

www.mediaplanet.com

Les hele kampanjen på [www.næringslivnorge.no](http://www.næringslivnorge.no)

# Kvinner i finans

Utdanning

## Kvinnene inntar finans

ANNONSE FRA NTNU

**Mangfold**  
Målrettet satsning gir resultater. Nå ledes flere av fondene av kvinner. s.11

**Sammen om kunnskap**  
Samarbeider for å finne løsninger som bringer verden litt fremover. s.13

ANNONSE FRA INVESTINOR

ANNONSE FRA UIA

HEI, DU SOM SKAL TA VALGET!



→ NORGES HANDELSHØYSKOLE  
for deg som vil noe mer





## I DENNE UTGAVEN

07

**Finansco**

Ekspertens beste tips for å gjøre gode investeringer.



10

**Mari Rindal Øyen**

Deler sine erfaringer som kvinne i frontfinans.

12

**Female Business Forum**

Et inspirerende eksempel på studenters engasjement for å skape reell endring.

Prosjektleder: **Hedda Kveum** (hedda.kveum@mediaplanet.com) Adm.dir.: **Petter Hjelvik Søberg** Produksjonsleder: **Emma Wirenhed** Forretningsutvikler: **Silje Marie B. Aagenæs** Designer: **Sarah Casu** Distribusjon: **Aftenposten**  
Desember 2023 Trykkeri: **Schibsted Trykk** Mediaplanet  
Kontaktinformasjon: E-post: [no.prod@mediaplanet.com](mailto:no.prod@mediaplanet.com)  
Forsidebilde: **Elin Iversen**

@mediaplanetnorway

Resirkuler gjerne avisen

FOTO: MORTEN BRAKSTAD



**Arne Fredrik Håstein**  
Nestleder  
Finansforbundet

# Kjønnsbalanse gir resultater

– Å jobbe i finans er attraktivt, der ansatte har store muligheter for kompetanseheving og utvikling. Men det er fortsatt en vei å gå når det gjelder likestillingsarbeidet i næringen, sier Arne Fredrik Håstein, nestleder i Finansforbundet.

**L**ønnsforskjellen mellom kvinner og menn er redusert fra 21 prosent i 2010 til 15 prosent i dag. Andelen kvinnelige ledere har hatt en svak økning fra 32,3 prosent i 2015 til 34 prosent i 2022.

– Bransjen går i riktig retning, men det går for tregt og vi savner flere initiativ som gjør en forskjell, sier Håstein.

**Mer likestilt og mangfoldig næringsliv**

Finansforbundet ønsker å bidra til at bransjen selv tar ansvar og ser muligheter i et mer likestilt og mangfoldig næringsliv.

– Kjønnsbalanse i ledelsen har vist seg å være god business for de selskapene som tør å satse. Det handler om å skape en kultur og et arbeidsmiljø som stimulerer til karriereutvikling for alle ansatte, sier Håstein.

For å kunne jobbe målrettet med likestilling, har Finansforbundet støttet forskning på temaet i samarbeid med CORE - Senter for likestillingsforskning. Rapportene viser at en av de viktigste barrierene for likestilling i finans er tilrettelegging for foreldreansvar, spesielt i yrker med storkunde- eller porteføljeansvar.

I disse rollene, hvor det er færrest kvinner og mest forskjeller i lønn, er karriere- og lønnsutviklingen relativt lik inntil ansatte får barn. Forskjellene øker markant etter første foreldrepermisjon.

– Dette skjer delvis på grunn av måten bransjen er organisert på, sier Håstein.

– Kundeansvaret ligger på den individuelle ansatte og en stor del av inntekten er basert på egne resultater. Når kvinner tar lengre permisjon enn menn, opplever mange at de må bygge

”

**Kjønnsbalanse i ledelsen har vist seg å være god business for de selskapene som tør å satse.**

seg opp fra bar bakke med ny portefølje når de kommer tilbake igjen på jobb, sier han.

**Lønnstrinn for foreldrepermisjon**

I 2018 fremforhandlet Finansforbundet ett automatisk lønnstrinn for alle som tar ut mer enn fem måneder foreldrepermisjon. Dette kommer i tillegg til årlige lønnsopprykk. I 2019 så vi at andelen menn som tok foreldrepermisjon økte betydelig.

– Dette er noe som forhåpentlig vil jevne ut noen av de lønnsforskjellene vi har i finans på lang sikt. Men det trengs mer for å skape en mer fleksibel arbeids-situasjon for alle ansatte.

– Vi er godt fornøyd med fremgangen når det gjelder foreldrepermisjon, men vi etterlyser ytterligere tiltak for å gjøre det enklere for alle å kombinere karriere og familieliv, sier Arne Fredrik Håstein.

– Vi ser at en del bedrifter i finans har begynt å innføre teamansvar for kunder og mer kollektive bonusordninger. Dette er positive tiltak for karriereutvikling og fleksibilitet i arbeidsdagen for både kvinner og menn, avslutter han. ■

mediaplanet

## Er du klar for å møte EUs nye regelverk?

Europa skal omstilles til sirkulær økonomi for å lykkes med klima og miljømål. Vi hjelper deg med taksonomien og CSRD.

### Tjenester for dine behov

Circular Norway hjelper bedrifter med å levere på nye krav og utvikle sirkulære strategier og forretningsmodeller. Ta kontakt.

CIRCULAR NORWAY



Kontakt  
Alexander Christiansen  
Daglig leder  
+47 481 78 088  
[ac@circularnorway.no](mailto:ac@circularnorway.no)







FOTO: KBN



Fra venstre: Porteføljeforvalter Kristine Fausa Aasberg og senior porteføljeforvalter Kristine Henriksen Lien.

# Jobber målrettet for en bedre kjønnsbalanse

Kommunalbanken (KBN) har jobbet systematisk over tid for å øke antall kvinnelige ansatte. I dag er kvinneandelen 38 prosent, og banken kan vise til blant annet kvinnelig styreleder, administrerende direktør, finansdirektør, teknologidirektør og direktør for risikostyring.

**J**eg tror at kjønnsmessig mangfold skaper et bedre arbeidsmiljø og en bedre kultur. KBN har sterkt fokus på dette og er opptatt av å ha en kjønnsbalanse som er god. Men generelt synes jeg det er litt rart at vi ikke har flere kvinner i den norske finansbransjen. Vi jobber for eksempel mye mot finansmiljøet i London og der er kvinneandelen langt høyere enn her hjemme, sier Kristine Henriksen Lien som er senior porteføljeforvalter ved Treasury i KBN.

Kristine, som har jobbet i KBN siden 2010, forteller at hun lenge har vært en av veldig få kvinner i kapitalmarkedsavdelingen.

– Det å være i mindretall har alltid vært min arbeidshverdag så lenge jeg har vært i finansbransjen, men ikke noe jeg nødvendigvis tenker så mye på i det daglige. Jeg har aldri følt at det å være kvinne har vært ufordelaktig. På noen områder er det kanskje litt enklere å samarbeide med menn, for da kan man være mer direkte uten at det oppfattes feil, fortsetter hun.

Kristines ferske kollega og navnesøster Kristine Fausa Aasberg, begynte som porteføljeforvalter i samme avdeling tidligere i år.

– Jeg stortrives i stillingen. Her treffer jeg mange interessante og ikke minst veldig faglig sterke mennesker som jeg

lærer noe nytt av hele tiden. Selv om det bare er Kristine og meg som er kvinner i kapitalmarkedsavdelingen, så synes jeg at det totalt sett er ganske bra med kvinner i KBN, forteller hun.

## Metodisk arbeid over tid

Ola Melby, som er HR-sjef i KBN, forteller at banken har arbeidet lenge og systematisk for å bedre kjønnsbalansen.

– I praksis har vi for eksempel sett på hvordan vi kan forme ordlyden i stillingsannonser for å appellere bedre til kvinner. Vi har prøvd å skape miljøer der det er flere kvinner. Også må jeg nevne alle de gode, kvinnelige rollemodellene vi har i KBN. Vi er stolte over at flere av de viktigste posisjonene i banken er besatt av kvinner, som styreleder, administrerende direktør, finansdirektør, teknologidirektør og direktør for risikostyring.

