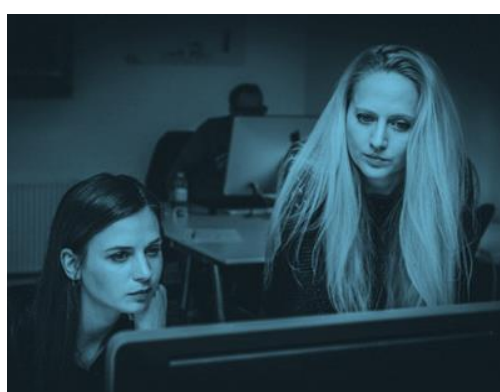


FLERE YNGRE OG HØYT AMBISIØSE KVINNER I FRONTFINANS

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



«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)

SEPTEMBER 2021

OM RAPPORTEN

Denne rapporten er skrevet av NyAnalyse AS og Bistaa AS på oppdrag fra **Norske finansanalytikerens forening** (NFF). Det er gjennomført en spørreundersøkelse blant kvinner som arbeider i «front-end» av finansbransjen, kalt «frontfinans».

Bakgrunnen for undersøkelsene 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 starter og forblir i stillinger innen frontfinans. Vi søker 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 **Nettverk for kvinner i frontfinans**. Undersøkelsen blant kvinner som arbeider i frontfinans ble gjennomført i juni-august 2021. 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. NFF har hentet ut svarrapporter fra QuestBack med grafer. Bistaa AS og NyAnalyse AS har stått for analysene av svarene og utarbeidelsen av denne rapporten.

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)

INNHOLD

OM RAPPORTEN	2
INNHOLD	3
SAMMENDRAG	4
HOVEDFUNN	4
OM SPØRREUNDERSØKELSEN	6
FUNN I SPØRREUNDERSØKELSEN	8
KILDER	32
VEDLEGG: SPØRREUNDERSØKELSE OG SPØRRESKJEMA	33

«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)

SAMMENDRAG

Årets spørreundersøkelse blant kvinner som arbeider i frontfinans viser at de fleste av dem opplever at det er blitt en bedre situasjon for kvinner i frontfinans de siste fem årene. Svarene kan tyde på at det er en økt andel yngre kvinner enn det var i 2016. Det kan bety at rekrutteringstiltak har vært vellykket.

Trivselen og motivasjonen blant kvinnene i frontfinans er høy, slik den også var i 2016. Kvinnene er fortsatt svært faglig motiverte og legger ned en stor arbeidsinnsats. Ambisjonene er absolutt til stede, ved at over halvparten av kvinnene ønsker en mer ansvarsfull stilling. En stor majoritet vil med stor sannsynlighet fortsette i bransjen. Og som i 2016, vil det store flertallet av dem anbefale andre kvinner å arbeide innen frontfinans.

Det er samtidig en viss andel som opplever at det er en presset arbeidssituasjon, som vanskelig kan kombineres med familie og privatliv. En tredel opplever dessuten at kvinner har svakere muligheter enn menn innen frontfinans. Og en betydelig andel mener at arbeidsgiveren fortsatt må arbeide aktivt for å rekruttere kvinner.

HOVEDFUNN

Her følger hovedfunnene fra spørreundersøkelsen i 2021 blant kvinner som arbeider i frontfinans.

- Et stort flertall av kvinnene opplever at det er blitt en bedre situasjon for kvinner i frontfinans de siste fem årene.
 - Tre av fem kvinner mener at situasjonen er blitt litt bedre
 - Knappt en av fem opplever at forholdene har blitt mye bedre
 - Ca. 13 % mener det ikke har skjedd noen forandring, mens så å si ingen har opplevd en forverring.
- Det er en yngre alderssammensetning blant respondentene i 2021-undersøkelsen enn i undersøkelsen fra 2016, som tyder på god rekruttering de siste årene.
 - Det gjenspeiler at det også er færre som bor med en partner.
- Godt over halvparten ønsker en mer ansvarsfull stilling de nærmeste årene, et tegn på at bransjen preges av ambisiøse kvinner.
- Kvinnene er sterkt faglig motivert både for å søke seg til og bli værende innen frontfinans.
- Som i 2016, vil allet vil fortsatt i stor grad anbefale andre kvinner å jobbe innen frontfinans.

- Respondentene er som i 2016 godt fornøyd med å jobbe i frontfinans. Følgende faktorer er mest forklarende for det høye trivselsnivået:
 - Spennende bransje
 - Lærer stadig noe nytt
 - Faglige utfordringer
 - Dyktige kolleger
- En større andel arbeider færre timer per uke i snitt, sammenlignet med respondentene i 2016.
 - Nesten tre fjerdedeler er i 2021 fornøyd med arbeidsmengden i frontfinans.
 - Men en fjerdedel ønsker å arbeide færre timer
- Nesten alle respondenter sier det er sannsynlig at de fremdeles jobber i frontfinans om fem år.
- Sammenlignet med 2016 er det en større andel som kan jobbe hjemmefra og har fleksibel arbeidstid. For å bidra til work-life balance mener kvinnene i 2021 det viktigste er:
 - Rom for foreldrepermisjon for både kvinner og menn
 - Fleksibel arbeidstid
 - Hjemmekontor
- Over halvparten mener det er like muligheter for kvinner og menn i frontfinans. Men som i 2016 mener en tredel at menn har bedre muligheter.
- Nær halvparten mener firmaet deres jobber tilstrekkelig med å rekruttere flere kvinner til frontfinans.
 - Men litt over en tredel mener det må jobbes mer på området.
- Blant de som jobber i frontfinans, antas følgende å være viktigste faktorer for at noen kvinner ikke søker seg til bransjen:
 - Oppfatning om at det ikke er forenlig med balansert familieliv
 - Manglende kunnskap om frontfinans
 - Ikke høy nok selvtillit
- Det er litt større andel som trekker frem hensyn til familieliv og selvtillit som viktig enn i 2016.
- Følgende trekkes frem som viktigste årsaker til fortsatt lav kvinneandel i frontfinans:
 - Manglende kvinnelige rollemodeller
 - Finansbransjens omdømme
 - Hensyn til balanse mellom jobb og privatliv

OM SPØRREUNDERSØKELSEN

Bakgrunn

Kjønnsbalansen i finansnæringen er generelt sett god, med en kvinneandel på 49 % (Finans Norge, likestillingsindikator 2020). Innen finansiell tjenesteyting, som inkluderer frontfinans (dvs. områder som jobber direkte mot børs og kapitalmarkeder, deriblant forvaltning, megling, 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 (VPPF) en kartlegging av årsaken til at ikke flere kvinner jobber innen frontfinans, finansiert av Finansmarkedsfondet. Dette var startskuddet for fremveksten av KIFF-nettverket (kvinner som arbeider innen frontfinans). KIFF har tatt initiativ til å gjennomføre en ny undersøkelse, for å gjøre en vurdering av status. Hensikten er også 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.

Årets undersøkelse ser til funn fra undersøkelsen i 2016 og er en videreutvikling av denne. Alle spørsmålene er derfor ikke direkte sammenlignbare. Men svarene peker på en rekke utviklingstendenser og avdekker interessante funn som ikke ble kartlagt i 2016.

Mål med undersøkelsen

Med denne undersøkelsen ønsker Norske finansanalytikers forening og nettverket Kvinner i frontfinans 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.

For å være konkurransedyktig i fremtiden, må næringen greie å tiltrekke seg tilstrekkelig med unge talenter med riktig kompetanse. Konkurransen om de beste hodene er hard, og derfor må næringen være i stand til å tiltrekke seg og beholde både kvinner og menn.

En bedre kjønnsbalanse i næringen kan øke mangfoldet, som er avgjørende for lønnsom vekst i fremtiden. Det finnes en rekke studier som understøtter at mangfold på arbeidsplassen fører til økt lønnsomhet, bedre beslutninger og effektivitetsgevinster. En bedre kjønnsbalanse er også viktig på grunn av digitalisering, som krever ny kompetanse.

Utvikling og gjennomføring av spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen er gjennomført blant kvinner som arbeider innenfor yrker og bransjer som regnes som såkalt frontfinans. Siden forrige undersøkelse er det fremskaffet en bedre oversikt

over kvinner som jobber i frontfinans. Målet har vært å nå ut til så mange som mulig av disse med undersøkelsen. Totalt var det 159 som svarte, mot 47 i 2016. I denne rapporten trekker vi frem noen av de viktigste funnene fra undersøkelsen.

Rapporten er laget på oppdrag fra Norske finansanalytikers forening. Undersøkelsen ble sendt ut i samarbeid med Norsk Venturekapitalforening, Verdipapirforetakenes forbund, Verdipapirfondenes forening og nettverket Kvinner i frontfinans. Spørreskjemaene er utviklet i samarbeid med Mette Lindbæk, administrerende direktør i Norske finansanalytikers forening med innspill fra en referansegruppe bestående av:

- Alexandra Morris, leder av nettverket Kvinner i frontfinans og investeringsdirektor 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 en undersøkelse om kvinner og karriere innen finans fra Institutt for samfunnsforskning i 2019. I tillegg er undersøkelsen videreutviklet med tanke på å skape et enda bedre bilde på hva som motiverer kvinner til å arbeide og forbli i frontfinans. Dette vil være nyttig informasjon for virksomheter som ønsker å videreutvikle rekrutteringstiltak og tiltak som kan kvinner til å bli i virksomheten i større grad.

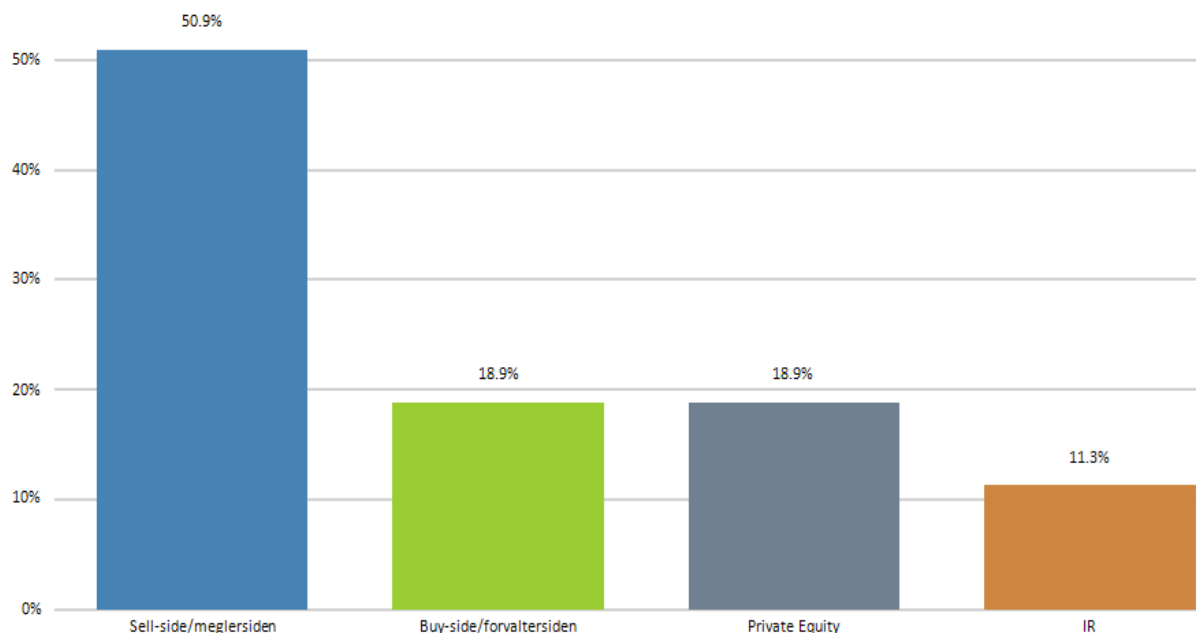
Representantene ovenfor har stått for utsendelse av spørreundersøkelsen. De har sendt lenke til undersøkelsen på epost til sine kontakter innen frontfinans. Norske finansanalytikers forening har stått for det tekniske oppsettet av spørreundersøkelsene i QuestBack samt uthenting av svarrapporter. NyAnalyse AS og Bistaa AS har foretatt analysene av svarene og har ansvar for innholdet i denne rapporten.

