

Motivasjonsfaktorer blant kvinnelige entreprenører:

***- Hva er de viktigste motivasjonsfaktorene blant kvinnelige
entreprenører ved oppstart av egen bedrift?***

Entreprenørskap og Småbedriftsledelse

EK 206E

Barbro S. R. Naustvik, Marit Leines og Tonje Prytz

Bodø 20.05.2010

Abstract

The purpose of this study is to find out what motivates female entrepreneurs and which factors that affect their choice between establishing their own entrepreneurial business or choose a career as an employee. Our research question is the following

“What are the most important motivation factors among female entrepreneurs regarding establishing their own business?”

In order to address the research question, we have conducted a qualitative study in form of four interviews with female entrepreneurs in Bodø.

In this research, we have been using relevant literature relating to *the entrepreneurial process*, *entrepreneurial resources push and pull theory*, and *the theory of planned behaviour*. We relate the discussion to previous empirical results.

The results of this study indicate that female entrepreneurs need material and immaterial support in form of respectively financial and social capital. The entrepreneurs are mainly driven by pull- factors. This means positive and negative factors that motivate them to choose an entrepreneurial career. The most important pull-factor is independence. In addition, with reference to the theory of planned behaviour, positive attitudes and subjective norm are important motivation factors.

Forord

Denne bacheloroppgaven er en avsluttende oppgave skrevet innenfor profileringen Entreprenørskap og Småbedriftsledelse ved Handelshøgskolen i Bodø. Oppgaven utgjør 15 studiepoeng, og er skrevet våren 2010.

Hensikten med oppgaven er å kartlegge motivasjonsfaktorer blant kvinnelige entreprenører, og formålet er å finne ut av hvilke motivasjonsfaktorer som er de viktigste innenfor valget av å starte opp en bedrift. Resultater er funnet via kvalitative undersøkelser knyttet opp mot aktuell litteratur slik at en får et bredt perspektiv på aktualiseringen.

Vi vil med dette rette en stor takk til våre entreprenører, som velvillig stilte opp og gav oss mye nyttig informasjon. En takk går også til vår veileder, Espen John Isaksen, som har hjulpet oss mye med formulering av problemstilling, gode råd, faglige innspill og konstruktiv kritikk.

Bodø 20. mai 2010

Barbro S.R Naustvik

Marit Leines

Tonje Prytz

Sammendrag

I denne oppgaven har vi tatt for oss kvinnelige entreprenører i Norge og deres motivasjon til oppstart av egen bedrift. Målet i dette casestudiet var å finne svar på hvilke motiver kvinner har og hvilke faktorer som påvirket dem til å velge en entreprenøriell karriere fremfor en karriere som ansatt. Problemstillingen vår er som følger: *”Hva er de viktigste motivasjonsfaktorene blant kvinnelige entreprenører ved oppstart av egen bedrift?”*

For å kunne svare på problemstillingen har vi gjennomført en kvalitativ undersøkelse i form av fire dybdeintervjuer. Informantene våre har vært kvinnelige entreprenører i Bodø-området, og de holdes anonyme. I oppgaven omtales de som entreprenør 1, entreprenør 2, entreprenør 3 og entreprenør 4.

I henhold til problemstillingen har vi i litteraturdelen fire deler som er med på å beskrive de viktigste motivasjonsfaktorene til kvinnelige entreprenører ved oppstart av egen bedrift. Det er den entreprenørielle prosessen (1), entreprenørens ressurser og bakgrunn (2), push og pull-faktorer (3). Og til slutt teorien om planlagt atferd (4).

Innenfor den entreprenørielle prosessen har vi sett på hvilke verdier som kan være med på å gjøre forskjell og skape nye verdier. Vi har fokusert på tre dimensjonerer innefor prosessen, den finansielle, den personlige og den sosiale. Innenfor entreprenørens ressurser og bakgrunn har vi sett på hvilke finansielle og menneskelige ressurser som har vært viktige for dem i oppstarten av bedriften. Og i tillegg har vi sett på bakgrunnen til hver entreprenør. Innenfor push og pull- faktorer har vi sett på hvilke positive og negative faktorer som har vært med å motivere kvinnene ved valg av en entreprenøriell karriere. I teorien om planlagt atferd har vi tatt for oss hvilke faktorer som har vært med på å påvirke entreprenørens intensjoner. Her har vi sett på deres holdninger til det å starte egen bedrift, positive eller negative. Deretter har vi sett på hvordan subjektive normer har vært med på å påvirke valget om å bli selvstendig næringsdrivende, en ser med andre ord på i hvor stor grad familie og venner har vært med på å påvirke dette valget. Til slutt har vi sett på hvilken oppfattet kontroll entreprenørene har hatt til det å starte egen bedrift. Dette kan forklares som entreprenørens mestringskontroll.

I metodedelen har vi beskrevet hvordan vi har anvendt kvalitativ forskningsmetode med fire dybdeintervjuer, samt sett på hvordan vi har utført datainnsamlingen vår. Vi har gjennom hele metodekapitlet beskrevet nøye hvordan rapporteringen har foregått. Utforming av intervjuguiden, gjennomføring av intervjuer, transkribering, eventuelle utfordringer og erfaringer vi har møtt på, evaluering av prosessen, samt hvilke begrensninger vi har møtt. Den viktigste utfordringen var å stille tilleggsspørsmål underveis i intervjuene. Den viktigste erfaringen vi dannet oss var hvordan vi skulle gjennomføre et intervju for å få tak i den infoen vi søkte etter. Den største begrensningen vi hadde var tiden på å gjennomføre studiet.

Gjennom analysen avdekket vi resultatene. I den entreprenørielle prosessen så vi at det var den finansielle og den personlige dimensjonen som var avgjørende. Under entreprenørens ressurser og bakgrunn var det den finansielle kapitalen som hindret de fleste fra å vokse, mens utdanningen hadde mest å si når det kom til valget om å bli selvstendig. Vi oppdaget at det var få push- faktorer blant våre informanter, og at de i størst mulig grad var drevet av pull-faktorer. De viktigste pull- faktorene til entreprenørene var at de kunne være sin egen sjef, og det å kunne skape noe. Innenfor teorien om planlagt atferd hadde samtlige av kvinnene positive holdninger til det å starte egen bedrift. Alle hadde også en form for subjektive normer, som innebar støtte fra familie og venner.

Konklusjonen av forskningen viser at de viktigste motivasjonsfaktorene blant kvinnelige entreprenører innenfor valget om å bli selvstendig, er den materielle og immaterielle støtten i form av finansiell og sosial kapital. Kvinnene vi har vært i kontakt med er i hovedsak drevet av pull- faktorer i form av muligheten til å kunne skape noe selv, samt muligheten til å være sin egen sjef. I tillegg er også de positive holdningene og de subjektive normene innenfor teorien om planlagt atferd avgjørende for det entreprenørielle valget.

Figuroversikt

Figur 1: Klassifisering av ulike former for ny forretningsmessig virksomhet, (Spilling (red) 1998:27).....	12
Figur 2: Maslows behovspyramide.....	20
Figur 3: Tension in the entrepreneurial process, (Wickham, 2006:222).....	24
Figur 4: The entrepreneurial process: opportunity, resources and organisation, (Wickham, 2006:224).....	25
Figur 5: Teorien om planlagt atferd, (Ajzen, 1991, gjengitt i Kolvereid, I Jenssen, Erikson 2006:26).....	30
Figur 6: Forskningsmodell for motivasjon blant kvinnelige entreprenører.....	33
Figur 7: Fire designstrategier for casestudier (Johannessen, Kristoffersen og Tufte, 2008:85).....	36
Figur 8: Sammendrag av forskningsprosess (Johannesen, Kristoffersen og Tufte, 2008:39)..	38

Tabelloversikt

Tabell 1: Push-faktorer.....	73
Tabell 2: Pull-faktorer.....	74
Tabell 3: Oppsummeringstabell.....	78

Vedleggsoversikt

Vedlegg 1: Intervjuguide

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	8
1.1 Bakgrunn og aktualisering	8
1.2 Problemstilling	9
1.3 Litteraturperspektiv	9
1.4 Avgrensning	9
1.5 Oppgavens videre oppbygning.....	10
2.0 Litteraturredel	11
2.1 Innledning.....	11
2.2 Entreprenørskap	12
2.3 Kvinner og entreprenørskap i Norge.....	14
2.4 Motivasjon.....	18
2.4.1 Forskjellige former for motivasjon	19
2.4.2 Motivasjon som et behov, drivkraft og motiv	20
2.5 Den entreprenørielle prosess	24
2.5.1 Entreprenøren, ressurser og bakgrunn.....	24
2.5.2 Bakgrunn	27
2.6 Push/pull-faktorer.....	28
2.6.1 Hemmende og fremmende faktorer.....	28
2.7 Teorien om planlagt atferd	30
2.7.1 Holdninger.....	31
2.7.2 Subjektive normer	31
2.7.3 Oppfattet atferdskontroll	32
2.8 Forskningsmodell	33
3.0 Metodedel.....	35
3.1 Innledning.....	35
3.2 Forskningsdesign.....	35
3.3 Forskningsprosessen.....	37
3.4 Utvelgelse av informanter	39
3.5 Datainnsamling.....	40
3.6 Intervjuguide – forklaring	40
3.7 Gjennomføring av intervju	43
3.7.1 Observasjon.....	43
3.7.2 Intervjuene.....	43
3.8 Transkribering av intervju.....	44
3.9 utfordringer og erfaringer under intervjuet	45
3.10 Evaluering av prosessen/metoden	46
3.10.1 Påliteligheten og reliabilitet	46
3.10.2 Troverdighet og begrepsvaliditet	47
3.10.3 Overførbarhet og ekstern validitet.....	48
3.10.4 Overensstemmelse.....	48
3.11 Begrensninger i metodedelen	49
3.12 Filosofi, etikk og miljø (FEM)	50
3.13 Oppsummering av metodekapittelet.....	50
4.0 Våre resultater	51
4.1 Entreprenør 1.....	51

4.2 Entreprenør 2.....	54
4.3 Entreprenør 3.....	56
4.4 Entreprenør 4.....	59
4.5 Oppsummering av våre resultater	61
5.0 Analyse og drøftningsdel	62
5.1 Den entreprenørielle prosess	62
5.1.1 Den finansielle dimensjonen	62
5.1.2 Den personlige dimensjonen	62
5.1.3 Den sosiale dimensjonen.....	63
5.2 Entreprenøren, ressurser og bakgrunn.....	64
5.2.1 Finansielle ressurser	65
5.2.2 Menneskelige ressurser	66
5.2.3 Bakgrunn	67
5.2.3.1 Barndom og oppvekst.....	67
5.2.3.2 Utdanning	68
5.2.3.3 Jobberfaringer.....	68
5.2.3.4 Tidligere etableringserfaringer.....	68
5.2.4 Oppsummering	68
5.3 Analyse av Push og Pull-faktorer	70
5.3.1 Push-faktorer	70
Entreprenør 1	70
Entreprenør 2.....	70
Entreprenør 3.....	71
Entreprenør 4.....	71
5.3.2 Pull-faktorer	72
Entreprenør 1	72
Entreprenør 2.....	72
Entreprenør 3.....	72
Entreprenør 4.....	73
5.3.3 Oppsummering	73
5.4 Teorien om planlagt atferd	75
5.4.1 Holdninger.....	75
5.4.2 Subjektive normer	76
5.4.3 Oppfattet kontroll	77
5.4.4 Oppsummering	77
5.5 Oppsummeringstabell.....	78
6.0 Avslutning og konklusjon	80
6.1 Begrensninger og kritikk i forskningen vår.....	82
6.2 Videre forskning.....	82
Litteraturliste.....	84
Vedlegg:.....	87
Vedlegg 1 – Intervjuguide.....	87

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn og aktualisering

I denne oppgaven har vi valgt å rette fokus mot kvinnelige entreprenører og deres motiver ved valg av en entreprenøriell karriere. I følge GEM- rapporten (Global entrepreneurship monitor) for 2008 er andelen av kvinnelige entreprenører betraktelig mindre enn menn og vi håper å kunne finne mulige svar på hva som hemmer eller fremmer kvinners valg. Motivasjon er et omtalt tema i ulik litteratur om entreprenørskap og mange studier har blitt gjort for å finne ulike grunner til hvorfor en person velger en entreprenøriell karriere fremfor en karriere som ansatt. Å velge en entreprenøriell karriere er et stort steg å ta. Entreprenører blir ofte omtalt som nyskapende, innovative og kreative, men en entreprenør må gjennom en rekke barrierer og prosessen er ofte tung og lang før en endelig kan se resultater. Vi ønsker å finne svar på hva som gjør at kvinner velger en slik karriere fremfor en trygg og sikker karriere som ansatt.

For oss er det spesielt interessant å se på kvinnelige entreprenører, ikke bare fordi vi selv er kvinner, men også fordi vi synes det er spennende å prøve å finne svar på hvorfor de få kvinnene som velger en entreprenøriell karriere faktisk gjør det, og hvilke motiver de har. Finnes det fellestrekk mellom disse kvinnene, eller har de tatt sitt valg på helt ulike bakgrunn? Dette er interessant fordi det har vært forsket mye på kvinnelige entreprenører i de senere år. Blant annet har seniorforsker ved Nordlandsforskning i Bodø, Elisabeth Ljunggren studert kvinnelige entreprenører og prøvd å finne ut hvorfor og hvordan man kan få andelen av kvinnelige entreprenører til å øke. Man kan spørre om kvinner er mer tilbakeholdne enn menn når det gjelder å ta steget til en entreprenøriell karriere, eller er det kanskje helt andre grunner til at andelen av kvinner fortsatt er så liten, i et ellers kjønnsnøytralt samfunn slik som det sies at man har i Norge i dag.

I denne oppgaven ser vi nærmere på ulike teorier som kan hjelpe oss med å analysere og finne svar på hvilke ulike motivasjonsfaktorer kvinnelige entreprenører har. Ved hjelp av en forskningsmodell har vi kartlagt teorier og modeller fra litteraturen som vi mener kan være til hjelp for å finne svar på problemstillingen. Gjennom en kvalitativ undersøkelse i form av fire dybdeintervjuer har vi forsøkt å finne svar på og analysert entreprenørene opp mot de ulike teoriene og modellene vi har benyttet oss av. Hva gjør at kvinner velger en entreprenøriell karriere fremfor en sikker karriere som ansatt?

1.2 Problemstilling

”Hva er de viktigste motivasjonsfaktorene blant kvinnelige entreprenører ved oppstart av egen bedrift”.

For å finne svar på problemstillingen vår, har vi tatt utgangspunkt i en kvalitativ undersøkelse der vi har intervjuet fire informanter og satt oss inn i hver enkelts historie. Disse casestudiene ble brukt til sammenligning, og satt opp i et beretningsskjema for å få bedre oversikt over hver enkelt entreprenør, samt se det i en sammenheng med aktuell litteratur.

