

"Kvinner i finans"

SAMMENDRAG AV SPØRREUNDERSØKELSE - JUNI 2016




VERDIPAPIRFORETAKENES
FORBUND

 Kepler
Cheuvreux

Styringsgruppen har ordet.

Flere kvinner bør velge karriere innen finans

Til sammen har vi en lang karriere innen finans, analyse og forvaltning. Vi har valgt denne bransjen fordi vi finner arbeidet samfunnsnyttig, stimulerende og med stadig nye faglige utfordringer. Det finnes aldri en kjedelig dag på jobben!

Vi har få kvinnelige kollegaer, og har ikke opplevd at det har blitt flere med årene. Vi vet at et miljø med stort mangfold har evne til å se og tolke problemstillinger fra flere vinkler, utfylle hverandre bedre og dermed øke sjansen for å skape bedre resultater. Vi tror det er flere kvinner som oss - som vil finne seg godt til rette, gjøre en god jobb og bidra til positiv fornying i vår bransje.

Resultatet av undersøkelsen har gitt oss svar som gir oss grunnlag for videre arbeid. Synet på bransjen og arbeidet er gjennomgående positivt for kvinner som jobber der. Noe som står i kontrast til etterlatt inntrykk av en mannsdominert bransje som kan skremme unge fra å søke seg hit.

Derfor ønsker vi, og andre initiativtagere til dette prosjektet, å bidra til å spre kunnskap om hva det innebærer og jobbe innen megler-, og forvaltningsmiljøer.

Det er ikke alle, hverken menn eller kvinner, som passer for en slik krevende jobb. Det vi imidlertid vet, er at det er mange unge kvinner som ønsker en spennende og givende karriere hvor de kan bidra til bærekraftig økonomisk vekst i samfunnet, og da er finans midt i blinken!



Alexandra Morris
Investeringsdirektør
SKAGEN Fondene
(1/9-16)



Anne Gjøn
Head of Research
Handelsbanken
Markets



Ida Christine Gyldenløve
Financial Analyst
Swedbank Markets



Lill Aafoss
Portfolio Manager
DNB Wealth
Management

Om undersøkelsen

Verdipapirforetakenes Forbund (VPFF) har fått gjennomført en unik spørreundersøkelse blant en gruppe kvinner som arbeider i "front-end" av finansbransjen. Bakgrunnen var en klar tilbakemelding fra styringsgruppen til prosjektet om at denne delen av bransjen har en klar underrepresentasjon av kvinner og at prosjektet måtte starte med å finne ut hvordan de faktiske forholdene for kvinner i bransjen er. De to hovedspørsmålene var om arbeidet i seg selv er tilfredsstillende og om man ville anbefale bransjen til yngre kvinner. Man ønsket også å finne svar på om en karriere innen finans kunne kombineres med barn og familie og om arbeidstiden og permisjoner skilte seg betydelig fra normalen i samfunnet.

Prosjektet om kartlegging av kvinners erfaringer med bransjen har fått finansiell støtte fra Finansmarkedsfondet i 2015. Selve gjennomføringen av spørreundersøkelsen er gjort av konsulentselskapet Kepler Cheuvreux gjennom høsten 2015. VPFF med bistand fra NyAnalyse AS har oppsummert undersøkelsens hovedfunn i denne kortversjonen.

Representativt utvalg kvinner

Etter grundig gjennomgang av bedrifter innen finans og arbeidsoppgaver, ble det sendt spørreskjema til 75 kvinner med relevant stilling i bransjen, definert som front-finans. Arbeidet med identifikasjon og kontakt med disse kvinnene krever innside kjennskap til bransjen og det er dette utvalget av profesjonelle kvinner som er det nye og viktige med denne undersøkelsen. Vi har kunnet identifisere dem og vi har fått vite hvordan disse profesjonelle og dedikerte kvinnene opplever sitt arbeid og sin arbeidssituasjon.

Vi mener at de 47 svarene, som gir en svarprosent på hele 63 prosent, tilsier at undersøkelsen er representativ for alle kvinner som jobber i bransjen. Det er en god spredning i svargruppen med tanke på både alder og antall år med arbeidserfaring fra selve bransjen. Alle respondenter har høyere utdanning innenfor økonomi, finans og/eller ledelse. Videre har kvinnene som svarer ulike ansvarsområder innenfor «front-end finans» som eksempelvis porteføljeforvalter, oppgaver innen *corporate finance*, analyse eller sales/trading av verdipapirer. En fjerdedel av de som svarer har lederansvar, og dette er også representativt for bransjen.

VPFFs målsetning med prosjektet

Det er uheldig for vår del av finansbransjen at det er for få kvinner som velger arbeidsgivere og yrkeskarriere hos finansforetakene. Siden andelen kvinnelige studenter på siviløkonomstudier er i ferd med å ta igjen andelen mannlige, betyr det at bransjen går glipp av kunnskapen og innsatsen til svært mange dyktige økonomer. Derfor er det viktig å få ny innsikt om hvilke forhold som er negative og positive tilknyttet det å jobbe innen finans. I neste omgang tror vi det er mulig å trekke lærdom fra undersøkelsen, slik at flere kvinner faktisk velger vår bransje. Først da kan vi lykkes fullt ut med målsetningen styringsgruppen slo fast: "Vi ønsker flere dyktige kvinnelige kolleger som gir bedre balanse og kompetanse".

