ansatte advokater end mandlige, og som – ifølge virksomhedens egen årsberetning – har 23 pct. kvindelige partnere, har også iværksat initiativer for de kvindelige advokater, oplyser HR-chef Maiken Schack.

"Der bliver afholdt en workshop for alle kvindelige jurister (ikke fuldmægtige), hvor fokus er på at få klarlagt, hvad der skal til, for at de ønsker at gøre karriere herinde," siger Maiken Schack. Desuden er Kammeradvokaten i fuld gang med at udvikle et konkret talentprogram, der i høj grad kommer til at fokusere på karriereveje og – muligheder for firmaets kvinde-

lige jurister. "Vi arbejder på flere planer med at få skabt en generel kulturændring, som sikrer, at vores jurister kan fokusere på deres karriereudvikling i forskellige tempi. Det er vigtigt for os, at arbejdsliv og privatliv hænger sammen for vores medarbejdere," siger Maiken Schack.



Maiken Schack.

Sådan kommer kvinderne videre

Berlingskes Nyhedsmagasin satte i november særlig fokus på "Powerkvinder". Den nøgterne hovedkonklusion var, at topledelse handler om hardcore-resultater, ansvar for bundlinjen og benhårde prioriteringer. Heri ligger også, at man skal vælge de mere traditionelle kvindelige områder som HR, PR, CSR, kommunikation – og – jura fra.

Og måske er de kvindelige jurastuderende på sporet. I Danske Advokaters Omdømmeanalyse fra sommeren 2010, hvor de jurastuderende blev spurgt om karriereønsker og arbejdspræferencer, så vi for første gang, at det ikke er arbejdsforhold, der fylder mest for kvinderne. Dette tema deler nu førstepladsen med ønsket om faglig udvikling, som også er de mandlige studerendes vigtigste parameter. Desuden er kvinderne i højere grad end mændene interesserede i personaleledelse og forretningsudvikling – to områder, der på ingen måde kan betragtes som traditionelle kvindefag i en branche, der fortsat arbejder med at sætte disse temaer på agendaen.