1.3 Litteraturperspektiv

Utgangspunktet for oppgaven består av å finne ulike motivasjonsfaktorer som får kvinnelige entreprenører til å ta steget til å etablere egne bedrifter. For å finne relevant litteratur har vi fokusert mye på pensumlitteraturen, og den gav oss mye hjelp i letingen etter andre bøker og artikler. Siden litteraturen som finnes på internett kan være risikabel og meget variert i innhold, har vi begrenset med materiale derfra.

For å kunne besvare problemstillingen har vi satt ulike motivasjonsteorier opp mot generell teori om *entreprenørskap og kvinnelige entreprenører*. Den *entreprenørielle prosess* av Wickham (2006), viser sammenhengen av detaljer og verdier i det å starte en bedrift. *Push – og pullfaktorer* viser fremmende og hemmende faktorer som kan være med på å avgjøre valget om å bli selvstendig. I tillegg har vi også med Ajzens *teori om planlagt atferd* (1991) som viser hvordan holdninger, subjektive normer og oppfattet kontroll påvirker intensjonene.

1.4 Avgrensning

I denne oppgaven har vi konsentrert oss om, og fokusert på de motivasjonsfaktorene som hemmer eller fremmer kvinnelige entreprenører til å starte egen bedrift. Vi har sett på ulike faktorer som kan ha spilt inn når det gjelder valget om en *entreprenøriell* karriere fremfor en karriere som ansatt. Alle mennesker er forskjellige og derfor er det naturlig at entreprenører, enten man er kvinne eller mann, har ulike motiver når det gjelder oppstart av egen bedrift. Vi har valgt å kun konsentrere oss om kvinnelige entreprenører i Bodø, og dermed avgrenser forskningen seg selv. Kvinner og *entreprenørskap* er mye skrevet om de senere årene, og derfor vil det være interessant for oss å se hvilke resultater vi oppnår i vår forskning. Vi spurte våre informanter om hva som motiverte dem til å starte egen bedrift, samt hva som fikk dem til å velge en *entreprenøriell* karriere fremfor en karriere som ansatt. Her har vi sett på bakgrunnen til *entreprenørene*, og andre påvirkninger som kunne vært avgjørende for deres

valg. Vi spør også om entreprenørens intensjoner om det å starte egen bedrift. Her går vi blant annet inn på push og pull - faktorer, som er negative og positive faktorer som motiverer til valg av en entreprenøriell karriere. Vi avgrensner disse faktorene, ved å kun se på hvilke av disse som fremmer entreprenørskap.

1.5 Oppgavens videre oppbygning

Kapittel 2 tar for seg litteraturdelen. Her diskuteres ulike teoretiske perspektiver som igjen blir knyttet opp mot motivasjon og kvinnelige entreprenører. Vi har forklart ulike nøkkelord og definisjoner av begreper som er relevante for videre lesing av oppgaven. Helt til slutt i kapitlet har vi lagd en forskningsmodell som viser en kort oversikt over problemstillingen og ”veien til målet”.

Kapittel 3 omhandler metoddelen, hvor vi tatt utgangspunkt i modellen for forskningsprosess innenfor den kvalitative tilnærmingen. Denne er hentet i Johannessen et al. (2008) som et utgangspunkt for fremdriften. Modellen startet med tematisering, tok så for seg planlegging, datainnsamling, transkribering, analyse, verifisering og en endelig rapport.

Våre resultater er vist i kapittel 4, hvor vi har presentert hver enkelt entreprenør slik at en kan få en innsikt i deres bakgrunn og hendelser som har vært med på å forme deres valg om å starte egen bedrift.

Analysedelen, kapittel 5, tar for seg en analyse av entreprenøren satt opp mot det teoretiske perspektivet. Vi har transkribert hvert intervju, og med utgangspunkt i dette, har vi tatt for oss de ulike teoriene og beskrevet entreprenørene under hver enkelt. Helt til slutt har vi laget en tabell som oppsummerer resultatene.

Kapittel 6 inneholder en konklusjon og analyse av vår problemstilling. Her ser vi på problemstillingen knyttet opp mot analysen i kapittel 5, og besvarer denne.

2.0 Litteraturredel

2.1 Innledning

I dette kapittelet skal vi presentere eksisterende litteratur som vi mener er viktig og relevant for vår oppgave slik at vi kan bruke dette til å diskutere og drøfte resultatene fra intervjuene. Dette innebærer at vi tar med aktuell litteratur innenfor temaet kvinner og entreprenørskap. Vi har også med forklaring og litteratur om begrepet motivasjon.

I den første delen starter vi med et generelt syn på entreprenørskap for så å ta for oss kvinner og entreprenørskap i Norge. Deretter går vi inn på motivasjon og den generelle beskrivelsen av begrepet. Dette for å gi et lite innsyn i hva det er vi har undersøkt, samt kunne forklare ord og begreper som vil være relevant for resultatene og dermed lettere forstå hva vi skal lete etter i analysen.

Videre går vi inn på den entreprenørielle prosess som viser hvordan verdier omdannes til å bli noe. Dette fra entreprenørens utgangspunkt og hvilke faktorer som gjør at en tar steget og etablerer egen bedrift. Etter dette går vi mer inn på entreprenøren, ressurser og bakgrunn. Her ser vi på hvilke ressurser som er viktige i oppstarten av en bedrift, samt se på bakgrunnen til hver entreprenør.

Den neste delen som forklares, er push og pull - faktorer som viser hvilke positive eller negative faktorer som kan påvirke en eventuell entreprenøriell karriere. Den siste litteraturrelaterte delen er teorien om planlagt adferd som viser hva som kan påvirke mennesker til å ta en avgjørelse, utføre en intensjon.

Oppsummeringen av litteraturredelen er gjort ved å forme og forklare en forskningsmodell. Her skildres de ulike trinnene i prosessen, fra entreprenørens bakgrunn, til valget om å bli selvstendig, og til slutt; etablering av bedriften.

2.2 Entreprenørskap

I følge Wickham (2006), dreier entreprenørskap seg om å skape endringer og gjøre en forskjell. For å kunne skape verdier i bedrifter er det viktig å kunne utvikle seg i en retning som er ny, annerledes og bedre. Trender i markedet endres hele tiden, og for å sikre seg eksistens må en hele tiden tilpasse seg disse.

Det finnes ingen definisjoner på entreprenørskap som alle er enige om. Mange forbinder entreprenørskap med nyskapning og kreativitet, men det er flere retninger å gå for å kunne drive som en entreprenør. I utgangspunktet er entreprenørskap en ny måte å skape og drive en bedrift på, en kan si at det gjelder selve prosessen som en går gjennom for å utvikle en ny virksomhet fra ideen oppstår til en har startet opp. En kan klassifisere ulike former for ny forretningsmessig virksomhet ut fra figuren:

Virksomhetens karakter:	Organisering	
	Etablering av ny virksomhet	Utvikling i en bestående virksomhet
Innovasjon	(1)ENTREPRENØRSKAP	(2)INTRAPRENØRSKAP
Imitasjon	(3)IMITATIV ETABLERING (4)IMITATIV EKSPANSJON	

(Figur 1: Klassifisering av ulike former for ny forretningsmessig virksomhet, Spilling (red) 1998:27)

Som en ser over, finns det fire forskjellige typer klassifiseringer som en kan benytte seg av for å organisere bedriften. Den tar for seg en virksomhet som enten skal etableres eller utvikles, og kan igjen kombineres med innovasjon og imitasjon for å klassifisere den. Ifølge Jenssen et al., (2006) dreier innovasjon seg om hva som er nytt. Det kan innebære å skape et nytt produkt, en ny idé eller handling, og behøver ikke nødvendigvis å være nytt i ordets konkrete betydning. En liten endring innenfor et eksisterende produkt kan også sees på som en innovasjon.

- 1) Entreprenørskap: utvikling av en ny forretningsmessig virksomhet med stor grad av innovasjon. En kan for eksempel kombinere ressurser og dermed få en uavhengig virksomhet.

- 2) Intraprenørskap: utvikling av en ny forretningsmessig virksomhet innenfor et bestående foretak med høy grad av innovasjon.
- 3) Imitativ etablering: utvikling av en ny virksomhet, men med etterligning fra andre virksomheter. Det representerer ikke noe nytt.
- 4) Imitativ ekspansjon: utvikling av et nytt forretningsområde for en eksisterende virksomhet, men med etterligning fra andre virksomheter.

Dette innebærer å kombinere og utvikle nye ideer og virksomheter som igjen kan være helt grunnleggende eller store, innflytelsesfulle påvirkninger for seg selv og omgivelsene. Når en setter dette opp mot imitering, det og ”herme etter andre”, ser vi at en kan dele disse fire mulighetene i to: 1 og 2 er det en kaller for innovative etableringer, mens 3 og 4 er imitative.

I følge Jenssen et al., (2006), handler entreprenørskap om å skape en ny virksomhet, samtidig som en har evnen til å kontinuerlig utvikle nye områder innenfor forretningen som sørger for at bedriften er med i tiden og klarer å bevare sin eksistens.

I neste punkt vil vi se mer generelt på kvinnelig entreprenørskap i Norge.

2.3 Kvinner og entreprenørskap i Norge

Den norske regjeringen har satt seg som mål at i 2013 skal 40 % av norske entreprenører være kvinner. I følge GEM- rapporten (Global entrepreneurship monitor) for 2008 har andelen kvinnelige entreprenører hatt en nedgang fra 32,7 % i 2007, til 30,4 % i 2008. I forhold til andre GEM- land ligger Norge litt under gjennomsnittet når det gjelder kvinnelige entreprenører. (Bullvåg et al., 2008).

GEM er et internasjonalt forskningsprosjekt som undersøker forholdene for entreprenørskap og nyetableringer i ulike land. Her undersøkes entreprenørskap i en tidlig fase og det blir gjort målinger av et representativt utvalg av befolkningen mellom 18 og 64 år. Spørsmålene som stilles er hvorvidt utvalget forsøker å starte eller om de eier eller leder en bedrift som er yngre enn 2,5 år. I Norge er hele 256 000 nordmenn involvert i en entreprenøriell aktivitet, noe som utgjør en stor gruppe av det norske samfunnet, men flertallet er altså menn. (Ibid).

I følge Gunnerud Berg og Foss (2002) som viser til Charbonneau (1981), Hisrich & Brush (1983), Sexton & Kent (1983), Mescon et.al (1983), Honig-Haftel & Martin (1986) og Neider (1987) er ikke den demografiske forskjellen mellom kvinner og menn særlig stor når det gjelder entreprenørskap. Alder, sivil status og bakgrunn er nokså lik. Tendensene er at entreprenørene er gifte, mellom 30-50 år, og har foreldre som er eller har vært selvstendig næringsdrivende.

Det er først når det kommer til utdanning og erfaring fra tidligere arbeid man kan oppdage vesentlige forskjeller når det gjelder kvinner og menn. Men også trender i samfunnet og likestillingsspørsmål er faktorer som spiller inn når det gjelder forskjell på kjønnene. Når det gjelder kvinners motivasjon til å starte for seg selv, kan man peke på faktorer som er nokså typiske for dette kjønnnet. Det kan være motiver som bygger på kvinnens sosiale posisjon i samfunnet, erfaringer og prioriteringer. Arbeidsdelingen mellom kvinner og menn har blitt nokså lik i tråd med likestillingen, men mye henger fortsatt igjen (Gunnerud Berg og Foss, 2002). Denne delingen gjør at det er ulike samfunnsmessige forskjeller mellom kvinner og menns karriere. Ofte er det kvinnen som har hovedansvaret for barn og husholdning, og en del kvinner ser her en mulighet til å kombinere "husmoryrket" med en entreprenøriell karriere.

Videre hevder Gunnerud Berg og Foss (2002) at dette kan ha sammenheng med hvordan kvinner takler morsrollen og rollen som arbeidstaker samtidig, og derfor kan entreprenørskap framstå som en mulighet som åpner for mer fleksibilitet mellom arbeid og familie.

I løpet av de siste tjue årene har det skjedd endringer i det norske samfunnet når det gjelder kvinners yrkesdeltakelse. I følge Gunnerud Berg og Foss (2002) som viser til Ellingssæther og Wiers Jensen (1997), er det langt flere kvinner som jobber fulltid nå enn før, og kjønnsfordelingen er ikke like stor lenger. Likevel er det fortsatt flest kvinner som jobber deltid og skiftarbeid, og her er også karrieremulighetene små. Kvinner som velger å starte for seg selv ser en mulighet til å frigjøre seg fra denne arbeidsdelingen.

Gunnerud Berg og Foss (2002) viser også til Hisrich og Brush (1983), Olm et al. (1988), Smeltzer og Fann (1989), som antyder at et annet motiv for at kvinner ønsker å starte for seg selv kan være at kvinner ofte har sterke støttespillere rundt seg. Det å ha støtte fra familie og venner er et bevis på at entreprenørskap handler om mer enn en individuell prosess og at det kan være avgjørende å dra nytte av sosiale relasjoner. En annen måte vil være å oppnå et følelsesmessig engasjement fra omgivelsene. Dette kan være spesielt viktig i oppstartsfasen, fordi ønsket om å prestere vil være til stor motivasjon for mange.

Når det gjelder valg av arbeidssted og bransjetilknytning hevder Gunnerud Berg og Foss (2002) som viser til Rosa et al., (1996) at det er et viktig skille mellom kvinner og menn, og at kjønnet ofte driver foretak i ulike bransjer. Kvinner befinner seg ofte i bransjer med lav omsetning og vekst. Bedrifter ledet av menn forekommer oftere i sektorer med andel av større bedrifter, og da også bedrifter som er forbundet med vekst. Med hensyn til størrelse og vekst er det derfor naturlig å forvente at menn gjør det bedre enn kvinner. Gunnerud Berg og Foss (2002) viser til Spilling og Berg (1998) som igjen viser til en undersøkelse basert på tall fra Bedrifts- og foretaksregisteret der man ser at en større andel blant mannlige bedriftsledere er konsentrert rundt bygg- og anleggsnæringen, mens en større andel av kvinnelige bedriftsledere er å finne innen bank, forsikring, samt offentlig og privat tjenesteyting.

I boken ” *Entreprenørskap, Kjønn, Livsløp og Sted*” fra 2002 av Nina Gunnerud Berg og Lene Foss har en næringskonsulent fra en kommune uttalt seg om kvinner og menns holdninger; - ” *Kvinner har små solide prosjekter, hvor de ikke tar seg vann over hodet. De*

jobber seg opp i det stille, sakte men sikkert. De er mindre risikovillige enn menn. De gjør det ikke før de er helt sikker.” (Gunnerud Berg og Foss, 2002:253)

Siden 1980-tallet har det vært satt inn offentlige tiltak for å stimulere til entreprenørskap blant kvinner i Norge, og som tidligere nevnt har regjeringen som mål at i 2013 skal 40 % av norske entreprenører bestå av kvinner. Denne satsingen har blant annet bestått av egne etableringsskoler for kvinner og prioritering av kvinner i de økonomiske virkemidlene. Innovasjon Norge, tidligere Statens nærings- og distriktsutviklingsfond (SND) har vært en av aktørene som har rettet spesiell fokus mot kvinnelig entreprenørskap.

