

Riskkapitalet trängs vid skampålen

En granskning av jämställdhet i
svenska riskkapitalbolag



AllBright

”Bolagen som backar bandet”

Endast tre procent av alla partners i branschen är kvinnor. Och hela 15 av 18 bolag är totalt mansdominerade i toppen. I ett av samhällets absolut tyngsta maktsfärer - riskkapitalbolagen - finns inte en enda förebild när det kommer till jämställdhet.



Foto: Linnéa Jonasson/Appendix Fotografi

I stort sett alla människor i Sverige berörs av riskkapitalbolagens verksamheter på något sätt. Bolagen har genom sitt ägande en total omsättning på över 300 miljarder kronor i Sverige. Det motsvarar cirka åtta procent av BNP. De är i allra högsta grad med och formar samhället. Men bara några enstaka kvinnor får vara med och bestämma riktningen.

“Branschen odlar myten om sig själv”

Förklaringarna till frånvaron av kvinnor stivas snäv syn på kompetens och en omogen mytbildning. I ett flertal av drygt 30 intervjuer målas en bild av ett livsstilsjobb oförenligt med tankar om familjebildning och fritid upp. En effektiv myt att upprätthålla för att mota bort kvinnor i familjebildande ålder från branschen, men långt ifrån sanningen om vi lyssnar på de fåtal kvinnor som gjort karriär.

Därtill skräder riskkapitalisterna ogärna orden när de pratar om sig själva. Att framställa sig som tuff, uthållig och redo att offra allt för arbetet är norm. Det är relevant att fråga sig vad riskkapitalisterna får ut av detta skådespel. Normen tilltalar dessutom endast ett magert skrå. Ett skrå som representeras av personer vid namn Johan och Henrik som studerat vid Handelshögskolan i Stockholm.

Myten om den manliga riskkapitalisten har spridit sig ända till universiteten och endast 17 procent av kvinnorna på landets ekonomutbildningar kan tänka sig att arbeta på ett riskkapitalbolag i framtiden. En homogen riskkapitalbransch riskerar att gå miste om perspektiv och lukrativa investeringsmöjligheter.

Det är investerarna (pensionsbolag, försäkringsbolag) som förvaltar skattebetalarnas pengar, som måste pressa på för förändring. Riskkapitalbolagen är beroende av investerarna och investerarna bör därför nyttja makten till att kräva transparens och social hållbarhet. Ökade krav på redovisning av kön på hemsidor och i årsredovisningar, samt mål för hur bolagen ska arbeta för att främja jämställdhet, borde ligga i såväl allmänhetens som investerarnas intresse.

Den absurda likriktningen riskerar att påverka samhällsutvecklingen i en negativ riktning. Stora likheter kan skapa stora farligheter och riskkapitalet framstår minst sagt som en gryta att hålla farligheter ur. En tondöv bransch öppnar upp för felskär i välfärden och orimliga vinstuttag.

Politiker, studenter och investerare har all rätt att putta branschen in i nutiden. Men i slutändan måste ändå bolagen själva ta sig en ordentlig titt i spegeln, likriktningen är generande. Än finns tid att rannsaka kulturen, råda bot på mytbildningen och eventuellt investera i självhjälpskurs. Det är en rättvis- och samhällsfråga att sträva efter jämställdhet. Dagens tidsanda har inte nått in till männen bakom myten.

Amanda Lundeteg
Vd AllBright
070-234 88 08
amanda@allbright.se

Innehållsförteckning

“Bolagen som backar bandet”.....	3
Kvinnobrist på toppnivå.....	5
Noll jämställda bolag.....	6
4 av 5 bolag ratar kvinnor.....	7
Storkapitalet skyddad verkstad.....	8
Riskkapitalet sänker finanssektorn.....	9
Blivande partners också män.....	10
Barocka krav fäller kvinnor.....	11
Barnfria karriärister sökes.....	12
“Jag tolererar att stämningen är grabbig”.....	13
Bolagen missar kvinnornas krav	14
Branschen trånar efter kopior.....	16
Sex råd till riskkapitalet.....	18

Kvinnobrist på toppnivå

I riskkapitalbolagen råder akut kvinnobrist. Endast 3 av totalt 92 partners - eller de som bolagen anger som motsvarande - är kvinnor. I investeringsteamerna utgör kvinnor 14 procent. Samtliga bolag har misslyckats med jämställdhetsläxan.

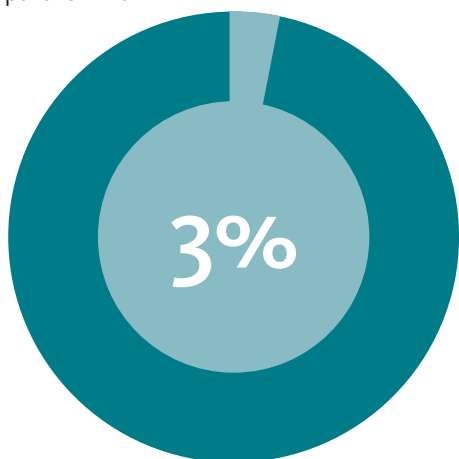
AllBright har granskat jämställdheten i de så kallade buyoutbolagen*. De köper majoritetsandelar i noterade företag med stabil vinst och begränsad risk. Målet är att effektivisera, utveckla och sedan sälja med vinst. Cirka fyra procent av alla arbetstagare i Sverige har riskkapitalbolag som ägare.

I toppen av bolagen arbetar partners. De har stort inflytande över hur affärerna ska bedrivas. Här är mycket av makten koncentrerad men partnerstolarna tycks reserverade för män. Räknas huvuden möts en av skräckinjagande resultat. Endast tre procent av de som styr de svenska riskkapitalbolagen är kvinnor. Siffror som skulle få andra branscher att skämmas.

