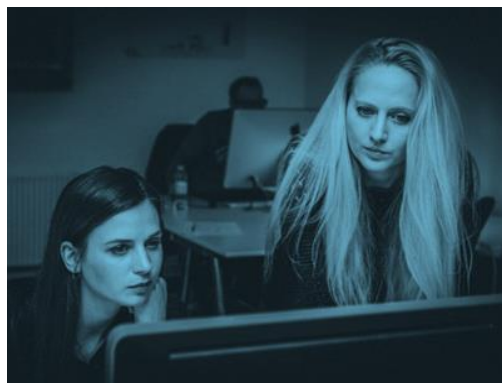


# KVINNER I FRONTFINANS

EN UNDERSØKELSE OM HVORDAN KVINNER OPPLEVER FRONTFINANS SOM  
KARRIEREVEI OG HVA SOM KAN ØKE ANDELEN KVINNER I SEKTOREN



«Hva jeg liker best? Jeg får være analytisk og kommersiell. Jeg får brukt så og si alle mine personlige egenskaper i jobben, og får mye igjen for jobben jeg gjør.» (Respondent)

## INTRODUKSJON

### Nettverket Kvinner i frontfinans (KIFF) jobber for å få flere kvinner til frontfinans.

I 2016 ble det gjennomført en spørreundersøkelse om kvinner i frontfinans i regi av blant annet Verdipapirforetakenes Forening (VFFF) sammen med en rekke med erfarne kvinner fra denne delen av finansbransjen. Dette ble grunnlaget for nettverksgruppen Kvinner i frontfinans (KIFF), som i dag er en aktiv og engasjert nettverksgruppe som jobber for å rekruttere flere kvinner til frontfinans, og sørge for at de som allerede er i bransjen, ønsker å bli.

Vi i KIFF, de fleste av oss med lang fartstid innenfor finans, analyse og forvaltning, har valgt denne bransjen fordi vi finner arbeidet stimulerende og vi har en arbeidshverdag med spennende oppgaver og kontinuerlig tilfang av faglige utfordringer.

Det er et faktum av kvinneandelen er lavere enn vi skulle ønske i det vi definerer som frontfinans (dvs. områder som jobber direkte mot børs og kapitalmarkeder, deriblant forvaltning, megling og analyse). KIFF jobber for å bedre kjønnsbalansen og skape et større mangfold. Det finnes en rekke studier som understøtter at mangfold på arbeidsplassen fører til økt lønnsomhet og bedre beslutningstaking og andre effektivitetsgevinster. Bedre beslutninger i finans vil kunne bidra til et mer effektivt finansmarked når det gjelder for eksempel fastsettelse av markedspriser og i analyse. Dette er også støttet av forskning innen beslutningstaking hvor en fjerning av glasstaket for kvinner ikke bare vil føre til større kjønnsbalanse, men også til signifikante effektivitetsgevinster. Mangfold er med andre ord en avgjørende faktor for å lykkes med lønnsom vekst og en konkurransedyktig finansnæring i fremtiden.

KIFF har nylig gjennomført en ny spørreundersøkelse blant kvinner i frontfinans, med mål om å kartlegge kvinnenenes syn på vår del av bransjen som karrierevei. Vi ønsker også å undersøke hvilke typer tiltak som kan være effektive for at flere av oss skal forbli i sektoren også i fremtiden.

### Kvinner i frontfinans trives og ønsker å bli

Undersøkelsene fra 2016 og 2021 har ett viktig fellestrekk: **kvinner i frontfinans er fornøyde, de er ambisiøse, og de vil i svært stor grad anbefale andre kvinner en karriere i frontfinans.** De svarer at de jobber i en spennende bransje med faglige utfordringer, dyktige kollegaer og kontinuerlig læring. Nærmere ni av ti kvinner svarer at det er ganske eller svært sannsynlig at de fortsatt er ansatt i frontfinans om fem år. Dette står i sterk kontrast til etterlatt inntrykk av en mannsdominert bransje som kan skremme unge kvinner fra å søke seg hit.

## Fortsatt potensial for forbedringer

Selv om kvinnene i bransjen stort sett er fornøyde, har vi en lang vei å gå for å oppnå en god kjønnsbalanse, og dette krever proaktive tiltak. Forslag til tiltak som kommer frem i undersøkelsen er blant annet at kvinner som i dag jobber innenfor frontfinans står frem som rollemodeller og mentorer. Videre er det viktig at arbeidsgivere oppfordrer og oppmuntrer til at både kvinner og menn tar foreldrepermisjon. Til slutt er det viktig at den økte fleksibiliteten i form av økt bruk av hjemmekontor og mer fleksible arbeidstider, som har kommet som en følge av COVID19, bør opprettholdes også i fremtiden for å sikre en bedre «work-life balance».

## Ikke for alle

Vi vet at en karriere i frontfinans er både spennende og utfordrende, men også krevende; det er ikke en jobb som passer for alle, verken for kvinner eller menn. Det vi imidlertid vet, er at finans kan være midt i blinken for kvinner som ønsker en spennende og givende karriere hvor de kan bidra til bærekraftig økonomisk vekst i samfunnet. Finansnæringen er en avgjørende aktør i det grønne skiftet, som skal finansiere løsningene som skal bidra til fremtidens lavutslippssamfunn. Så ingen kan si at finans mangler purpose!

**Alexandra Morris**, leder av KIFF-nettverket og investeringsdirektør i Skagenfondene

**Mette Lindbæk**, administrerende direktør i Norske finansanalytikerers forening (NFF)

## INNHOLD

INTRODUKSJON .....	2
OM RAPPORTEN.....	5
SAMMENDRAG .....	6
OM SPØRREUNDERSØKELSEN .....	8
FUNN I SPØRREUNDERSØKELSEN .....	10
KILDER .....	33
VEDLEGG.....	34

## OM RAPPORTEN

Rapporten er skrevet av NyAnalyse AS og Bistaa AS på oppdrag fra **Norske Finansanalytikers Forening (NFF)** og nettverket **Kvinner i frontfinans (KIFF)**. Rapporten presenterer funn om resultater fra en spørreundersøkelse om kvinner i frontfinans, altså kvinner som jobber i frontend-funksjoner i sektoren. Frontendfunksjoner er arbeid som er relatert til verdipapirmarkedet, blant annet megler, trader, forvalter, CFO/IR. I tillegg kommer de som jobber i markedet med aksjer, obligasjoner, valutaarbeid, og private equity. Kraftmarkedet og råvaremarkeder er ikke inkludert.

Bakgrunnen for undersøkelsen er et ønske om å finne ut hvordan kvinner opplever å arbeide i frontfinans. Vi søker også å finne svar på hva som kan bidra til å øke andelen kvinner som kommer inn og forblir i stillinger innen frontfinans. Videre ønsker vi å kartlegge hva de vektlegger som positive sider ved arbeidet sitt og hvordan de opplever at det lar seg kombinere med familieliv.

Prosjektet har fått finansiell støtte fra **Finansmarkedsfondet**. Spørreundersøkelsen er utviklet av Bistaa AS og NyAnalyse AS i tett dialog med **NFF**, **Verdipapirforetakenes forbund**, **Verdipapirfondenes forening**, **Norsk Venturekapitalforening** og **Nettverket Kvinner i frontfinans (KIFF)**.

NyAnalyse AS er et uavhengig rådgivnings- og utredningsselskap med spisskompetanse innen samfunnsøkonomisk analyse, arbeidsliv, skatt, næringspolitikk og bærekraft. Bistaa AS har kompetanse innen undersøkelser, analyser, økonomi og likestilling. Funn og konklusjoner i denne utredningen representerer våre egne faglige vurderinger.

Rapporten er skrevet av Eli Aspelund, sjefskonsulent fra Bistaa AS, i samarbeid med sjeføkonom og partner Terje Strøm og seniorøkonom Eivind Langdal fra NyAnalyse AS.

*«Hva jeg liker best? Muligheten til å jobbe tverrfaglig. Tett dialog med finansielle stakeholdere og styret. Bratt læringskurve. Mulighet til å delta i beslutninger utenfor eget ansvarsområde.» (Respondent)*

## SAMMENDRAG

### Kvinner trives i frontfinans og er ambisiøse, men fortsatt behov for tiltak for å tiltrekke og beholde flere

Det er gått fem år siden vi sist undersøkte arbeidsforholdene for gruppen av kvinner som jobber i frontfinans. Årets spørreundersøkelse blant kvinner som arbeider i frontfinans viser at de fleste opplever at deres situasjon er blitt bedre gjennom de siste fem årene. Dette betyr at utviklingen går i riktig retning for likestilling og trivsel. Dermed har man et godt utgangspunkt for å rekruttere flere kvinner inn i denne delen av bransjen.

Videre er både trivsel og motivasjon blant kvinner i frontfinans høy, slik den også var i 2016. Kvinner som jobber i denne delen av bransjen er ambisiøse, da over halvparten av respondentene ønsker en mer ansvarsfull stilling. Nærmere 9 av 10 kvinner vil med stor sannsynlighet også fortsette innen frontfinans ifølge svarene på undersøkelsen. Som i 2016 vil også det store flertallet anbefale andre kvinner å arbeide innen frontfinans.

#### **Et stort flertall av kvinnene opplever at det har blitt en bedre situasjon for kvinner i frontfinans de siste fem årene:**

- Tre av fem kvinner mener at situasjonen har blitt litt bedre.
- Nesten en av fem opplever at forholdene har blitt mye bedre.
- Rundt 13 prosent mener det ikke har skjedd noen forandring, mens så å si ingen har opplevd en forverring.

#### **Årsakene til at kvinner i hovedsak trives med å jobbe innen frontfinans er:**

- Spennende bransje
- Lærer stadig noe nytt
- Faglige utfordringer
- Dyktige kolleger

#### **Fortsatt potensial for forbedringer**

Selv om de aller fleste er godt fornøyd, er det en andel som opplever at det er en presset arbeidssituasjon, som vanskelig kan kombineres med familie og privatliv. Og en betydelig andel mener at arbeidsgiverne fortsatt må arbeide aktivt for å rekruttere kvinner.

Over halvparten av respondentene mener det er like muligheter for kvinner og menn i frontfinans. Men, som i undersøkelsen i 2016, mener en tredjedel av kvinner at menn har bedre muligheter. Nær halvparten mener firmaet deres jobber tilstrekkelig med å rekruttere flere

kvinner til frontfinans. Men rundt en tredjedel mener det må jobbes mer på området.

**Tiltak for å forbedre «work-life balance», ifølge kvinner i frontfinans:**

- Rom for foreldrepermisjon for både kvinner og menn
- Fleksibel arbeidstid
- Mulighet for hjemmekontor

**Hovedårsaker til fortsatt lav kvinneandel i frontfinans:**

- Manglende kvinnelige rollemodeller
- Finansbransjens omdømme
- Hensyn til balanse mellom jobb og privatliv

Mange trekker frem manglende kvinnelige rollemodeller som årsak til lav kvinneandel. I tillegg bør langt flere studenter på studiesteder innen økonomi og finans få tilgang på nøytral informasjon om mulighetene og utfordringene innen frontfinans.

**Interne forskjeller**

Analysen tar også for seg forskjeller internt i frontfinans. Her undersøkes det hvordan svarprosentene skiller seg mellom ulike undergrupper blant respondentene. Det skilles mellom respondenter som jobber buy-side og sell-side, de som har barn og de som ikke har barn, samt de med over 5 års erfaring og de med under 5 års erfaring. Her er noen av de viktigste funnene:

- **Arbeidstid:** Buy-side arbeider færre timer enn sell-side. De uten barn arbeider færre timer enn de med barn. Arbeidstid ser ut til å avta med antall år i bransjen.
- **Holdning til arbeidstid:** Flere på buy-side er fornøyd med arbeidsmengden. Flere blant de med barn synes arbeidsmengden er passelig. Disse svarene kan være påvirket av ulik arbeidsmengde mellom gruppene.
- **Hvorfor de begynte i frontfinans:** Flere på buy-side startet på grunn av lønnsnivå enn sell-side. Flere på sell-side begynte derimot på grunn av tilfeldigheter. De uten barn begynte i større grad på grunn av en tidlig interesse for finans enn de uten barn.
- **Personlige ambisjoner:** Flere på buy-side ønsker en mer ansvarsfull stilling enn sell-side.
- **Muligheter for menn og kvinner:** Flere på buy-side enn sell-side mener det er like gode muligheter. Flere av de uten barn enn med barn mener mulighetene er like gode. Flere på sell-side enn på buy-side mener menn har bedre muligheter.
- **Rekruttering av kvinner:** Flere på buy-side enn sell-side mener firmaet deres jobber tilstrekkelig mot dette. Flere av de uten barn enn de med barn mener det samme. Flere på sell-side mener firmaet deres må jobbe mer med dette enn på buy-side.

# OM SPØRREUNDERSØKELSEN

## Bakgrunn

Kjønnsbalansen i finansnæringen er generelt sett god, med en kvinneandel på 49 prosent (Finans Norges likestillingsindikator 2020). Innen finansiell tjenesteyting, som inkluderer frontfinans (dvs. områder som jobber direkte mot børs og kapitalmarkeder, deriblant forvaltning, megling og analyse), er kvinneandelen lavere. Institutt for samfunnsforskning sin undersøkelse «Kvinner og karriere i finans: Får ikke, kan ikke eller vil ikke?» fra 2019, viser at kvinner er underrepresentert i ledende posisjoner og i høytlønnede stillinger i finans.