”Målsetningen i SNDs kvinnesatsing er å bidra til at kvinners ressurser blir tatt i bruk for å bidra til utviklingen av et lønnsomt næringsliv i hele landet, og for å bedre kvinners bo - og sysselsettingsmuligheter i distriktene (SND 1997). (Gunnerud Berg og Foss, 2002:249)

Bakgrunnen for denne satsingen når det gjelder kvinnelige entreprenører var at man hadde et ønske om å opprettholde bosetningen og bedre kjønnsbalansen i distriktene. Den økende fraflyttingen, og særlig blant unge kvinner, beviste at noe måtte gjøres for og fortsatt beholde distrikts-Norge. Fokus her ble blant annet rettet mot at kvinner selv skulle bidra til å skape arbeidsplasser gjennom etablering av egne bedrifter. (Gunnerud Berg og Foss, 2002)

Elisabeth Ljunggren, Seniorforsker ved Nordlandsforskning i Bodø, har gjort studier på hvorfor andelen av norske kvinnelige entreprenører fortsatt er så liten. Hun mener det tydelig kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge må påta seg store deler av skylda. Hun mener forskjellen på kvinner og menn ikke ligger i bakgrunn, omgivelser, utdanning og sivil status, men at den blir til før oppstarten av bedriften. Videre mener Ljunggren at man må se på utdanningsmønstrene til jenter og gutter i ungdomsårene.

Hun mener at det fortsatt er slik at gutter velger typiske ”gutfag” som elektro, byggfag og mekanikk, mens jentene fortrekker helsefag og læreryrker. Disse utdanningsvalgene gjør det slik at allerede på dette tidspunktet blir kjønnsfordelingen tydelig, og jenter og gutter havner i forskjellige bransjer. Med dette utgangspunktet ser man at kvinner utdanner seg først og fremst innenfor den offentlige sektor, mens menn sikter mot privat sektor. Selv i et land som Norge der likestilling er kommet et langt stykke på vei, ser man likevel at det henger mye igjen, spesielt når det gjelder forestillingen av hvilke yrker som passer menn og hvilke som passer kvinner. Ljunggren tror derfor at man burde prøve å påvirke jenter til å velge en entreprenøriell karriere allerede før de gjør sine utdanningsvalg.

– Start når jentene er små, før de blir kvinner. Start med ungdomsbedrifter og skolebedrifter – og vis hva det innebærer å være nyskapende. At det ikke bare handler om å finne opp noe teknisk. – Elisabeth Ljunggren. (forskningsradet.no)

I neste punkt går vi nærmere inn på begrepet motivasjon. Vi vil forsøke å definere begrepet samt å se hva som er de viktigste motivasjonsfaktorene blant kvinnelige entreprenører.

2.4 Motivasjon

Motivasjon kan forklares som lysten til å gjøre noe. Det som driver en mot sine mål og fremtidsutsikter (Lillemyr 2007). Hovedgrunnen til at vi har valgt å ta med et kapittel om motivasjon er fordi problemstillingen vår omhandler hvilke motivasjonsfaktorer som er avgjørende for kvinnelig entreprenører i oppstarten av en bedrift. Vi mener derfor at det er viktig at vi selv har litt bakgrunnskunnskap om hva motivasjon egentlig er, før vi starter med forskningen om hva andres motivasjon er.

Motivasjon kan i følge det store norske leksikon (2010) defineres som *”de psykologiske forholdene som bidrar til å bestemme atferd eller som fører til en bestemt atferd”* mens det i følge elevsiden.no (2010) kan defineres som *”det som setter handlinger i gang. Den kraften som gjør at vi føler at vi må gjøre noe eller har lyst til å gjøre noe”*. Det er vanskelig å forklare motivasjon, og hva det egentlig omhandler. I følge store norske leksikon finnes det ingen teoretisk forståelse av hva motivasjon er. Det finnes heller ingen måter å forklare de forskjellige drivkreftene for denne type atferd. Dette tilsier at det er ingen som riktig helt vet hvordan en skal forklare motivasjon, og gi en konkret betegnelse på hva det egentlig er.

I følge Lillemyr (2007) prøvde W. Wundt i 1896 å forklare motivasjon som viljen til handling som han kalte viljeshandlingen. Denne handlingen fikk en veldig sentral faktor i alle og enhvers atferd, men slik som de fleste andre teorier om motivasjon, ble denne vanskelig å påvise. I 1921 kom McDougall med en ny forklaring på hva motivasjon kunne være. Han baserte sin forklaring på at motivasjon oppstod med grunnlag i innsikter. Han tok utgangspunkt i småbarn, og hadde mye å gå på når det kom til utvikling av handlinger. Han hevdet at de ulike innsiktene en har i livet danner et fundament som kan utvikle de forskjellige vaner vi mennesker har gjennom oppveksten og livet. Men disse innsiktene forklarte ikke selve atferden, så teorien ble ikke godt mottatt (Lillemyr, 2007). Like etter McDougall kom Freud med sin forklaring på hva motivasjon kunne være. Han mente at motivasjon og drivkreftene til atferd kom av ubevisste handlinger som hang igjen etter den tidlige barndommen (Lillemyr, 2007). Denne teorien er noe lik McDougalls teori, men Freud klarte noe som McDougalls ikke klarte, det og påvise at atferden hang sammen med menneskers drivkrefter.

Teorier om motivasjon er fremdeles i utvikling. Det har kommet uttallige teorier etter Freud, men disse teoriene har for det meste bare tatt for seg hvordan drivkreftene til denne typen atferd har oppstått. Vi velger å ta utgangspunkt i vår egen definisjon av hva motivasjon er. Og mener at motivasjon henger mye sammen med drivkreftene vi har til å gjennomføre/gjøre noe. Vi ser også at motivasjon og atferd har klare sammenhenger. Jo sterkere en person er, jo mer jobber en mot et bestemt mål ved hjelp av motivasjonen til å nå dette målet.

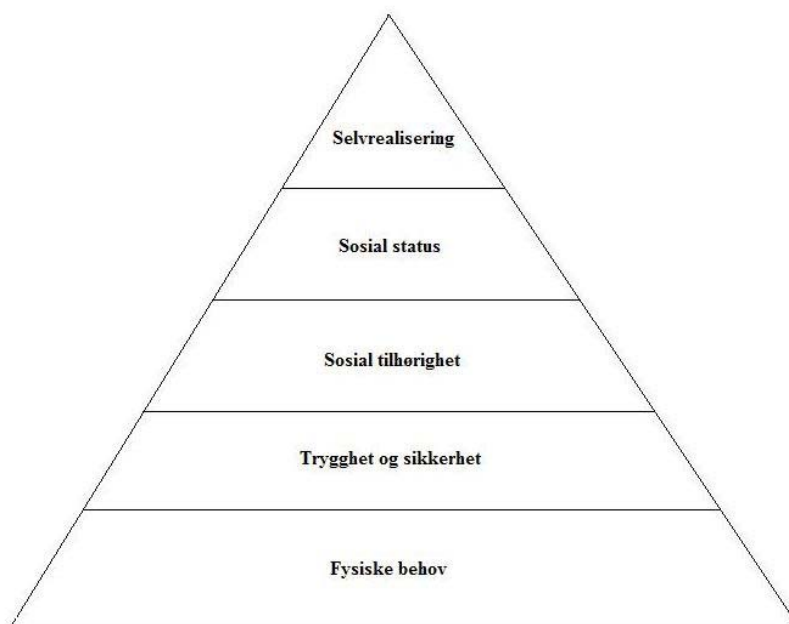
2.4.1 Forskjellige former for motivasjon

Det finnes en del forskjellige typer/kategorier for motivasjon. Vi skal her ta for oss skille mellom indre og ytre motivasjon, samt selvmotivering og motivering av andre. I følge Wickham (2006) er indre motivasjon noe som kommer av hva en føler og hvordan en selv har det. Det kan være alt fra en persons lyster, behov, interesser og kunnskap. Mens ytre motivasjon kommer av hva som kan skje med en selv ut fra en spesiell handling. Det kan være alt fra belønning for en utført jobb, anerkjennelse for noe bra en har gjort for seg selv eller andre. Kort sagt er indre motivasjon indre press. Det er noe en gjør for seg selv, mens ytre motivasjon er ytre press, noe en får ut ifra en utført handling.

Selvmotivasjon er selvforklarende, men det er en form for motivering hvor en har i oppgave å motivere seg selv. I følge Wickham (2006) tar selvmotivering for seg noen viktige elementer en entreprenør har for motivasjon, det er; *påminnelser av hvorfor en selv har valgt entreprenørskap*, som innebærer å oppfylle økonomiske krav, sosiale og selvutviklende krav. *Læring av egne feil*, der en er opptatt av feil, og det er viktig at en ikke skyver feilene på andre. Til slutt, det å *nyte gode av belønninger*, en kan glemme å nyte belønningene, men de trenger ikke alltid være i form av penger. Når en har kommet seg gjennom disse elementene og selvmotivering er oppnådd, kan en etter hvert starte med motivering av andre. Her skal du som leder motivere dine medarbeidere til å gjøre en bedre jobb. Her tar Wickham (2006) opp; *forstå hva personene i bedriften forventer å oppnå*, hva forventer folk å oppnå fra situasjoner, hvilken rolle menneskene spiller med hensyn til visjon, og hva de kan få ut av visjonen. *Sette mål*, innebærer at en klarer å sette klare realistiske mål, slik at en har noe å strekke seg etter. *Tilby støtte*, i form av oppmuntringer, gi råd, tilby ressurser, gi rom for at folk kan bruke sine ferdigheter. Og til slutt, det å *bruke belønninger*, være passende rettferdige, møter folkets forventinger.

2.4.2 Motivasjon som et behov, drivkraft og motiv

I følge Lillemyr (2007) har en rekke begreper blitt benyttet for å forklare hva som ligger bak begrepet motivasjon. Dette innebærer behov, driv og motiv. Som regel når motivasjon dukker opp ligger det alltid et behov bak, vi har hele tiden bruk for noe. Etter hvert som dette behovet er oppdaget vil det være noe som driver oss til å oppfylle behovet, og helt til slutt vil det ligge en del motiver bak som vil føre til motivasjon og som igjen gjør at en oppfyller behovet. I følge Lillemyr (2007) handler motivasjon om hvordan det skapes en kraft og en retning for det vi foretar oss. Han mener at dette har stor betydning på hvordan vi som mennesker utvikler oss, og som igjen er med på å gi en innvirkning på hvem vi er. Motivasjon henger mye sammen med utvikling, interesser og hva vi mennesker er opptatt av. Lettere sagt handler motivasjon om selvforståelse, hva vi forstår med oss selv, og hvordan vi mennesker ser på oss selv. På bakgrunn av denne selvforståelsen har Abraham H. Maslow (1908-1970) som er en amerikansk psykolog skrevet boken *"Motivation and personality"* hvor han fant ut at hvert eneste menneske har et hierarkisk sett med behov som må tilfredsstilles. Dette hierarkiet kalte han behovspyramiden. (Viser til figur nr 2)



(Figur 2: Maslows behovspyramide)

Gjennom behovspyramiden forsøkte Maslow å forklare de interne forholdene til et menneske. Han mente at det er de indre kreftene som driver oss til å oppfylle behovene vi har. Maslow sa

at en må starte nederst i pyramiden med å tilfredsstille de disse behovene, for så å kunne bevege seg oppover, altså ett trinn om gangen.

Pyramiden har 5 trinn/nivåer av behov, en leser fra bunnen og opp:

- fysiske behov
- trygghet og sikkerhet
- sosiale tilhørighet
- sosial status
- selvrealisering

De fysiske behovene som er det nederste trinnet tar for seg alle de essensielle behovene et menneske er nødt til å ha for å leve. Det vil kan være alt fra oksygen, mat, drikke og søvn. Det er viktig i dette trinnet at alle disse behovene er tilfredsstilt for at et menneske skal ha det bra. Hvis et av disse behovene ikke er tilfredsstilt vil en bruke mye tid og krefter på å prøve så godt en kan for å tilfredsstille behovet.

En kan flytte seg opp et trinn når alle de essensielle behovene vi har i trinn en er oppfylt. Dette trinnet i pyramiden er behovet for trygghet og sikkerhet, som vi alle har et underliggende behov for. Her vil det i hovedsak være behovet for god helse, jobb, et trygt sted å bo og til slutt orden og struktur.

Neste trinn i pyramiden er behov for sosial tilhørighet. Vi mennesker har alle emosjonelle behov i tillegg til de essensielle. Det kan være alt fra seksuelle behov til ikke seksuelle behov. Her vil behovet for kjærlighet snike seg inn. Alle og enhver har behov for å føle at de hører til, eller at de blir likt. Dette behovet vil en få tilfredstilt via familie, vennegjeng, idrettslag, medstudenter / medarbeidere, og lignende.

Det nest øverste trinne er behovet for sosial status. Samtlige har behov for å føle at de mestrer noe, og det kan være følelsen at man kan bidra med noe, hjelpe til med å løse oppgaver og generelt være til hjelp. Men ikke bare at en selv føler at en kan hjelpe til, men at andre syns at det du bidrar med er bra.

Det øverste trinnet i pyramiden er behovet for selvrealisering som omhandler karriere, livsstil og personlighet. Selvrealisering handler det om å realisere sine egne evner og mål. Her er det snakk om å oppfylle målene og drømmene en sitter inne med. Maslow mente at det er først når en når dette målet at en selv er tilfredsstilt med livet, og en får en følelse av at en selv vet hva en er ment for.

Når det kommer til entreprenørskap spiller de tre øverste trinnene i pyramiden en viktig rolle. Vi ser ikke bort ifra de to nederste trinnene, men disse anses som vesentlige for alle mennesker. Som nevnt over er tre øverste trinnene i Maslows behovspyramide, sosial tilhørighet, sosial status og selvrealisering. Under trinnet for sosial tilhørighet er det viktig for en entreprenør å føle at en har den støtten en trenger fra både familie, venner og bekjente. Det er veldig vanskelig å starte noe for seg selv uten noen form for støtte. For kvinnelige entreprenører spiller dette trinnet en særdeles viktig rolle. Det er viktigere for kvinner å ha mye støtte i ryggen, enn hva det er for menn. I følge Kolvereid og Thune-Holm (2002) som refererer til en norsk undersøkelse gjennomført av Ljunggren og Kolvereid, (1996) hvor de har undersøkt personer som har forsøkt å starte egen bedrift. Her har de funnet ut at kvinner stiller for strenge krav til seg selv enn hva menn gjør. Dette fører til at kvinner krever mer støtte både fra familier og venner.

Under trinnet for sosial status kan det å ha sin egen bedrift bli sett på som status hos andre. Du kommer høyere opp i grad hos andre mennesker, siden en har valgt å påta seg mye ansvar og risiko for å skape en arbeidsplass til seg selv og andre. Det siste trinnet, behovet for selvrealisering er særdeles viktig for en entreprenør. Det er i dette trinnet en får følelsen av at en har oppnådd og realisert sine mål. Det er med bakgrunn i dette trinnet at motivasjonen dukker opp. Når en oppnår det en har jobbet med, og får belønning ved at en når målet, får en motivasjon til å fortsette og jobben og drive bedriften på best mulig måte.