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. Det er likevel grunn til å anta at antallet kvinner i frontfinans ikke er mye høyere antallet respondenter, slik at det gir et nokså godt bilde av kvinnenes oppfatninger. Antallet respondenter i undersøkelsen i 2016 var kun 47, og det gjør også at sammenligningene med respondentene den gang også må tolkes med forsiktighet.

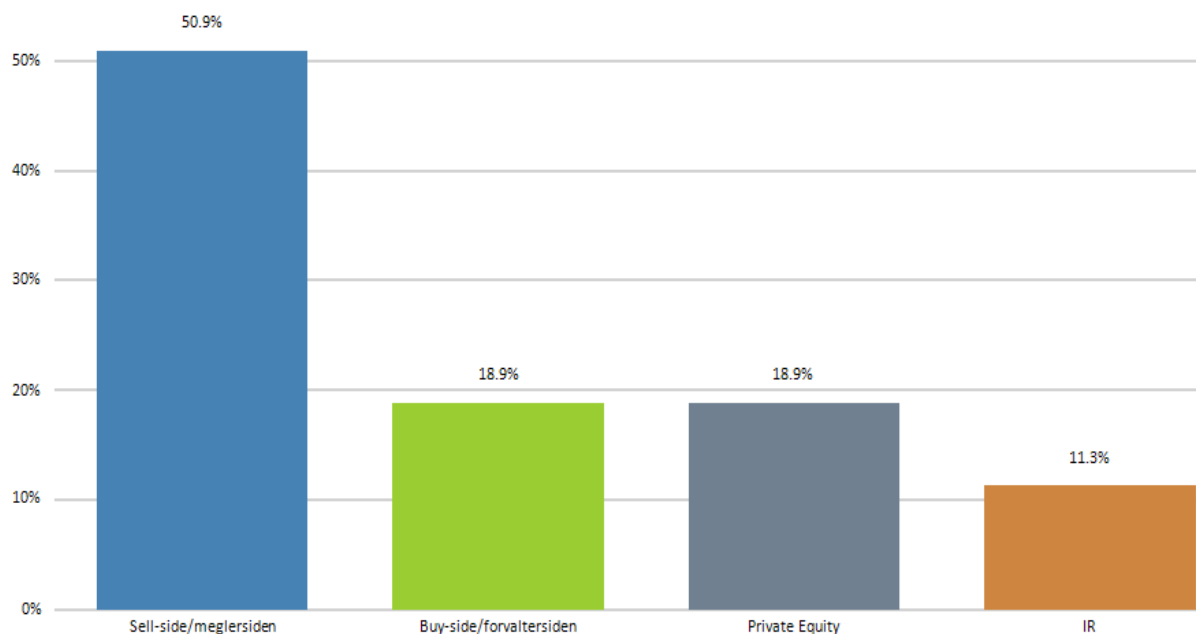
FUNN I SPØRREUNDERSØKELSEN

Her presenterer vi svarene på de enkelte spørsmålene i spørreundersøkelsen. Spørreundersøkelsen er vedlagt til slutt i rapporten.

Halvparten arbeider på sell-side/meglarsiden



Figur 1 illustrerer hvordan respondentene fordeler seg mellom ulike arbeidsområder innen frontfinans. Halvparten arbeider innenfor sell-side/meglarsiden, mens to av fem arbeider henholdsvis innen buy-side/forvaltersiden og Private Equity og kun en tidel innenfor Investor Relations (IR). Det betyr at flertallet av kvinnene som har svart, arbeider i stillinger som er svært markedsekspontert.

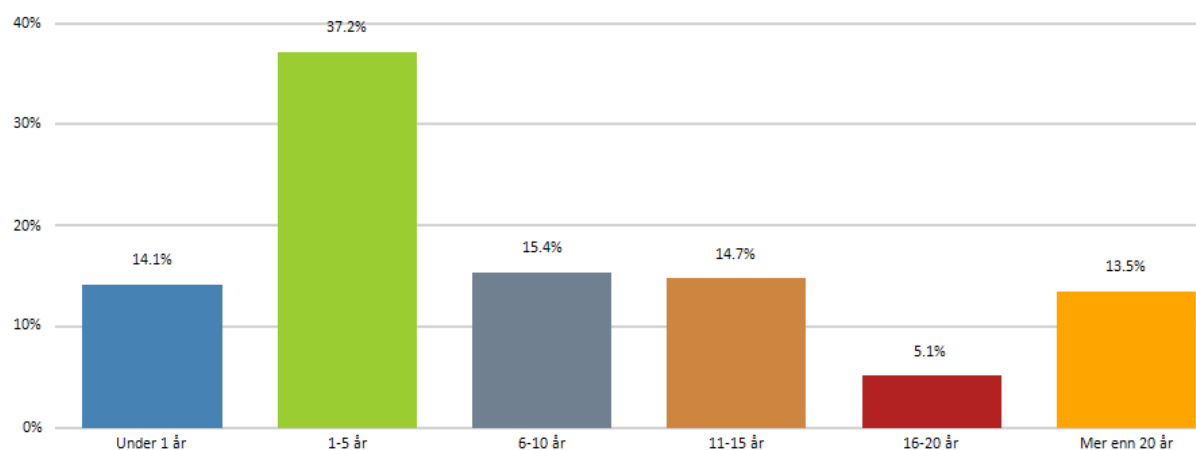


Figur 1: «I hvilken del av frontfinans jobber du?»

Kilde: NyAnalyse/Bistaa AS | NFF

Høy andel med kort fartstid – vellykket rekruttering i bønn de siste årene?

Figur 2 viser hvor lenge respondentene har arbeidet innenfor frontfinans. Rundt halvparten av de som har svart er relativt nye i slike stillinger ved at de kun har vært i frontfinans i inntil fem år. Rundt 30 % har arbeidet i frontfinans mellom 6 og 15 år, mens så mange som 18,6 % har arbeidet over 16 år på dette feltet.



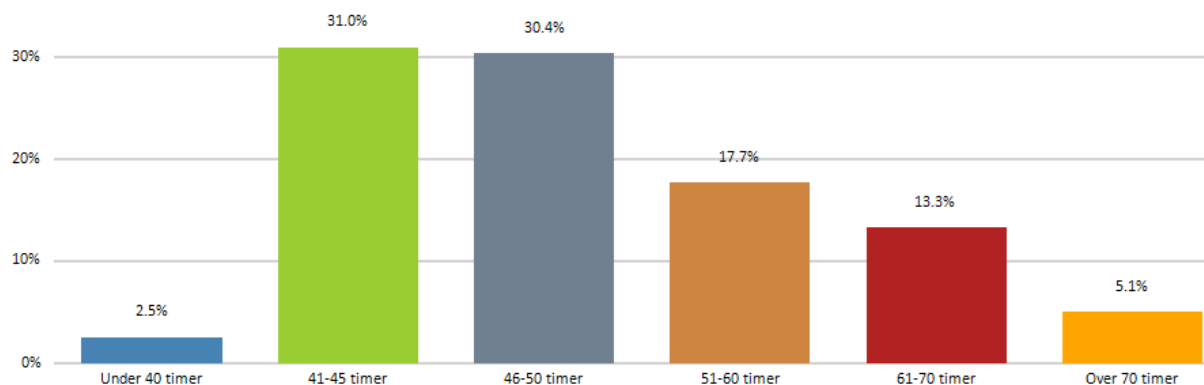
Figur 2: «Hvor lenge har du vært ansatt i frontfinans?»

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

To av tre arbeider med enn 45 timer i uken

Når det kommer til arbeidstid per uke, er det nesten ingen som arbeider under 40 timer i uken. Kvinnene fordeles seg med om lag 31 % på hhv. 41-45 timers uke, 46-50 timers uke eller 51-70

timers uke. 5 % oppgir at de har en arbeidsuke som overstiger 70 timer. Disse tallene bekrefter at frontfinans er et felt med mange flere arbeidstimer enn flere andre bransjer. Det er likevel altså en tredel av kvinnene som har en arbeidsuke på inntil 45 timer, ikke mye over en normalarbeidsuke.



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

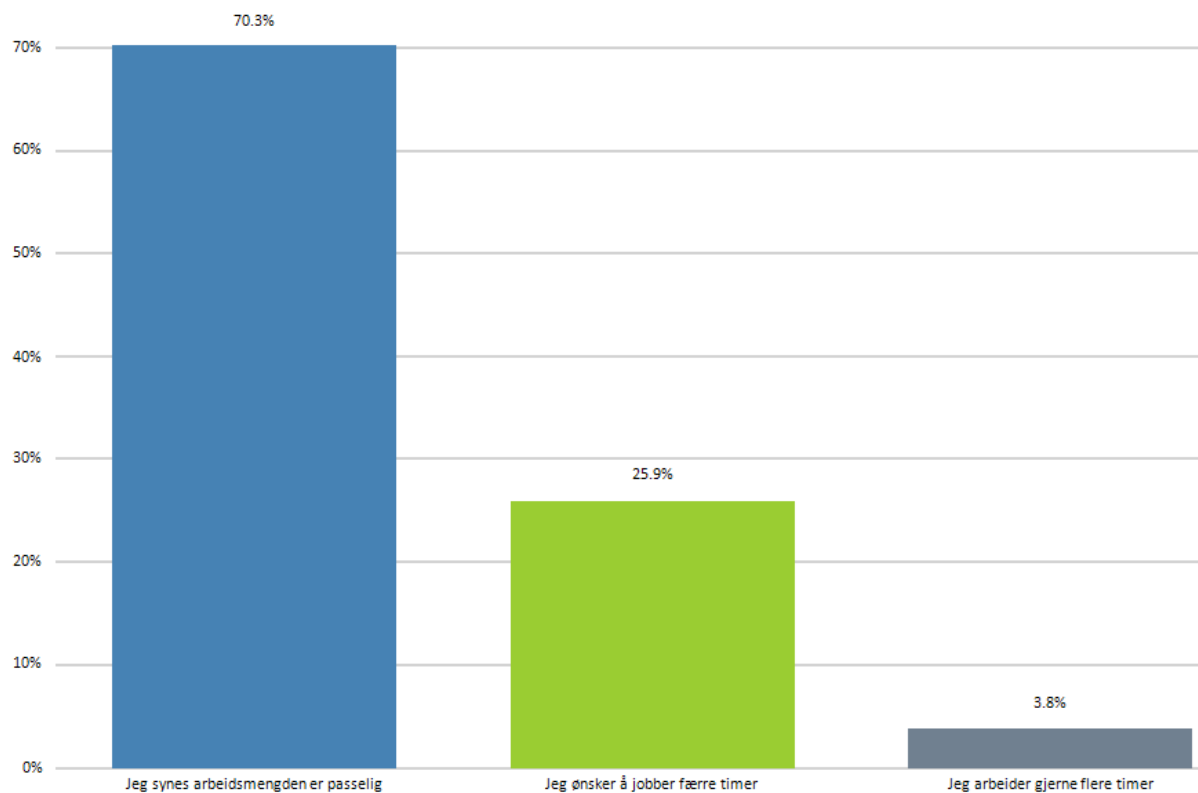
Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

Sammenligner vi med undersøkelsen fra 2016, finner vi at en større andel kvinner jobber 41-50 timer, mens en litt lavere andel arbeider flere timer enn dette per uke:

- 61 % jobber 41-50 timer per uke i 2021, opp fra 48 % i 2016.
- Andelen som jobber 51-60 timer er nesten uforandret (19 % i 2021, 18 % i 2016).
- En lavere andel jobber 61-70 timer. I 2021 var andelen 13 %, ned fra 21 % i 2016.
- 5 % jobber over 70 timer i 2021, mens det var 8 % i 2016, dvs. omtrent det samme.