– Målsetningen vår er å ha minst 40 prosent av begge kjønn både i hver avdeling og for organisasjonen som helhet. Vi er ikke helt i mål enda, men vi er på veldig god vei, forklarer han.

## En spennende og utviklende bransje

Kristine Henriksen Lien synes det er rart at så få kvinner ønsker seg til frontfinans og tror det kan skyldes en stigmatisering av bransjen.

– Mange tror nok at man må være på en

FOTO: KBN



**Ola Melby**  
HR-sjef  
KBN

”

Jeg har aldri følt at det å være kvinne har vært ufordelaktig.

bestemt måte for å kunne ha en slik jobb. For eksempel at du må være ekstremt tøff, ha spisse albuer og at du må jobbe fryktelig mange timer for å lykkes. Disse egenskapene appellerer ikke nødvendigvis så godt til kvinner og man tenker nok at det ikke er så forenelig med det å ha familie. Det er veldig synd hvis dette er det etterlatte inntrykket, for finansbransjen er en bransje som både er spennende, utviklende med varierende oppgaver og ikke minst gøy å jobbe i. Jeg har selv to svært aktive barn og opplever ikke det som et hinder for å jobbe i denne bransjen.

– Her finnes det også masse flotte mennesker med sterk faglig kompetanse og god samarbeidskultur. Med andre ord er det mye mindre skummelt enn mange kanskje kan se for seg, avslutter hun. ■

## KBN (KOMMUNALBANKEN AS):

- KBN er kommunenes viktigste finansieringspartner
- Et av Norges største finansforetak med 500 mrd. i forvaltningskapital
- En av Norges mest aktive utstedere av grønne obligasjoner



Les mer på:

[kbn.com](http://kbn.com)



# Jobber for bedre kjønnsbalanse blant ledere i finansbransjen

Det er en kjensgjerning at det er en overvekt av menn i toppledelse og i styrer. Denne kjønnsbalansen arbeider «Kvinner i Finans Charter» med å jevne ut.



**Turid Solvang**  
Leder for Kvinner i Finans Charter

Næringsstudien CORE, som utføres av Institutt for samfunnsforskning, avdekker at det fortsatt er tydelige kjønnsforskjeller i inntekt, karrieremønstre og representasjon i toppstillinger, spesielt blant ansatte med barn.

– Dette er en universell problemstilling i de fleste bransjer. Problemstillingen gjelder også i finansbransjen, selv om det er store sprik innad. For eksempel står det best til innen bank og forsikring, mens kvinneandelen i lederstillinger innen megling og forvaltning er langt lavere, sier Turid Solvang som leder Kvinner i Finans Charter.

#### Med inspirasjon fra Storbritannia

Det var Turid Solvang og Alexandra Morris, investeringsdirektøren i SKAGEN Fondene, som tok initiativet til Kvinner i Finans Charter, etter inspirasjon fra «Woman in Finance Charter» i Storbritannia.

– Hensikten er å bidra til å øke kvinne-

andelen i ledende posisjoner og spesialistfunksjoner i norsk finansnæring, forklarer Solvang.

Charteret oppmuntrer bedrifter til å forplikte seg til fire prinsipper: Å ha et dedikert medlem i ledergruppen ansvarlig for kjønnsbalanse, å sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner, å reflektere fremgang mot målene i godtgjørelsen til ledergruppen, samt å årlig publisere status og fremgang mot målene på egen hjemmeside.

– Bedriftene tilpasser arbeidet ut fra sine egne forutsetninger. Det betyr for eksempel at noen setter mål som gjelder for ett eller flere år fremover, mens andre synes det er mer aktuelt å lage progressive mål. Det er opp til hver enkelt virksomhet hvordan de arbeider med å jevne ut kjønnsbalansen. Målsettinger og status rapporterer til oss årlig, slik at vi kan følge utviklingen i de bedriftene som har signert charteret. I fjor høst publiserte vi en statusrapport, og den første framdriftsrapporten til Kvinner i Finans Charter ble publisert i september. Vi forventer at det vil gå noen år før vi kan se full effekt av arbeidet som gjøres ute i bedriftene. Erfaringene fra Women in Finance Charter, som ble etablert i Storbritannia i 2016, er at de ser en stor fremgang blant virksomhetene som har signert, og det regner vi med å se i Norge også når vi får gjort målinger over flere år, fortsetter Solvang.

– Vi ser allerede nå at våre signatories har en høyere andel kvinner i toppledelsen enn bransjen for øvrig, tilføyer hun.

#### En plattform for erfaringsutveksling

I tillegg til å oppmuntre bedriftene til å jevne ut kjønnsbalansen inviterer Kvinner i Finans Charter virksomhetene til dialogmøter og samlinger, både fysisk og digitalt. Der kan de som har signert utveksle erfaringer og beste praksis seg imellom, noe som har vist seg å være svært nyttig og som mange har satt pris på.

– Initiativet vårt har blitt svært godt mottatt av finansnæringen. Vi opplever et stort engasjement og vilje til å bidra til endring i bransjen. Nå gjelder det å holde trykket oppe og videreutvikle arenaer for utveksling av erfaringer og beste praksis, slik at vi sammen kan få til en finansbransje i kjønnsbalanse avslutter Turid Solvang. ■

#### FAKTA

Kvinner i Finans Charter er et norsk initiativ som er modellert etter det britiske Women in Finance Charter fra 2016. Formålet er å bidra til å øke andelen kvinner i lederstillinger og spesialistfunksjoner i finansnæringen. Kvinner i Finans Charter eies av bransjen selv, gjennom bransjeforeningene Finans Norge, Norsk Venturekapitalforening, Verdipapirforetakenes Forbund og Verdipapirfondenes Forening, samt initiativtakerne Alexandra Morris og Turid Elisabeth Solvang.

Les mer på:  
[kvinnerifinans.com](http://kvinnerifinans.com)



HAR DU ELLER NOEN DU  
KJENNER OPPLEVD VOLDTEKT?

#### TA KONTAKT MED OSS PÅ DIXI

[www.dixi.no](http://www.dixi.no)  
tlf.: 22 44 40 50 / 930 58 070  
epost: [dixi@dixioslo.no](mailto:dixi@dixioslo.no)  
adr.: Bygdøy allé 1, 0257 Oslo







7. september inviterte Nordnet om lag 100 aksje- og fondsinteresserte kvinner til en hyggelig og inspirerende kveld på Eight Rooftop Bar i Oslo. På bildet ser du Melanie Brooks, forvalter i Fondsfinans Fornybar Energi (til venstre) og Mari Rindal, sjef for Nordnet i Norge (til høyre), i samtale med deltakere på kvelden.

FOTO: IVER NESET, NORDNET

# Nytt kvinne-nettverk inspirerer til sparing og investering

Norske kvinner sparer og investerer mindre enn norske menn. Skal kvinner bli likestilt med menn, også økonomisk, må de spare mer, og i større grad plassere sparepengene i aksjemarkedet på linje med menn. Nå har Nordnet opprettet et nytt kvinne-nettverk som skal inspirere kvinner til å komme i gang og få et mer bevisst forhold til hvordan de plasserer sparepengene sine.

**Tekst** Marte Frimand

**M**ari Rindal Øyen er sjef for Nordnet i Norge. Hun forteller at kvinner statistisk fortsatt tjener mindre enn menn og har mindre formue, selv om de lever lenger.

– Vi i Nordnet ønsker å bidra til å tette dette kapitalgapet gjennom å inspirere flere kvinner til å spare mer, sier hun.

## Kvinner oppnår høyere avkastning enn menn

Norske kvinner eier kun 20 prosent av de private aksjeverdiene på Oslo Børs. For fond er andelen noe høyere. Menn har en høyere andel aksjer og aksjefond i sin langsiktige sparing, mens kvinner foretrekker i større grad banksparing, som gir lavere langsiktig avkastning.