I 2016 gjennomførte Verdipapirforetakenes Forbund (VFFF) en kartlegging blant kvinner som jobber innen frontfinans, kvinner som hadde sluttet i bransjen, samt hos økonomistudenter, om deres syn på kunnskap og oppfattelse av bransjen samt hvordan man kan rekruttere flere kvinner. Dette arbeidet ble finansiert av Finansmarkedsfondet og var startskuddet for fremveksten av KIFF-nettverket. I 2021 KIFF har tatt initiativ til å gjennomføre en ny undersøkelse for å gjøre en vurdering av status.

## Mål med undersøkelsen

Hensikten med undersøkelsen er å se nærmere på hva som skal til for at kvinner skal se på frontfinans som en attraktiv karrierevei og få innsikt i hvilke tiltak som kan være aktuelle for å øke kvinneandelen i sektoren. Vi ønsker å avdekke hvordan kvinners trivsel i frontfinans har utviklet seg de siste årene, hva som motiverer dem og hva som får dem til å bli i bransjen.

## Utvikling og gjennomføring av spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen er gjennomført blant kvinner som arbeider innenfor yrker og bransjer som regnes som såkalt frontfinans.

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden juni-august 2021. Siden forrige gang er det fremskaffet en bedre oversikt over kvinner i denne delen av sektoren. Målet har vært å nå ut til så mange som mulig av disse. Totalt var det 159 som svarte, mot 47 i 2016.

Undersøkelsen ble sendt ut i samarbeid med Norsk Venturekapitalforening (NVCA), Verdipapirforetakenes Forbund (VFFF), Verdipapirfondenes Forening (VFF) og nettverket Kvinner i frontfinans (KIFF). Den ble gjennomført ved at det ble sendt en lenke til en QuestBack-undersøkelse fra NFF til de samarbeidende aktørenes nettverk av virksomheter i frontfinans. Bistaa AS og NyAnalyse AS har stått for analysene av svarene og utarbeidelsen av denne rapporten.



Spørreskjemaene er utviklet i samarbeid med Mette Lindbæk, administrerende direktør i NFF, med innspill fra en referansegruppe bestående av:

- **Alexandra Morris**, leder av KIFF-nettverket og investeringsdirektør i Skagenfondene
- **Sindre Støer**, administrerende direktør i Verdipapirforetakenes Forbund
- **Ellen Amalie Vold**, administrerende direktør i Norsk Venturekapitalforening
- **Bernt Zakariassen**, administrerende direktør i Verdipapirfondenes Forening

I utviklingen av spørreundersøkelsen er det sett til spørreundersøkelsen i 2016 og funnene derfra. Dessuten er det sett til undersøkelsen «Kvinner og karriere i finans: Får ikke, kan ikke eller vil ikke?» (Institutt for samfunnsforskning/CORE, 2019).

Det finnes ikke en komplett liste over kvinner som arbeider med frontfinans. Derfor vet vi ikke hvor stor andel av de kvinnene som mottok undersøkelsen som svarte. Dette, sammen med at det er et begrenset antall respondenter, medfører at det er en viss usikkerhet i hvilken grad svarene i undersøkelsen er representative for kvinner som arbeider i frontfinans. Analysene i rapporten må derfor leses med denne usikkerheten for øyet.

I gjennomgangen av spørreundersøkelsen er det vektlagt analyse av undergrupper, basert på bakgrunnsinformasjon gitt av respondentene i undersøkelsen. Formålet med denne delen av analysen er å trekke frem interne forskjeller blant respondentene. Undergruppene som undersøkes er som følger:

- De som jobber i buy-side (forvalterside) og sell-side (meglarside)
- De som har barn og de som ikke har det
- De som over 5 års erfaring i bransjen og de som har under 5 år

Det bemerkes at svar fra respondenter med barn korrelerer sterkt med svar fra de som har over 5 års erfaring, som er naturlig da eldre ansatte i større grad har barn, og motsatt.

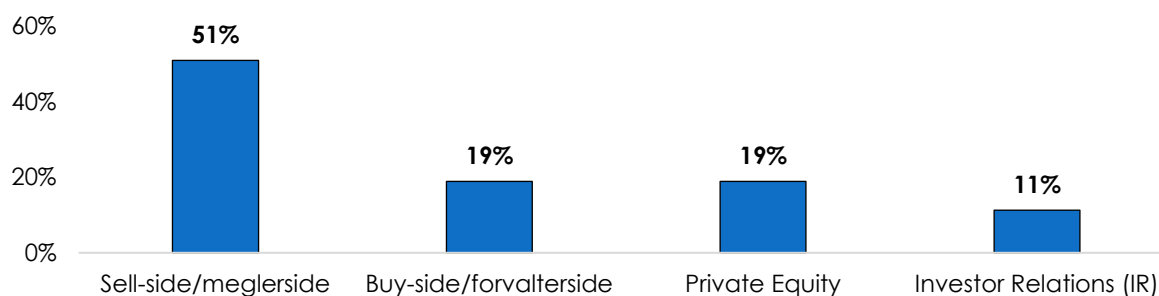
*«Liker at det er variert, man lærer utrolig mye om mange ulike temaer (finans samler sammen ulike grener, politikk, psykologi, osv.), møter mange spennende og hyggelige mennesker, får ansvar tidlig, man får sjansen til å vise seg frem / høye ambisjoner.» (Respondent)*

## FUNN I SPØRREUNDERSØKELSEN

### Halvparten arbeider på sell-side/meglersiden

Figur 1 illustrerer hvordan respondentene fordeler seg mellom ulike arbeidsområder innen frontfinans. Halvparten arbeider innenfor sell-side/meglersiden, mens to av fem arbeider henholdsvis innen buy-side/forvaltersiden og Private Equity, og en tidel innenfor Investor Relations (IR/CFO-er). Alle respondenter arbeider derfor i svært markedseksponerte stillinger.

Figur 1: «I hvilken del av frontfinans jobber du?»



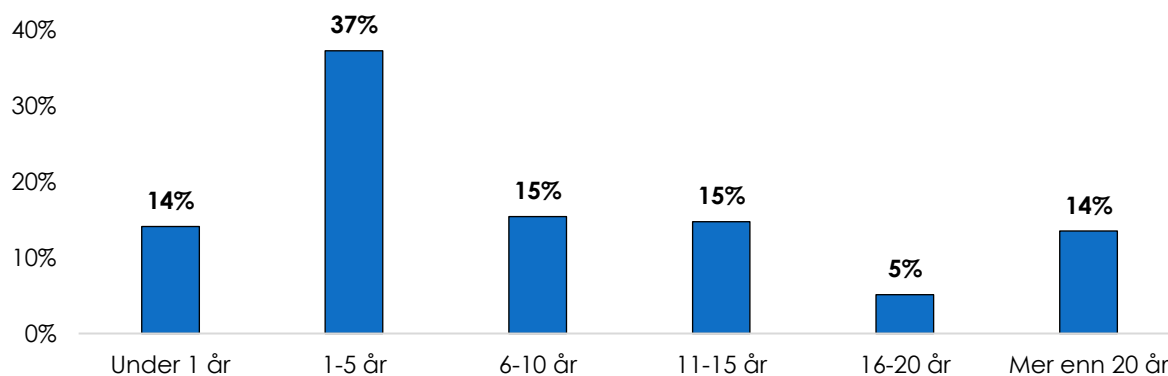
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Høy andel med kort fartstid

Rundt halvparten av de som har svart har kun har vært i frontfinans i inntil fem år. Rundt 30 prosent har arbeidet i frontfinans mellom 6 og 15 år, mens så mange som 19 prosent har arbeidet over 16 år på dette feltet. Nedbrutt på kategorier finner vi følgende:

- Blant de som har barn er det langt flere med over 5 års erfaring enn de uten barn, av naturlige årsaker. Som nevnt tidligere er det sterk korrelasjon mellom familiesituasjon og erfaring og i undergruppene.
- Det er ingen klare mønstre mellom buy-side og sell-side. Eksempelvis er det 17 prosent på sell-side som har jobbet under ett år i frontfinans, mot bare 7 prosent av buy-side. På den andre siden er det flere på buy-side som har jobbet 1-5 og 6-10 år, med henholdsvis 37 og 27 prosent. Sell-side ligger på 33 og 10 prosent på samme kategorier.
- Det er flere på sell-side som har jobbet 11-15 og 16-20 år, med henholdsvis 17 og 8 prosent. Buy-side er på 10 og 0 prosent i disse kategoriene. Fordelingen på over 20 år er mer jevn, med 20 prosent buy-side og 17 prosent sell-side.

Figur 2: «Hvor lenge har du vært ansatt i frontfinans?»



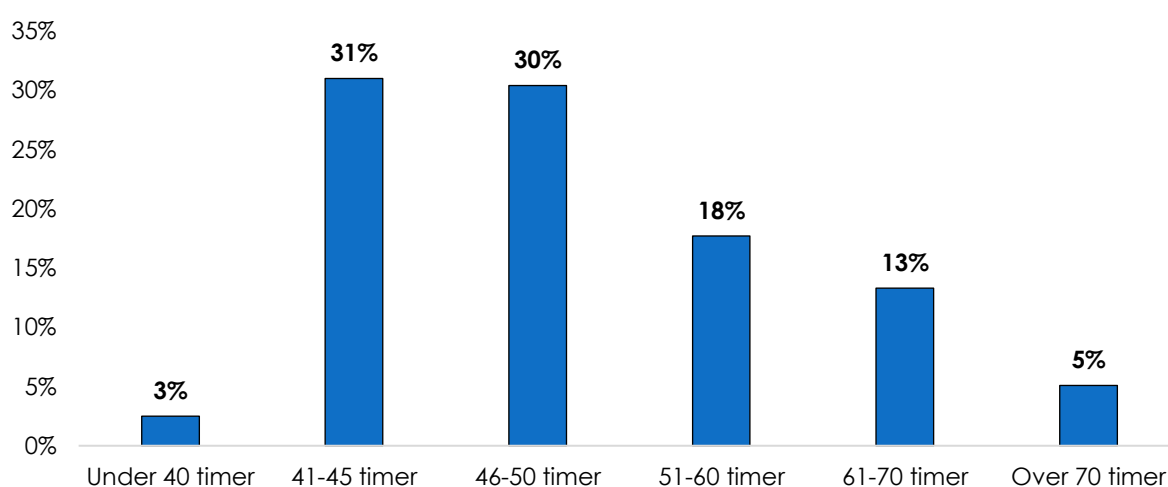
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Over halvparten arbeider 41-50 timer

Kvinner i frontfinans arbeider i snitt rundt 51 timer per uke. Nesten ingen arbeider under 40 timer i uken. Om lag 6 av 10 jobber mellom 40 og 50 timer. 5 prosent oppgir at de har en arbeidsuke som overstiger 70 timer. Nedbrutt på undergrupper finner vi følgende:

- Buy-side ser ut til å arbeide færre timer enn sell-side. 83 prosent av buy-side ligger på 41-50 timer, mot 51 prosent av sell-side. Sell-side ligger høyere på 51+ timer med en andel på 44 prosent, mens buy-side er på 17 prosent her.
- Respondenter med barn ligger høyere på 41-50 timer med en andel på 74 prosent, mens de som ikke har barn er på 49 prosent. De med barn ligger lavere på 51+ timer med 24 prosent, mens de uten barn er på 49 prosent her også.
- Svarandeler for de som har jobbet over/under 5 år er praktisk talt de samme for de som har barn/har ikke barn, som naturligvis skyldes at eldre respondenter i større grad har barn.

Figur 3: «Hvor mange timer jobber du gjennomsnittlig per uke?»



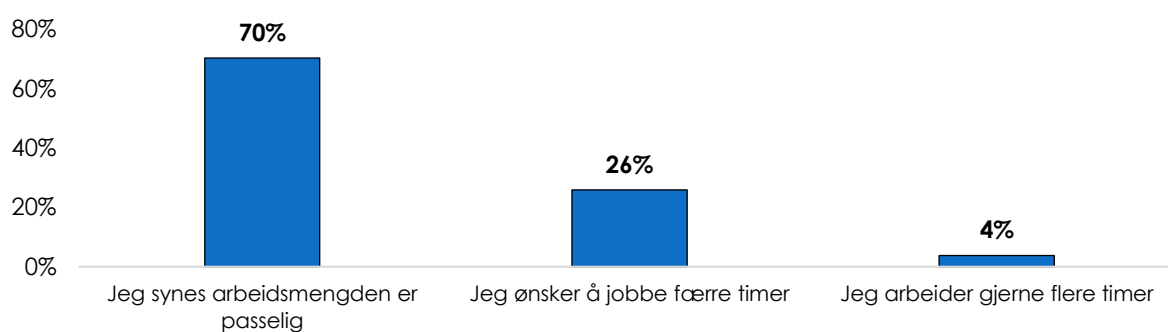
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Majoriteten er fornøyd med arbeidsmengden, men en fjerdedel ønsker færre timer

7 av 10 kvinner i frontfinans opplever at arbeidsmengden er passelig. Det er likevel 26 prosent som gjerne ønsker å jobbe færre timer. En liten andel på 4 prosent kan tenke seg å arbeide mer.