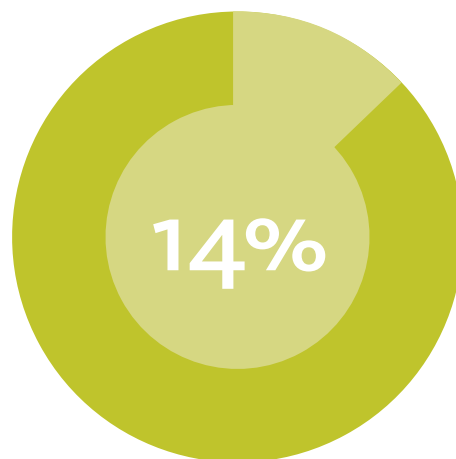
De positioner som någorlunda jämnar ut fördelningen mellan könen i bolagen är HR, kommunikation, ekonomi, administration, och receptionen. Dessa positioner är i allra högsta grad viktiga men möjliggör inte avancemang till partnernivå. För en framtid som partner, och därigenom en framtid med makt att påverka bolagens riktning, är det investeransvar som gäller. Andelen kvinnor på investeringssidan segar sig upp över 14 procent men det är främst för att några bolag lyfter siffrorna.

Riskkapitalbolagen har misslyckats fatalt med jämställdhetsläxan. Ett 30-tal intervjuer visar att resultatorienterade partners inser affärsnyttan med jämställdhet - i teorin. Flera hävdar att kvinnor som ansvarar för investeringarna tenderar att ha ett brett samhällsperspektiv, en helhetssyn och att de i hög utsträckning följer sina värderingar. Värdefulla perspektiv i en snabbväxande bransch med stor inverkan på många människors liv. I praktiken verkar många bolagsrepresentanter dock omedvetna om hur de bidrar till att upprätthålla mansdominansen. Eller hur de ska göra för att förändra den.

Andel kvinnor på
partnernivå



Andel kvinnor i
investeringsteamerna



Kvinnor utgör en minoritet både på partnernivå och i investeringsteamerna

*Urvalet av bolag till granskningen är baserat på Svenska Riskkapitalföreningens (SVCA) lista över medlemmar i buyoutsektorn. Granskade bolag uppfyller följande kriterier: bolag som är i buyoutsektorn, är majoritetsägare, har svenska partners och äger svenska bolag.

Noll jämställda bolag

Första granskningen av jämställdhet ger ett dystert resultat. Noll jämställda bolag och ytterst mediokert i toppen. Det bästa bolaget har endast 25 procent kvinnor på partnernivå. Att blandade grupper fattar bättre och mer kreativa beslut har uppenbarligen gått riskkapitalbolagen förbi.

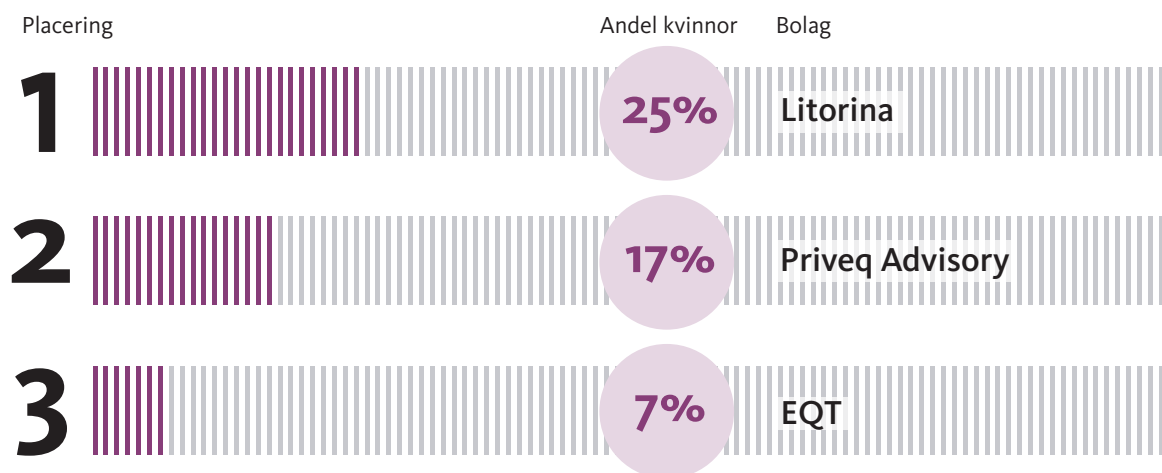
Bland riskkapitalbolagen finns inga goda förebilder. Inte ett enda av de 18 granskade bolagen är jämställt på partnernivå. I stället är majoriteten av dem helt mansdominerade. Bara vart sjätte bolag har en kvinna i partnergruppen.

Endast tre av de granskade bolagen kan uppvisa partnergrupper med fler än ett kön representerat. Toppar rankingen gör det svenska riskkapitalbolaget Litorina som landar på blygsamma 25 procent kvinnor. En fjärdedel kvinnor är alltså så bra det blir i den manstunga riskkapitalbranschen. På andra plats kommer riskkapitalbolaget Priveq Advisory med 17 procent kvinnor. På en tredjeplats kommer riskkapitaljätten EQT med en siffra som egentligen borde gjort dem förtjänta av en plats på skämslistan: sju procent kvinnor på partnernivå.

Bolagens placering på rankingen säger inte mycket om den inbördes ordningen. 25 procent jämfört med 7 kan tyckas som en stor skillnad men det som skiljer åt är egentligen bara antalet män. Samtliga bolag som presenterar kvinnor på partnernivå gör det i singular. Inget av de tre bolagen har fler än en kvinna i partnergruppen. Att påstå att könsfördelningen i riskkapitalbolagen är usel är att slå in en öppen dörr.

Siffror är riskkapitalisters bästa gren. Men siffrorna här visar att lite har hänt med könsfördelningen i de egna bolagen. Att bara tre av de granskade bolagen har kvinnor att presentera i partnergruppen är illavarslande. Det är pinsamt glest överst och extremt trångt i botten av listan. Siffrorna är så svaga att riskkapitalbolagen framstår som bromsklossar, snarare än den piska och framtidsivrare de vill vara. Att en bransch beroende av att förutspå trender och ständigt söka framåt göder en så bakåtsträvande kultur är anmärkningsvärt. Siffrorna måste ställa förtroendet för bolagen rejält på kant.

Andel kvinnor som är partners



Endast 3 av 18 bolag har kvinnor på partnernivå

4 av 5 bolag ratar kvinnor

Ingen annan bransch har det lika trångt på skampålen. 83 procent av bolagen saknar fullständigt kvinnor på partnernivå. Bolagsrepresentanter skyller på kvinnobrist men intervjuer vittnar om att problemet snarare ligger hos bolagen.