HOVEDFUNN

- Kvinner som jobber med «front-end finans» er meget sterkt motivert av faglig interesse/utfordringer. Lønn og andre faktorer rangeres mye lavere. De er dedikerte, hardtarbeidende profesjonsutøvere.
- Nesten 90 prosent er svært positive til å jobbe i bransjen og vil anbefale andre kvinner å søke seg til «front end finans».
- Kvinner i front-finans får barn på lik linje med andre yrkesaktive kvinner. Imidlertid synes de å ta noe kortere permisjon. I stor grad er lengden på fødselspermisjonen bestemt uten arbeidsgivers påvirkning. Dette vitner om ambisiøse kvinner i krevende jobber som prioriterer egen karriere innenfor vanlige familierammer.
- De fleste mener at det ikke er diskriminering av kvinner i bransjen. Et mindretall (1 av 10) sier at diskriminering er et problem.
- Det er et stort potensial for at flere kvinner deltar i ulike nettverk, og at dette igjen kan øke rekrutteringen til bransjen.
- Ifølge undersøkelsen eksisterer det et potensiale for å øke fokuset på rekruttering av kvinner til finansbransjen. Over halvparten av respondentene svarer at det ikke eksisterer, eller bør være mer, målrettet rekruttering av kvinner i bransjen.
- Samlet sett indikerer resultatene at bransjen oppleves som mer positiv av kvinner som jobber i finans enn det omverdenen synes å tro. Dette betyr ikke at bransjen som sådan frifinnes uten videre. Det er, på tross av arbeidets natur og bransjens egenart, et betydelig rom for å bedre kjønnsbalansen.

Tiltak for å bedre kvinneandelen

Informasjon og rekruttering

- Få frem i all kommunikasjon at finansbransjen har viktige sentrale oppgaver i samfunnet og økonomien
- Få frem at kvinnene i undersøkelsen er veldig tilfredse med sitt valg men at dette er et krevende yrke.
- Få mer aktivt lederskap i bransjen der man annonserer mål om rekruttering og utvikling av flinke kvinner med mål om å beholde dem på lang sikt.
- Vær mer aktiv i rekruttering av kvinner ved å fremheve dyktige rollemodeller og gi bedre informasjon.
- Legge bedre til rette for mentorordninger og coaching for alle yngre ansatte i bransjen
- Legge bedre til rette for nettverksbygging for kvinner i bransjen.

Balansen jobb og familie

- Legg bedre til rette for fleksibilitet og bruk av hjemmekontor der forholdene tillater det
- Støtt opp om barselpermisjoner og unngå diskriminering tilknyttet permisjon.

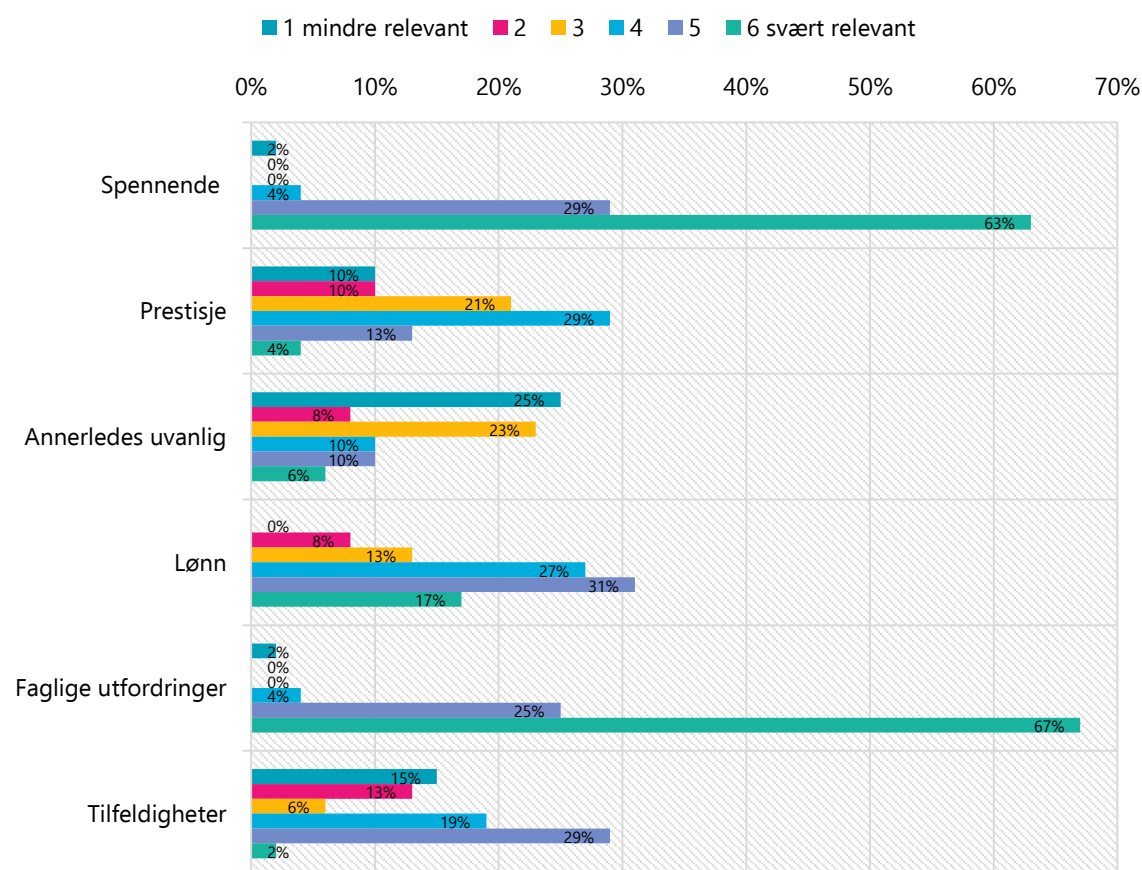
Hvilke erfaringer har kvinner som jobber i front-finans fra bransjen?