Som en kan se ut i fra dette kapitlet kan det vanskelig å finne et konkret svar på hva motivasjon egentlig er. En vil finne mange teorier og definisjoner, men ingen konkrete svar. Vi har med dette valgt å gå for en definisjon som sier at motivasjon og drivkreftene til hvert menneske henger mye sammen.

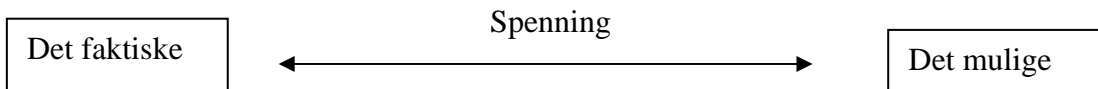
Når det kommer til de forskjellige typene av motivasjon som vi har nevnt tidligere kan indre og ytre motivasjon kobles til den entreprenørielle prosessen hvor vi ser på de tre dimensjonene, finansielle, personlige og sosiale. Her vil den finansielle dimensjonen bli sett på som ytre motivasjon ved at belønninger og ytre påkjenninger brukes. Den personlige og sosiale dimensjonen kan derimot bli sett på som indre motivasjon ved at dette er en hjelp i form av støtte og personlige meninger som kan hjelpe til å motivere.

Motivasjon og behov henger mye sammen. De aller fleste har et behov for motivasjon. Noe som driver dem mot et mål, som for eksempel det å gjøre en god jobb. Det vil derfor være viktig å se for seg Maslows behovspyramide, hvor han har tatt for seg de viktigste behovene en har i livet. Og helt på toppen av pyramiden er behovet for selvrealisering. Det vil si det å føle at en betyr noe, og ved hjelp av motivasjon og følelsen av det å mestre noe vil en kunne oppnå denne toppen.

I neste punkt skal vi generelt se på motivasjon blant entreprenører. Vi skal prøve å vise hvordan vi kan koble litteraturen opp mot motivasjon, ved å se på den entreprenørielle prosess, push og pull faktorer samt teorien om planlagt atferd. Vi vil prøve å peke på hvordan disse teoriene er med på motivere kvinnelige entreprenører til å ta valget om å starte egen bedrift.

2.5 Den entreprenørielle prosess

I følge Wickham (2006) har entreprenøren, som oppgave å skape endringer og gjøre en forskjell, en kan si at etter en entreprenør har handlet blir verden aldri den samme. Dette kan gjøres gjennom å skape ny verdi av å utnytte innovasjoner. Her er det også viktig å identifisere forbedringspotensialer og prøve å skape en best mulig endring. En må klare å skape en såkalt spenning ("tension") mellom det som er gjeldende og det som er mulig:



(Figur 3: Tension in the entrepreneurial process, Wickham 2006:222)

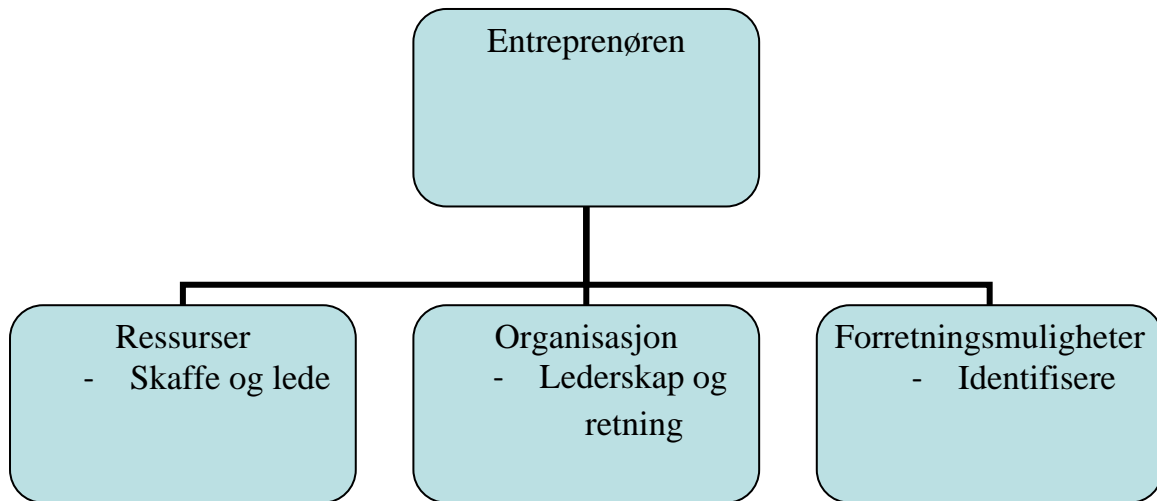
Den spenningen som kobler sammen handlingene, kan deles opp i tre dimensjoner; *finansiell*, *personlig* og *sosial*. For den *finansielle delen* gjelder det å skape ny verdi slik at bedriften på lengre sikt kan bli suksessfull og skape verdier som tiltrekker og belønner interessentene.

Den *personlige dimensjonen* ser på om det finnes et potensial for å oppnå personlige mål. En ser på motivasjonen, fordi det ofte er slik at entreprenører motiveres av å få til noe/skape noe og dermed vil det være lett å sette seg et mål for hva en vil oppnå.

Innenfor den *sosiale dimensjonen* heller det mot potensialet for innvirkning på samfunnet rundt seg. Dette innebærer å skaffe nye produkter, priser, tjenester, arbeidsplasser og satse på å være konkurransedyktig.

2.5.1 Entreprenøren, ressurser og bakgrunn

Hvert entreprenørielle foretak er forskjellige med forskjellige historier. For å forstå hvordan nye verdier skapes, og for å forstå detaljene i hver enkel bedrift, kan en se på dette som en sammensatt prosess som varierer fra bedrift til bedrift. Figuren under viser denne prosessen med fire deler:



(Figur 4: The entrepreneurial process: opportunity, resources and organisation, Wickham 2006:224)

I følge Wickham (2006) er det *entreprenøren* som driver prosessen. Han/hun er den som driver med, identifiserer, evaluerer og analyserer nye forretningsmuligheter. Det trenger ikke bare være en person som er entreprenør, mange starter opp i et team og driver sammen for lettere å skaffe seg nødvendige ressurser. Dette kan for eksempel være familiemedlemmer eller et eksisterende ledelsesteam som starter egen bedrift.

Ressursene består av fire faktorer:

- Finansielle ressurser som er penger. Disse brukes til driften av foretaket, og det å følge nøye med på disse ressursene er lurt, da økonomien har mye å si på om en kan eksistere.
- Menneskers innsats, kunnskap og ferdigheter benyttes for å styre driften. Her vil tidligere erfaring kunne styrke oppstarten ved at man vet hva som fungerer. Uten innsats vil det være vanskelig å få bedriften opp å gå, da det er mye som må gjøres ved oppstart, og da må det jobbes. Ved å legge inn kunnskaper (erfaring) og eventuelle ferdigheter kan en stå styrket til å drive foretaket.
- Fysiske aktiva er de ressursene som også kan kalles utstyr, bygninger og maskiner. Skal en produsere et produkt, er det en selvfølge å ha utstyr og bygninger tilgjengelige for å få noe av driften, og her kan en se tilbake på de finansielle ressursene som må skaffes for å kunne hente fysiske aktiva.

- Immaterielle aktiva vil være varemerker, goodwill og bedriftens renommé. Dette er noe en som regel vil få etter at bedriften når ut til markedet, og da gjelder det å gi noe til kunden som en kan være stolt av, samt sørge for at kvaliteten er den beste. Vil en ha god medfart må en sørge for at omtalen av bedriften er på topp, og dermed må det en leverer være det beste.

Som en kan se av de fire typer ressurser, faller alt tilbake på entreprenøren som har som oppgave å skaffe investeringer som bedriften kan bruke til å bygge opp ressursene.

Innenfor vår oppgave har vi valgt å fokusere på de finansielle og de menneskelige ressurser, da dette er noe vi i hovedsak har oppfattet som en av de vanskeligste utfordringene for kvinnelige entreprenører når det gjelder oppstart av en bedrift.

I følge Foss og Ljunggren (2006) er kvinner høyt utdannet, men velger forskjellige utdanningsløp som igjen har påvirkning til fremtidig etablering. Menneskelig kapital har innvirkning på akkurat dette feltet, da en ser at de med høy utdanning vet hvor stor risiko som er knyttet til det å starte opp en bedrift, og ofte ikke velger å ta steget. Dette har vist seg å stemme godt, da mange menn som driver egne virksomheter gjerne har lav utdanning, mens kvinnene velger å jobbe innenfor den offentlige sektoren, gjerne i deltidsstillinger. Siden kvinner utgjør en stor andel av helse- og sosialsektoren, lærerutdanninger og humanistiske og estetiske fag, mens menn er mer rettet mot naturvitenskaplige -, tekniske -, og mekaniske fag, er det dessuten lettere for menn å starte opp noe for seg selv siden utdannelsen gir dem lavere jobbtilbud etter endt utdanning.

Finansieringen av nyetableringer vet en lite om, men i de fleste sammenhenger starter de kvinner opp foretaket uten eller med lite egenkapital, da de har lavere lønninger og dermed ikke har sjansen til å få stor støtte i banken til lån og lignende. Her antar Foss og Ljunggren (2006) at kvinnene mottar mer midler fra offentlig finansiering, samt familie og venner. Den sosiale kapitalen, viser relasjonen mellom entreprenøren og andre og blir mye brukt av kvinner. Kvinner er mer sosialt orientert enn menn, som har mindre sosial kapital. Ulempen med dette, er det at de bruker den mer på det sosiale nivået mens menn er mer nyttefokuseret og kan utnytte dette bedre.

Organisasjonen er et særpreg for entreprenørielle bedrifter. Og Wickham (2006) mener at en vil være mer åpen for nye ideer, og reagere hurtigere på forandringer i omgivelsene. Ikke

nødvendigvis for at en føler at en må, men for at en entreprenøriell organisasjon som oftest blir karakterisert av en karismatisk leder som vet at aktiviteter og arbeidsoppgaver må koordineres som en viktig funksjon for driften. En stor forskjell fra vanlige bedrifter, er at organiseringen av bedriften ikke har noen forskjell på hvem som er innenfor og på utsiden av organisasjonen. Her er det vanlig å tenke på organisasjonen som et nettverk der entreprenøren sitter i midten.

En mulighet er et gap som eksisterer i markedet, og kan sees på som et potensial til å tilby kundene noe bedre og mer unikt enn det som allerede tilbys. For en entreprenør er det viktig å skille mellom innovasjon og *forretningsmuligheter*. Entreprenørens oppgave er å søke etter og identifisere ubenyttede muligheter, og dersom kundene er enige med entreprenøren i at det er en forbedring og dersom entreprenøren kan tilby innovasjonen effektivt og med fortjeneste, kan verdi skapes.

2.5.2 Bakgrunn

Når en tenker og ser på hvilken bakgrunn et menneske har er det vanlig å tenke arv og miljø. Hvordan et menneskes bakgrunn har blitt påvirket av familien og miljøet i løpet av oppveksten. Det er mange syn på hvorfor menneskets bakgrunn er blitt slik den er, men for oss i vår oppgave vil det være viktig å se på hva det er som er med på å motivere de forskjellige kvinnene til å velge en karriere innenfor entreprenørskap. Ved hjelp av å se på hvilken utdannelse de forskjellige kvinnene har, hvilken støtte de har fått fra venner og familie, tidligere ledelseserfaring, samt hvilke ressurser de har fått tilgang til, kan vi få et lite innblikk i bakgrunnen til hver kvinne. En annen viktig faktor vi har valgt å se på er hvilke holdninger kvinnene har til det å starte sin egen bedrift, samt subjektive normer og oppfattet kontroll, slik som teorien om planlagt atferd tar opp. Vi har også valgt å se på hvilke push og pull faktorer hver kvinne har når det gjelder valg av karriere innenfor entreprenørskap. I analysen om entreprenørens bakgrunn har vi valgt å avgrense oss til å kun se på hvordan entreprenørens barndom og oppvekst har vært, hvilken utdanning hver entreprenør har, om de har jobberfaringer fra tidligere arbeid, og til slutt se etter eventuelle tidligere etableringer.

Videre i neste punkt skal vi se nærmere på hemmende eller fremmende faktorer kvinnelige entreprenører møter i valget om å starte for seg selv. Her tar vi opp ulike push og pull - faktorer som kan være aktuelle.

2.6 Push/pull-faktorer

Hva er det egentlig som motiverer en person til å satse på en karriere som entreprenør? Flere motivasjonsfaktorer ligger til grunn for personers valg av karriere, og push / pull- faktorene er en av dem. Dette er positive og negative faktorer som motiverer til valg av en entreprenøriell karriere (Wickham, 2006).

En push- faktor kan forklares som en negativ faktor ved en persons nåværende situasjon. En slik situasjon kan for eksempel være hvis man er arbeidsledig og er motivert til å starte for seg selv, eller hvis man er ansatt i en bedrift og er misfornøyd med arbeidsforholdene. Dette kan eksempelvis være at man ikke trives i jobben, at man har karrierebegrensninger eller at man er misfornøyd med lønn.

I følge Gunnerud Berg og Foss (2002) som refererer til Reiersen og Raaum (1995), er pull-faktorer karakteristika ved entreprenørskap, og representerer motiver som gjør det mer attraktivt å velge en entreprenøriell karriere. Flere studier antyder nemlig at personer som velger en entreprenøriell karriere i størst mulig grad er drevet av pull- faktorer. Dette kan være at en person oppdager nye markedsmuligheter eller oppdager en ny idé som han/hun ønsker å realisere. Andre eksempler på pull- faktorer kan være; status, sosial anseelse, finansielle belønninger og ikke minst muligheten til å være sin egen sjef.

Wickham (2006) forklarer at push og pull- faktorer kan hemme eller fremme en person fra posisjonen som arbeidstaker til en posisjon som entreprenør. Her velger man mellom to alternativer, en karriere som ansatt eller en entreprenøriell karriere. Når det gjelder vår oppgave har vi valgt å konsentrere oss om push og pull- faktorer i forbindelse med eventuell oppstart av egen bedrift. Altså har vi valgt å se på dette fra en persons perspektiv. En person som står mellom valget å starte egen bedrift eller være ansatt.

2.6.1 Hemmende og fremmende faktorer

Vi vil nå forsøke å diskutere ulike hemmende eller fremmende faktorer som avgjør valget om en entreprenøriell karriere. Tilgang på ressurser kan være en avgjørende faktor for en potensiell entreprenør og her har vi valgt å konsentrere oss om finansiell og human kapital. For enhver entreprenør er tilgangen på finansiell kapital en avgjørende faktor og kan dermed være hemmende hvis denne er liten eller i verste fall fraværende. Ingen finansielle ressurser betyr ingen oppstart og lite eller ingen finansielle ressurser for videre drift kan bety

nedleggelse av bedriften. På en annen side kan selvsagt den finansielle kapitalen virke fremmede for en entreprenør, og entreprenøren kan eksempelvis ha tilgang til store mengder startkapital. Men finansiell kapital er en avgjørende og kritisk faktor for en entreprenør før og etter etablering av en bedrift og kan derfor hemme bedriften på ulike måter.