- Flere på buy-side enn sell-side mener arbeidsmengden er passelig, med 87 mot 66 prosent. 13 prosent på buy-side sier de skulle arbeidet færre timer, mot 29 prosent på sell-side. Ingen på buy-side skulle jobbet flere timer, mot 5 prosent på sell-side.
- Blant de som har barn er det 75 prosent som synes arbeidsmengden er passelig, mens de uten barn ligger på 65 prosent. 24 prosent av de med barn ønsker færre timer, mot 28 prosent av de uten barn. 1 prosent av de med ønsker flere timer, mens de uten barn er på 6 prosent. Her må det naturligvis tas med i betraktningen at arbeidsmengden også er ulik i disse to gruppene, som vil påvirke hvordan de svarer.
- Skillet mellom over/under 5 år er relativt likt for de som har barn/har ikke barn.

Figur 4: «Hva er din holdning til antall timer du jobber?»



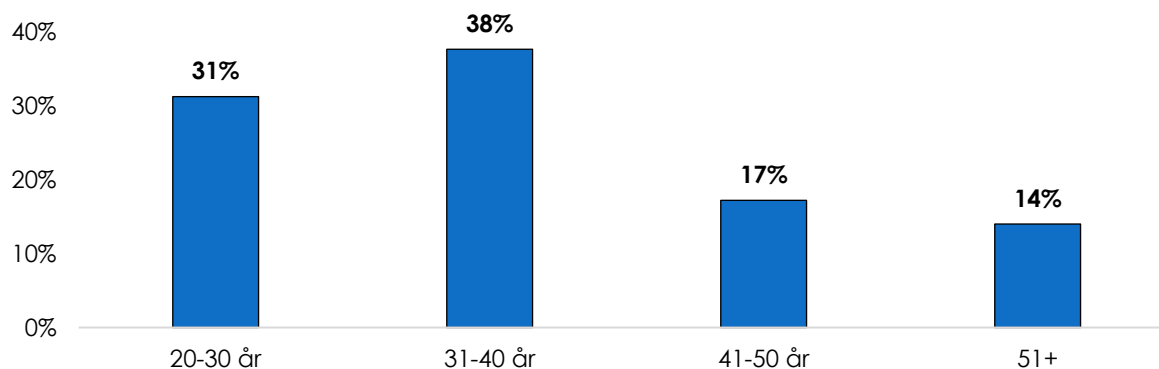
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Aldersfordeling

Snittalderen i frontfinans ifølge undersøkelsen er rundt 37 år. 31 prosent er 20-30 år, 38 prosent er mellom 31 og 40 år, mens 17 prosent er fra 41 til 50 år. Kun 14 prosent av respondentene er mer enn 50 år. Den store andelen er under 40 år. Dette kan muligens tyde på en god rekruttering av unge kvinner gjennom de siste fem årene, som gir et positivt signal for det videre arbeidet med å øke kvinneandelen.

- På buy-side er det bare 17 prosent som er 20-30 år, mot 43 prosent av sell-side. Til gjengjeld er det 41 prosent på buy-side som er 31-40 år, mot 28 prosent av sell-side. 28 prosent av buy-side er 41-50 år, mot 11 prosent av sell-side. På 51+ ligger buy-side på 14 prosent, mens sell-side er på 19 prosent. Det er derfor ingen klare aldersmønstre her.
- Ikke overraskende er det flere blant gruppen uten barn som er 20-30 år, nærmere bestemt 61 prosent. Blant de med barn er det bare 3 prosent. Som følger er det flere av de som har barn på alle kategoriene over 31 år.
- Over/under 5 år følger samme mønster som har barn/har ikke barn, med små forskjeller.

Figur 5: «Hva er din alder?»



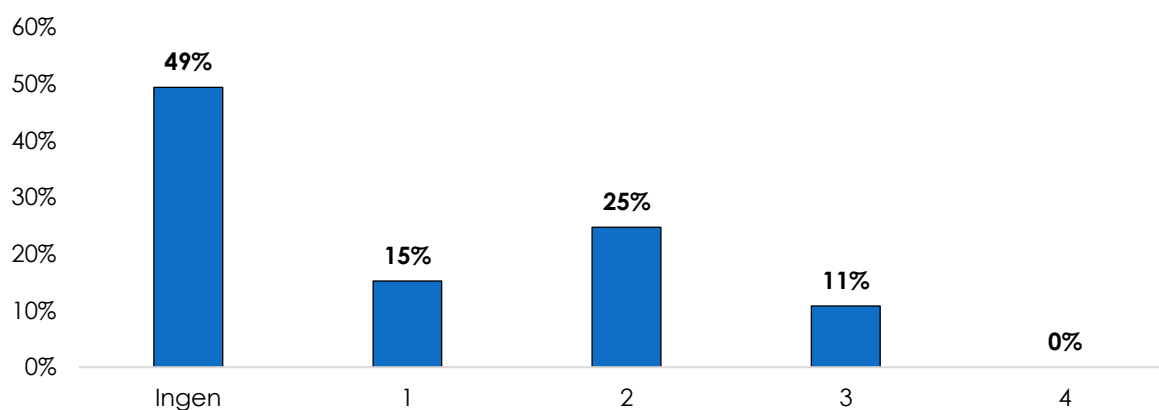
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Halvparten har barn og flestparten bor med partner

Aldersfordelingen gjenspeiles i at halvparten av respondentene har barn. Ca. 15 prosent har ett barn, en av fire har to barn og en av ti har tre barn. (Figur 6). 71 prosent av kvinnene bor med en partner og 29 prosent bor alene.

- På buy-side er det 40 prosent som ikke har barn, mot 59 prosent av sell-side. Som følger ligger buy-side høyere på kategoriene 1-3 barn.
- Blant de som har jobbet over 5 år i frontfinans er det 26 prosent som ikke har barn, mens andelen er på 70 prosent for de som har jobbet under 5 år. Ellers ligger de som har jobbet over 5 år høyere på 1-3 barn.

Figur 6: «Hvor mange barn har du?»



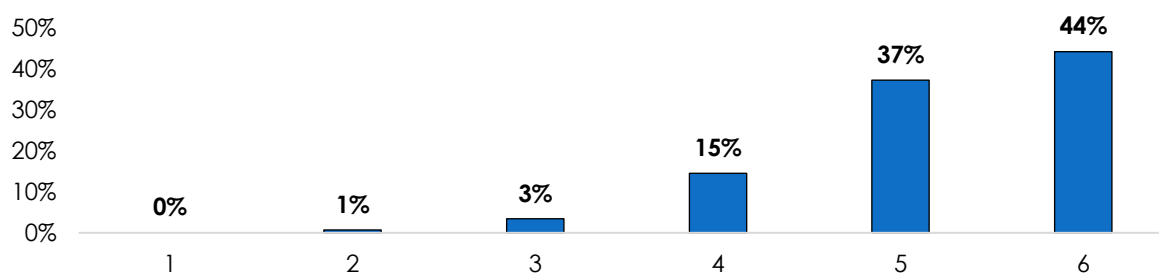
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Høy tilfredshet blant kvinner i frontfinans

Det ser ut til å være generelt høy tilfredshet med å arbeide i frontfinans blant kvinnene som har svart. Fire av fem gir en score på 5 eller 6 på skalaen fra 1-6, der 6 er «svært tilfreds». Det er 18 prosent som oppgir en tilfredshet som er mer midt på treet (3-4), og kun 1 prosent er lite tilfreds.

- Forskjellene på undergrupper er nesten ikke-eksisterende. For alle gruppene er den generelle trenden lik, altså at de fleste er ganske fornøyde.

Figur 7: «Hvor tilfreds er du med å jobbe i frontfinans?» - Skala fra 1-6, hvor 6 er svært tilfreds



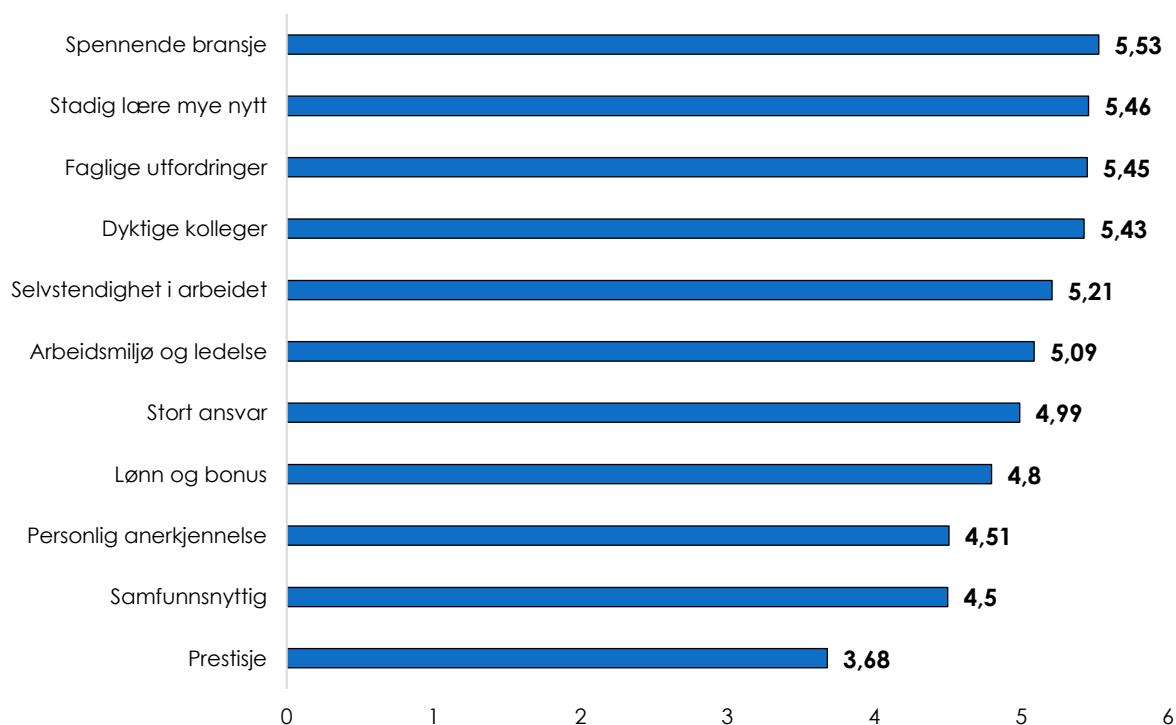
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Spennende bransje, faglige utfordringer og utvikling betyr mye

Når vi spør hvor viktig ulike faktorer er for at kvinnene trives i jobben, vektet de fleste faktorene høyt. Noen faktorer peker seg likevel spesielt ut, som vist i Figur 8. «Spennende bransje» ligger på topp med score på 5,53. Videre følger «stadig lære mye nytt» med 5,46, «faglige utfordringer» med 5,45, og «dyktige kolleger» med 5,43.

- Den generelle trenden for undergruppene er ganske lik, med relativt få forskjeller.
- En av disse forskjellene er at respondenter med barn verdsetter «selvstendighet i arbeidet» høyere enn de uten barn (5,4 mot 5,0).
- Buy-side ligger noe høyere på «samfunnsnyttig» enn sell-side (4,9 mot 4,5).
- Sell-side gir høyere score til «lønn og bonus» enn buy-side (5,0 mot 4,4).

Figur 8: «Hvor viktig er følgende for din trivsel i jobben i frontfinans?» - Skala fra 1-6, hvor 6 er svært viktig



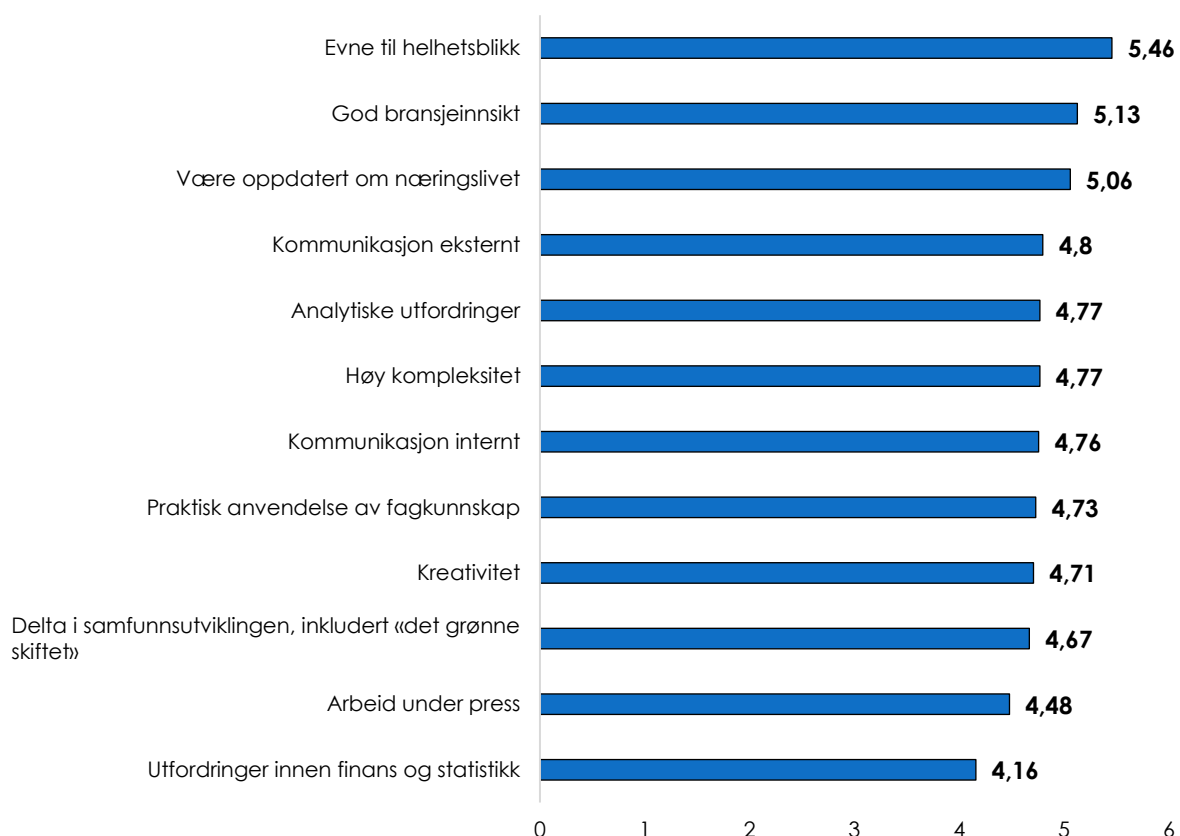
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

**Helhetsblikk, bransjeinnsikt og å være oppdatert på næringslivet er faglig spennende**

Når det gjelder hvilke faglige utfordringer som er viktigst for kvinnenenes trivsel i jobben, blir alle de ulike faktorene høyt vektlagt. Spesielt er det noen forhold som i fremheves som viktigst: «Evne til helhetsblikk» (5,46), «god bransjeinnsikt» (5,13), og «være oppdatert på næringslivet» (5,06).