Det er gjennomført en relativt omfattende spørreundersøkelse til kvinner om hvorfor de valgte finansbransjen, hvordan de oppfatter bransjen selv og arbeidsforholdene der samt hvordan det lar seg kombinere med et normalt familieliv. Vil de anbefale kvinnelige studenter å søke jobb i denne bransjen i fremtiden?

Gjennomgang av de viktigste funnene i spørreundersøkelsen

1. Hvorfor valgte kvinnene i utvalget finansbransjen?

Figur 1 Hvilke faktorer bidro til at du startet å jobbe i frontfinans? (Skala fra 1-6, der 1 er mindre relevant og 6 er svært relevant).



Kilde: Kepler Cheuvreux

Viktig funn fra undersøkelsen: " Den faglige interessen er viktigst for jobbvalget"

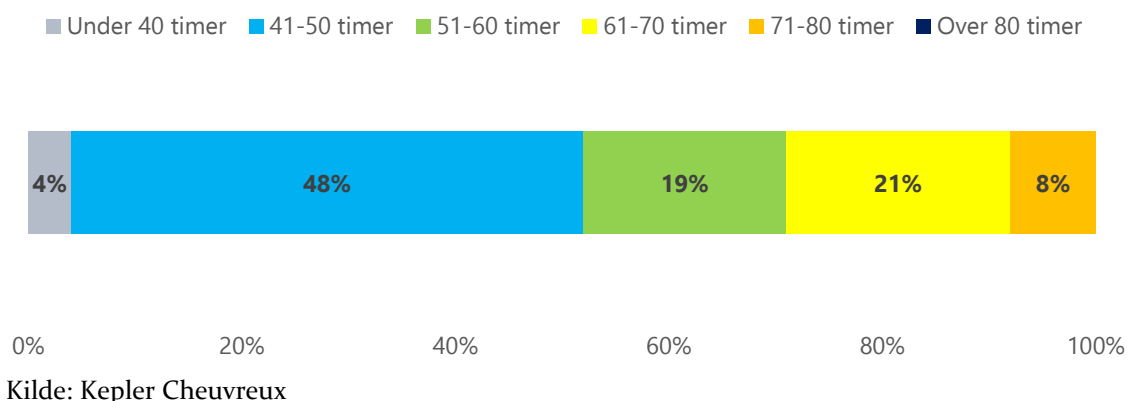
- De aller fleste, eller 9 av 10, sier at den faglige interessen er avgjørende for hvorfor de valgte å jobbe i bransjen.
- Gruppen av kvinner som jobber i finans har "spennende jobb" som nest viktigste grunn til at de valgte karriere i bransjen.

Det er tydelig fra svarene til gruppen at høy lønn ikke er hovedgrunnen til at de har valgt å jobbe i "front-end" finans. 48 prosent svarte 5 eller 6 på skala over "viktighet".

Disse kvinnene er faglig meget interesserte og de er dedikerte til de profesjonelle aspektene ved arbeidet. Dette er muligens ikke ulikt kvinner i andre krevende profesjonsyrker.

2. Hvor lange arbeidsdager har kvinner i bransjen?

Figur 2 Hvor mange timer arbeider du gjennomsnittlig per uke?

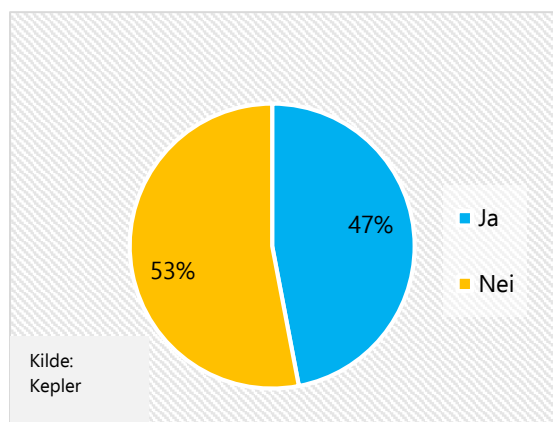


Viktig funn fra undersøkelsen: "Kvinner i front-finans jobber mer enn normalt"