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

Hva tenker kvinnene om denne arbeidsmengden? Vi ser at hovedparten (70,3 %) opplever at arbeidsmengden er passelig. Det er likevel 26 % som gjerne ønsker å jobbe færre timer. En liten andel på 3,8 % kan tenke seg å arbeide mer.

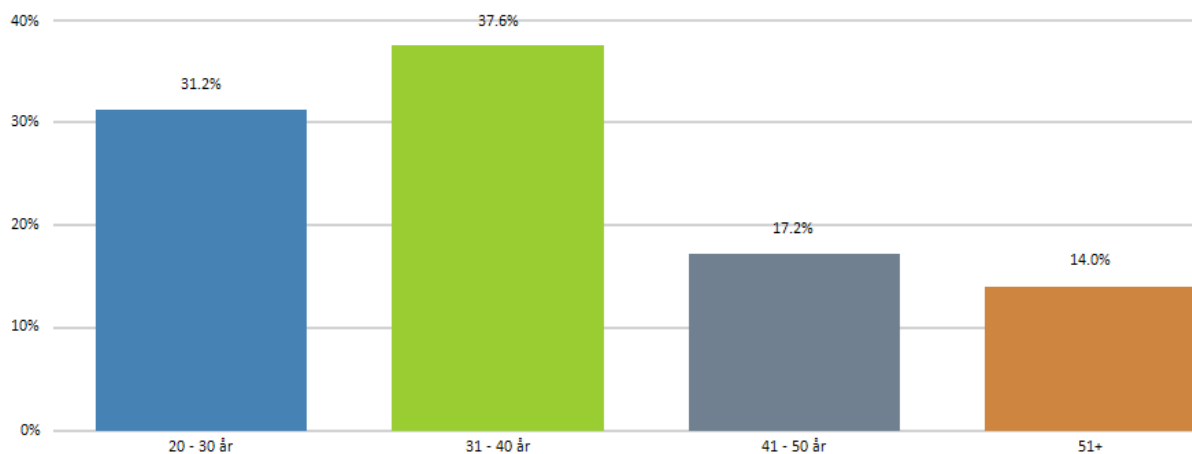


Figur 4: «Hva er din holdning til antall timer du jobber?»

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

God rekruttering i bunn: stor andel yngre kvinner

Hvilken aldersfordeling er det blant respondentene? 31,2 % er 20-30 år. Hele 37,6 % er mellom 31 og 40 år. 17,2 % er 41-50 år. Kun 14 % av respondentene er mer enn 50 år (22 % i 2016). Dette kan gjenspeile at kvinneandelen har vært økende i bransjen de senere årene. Aldersfordelingen kan også gjenspeile at det er et visst frfall av kvinner i frontfinans etter de har nådd den alderen da de begynner å få barn.



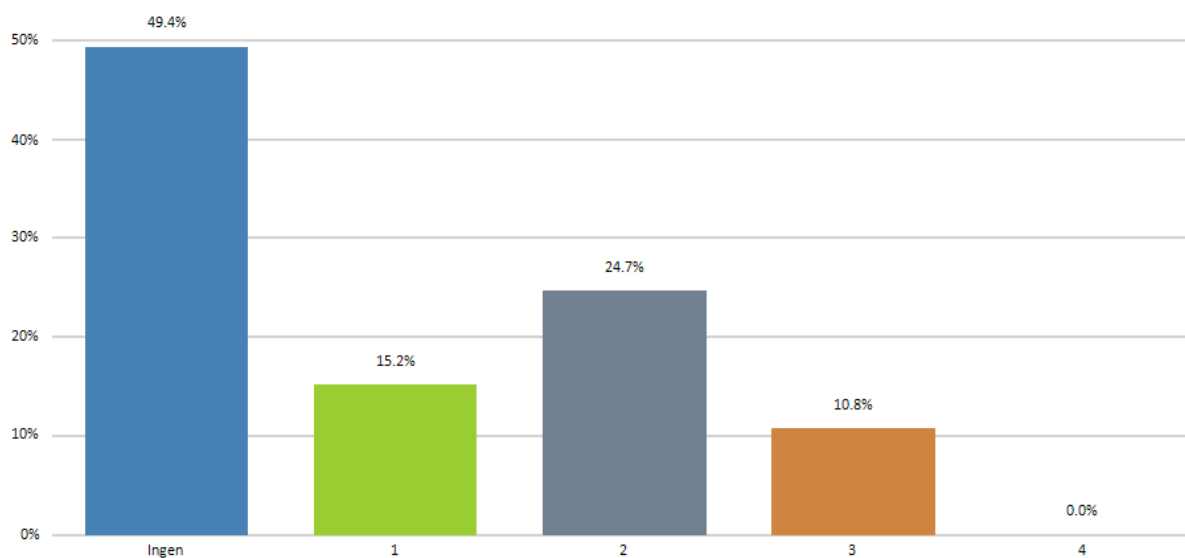
Figur 5: «Hva er din alder?»

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

Sammenlignet med undersøkelsen i 2016, er det nå en større andel kvinner under 50 år. I 2016 var det 22 % som oppga at de var 51 år eller mer, mens denne andelen har sunket til 14 % i årets undersøkelse.

Halvparten har barn

Aldersfordelingen gjenspeiles i at halvparten av respondentene har barn. Ca. 15 % har ett barn, en av fire har to barn og en av ti har tre barn.



Figur 6: «Hvor mange barn har du?»

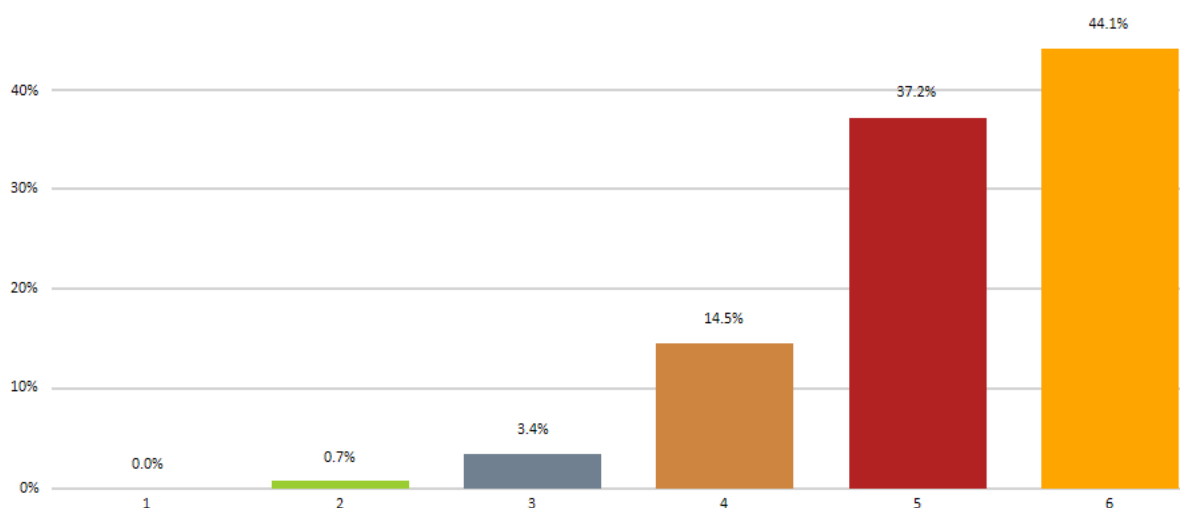
Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

Flesteparten bor med en partner

På spørsmålet om hvem av kvinnene som bor alene og med partner, svarer 71 % at de bor med en partner og 29 % at de bor alene. I 2016-undersøkelsen var det det kun 13 % som oppga at de bodde alene. Dette gjenspeiles antakelig i at det er større andel yngre kvinner i årets undersøkelse.

Høy tilfredshet blant kvinner i frontfinans

Det ser ut til å være generelt høy tilfredshet med å arbeide i frontfinans hos 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 knapt 18 % som oppgir en tilfredshet som er mer midt på treet (2-4).



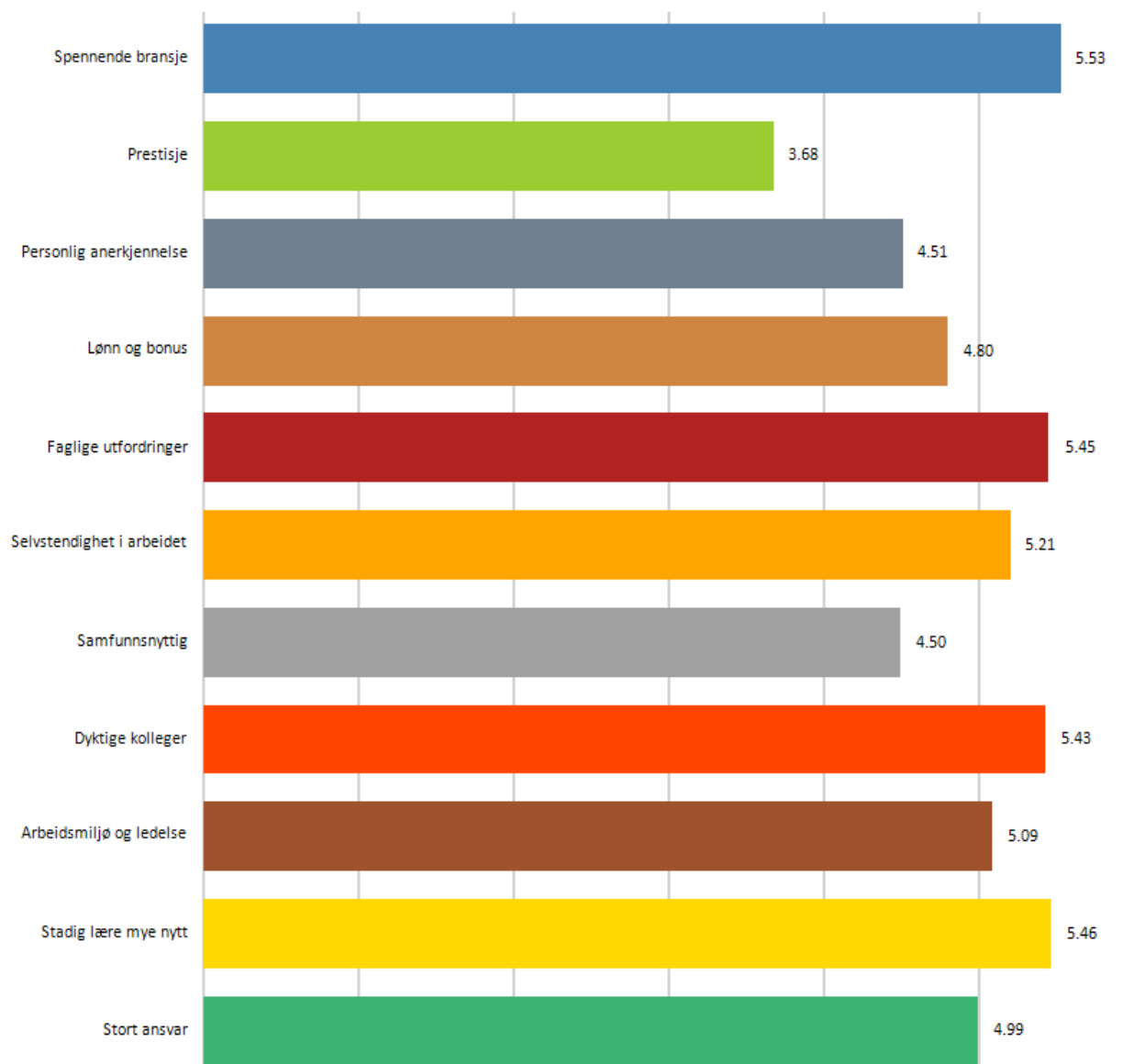
Figur 7: «Hvor tilfreds er du med å jobbe i frontfinans? (skala 1-6 der 6 er Svært tilfreds?)»