Bottenträsket av listan är överfylld. 15 bolag tävlar om att vara sämst på att ta tillvara på all kompetens. Inget av dessa bolag har lyckats rekrytera, eller befordra, en kvinna som partner.

De bolag som har allra störst partnergrupper och därför borde ha störst chans att tillsätta kvinnor är Akadembokhandelns ägare Accent Equity Partners och vårdbolaget Capios ägare Nordic Capital Advisory. Dessa två skyltar med 9 respektive 12 män som partners. Menar bolagen allvar med att även kvinnor är välkomna att göra karriär bör de ta sig en rejäl funderare på vilka signaler de sänder ut. Just nu framstår riskkapitalbranschen som en riktig mansgrotta.

I samtal med bolagen är det flera som uppger att de aktivt letar efter kvinnor. Problemet beskrivs istället vara att kvinnor med rätt kompetens helt enkelt är en bristvara. Att det finns så få kvinnor att hela 15 bolag måste stå utan är högst osannolikt. Intervjuer med anställda på bolagen vittnar istället om en oförmåga hos vissa män att identifiera kompetens när den yttrar sig hos en kvinna. En uppmaning till de få bolag som har kvinnor på partnernivå är att låta dessa sköta rekryteringarna. De verkar ha lättare att se kompetens oavsett förpackning:

“Det är många män som rekryterar och män har lättare att rekrytera män. (...) Jag brukar sitta med i rekryteringsprocesserna och jag kan se på tjejerna på ett lite annat sätt. Man känner igen sig själv mycket mer än vad jag ser att killarna gör.”

Bolag med noll kvinnor på partnernivå

0%

IK Investment Partners
Accent Equity Partners
CVC Capital Partners
FSN Capital Partners
Procuritas Partners
Axcel Management
Segulah Advisor
Adelis Advisory
NC Advisory
PAI Partners
Bridgepoint
CapMan
Ratos
Alder
Altor

15 av 18 bolag har noll kvinnor på partnernivå

Storkapitalet skyddad verkstad

De som investerar i riskkapitalbolagen stirrar sig blinda på investeringarna snarare än hur själva riskkapitalbolagen sköts, leds och verkar. De annars så noggranna investerarna tycks här ha rejäla skygglappar.

Svenska investerare är bland annat försäkringsbolag, pensionsfonder och banker, som både investerar i och lånar ut pengar till riskkapitalbolag. Till skillnad från privata investerare har dessa jättar ansvar gentemot de miljoner skattebetalare vars pengar de förvaltar. Investeringar ska ge hög avkastning, men inte till vilket pris som helst.

De onoterade riskkapitalbolagen verkar utan insyn. 94 procent av de granskade riskkapitalbolagen är inte publika och omfattas därför inte av samma informations-skyldighet som till exempel börsnoterade bolag. Riskkapitalbolagen behöver inte presentera vare sig ledande befattningshavare, styrelsemedlemmar eller partners på deras hemsidor. Ett kryphål som hjälper bolagen att undkomma granskningar av vem som tillsätts eller befordras. Frågan är hur mycket kompetens bolagen berövas på till följd av den uteblivna transparensen. En strateg på ett av de bolag som investerar i riskkapital:

“Buyoutbolagen ser inte den kompetens som finns. De anställer likasinnade. Det är ledningens ansvar att det finns en schysst successionsordning.”

Att granska jämställdheten hos det svenska riskkapitalet innebär att bulsa på många stängda dörrar. Först efter idogt mailande och ett tiotal samtal lyckas AllBright få tag på namnen över samtliga partners och investeringsrådgivare på de 18 bolagen. En sökning på jämställdhet eller engelskans motsvarighet gender equality ger träff på 1 av 18 bolags hemsidor. CVC Capital Partners är de enda som tar upp ämnet under avsnittet karriär. Övriga bolag tycks inte ha någonting att kommunicera på jämställdhetsområdet.

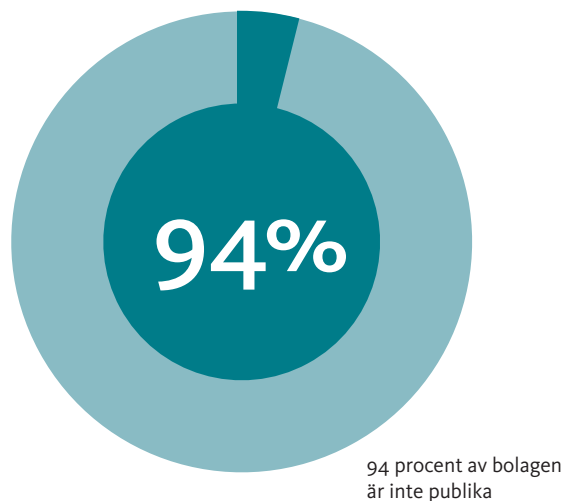
Riskkapitalbolagens slutenhet är ingen naturlag. Investerare, medarbetare och kunder som sätter press kan tvinga fram en annan ordning. Efter Caremaskandalen ledde intressenternas press på riskkapitalbolaget Triton till förbättrade presskontakter och en hemsida som toppar listan i öppenhet. Personer med insyn i branschen pekar på att omgivningens krav har stor förändringspotential. En investerare:

“Vi har några exits snart och när vi då gör nyinvesteringar kommer vi att ställa tuffare krav. Vi måste bli bättre på de sociala hållbarhetsmålen.”

Även i riskkapitalbolagens korridorer och mötesrum diskuteras de ökade kraven från investerare. Det märks av att investerare har börjat ställa krav på förbättrade rekryteringsunderlag. För att säkra intäkter till fonderna behöver bolagen ta till sig av eventuell kritik. En högt uppsatt på ett av bolagen sammanfattar:

“Våra investerare vill att vi ska förändra bolagen vi äger. Machofinans håller inte längre. Det behövs mer ledning och kunskap om människor och företagskultur, inte bara den typiska finanskompetensen.”

Andel onoterade buyoutbolag



94 procent av bolagen är inte publika

Risikkapitalet sänker finanssektorn

Risikkapitalbolagen är finanssektorns stora skurk. De börsnoterade bolagen inom finanssektorn har 27 procent kvinnor i ledningsgrupperna, att jämföra med toppositionerna i risikkapitalbolagen, partnertjänsterna, där kvinnor utgör tre procent. För ekonomkvinnor finns gott om alternativ där de är mer välkomna än i risikkapitalbranschen.