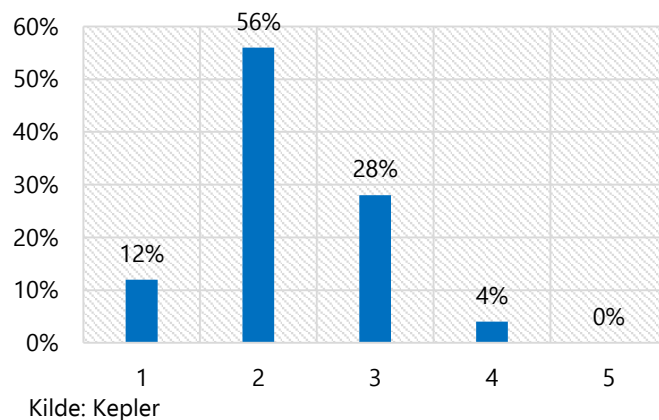
- Kvinner i finans jobber som ventet mer enn gjennomsnittet i norsk arbeidsliv.
- Rundt halvparten av gruppen jobber under 50 timer per uke med klar størst vekt på 41-50 timer.
- Rundt 1 av 5 sier de jobber 51 til 60 timer per uke og tilsvarende stor andel jobber 61 til 70 timer ukentlig. 8 prosent svarer at de jobber 71 -80 timer ukentlig.

3. Hvor mange har barn og hvor lange barselpermisjoner tok de?

Figur 3 Har du fått barn i løpet av tiden I frontfinans?



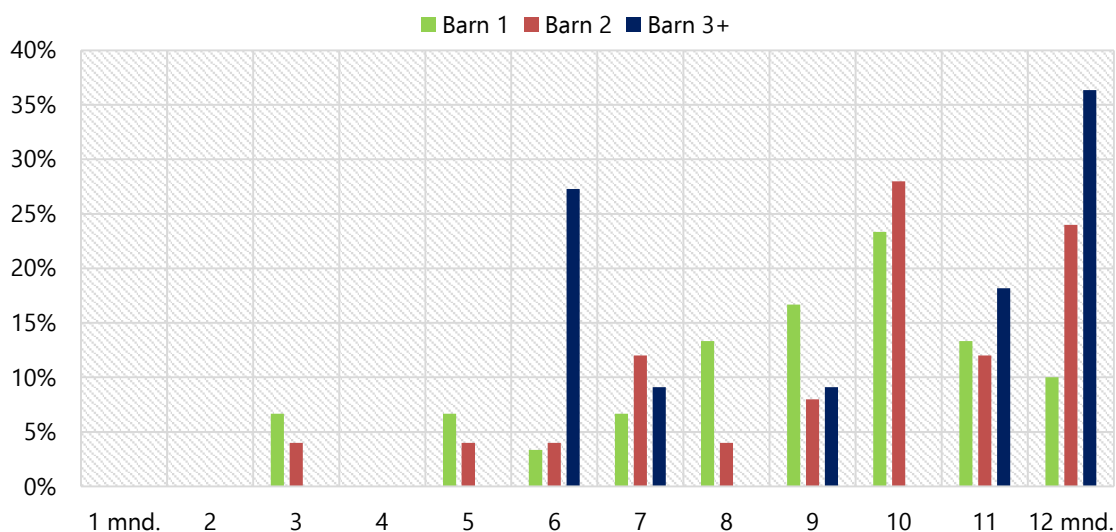
Figur 4 Hvor mange barn hadde mens du jobbet i frontfinans?



Viktig funn fra undersøkelsen: "Kvinner innen front-finans har tid til barn"

- Over halvparten av kvinnene som svarte i undersøkelsen har fått barn i perioden de jobbet i bransjen.
- Av gruppen som hadde barn var det 56 prosent som hadde 2 barn, 28 prosent som hadde tre barn og 12 prosent som hadde ett barn. 4 prosent hadde 4 barn.
- Dette er tilsvarende som for befolkningen for øvrig og indikerer derfor at kvinner i finans får barn på lik linje får med den gjennomsnittlige yrkesaktive kvinnen.

Figur 5 Om du har barn, hvor lang permisjon med fullstendig fravær fra arbeid hadde du?