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

En 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. Faktorer som i snitt har fått en score på over 5 (skala 1-6 der 6 er svært viktig), er, i synkende rekkefølge:

- Spennende bransje
- Stadig lære noe nytt
- Faglige utfordringer
- Dyktige kolleger
- Selvstendighet i arbeidet
- Arbeidsmiljø og ledelse



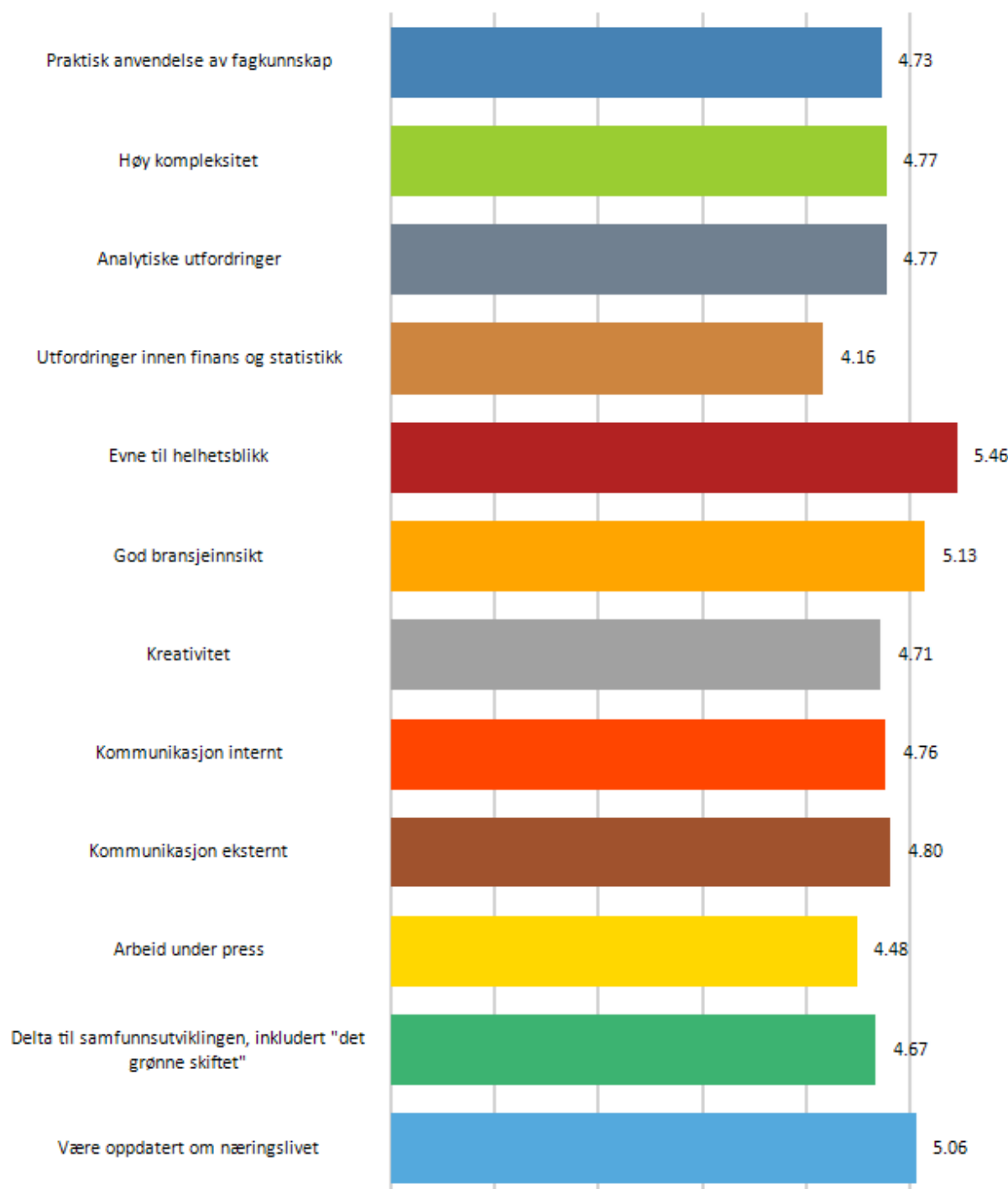
Figur 8: «Hvor viktig er følgende for din trivsel i jobben i frontfinans? (skala 1-6 der 6 er Svært viktig)»

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

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

Når det gjelder hvilke faglige utfordringer som er viktigst for kvinnenes trivsel i jobben, blir alle de ulike faktorene høyt vektlagt. Spesielt er det noen forhold som i fremheves som viktigst:

- Evne til helhetsblikk
- God bransjeinnsikt
- Være oppdatert på næringslivet



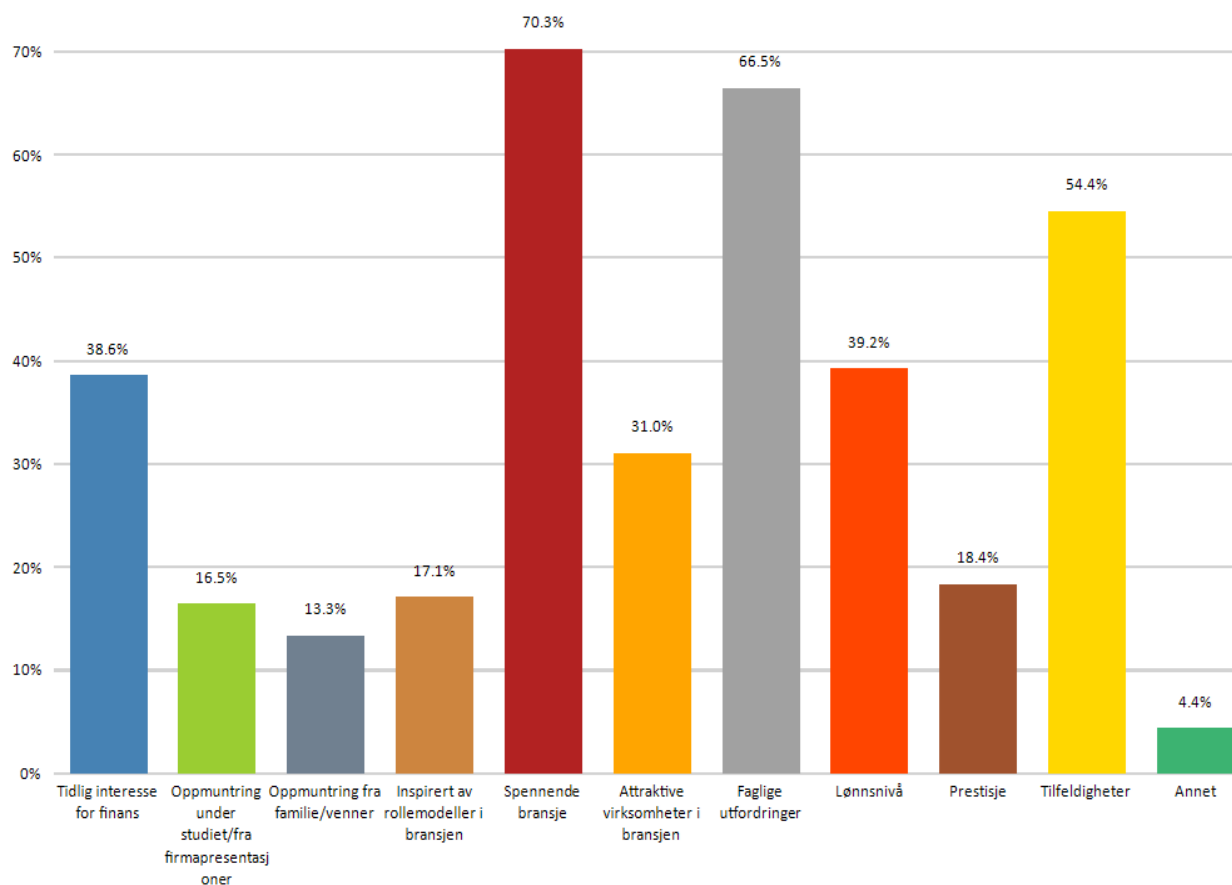
Figur 9: « I hvilken grad er disse faglige utfordringene viktige for din trivsel i jobben? (skala 1-6 der 6 er Viktigst)»

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

Begynte på grunn av spennende bransje, faglige utfordringer og lønn-

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 % oppgir at lønnsnivå

og tidlig interesse for finans også var viktige årsaker. 31 % oppgir dessuten at attraktive virksomheter i bransjen var blant de viktigste grunnene til at de valgte frontfinans.



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

Kilde: NyAnalyse AS/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 verdsett av mange.