- Generelt er det flere likheter mellom undergruppene enn forskjeller, men det er likevel noen som stikker seg ut.
- Buy-side gir også høyere score til «høy kompleksitet» enn sell-side, med 4,93 mot 4,71.
- På den andre siden vektlegger buy-side «kommunikasjon eksternt» lavere enn sell-side, med score på 4,62 mot 4,85.
- Respondenter uten barn gir «praktisk anvendelse av fagkunnskap» høyere score enn de med barn, med 4,81 mot 4,65.
- De uten barn gir derimot lavere score enn de med barn på «høy kompleksitet», med 4,68 mot 4,86.
- De med over 5 år i frontfinans vektlegger «arbeid under press» langt høyere enn de under 5 år, med score på 4,65 mot 4,31.

**Figur 9: «I hvilken grad er disse faglige utfordringene viktige for din trivsel i jobben? – Skala fra 1-6, der 6 er viktigst»**



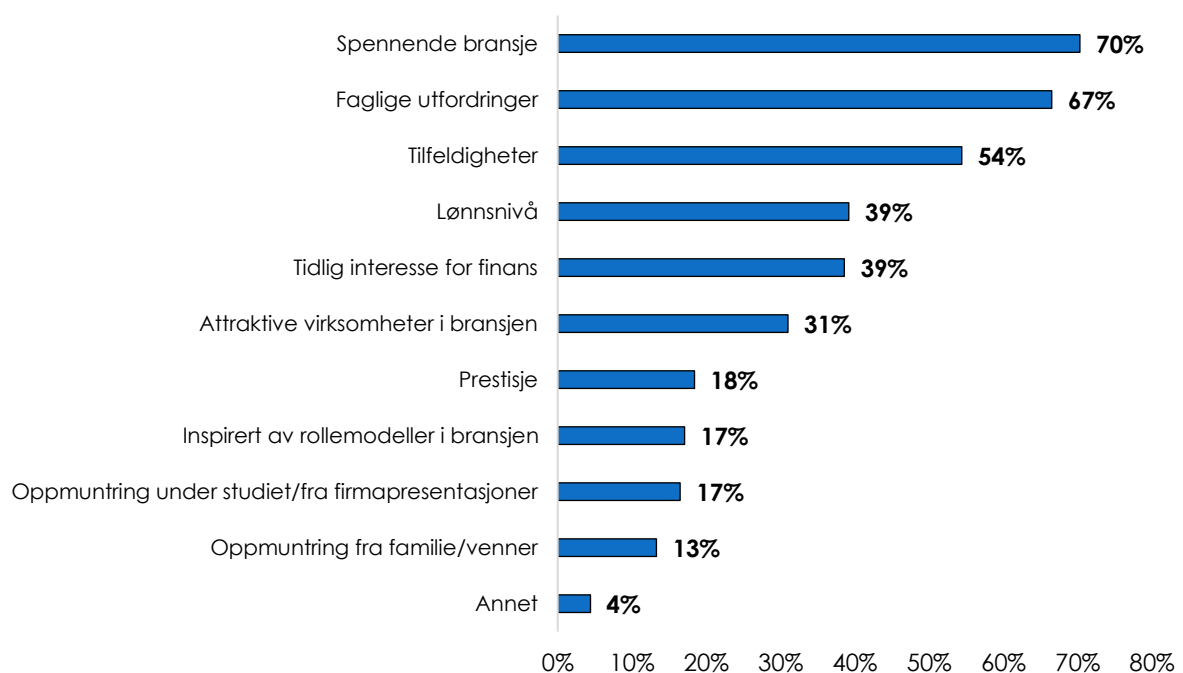
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Begynte på grunn av spennende bransje, faglige utfordringer og lønn – og tilfeldigheter

Hva var de viktigste grunnene til at kvinnene begynte i frontfinans? Spennende bransje og faglige utfordringer er de to grunnene som er viktigst hos de fleste av kvinnene (om lag to av tre). Men også tilfeldigheter spilte inn hos halvparten av dem. Nesten 40 prosent oppgir at lønnsnivå og tidlig interesse for finans også var viktige årsaker. 31 prosent oppgir dessuten at attraktive virksomheter i bransjen var blant de viktigste grunnene til at de valgte frontfinans.

- Mens hele 51 prosent av sell-side begynte på grunn av lønnsnivå, ligger buy-side på bare 23 prosent. For de andre gruppene er det ingen store forskjeller her.
- Sell-side ligger også høyere på «prestisje» enn buy-side, med 26 mot 7 prosent.
- De uten barn svarer i større grad at de begynte på grunn av en tidlig interesse for finans enn de med barn (42 prosent mot 35 prosent).
- 25 prosent av sell-side begynte på grunn av oppmuntring under studiet/firmapresentasjoner, mot bare 10 prosent av buy-side.
- På buy-side var det derimot 23 prosent som var motivert av oppmuntring fra familie/venner, mot 11 prosent av sell-side.
- Sell-side er i større grad inspirert av rollemodeller i bransjen enn buy-side (23 mot 7 prosent). Samme tendens gjelder for de som ikke har barn enn de som har det (21 mot 14 prosent), og de under og over 5 år (21 mot 12 prosent).
- 74 prosent av sell-side er motivert av «spennende bransje», mot 60 prosent av buy-side.
- Mens 59 prosent av sell-side begynte på grunn av tilfeldigheter, ligger buy-side på 43 prosent.

Figur 10: «Hva var de viktigste grunnene til at du begynte i frontfinans? (Flere svar er mulig)»



Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF



### **En jobb med mange positive sider**

Når vi spør kvinnene som arbeider i frontfinans et åpent spørsmål om hva de liker best med jobben sin, kommer flere interessante svar. Mange framhever muligheten for *innflytelse og påvirkning*, både på bedrifts-, bransje- og samfunnsnivå. At jobben gir stor mulighet for *kontinuerlig læring* og stadige faglige utfordringer er viktig for mange. Kontakt med *spennende kunder og virksomheter* er noe flere liker ved jobben. *Variasjon og tempo* i jobben er også verdsatt av mange.

I tillegg er det noen som finner stor mening i å bidra til å *initiere investeringer, innovasjon* og å bidra til *det grønne skiftet*. Flere nevner at det er inspirerende å arbeide med andre *dyktige kolleger*, og flere framhever det som positivt å ha *stort ansvar*. Noen nevner det som positivt å kunne *styre mye av jobben selv*. Kompleksiteten, behovet for mangfoldig bransje, fag- og samfunnsforståelse er det noen av dem som trekker frem. Disse svarene gjenspeiler de svarene vi finner i de kvantitative spørsmålene i undersøkelsen.

### **Her er en noen sitater fra kvinnene i undersøkelsen om hva de liker best med å arbeide i frontfinans:**

- *«Relevans og helhetsbildet. Muligheten til å sette sammen utømmelig informasjonsflyt og kunnskapsområder i en totalvurdering. Flinke og interessante folk.» (Respondent)*
- *«Faglige utfordringer, inspirerende miljø med dyktige kolleger og folk det er morsomt å være med. Dagene varierer mye (på godt og vondt) og man kan alltid lære noe nytt. Det er mye ansvar fra starten av og det synes jeg er motiverende. Lite mikroledelse og man får utfordret seg selv og pusket komfortsonen fra tidlig av.»*
- *«Lærerikt, følge hendelser som er viktig for verden og markedene, handle med sentrale og ulike aktører internasjonalt og nasjonalt.»*
- *«Mulighet til å påvirke innovative løsninger i bransjen og å lære fra andre dyktige kollegaer.»*
- *«Tillegner meg ny kunnskap hver dag. Mulighet til å påvirke samfunnet. f.eks. unngå selskaper/industrier man ikke er enige i, bidra til det grønne skiftet etc. Holde seg oppdatert i økonomien og samfunnet.»*
- *«At jobben min handler om å få til ting, sammen med flinke mennesker både i selskaper, styrer og internt i egen organisasjon.»*
- *«Relevansen i næringslivet, og å være en "enabler" for større strategiske endringer og det grønne skiftet.»*

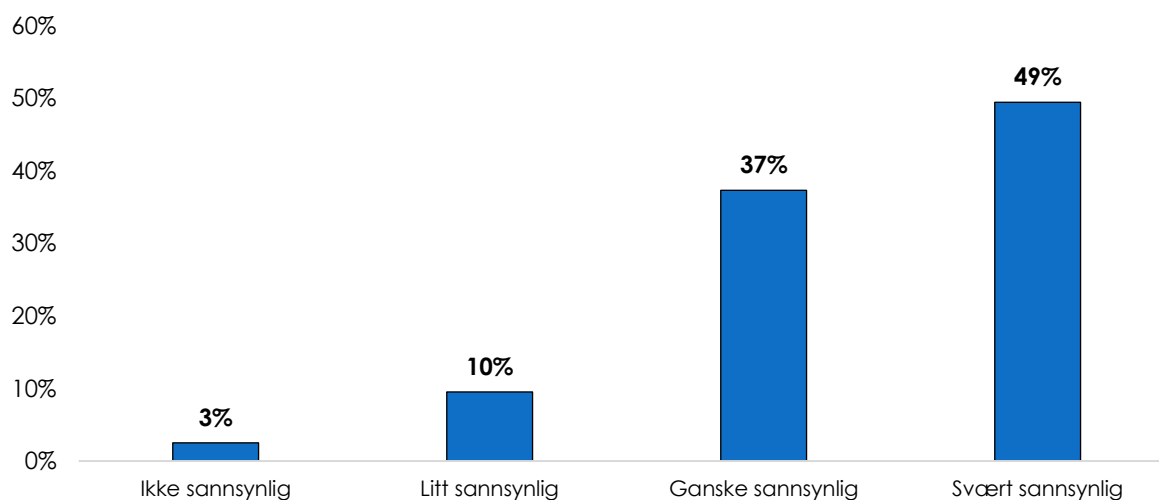
- «Får stor innsikt i næringslivet, hvordan finansmarkedene fungerer og mulighet til å bygge relasjoner til utrolig spennende mennesker, både kollegaer og kunder samt andre markedsaktører»
- «Når bedriftene lykkes og vokser. Skaper verdier, for eiere, ansatte og samfunnet.»
- «På sikt ønsker jeg mer ansvar, men det må ikke være innen finansfaget. Åpen for CEO type roller i tillegg til CFO.»
- «Muligheten til å jobbe tverrfaglig. Tett dialog med finansielle stakeholdere og styret. Bratt læringskurve. Mulighet til å delta i beslutninger utenfor eget ansvarsområdet.»

### Stor sannsynlighet for at kvinner fortsetter i frontfinans

Hele 86 prosent av kvinnene oppgir at de er ganske eller svært sannsynlig at de fortsatt arbeider i frontfinans om fem år. Hos 13 prosent er det en risiko for at de forsvinner ut. Det er bare 3 prosent som er helt sikre på de sannsynligvis slutter i frontfinans om noen få år.

- Ingen på buy-side sier det ikke er sannsynlig eller lite sannsynlig at de fortsatt er i frontfinans om 5 år. Sell-side ligger på 18 prosent i disse kategoriene.
- 43 prosent av buy-side sier det er ganske sannsynlig at de er i frontfinans om 5 år, mot 34 prosent av sell-side. 57 prosent av buy-side sier det er svært sannsynlig, mot 46 prosent av sell-side.
- Blant de som har barn er det 6 prosent som ligger på ikke sannsynlig eller litt sannsynlig, mot 18 prosent av de som ikke har barn. 93 prosent av de som har barn sier det er ganske eller svært sannsynlig at de fortsetter, mens de uten barn ligger på 81 prosent.
- 11 prosent av de som har jobbet over 5 år sier det ikke er sannsynlig eller lite sannsynlig at de fortsetter, mot 14 prosent av de som har jobbet under 5 år.
- 88 prosent av de over 5 år sier det er ganske eller svært sannsynlig at de fortsetter. De under 5 år ligger på 85 prosent.