Human kapital, altså de menneskelige ressursene en entreprenør eller en bedrift er i besittelse av, kan fremstå som både hemmende eller fremmede faktorer. De menneskelige ressursene kan for eksempel dreie seg om entreprenørens kompetanse i form av utdanning og yrkeserfaring. Altså er entreprenøren i seg selv er en menneskelig ressurs, og lykkes entreprenøren i sitt prosjekt er dette en fremmede faktor. Mislykkes derimot entreprenøren kan man spørre seg om entreprenøren som en ressurs i seg selv har vært sterk nok til å gjennomføre en bedriftsetablering. En annen avgjørende faktor er om entreprenøren har muligheten til å benytte seg av andre menneskelige og sosiale ressurser. Dette kan eksempelvis være i form av støttespillere utenom bedriften eller personer som engasjerer seg aktivt i driften. Investorer og relevant kompetanse kan være eksempler på human kapital en entreprenør og hans bedrift kan dra god nytte av. Når vi snakker om sosial kapital kan dette være i form av relasjoner entreprenøren etablerer rundt foretaket. Sosiale kontakter rundt bedriften er viktig og det kan gi tilgang på materielle og immaterielle ressurser og verdier (Foss og Ljunggren, 2006).

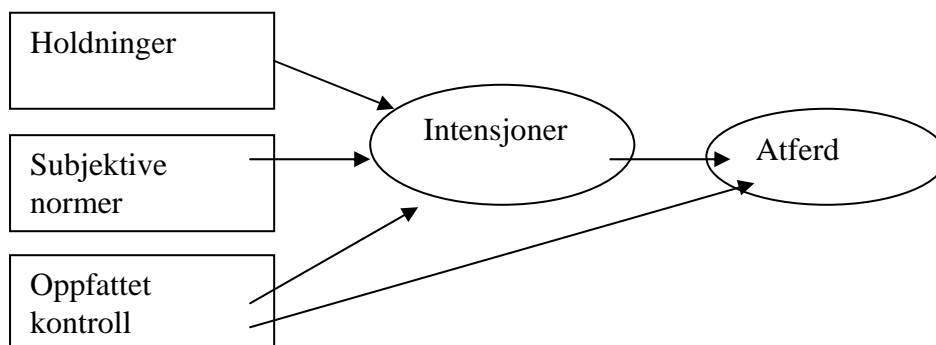
I følge Foss og Ljunggren (2005), som viser til Pettersen et al., (1999), vet man ikke så mye når det gjelder finansieringen til kvinnelige entreprenører. Man vet lite om hvordan kvinner finansierer sine bedrifter, og samtidig viser studier at kvinner har vanskeligere for å få lån enn menn. Hvis dette stemmer kan altså den finansielle ressursen kunne hemme potensielle kvinnelige entreprenører. På en annen side antas det at offentlig støtte og finansiering kan være viktige finansieringskilder for kvinner. Foss og Ljunggren (2005) viser også til Borch et al., (2002), som sier at det er vanlig at venner og familie er med på finansieringen til kvinnelige entreprenører. De få studiene som er gjort i Norge tyder på at kvinnelige entreprenører er mer sosialt orientert enn de mannelige, og at familierelasjoner og nettverk er høyere i Norge enn i flere andre land.

I neste punkt vil vi gå nærmere inn på Ajzens teori om planlagt atferd. Dette er en teori som beskriver en persons holdninger, subjektive normer og oppfattet kontroll når det kommer til valget av en entreprenøriell karriere.

2.7 Teorien om planlagt atferd

Når det kommer til motivasjon og det å starte egen bedrift er teorien om planlagt atferd en aktuell teori. Kolvereid (2006) som referer til Kolvereid og Isaksen (2006) sier at motivasjon er en viktig faktor når det kommer til det å lykkes med å starte egen bedrift. Jo mer motivert en selv er til å gjennomføre en handling jo lettere vil selve etableringsprosessen være og sjansen for å lykkes blir større. Teorien om planlagt atferd er en populær teori som er blitt brukt i mange ulike områder. Vi kommer til å konsentrere oss om teorien innenfor området entreprenørskap. Kolvereid (2006) som refererer til Ajzen (1991) beskriver teorien om planlagt atferd med å bruke fem faktorer, der de tre første faktorene er holdinger, subjektive normer og oppfattede kontroll. Disse faktorene er med på å påvirke valget en person har til å utføre en intensjon, lysten til å utføre en spesiell handling som til slutt ender opp i at en plan iverksettes eller ikke og at det resulterer i faktisk atferd.

I følge Spilling (1998) er det en viktig nøkkelfaktor det å forstå et individs atferd ved å se på hvilke intensjoner det har i forhold til det å utføre en handling. Teorien om planlagt atferd tar for seg de ulike intensjonene en person kan ha til å gjennomføre en spesiell handling, for eksempel en kvinnelig entreprenør som ønsker å starte egen bedrift. Teorien om planlagt atferd sier at jo sterkere intensjoner en person har, jo større er sjansen for at personen faktisk gjennomfører handlingen og her starter sin egen bedrift som refererer til Kolvereid og Isaksen, (2006). For å se nærmere på hva en intensjon er kan en se på Ajzens (1991) teori om planlagt atferd (viser til figur nr. 5) der tre faktorer spiller en viktig rolle på intensjoner.



(Figur 5: Teorien om planlagt atferd, Ajzen, 1991, gjengitt i Kolvereid, I Jenssen, Erikson 2006: 26)

2.7.1 Holdninger

I 1995 gjennomførte Lars Kolvereid en undersøkelse hvor han tok for seg 250 norske siviløkonomer der han hadde som fokus å finne ut av hva som var de viktigste forholdene til at de forskjellige økonomene hadde tatt valget å bli selvstendig næringsdrivende eller gjort det motsatte, tatt valget om å være ansatt (Kolvereid, 1996). Ved å se gjennom denne undersøkelsen kan en få innsikt i holdningene siviløkonomene i 1995 hadde til entreprenørskap. Hva var det som spilte inn for at økonomene hadde foretrukket det ene fremfor det andre? Hvorfor hadde en valgt å starte en karriere som selvstendig næringsdrivende fremfor det å kunne være ansatt hos andre? (Kolvereid, 2006)

Ut ifra undersøkelsene var begrunnelsene i 1995 for å velge en karriere innenfor selvstendig næringsdrivende frihet. Det alternative lå høyest. Deretter kom utfordringer, autoritet, selvrealisering, økonomiske muligheter og det å delta i hele arbeidsprosessen. Derimot hvis en så på begrunnelsene for å velge en karriere som ansatt lå sikkerhet høyest. Deretter kom arbeidsmengde, sosialt arbeidsmiljø, det å unngå å ta ansvar, og til slutt muligheten for forfremmelse. (ibid) Det er disse forholdene som var med på å danne holdningene til entreprenørene, og til entreprenørskap generelt. I følge Kolvereid (2006) kan holdninger kort oppsummeres som positive eller negative bedømmelser av det å starte en bedrift. Det finnes tidligere studier på at kvinner trenger mye mer av det positive enn det negative når det kommer til bedømmelser av oppstart (Kolvereid & Thune-Holm, 2002)

2.7.2 Subjektive normer

Videre tar teorien for seg subjektive normer som forteller noe om hva personens nærmeste sier og mener om det å starte egen bedrift, og hvor mye entreprenøren selv bryr seg om hva de mener. Personens nærmeste kan være alt fra familie og venner til kollegaer og nært bekjente. Kolvereid (2006) som refererer til Kolvereid og Isaksen (2006) mener at de subjektive normene er de som er sterkest relatert til intensjonene om å starte egen bedrift. I følge Kolvereid (2006) kan subjektive normer kort oppsummeres som oppfattet sosialt press til å utføre eller ikke utføre atferd. For kvinnelige entreprenører er de subjektive normene svært viktige. Som tidligere nevnt i holdninger vil trolig ikke en kvinne gjennomføre sine planer om å starte bedrift så lenge hun ikke har den støtten hun trenger. (Kolvereid & Thune-Holm, 2002) Dersom kvinnens nærmeste familie, slekt eller venner og forteller at de ikke har troen på henne, er det grunn nok til at kvinnen legger sine planer på hyllen.

2.7.3 Oppfattet atferdskontroll

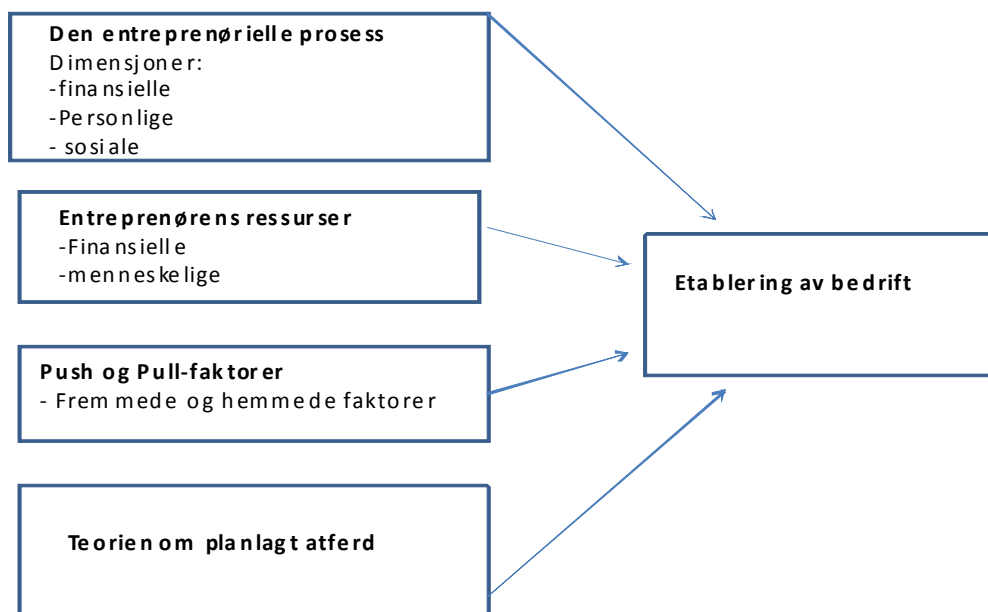
I følge Kolvereid (2006) som refererer til Ajzen (2002) kan oppfattet atferdskontroll deles i to ulike dimensjoner, det ene er mestringsforventninger som tilsier egen evne til å utføre en bestemt handling. Den andre dimensjonen er opplevd kontroll over atferd som sier noe om hvordan kontrollen oppleves for entreprenøren. Ut ifra modellen over kan en se at opplevd kontroll har påvirkning både på intensjoner og den faktiske atferden. Når det kommer til oppfattet atferdskontroll vil det trolig være liten forskjell mellom entreprenører generelt og kvinnelige entreprenører. Alle vil kunne ha en viss følelse for mestring uansett om du er mann eller kvinne. I følge Kolvereid (2006) kan oppfattet atferdskontroll kort oppsummeres med tro på at en kan utføre handlingen med vanskelighet eller letthet.

Det er disse tre hovedfaktorene, holdninger, subjektive normer og oppfattet kontroll som er med på å påvirke og bestemme intensjonene til en potensiell entreprenør. Videre er det intensjonene som er med på å bestemme om entreprenøren velger å satse på å starte egen bedrift med bakgrunn i det han/hun har blitt fortalt, eller velger å gå bort i fra det og kanskje velger en karriere som ansatt i stedet. Alt avhenger av holdningene, de subjektive normene og opplevd kontroll er positive eller negative til handlingen.

2.8 Forskningsmodell

Vi har gjennom vår forskningsmodell prøvd å koble litteraturen vi har brukt opp mot en modell. Vi har gjort et forsøk på å lage en modell av hva det er som kan være med på å motivere kvinner til en karriere innenfor entreprenørskap. Forskningsmodellen vår vil fungere som et hjelpemiddel for at vi skal kunne komme frem til en bra konklusjon på problemstillingen vår.

Vi vil benytte oss av denne forskningsmodellen videre i analysedelen slik at vi får analysert alle funnene våre i tillegg til at det vil gi oss en ryddig/ordentlig struktur.



(Figur 6: Forskningsmodell for motivasjon blant kvinnelige entreprenører)

Vi har begynt oppgaven vår med å se generelt på entreprenørskap, der vi har tatt for oss de forskjellige typene vi har for entreprenørskap, og oppgavene disse har. Videre har vi konsentrert oss mer generelt om kvinner og entreprenørskap siden problemstillingen vår omhandler dette temaet. Deretter har vi gått mer inn på forskjellige motivasjonsfaktorer som kan være aktuelle for at kvinner velger en karriere innenfor entreprenørskap. Innenfor disse motivasjonsfaktorene har vi sett på den entreprenørielle prosessen som tar for seg hvilke

finansielle, sosiale og personlige dimensjoner en entreprenørene har. Videre har vi sett hvilke ressurser og hvilke bakgrunnsfaktorer hver entreprenør har. Etter dette har vi tatt for oss push og pull faktorer, som er med på å forklare hvorfor en person velger å starte for seg selv framfor det å være ansatt, og omvendt. Helt til slutt har vi sett på teorien om planlagt atferd, som forteller hvilke holdninger, subjektive normer og oppfattet kontroll som er med på å påvirke intensjonene til og her starte egen bedrift.

Forskningsmodellen har som hovedfokus å hjelpe oss med å finne ut hva det er som er med på å motivere kvinnelige entreprenører til å etablere sin egen bedrift. Dette medfører at all teori som er og blir brukt blir relatert opp mot det å etablere bedrift(er).

3.0 Metodedel

3.1 Innledning

I følge Johannesen, et al., (2008) betyr Metode, som kommer av det greske methodos, det å følge en bestemt vei mot mål. Vi skal i dette kapitlet presentere hvilken forskningsmetode vi har lagt til grunne for vår undersøkelse, samt gi en begrunnelse av hvorfor vi har valgt akkurat den. Videre vil vi gi en kort forklaring på noen av de forskjellige metodene vi hadde og velge blant, samt beskrive hvordan vi gjennomførte innhenting av informasjon, datainnsamling og tolkningen og analysen av disse dataene. Til slutt vil vi diskutere kvaliteten av dataene vi har samlet inn.

3.2 Forskningsdesign

Når det kommer til forskningsdesign tar Johannesen, et al., (2008) opp at *”Når man går i gang med å gjennomføre en type undersøkelse, må det tas en del valg før man setter i gang prosessen. I startfasen må det tas stilling til hva og hvem som skal undersøkes, og hvordan vi skal gjennomføre undersøkelsen for å få den informasjonen som kreves for å trekke en konklusjon. Det er dette som innenfor forskning kalles for forskningsdesign.”*

(Johannesen, et al., 2008:73) I samfunnsvitenskapelig metode skiller vi mellom to hovedretninger innenfor innsamling av data. (Johannesen, et al., 2008) Det er kvalitativ og kvantitativ metode. Hovedskillet mellom disse to retningene er at kvalitative metoder fokuserer mer på det å gå i dybden på informantene, finne svar og analyse dette i form av tekst. I kvantitative metoder konsentrerer en seg om mange respondenter som analyseres i form av tall og data. For vår problemstilling som tar for seg hva som er de viktigste motivasjonsfaktorene for kvinnelige entreprenører vil bruken av kvalitativ metode passe best. Dette kommer av at vi ikke er interessert i å teste ut teorier eller finne ut av masse talldata. Vi er derimot ute etter å komme nært inn på informantene våre og forstå oss på dem, samt finne ut hva det er som har motivert dem til å starte sin egen bedrift. Ved hjelp av kvalitativ undersøkelsesmetode og bruken av casestudie ville vi kunne komme nært inn på hver enkel informant, og prøve å få forståelse av hvorfor de har valgt å gå den veien de har valgt.