– Det positive er at når kvinner først

kommer i gang med langsiktig sparing er de minst like flinke som gutta. Flere norske og internasjonale undersøkelser viser nemlig at kvinner oppnår noe høyere avkastning enn menn. Årsaken er at kvinner unngår de mest risikable investeringene, som ofte gir svak avkastning, at kvinner handler sjeldnere, og har dermed lavere kostnader, og at kvinner i mindre grad forsøker å time markedet, og unngår dermed å kjøpe og selge på feil tidspunkt, forteller Øyen.

## Historiske grunner til skjevfordelingen

Det er flere grunner til hvorfor kvinner både sparer mindre, og tar mindre risiko enn menn. Øyen peker på det faktum at kvinner generelt tjener mindre og dermed har lavere spare-evne, men

FOTO: IVER NESET, NORDNET



**Mari Rindal Øyen**  
Country Manager,  
Nordnet Norge

## TIPS

### Maris beste tips for å bli økonomisk selvstendig

- Start sparingen så tidlig du kan. Jo tidligere du starter jo mer effekt får du av avkastingen på pengene.
- Legg en spareplan tilpasset dine mål, din situasjon og hold deg til den. For de fleste er det en god start å sette opp en månedlig spareavtale i fond med trekkdato den dagen man får lønn.
- Tørr å ta risiko når du har en langsiktig sparehorisont. Aksjefond har historisk gitt høyere avkastning enn banksparing og renteplasseringer. Velg aksjefond som har en bred sammensetning, for eksempel et globalt indeksfond.
- Har du ikke begynt ennå? Det er bedre å komme i gang, enn å aldri starte. Det tar bare noen minutter å sette opp en månedlig spareavtale i fond.
- Og vil du lære mer om sparing og investering – meld deg inn i Nordnet Female Network nå!

”

Dette er nettverk for kvinner som ønsker å ta tak i og utvikle sin kunnskap innen sparing og investering, uavhengig av hvem de er eller hvor de befinner seg i livet.

mener også noe av forklaringen er historisk betinget.

– Normen har vært at menn i større grad har håndtert de økonomiske spørsmålene, og dermed fått mer kunnskap om sparing og investering. Samtidig vet vi at kvinner generelt er mindre risikovillige enn menn. Kvinner har historisk i snitt noe lavere inntekt som kan gjøre det vanskeligere å sette av penger til langsiktig sparing, sier norgesjefen.

## Et inspirerende nettverk for kvinner

Nordnet Female Network ble startet fordi Øyen og hennes kolleger ønsker å bidra til å redusere kapitalgapet mellom kvinner og menn.

– Dette er nettverk for kvinner som ønsker å ta tak i og utvikle sin kunnskap innen sparing og investering, uavhengig av hvem de er eller hvor de befinner seg i livet. Målet vårt er å skape et felleskap der kvinner kan snakke om sparing og investering, og inspirere hverandre, sier hun, og legger til at de har mange spennende planer fremover.

– Vi kommer til å ha en rekke aktiviteter fremover, herunder fysiske events, digitale kurs og møteplasser som har til hensikt å skape en trygg læringsarena for kvinner som vil lære mer eller komme i gang med sparing og investeringer, sier Øyen. ■

i

For å redusere kjønnsgapet ønsker vi å formidle tips inspirasjon og kunnskap på veien mot økonomisk selvstendighet for alle kvinner. Vårt nettverk representerer en trygg plass for deg som ønsker å utvikle din kunnskap innen sparing og investering, uavhengig av hvem du er eller hvor du befinner deg i livet.

[nordnet.no/nordnet-female-network](http://nordnet.no/nordnet-female-network)





ILLUSTRASJON: GETTY IMAGES

Landsforeningen mot seksuelle overgrep (LMSO) er en medlemsbasert interesseorganisasjon med formål om å sette seksuelle overgrep og traumer på dagsordenen i samfunnet.

## Forebygg overgrep, styrk folkehelsen

– Seksuelle overgrep og psykisk uhelse er tett sammenvevd, og virkningene av disse overgrepene strekker seg langt utover de individuelle ofrene, sier Line Kolstad Rødseth, generalsekretær i Landsforeningen mot seksuelle overgrep (LMSO).

**M**ed mange som ender utenfor samfunnet på grunn av erfaringer med seksuelle overgrep, er det tydelig at overgrepene har dyptgripende samfunnsmessige og helsemessige konsekvenser. Dette fordi seksuelle overgrep er tett sammenknyttet med psykisk uhelse, der ofrene ofte opplever alvorlige og langvarige psykologiske reaksjoner. For noengår disse reaksjonene over i kliniske diagnoser, og dermed blir overgrepene ikke bare et individuelt anliggende, men også et omfattende folkehelseproblem, fastslår Line Kolstad Rødseth.

Hun er generalsekretær i Landsforeningen mot seksuelle overgrep (LMSO), en interesseorganisasjon med formål om å sette seksuelle overgrep og traumer på dagsordenen i samfunnet. Rødseth forklarer at mange som blir utsatt for overgrep vil oppleve psykiske reaksjoner som isolasjon, angst, og depressive symptomer, som er normale reaksjoner på slike abnormale hendelser. Imidlertid kan utsatte

oppleve at disse reaksjonene forblir, noe som kan føre til utvikling av psykiske lidelser, spiseproblematikk og rusavhengighet, på grunn av ubearbeidede traumer.

### Stor økning de siste årene

– Seksuelle overgrep utgjør et kritisk problem for folkehelsen. Vi er bevisste på at det eksisterer et mørketall og at forskningen er begrenset, spesielt når det gjelder de som er arbeidsuføre eller de som har tatt sine egne liv som følge av overgrep. Det er mange som lever med diagnoser som ofte er tett knyttet til erfaringer med seksuelle overgrep, legger hun til. Hun viser til nyere forskning hvor det kom frem at en av fem kvinner hadde opplevd voldtekt en dobling siden 2014. Omfanget av vold og seksuelle overgrep i befolkningen er høy.

– Frekvensen av seksuelle overgrep synes å ha økt, legger hun til og forteller at det er en tydelig sammenheng mellom seksuelle overgrep og arbeidsuførhet senere i livet. Enda et eksempel på de samfunnsmessige implikasjonene

FOTO: WILLIAM KARSEN



**Line Kolstad Rødseth**  
Generalsekretær i Landsforeningen mot seksuelle overgrep (LMSO)

”

Det er mange som lever med diagnoser som ofte er tett knyttet til erfaringer med seksuelle overgrep.

knyttet til ubearbeidede traumer for de utsatte.

### – Flere behandlingenheter må til

Rødseth opplyser at et av fokusområdene i LMSOs arbeid er å heve kompetansenivået om seksuelle overgrep i helsevesenet for å sikre en mer kunnskapsbasert behandling av de utsatte. Hun fremhever også behovet for flere spesialiserte traumeenheter, lik Modum Bad, og et økt antall regionale traumeenheter, som for eksempel REFT i Trondheim, for å gi tilpasset hjelp og støtte.

– LMSO etterlyser også sterkere finansiering av lavterskeltilbud, som DIXI og NOK-sentrene, som for tiden strever med å møte behovene til ofrene på grunn av mangel på ressurser, legger hun til og forteller at organisasjonen arbeider for bedre tilgang til kvalitetsbehandling og langvarig støtte for de som sliter med psykiske reaksjoner eller lidelser som følge av overgrep.