Figur 11: «Hvor sannsynlig er det at du fortsatt er ansatt i frontfinans om 5 år?»



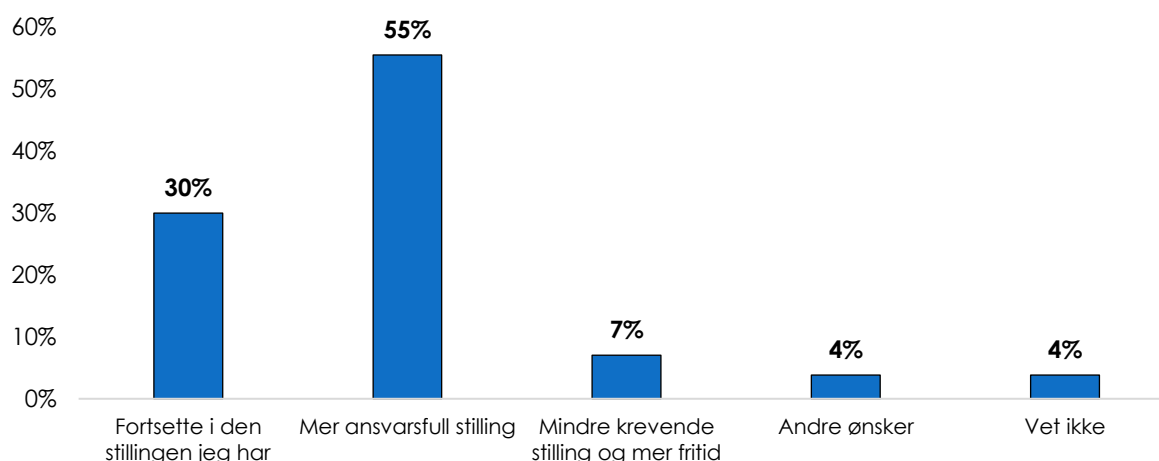
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Over halvparten ønsker en mer ansvarsfull stilling

Mange av kvinnene som arbeider i frontfinans har karriereambisjoner. Over halvparten av de som har svart ønsker seg en mer ansvarsfull stilling de nærmeste årene. 30 prosent er tilfreds med den stillingen de har, mens 11 prosent kan tenke seg en mindre krevende stilling eller har andre ønsker.

- Buy-side og sell-side ligger relativt likt på å fortsette i samme stilling (henholdsvis 31 og 33 prosent). Buy-side ønsker derimot i langt større grad en mer ansvarsfull stilling enn sell-side (66 mot 49 prosent).
- Respondenter med barn ønsker i større grad å fortsette i samme stilling enn de uten barn (41 mot 18 prosent). Dette påvirkes trolig av at gruppene sannsynligvis har forskjellige stillinger (som følge av alder). 50 prosent av de med barn ønsker en mer ansvarsfull stilling, mot 61 prosent blant de som ikke har barn.
- 37 prosent av de med over 5 års erfaring ønsker å fortsette i samme stilling, mot 23 prosent av de med under 5 års erfaring. Videre ønsker 49 prosent av de over 5 år en mer ansvarsfull stilling, mot 62 prosent av de under 5 år.

Figur 12: «Hva er dine personlige ambisjoner de nærmeste fem årene?»



Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Behov for kvinnelige rollemodeller

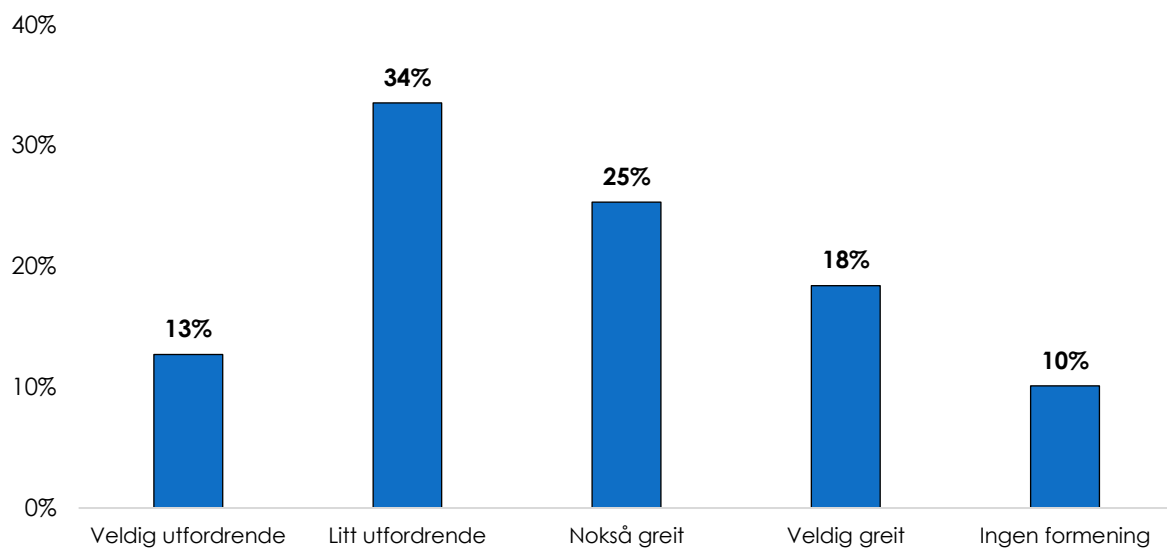
Blant kvinnene som ønsker en mer ansvarsfull jobb, er det en litt større andel som trekker fram mangel på kvinnelige rollemodeller som årsak til at kvinneandelen fortsatt er lav (71 prosent mot 62 prosent av alle som har svart). Det er delvis historisk betinget, men også en trigger for å slippe frem flere dyktige kvinner i ledelse, ulike utvalg og styrerom. I andre spørsmål i undersøkelsen skiller ikke denne gruppen kvinner seg særlig ut.

### Halvparten synes det er greit å kombinere jobb og barn/familie

Litt under halvparten av de som har svart, opplever at det er litt (34 prosent) eller veldig utfordrende (13 prosent) å kombinere jobben med barn og familie. 25 prosent mener det går nokså greit, mens 18 prosent synes det går veldig greit.

- 33 prosent av buy-side sier det er veldig eller litt utfordrende, mot 54 prosent av sell-side. Motsatt mener 57 prosent av buy-side at det er nokså greit eller veldig greit, mot 31 prosent av sell-side.
- 49 prosent av de med barn synes det er veldig eller litt utfordrende, mens de uten barn ligger på 44 prosent. Videre synes 51 prosent av de med barn at det går nokså eller veldig greit, mot 36 prosent av de uten barn. Disse svarene påvirkes naturligvis av at respondenter uten barn har mindre familie å forholde seg til (21 prosent av denne gruppen har ingen formening).
- 55 prosent av de med over 5 års erfaring synes det er veldig eller litt utfordrende, mot 38 prosent av de med under 5 års erfaring. Videre ligger de over 5 år på 41 prosent på nokså greit eller veldig greit, mot 46 prosent av de under 5 år.

Figur 13: «Hvordan oppfatter du at stillingen din i frontfinans lar seg kombinere med barn og familie?»



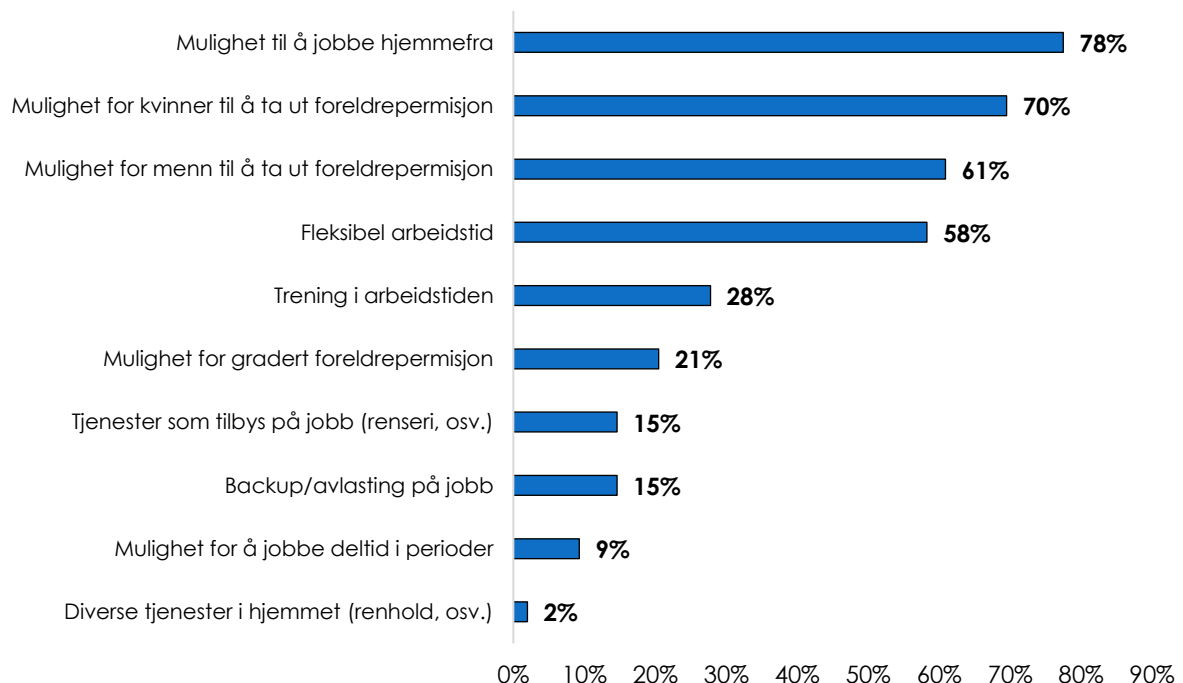
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Arbeidsgivers tiltak bidrar til større fleksibilitet?

Arbeidsgiverne har flere tiltak for å bidra til bedre balanse mellom jobb og privatliv. Fire av fem har mulighet for å jobbe hjemmefra. Både menn og kvinner har mulighet for å ta ut foreldrepermisjon. Og nesten 60 prosent har fleksibel arbeidstid. En fjerdedel kan trene i arbeidstiden, mens en av fem kan ha gradert foreldrepermisjon. Kun en av syv har backup/avlastning på jobb eller tjenester som tilbys på jobb (renseri, osv.). Kun 10 prosent har mulighet for å arbeide deltid i perioder.

- På buy-side er det 87 prosent som blir tilbudt mulighet til å jobbe hjemmefra, mot 65 prosent av sell-side. Blant de med over 5 år i bransjen ligger andelen på 71 prosent, mens de som har under 5 år er på 84 prosent.
- På buy-side har 73 prosent fleksibel arbeidstid, mens andelen er på 35 prosent på sell-side. Blant de som har barn blir 67 prosent tilbudt dette, mot 49 prosent av de uten barn.
- 8 prosent av de med barn har backup/avlastning på jobb, mens de uten barn ligger på 22 prosent.
- 32 prosent av sell-side tilbys trening i arbeidstiden, mot 17 prosent på buy-side.
- 24 prosent av sell-side får tjenester som tilbys på jobb (renseri, osv.), mot bare 3 prosent på buy-side. De uten barn ligger på 22 prosent, mens de med barn ligger på 8 prosent.