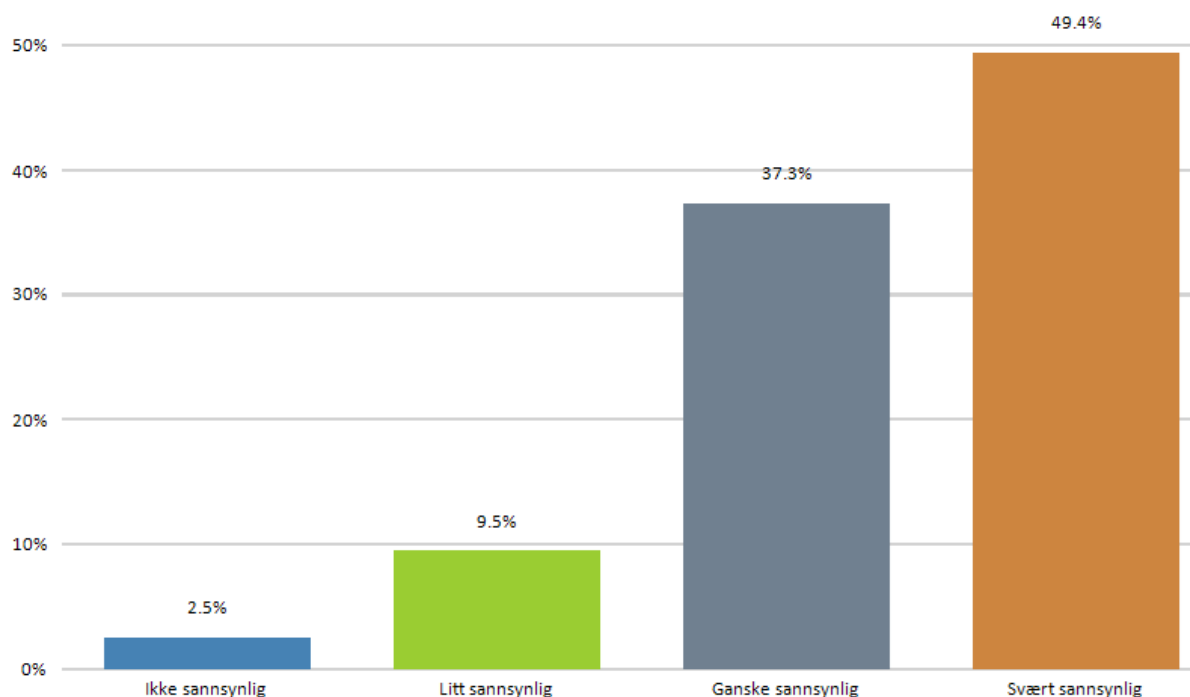
I tillegg er det noen som finner stor mening i å bidra til å *initiere investeringer, innovasjon* og å bidra til *det grønne skiftet*. Flere nevner at det er inspirerende å arbeide med andre *dyktige kolleger*, og flere framhever det som positivt å ha *stort ansvar*. Noen nevner det som positivt å kunne *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 gode 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 pushet 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 de fortsetter i frontfinans

Hva er risikoen for at kvinnene i undersøkelsen slutter i bransjen? Nesten alle oppgir at det er ganske eller svært sannsynlig at de fortsatt er i frontfinans om fem år. Hos 12 % er det en risiko for at de forsvinner ut (men det er bare 2,5 % som er helt sikre på de sannsynligvis slutter i frontfinans om noen få år).

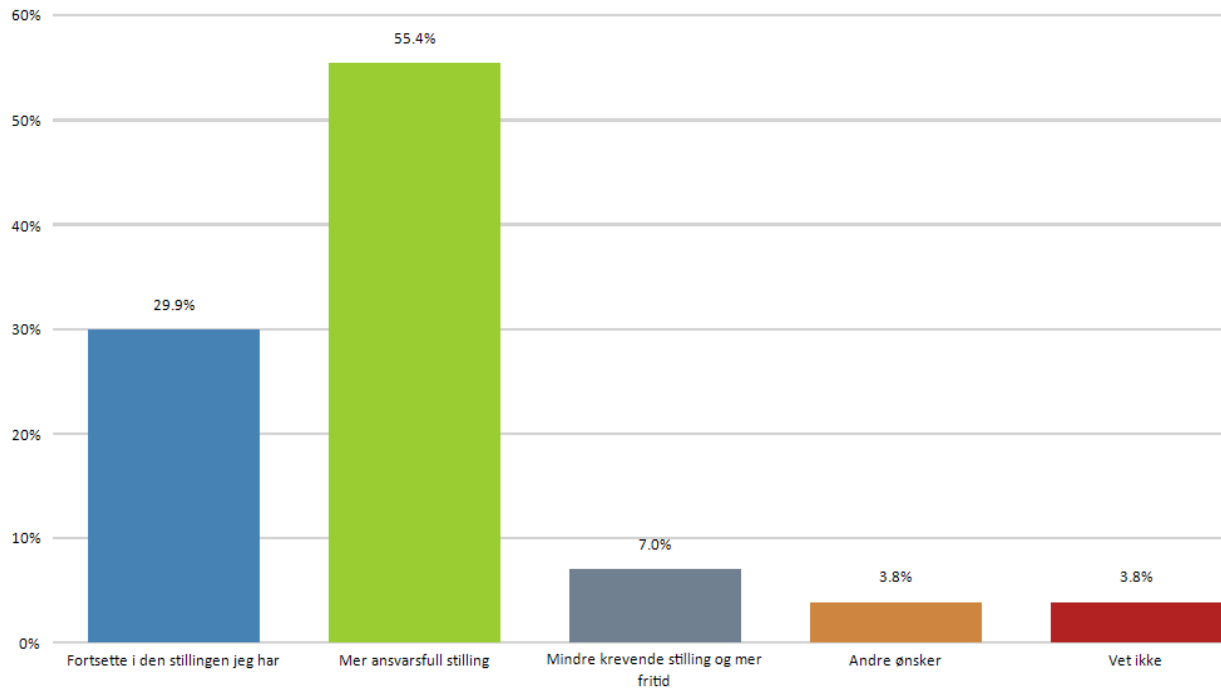


Figur 11: «Hvor sannsynlig er det at du fortsatt er ansatt i frontfinans om 5 år?»

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

Over halvparten ønsker en mer ansvarfull stilling

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



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

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

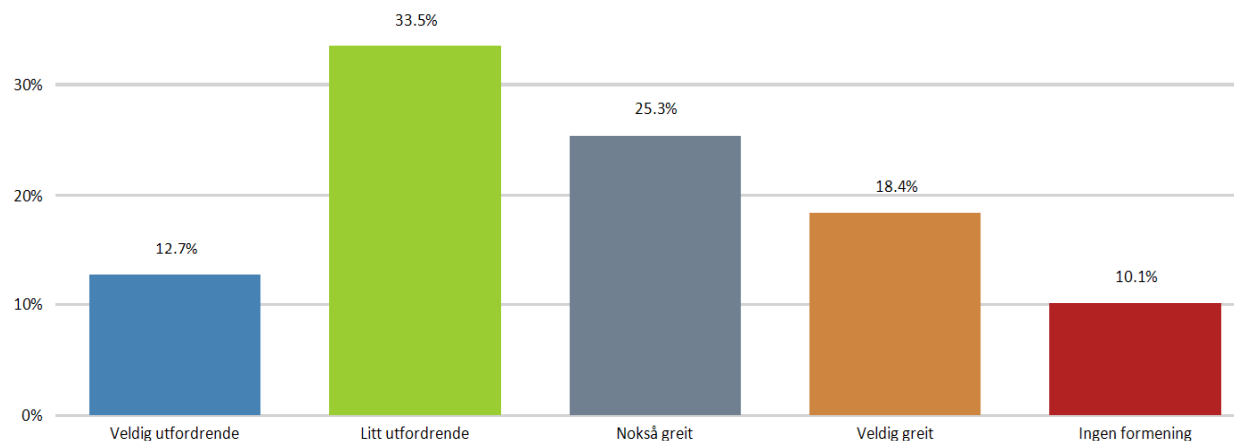
Ambisiøse kandidater blant alle kategorier kvinner i frontfinans

Hvis vi ser nærmere på hvilke kvinner som har svart at de ønsker en mer ansvarsfull stilling, er det en litt lavere andel av dem som arbeider på sell-side/meglernesiden (45 % mot 51 % blant alle respondenter). Sammenlignet med alle kvinnene i undersøkelsen, er det en litt større andel av de med ønsker mer ansvar, som er under 40 år (78 % mot 69 %). Blant denne gruppen kvinner er det også en stor andel som har barn (46 % mot 51 %). En litt høyere andel av disse kvinnene oppfatter at menn har bedre muligheter enn kvinner i sitt firma (43 % mot 33 % av alle respondentene).

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 % mot 62 % av alle som har svart). 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 eller veldig utfordrende å kombinere jobben med barn og familie. Nesten like mange opplever at dette nokså eller veldig greit lar seg gjøre. Om lag halvparten av de som har svart, har barn, så tallene kan være påvirket av hvordan de oppfatter dette ut fra sin egen livssituasjon.

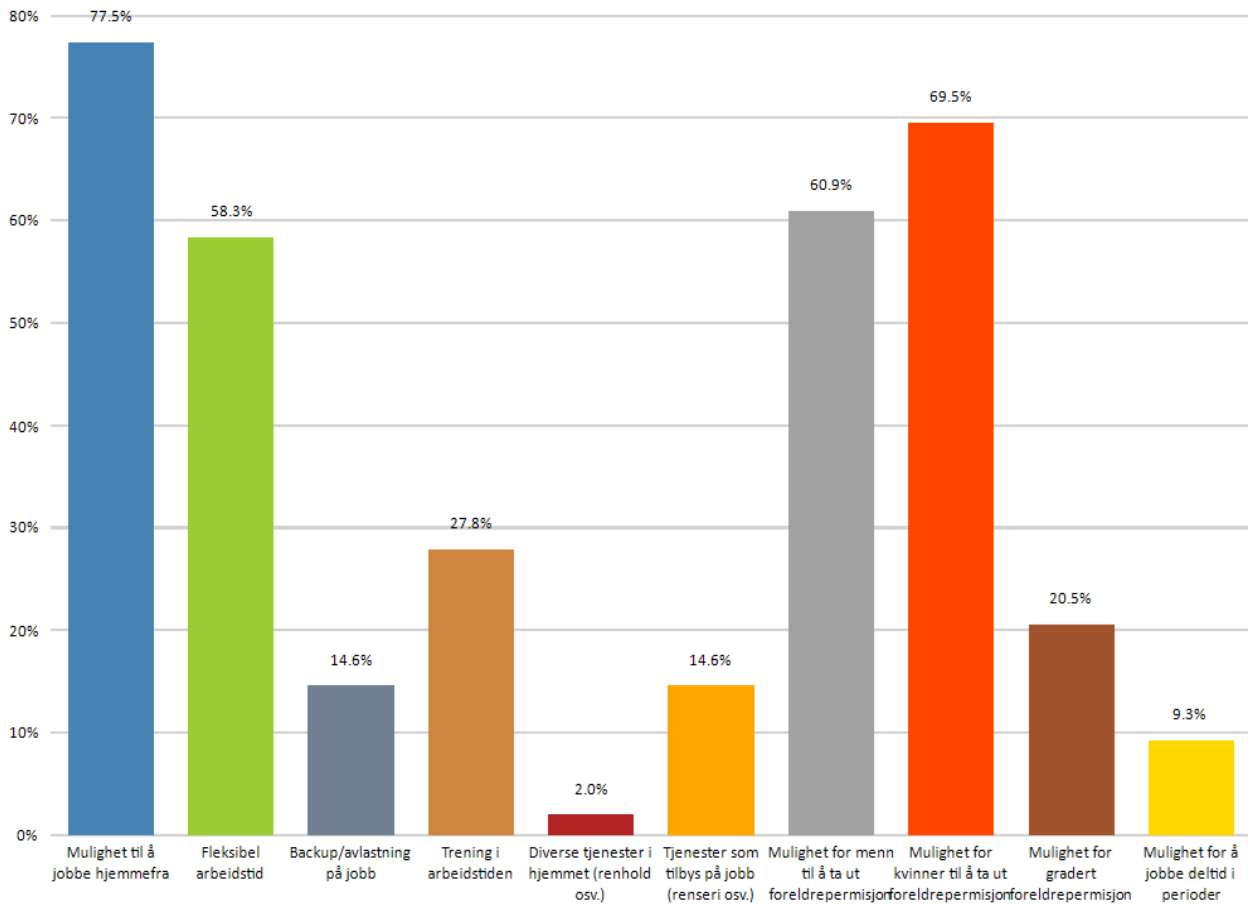


Figur 13: «Hvordan oppfatter du at stillingen din i frontfinans lar seg kombinere med barn og familie?»