Kilde: Kepler Cheuvreux

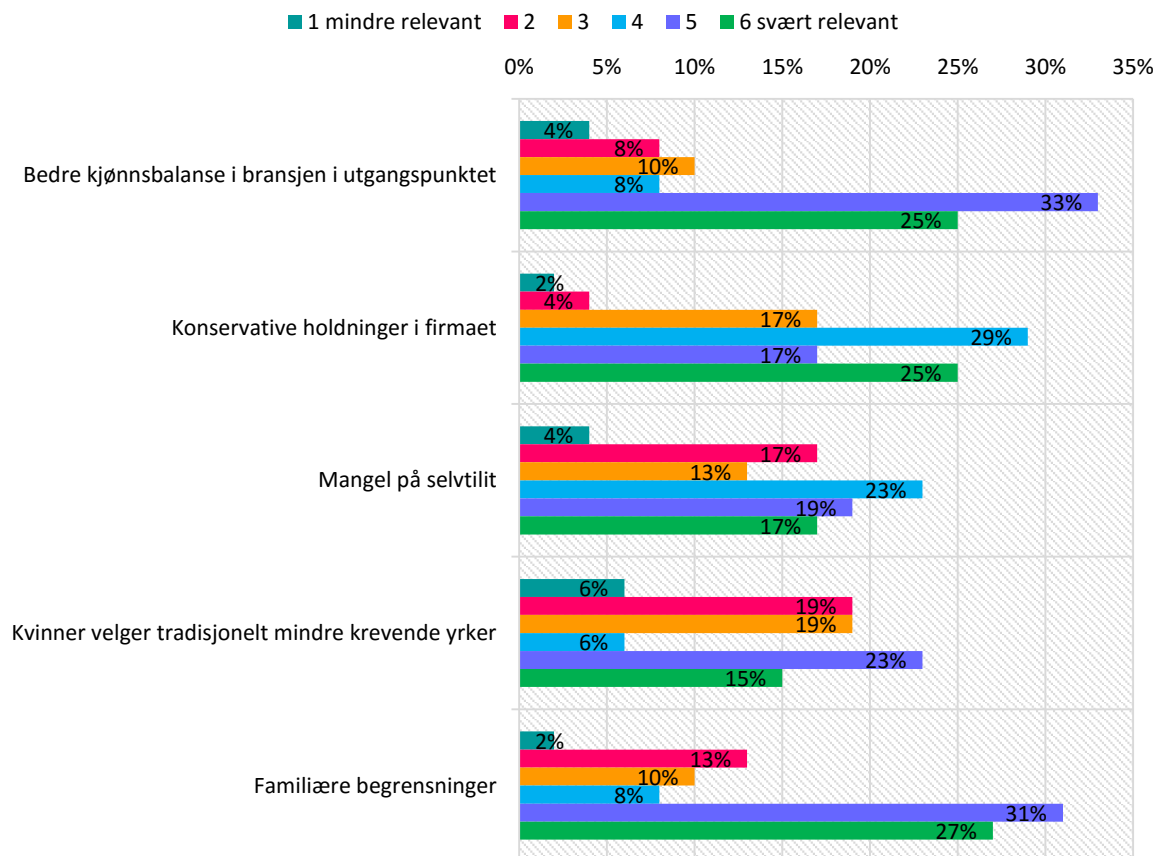
Viktig funn fra undersøkelsen: "Kvinner i front-finans tar noe kortere barselpermisjoner"

- Gjennomsnittlig lengde på barselpermisjon for første barn er ca 9 måneder, men halvparten oppgir 10-12 måneder som er helt på "normalen" for kvinner flest¹
- For barn nummer 2 og 3 tok kvinner i finans ut ca 9,5 måned permisjon i snitt etter fødsel, og dette er ikke veldig annerledes enn for andre høyt utdannede kvinner.
- Det var imidlertid noen få kvinner, dvs. 4 av svarene for første barn, som tok ut relativt kort (3 til 5 måneders) barselpermisjon. Dette kan allikevel skyldes flere utenforliggende forhold som for eksempel utenlands jobb

¹ SSB oppgir at gjennomsnittlig lengde på fødselspermisjon blant mødre i 2009 var 44 uker, eller i underkant av 11 måneder. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/likere-delning-av-foreldrepermisjonen>

4. Hvilke utfordringer er størst tilknyttet rekruttering av flere kvinner til bransjen?

Figur 6 Hva mener du er hovedutfordringen med å få flere kvinner inn i finanssektoren?



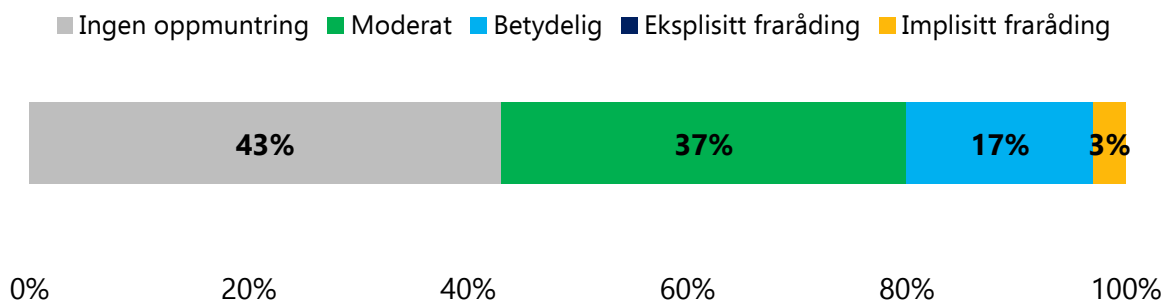
Kilde: Kepler Cheuvreux

Viktig funn fra undersøkelsen: "Få kvinner og familieforhold største utfordringer for rekruttering av kvinner"

- Kvinner i bransjen, hele 6 av 10, sier at overvekten av mannlige ansatte er en stor utfordring ved rekruttering av flere kvinner. (Svarer 5 eller 6 på skala over viktighet).
- En like stor utfordring som ubalansen mellom kjønnene er om familiesituasjonen er forenlig med å jobbe i bransjen.
- Rundt 4 av 10 kvinner svarer at konservative holdninger i bedriftene kan være en utfordring ved rekruttering av flere kvinner.