**Figur 14: «Hvilke av følgende tiltak tilbyr din arbeidsgiver for å bidra til en bedre balanse mellom jobb og privatliv? (Flere svar er mulig)»**



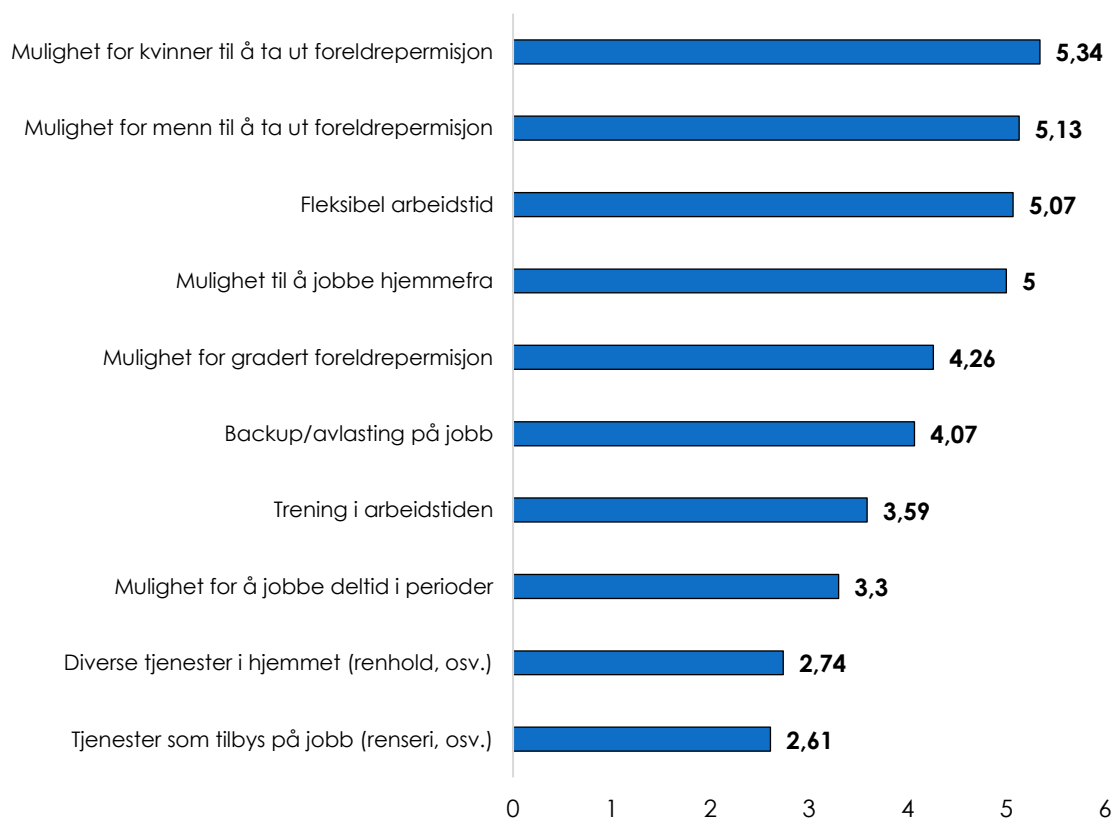
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

**Viktigst for work-life balance er foreldrepermisjon, fleksibel arbeidstid og hjemmekontor**

Det kvinnene vektlegger mest for å oppnå bedre balanse mellom jobb og privatliv, er (i synkende rekkefølge): «Mulighet for både kvinner og menn til å ta ut foreldrepermisjon» (5,34 for kvinner og 5,13 for menn), «fleksibel arbeidstid» (5,07), og «mulighet til å jobbe hjemmefra» (5,0). Det er viktig å legge merke til viktigheten kvinner legger i at også menn har gode muligheter for å ta ut foreldrepermisjon.

- Det er viktigere for respondenter i buy-side med mulighet til å jobbe hjemmefra, med score 5,23. For sell-side ligger score på 4,78. De som har barn har en score på 5,35, mens de uten barn ligger på 4,64.
- Trening i arbeidstiden er mindre viktig for buy-side, som gir en score på 2,96. Sell-side ligger på 3,78.
- Buy-side rangerer foreldrepermisjon høyere enn sell-side, med score på 5,42 for fedrepermisjon og 5,56 for morspermisjon. Sell-side er på 5,15 og 5,23 for samme kategorier. Disse forskjellene er ikke markante.
- De som har jobbet under 5 år i bransjen rangerer permisjon noe høyere enn de med over 5 år. Under 5 års erfaring ligger på 5,28 for fedrepermisjon og 5,44 for morspermisjon, mens over 5 års erfaring har 4,96 og 5,23 for samme kategorier.

**Figur 15: «Hvor viktig er det for deg at din arbeidsgiver tilbyr følgende for å få en bedre balanse mellom jobb og privatliv?» - Skala fra 1-6, der 6 er viktigst**



### Flere ønsker backup eller avlastning på jobb, rom for deltid og fleksibel arbeidstid

Sammenligner vi hva kvinnene har tilbud om i dag (Figur 14) og hva de vektlegger som viktig (**Feil! Fant ikke referanse-kilden.**), ser det ut til å være et gap når det gjelder:

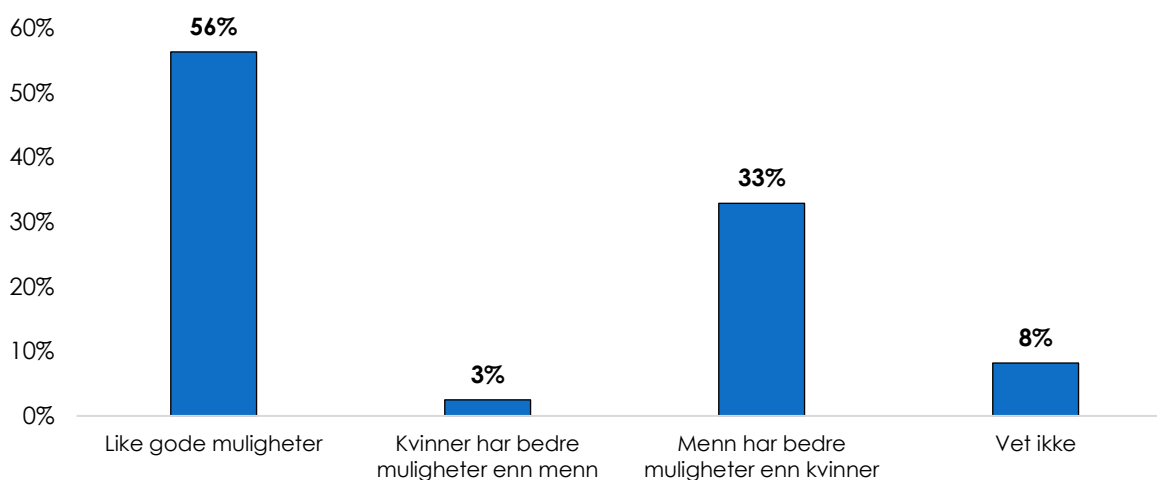
- Backup/avlastning på jobb
- Mulighet for å jobbe deltid i perioder
- Fleksibel arbeidstid
- Muligheten for begge kjønn til å ta ut (gradert) foreldrepermisjon

### Flertallet mener at kvinner og menn har like gode muligheter

Litt over halvparten av kvinnene i undersøkelsen oppfatter at kvinner og menn har like muligheter. Samtidig ser vi at en av tre mener at menn har bedre muligheter enn kvinner.

- 57 prosent av buy-side mener det er like gode muligheter, mens sell-side er på 48 prosent. 48 prosent av dem som har barn mener dette, mens de uten barn er på 65 prosent. Videre synes 47 prosent av de med over 5 års erfaring at mulighetene er like, mens de under 5 års erfaring er på 65 prosent.
- Veldig få synes kvinner har bedre muligheter enn menn. Her er det bare små forskjeller mellom undergruppene. Eksempelvis er det ingen på buy-side som mener dette, mot 3 prosent av sell-side. Videre er 4 prosent av de med barn enige, mot 1 prosent av de uten barn.
- 33 prosent av buy-side mener menn har bedre muligheter, mens 44 prosent av sell-side mener det samme. 41 prosent av de med barn mener mulighetene er bedre for menn, mens de uten barn ligger på 24 prosent. Blant gruppen over 5 år er andelen 43 prosent, mens de under 5 år er på 23 prosent.

Figur 16: «I hvilken grad opplever du at menn og kvinner har like muligheter innen frontfinans i ditt firma?»



Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

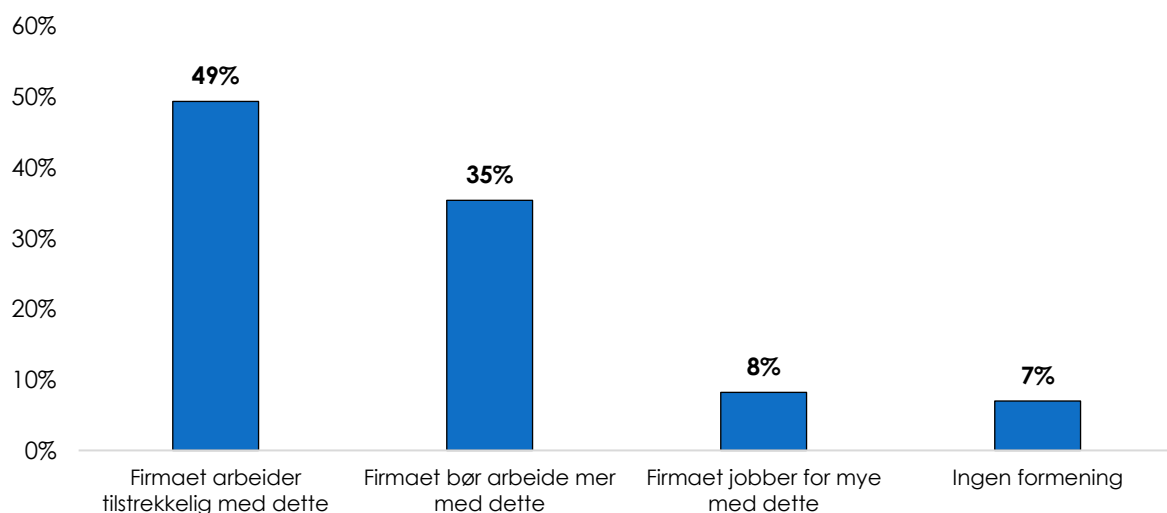


### En av tre mener at firmaet burde arbeide mer for å rekruttere kvinner

Halvparten av kvinnene i undersøkelsen mener at firmaet gjør nok for å rekruttere kvinner. En av tre mener derimot at firmaet burde arbeide mer med dette. Et lite mindretall opplever at firmaet arbeider for mye med å rekruttere kvinner.

- 53 prosent av buy-side mener firmaet jobber tilstrekkelig med dette, mot 45 prosent av sell-side. Respondenter med barn er på 44 prosent, mens de uten barn er på 55 prosent. De over 5 år er på 43 prosent, mens de under 5 er på 54 prosent.
- 23 prosent av buy-side mener firmaet bør arbeide mer, mens 41 prosent av sell-side mener det samme. Respondenter med barn ligger på 39 prosent, mens de uten barn er på 32 prosent. De med over 5 års erfaring er på 38 prosent, mot 34 prosent av de med under 5 års erfaring.
- 10 prosent av buy-side mener firmaet jobber for mye med dette, mens sell-side er på 6 prosent. De med barn er på 9 prosent, mens de uten barn er på 8 prosent. De med over 5 års erfaring ligger på 8 prosent, mens de under 5 år er på 9 prosent.

Figur 17: «Hvordan oppfatter du ditt firmas arbeid med å rekruttere flere kvinner til frontfinans?»



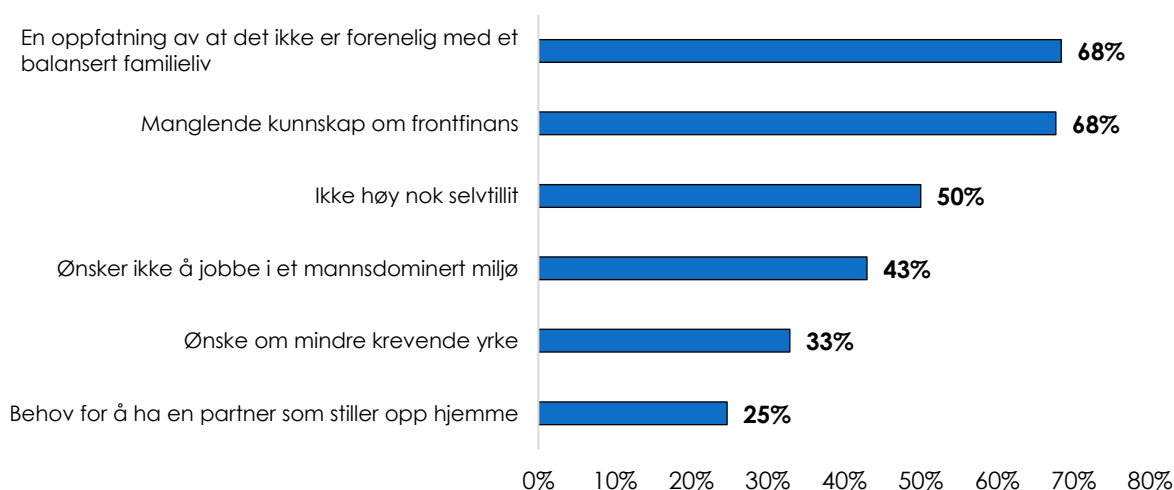
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Behov for økt kunnskap, selvtillit og bedre work-life balance

Kvinneandelen innen frontfinans er relativt lav. Vi har derfor spurt kvinnene som arbeider i frontfinans hva de mener er de viktigste årsakene til at kvinner ikke søker seg til slike stillinger. To av tre av kvinnene mener at det viktigste er mangel på kunnskap om frontfinans og en oppfatning av at det ikke er forenlig med et balansert familieliv. Halvparten mener at en viktig årsak er at kvinner ikke har nok selvtillit. Nesten like mange mener det skyldes at kvinner ikke ønsker å jobbe i et mannsdominert miljø. En tredel mener at en dominerende årsak er at kvinner ønsker et mindre krevende yrke.

- «En oppfatning om av at det ikke er forenlig med et balansert familieliv»: 70 prosent av buy-side mener dette er en årsak, mot 63 prosent av sell-side. 78 prosent av de med barn er enige, mot 59 prosent av de uten barn. Hele 80 prosent av de med over 5 års erfaring er enige i utsagnet, mot bare 56 prosent av de under 5 år.
- «Manglende kunnskap om frontfinans»: 60 prosent av de med barn tror dette er en årsak, mot 76 prosent av de som ikke har barn. I de andre undergruppene er det lite uenighet.
- «Ikke høy nok selvtillit»: Mens 43 prosent av buy-side mener dette er en årsak, ligger sell-side på 60 prosent. De med barn ligger på 45 prosent, mens de uten barn er på 55 prosent.
- «Ønsker ikke å jobbe i et mannsdominert miljø»: 53 prosent av buy-side er enige, mot bare 39 prosent i sell-side. Blant de med barn er 34 enige, mens de uten barn er på 53 prosent.