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

Firmaets tiltak gir fleksibilitet og avlastning bidrar til work-life balance

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 god mulighet for å ta ut foreldrepermisjon. Og nesten 60 % 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 % har mulighet for å arbeide deltid i perioder.



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 AS/Bistaa AS | NFF

Viktigst for work-life balance er rom for 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
- Fleksibel arbeidstid
- Mulighet til å jobbe hjemmefra

Det er også mange som synes det er viktig med mulighet for gradert foreldrepermisjon og backup/avlastning på jobb.

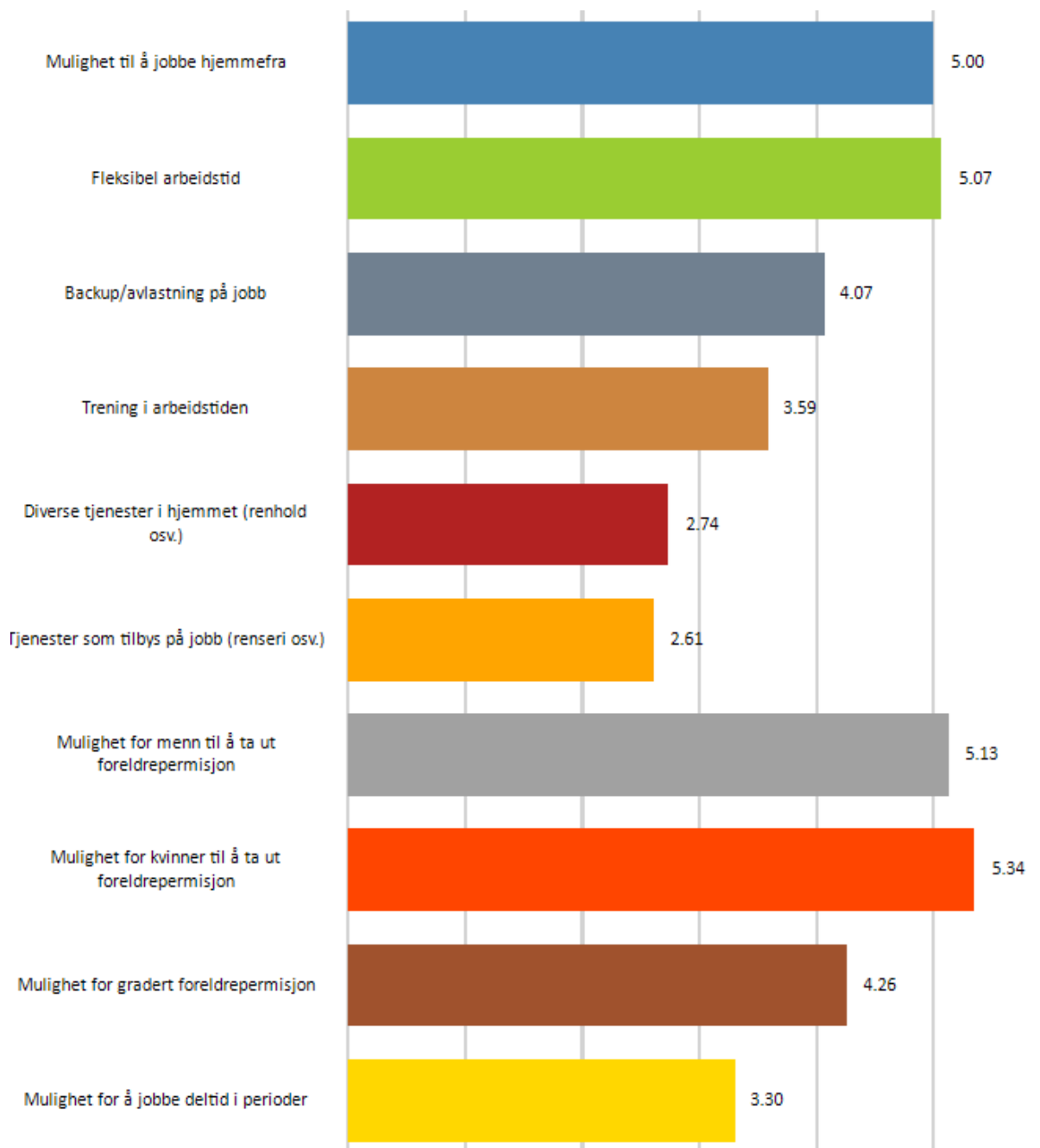
Flere ønsker backup eller avlastning på jobb, rom for deltid og fleksibel arbeidstid

Sammenligner vi hva kvinnene har tilbud om i dag (grafene over) og hva de vektlegger som viktig (grafene under), ser det ut til å være størst 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

Det ser også ut til at det er flere som vektlegger tilbud om tjenester på jobb (renseri, osv.) og hjemme (renhold, osv.) enn de som får det.

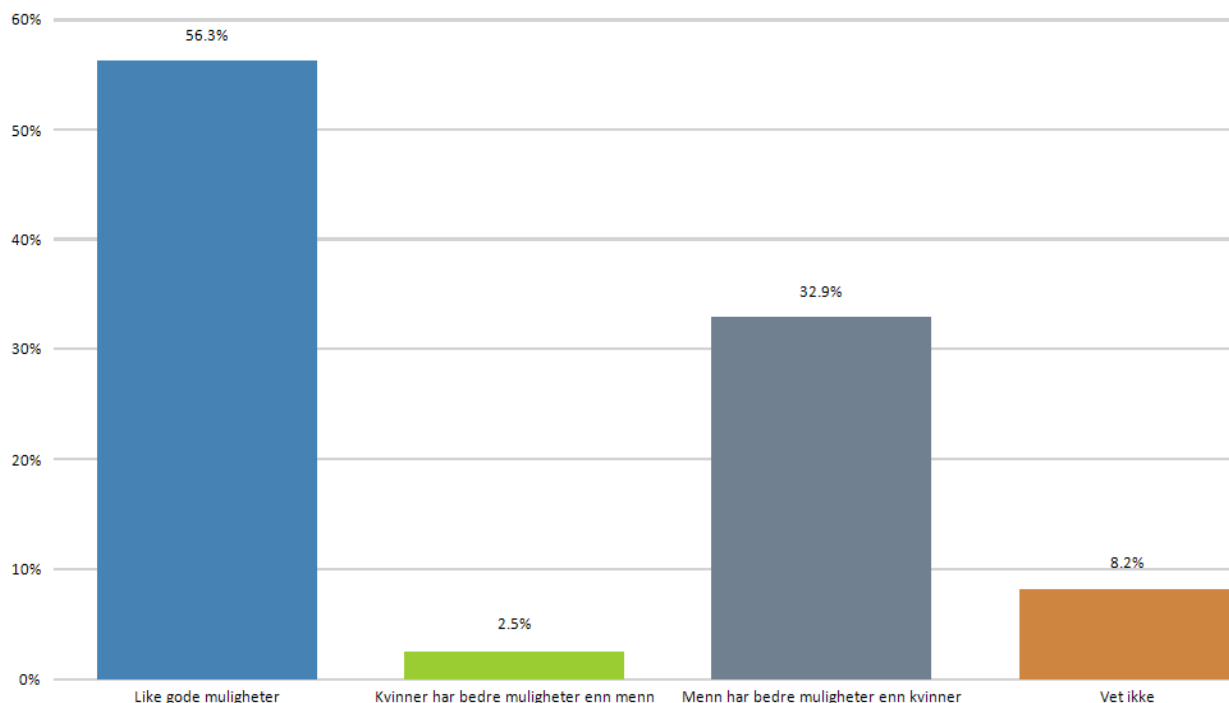


Figur 15: «Hvor viktig er det for deg at din arbeidsgiver tilbyr følgende for å få en bedre balanse mellom jobb og privatliv? (skala 1-6 der 6 er Svært viktig)»

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

Flertallet mener at kvinner har like gode muligheter

Når vi spør kvinner som arbeider i frontfinans om de oppfatter at kvinner og menn har like muligheter, er litt over halvparten enige i dette. En av tre mener at menn har bedre muligheter enn kvinner.



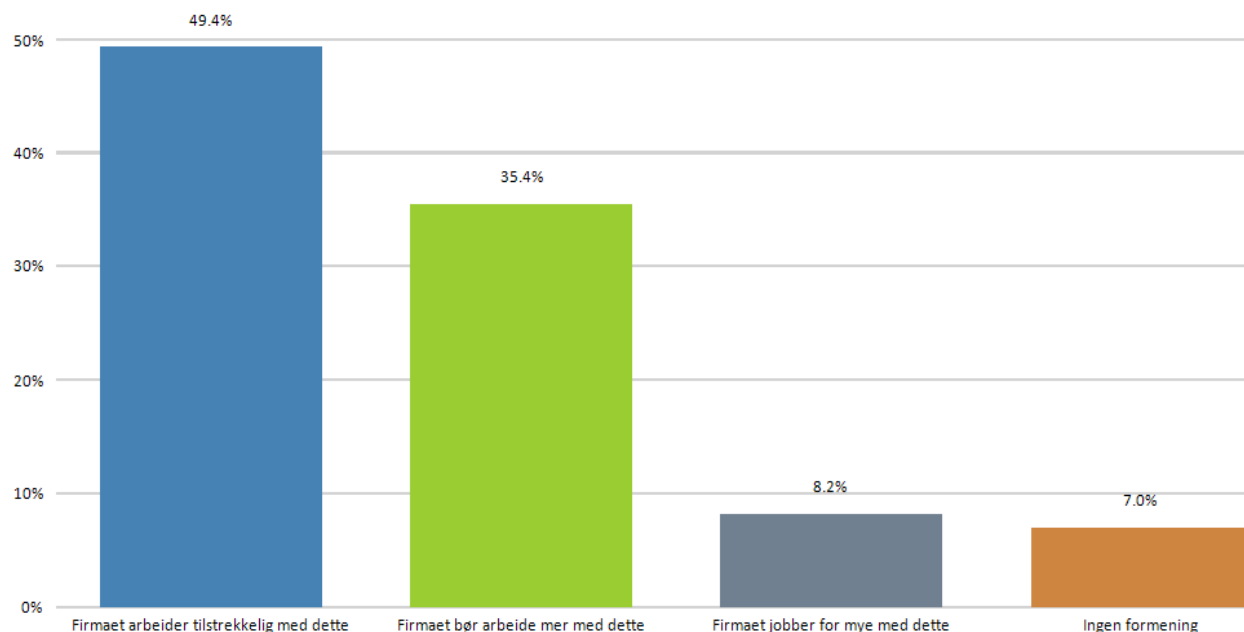
Figur 16: «I hvilken grad opplever du at menn og kvinner har like muligheter innen frontfinans i ditt firma?»