Om risikkapitalbranschens kvinnofattiga bolag plötsligt börsnoterades skulle det innebära döden för finansbranschens lovande utveckling mot jämställdhet. Med risikkapitalbolagens 97 procent män i ledande position skulle finanssektorn dala från sammanlagt 27 till 19 procent kvinnor. Från en hedrande tredje plats på AllBrights jämställdhetsranking över de olika branscherna till en skamfull delad sjätteplats. Att risikkapitalbranschen ligger långt efter kollegorna i andra finansfärer blir smärtsamt tydligt.

De börsnoterade bolagen inom finanssektorn stod för ett rejält uppsving under föregående år och imponerade då som börsens tredje bästa jämställdhetsbransch i AllBrights ranking. Branschen uppvisade 27 procent kvinnor i ledningsgrupperna, och 32 procent i styrelserna. Siffror som talar om en progressiv bransch på väg upp ur mansträsket.

Här har risikkapitalbranschen inte mycket att sätta emot. Om övriga finansbolag har ställt in siktet på jämställdhet är risikkapitalet fast i bedövande mansdominans. Skulle branschen mätas som en egen entitet är resultatet än mer skrämmande. AllBrights branschligas ständiga bottenbransch kraftförsörjning är den enda som är sämre än risikkapitalet, då branschen har noll kvinnor i ledningsgrupperna. En skamfull näst sista plats i branschernas jämställdhetsranking bör få varje ansvarsfull investerare att dra öronen åt sig, och varje progressiv risikkapitalist att inse allvaret.

Tydligt blir att kvinnor med utbildning i ekonomi har många alternativ där de är betydligt mer välkomna än i risikkapitalbranschen. Att många av dem söker sig till bankväsendet, redovisningsbyråer eller andra finansfärer får ses som ett tecken på ren självbevarelsedrift. Kvinnor med ambitioner ser förebilder och väljer strategiskt bransch. Är risikkapitalbolagen överhuvudtaget intresserade av att locka den bästa kompetensen är det på tiden att de funderar på hur detta ska gå till. Trivs de däremot bra i sin avskärmade mansbunker kan de fortsätta på inslagen väg.

Siffror från AllBrightrapporten 2016

Placering	Bransch:	Ledningsgrupp:	Styrelse:
1.	Fastigheter	33%	35%
2.	Konsumenttjänster	28%	28%
3.	Finans	27%	32%
4.	Hälsovård	27%	26%
5.	Telekom	25%	27%
6.	Material	19%	21%
7.	Konsumentvaror	17%	31%
8.	Industri	15%	28%
9.	Teknologi	14%	29%
10.	Energi	7%	16%
11.	Kraftförsörjning	0%	10%

Om risikkapitalbolagen räknas in i Finans sjunker placeringen från 3 till 6

Om risikkapitalbolagen rankas som en egen bransch så kvalar de in på 11:e plats

Blivande partners också män

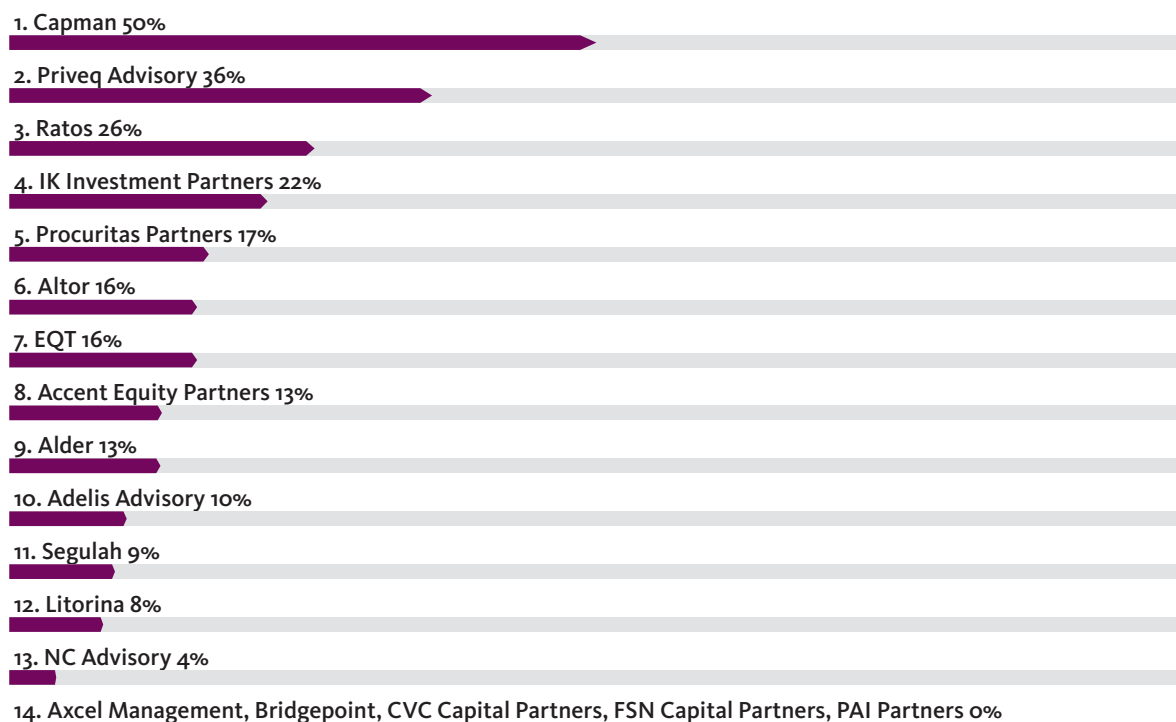
Riskkapitalbolagen hämtar blivande partners bland sina investeringsrådgivare. Investeringsrådgivarna arbetar i investeringsteam som i regel även inkluderar befintliga partners. Endast en av sju i investeringsteamerna är kvinnor. Räknar bolagen med att rekrytera partners internt kommer de att misslyckas med jämställdheten under lång tid framöver.