– Ved å forebygge seksuelle overgrep, forebygger vi også psykisk uhelse. Seksuelle overgrep fører til alvorlige psykiske konsekvenser for mange, og ved å forebygge at overgrep skjer og ved å gi adekvat behandling til utsatte, har vi muligheten til å forme et samfunn med bedre mental helse og en robust folkehelse, avslutter Rødseth. ■





# Eksperten svarer: Hva er dine beste tips for å gjøre gode investeringer?



FOTO: MATS BAKKEN

**Christian Kallevig Arnesen**  
Partner og senior formuesforvalter  
Finansco  
[christian@finansco.no](mailto:christian@finansco.no)

## Hva er deres tips til de som ønsker å investere for første gang?

Med det å skulle forvalte en formue, liten eller stor, følger ansvar. Det beste tipset er å søke hjelp – enten kun i planleggingen eller også i selve utførelsen. Anbefalingen er å forhøre seg med en uavhengig formuesforvalter eller to, og så kan man eventuelt sammenligne dette med banken sin. Verdien av god rådgivning og struktur er ikke bare finansiell – det gir også trygghet, frihet og fleksibilitet i hverdagen. Kvinner er faktisk vår sterkeste voksende kundegruppe, og det er gledelig å se.

Bruk tid på å legge en god plan, hvor denne bør hensynta både hvilken risiko økonomien din tåler, hvilken risiko du selv er komfortabel med, hva dine sparemål er, hvor lang horisonten for sparing vil kunne

være, skattehensyn, og hensynet til neste generasjon. Juridiske avtaler som fremtidsfullmakt og testament bør også med her. Dette vil nemlig være en viktig styringsplan og formuesplan for årene fremover. Ved familiære og/eller økonomiske endringer bør denne planen justeres deretter.

Det er mye forskning og data som viser at man i snitt, årlig, gjør det 3-4 prosentpoeng dårligere enn markeds-gjennomsnittet om man på egenhånd forvalter sin formue, og ikke gjennom profesjonell formuesforvaltning. Hovedårsaken til dette er ens egen investeradferd – altså at man gjør dårlige investeringsbeslutninger underveis fordi man periodevis lar følelser få en for stor plass. Bruk av en profesjonell formuesforvalter vil dermed kunne gi et bedre resultat for deg.



## Hvilke områder kan det lønne seg å investere i fremover?

Dette kommer an på individuelle preferanser, men fra et generelt ståsted synes jeg nå man får meget godt betalt i rentefond sammenlignet med risikoen. Renteavkastningen i høyrentefond er nå 8-10 prosent, med en risiko som er godt under det av et aksjefond. De neste 1-3 årene tror jeg rentefond med lang durasjon vil være vinneren om man er opptatt av risikojustert avkastning. ■



Finansco har bred erfaring innen formuesforvaltning, kapitalforvaltning og forretningsførsel.

Les mer på:

[finansco.no](http://finansco.no)

DETTE ER EN ANNONSE FRA FORMUE PRODUSERT AV MEDIAPLANET

FORMUE

# Dytter samfunnet i riktig retning

Formue er en stor investor som utfordrer de forvaltningsmiljøene vi investerer i når det kommer til mangfold. Mangfold er også høyt prioritert i Formue, noe som bidrar til bedre beslutninger og et bedre miljø.

Som investeringsanalytiker er en viktig del av jobben min å følge opp fond kundene er investert i, samt å velge ut nye fond som Formues kunder skal investere i. Et av parameterne vi følger opp er mangfold i teamene og rekrutteringsprosessene i forvaltningsselskapene, sier Mathilde Ragnhildstveit. Hun er senior investeringsanalytiker i Formues private equity-team.

Ragnhildstveit jobber med såkalte private equity-fond, som investerer i selskaper utenfor børs og som går inn som aktive eiere i selskapene de investerer i. Forvalterne av disse fondene har dermed gode muligheter til å påvirke

selskapene positivt, for eksempel innen mangfold og bærekraft.

– Private equity-investeringer handler ikke om å skape kortsiktig avkastning, men å tenke langsiktig og på hva som kan bidra positivt i samfunnet. Det gjør jobben min veldig meningsfull, sier Ragnhildstveit, og trekker frem at det er spesielt meningsfullt å investere i life science-fond som utvikler fremtidens legemidler.

## Mangfoldige team

Formue er Norges ledende, uavhengige rådgivnings- og forvaltningsselskap for formuende privatpersoner, familier og stiftelser.

– Jeg tror at jo mer mangfoldige team vi har, jo bedre beslutninger kan vi ta. Teamet jeg jobber i er veldig inkluderende og alle heier på hverandre, samtidig som vi hele tiden blir utfordret av ulike synspunkter, sier Ragnhildstveit.

Formue ønsker å tiltrekke seg ulike søkere, ikke bare innenfor kjønn, men også utdanning og arbeidserfaring. I tillegg er selskapet medlem i Kvinner i Finans Charter.

– Gjennom mediene kan man få inntrykk av at finans er en tøff og manns-



FOTO: FORMUE

Mathilde Ragnhildstveit er senior investeringsanalytiker i Formues private equity-team.

dominert bransje. Men det er langt fra virkeligheten. Jeg har alltid følt meg ivaretatt og inkludert, sier Ragnhildstveit, og legger til at Formue også er opptatt av at man skal ha en god balanse mellom jobb og fritid.

## Grip mulighetene

Ragnhildstveit oppfordrer unge kvinner i bransjen til å utfordre komfortsonen og gripe de mulighetene som dukker opp tidlig i karrieren.

– Søk på ulike internship-ordninger.

Formue tilbyr både internship for dem som nylig har fullført videregående skole samt for studenter som har fullført bachelorgraden. Da får man testet ut tidlig om dette er noe man vil gå videre med, sier hun, og oppfordrer samtidig kvinner til å oppsøke kvinnenettverk.

– Der kan man finne støtte både faglig og personlig. Jeg synes kvinnene i bransjen er veldig inkluderende og gode på å støtte hverandre. Vi har en kultur der vi heier hverandre frem, sier hun. ■



NTNU

Kunnskap  
for en bedre  
verden

# Kvinnene inntar finans

Kjønnsbalansen i finanssektor går riktig vei, men det kan godt bli flere kvinner. Mange av dem utdannes ved NTNU Handelshøyskolen – og det med god grunn.



FOTO: STURLASON

**Rebecca Margareta Bang**  
Associate hos PwC Deals og tidligere NTNU Handelshøyskolen-student

**D**a Rebecca Margareta Bang, associate i PwC Deals, var usikker på hvilken jobb som kunne passe etter økonomi- og administrasjonsstudiet ved NTNU Handelshøyskolen, ble det litt snoking på ymse nettsteder. Det tok ikke lang tid før hun ramlet over PwC Deals, og så at de driver med mye av det hun likte best på studiet.

– Jeg så at de har en viss tyngde innen de samme fagfeltene som på studiet. På masterstudiet gikk vi over til å bli mer kritisk til alt vi lærte på bachelornivå, som gjorde det mye lettere å besvare case-spørsmålene i intervjuet, spesielt siden foreleserne bruker mange praktiske eksempler. Da står du ikke på bar bakke når du kommer ut i verden, sier hun.

– Hos oss analyserer vi selskaper, behandler data og gir kundene bedre beslutningsgrunnlag. Da kommer det godt med at studiet har en viss tverrfaglighet, som blant annet gir rom for å sette seg inn i tekniske spørsmål. Jeg tok et grunnkurs i IT, med Python-programmering og spissing mot Excel-kompetanse. Kombinert med økonomistyring, gir det en fin miks, som gjør det lettere å se hvordan ting henger sammen.

Hun berømmer studiet for at det gir mye kontroll over egen hverdag, og frihet til selv å prioritere.

– Men du slutter jo aldri å lære, heller ikke i arbeidslivet. Når det kommer til kjønnsbalanse, fordeler den seg faktisk ganske jevnt hos oss. Vi tilbyr kurs i hvordan det er å jobbe i en mannsdominert bransje, som bare får oss jentene på jobben til å le, for sånn er det jo ikke lenger. PwC har nemlig vært flinke til å rekruttere kvinner. På kullet mitt var vi åtte jenter, og i neste kull ble de flere enn guttene.

”

Jeg har satt stor pris på valgmulighetene, og studentmiljøet er rett og slett fantastisk

## Store valgmuligheter

Jenny Hunvik går fjerde året på det samme masterstudie, med investering og finansiering som hovedprofil. Hun dristet seg ikke på finans da hun tok bacheloren, men grep sjansen da hun skulle begynne på masterstudiet, og har ikke angret.