5. Støtter arbeidsgiver permisjoner og legger til rette for kvinner i bransjen?

Figur 7 Om du har barn, i hvilken grad oppmuntret arbeidsgiver deg til å ta permisjon?



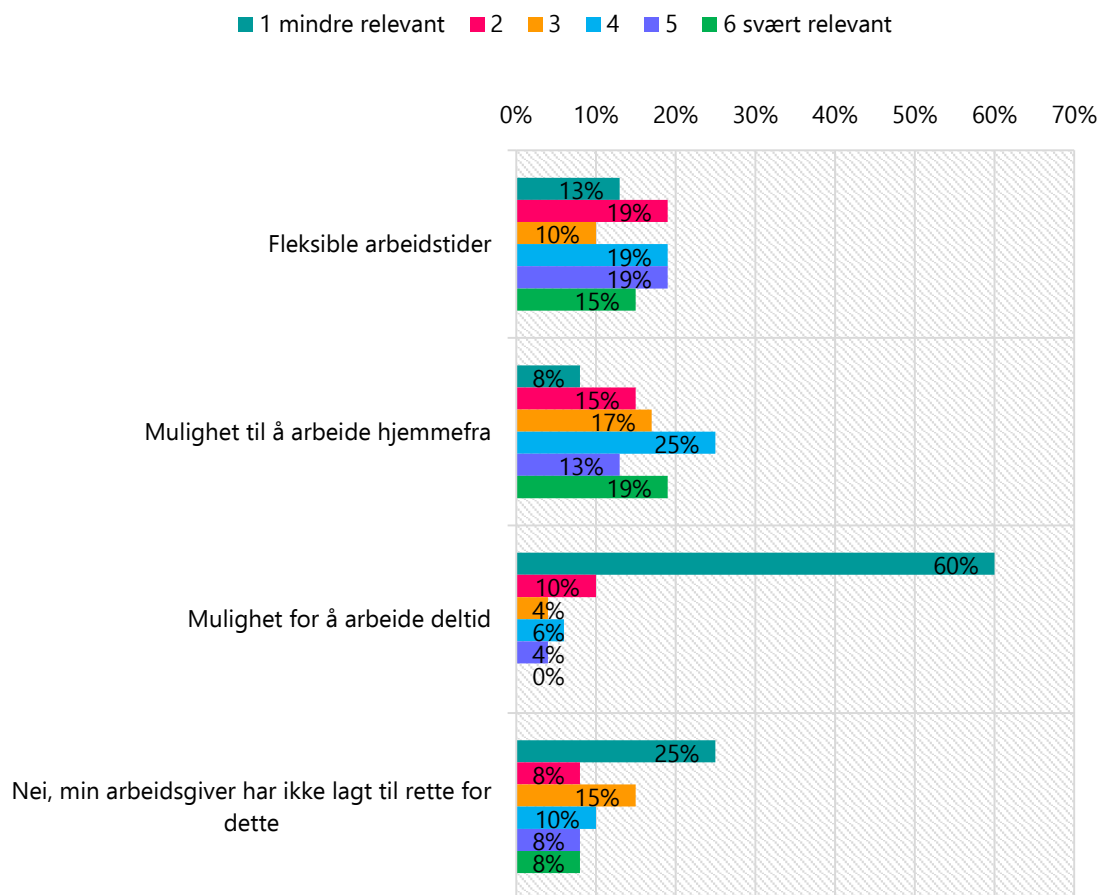
Kilde: Kepler Cheuvreux

Viktig funn fra undersøkelsen: "Moderat støtte til permisjoner fra arbeidsgiver"

- Halvparten av kvinner som tok barselpermisjon opplevde at arbeidsgiver oppmuntret (i moderat eller stor grad) til å gjøre dette.
- 4 av 10 opplevde ingen form for oppmuntring tilknyttet uttak av barselpermisjon, mens en svært liten andel (3 prosent) oppga at arbeidsgiver indirekte var skeptisk/lite støttende til dette.
- Undersøkelsen viser også at et klart flertall av kvinner i bransjen (85 prosent) som fikk barn, bestemte selv hvor lang permisjonstid de tok, uten innblanding fra arbeidsgiver.

Fleksibilitet innen bransjen

Figur 8 Har din arbeidsgiver lagt til rette for å hjelpe deg med å kombinere ditt arbeidsliv og privatliv?