Successionsordningen är tydlig. Partner blir den som har arbetat hårt och utmärkt sig i investeringsteamet. Andelen kvinnor i denna del av bolagen är av största vikt för framtidens chanser till jämställda partnergrupper. Tyvärr skymtar inget ljus i horisonten. Bara 14 procent av investeringsteamerna utgörs av kvinnor. Mest jämställd investeringsorganisation har bolaget Capman. Bolaget överraskar med hela 50 procent kvinnor på investerarsidan. Capman har bäst förutsättningar för att skapa en jämställd partnergrupp inom överskådlig framtid, nu återstår att se om de tar chansen.

Bolaget Priveq stoltserar med den näst mest jämställda investeringsorganisationen. De har 36 procent kvinnor som på olika sätt ansvarar för investeringarna. I resterande 16 bolag utgör kvinnor mindre än 30 procent av de anställda i investeringsteamerna. Fem bolag slår dessutom rekord i kvinnoaversion. Bolagen Axcel Management, Bridgepoint, CVC Capital Partners, FSN Capital Partners och PAI Partners har noll kvinnor både som investeringsrådgivare och som partners.

Poolen av blivande partners ger inget hopp om en ljusnande framtid. I den bästa av världar skulle de kvinnor inom investeringsteamerna som ännu inte nått partnernivå ändå hamna där i framtiden. I verkligheten är oddsen låga att partnertjänst är av intresse för dem alla, och det är långt ifrån säkert att samtliga ges möjlighet. Om bolagen fortsätter med att rekrytera internt kommer jämställdheten att dröja.

Andel kvinnor i investeringsteamerna



Fem bolag saknar helt kvinnor i investeringsteamerna

Barocka krav faller kvinnor

Partners som heter Johan och Henrik är totalt 11 procent. Kvinnor utgör tre procent. Det är därmed fler Johan och Henrik än vad det är kvinnor på partnernivå. För partnerroll krävs dessutom en masterexamen i ekonomi från Handelshögskolan i Stockholm och erfarenhet från investmentbank i London. Mallen för att rekryteras till bolagen är snäv.

Johan och Henrik delar plats som vanligast förekommande namn i partnergruppen. Det finns 174 000 Johan och 61 000 Henrik i Sverige idag. Samtidigt som det finns cirka fem miljoner kvinnor. Att dessa två mansnamn är mer vanligt förekommande än kvinnor är befängt. Bolagens representanter trycker hårt på att de rekryterar den bästa kompetensen men erkänner samtidigt att kandidatmallen är snäv. En partner instämmer i att synen på kompetens är begränsad:

“Man ska ha jobbat 1-3 år. Vi tar inte bara folk från London utan även från de svenska investmentbankerna (...) Så vi rekryterar lite bredare, men inte mycket mer”

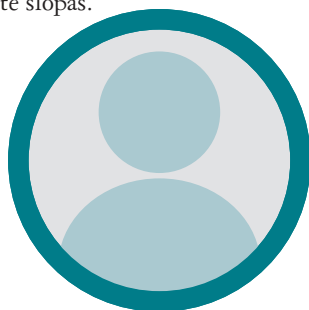
Examen från Handelshögskolan och sedan vägen via bank i London, eller möjligen arbete som managementkonsult, är den dominerande kravprofilen. Hela 44 procent av alla partners har en examen från just Handelshögskolan i Stockholm. Den snäva mallen är enligt rekryteringsansvariga på bolagen ett måste för att klara av arbetet. Oviljan att bredda synen på kompetens är påtaglig. Men mallen förutsätter ett tidigt fokus på finans och ett nischat intresse för just riskkapital. Ett utmärkt hinder för att fälla kvinnor som valt bana för sent. En anställd berättar:

“Poolen är liten och det har varit en snäv tratt in i branschen. Nu känns det som att man tittar bredare. Killar har tidigt en tydligare bild av vad de vill – eller ger i alla fall intryck av det – än vad tjejer har. Därför är det viktigt att hitta andra sätt att attrahera tjejer”

Inte bara snäva idéer om vem som kan vad står i vägen om du som kvinna vill bli riskkapitalist. Har du rätt utbildning och meriter blir nästa utmaning att svara inför en skara män som tycks tro att kompetensen sitter i slipsen. En partner delar med sig av sin syn på rekryteringarna:

“Man letar efter en person som med väldigt hög sannolikhet kommer att klara uppgiften och den personen i sin tur liknar förmodligen rekryteringar som man gjort tidigare. Har man rekryterat en Anders tidigare, så rekryterar man en Anders igen”

Annars så riskbenägna partners vågar inte utmana synen på kompetens. Att heterogena grupper är mer kreativa verkar ha gått dem förbi. Om dörren in i den prestigefyllda branschen står öppen endast för en liten skara män tycks den knappt stå på glänt för kvinnor. De bolag som menar allvar med sin jämställdhetssträvan måste visa det i rekryteringsprocessen. Rekryteringsansvariga måste se kompetensen utanför sin egen snitslade bana, och snubbiga kravprofiler måste slopas.



Normpersonen

Namn: Johan eller Henrik

Ålder: Medelålder 48 år

Utbildning: Masterexamen i ekonomi

Lärosäte: Handelshögskolan i Stockholm

Bland partners är den vanligaste profilen en man som heter Johan eller Henrik, är 48 år och har en master i ekonomi från Handelshögskolan

Barnfria karriärister sökes

Den prestigefyllda riskkapitalbranschen är mytomspunnen. Partners verkar vara fast i myten om sig själva. Flera av bolagens ledare visar medvetenhet om att könsfördelningen måste rättas till, men hur det ska gå till lider de bristande insikt kring.

Bolagens ledare bidrar till en stark mytbildning om en bransch som bara få klarar av att slå sig in i, och som ännu färre klarar en karriär inom. De gör inte mycket för att förändra synen på arbetet som högst krävande. I stället kopplar fler av dem ihop detta med den bristande representationen av kvinnor. Partners tycks sola sig i glansen av idén att de är en utvald skara som klarar mer än andra. En högt uppsatt ger sin syn på arbetet:

“Det är ett osedvanligt hårt arbete i perioder när vi ska lägga ett bud eller sälja.
Det är arbete dygnet runt och det ger miljön en machoprägling.”