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

Blant de kvinnene som mener at menn har bedre muligheter er det en større andel som arbeider på sell-side/meglersiden enn snittet for alle respondentene (60 % mot 51 %). Og litt lavere andel er innen private equity (10 % mot 19 %). Blant de som har denne oppfatningen, er det 52 % som har arbeidet mer enn 15 år (mot 33 % blant alle respondentene) og en større andel som ønsker å arbeide færre timer (39 % mot 26 %). To tredeler av de med denne oppfatningen har barn, mot halvparten når vi ser på svarene fra alle kvinnene i undersøkelsen.

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

Det kan være interessant å vite hvordan kvinner som arbeider innen frontfinans oppfatter arbeidet med å rekruttere kvinner til slike stillinger. Her svarer halvparten av kvinnene at de mener firmaet gjør nok for å rekruttere kvinner. En av tre mener at firmaet burde arbeide mer med dette. Til sammenligning var det omtrent samme andel som i 2016 sa at det er noe initiativ, men at det må jobbes mer. Et lite mindretall opplever i 2021 at firmaet arbeider for mye med å rekruttere kvinner.



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

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

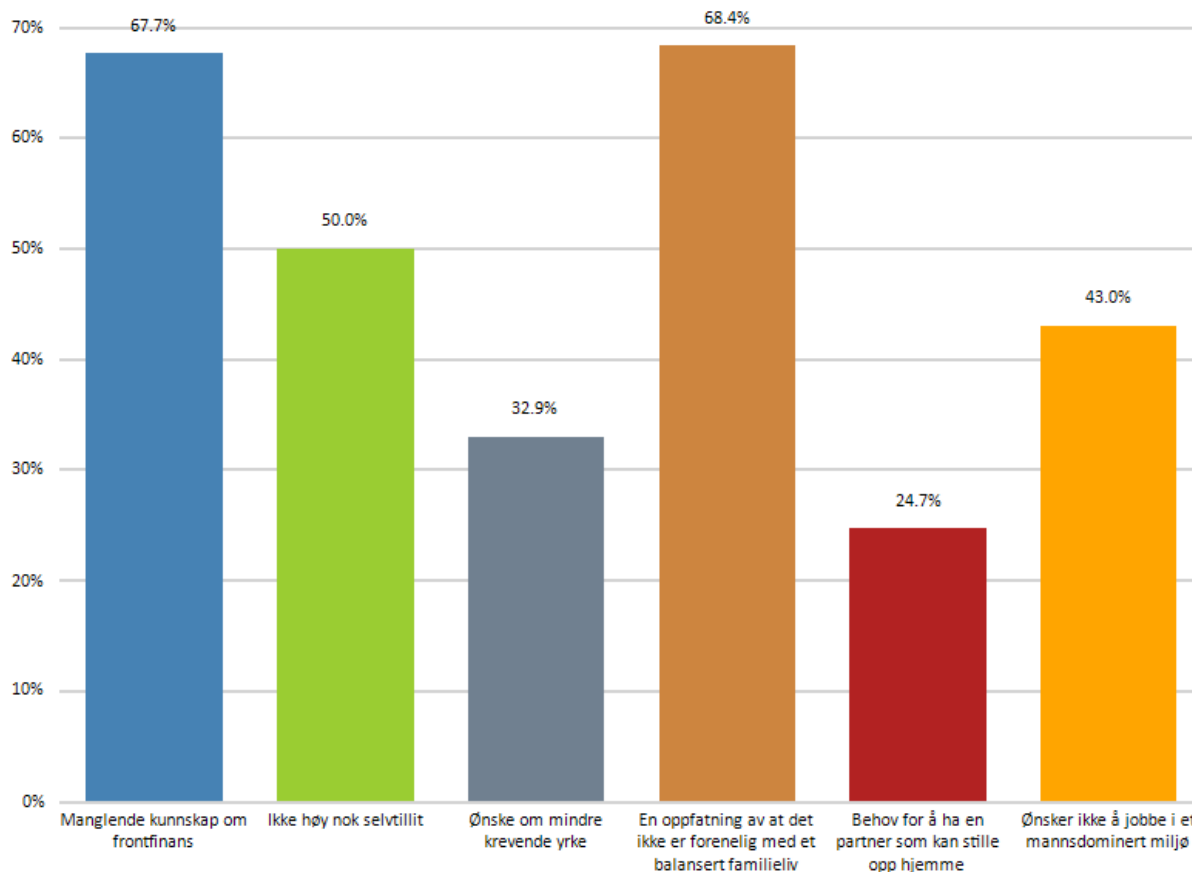
«Hos nåværende arbeidsgiver er det en relativt ok andel kvinner (kunne vært bedre) som rekrutteres fra skolen. Problemet er at det er vanskelig å holde denne andelen over tid, da flertallet slutter etter 1-3 år. Det må legges til rette for å være kunne stifte familie/graviditet og oppfølging av små barn.» (Respondent)

Behov for økt kunnskap og selvtillit, bedre work-life balance - og helst en partner

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. Mens en av fire mener at behovet for å ha en partner som kan stille opp hjemme er en viktig grunn.

«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.» (Respondent)*

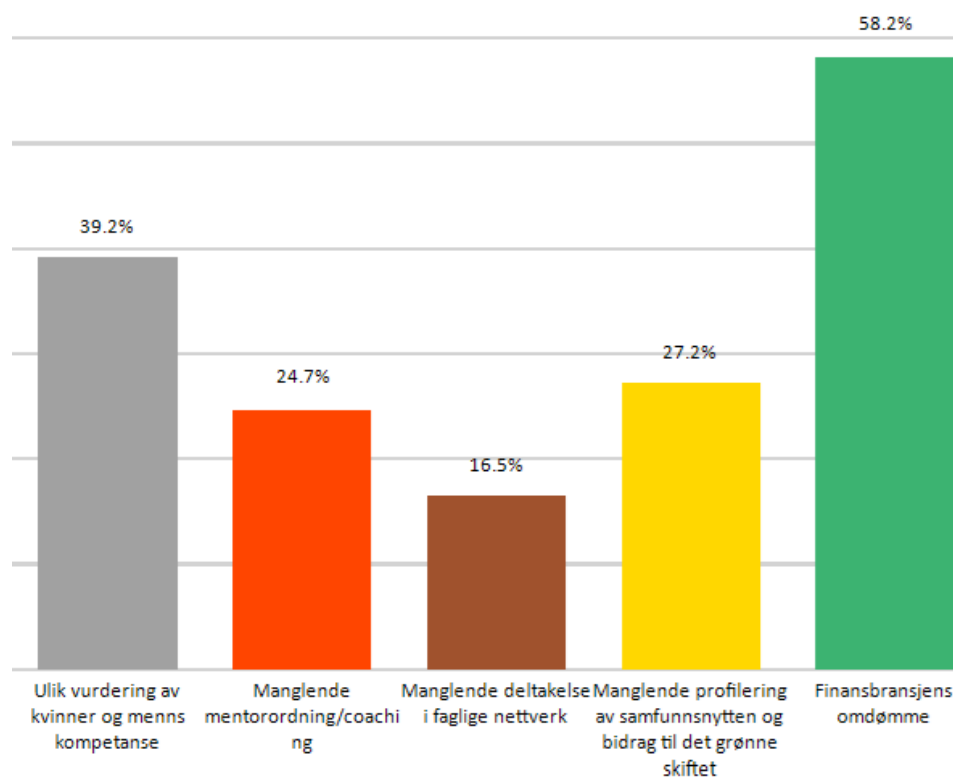
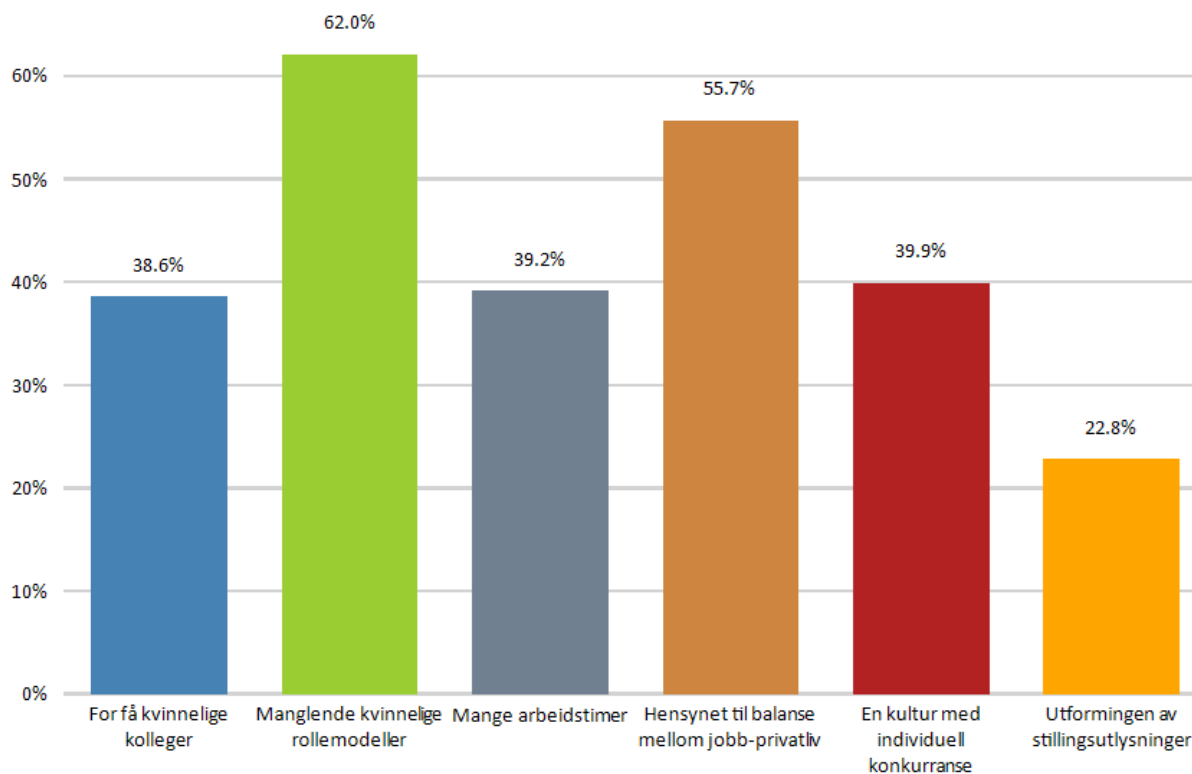


Figur 18: «Hva tror du er de viktigste grunnene til at kvinner IKKE søker seg til frontfinans? (flere svar er mulig)»

Kilde: NyAnalyse AS/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 tre av ti mener at de viktigste grunnene er for få kvinnelige rollemodeller, finansbransjens omdømme og hensynet til balanse mellom jobb-privatliv. En av fem mener også at en kultur med individuell konkurranse, mange arbeidstimer, ulik vurdering av kvinner og menns kompetanse, samt for få kvinnelige kolleger er blant de viktigste årsakene. Grafen under er delt i to for å bedre lesbarheten.