Innenfor kvalitativ metode finnes det flere forskjellige forskningsdesign. Her kan vi skille mellom fenomenologi, etnografi, grounded theory og casestudie. Fenomenologi tar for seg erfaringer, forståelse og mening bak et fenomen, mens etnografi går mer ut på forståelsen og

beskrivelsen bak en kultur, sosialt system og forskjellige sosiale grupper. Grounded theory er en teori der en danner seg egne teorier på bakgrunn av innsamlede data. Casestuide tar for seg et eller flere bestemte tilfeller over en lang tidsperiode. I Johannes et al., (2008) finnes det to typer casestudier. En skiller mellom enkelt- og fler- casesdesign med en eller flere analyseenheter. Den største forskjellen mellom disse to er hvor mange analyseenheter en velger å bruke.

Tem aet Man har valgt å studere	Personer/ felt som kontaktes	
	Enke lt ca se -de sign	Flere -ca se -de sign
En ana lyse- e nh et	Stu di um av en sam m en heng ende e nh et	Stu di er av ma nge av sa mme ty pe felt eller per son er på tvers av tid og rom .
Flere ana lyse - e nh et er	Et felt, m en selektivt Fokus på be gren se nde de lte lt og / e ller per son er	Multi case -de sign m ed ve kt på utvalg av be gre nse nde de lte lt og / e ller per son er

(Figur 7: Fire designstrategier for casestudier, Johannessen, Kristoffersen og Tufte, 2008:85)

Enkelt- case- design med en analyseenhet vil for eksempel være en undersøkelse av en person over en hvis periode, der en kan konsentrere seg om personens handlingsmønstre og atferd. Her vil det bare være en case med en analyseenhet.

Enkelt- case- design med flere analyseenheter vil være en undersøkelse hvor en kan ha flere enheter som analyseres. Her kan en forsker for eksempel undersøke en organisasjon hvor han eller hun kan velge å studere divisjoner, avdelinger og grupper innenfor denne organisasjonen. Her vil det bare være en case, men med flere analyseenheter.

Fler- case- design med en analyseenhet. Her vil en kunne studere hvordan en bedrift utvikler seg over tid ved å studere den på flere tidspunkter. For eksempel gjennomføre en studie av bedriften i 2000 og en i 2010.

Fler- case- design med flere analyseenheter. Hensikten med å undersøke fler- case med flere analyseenheter er at en vil kunne ha muligheten til å kontrollere en hovedcase opp mot andre caser. For eksempel, en kan se på en offentlig støtteordning i Norge for så å sammenligne den med en lignende en i utlandet.

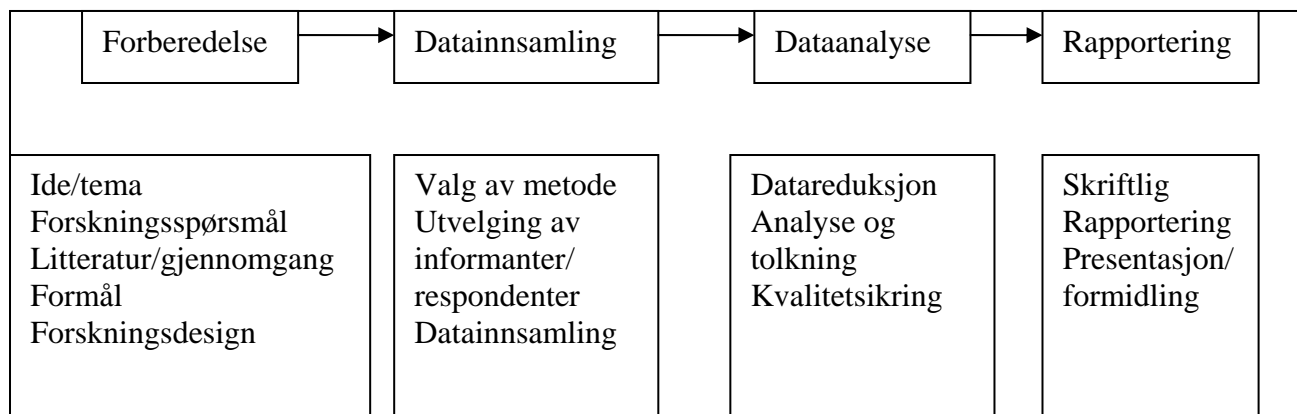
For oss som har en problemstilling som omhandler hva som motiverer kvinnelige entreprenører til å starte bedrift, vil en casestudie være passende. Caset vil være kvinner som har valgt å bli selvstendig næringsdrivende. Siden vi skal intervju 4 kvinner vil dette være et enkelt casedesign med flere analyseenheter (Yin, 1994). Hovedfokuset for intervjuene våre vil være å få svar på hvorfor disse kvinnene har valgt å starte for seg selv, og hva det var som motiverte dem til akkurat dette.

3.3 Forskningsprosessen

Johannessen, et al., (2008) definerer begrepet metode på følgende måte:

”Samfunnsvitenskaplig metode dreier seg om hvordan vi skal gå fram når vi skal hente inn informasjon om virkeligheten, og ikke minst hvordan vi skal analysere hva denne informasjonen forteller oss slik at den gir ny innsikt i samfunnsmessige forhold og prosesser. Det dreier seg om å samle inn, analysere og tolke data, og dette er en sentral del av empirisk forskning.” (Johannessen, et al., 2008: 32: 33).

Metode er et middel, en fremgangsmåte en kan bruke for å løse problemer som tilslutt kan ende opp i ny tilbrakt kunnskap, og nye løsninger på eventuelle spørsmål og problemer. Det er her snakk om hvilken fremgangsmåte en vil legge til grunn for å besvare en eller flere problemstillinger. Forskningsmetode omhandler informasjonsinnhenting som innebærer innsamling da av data. Utgangspunktet for de fleste forskerne er at de lever i en slags virkelighet som de ønsker mer kunnskap om. (Johannessen, et al., 2008) Den nye kunnskapen får en som regel ved å gjennomføre en forskningsprosess (Viser til figur 8) som består av disse fire deler:



(Figur 8: Sammendrag av forskningsprosess, Johannesen, Kristoffersen og Tuft, 2008:39)

Som en kan se ut i fra modellen over starter hele forskningsprosessen med en ide eller et tema en ønsker og utforske og få ny kunnskap om. Hele forskningsprosessen starter med at en er nysgjerrig på et eller annet som en ønsker å finne svar på. Her må en utforme seg en problemstilling som tar for seg det en er nysgjerrig på, og det som en ønsker å undersøke. Videre må en finne litteratur som en kan stille opp mot problemstillingen. Når alt dette er i boks må en bestemme seg for hvordan en skal samle inn data, hvilken forskningsmetode en skal ta i bruk, hvilke informanter/respondenter som passer best til problemstillingen, og til slutt gjennomføre datainnsamlingen. Etter at en har samlet inn data må en analyse, tolke og kvalitetssikre disse dataene. Dette er trolig den viktigste delen i forskningsprosessen, for det er her en finner svar på det en i starten var nysgjerrige på. Til slutt ender hele prosessen i en konklusjon, hvor en gir svar på problemstillingen.

Vi har brukt denne prosessen i vår forskning fram mot våre resultater. Vi brukte den første fasen, tematisering til å lese oss opp litteraturmessing, for så å finne de forskjellige temaene vi hadde bruk for i intervjuguiden vår, for så å lage passende spørsmål. Tematiseringene er trolig en av de viktigste fasene i denne prosessen siden vi er nødt til å være topp forberedt før intervjuene, slik at vi får svar på alt vi lurer på gjennom intervjuene. Det er ikke positivt å oppdage at en har glemt å stille relevante spørsmål etter at intervjuet er avsluttet. Neste fase er planleggingsfasen. Her kommer valg av metode inn. Denne fasen brukte vi til å komme i kontakt med informantene våre, velge ut hvilke vi ville ha, og hvordan vi skulle gjennomføre intervjuene. Videre kommer innsamlingsfasen. Denne fasen tar for seg selve gjennomføringen av intervjuene. Her tok vi i bruk intervjuguiden vår og intervjuet våre fire informanter. Det nest siste steget i prosessen er analysedelen. Dette er den aller viktigste fasen i prosessen. Her

analyserte vi og tolket de forskjellige dataene vi hadde samlet inn. Det er i denne fasen resultatene blir dannet. Den aller siste fasen er konklusjonen. Vi brukte konklusjonen til å gi et konkret svar på vår problemstilling.

3.4 Utvelgelse av informanter

Når vi i denne oppgaven skal gjennomføre kvalitative intervju av kvinnelige entreprenører og deres motivasjon for valg av en entreprenøriell karriere, har vi valgt et utvalg av kvinner som er lokalisert i Bodø-området. Grunnen til dette er at vi ønsket å komme i kontakt med disse og gjennomføre intervjuet på arbeidsplassen deres. Det var mer praktisk for oss og informantene når det gjaldt avstand og fleksibilitet. Dette er en utvelgelse som betegnes som bekvemmelighetsutvalg. Kanskje ikke den mest ønskelige strategien, men både for oss som studenter og våre informanter vil dette være den strategien som er mest praktisk og hensiktsmessig å gjennomføre.

Vi brukte forskningsspørsmålene og problemstillingen for å velge ut informantene. Det ble da benyttet en strategisk utvelgelse av våre informanter. Det vil si at vi som forskere har bestemt oss på forhånd for hvilken målgruppe vi skal rette oss mot for å samle inn nødvendige data. Ifølge vår problemstilling er det kvinnelige entreprenører vi har valgt å forske på. Våre informanter skal altså ha startet en bedrift, og de skal være nokså nylig etablert i markedet. Vi har gjort et utvalg av kvinner som befinner seg i nokså ulike bransjer. Dette gjør vi for å kunne gjennomføre en bredere analyse av datamaterialet og forskningsspørsmålet vårt. Når vi skulle velge hvilke personer fra målgruppen som skulle delta i undersøkelsen gjorde vi først reserach på hvilke kvinnelige entreprenører som befant seg i Bodø-området. Vi tok kontakt med flere av de potensielle informantene for å få en oversikt over hvem som var interesserte i å delta i en slik undersøkelse. For å kunne gjennomføre en analyse var vi avhengige av å gjennomføre 4 -5 dybdeintervjuer med hver enkelt informant.

Når man skal gjennomføre kvalitative intervjuer er det ikke nødvendigvis en begrensning på hvor mange informanter man trenger. Likevel er det nokså vanlig at slike dybdeintervjuer består av 10-15 informanter (Johannesen, et al., 2008) Noen undersøkelser er langt mer omfattende og da kreves det også flere informanter. I vårt tilfelle, som er et studentprosjekt er det imidlertid vanlig med 5-10 informanter. Det er ofte vanskelig å avgjøre på forhånd hvor mange intervjuer som vil være tilstrekkelig, og flere forskere hevder at det bør gjennomføres intervjuer helt til man ikke lenger får noen ny informasjon. Her snakkes det om

”grenseverdi”- det har ikke lenger noen hensikt å hente inn mer informasjon. (Johannesen, et al., 2008)

3.5 Datainnsamling

For å komme i kontakt med de rette informantene var det viktig å kartlegge hvem som var kvinnelige entreprenører i Bodø og omegn. En nyttig hjelper i denne sammenheng var Handelshøgskolen i Bodøs eget tidsskrift ”Innova” som tok for seg temaet entreprenørskap, og hadde dermed intervjuet flere entreprenører som vi fattet interesse for. I tillegg visste vi selv om flere bedrifter som kvinner hadde startet opp. Vi samlet dermed inn flere e-postadresser og sendte ut forespørsel om intervjuer. Da det bare kom positiv respons fra tre stykker, valgte vi å oppsøke en til og dermed hadde vi klart målet på fire informanter.

De informantene vi endte opp med til slutt er henholdsvis:

En informant som er i startfasen og ikke etablert.

Tre andre er imitative og har startet opp noe helt nytt.

Siden de fire informantene driver innenfor ulike bransjer, får vi et spredt område og mer variasjon i intervjuene.

3.6 Intervjuguide – forklaring

Viser til intervjuguiden (vedlegg 1) hvor vi nå vil forklare og beskrive hvordan vi gikk frem da vi formet denne. Intervjuguiden inneholdt syv deler, hvor hver del var knyttet opp til forskningsmodellen vår. Første del av intervjuguiden bestod av en introduksjonsdel. Her presenterte vi oss selv, med navn, alder, utdanning og bakgrunn. Oppgaven og problemstilling ble presentert samt grunnen til at vi ønsket å intervju akkurat denne personen. Vi ville informere informanten om hvor lang tid intervjuet vil ta, og i tillegg ville vi informere om at informanten når som helst kunne avbryte intervjuet, og at informanten holdes anonym hvis ønskelig. Vi spurte også om tillatelse til å bruke båndopptaker.

Andre del av intervjuguiden inneholdt personopplysninger og bakgrunnsspørsmål om informanten. Her inngikk blant annet navn, alder og sivilstatus. Bakgrunnsspørsmålene omhandlet hvor informanten kommer fra, hvilken utdanning informanten har, og eventuell tidligere jobberfaring/ ledelseserfaring. De opplysningene vi fikk fra denne delen ville forhåpentligvis gjøre informanten mer åpen og komfortabel med intervjusituasjonen, og

muligens gjøre intervjuet mer utfyllende videre. Disse spørsmålene vil også være et godt utgangspunkt under presentasjonen av analysearbeidet.

Del tre i intervjuguiden inneholdt spørsmål angående informantens bakgrunn for etablering av egen bedrift. Her valgte vi å rette fokus mot informantens barndom og oppvekst, og stilte spørsmål om informanten hadde noen drøm som barn om å starte bedrift eller om dette er noe som har kommet de senere årene. Ved hjelp av disse spørsmålene kunne vi finne ut av hvilke faktorer som har påvirket informanten til valg av oppstart. Vi spurte om informanten har vært i en situasjon eller vært utsatt for en hendelse som konkret kan ha påvirket deres valg. Videre i del tre ønsket vi å vite hva informanten mener om en jobb innenfor offentlig sektor. Her pekte vi på tradisjonelle sektorer som helse og undervisning og ønsket å vite om informanten har noen bakgrunn eller kan tenkte seg jobb innenfor det offentlige. Dette spør vi om fordi mange kvinner tradisjonelt velger yrker innenfor disse sektorene, og vi vil være ute etter argumenter på hvorfor informanten ikke har valgt yrke innenfor dette feltet.