– Det har vært veldig interessant å jobbe med temaer utover regnskap og økonomistyring. Med de mulighetene som finnes innen finans, synes jeg valget var lett, spesielt etter å ha deltatt på en «kvinnedag» for finansbransjen. Da var det gjort, sier hun.

– Jeg har kanskje ikke hatt et tradisjonelt studieløp. Det er nå fire og et halvt år siden jeg begynte på en økonomi-bachelor, etterfulgt av en bachelor i psykologi. Jeg engasjerte meg mye i studentfrivilligheten, og det har fungert forbausende bra. Etter at jeg begynte på masteren, har jeg virkelig fått fordype meg.

Mens hun jobbet med økonomi-bacheloren, var Jenny også innom markedsføring, endringsledelse og årsregnskap, så mangfoldet er det ingenting å si på.



FOTO: ELIN VERSEN



FOTO: AMANDA GERHARSEN

**Khine Aye Myat Kyaw**  
Professor i finans ved NTNU Handelshøyskolen





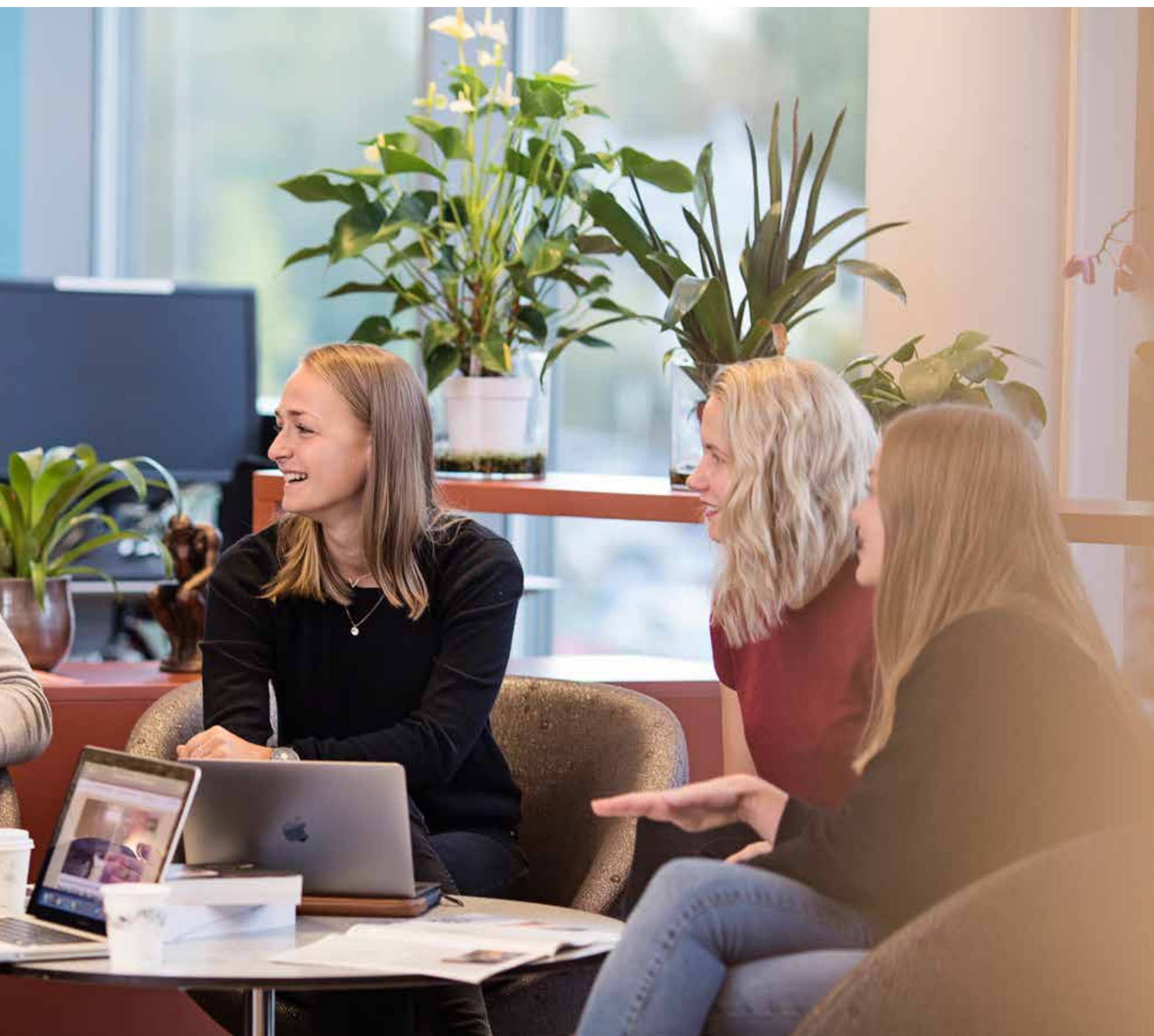


FOTO: ELIN VERSEN

– Høyere utdanning, som for eksempel det femårige masterprogrammet vårt, spiller en avgjørende rolle i utviklingen av essensielle ferdigheter for fremtiden.

– Jeg har satt stor pris på valgmulighetene, og studentmiljøet er rett og slett fantastisk. Jeg hadde hørt så mye godt om det, at det faktisk var det som lokket meg hit. Jeg har vært engasjert i studentforeningen STØH og idrettslaget NTNUI, som har gitt meg et stort nettverk, også på tvers av studiene. Det har i alle fall beriket studietiden min, forsikrer hun.

– Når det gjelder fremtiden i finans, syns jeg det Rebecca forteller er betryggende, men fra før av har jeg vært innstilt på at jeg, som kvinne, ikke må være redd for å si fra. Det er jo en yrkesgruppe som tradisjonelt har vært veldig mannsdominert. Heldigvis er det i endring. Det viktigste er å stole på egen intuisjon, og på at min stemme også betyr noe.

#### Sett langsiktige mål

Khine Aye Myat Kyaw, professor i finans ved NTNU Handelshøyskolen, har en lang karriere bak seg i sektoren, og tenkte aldri at det var en ulempe å være kvinne.

– Det handler om å kjenne seg selv og gjøre sitt beste, med trygghet i egne

ferdigheter og prioriteringer. Det hjelper alltid å holde fokus på de langsiktige karrieremålene, og så får man bare akseptere at det kan bli opphold, på grunn av barn og familie, forteller hun.

– Bare hold på de langsiktige målene, og aldri slutt og lære nye ting.

Hun forteller at finanssektoren er i konstant utvikling, og at det aldri blir rom for kjedsomhet.

– Høyere utdanning, som for eksempel det femårige masterprogrammet vårt, spiller en avgjørende rolle i utviklingen av essensielle ferdigheter for fremtiden. Dette programmet er nøye utformet for å utruste studenter for livslang læring, slik at de holder tritt med de teknologiske fremskrittene, og forstår bærekraftsperspektiver.

– I tillegg er flertallet av dagens arbeidsplasser utformet for å fremme kjønns mangfold, og tilbyr omfattende utviklingsprogrammer. Jeg oppfordrer spesielt unge kvinner til å utnytte disse mulighetene. Alle fortjener en sjanse til å forfølge en karriere innenfor sitt interessefelt. ■

#### i

NTNU Handelshøyskolen er med sine 1300 studenter blant de aller største utdanningene i landet innenfor økonomi og ledelse.

Les mer på:  
[ntnu.no/hhs](http://ntnu.no/hhs)





# Eksperten svarer: Hvorfor velge en karriere i finans?



**Mari Rindal Øyen**  
Country Manager  
Nordnet Norge

FOTO: NORDNET

## Hva er dine beste karrieretips?

Gjør en god jobb der du er og ikke vær redd for å ta de mulighetene som dukker opp. Tidlig i min karriere fikk jeg et verdifullt råd om å være bevisst på å ta på meg ansvar. Erfaring og kompetanse vil være avgjørende for om du blir vurdert til senior lederroller og styreverv i fremtiden. Som ung kvinne er det lett å tenke at hvis man ikke oppfyller alle kravene i stillingsbeskrivelsen, bør man avstå fra å søke. Jeg anbefaler heller å tenke som gutta; hvis jeg oppfyller halvparten av kravene, fikser jeg nok resten også!