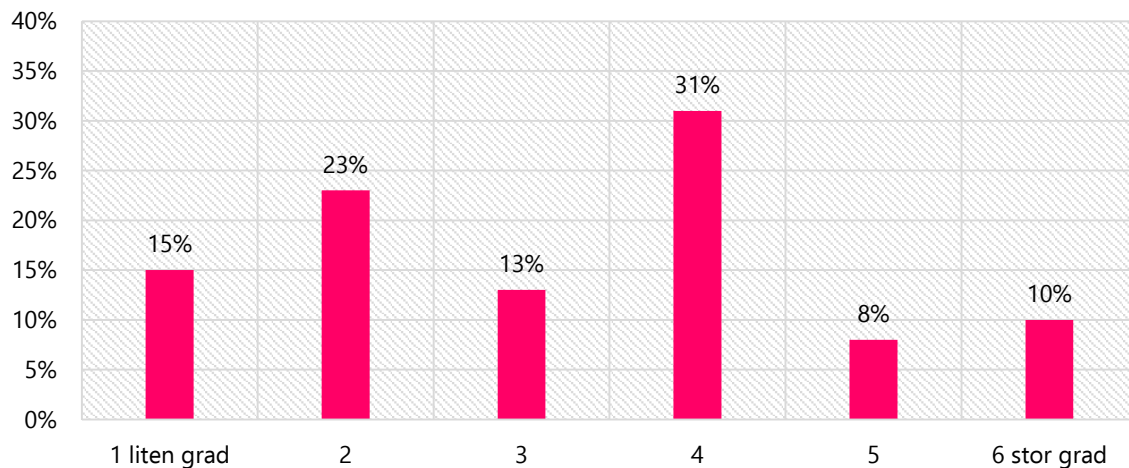
Kilde: Kepler Chevreux Chevreux

Viktig funn fra undersøkelsen: "Deltid er ikke mulig, men hjemmekontor og fleksible arbeidstider er nokså vanlig i deler av bransjen"

- Rundt 1 av 3 av kvinner i finans har mulighet til å jobbe hjemmefra, og tilsvarende andel har mulighet på fleksibel arbeidstid i perioder.
- 1 av 4 arbeidsgivere har ikke gjort noen tiltak for å bedre muligheten til å kombinere jobb med familie.
- Et stort flertall har ikke mulighet til å jobbe deltid (70 prosent), men det ønsker heller ikke kvinner i finans å gjøre (75 prosent sier ikke interessert).

6. Er det et problem med diskriminering av kvinner i bransjen?

Figur 9 På en skala fra 1-6, der 6 er betydelig, hvordan opplever du graden av kjønnsulemper i din stilling?



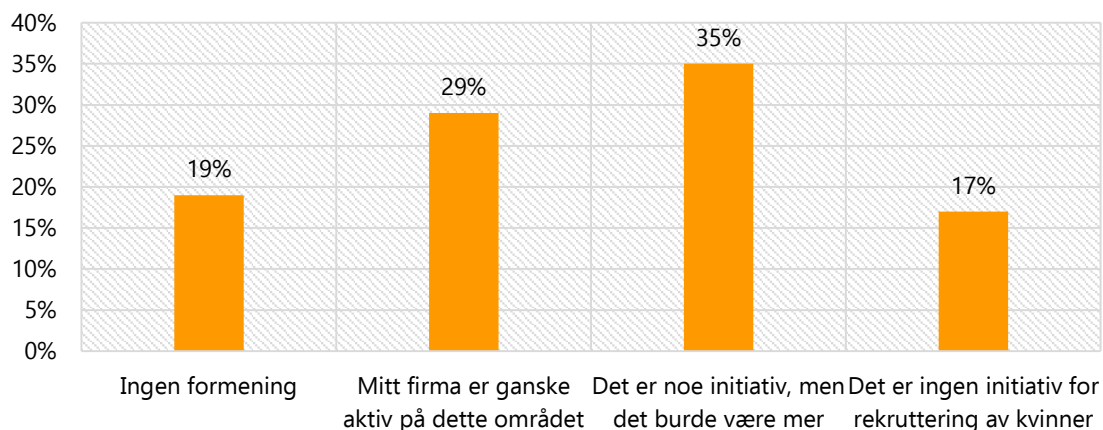
Kilde: Kepler Cheuvreux

Viktig funn fra undersøkelsen: "Noen få signaler på diskriminering i bransjen"

- Omtrent 4 av 10 (eller 38 prosent) svarer at arbeidsmiljøet ikke er preget av kvinnediskriminering. (Svarer 1 og 2 i figur over).
- 18 prosent sier at det er diskriminering mellom kvinner og menn i deres arbeidsmiljø, hvor av 1 av 10 er tydelig på utfordringen.
-
- 44 prosent svarer midt på treet med svaralternativer 3 og 4

7. Forsøker arbeidsgiver å rekruttere flere kvinner?

Figur 10 Hva mener du om din arbeidsgivers initiativ for å rekruttere kvinner til ditt firma?