Studier antyder at kvinnelige entreprenører legger stor vekt på familie/ venner og relasjoner når de velger karriere. Enten det er støtte fra disse, eller at disse kan være påvirkningsfaktorer. Vi stilte derfor spørsmål om informanten har eller har hatt familiemedlemmer eller venner som tidligere har startet bedrift, og om dette eventuelt har påvirket informanten i hennes valg.

I del fire fokuseres det på de såkalte push- og pull- faktorene. Dette er positive og negative faktorer som motiverer til valg av en entreprenøriell karriere. Her så vi på informantens valg om å bli selvstendig. Hva motiverte dem til oppstart og hva var de viktigste årsakene til at informanten valgte en entreprenøriell karriere fremfor en karriere som ansatt? Videre i del fire ønsket vi å vite hva informanten mener er de viktigste fordelene og ulempene med å være selvstendig, samt de viktigste fordelene og ulempene med å være ansatt. Denne delen av intervjuguiden var et viktig verktøy for det videre analysearbeidet. Spørsmålene i del fire kan knyttes direkte opp mot vår problemstilling, og vi hadde et ønske om at informanten ville komme med utfyllende og interessante svar.

Videre i del fem gikk vi nærmere inn på kvinner og entreprenørskap. Dette er et mye omtalt tema og vi ønsket å finne ut av hvilke synspunkter og erfaringer vår informant har når det

gjelder det å være kvinnelig entreprenør i Norge. Det spekuleres i at det i noen tilfeller kan være vanskeligere for kvinner å skaffe finansiell kapital enn for menn, for eksempel banklån, og støtte fra offentlige institusjoner. Vi spurte derfor informanten vår om hvilken erfaring hun har på dette området. Deretter spurte vi om hvilken støtte informanten har fått før og under oppstart av bedriften. Dette kan være støtte fra familie og venner, sosial og menneskelig kapital, samt annen støtte i form av midler og ressurser. I Norge er rundt 30 prosent av entreprenørene kvinner og vi spurte informanten vår om hun har noen tanker rundt hvorfor andelen av kvinner er så liten. Vi stilte også spørsmål om dette kunne ha vært en ekstra motivasjonsfaktor når det gjaldt informantens valg av karriere. De siste spørsmålene under del fem omhandler arbeidstid og lokalisering av bedriften. Vi ønsket å vite hvor mye tid informanten bruker på bedriften samt om det er noen grunner til at bedriften er plassert der den er.

Del seks omhandler fremtidsutsikter og videre planer for bedriften. Vi spurte om hva som motiverer informanten vår i dag. Vi ønsket å finne ut om informantens forventninger er oppnådd, og i så tilfelle, hva som motiverer til videre drift.

Den syvende og siste delen har vi valgt å kalle evaluering. Her ville informanten kunne evaluere intervjuet og komme med synspunkter hvis ønskelig. Vi vil også gi informanten muligheten til å komme med tilleggsplysninger hvis hun mente dette var nødvendig.

Til slutt takket vi for intervjuet. Vi påminnte informanten om at opplysningene hun kom med under intervjuet ble behandlet konfidensielt, og hvis ønskelig fikk hun tilbud om å lese igjennom materialet før det gikk i trykk.

3.7 Gjennomføring av intervju

3.7.1 Observasjon

Under samtlige av våre intervjuer ble det benyttet både båndopptaker og egne notater underveis. Båndopptakeren ble lånt fra Handelshøgskolen, og var nyttig å ha for å kunne transkribere og få gode utfyllende svar og utsagn til oppgaven. Det ble tatt egne notater i stikkordsform for å kunne få en kort og konkret oversikt over selve intervjuet.

3.7.2 Intervjuene

Intervjuene ble gjennomført hos hver enkelt entreprenør. Vi hadde på forhånd sagt at intervjuene skulle gjennomføres i mars måned, og fikk dermed respons på dato og tidspunkt rimelig kjapt. I følge Johannessen et al. (2008) skiller en mellom en naturalistisk setting og en arrangert setting, hvor en i den naturalistiske settingen får et mer realistisk innsyn i det vi studerer. Ved å møte intervjuobjektet i kjente omgivelser, vil en merke at det er lettere å tilegne seg kunnskap som ikke alltid er like lett å formulere for informanten, i tillegg til at svarene vi fikk var mer åpne. Ved å møte entreprenøren i sin kjente og vante setting, fikk vi i tillegg til intervjuet, et lite innsyn i hverdagen til hver enkelt både på en positiv og negativ måte. (Se punkt 3.9, utfordringer og erfaringer under intervjuet)

Alle intervjuene, med unntak av ett, ble gjennomført innefor 45 minutter. Dette var den tiden vi først hadde antatt å bruke da vi informerte entreprenørene, og vi merket fort at den var tilstrekkelig med tanke på spørsmålene våre. Entreprenørene svarte godt på spørsmålene, og på enkelte fikk vi mer generelle svar enn det vi trengte. Da var vi kjeppede med å stille nye spørsmål for å komme inn på tema.

Da vi først møtte entreprenørene brukte vi tid på å presentere oss selv og prosjektet vårt. Siden vi var tre stykker som dro for å intervjuer, ble vi på forhånd enige om rollene våre slik at en stod for intervjuet, mens de to andre noterte. Vi skapte dermed en relasjon, som i følge Johannessen et. al (2008) er avhengig for å få informasjon ut av intervjuet. Prater alle i munnen på hverandre er det vanskelig å få en god samtale, og det kan være med på å sette informanten i en stresset situasjon, da det fort kan bli en ”spørrerunde” fremfor et vanlig intervju. Ved at vi var tre stykker tilstede på intervjuet styrket det oss fordi vi fikk gode notater, og det var alltid noen tilstede som kunne hjelpe den som intervjuet dersom det skulle komme uklare spørsmål fra informantene.

Spørsmålene vi stilte var utformet for å få mest mulig informasjon fra entreprenørene, og vi startet med de enkle faktaspørsmålene før vi bevegde oss mot mer kompliserte og sensitive spørsmål etter hvert. Dette for å skape et tillitsforhold (Johannessen, et al., 2008).

I tillegg sørget vi for å hele tiden være interessert i det som ble sagt, som i følge Johannessen, et al., (2008) var å bruke oppmuntrende utsagn, vise forståelse og sympati, lytte og oppfordre til mer detaljerte svar. Selv om man skal virke interessert, burde en ikke nikke for mye med hodet fordi informanten kan tro at med en gang en ikke gjør det, så er en uenig i det som blir sagt. Hellevik (2002) betegner intervju effekt som noe som kan være med å påvirke svarene en forsker får under et intervju dersom en for eksempel skaper avstand eller nærhet mellom informant og forsker. (Johannessen, et al., 2008). Det var dermed viktig for oss å holde oss nøytrale men samtidig interessert for å få gode svar.

Da vi nærmet oss slutten, forberedte vi informanten om dette ved å fortelle hvor mange spørsmål som var igjen for å ikke få en for brå avslutning på intervjuet. Samtidig kunne informanten legge til informasjon som han følte ble glemt.

3.8 Transkribering av intervju

Som tidligere nevnt brukte vi båndopptaker på samtlige av våre intervjuer. Siden vi var 3 stykker tok en seg av intervjuet å observere informanten, mens de to andre noterte underveis. Etter hvert som intervjuene ble gjennomført begynte vi med å transkribere. Underveis i transkriberingen tok vi i bruk notatene som var blitt skrevet under intervjuene, dette for å sjekke om en hadde fått med seg alt, og om det var noe viktig de andre hadde sett og hørt, som ikke intervjueren hadde fått med seg. Vi styrket dermed transkriberingen og økte mulighetene for å få med seg alle viktige detaljer fra intervjuene.

Tiden etter hvert intervju var viktig. Vi komme fort i gang med transkriberingen slik at intervjuene var friskt i minne. Samtlige av de entreprenørene vi intervjuet opptrådte forskjellig. Noen var opptatte av å vise frem bedriften, og det de hadde oppnådd, mens andre satt inne med mye kunnskap, og var ivrige etter å fortelle.

Vi brukte de transkriberte dokumentene videre i analysen for å dokumentere våre funn. På grunn av transkriberingen ble analysejobben lettere. Vi kunne hele tiden gå tilbake i intervjuene for å se etter funn.

3.9 utfordringer og erfaringer under intervjuet

Vi fant fort ut at kvalitativ forskningsmetode, og casestuide bar på flere utfordringer enn hva vi hadde sett for oss. Selv om vi møtte på en del utfordringer, opparbeidet vi oss erfaring med å gjennomføre intervjuer og klarte å utnytte informasjonen bedre på grunn av dette. Nedenfor har vi listet opp en del av de utfordringene vi møtte på, og hvilke erfaringer vi fikk.

- Den største utfordringen vi ble stilt ovenfor var det å komme med oppfølgningsspørsmål underveis til rett tid, uten å avbryte informanten fra noe viktig.
- Intervjuet med entreprenør 1 ble sett på som en prøve. Med bakgrunn i dette intervjuet så vi på hva som kunne endres på i intervjuguiden, slik at de neste intervjuene ble bedre.
- Vi lærte stadig nye ting under hvert intervju. Ettersom som intervjuene ble gjennomført satt vi igjen med en god følelse av at gjennomføringen, og fikk gode svar
- Vi fant fort ut at bruken av kvalitativ metode var mer krevende enn det vi hadde trodd. Vi merket at vi var nødt til å være konsentrerte gjennom hele intervjuet, slik at vi fikk med oss alle detaljer
- Notatene ble bedre for hvert intervju, og vi fikk med oss det mest relevante

Selv om vi møtte på en del utfordringer i løpet av intervjuene, lærte vi mye. Vi ble derfor enige om at vi skulle se på hver utfordring som nye erfaringer.

3.10 Evaluering av prosessen/metoden

Uansett hvilke forskningsmetode en velger å ta i bruk vil det hele tiden være ”feller” en kan havne i. Det er derfor viktig å være klar over disse før en setter i gang med forskningen, slik at en slipper eventuelle feilkilder som kan være med på å påvirke svaret av problemstillingen og resultatet av selve oppgaven. I følge Johannessen, et al., (2008) brukes begrepene begrepsvaliditet og ekstern validitet som kriterier i kvantitativ forskning, men i følge Johannessen, et al. (2008) som henviser til Yin (2003) kan også disse begrepene brukes innenfor kvalitativ forskning der begrepene blir brukt for å se på gyldigheten til dataene som er samlet inn. Johannessen, et al., (2008) henviser også til Guba og Lincoln (1985,1989) som mener at kvalitative og kvantitative undersøkelser ikke skal vurderes på samme måte. De tar opp begreper som er ment for å måle kvaliteten i kvalitative undersøkelser. De forskjellige begrepene er pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og overensstemmelse som mål for kvalitet. Johannessen, et al., (2008) mener derimot at det ikke er snakk om enten eller i et kvalitativt forskningsopplegg, men både og. Enkelte ganger kan begrepene reliabilitet og validiteten som er foreslått i kvantitative undersøkelser være relevante innenfor kvalitative undersøkelser, mens det andre ganger ikke er det. I følge Johannessen, et al., (2008) kan en se på en sammenslåing av begrepene på denne måten:

- Pålitelighet og reliabilitet i ett
- Troverdighet og begrepsvaliditet i ett
- Overførbarhet og ekstern validitet i ett
- Og til slutt overensstemmelse

Vi skal prøve i dette kapittelet å ta for oss begrepene som er nevnt ovenfor for å se på kvaliteten i våre data.

3.10.1 Påliteligheten og reliabilitet

I følge Johannessen, et al., (2008) kan en her se på hvilke data som brukes, måten dataene er blitt samlet inn på og hvordan de er blitt bearbeidet. Det finnes mange forskjellige måter å teste datas reliabilitet på. I kvantitative undersøkelser kan en teste kvaliteten på dataene ved å gjennomføre den samme undersøkelse en gang til, bare for så å sjekke om en får de samme svarene/resultatene. Denne måten kan være vanskelig innenfor kvalitativ metode siden det ikke benyttes noen form for strukturerte datateknikker. Under kvalitativ metode er det som oftest samtalen mellom deg som forsker og informanten som styrer datainnsamlingen. Et annet problem er at forskeren bruker seg selv som et instrument i forskningen. Dette gjør at

det vil være vanskelig for andre forskere å sette seg inn i samme forskningsprosess siden ingen andre har samme erfaringsbakgrunn. På grunn av den nære kontakten en forsker har med sine informanter vil det være umulig for andre å duplisere en annens kvalitative forskning. Dette medfører at forskeren må finne andre måter han kan styre påliteligheten med. Han kan for eksempel gjøre det ved å gi leseren en inngående beskrivelse av fremgangsmåten under hele forskningsprosessen.

Vi ser at det vil være vanskelig for andre forskere å gjennomføre akkurat samme undersøkelse som oss for så å sitte igjen med samme svar/resultat som oss. Men på bakgrunn i at vi hele tiden har forklart prosessen i detalj, etter hvert som den har gått sin gang, mener vi at det i stor grad finnes reliabilitet i våre resultater. Det vil være umulig for oss å sjekke om informantene våre er pålitelige, men siden de var villige til å ta seg tid til oss uten mye masing fra vår side tror vi at de har de lite å skjule.

3.10.2 Troverdighet og begrepsvaliditet

Innenfor begrepsvaliditet er det vanlig å se på i hvilken grad ”måler vi det vi tror vi måler.” (Johannessen, et al, 2008:228) Johannessen, et al., (2008) mener at i følge denne definisjonen er kvalitative studier ikke valide fordi de ikke kan kvantifiseres/måles. Validiteten i kvalitative undersøkelser dreier seg derimot om hvorvidt en metode undersøker det den har til hensikt å undersøke. Reflekter forskerens funn, formålet med studien, og representerer den virkeligheten? (Johannessen et al., 2008) som referer til (Pervin, 1984:48)

Ifølge Johannessen, et al, (2008) som refererer til Guba og Lincoln (1985,1989) finnes det to teknikker som kan øke sannsynligheten for at forskningen frembringer troverdige resultater. De to teknikkene er vedværende observasjon og triangulering. Vedværende observasjon går ut på at en investerer nok tid til å bli godt kjent med feltet slik at man kan skille mellom relevant og ikke relevant informasjon og bygge opp tillit. Metodetriangulering vil si at forskeren bruker ulike metoder for å bygge tillit, det er da snakk om bruken av observasjon og intervju. Ved å tilbakeføre resultatene til informantene for å få bekreftet resultatene av intervjuene og observasjonene kan forskeren styrke troverdigheten.

For de fleste oppgaver er troverdighet et svært viktig tema, men som tidligere nevnt er det vanskelig å påvise troverdighet i kvalitative undersøkelser. For oss var det viktig at vi fikk med oss all informasjon som var mulig fra informantene, for å øke troverdigheten på en best

mulig måte. Dette løste vi ved å bruke båndopptaker på samtlige av våre intervjuer. Vi fikk dermed oss alt som ble sagt. Hvis en måtte ha valgt mellom teknikkene til Guba og Lincoln (1985,1989) ville nok metodetriangulering passet best. Men med slike oppgaver som denne har vi begrenset med tid, så det er ikke sikkert at vi får bekreftet alle intervjuene.