## Hvordan er dine erfaringer som kvinne i frontfinans?

Etter over 17 år i finansbransjen, har jeg erfart at det å jobbe i frontfinans åpner for å jobbe med spennende og viktige oppgaver. Den teknologiske utviklingen har gjort bransjen enda mer dynamisk, og de faglige utfordringene har blitt bredere. I dag ser jeg en positiv utvikling med økt mangfold i bransjen, inkludert

flere kvinner, sammenlignet med da jeg startet. Som kvinne i finans er det viktig å være forberedt på å være i mindretall i mange situasjoner. Dette er for meg ikke bare en utfordring, noen ganger kan det være fint å skille seg ut og stå for noe annet. Samtidig har jeg erfart at det i visse situasjoner krever ekstra innsats for å tilpasse seg og oppnå innflytelse. Derfor er jeg opptatt av å være en rollemodell selv, for å vise at finansbransjen er et fantastisk sted å være, og jeg oppmuntrer flere kvinner til å velge denne karriereveien.

## Hvorfor vil du anbefale en karriere i finans?

Det mest givende med en karriere innen finans er muligheten til å være en drivkraft for positiv forandring. Å jobbe i finans åpner dører til kunnskap, spennende oppgaver og muligheten til å påvirke viktige beslutninger – ikke bare for bedrifter, men også for hvordan penger forvaltes. Som leder for Nordnet

FOTO: UNSPLASH



Norge, er en av mine største motivasjonsfaktorer å gjøre sparing og investering mer tilgjengelig for flere nordmenn. I dag eier kvinner kun omtrent 20 prosent av verdiene på Oslo Børs, så vi har fortsatt en lang vei å gå før vi har likestilling innen eierskap av finansielle verdier i Norge. Å eie aksjer og investere i fond har vist seg å være faktorer som påvirker ulikheter i velstand og muligheten til økonomisk frihet. For å vekke interesse for sparing og investering blant flere kvinner, trenger vi flere kvinnelige rollemodeller som kan skape relevant innhold og forklare finans på en måte som appellerer til flere kvinner. ■

i

Les om Nordnet Female Network her:

[nordnet.no/nordnet-female-network](https://nordnet.no/nordnet-female-network)

DETTE ER EN ANNONSE FRA MEDIAPLANET

## Flere kvinner i finans!

Selv om kvinneandelen ved NHH har økt opp mot 50 prosent, viser det seg vanskeligere å få kvinner til å velge en masterprofil innen finans.

**W**omen's Finance Day er et arrangement som avholdes årlig ved Norges Handelshøyskole i Bergen.

Arrangementet har som formål om å bevisstgjøre kvinnelige studenter om potensielle karriereveier innen finans, og oppmuntre til å velge finans som hovedfag.

### Årets ledelse

WFD ble arrangert for første gang i 2018 og er et samarbeid mellom Næringslivsutvalget ved NHH, investeringsgruppen Femme Forvaltning og Finansgruppen. Det har vokst seg gradvis større, og i år ledes det av Johanne Welle Smogeli, treårig student ved NHH. Hun har med seg økonomiansvarlig og nestleder Ingeborg Olrud Moen, programansvarlig Emma Ivarson, bookingansvarlig Hanna Eckhoff, informasjonsansvarlig Julie Hellgren, bankettansvarlig Celine Breivik, arrangementansvarlig Maud Roll-Matthiesen, og workshopansvarlige Elise Hvammen og Emma Haig.

For de fleste i styret var det åpenbart at WFD var noe de ønsket å bidra til å arrangere etter å selv ha deltatt i sine første år på NHH. Deltakelsen på

arrangementet eksponerer for de mangfoldige mulighetene innen finansbransjen, og engasjerer for videre karriereretning.

### Spennende tema for paneldebatt

For å håndtere problemstillingen med at kvinner er underrepresentert i finansbransjen, legger Women's Finance Day 2024 stor vekt på kunnskapsforbedring. Jentene har en visjon om at kunnskap og interesse er gjensidig forsterkende, og tror at fokus på kunnskapsøkning vil senke terskelen og gi verktøyene og selvtilliten til å utforske finans på egenhånd. Dermed vil dette bidra til en mer mangfoldig og inkluderende finansbransje på lang sikt.

For å ære denne ambisjonen har styret i år valgt et spesielt aktuelt tema for paneldebatten: Fremtidens arbeidsmarked for finansstudenter.

– Ved å samle kunnskapsrike eksperter og fagfolk, håper vi at studentene får verdifull innsikt i det stadig skiftende landskapet innen finans, der teknologi spiller en avgjørende rolle, sier Smogeli.

ABG Sundal Collier og ABG Sundal Collier Women in Finance Foundation er sammen arrangementets hovedpartnere. Dette er noe styret mener

FOTO: NORA FOSS



FOTO: NORA FOSS



**Johanne Welle Smogeli**  
Leder for årets Women's Finance Day

bidrar til kredibilitet og til å innhente de flinkeste folkene til å delta på WFD.

### Women's Finance Program

WFD tilbyr en mangfoldig rekke aktiviteter, inkludert populærforedrag, workshops, paneldebatter og interaksjoner med bransjefaglige. Deltakelsen på arrangementet eksponerer for de mangfoldige mulighetene innen finansbransjen som tidligere kanskje er uklare.

Workshopene tilpasses ulike faglige nivåer for å kunne tiltrekke studenter fra alle kull. Jentene arrangerer også Women's Finance Program, en egen dag som kun fokuserer på workshops og avholdes i forkant av WFD. Dette er et tilbud for de studentene som ønsker å lære enda mer. ■



@womensfinanceday





# Fokus på mangfold gir resultater

Måltrettet satsning over mange år har gitt positive resultater i den ellers så mannsdominerte finansbransjen. I Investinor ledes nå flere av fondene av kvinner.

**I** Investinor streber vi alltid etter å tiltrekke oss de beste talentene, og både menn og kvinner konkurrerer på like vilkår. Det krever imidlertid at vi aktivt søker etter dyktige kvinner. At de finnes der ute, er det ingen tvil om, sier Ann-Tove Kongsnes.

Kongsnes er investeringsdirektør og fungerende administrerende direktør for det statlige investeringsfondet Investinor, som har 34 ansatte og cirka 7 milliarder kroner under forvaltning. Investinor er medeier i totalt 97 selskaper og fond innenfor den såkalte venturebransjen.

## Flere kvinner i ledende posisjoner

Kvinneandelen i Investinor ligger i dag på 36 prosent. I investeringsteamet er 30 prosent kvinner, mens ledergruppen vil i 2024 få en kvinneandel på 40 prosent. Kongsnes har med seg flere kvinner i ledende posisjoner i fondene som forvaltes av Investinor. Rannveig Fadum leder fondet Investinor Nord-Norge, mens Marianne Sundsbø leder fondet 3K6 Skoginvest, som investerer i nyskapende bedrifter innen skogindustrien.

I tillegg er Linn Hege Aune, som leder for ESG og bærekraft, del av ledergruppen.

– Hovedårsaken til at Investinor jobber for å øke kvinneandelen er troen på at mangfold skaper bedre resultater, sier Fadum.

Både Kongsnes, Fadum og Sundsbø har lang erfaring fra ulike roller i finansbransjen før de endte opp i ledende posisjoner i Investinor-systemet. De oppfordrer andre kvinner til en karriere i finansbransjen.

– Vi er med på å forme morgendagens næringsliv, og vi må rett og slett bli flinkere til å markedsføre hvor variert og givende dette er. Dette er en fantastisk spennende arbeidshverdag som er like inspirerende for kvinner som for menn, sier Sundsbø.