Figur 18: «Hva tror du er de viktigste grunnene til at kvinner IKKE søker seg til frontfinans? (Flere svar er mulig)»



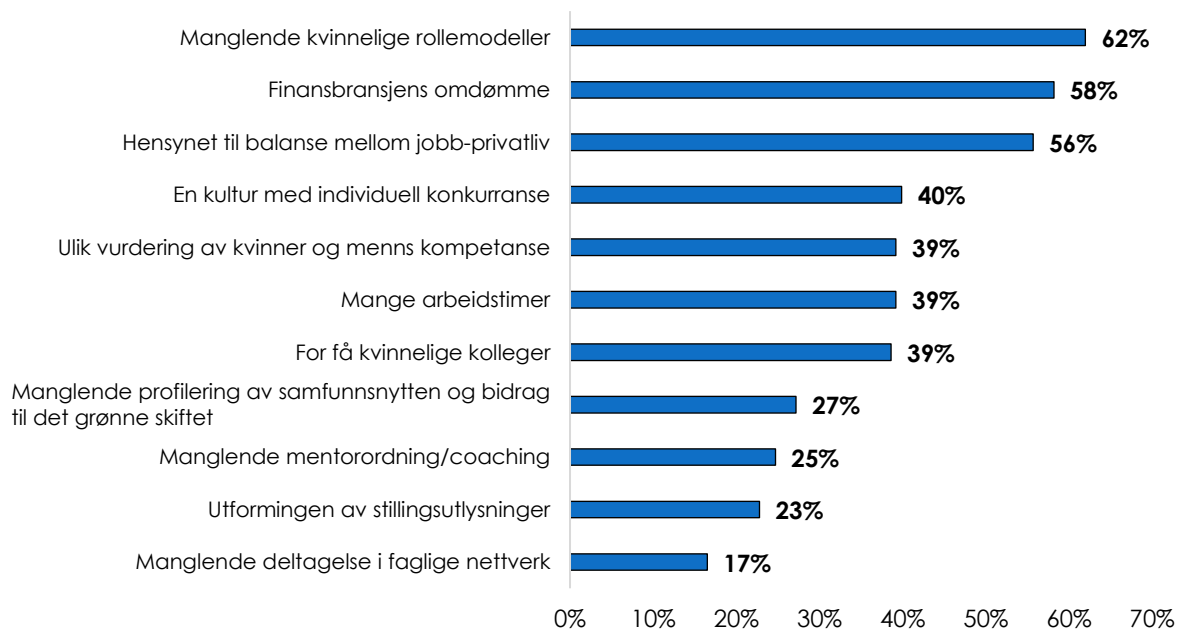
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

### Ønsker kvinnelige rollemodeller, bedre omdømme og work-life balance

Vi har også spurt mer generelt om hva kvinnene som selv arbeider innen frontfinans mener er årsaken til at kvinneandelen fortsatt er lav. Rundt seks av ti mener at de viktigste grunnene er for få kvinnelige rollemodeller, finansbransjens omdømme og hensynet til balanse mellom jobb og privatliv. De legger også vekt på en kultur med individuell konkurranse, mange arbeidstimer, ulik vurdering av kvinner og menns kompetanse, samt for få kvinnelige kolleger.

- «Finansbransjens omdømme»: 47 prosent av buy-side er enige i dette, mens sell-side ligger på 65 prosent. Forskjellen mellom de andre gruppene er liten.
- «Hensynet til balanse mellom jobb-privatliv»: Respondenter med barn er på 60 prosent, mens de uten barn er på 51 prosent. Videre er de med over 5 års erfaring på 59 prosent, mens de under 5 år ligger på 51 prosent.
- «En kultur med individuell konkurranse»: Buy-side er på 37 prosent, mot 46 prosent i sell-side. Over 5 år i bransjen ligger på 47 prosent, mens under 5 år i bransjen er 33 prosent.
- «Ulik vurdering av kvinner og menns kompetanse»: 53 prosent av buy-side er enige, og 38 prosent av sell-side. Respondenter med barn er på 45 prosent, mens de uten barn ligger på 33 prosent (over/under 5 års erfaring ligger på omtrent det samme).
- «Mange arbeidstimer»: 46 prosent av de med barn tror dette er en årsak, mot 32 prosent av de uten barn. Over 5 år ligger på 45 prosent, mens de under 5 år ligger på 34 prosent.

Figur 19: «Hva tror du er de viktigste grunnene til at kvinneandelen fortsatt er lav innen frontfinans? (Flere svar er mulig)»



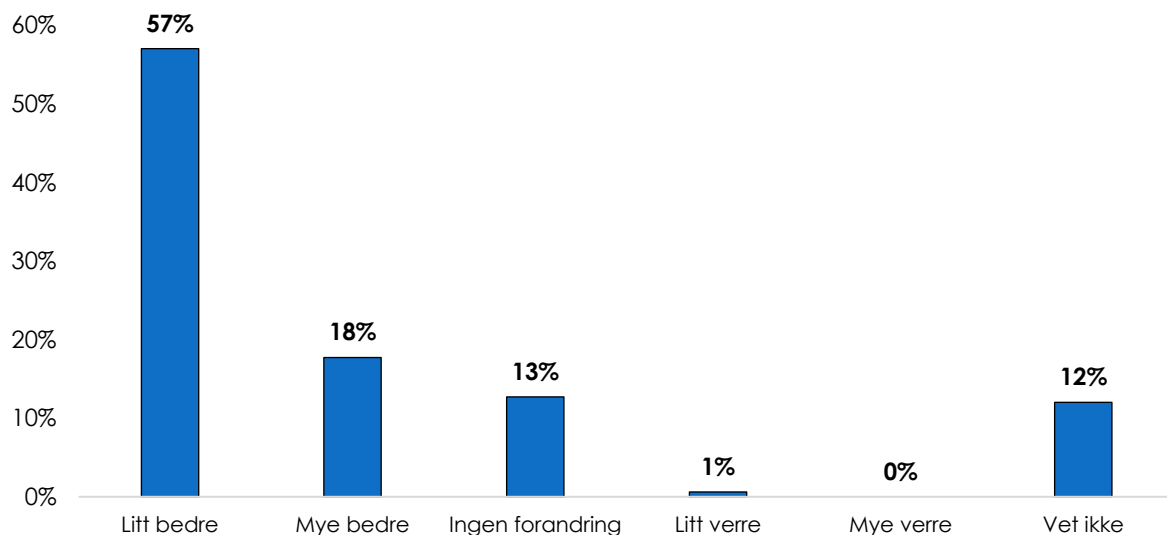
Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

«Problemet starter allerede på universitetet når kvinner velger andre hovedfag, for eksempel markedsføring» (Respondent)

**Tre av fire mener at forholdene har blitt litt eller mye bedre for kvinner de siste årene**

Hvordan oppfatter så kvinnene som arbeider i frontfinans at forholdene har endret seg for kvinner de siste årene? Dette er illustrert i Figur 20. Her ser vi at tre av fem kvinner mener at situasjonen er blitt litt bedre og knapt en av fem opplever at forholdene har blitt mye bedre. 13 prosent mener det ikke har skjedd noen forandring. Ingen har opplevd en forverring.

- 87 prosent av buy-side mener det har blitt litt eller mye bedre, mot 70 prosent av sell-side. For de andre undergruppene er det ingen signifikante forskjeller.
- 7 prosent av buy-side mener det er ingen forandring, mot 16 prosent av sell-side. Respondenter med barn er på 15 prosent, mens de uten barn er på 10 prosent. Gruppen med over 5 år i bransjen ligger på 20 prosent, mens de under 5 år i bransjen ligger på 6 prosent.

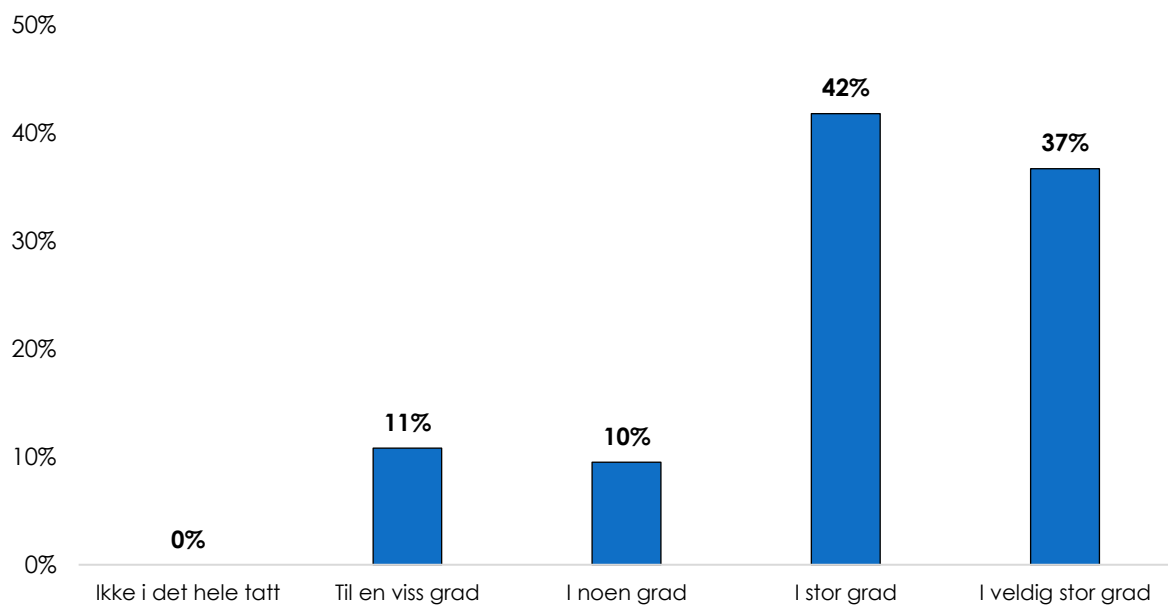
**Figur 20: «Hvordan opplever du at forholdene for kvinner har utviklet seg i frontfinans de fem siste årene?»**

Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

**Vil de kvinnene som allerede arbeider innenfor frontfinans anbefale andre kvinner å søke seg til slike stillinger?** Ut fra svarene ser det ut til at omtrent fire av fem vil det i stor eller veldig stor grad. Ingen sier de ikke vil anbefale det. Det er ingen som sier at de ikke vil anbefale kvinner å søke jobb innen frontfinans.

- 7 prosent av buy-side mener dette til en viss grad eller i noen grad, mot 26 prosent av sell-side. De med barn er på 18 prosent, mot 23 prosent av de uten barn. De med over 5 års erfaring ligger på 21 prosent, mens de under 5 år er på 19 prosent.
- 93 prosent av buy-side mener dette i stor grad eller i veldig stor grad, mens sell-side er på 73 prosent. Respondenter med barn er på 83 prosent, mens de uten barn er på 74 prosent.

**Figur 21:** «I hvilken grad vil du anbefale yngre kvinner å søke seg til frontfinans?»



Kilde: NyAnalyse | Bistaa AS | NFF

## VEDLEGG - Noen refleksjoner rundt mulige tiltak (sitater)

I slutten av undersøkelsen kunne respondentene legge inn kommentarer og innspill når det gjelder kvinner i frontfinans. Her fremkommer det en del interessante sitater som også berører mulige tiltak for å gjøre det mer attraktivt for kvinner i frontfinans. Her er noen utvalgte sitater fra respondentene som kan gi noen refleksjoner:

- «Jeg tror det vil være avgjørende å bidra med **kunnskap** og interesse for finansrelaterte temaer allerede før de starter på studiet (dvs. ungdomsskole/ videregående alder). Dette vil bidra til høyere selvtillit og motivasjon fra start av som student. Det vil også sannsynligvis tiltrekke nye typer kvinnelige søkere til studiet som kanskje i dag søker seg til andre fagfelt.»
- «Løfte frem kvinner internt vha. leder/sponsorer, gi dem utfordrende oppgaver i spennende kundesegmenter selv om mennene roper høyest og kniver seg mest frem, sørge for å betale kvinner like godt som menn, **utfordre menn til å ta sin andel av foreldrepermisjon** (6mnd), sørge for at kvinnene får tilbake sin stilling etter endt permisjon (no excuses), gi en lønnsøkning/bonus mens i permisjon (gir anerkjennelse/motivasjon til å komme tilbake), mannlige ledere bør være gode rollemodeller for unge menn.»
- «Jeg har inntrykk av at frontfinans må selge inn mer hvor stort ansvar man får tidlig og hvor mye som kreves. Mine venninner har ikke blitt skremt bort av arbeidsmengde og vanskelighetsgrad, men hørt at miljøet har mye guttastemning og ikke har like høye krav til problemløser skills som andre bransjer.»
- «Mulighetene er bedre enn de har vært for kvinner i frontfinans, men er fortsatt kun for individer med litt ekstra bein i nesa.»
- «Kvinner må også være flinke til å være raus og løfte hverandre frem.»
- «Hos nåværende arbeidsgiver er det en relativt ok andel kvinner (kunne vært bedre) som rekrutteres fra skolen. Problemet er at det er vanskelig å holde denne andelen over tid, da flertallet slutter etter 1-3 år. Det må legges til rette for å være kunne stifte familie/graviditet og oppfølging av små barn.»
- «Det handler mye om arbeidsmengde og at "jobben er en livsstil" som er veldig krevende å kombinere med å få familie etter hvert - og for mange av mennene så er dette mye lettere rett og slett bare fordi kvinnen må være fysisk til stede for barnet i starten. Så jeg er veldig spent på hvordan det vil påvirke min karriere i årene fremover - man føler litt at det er dømt til å ikke fungere.»