Att så få kvinnor söker sig till branschen förklaras med att arbetet inte går att kombinera med ett familjeliv. Föreställningen om att kvinnor och män är olika och har olika relationer till familj och privatliv hålls levande. En partner ger sin syn på balansen mellan arbete och privatliv:

“Jag är möjligtvis fördomsfull, men många kvinnor vill inte välja mellan jobb och familj.
För vissa jobb krävs det ett vägval. Det går inte att ändra på jobbet.”

Argumentet att kvinnor faller bort på grund av att de väljer familjen är återkommande i samtliga herrtunga branscher. Att män med barn utan problem klättrar till toppen försvaras som ett resultat av fria val. Inte heller historien om riskkapitalisten går hand i hand med ansvar för hem och barn.

Med samma resonemang skulle inte kvinnor kunna ha en lång rad yrken som till exempel inom akutvården på de sjukhus riskkapitalbolagen äger. Höga positioner i en rad områden i samhället innehas dessutom redan av kvinnor med familj. Frågan är om arbetet som riskkapitalist är tuffare än att vara börs- vd, partiledare eller utrikesminister. En kvinna bidrar med en något mer nyanserad bild:

”Jag ser inte varför branschen skulle passa ett kön bättre än ett annat eller varför det inte skulle gå bra att kombinera med familj. Även om det är krävande periodvis så är det ett flexibelt arbete med goda möjligheter att kunna planera sin vardag.”

Myten om modern med ensamt ansvar för familj missar en viktig detalj. Dagens kvinnor i maktposition delar ofta lika med sina partners och har inga problem att kombinera arbete med privatliv. Mer jämställda män betyder högre krav på jämställda arbetsplatser. Företag som vill locka talang måste sluta behandla föräldraledighet och VAB som ett avvikande beteende.

Vissa av bolagen har blivit mer medvetna och insett att detta är en fråga om ledning och arbetsfördelning. De förstår att balans är bra såväl för arbetsplatskulturen som för investeringarna. Andra ser det som en kostsam investering om de till exempel skulle behöva ta in fler medarbetare. De ser olika på sitt ansvar och medan någon skulle vilja “kalla in makarna för uppsträckning” hävdar andra att det faktum att män och kvinnor i samhället inte är jämställda “inte är ett företagsproblem”.

”Jag tolererar att stämningen är grabbig”

Av de 238 anställda med ansvar för affärerna utgör kvinnor endast 34. Tre av dessa arbetar på partnernivå. Trots detta menar kvinnorna i branschen att arbete med riskkapital passar män och kvinnor lika bra. Även om mansdominansen präglar kulturen.

Kvinnorna på investerarsidan och på partnerposition beskriver branschen som utmanande, intressant och de uppmuntar fler kvinnor att satsa på en karriär inom riskkapital. De berättar om en flexibel arbetssituation som väl går att kombinera med familjeliv och de tror att fler skulle attraheras av branschen om de hade större kunskap om vad arbetet innebär. Samtidigt visar branschens kvinnor på insikt om varför de trots allt är så få. Dåligt rykte, en avskräckande mansdominans, och en stundtals problematisk bolagskultur. En högt uppsatt berättar:

”Man blir mer medveten när man kommer upp på en viss nivå i en organisation. Man blir uppmärksam på de skillnader och outtalade regler som finns.”

Den företagskultur som i intervjuer beskrivits som ”machopräglad” är en del av deras dagliga arbetssituation. Strategierna för att bemöta den är många och olika. Flera intervjuade betonar vikten av bra och respektfulla arbetskamrater och chefer, andra menar att nyckeln till framgång är att på olika sätt anamma den kultur som omger en. En investeringsrådgivare berättar:

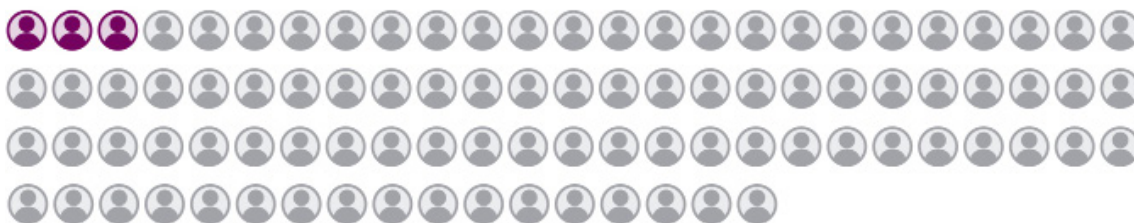
”Man måste höras. Man måste positionera sig. Jag försöker lära mig att säga något, fast det redan är sagt. Det är sådana personligheter som premieras, men få kvinnor är så.”

Bland bolagens partners av båda kön finns en gemensam bild av att för få kvinnor söker sig till riskkapitalbolagen. Frågan är om det är kvinnornas fel att de inte känner sig välkomna. Högpresterande studenter ser troligen krasst på siffrorna och drar slutsatsen att de inte har någon kvinnlig förebild att fästa blicken på - och att det finns en anledning till det. Både studenter och kvinnor på investerarsidan vittnar om förebildseffekten. Ska de orka satsa på en karriär inom bolagen behöver de se att det är möjligt. En kvinna berättar om fördelarna med att bli fler:

”Om man har en kvinna som sitter i mötena så gör det a world of a difference. Då kan hon säga att de här kvinnorna är visst bra, de har bara ett annat sätt att uttrycka det på.”

Typiskt för manstunga branscher är att få kvinnor orkar hela vägen till toppen, i stället läcker företagen kompetenta kvinnor som ett såll. Att det blåser på toppen är inget nytt men utan förebilder och lierade blir det lätt stormvarning. Fler kvinnor är inte bara bra för affärerna. De behövs för att utmana myten och förändra kulturen.

Antal partners som är kvinnor



3 av 92 partners är kvinnor

Bolagen missar kvinnornas krav

Endast en av fem studentkvinnor kan tänka sig en karriär inom riskkapitalbranschen. Bland männen är intresset betydligt större, mer än varannan man kan tänka sig att arbeta med riskkapital. Studentkvinnorna kräver en jämställd arbetsplats och förebilder av båda könen.

En enkät sänd till ekonomstudenterna på Sveriges största universitet ger en fingervisning om framtiden. Av 108 svarande studenter är 44 procent kvinnor, men bara 17 procent av dem ser en möjlig framtid inom riskkapitalbranschen. Att få kvinnor intresserar sig för riskkapital stämmer väl överens med bolagens förklaringar. De uppger bristen på intresserade kvinnor som det största hindret för jämställdhet.