## Fokus på mangfold

Investinor legger vekt på å gi kvinner og menn de samme mulighetene for faglig og personlig utvikling, lønn og avansement, og har fleksible ordninger som gjør det mulig å kombinere finans med familieliv.

I forbindelse med ansettelser har



Birgitte Gangmark Villmo, Rannveig Fadum, Maja A. Andersen, Ann-Tove Kongsnes og Ane Tolnes Haugdal er noen av kvinnene i Investinors investeringsteam.



Marianne Sundsbø leder fondet 3K6 Skoginvest.

Investinor siden oppstarten i 2008 foretatt aktive søk overfor kvinnelige kandidater. I tillegg har styret besluttet at beste mannlige og beste kvinnelige kandidat alltid skal være med i finalerunden ved nyansettelser. Ved lik kompetanse skal kvinnelige søkere prioriteres.

– I tillegg til kjønnsbalanse ønsker Investinor å ha fokus på mangfold i ansettelsesprosesser. Investinor legger til grunn at bredde i vid forstand - med tanke på etnisitet, sosial bakgrunn, alder, utdanning, arbeidserfaring og verdi-grunnlag - vil gi Investinor et bedre arbeidsmiljø og bedre resultater over tid, sier Aune. ■



Linn Hege Aune er leder for ESG og bærekraft.

# Den viktige pausen

## Investeringen som holder sykefraværet nede - og humøret oppe

I 2017 koster en dags sykefravær anslagsvis 3.500 kroner, og omlag 17.500 kroner i løpet av en arbeidsuke. Bruk av «Panasonic-massøren» på arbeidsplassen kan dokumentere lavere sykefravær og leie koster kun 136 kroner per arbeidsdag.

En investering i ansattes helse vil også merkes på bedriftens resultat.



# Et eksklusivt fellesskap av likestilte og ambisiøse studenter

I en verden der utfordringene knyttet til kjønnslikestilling i næringslivet vedvarer, trer Female Business Forum frem som et inspirerende eksempel på studenters engasjement for å skape reell endring.

**F**emale Business Forum er et årlig arrangement i regi av næringsutvalget ved BI Oslo i samarbeid med BISO, BI sin studentorganisasjon. Dette initiativet har som mål å styrke unge kvinner ved å oppmuntre dem til å gripe mulighetene, utfordre egne grenser og bygge selvtillit.

## Årets styre

Årets styre består av Project Manager Nora W. Frøytlog, en 3.års student på Sivøk. I prosjektet har hun med seg Financial Manager Kristine Frivold, PR & Communication Manager Mari Brakstad, Presentation Manager, Oliver Solrud, og Business Relations Andrine Nystuen. Styret er svært motivert og gleder seg veldig til fortsettelsen av planleggingen og ikke minst arrangementet som skal holdes i mars 2024. Flere av styremedlemmene har deltatt på Female Business Forum tidligere år, og de har

alle tydelige og klare rammer for hva de ønsker å oppnå med arrangementet i 2024.

## Inspirerende seminar og workshops

Formålet med prosjektet er å inspirere kvinnelige studenter til å tørre å satse mer i næringslivet og særlig i mannsdominerende bransjer. I mars 2024 arrangerer de et to-dagers eksklusivt seminar for et utvalg av påmeldte studenter fra BI. Dagene fylles med inspirerende foredragsholdere, hvor de blant annet forteller om sine egne erfaringer, gir tips til å bygge opp karriere, forteller om likestilling og ikke minst inspirere kvinnelige studenter til å tørre å satse litt mer. I tillegg vil det også være lærerike workshops sammen med ambisiøse medstudenter, hvor de kan bli kjent med hverandre og seg selv. Arrangementet avsluttes med bankett. Her vil flere av foredragsholderne også



FOTO: BISO MEDIA



FOTO: BISO MEDIA

**Nora W. Frøytlog**  
Project manager  
Female Business  
Forum

være med å delta, og det er en unik mulighet for de påmeldte studentene til å mingle både med disse og andre studenter.

## Likestilling og økonomisk utvikling

Female Business Forum er et høydepunkt for de som ønsker inspirasjon, kunnskap og et eksklusivt fellesskap av likestilte, ambisiøse studenter på BI. Sammen jobber de for en fremtid der likestilling og økonomisk utvikling er knyttet sammen, og styret ser frem til å møte alle engasjerte deltakere i denne reisen med Female Business Forum 2024. ■



@femalebusinessforum



# Oslo Ryggklinikk Spesialist på ryggproblemer

Oslo Ryggklinikk tilbyr behandling av ledd- og muskelsmerter. Vi tar oppsøkende oppdrag for bedrifter og idrettsforeninger.

Vi holder spesialdesignede forelesninger for bedrifter og idrettslag.

Ta kontakt!

**OSLO**  
**RYGGKLINIKK**



Ta kontakt med oss på:  
Epost: [post@rygg.no](mailto:post@rygg.no)  
Tlf.: 22 83 91 00

Følg oss på Facebook

[www.rygg.no](http://www.rygg.no)

Besøk oss på:  
Oslo Ryggklinikk  
Hieronymus  
Heyerdahls gate 1  
0160 OSLO





FOTO: JON-PETTER THORSEN

Dersom du er interessert i et bestemt studium ved UiA, kan du på nettsiden finne studieveiledere og studenter som kan gi detaljert informasjon om studiet.

# Sammen om kunnskap

På Universitetet i Agder (UiA) samarbeider studenter og ansatte hver dag med både offentlige og private aktører for å finne løsninger som bringer verden litt fremover. Godt faglig og sosialt studentmiljø, tett dialog med foreleserne og rimelige boutgifter er noen av årsakene til at studentene trives så godt.

**H**vis vi skal trekke fram ett eksempel blant våre studier, er det nye studiet i akademisk e-sport veldig spennende, sier Lene Tønnesen, seniorrådgiver ved Utdanningsavdelingen.

– UiA ble det første norske universitet som kunne tilby bachelorgrad i akademisk e-sport, kunnskap som vil være etterspurt i fremtidens arbeidsmarked.

## Ettertraktede studier

Tønnesen forteller videre at studiebarometeret fra 2022 viser at UiA er best i landet på vernepleie og master i informasjonssystemer. Lærer-, helse og sosial-, økonomi- og ingeniøruddanningene utgjør mer enn halvparten av studenter og uteksaminerte kandidater. Søkertallene for 2023 viser stor interesse for UiAs nye masterstudium i rettsvitenskap. Også bachelorgraden har blitt mer populær etter lanseringen av mastergraden. På seks fakulteter og avdeling for lærerutdanning er det 14 000 studenter og 1400 ansatte.

## «Batterikysten»

Universitetet i Agder har startet et omfattende arbeid for å bygge opp

fagmiljø innen batteriteknologi sammen med næringslivet i regionen. Målet er å bli et av de ledende kunnskapsmiljøene i Norge, og at Sørlandet vil leve opp til det nye tilnavnet «batterikysten».

## Karriereveiledning

Dersom du er interessert i et bestemt studium ved UiA, kan du på nettsiden finne studieveiledere og studenter som kan gi detaljert informasjon om studiet. Ellers har de fleste universiteter og høyskoler karriereveiledere som kan hjelpe deg til å se muligheter og ta gode valg. Det er lovfestet at alle fylkeskommuner skal ha et tilbud om karriereveiledning som er gratis og åpent for alle innbyggere. [Karriereveiledning.no](https://karriereveiledning.no) er en annen offentlig og kvalitetssikret karrieretjeneste.

## Gode råd

Start med finne ut hvilke muligheter som finnes. På [utdanning.no](https://utdanning.no) kan du søke etter ulike studier eller yrker basert på hvilke interesser du har. Spør deg selv: hvem er jeg, hva kan jeg og hva vil jeg? Velg studium med hodet og hjertet. Å velge et studium du er interessert i og motivert for vil hjelpe deg å både mestre studiet og til å trives i jobben når du senere skal ut i arbeidslivet.