## VEDLEGG – Sammenligning av undersøkelsene i 2021 og 2016

I rapporten sammenlignes svarene fra årets undersøkelse i 2021 med den som ble gjennomført i 2016. Svarene må vurderes med forsiktighet, siden det kun var 47 svar fra kvinner i frontfinans i 2016 og 159 respondenter i 2021. Det bemerkes at rundt 50 prosent av respondentene ikke var begynt i bransjen for 5 år siden. Det kan likevel være mulig å si noe om endringer blant kvinner i frontfinans og utviklingstendenser de siste årene.

### Hovedtendenser:

- Det store flertallet vil fortsatt i stor grad anbefale andre kvinner å jobbe innen frontfinans.
- Det er en økt andel yngre kvinner i 2021-undersøkelsen, noe som kan tyde på god rekruttering de siste årene.
- Fortsatt mener vel en tredel at firmaet må jobbe mer med å rekruttere kvinner.
- En mindre andel opplever for stor arbeidsbelastning i 2021 enn i 2016.
- Mange flere i 2021 enn 2016 kan arbeide hjemmefra og har fleksibel arbeidstid.
- Litt flere mener at manglende selvtillit og hensyn til familieliv kan stå i veien for flere kvinner.

### Ufordringer knyttet til rekruttering av kvinner:

- 50 prosent i 2021 tror at manglende selvtillit er en utfordring, opp fra 36 prosent i 2016.
- 43 prosent i 2021 tror at kvinner ikke ønsker å jobbe i mannsdominert miljø. I 2016 sa 58 prosent at bedre kjønnsbalanse var en utfordring med rekruttering.
- 68 prosent i 2021 mener at en tro på at frontfinans ikke er forenlig med familieliv er en utfordring. 58 prosent i 2016 sa at «familiære begrensninger» kunne være en utfordring.

### Arbeidsgiver må jobbe mer aktivt med rekruttering av kvinner til frontfinans:

- I 2021 er det 35 prosent som mener firmaet må jobbe mer på området, omtrent samme andel som i 2016 sa at det er noe initiativ, men at det må jobbes mer.

### Økt bruk av hjemmekontor og mer fleksible arbeidstider gir bedre balanse mellom jobb og fritid/familieliv:

- I 2021 er det 78 prosent som blir tilbudt muligheten til å jobbe hjemmefra, opp fra 32 prosent i 2016. Det er sannsynlig at dette først og fremst er en konsekvens av coronapandemien, men det kan også være en et positivt som kan bidra til «work-life balance» fremover.
- I 2021 er det 58 prosent som blir tilbudt fleksible arbeidstider, opp fra 34 prosent i 2016.

- 61 prosent jobber 41-50 timer i uken i 2021, som var en oppgang fra 48 prosent i 2016. Samtidig var det nå 18 prosent med 51-60 timers uke, som er en nedgang fra 29 prosent for fem år siden.

**Kvinner i frontfinans anbefaler fortsatt andre kvinner frontfinans som karrierevei**

- I 2021 sier tre av fire respondenter at de vil anbefale dette i veldig stor grad eller i stor grad (4-5 på skalaen fra 1-5). I 2016 var det om lag ni av ti som mente det samme (5-6 på skalaen 1-6). I begge undersøkelsene er det ingen som sier de ikke vil anbefale bransjen til kvinner som er veldig positivt.



## KILDER

- Women in front-end finance (2016). Kepler Cheuvreux
- Kvinner i finans - Sammendrag av spørreundersøkelse (2016). NyAnalyse AS
- Kvinner og karriere i finans: Får ikke, kan ikke eller vil ikke? (2019). Institutt for samfunnsforskning/CORE
- Likestillingsindikatorer for finansnæringen 2020. Finans Norge



- ■ NORSKE
- ■ FINANSANALYTIKERES
- ■ FORENING

**FINANSMARKEDSFONDET**



## VEDLEGG

### SPØRREUNDERSØKELSE OG SPØRRESKJEMA

Her følger invitasjonen til spørreundersøkelsen og selve spørreskjemaet med svaralternativer.

Der det er 1-2prosent som har svart «vet ikke» på spørsmål, og det har liten betydning for tolkningen av svarene, har vi utelatt dette svaralternativet i grafene som er tatt med tidligere i rapporten, for å øke lesbarheten av grafene.

## Undersøkelse blant kvinner i frontfinans

Denne undersøkelsen sendes ut til kvinner som arbeider innenfor frontfinans på vegne av nettverksgruppen Kvinner i frontfinans (KIFF). Vi setter pris på at du kan sette av tid til dette. Undersøkelsen tar ca 7-10 min.

Målet med undersøkelsen er å få kunnskap om hva som motiverer kvinner til å arbeide i frontfinans og hva som skal til for at kvinneandelen kan øke. Hensikten er å bidra til å ha en karrierevei innenfor frontfinans og få kunnskap om hvordan arbeidsgiveren kan arbeide for dette.

Undersøkelsen gjennomføres i samarbeid med NyAnalyse AS og Bistaa AS.

Med vennlig hilsen

Alexandre Morris, Investeringsdirektør i SKAGEN Fondene  
Leder i Nettverket Kvinner i frontfinans (KIFF)  
[alexandra.morris@skagenfondene.no](mailto:alexandra.morris@skagenfondene.no)

Mette Lindbæk  
Leder av Norske Finansanalytikerers Forening  
[mette@finansanalytiker.no](mailto:mette@finansanalytiker.no)

### Bakgrunnsvariabler

#### 1) \* I hvilken del av frontfinans arbeider du?

- Sell-side/meglarsiden
- Buy-side/forvaltersiden
- Private Equity
- IR

#### 3) Hvor lenge har du vært ansatt i frontfinans?

- Under 1 år
- 1-5 år
- 6-10 år
- 11-15 år
- 16-20 år
- Mer enn 20 år

**4) Hvor mange timer arbeider du gjennomsnittlig per uke?**

- Under 40 timer
- 41-45 timer
- 46-50 timer
- 51-60 timer
- 61-70 timer
- Over 70 timer

**5) Hva er din holdning til antall timer du jobber?**

- Jeg synes arbeidsmengden er passelig
- Jeg ønsker å jobbe færre timer
- Jeg arbeider gjerne flere timer

**6) Hva er din alder?**

- 20 - 30 år
- 31 - 40 år
- 41 - 50 år
- 51+

**7) Hvor mange barn har du?**

- Ingen  1  2  3  4

**8) Sivil status?**

- Bor alene  Bor med partner

**Jobbtilfredshet og motivasjon**

**9) Hvor tilfreds er du med å jobbe i frontfinans? (skala 1-6 der 6 er Svært tilfreds)**

1  2  3  4  5  6

**10) Hvor viktig er følgende for din trivsel i jobben i frontfinans? (skala 1-6 der 6 er Svært viktig)**

	1	2	3	4	5	6
Spennende bransje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prestisje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personlig anerkjennelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lønn og bonus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faglige utfordringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selvstendighet i arbeidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samfunnsnyttig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dyktige kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsmiljø og ledelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stadig lære mye nytt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stort ansvar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11) Annet?****12) I hvilken grad er disse faglige utfordringene viktige for din trivsel i jobben? (skala 1-6 der 6 er Viktigst)**

	1	2	3	4	5	6
Praktisk anvendelse av fagkunnskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Høy kompleksitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analytiske utfordringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utfordringer innen finans og statistikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evne til helhetsblikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5	6
God bransjeinnsikt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kreativitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikasjon internt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikasjon eksternt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeid under press	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delta til samfunnsutviklingen, inkludert "det grønne skiftet"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Være oppdatert om næringslivet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 13) Hva var de viktigste grunnene til at du begynte i frontfinans? (flere svar er mulig)

- Tidlig interesse for finans
- Oppmuntring under studiet/fra firmapresentasjoner
- Oppmuntring fra familie/venner
- Inspirert av rollemodeller i bransjen
- Spennende bransje
- Attraktive virksomheter i bransjen
- Faglige utfordringer
- Lønnsnivå
- Prestisje
- Tilfeldigheter
- Annet

### 14) Hvor sannsynlig er det at du fortsatt er ansatt i frontfinans om 5 år?

- Ikke sannsynlig  
  Litt sannsynlig  
  Ganske sannsynlig  
  Svært sannsynlig  
  Vet ikke

### 15) Hva er dine personlige ambisjoner de nærmeste fem årene?

- Fortsette i den stillingen jeg har
- Mer ansvarsfull stilling
- Mindre krevende stilling og mer fritid
- Andre ønsker
- Vet ikke

**16) Hva liker du best med jobben din i frontfinans?****Balanse mellom jobb og fritid****17) Hvordan oppfatter du at stillingen din i frontfinans lar seg kombinere med barn og familie?**

- Veldig utfordrende
- Litt utfordrende
- Nokså greit
- Veldig greit
- Ingen formening

**18) Hvilke av følgende tiltak tilbyr din arbeidsgiver for å bidra til en bedre balanse mellom jobb og privatliv? (flere svar er mulig)**

- Mulighet til å jobbe hjemmefra
- Fleksibel arbeidstid
- Backup/avlastning på jobb
- Trening i arbeidstiden
- Diverse tjenester i hjemmet (renhold osv.)
- Tjenester som tilbys på jobb (renseri osv.)
- Mulighet for menn til å ta ut foreldrepermisjon
- Mulighet for kvinner til å ta ut foreldrepermisjon
- Mulighet for gradert foreldrepermisjon
- Mulighet for å jobbe deltid i perioder

**19) Hvor viktig er det for deg at din arbeidsgiver tilbyr følgende for å få en bedre balanse mellom jobb og privatliv? (skala 1-6 der 6 er Svært viktig)**

	1	2	3	4	5	6
Mulighet til å jobbe hjemmefra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fleksibel arbeidstid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Backup/avlastning på jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trening i arbeidstiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diverse tjenester i hjemmet (renhold osv.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5	6
Tjenester som tilbys på jobb (renseri osv.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet for menn til å ta ut foreldrepermisjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet for kvinner til å ta ut foreldrepermisjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet for gradert foreldrepermisjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet for å jobbe deltid i perioder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Om å være kvinne innen frontfinans i ditt firma

### 20) I hvilken grad opplever du at menn og kvinner har like muligheter innen frontfinans i ditt firma?

- Like gode muligheter
- Kvinner har bedre muligheter enn menn
- Menn har bedre muligheter enn kvinner
- Vet ikke

### 21) Hvordan oppfatter du ditt firmas arbeid med å rekruttere flere kvinner til frontfinans?

- Firmaet arbeider tilstrekkelig med dette
- Firmaet bør arbeide mer med dette
- Firmaet jobber for mye med dette
- Ingen formening

## Om kvinneandelen i bransjen

### 22) Hva tror du er de viktigste grunnene til at kvinner IKKE søker seg til frontfinans? (flere svar er mulig)

- Manglende kunnskap om frontfinans
- Ikke høy nok selvtillit
- Ønske om mindre krevende yrke
- En oppfatning av at det ikke er forenelig med et balansert familieliv
- Behov for å ha en partner som kan stille opp hjemme
- Ønsker ikke å jobbe i et mannsdominert miljø
- Annet

**23) Hva tror du er de viktigste grunnene til at kvinneandelen fortsatt er lav innen frontfinans? (flere svar er mulig)**

- For få kvinnelige kolleger
- Manglende kvinnelige rollemodeller
- Mange arbeidstimer
- Hensynet til balanse mellom jobb-privatliv
- En kultur med individuell konkurranse
- Utformingen av stillingsutlysninger
- Ulik vurdering av kvinner og menns kompetanse
- Manglende mentorordning/coaching
- Manglende deltakelse i faglige nettverk
- Manglende profilering av samfunnsnytt og bidrag til det grønne skiftet
- Finansbransjens omdømme
- Annet

**24) Hvordan opplever du at forholdene for kvinner har utviklet seg i frontfinans de fem siste årene?**

- Litt bedre
- Mye bedre
- Ingen forandring
- Litt verre
- Mye verre
- Vet ikke

**25) I hvilken grad vil du anbefale yngre kvinner å søke seg til frontfinans?**

- Ikke i det hele tatt
- Til en viss grad
- I noen grad
- I stor grad
- I veldig stor grad
- Vet ikke

**26) Har du noen kommentarer eller innspill når det gjelder kvinner i frontfinans?**





**Besøksadresse:** Apotekergata 10, 0180 Oslo

**E-post:** [terje@nyanalyse.no](mailto:terje@nyanalyse.no)

**Hjemmeside:** [www.nyanalyse.no](http://www.nyanalyse.no)

## Bistaa AS

**E-post:** [eli.aspelund@bistaa.net](mailto:eli.aspelund@bistaa.net)

[www.linkedin.com/in/eliaspelund](http://www.linkedin.com/in/eliaspelund)