Skulle du vilja jobba inom riskkapitalbranschen?



Fler män än kvinnor vill arbeta med riskkapital

Att få kvinnor är intresserade av en framtid inom riskkapital är dock inte hugget i sten, nästan hälften av studentkvinnorna har fortfarande inte bestämt sig. De skulle kunna lockas av branschen men bolagen lägger krokben för sig själva. På frågan om varför riskkapitalbranschen inte lockar framträder en bild väldigt nära den myt som bolagens partners säger sig vilja krossa. Branschen beskrivs som "grabbetonad", "mansdominerad" och som en bransch med "sunkiga ideal". Att riskkapitalbolag uppger sig aktivt söka efter kvinnor tycks inte ha nått den blivande arbetskraften, snarare tvärtom. En student beskriver:

"Det känns för riskfyllt. Dessutom känns det spontant som en bransch som öppet inte tycker att kvinnor har där att göra."

Är det viktigt för dig att din arbetsgivare erbjuder en jämställd arbetsplats?



Fler kvinnor än män anser att det är viktigt med jämställdhet på deras kommande arbetsplats

Studentkvinnorna har ytterligare en förklaring till varför de undviker branschen. Hela 92 procent av de tillfrågade kvinnorna uppger att det är viktigt för dem att deras arbetsgivare erbjuder en jämställd arbetsplats. Ett krav som inget av riskkapitalbolagen lever upp till.

Att jämställdhet är en knäckfråga för kvinnorna på väg ut i karriären verkar partners ha missat. Istället gissar de på att kvinnor skräms av det höga tempot och att de hellre vill satsa på familjen. De studenter som svarat på enkäten ger dock inga sådana svar. Vill bolagen locka dessa kvinnor behöver de istället visa att karriär är möjligt oavsett kön.

Är det viktigt för dig att det finns förebilder av samma kön på din arbetsplats?



Fler kvinnor än män eftersöker förebilder av samma kön på arbetsplatsen

För unga ekonomkvinnor är det avgörande med förebilder av samma kön. De vill se att en karriär är möjlig och att deras kön inte är något hinder. 62 procent av de tillfrågade kvinnorna uppger att det är viktigt för dem att ha förebilder som också är kvinnor. Här ligger bolagen med sina låga andelar kvinnor på investerarsidan och på partnernivå i lä. En student säger:

“Självklart påverkar det om jag får en kvinnlig chef. Då ser jag att det inte finns stora hinder för kvinnor.”

Branschrepresentanter såväl som professorer och studenter menar att även universiteten brister i att engagera fler kvinnor i finans. På de stora anrika universiteten har könsfördelningen inom denna inriktning länge vägt över till männens fördel. Förklaringen till detta stavas bland annat dålig information om vad finansinriktningen leder till och akut brist på förebilder som är kvinnor. På Handelshögskolan i Stockholm föreläser till exempel en kvinna och nio män på masterprogrammet i finans. När såväl elevgruppen som lärarkåren domineras av män är det lätt att få intrycket av att kvinnor ej bör göra sig besvär. En student som valt bort finans berättar:

“Jag valde en inriktning som kändes mer öppen och där det fanns kvinnliga lärare. Det känns mer greppbart och det är viktigt att kunna ha role models.”

Utgår vi från siffrorna i studentenkäten målas en framtid lika kvinnofattig som nuläget upp. Bolagen ser ut att gå miste om en hel generation kompetenta kvinnor och riskerar därmed att missa lukrativa investeringsmöjligheter. En mer diversifierad bransch öppnar för att fånga upp mer moderna handelsmönster som effekten av exempelvis digitalisering.

Vill riskkapitalbolagen säkra kompetensförsörjningen i framtiden behöver de ta tag i myten om sin bransch. Stämmer vissa bolagsrepresentanters vittnesmål om en tillåtande kultur, rimliga arbetstider och en ärlig strävan efter jämställdhet behöver detta kommuniceras till studenterna. I nuläget ser studenterna nämligen så här på branschen:

“Hård stämning och fortfarande en lång väg till jämlikhet mellan könen på arbetsplatsen.”

Branschen trånar efter kopior

45 procent av ekonomistudenterna ser riskkapitalbranschen som ett alternativ. Deras drivkrafter skiljer sig från övriga ekonomers. De lockas i högre utsträckning av pengar, makt och "att bli ett namn", det är relevant att fråga sig vad detta ger investerare och samhället.

De blivande riskkapitalisterna, ekonomistudenterna på landets mest anrika universitet, har en gemensam bild av branschen. Pengarna, spänningen och affärerna lockar. De vill göra sig ett namn, bli någon att räkna med. En student uttrycker varför han vill göra karriär i riskkapitalbranschen:

"Dynamiken, prestige och makten."

Värdemaximering, riskerna och "det utmanande arbetet" är andra faktorer som drar. Studenterna med passion för riskkapital skriver under på premisserna och bidrar därför med minimal förändringspotential. I stället är de blivande riskkapitalisterna kopior av dagens, och tycks lockas av precis den myt som många av branschens förespråkare förmedlar. En student om sina drivkrafter:

"Möjligheten att tjäna pengar. Spänningen med att avväga risk mot utdelning."

Vilket är ditt viktigaste karriärmål?

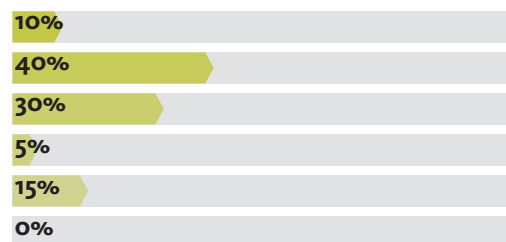
Svarande som **vill** arbeta med riskkapital:

- Att vara trygg och säker i mitt arbete
- Att vara hängiven en god sak och känna att jag tjänar ett högre syfte
- Att uppnå balans mellan arbete och privatliv
- Att vara entreprenör eller kreativ/innovativ
- Att ha hög inkomst
- Att bli "ett namn"



Svarande som **ej vill** arbeta med riskkapital:

- Att vara trygg och säker i mitt arbete
- Att vara hängiven en god sak och känna att jag tjänar ett högre syfte
- Att uppnå balans mellan arbete och privatliv
- Att vara entreprenör eller kreativ/innovativ
- Att ha hög inkomst
- Att bli "ett namn"



En högre andel inom gruppen som inte vill arbeta på riskkapitalbolag anger att deras viktigaste karriärmål är att vara hängiven en god sak jämfört med gruppen som vill arbeta med riskkapital

Flera av svaren visar på betydande skillnader i drivkrafter mellan blivande riskkapitalister och övriga ekonomistudenterna. På frågan om viktigaste karriärmål dominerar "att vara hängiven en god sak och känna att jag tjänar ett högre syfte" bland nej-sägarna. Även bland de som vill jobba med riskkapital i framtiden är detta den viktigaste drivkraften, men inte alls i samma utsträckning. Hos ja-sägarna svarade 14 procent däremot att de vill "bli ett namn". Hos övriga finns inte en enda som uppgett detta svar.