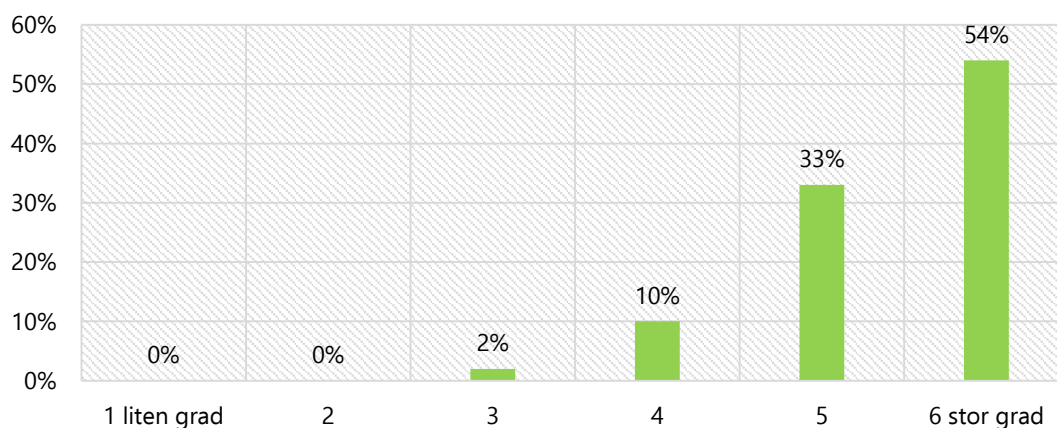
Kilde: Kepler Cheuvreux

Viktig funn fra undersøkelsen: "Rom for forbedringer i rekrutteringen av kvinner"

- 3 av 10 mener at arbeidsgiver er ganske aktiv i rekruttering av flere kvinner.
- Hele 35 prosent sier at det er noen initiativer, men at det burde vært mer.
- 17 prosent svarer at det ikke er noen tiltak for rekruttering av flere kvinner.

8. Vil kvinner i finans anbefale andre kvinner jobb i sin bransje?

Figur 11 På en skala fra 1-6, der 6 er «høy», i hvilken grad vil du anbefale yngre, ambisiøse kvinner å søke seg til den krevende delen av finansbransjen?



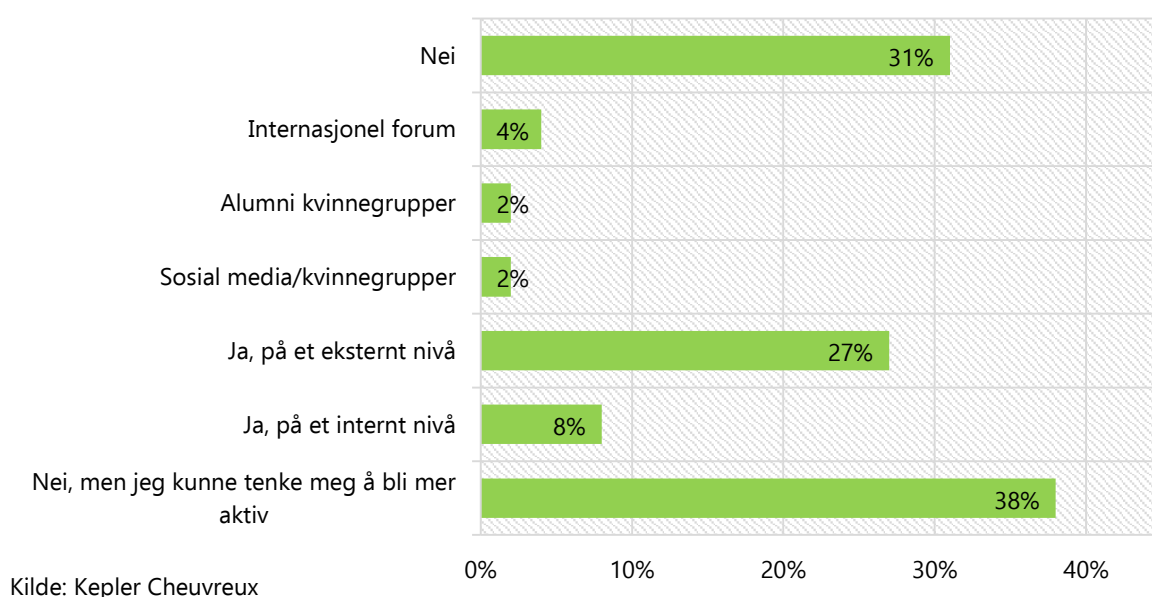
Kilde: Kepler Cheuvreux

Viktig funn fra undersøkelsen: "Et solid flertall anbefaler bransjen til yngre kvinner"

- 87 prosent av kvinnene som har svart på undersøkelsen, anbefaler sterkt andre kvinner til å søke jobb i bransjen. (Svarer 5 eller 6 på skala over viktighet).
- Det er ingen som svarer at de ikke vil anbefale bransjen (dvs. svarer 1 eller 2).

9. Hvor mange kvinner i finans deltar i ulike nettverk?

Figur 12 Deltar du i et kvinnelig nettverk?



Viktig funn fra undersøkelsen: "Stort potensial for at flere kvinner deltar i nettverk"

- Rundt en tredjedel av kvinner i bransjen deltar i faglig eller sosialt nettverk.
- Nettverket er som oftest ikke tilknyttet egen arbeidsplass (27 prosent svarer det).
- 31 prosent sier at de ikke deltar i en type nettverk og ikke ønsker det.
- Det er et stort potensial ved at 38 prosent svarer at de ikke deltar i nettverk i dag, men at de kunne tenke seg å være mer aktive fremover.