## Kjenn deg selv og se dine muligheter

Fremtidens arbeidsliv vil ha nye kompetansekrav, men heldigvis vil ofte utdanning og tidligere erfaring være relevant og kan brukes i andre yrker og sektorer enn man opprinnelig så for seg.

– Det er vanskelig å forutse med sikkerhet hva slags kompetanse som vil bli etterspurt i fremtiden. Rett blikket mot deg selv, gjør deg kjent med de muligheter du har og be om hjelp når du har behov for det, råder Lene Tønnesen. ■



**Lene Tønnesen**  
Seniorrådgiver ved Utdanningsavdelingen UiA

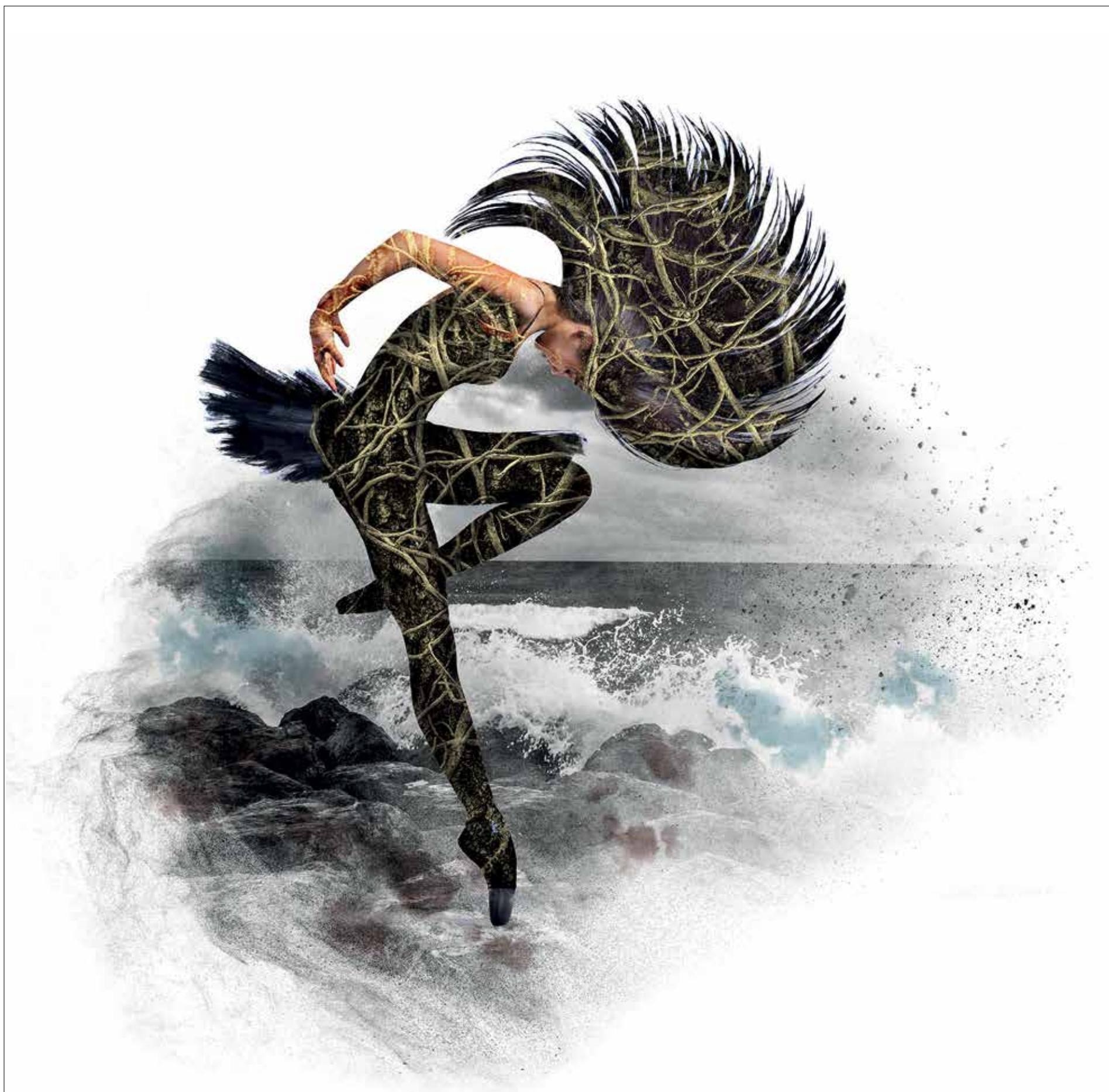
Nyttige linker:

[uia.no](https://uia.no)  
[utdanning.no](https://utdanning.no)  
[karriereveiledning.no](https://karriereveiledning.no)

## GODE GRUNNER TIL Å VELGE UIA

- Sterke fagmiljø: UiA har toppforsknings-sentre innen blant annet kystsoneøkologi, e-helse, matematikkundervisning, kunstig intelligens og ernæring. Handelshøyskolen ved UiA er en av kun to handelshøyskoler i Norge som er internasjonalt akkreditert gjennom AACSB. Lærerutdanningen, vernepleierutdanningen, sykepleierutdanningen og utøvende musikk vurderes blant Norges beste utdanninger på sine felt.
- Sentere for fremragende forskning/ utdanning: Nykommeren CreaTeME (Creative use of Technology in Music Education) fra fakultet fra kunsthøgskolen og MatRIC (Centre for Research, Innovation and Coordination of Mathematics Teaching).
- Raskt ut i jobb: 9 av 10 er i jobb innen ett år etter endt utdanning.
- God kontakt mellom studenter og forelesere: Studentene sier ofte at det er «åpne dører» hos foreleserne. Dette setter både studenter og ansatte stor pris på.
- Godt studentmiljø: Undersøkelser viser at 92 prosent av studentene vil anbefale UiA til andre.
- Sørlandet: Kristiansand og Grimstad er to sørlandspærler hvor det er trygt og godt å være student. Her er det kort vei mellom by, campus, sjø og natur.





## «Kalk skaper balanse i naturen, i industrielle prosesser og i en mengde daglige gjøremål.»

Men, kalk skaper ikke kjønnsbalanse og mangfold på arbeidsplassen! Det må vi ha fokus på hver dag. Vi i Franzefoss Minerals ønsker oss flere nysgjerrige kolleger som evner å se forbi en trist og fargeløs gråstein, og som ser at det finnes uante muligheter gjemt i dette flotte mineralet.

Kalk skaper muligheter for et balansert miljø i fjæra, på jordene, i elvene og kanskje balanse i livet selv.

[www.kalk.no](http://www.kalk.no)



FRANZEF OSS  
MINERALS





# Universitetet der du er – i landet og i livet

## Lurer du på noe angående siviløkonomutdanning?

Bli siviløkonom ved USN Handelshøyskolen!  
Vi tilbyr en 5-årig og en 2-årig utdanning.

### Våre siviløkonomutdanninger

- Du kan søke 3-årig bachelor i økonomi og ledelse om du har generell studiekompetanse.
- Du kan søke 5-årig siviløkonomutdanning dersom du har generell studiekompetanse i tillegg til matematikk.
- Dersom du har en relevant bachelorgrad kan du søke den 2-årige masteren i økonomi og ledelse – siviløkonom.





A photograph of two young women standing under a large, transparent umbrella. The woman on the left has long brown hair and is wearing a dark coat over a grey sweater. The woman on the right has voluminous curly dark hair and is wearing a dark jacket. They are both smiling. The background is slightly blurred, suggesting an outdoor setting. A yellow arrow points downwards from the text below towards the umbrella.

# HEI, DU SOM SKAL TA VALGET!

I en verden preget av stadig raskere endringer er det stort behov for **økonomer** og **ledere** som er gode på forretningsutvikling. På NHH lærer du å forstå samspillet mellom **teknologi**, **økonomi** og **ledelse**, og å bruke **teknologi** til å skape nye verdier.

NORGES HANDELSHØYSKOLE  
*for deg som vil noe mer*