Jämställdhet i riskkapitalbolagen 2017

Vilken av följande faktorer har störst betydelse för dig när du väljer arbetsplats?

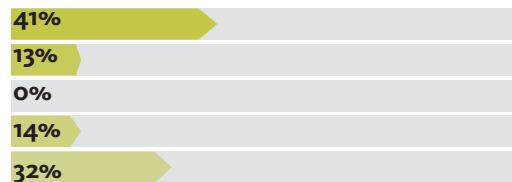
Svarande som **vill** arbeta med riskkapital:

- Bra chefer
- Lön
- Flexibel arbetstid
- Lika karriärvägar
- Goda värdegrunder



Svarande som **ej vill** arbeta med riskkapital:

- Bra chefer
- Lön
- Flexibel arbetstid
- Lika karriärvägar
- Goda värdegrunder



Inom gruppen som inte vill arbeta på riskkapitalbolag är goda värdegrunder viktigare än hög lön

För studenterna är den viktigaste faktorn när de väljer arbetsplats att få arbeta för bra chefer. På andra plats när ekonomer med andra karriärsplaner får välja kommer goda värdegrunder. För de som vill in i riskkapitalbranschen är den näst viktigaste faktorn i stället en hög lön. Bara 11 procent av dessa uppger god värdegrund som avgörande faktor. Framtidens riskkapitalister spelar branschens kritiker i händerna. De hymlar inte med att pengar är en avgörande drivkraft.

När de män och kvinnor som gärna gör karriär inom riskkapitalbranschen får svara på om de tycker att jämställda arbetsplatser är viktigt framträder ännu ett intressant resultat. 91 procent av de som inte ser riskkapitalbranschen som ett alternativ anser att jämställda arbetsplatser är av största vikt. Av de som gärna gör karriär i branschen är denna siffra bara 74 procent. Av de som anger att jämställdhet är viktigt ser dessutom 36 procent behovet av att vidare förklara sin definition av jämställdhet. Här blir tydligt att jämställdhet ses som viktigt, men att åtgärder för att uppnå det inte nödvändigtvis är önskvärt:

”Jämställdhet men ej att arbetsgivaren strävar efter detta med klantiga åtgärder.”

Även här påminner de blivande riskkapitalisterna om dagens. De skriver under på jämställdhet men tycks tro att branschen ska nå dit utan insatser. 8 av 10 som delar med sig av sina tankar genom fritextsvar diskuterar kring vikten av att kompetens måste gå före kön. Argumentet att jämställdhetsarbete på något sätt skulle gå emot principen om meritokrati är vanligt förekommande i manstunga branscher. Att kvinnor innebär lägre kompetens är en myt som framförallt män tycks odla. Diskussioner kring rimligheten i att endast tre av sveriges kvinnor skulle vara kompetenta nog för att bli partner i ett riskkapitalbolag går såväl riskkapitalisterna som de branschugna studenterna förbi.

Från ett fåtal håll försöker man dock spräcka myten och utmana machokulturen. På Handelshögskolan i Stockholm har man på senare år jobbat för att få fler kvinnor att söka just finansinriktningen. Av 92 studenter på master-nivå 2016 är nu 32 procent kvinnor. År 2015 var 22 procent kvinnor. Handelshögskolan vaknar sakta upp och tar sina första stappande steg mot att bryta könsnormstänkandet och garantera lika karriärvägar och icke-könsbundna studieval. Det är av största vikt att andra universitet och högskolor raskt följer efter.



AllBright är en stiftelse som arbetar för jämställda och meritokratiska arbetsplatser där karriärvägarna är lika oavsett kön. AllBright genomför intervjuer, samlar fakta, kartlägger och tar fram rapporter. Vi föreläser för att sprida kunskap och inspirera medarbetare, chefer och ägare att gå från ord till handling och skapa mer hållbara arbetsplatser. AllBright arbetar kontinuerligt med att kartlägga representationen av kön. Varje år släpps AllBrightrapporten, en kartläggning av börsbolagens ledningsgrupper. Vi gör också djupdyk inom specifika områden. Hösten 2015 kartlade vi börsbolagens styrelser i rapporten Sökes: 220 kvinnor. Hösten 2014 kartlade vi juristsektorn i rapporten Kvinnor arbetar, män gör karriär. 2013 kartlade vi börsbolagens styrelser i rapporten Lika barn leka bäst. Och 2012 kartlade vi börsens valberedningar i rapporten Makten i kulisserna. Samtliga rapporter finns att ladda ned på AllBrights hemsida under: allbright.se/rapporter.

Styrelse: Michaëla Blomquist (ordförande), Sven Hagströmer, Claes Hemberg, Rebecca Lucander,
Amanda Lundeteg, Thérèse Mannheimer, Peter Rothschild

VD: Amanda Lundeteg **Adress:** Strandvägen 5B, 114 51 Stockholm
info@allbright.se, www.allbright.se, twitter.com/AllBrightSwe



Var femte ledare nu kvinna,
mars 2016



Färdigbantat: dags för kompetens,
mars 2015



AllBright-rapporten, mars 2014



AllBright-rapporten, februari 2013



AllBright-rapporten, februari, 2012



Riskkapitalet trängs vid skampålen,
mars 2017



Sökes: 220 kvinnor,
september 2015



Kvinnor arbetar, män gör karriär,
november 2014



Lika barn leka bäst, november 2013



Makten i kulisserna, september 2012