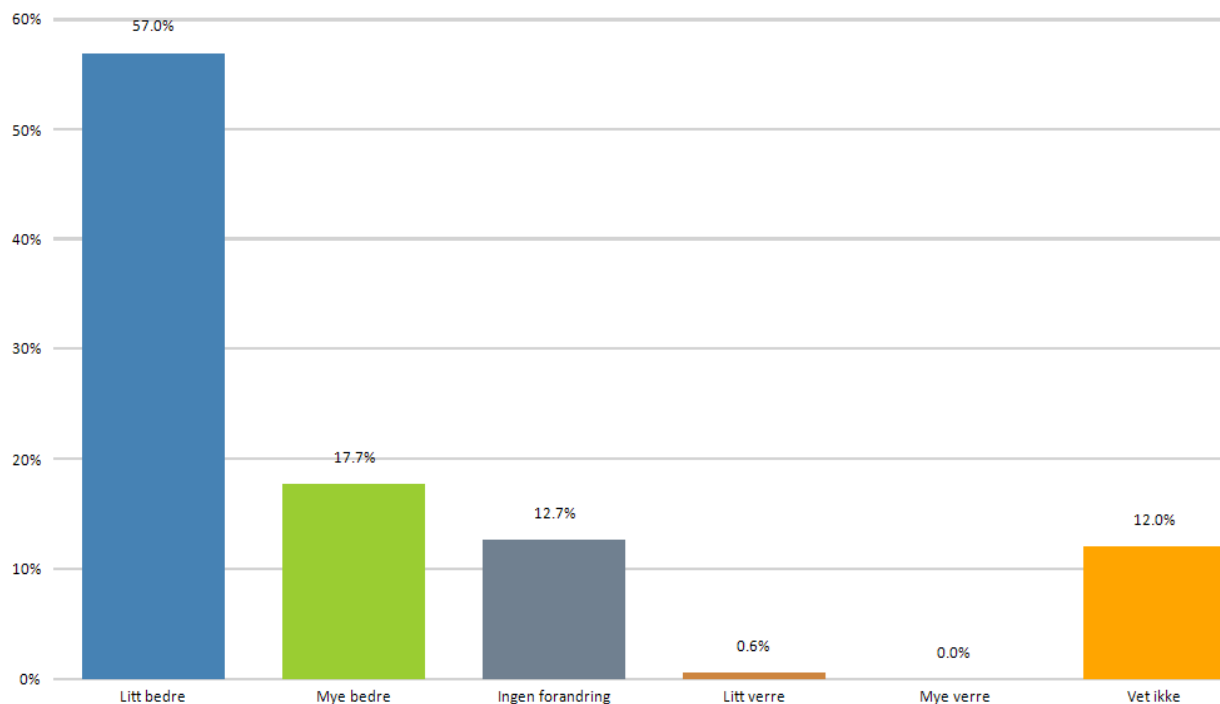
Figur 19: «Hva tror du er de viktigste grunnene til at kvinneandelen fortsatt er lav innen frontfinans? (flere svar er mulig)»

Kilde: NyAnalyse AS/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

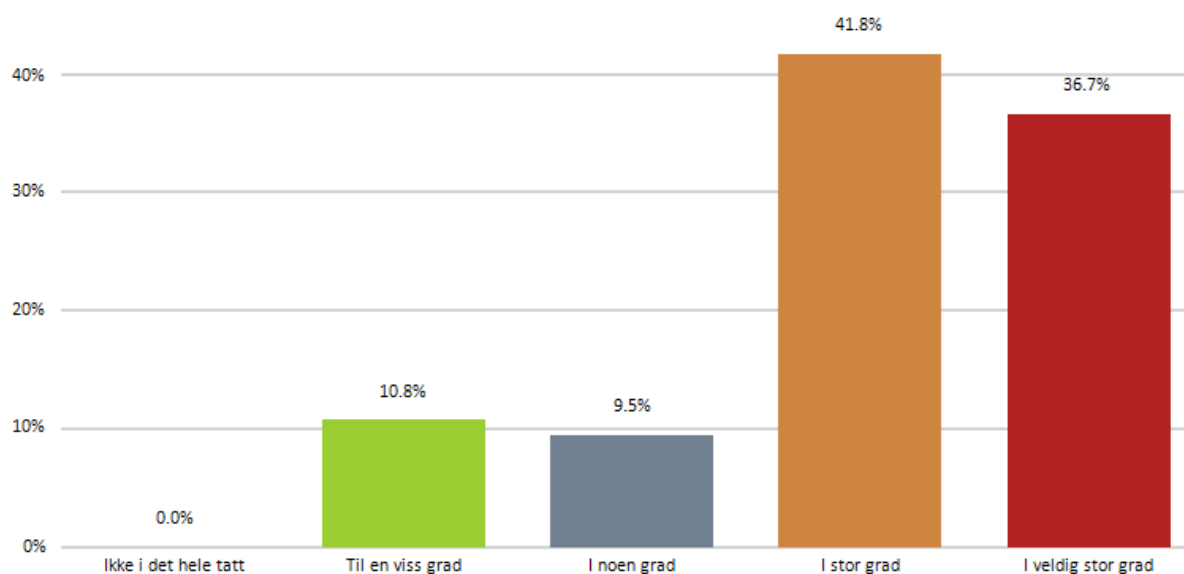
Hvordan oppfatter så kvinnene som arbeider i frontfinans at forholdene har endret seg for kvinner de siste årene? Her ser vi at tre av fem kvinner mener at situasjonen er blitt litt bedre og knapt en av fem opplever at forholdene har blitt mye bedre. Ca. 13 % mener det ikke har skjedd noen forandring.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



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

Kilde: NyAnalyse AS/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 tre av fire vil det i stor eller veldig stor grad. Ingen sier de ikke vil anbefale det.



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

Kilde: NyAnalyse AS/Bistaa AS | NFF

Andelen var høy også i 2016. Til sammenligning var det i 2016 om lag ni av ti som mente det samme (5-6 på skalaen 1-6). Både i 2021 og i 2016 er det ingen som sier de ikke vil anbefale frontfinans til kvinner.

Hva ser vi hos de kvinnene som opplever det mindre sannsynlig å bli i frontfinans?

Vi har sett nærmere på de som svarer at det er *ganske, lite* eller *ikke sannsynlig* at de fortsatt er ansatt i frontfinans om fem år. Dette utgjør ca. halvparten av respondentene. De fleste av dem ser likevel ut til å ha nokså høy trivsel med jobben i frontfinans, selv om en lavere andel svarer «svært fornøyd» (6 på en skala på 1-6).

27 % av dem arbeider mer enn 70 timer per uke, mot gjennomsnittet blant alle respondentene på 18 %. Det gjenspeiles i at en større andel av disse ønsker å arbeide færre timer (37 % mot 26 % blant alle respondenter). En større andel (13 % mot 7 %) ønsker seg en mindre krevende stilling og mer fritid, mens like mange som snittet hos alle respondenter kan tenke seg en mer ansvarsfull stilling (ca. 55%).

74 % av disse kvinnene har arbeidet inntil ti år i frontfinans, mot gjennomsnittlig 67 % blant alle respondenter. En større andel av dem har ikke barn (58% mot 49%). En litt større andel av disse opplever det som veldig eller litt utfordrende å kombinere stillingen i frontfinans med barn og familie (56 % mot 46 %).

Noen flere i denne gruppen opplever at menn har bedre muligheter enn kvinner i frontfinans i sitt firma (40 % mot 33 %) og litt lavere andel er fornøyd med firmaets arbeid med å rekruttere kvinner.

Noen refleksjoner rundt mulige tiltak

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.»*
- *«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.»*
- *«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.»*

Oppsummering av sammenligningen av spørreundersøkelsene 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 kan likevel være mulig å si noe om endringer blant kvinner i frontfinans og utviklingstendenser de siste årene. Ifølge vår oppdragsgiver er det et begrenset antall kvinner som arbeider i stillinger i frontfinans. Dermed er trolig svarandelene både i 2021 og 2016 relativt høye.

Hovedtendenser:

- Det store flertallet vil fortsatt i stor grad anbefale andre kvinner å jobbe innen frontfinans.
- Det er en økt andel yngre kvinner, samtidig som en større andel ikke lever med en partner.
- Fortsatt mener vel en tredel at firmaet må jobbe mer med å rekruttere kvinner.
- En større andel arbeider inntil 50 timer i uken, mens en mindre andel jobber flere timer enn dette.
- Mange flere i 2021 enn i 2016 kan i arbeide hjemmefra og har fleksibel arbeidstid.
- Litt flere mener at manglende selvtillit og hensyn til familieliv kan stå i veien for flere kvinner.

Alder og sivilstatus:

- Sammenlignet med undersøkelsen i 2016, er det nå en større andel kvinner under 50 år. I 2016 var det 22 % som oppga at de var 51 år eller mer, mens denne andelen har sunket til 14 % i årets undersøkelse.
- I 2016 var det kun 13 som svare at de ikke levde med en partner, mens denne andelen har økt til 29 %.

Arbeidstid:

- 61 % jobber 41-50 timer i uken i 2021, opp fra 48 % i 2016.
- Andelen som jobber 51-60 timer er nesten uforandret (19 % i 2021, 18 % i 2016).
- Færre jobber 61-70 timer. I 2021 var andelen 13 %, ned fra 21 % i 2016.
- 5 % jobber over 70 timer i 2021, mens det var 8 % i 2016 (omtrent samme).

Utfordringer knyttet til rekruttering av kvinner:

- 33 % i 2021 mener et ønske om et mindre krevende yrke er en utfordring, ned fra 38 % i 2016.

- 50 % i 2021 tror at manglende selvtillit er en utfordring, opp fra 36 % i 2016.
- 43 % i 2021 tror at kvinner ikke ønsker å jobbe i mannsdominert miljø. I 2016 sa 58 % at bedre kjønnsbalanse var en utfordring med rekruttering.

Behov for å rekruttere kvinner til frontfinans:

- I 2021 er det 35 % 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.

Balanse mellom jobb og fritid/familieliv:

- I 2021 er det 78 % som blir tilbudt muligheten til å jobbe hjemmefra, opp fra 32 % i 2016. Hvorvidt dette skyldes corona-pandemien, samt hvordan ordningen vil utvikle seg etter at pandemien er over, vites ikke.
- I 2021 er det 58 % som blir tilbudt fleksible arbeidstider, opp fra 34 % i 2016.
- 68 % i 2021 mener at en tro på at frontfinans ikke er forenlig med familieliv er en utfordring. 58 % i 2016 sa at «familiære begrensningen» kunne være en utfordring.

Hvorvidt frontfinans anbefales til andre kvinner:

- I 2021 sier tre av fire respondenter at de vil anbefale dette i veldig stor grad eller i stor grad (4-5 på skalaen 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.

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

« - Hva jeg liker best? Å jobbe med oppegående og faglig dyktige mennesker Og det å være tett på hendelsene i samfunnet og hvordan disse påvirker økonomien både på makro og mikronivå.»

VEDLEGG: SPØRREUNDERSØKELSE OG SPØRRESKJEMA

Her følger invitasjonen til spørreundersøkelsen og selve spørreskjemaet med svaralternativer.

Der det er 1-2% 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

Mette Lindbæk
Leder av Norske Finansanalytikeres Forening
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 Viktigste)

	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"/>
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"/>

	1	2	3	4	5	6
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 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"/>
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 samfunnsnyttene 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

Hjemmeside: www.nyanalyse.no

Bistaa AS

E-post: eli.aspelund@bistaa.net