3.10.3 Overførbarhet og ekstern validitet

Under overførbarhet og ekstern validitet kan en her ta opp i hvilken grad resultatene fra undersøkelsen kan anvendes i andre sammenhenger enn det denne undersøkelsen er gjennomført i. For eksempel, kan resultatene fra vår casestudie av kvinnelige entreprenører i Bodø overføres til et annet casestudie som omhandler kvinnelige entreprenører generelt i Norge.

”Ved representative kvantitative undersøkelser er det mulig å gjøre statistisk generalisering av funn fra et utvalg til en populasjon.” (Johannessen et al. 2008:229) Ved kvalitative undersøkelser snakker vi om overføring av kunnskap i stedet for generalisering, fordi det siste gir assosiasjoner til statistisk generalisering og kvalitative studier (ibid) som refererer til (Malterud 1996, Thagaard 2002) I følge Johannessen, et al., (2008) dreier en undersøkelses overførbarhet seg om hvorvidt en har lyktes i å etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som vil være nyttige i andre sammenhenger. Siden vi har et utvalg på bare 4 informanter, vil det ikke være mulig for oss å generalisere utvalget. Dette medfører at våre resultater blir sett på som uttrykk og meninger. Vi mener derfor at oppgaven vår har en form for overførbarhet ved at resultatene kan overføres som meninger og ikke som generalisering.

3.10.4 Overensstemmelse

Her ser en på at resultatet av undersøkelsen/forskningene ikke bare er et resultat av forskerens egne erfaringer og oppfatninger, men at innsamlingen og bearbeidingen av dataene også er viktig for resultatet av undersøkelsen/forskningen (Johannessen et al., 2008). I denne delen var det viktig for oss å være selvkritisk til hvordan forskningen ble gjennomført slik at resultatene våre ble mest mulig realistiske.

3.11 Begrensninger i metodedelen

Underveis i vår forskningsprosess har vi fått flere gode svar på våre spørsmål, men har også møtt på en del begrensninger som kan være med på å påvirke de faktiske resultatene vi sitter igjen med. Den første utfordringen vår var å få tak i nok informanter for å få et bredt perspektiv på det vi undersøkte. Responsen på de forespørslene vi sendte ut var heller laber, og dermed endte vi kun opp med fire informanter.

Etter intervjuene satt vi dessuten igjen med forskjellige tanker. Entreprenør 1 hadde enda ikke startet ordentlig opp, og kunne ikke svare like bra på alle spørsmålene vi hadde. Bedriften er etablert, men driften er liten, så enkelte svar ble ikke like klare som de vi fikk hos dem som var ordentlig etablert.

Entreprenør 2, derimot, hadde drevet i mange år, men på grunn av mange negative erfaringer i etableringsfasen ble resultatene fra det intervjuet mer rettet mot den negative siden.

Entreprenør 3 har nylig startet opp, og det med stor suksess. Dette endte da med at svarene vi fikk fra henne var veldig positive, og det er dermed vanskelig å si om vi hadde fått samme svar dersom vi hadde møtt henne etter et par år med drift.

Entreprenør 4 var kommet lengre enn entreprenør 1, men var også veldig tidlig i etableringsfasen. Hun uttalte selv av kun femti prosent av konseptet var realisert, slik at fremtiden kan endre svært mye på hennes synspunkter ettersom hun kommer i kontakt med flere aktører og personer som kan hemme eller fremme videre drift slik at drømmene oppnås.

Ellers har vi møtt på begrensninger innenfor tidsrammen. Mulighetene for å få tak i flere informanter hadde vært bedre dersom vi hadde bedre tid. I tillegg har vi kun konsentrert oss om entreprenører i Bodø, slik at en mulighet kunne vært å få møte flere aktører utenfor byen, og dermed gitt oss et bredere perspektiv på problemstillingen.

3.12 Filosofi, etikk og miljø (FEM)

Vi har valgt å bruke en kvalitativ metode for å få inn informasjon om personer til å kunne besvare problemstillingen. I dette forskningsarbeidet er det dermed viktig å ivareta rettighetene til de involverte, og informasjonen vi har fått er dermed konfidensiell. I forkant av hvert intervju informerte vi om at alle opplysninger blir behandlet konfidensielt. *”I følge forvaltningsloven er all informasjon som kan tilbakeføres til enkeltpersoner taushetsbelagt”* (Johannessen, et al., 2008:98). I tillegg gav vi informantene mulighet til å avbryte intervjuet dersom det skulle oppstå noe som gjorde det vanskelig å fullføre, men for å forhindre dette, sendte vi ut intervjuguiden i forkant slik at de kunne forberede seg på hvilke tema som skulle tas opp.

Samtlige av informantene har fortalt om spesielle hendelser i livet sitt som kan virke avslørende for utenforstående, og de fleste valgte å bli anonymisert. For å sikre oss om at informasjonen vi fikk, samt sørge for at informanten var enig i måten vi hadde fremstilt henne på, ble vi enige om å sende resultatene for gjennomlesning av hver enkelt før vi leverte den inn.

I neste punkt vil en få en liten oppsummering av selve metodekapitlet.

3.13 Oppsummering av metodekapitlet

I dette kapitlet har vi presentert hvilken forskningsmetode vi har lagt til grunn for vår undersøkelse. Vi har beskrevet de ulike metodene vi har benyttet oss av og forklart hvordan vi har tenkt å gjennomføre de ulike aspektene av forskningsprosessen. Dette innebærer blant annet en beskrivelse av hvordan vi gikk frem når vi skulle gjøre en utvelgelse av informanter, hvordan vi gjennomførte informasjonsinnhentningen, datainnsamlingen, samt hvordan vi har gått fram under tolkningen og analysen av datamaterialet. Overfor har vi også beskrevet hvordan vi utformet intervjuguiden på forhånd av intervjuene. Deretter diskuterte vi kvaliteten av datamaterialet vi samlet inn. Vi har også gjort en vurdering av de utfordringer vi møtte på underveis, en gjennomgang av troverdighet og validitet samt en gjennomgang av styrker og svakheter i oppgaven. Til slutt i metodedelens har vi forklart hvordan vi har gått frem i henhold til filosofi, etikk og miljø.

I neste kapittel vil vi presentere resultatene vi fikk etter å ha gjort dybdeintervjuer med fire kvinnelige entreprenører.

4.0 Våre resultater

Før vi beveger oss inn på analysedelen, har vi prøvd å gi et bilde av hver entreprenør ved å presentere dem kort hvor vi har tatt opp de viktigste resultatene fra hvert intervju med hver informant. Siden vi har valgt å anonymisere har vi kalt entreprenørene våre for 1, 2, 3 og 4.

Når det kommer til bedriftene, driver alle entreprenørene innefor servicebransjen.

Gjennom presentasjonene av våre resultater har vi prøvd å følge den samme rekkefølgen som vi hadde i intervjuguiden, men merk, så langt det gjorde seg mulig.

4.1 Entreprenør 1

Entreprenør 1 er 26 år og flyttet til Bodø i forbindelse med studier for tre år siden. Planen for entreprenøren er å fortsette å studere i to år til.

Før hun flyttet til Bodø, jobbet hun fem år i Forsvaret hvor hun hovedsakelig hadde oppgaver innenfor logistikk, og fikk i den sammenhengen god erfaring innenfor ledelse og ansvar. På befalskolen studerte hun i tillegg organisasjonsteori og fikk erfaringer på dette området. Grunnen til at hun begynte å studere i Bodø, var på grunn av sin store interesse for studieretningen, og da samboeren skulle begynne på skole i her, fulgte hun etter.

Oppstarten av bedriften var ikke noe hun hadde sett for seg før hun flyttet til Bodø, da ingen i familien eller omgangskretsen har drevet med noe av dette og dermed hadde det aldri vært aktuelt. Men, første året i Bodø fikk hun som oppgave å etablere en bedrift, og måtte gå igjennom hele prosessen med å komme på en forretningsidé, starte opp en bedrift, drive den og legge ned. I og med at bedriften til hennes gruppe fikk en veldig god start, ble det dermed bestemt å fortsette å videreutvikle bedriften til det den er i dag.

Den viktigste grunnen til å starte opp en bedrift, var for entreprenøren å kunne jobbe innenfor ledelsen, samt det å kunne skape sin egen arbeidsplass. Målet er å utvikle bedriften for fullt etter endt utdanning, og siden hun vil bli leder enten i den eksisterende, eller en ny bedrift, vil den erfaringen hun har som daglig leder i dagens bedrift, uansett være med på å styrke erfaringen senere.

Entreprenøren ser på de viktigste fordelene med å være selvstendig næringsdrivende som det å ha frihet, samt det å slippe ”mas” fra ledelse og sjefer. I tillegg er muligheten til å kunne styre dagen selv viktig dersom det skulle bli aktuelt å få barn. Men, ulempene med å drive selv, er mye jobb både på kveldstid og i helgene, da særlig i starten.

Skulle hun heller valgt å gå over til å være vanlig ansatt i en bedrift, vil fordelene være at en vet til enhver tid hva som skal gjøres, da andre delegerer oppgaver videre i rekken, samt at risikoen er mye mindre med tanke på det å ikke kunne fortsette driften. Men, det som driver henne mot det å være selvstendig, er at å være ansatt vil gi henne mindre frihet, hun liker ansvar og utfordringer, og er redd for at det ikke skal bli nok av det.

Innenfor temaet om ressurser, får vi vite at entreprenøren ikke har opplevd noe forskjellsbehandling når det gjelder hjelp til oppstart og kapital. Kunnskapsparken i Bodø har hjulpet mye til med å få tak i kontakter, samt at gode familiekontakter har skaffet et godt nettverk for driften. *”Vi kunne vært flinkere til å oppsøke støtte av forskjellige foreninger, men vi føler at vi venter litt med dette til ting har blitt litt mer seriøst.”* Støtten til oppstartskapitalen fikk de av importøren, og i tillegg til at de har lagt i en del penger selv, føler hun at det har klart seg godt.

På spørsmål om hun valgte å starte opp bedriften for å bevise at kvinner kan klare det, fortalte hun at de helt i starten var tre stykker, de to kvinnene og en mann. Det ble dermed en god del spøker om at de var i overtall av kvinner og at det ikke var så normalt, men den viktigste grunnen til oppstart var for å få erfaring og at det var gøy.

Støtte fra familien og venner har vært til god hjelp. Siden entreprenøren enda er student, forteller hun at noen har uttrykt at det er dumt om all tiden de legger i det hele blir brukt opp dersom det ikke går noe bra, men hun har ikke merket noe motgang utenom dette.

Fremover vil hun stå på for å få realisert bedriften videre. Målet er å starte opp for fullt etter endt skolegang, og hun håper på å komme over gode produkter som kan brukes.

Entreprenøren driver å lære seg kinesisk, og har stor interesse for import. Hun forteller at hun trives med det hun gjør, selv om det er stor variasjon i produktutvalget og at driften lett stopper opp når det er eksamener og andre utfordringer i hverdagen. Målet er å bli kjent som leverandør for et eller annet produkt, få opp en nettside med muligheter for å handle der, få

nok inntjening slik at det er mulig å leve av driften, samt kunne skape egne produkter. Entreprenøren sier selv at kreativiteten ikke er på topp, men siden hun gjerne tar en utfordring er det et håp om at hun skal klare å utvikle noe nytt.

Mange forventninger har enda ikke blitt innfridd, men entreprenøren forteller at det ikke er noe vits i å stresse med dette før utdannelsen er i boks. For tiden har de lagt prosjektet litt på is, da den ene av de to i ledelsen er på utveksling for et semester, og det går så mye tid til å reise på messer og stander samt finne ut av hva de skal satse på av produkter. Når de enda er så små, forteller entreprenøren at det er vanskelig å få kunder, og har innsett at det å ha gode kontakter er noe som har hjulpet dem på god vei videre. Det er dessuten greit å vite at de fortsatt kan "leke" litt bedrift. Foreløpig føler hun ikke at de har en seriøs bedrift enda, men da det uansett gir mye erfaring er det verdt bare å holde på med det på hobbybasis.

4.2 Entreprenør 2

Entreprenør 2 er en 45 år gammel kvinne som er født i Norge, men som senere flyttet til utlandet i en alder av 17 år. I 2002 flyttet hun tilbake til Norge. Hun er gift og har ett barn på 6 år. I utlandet gikk hun på college, studerte religionshistorie, økonomi og filosofi, for så å gå videre på mer religionshistorie. Etter denne tiden jobbet hun ett par år, for så å studere juss. Både i utdanningstiden og etter at hun var ferdig med jussutdanningen jobbet hun primært med juss. Hun holdt på med kvinnerelaterte organisasjoner for så å drive med energijuss, olje, gass og elektrisitet. Gjennom denne jobberfaringen opparbeidet entreprenør 2 seg en god ledelseserfaring, men etableringserfaring var helt nytt for henne.

Etter mange år i utlandet ble hun rammet av en ulykke. Hun brakk både rygg og nakke. Dette gjorde at hun ikke hadde mulighet til å jobbe 18 timer om dagen på en eller annens timeplan, og slik som hun selv sa det, hadde hun ikke lyst til å ta en ny jobb innenfor juss som ikke var en slik jobb som hun hadde hatt tidligere. Dermed var hun tvunget til å finne en annen jobb. På grunn av ulykken og ønsket om å jobbe med noe annet, flyttet hun tilbake til Norge og familien sin. Hjemme i Norge kunne hun ikke ta i bruk noe av den utdanningen hun hadde tatt i utlandet så hun brukte tid på å tenke ut hva hun skulle gjøre. Ideen om å etablere en egen bedrift fikk hun av mannen. Og siden ingen av hennes familiemedlemmer har hatt sin egen bedrift, ble dette noe helt nytt for henne. Da hun ble syk hadde hun en hobby som var relatert til sin bedrift og bransje, og det var slik ideen om bedriften oppstod. Så, i mangel på andre løsninger etablerte hun en bedrift i 2004, og siden den gang har den vokst.

Som barn var drømmen å bli arkeolog. Men siden moren var advokat var entreprenøren fra tidlig alder med moren på jobb. Trolig har morens yrke vært med på å påvirke hennes valg i utdanning. Entreprenør 2 er glad i å undervise. Hun har en deltidsjobb i undervisningssektoren, og det er noe hun trives kjempegodt med. Derimot kunne hun aldri tenkt seg å bli lærer, hun forlot akademiet fordi hun ikke så på seg selv som en foreleser, og heller ikke en jobb innenfor offentlig sektor. Hun trives som selvstendig, og kan styre sin egen arbeidsdag, noe som er nødvendig med tanke på hennes bakgrunn. De dagene hun ikke følte seg helt på topp kunne hun trekke seg litt tilbake for å gjøre ting som passet henne, uten at det gikk ut over noen andre enn seg selv. ”- *Jeg trengte å være i en situasjon der, hvis jeg ikke hadde det bra en dag kunne sitte å lese blader og det var ingen som var sur for det, og det gikk kun utover meg selv.*”

Som tidligere nevnt har entreprenør 2 ett barn. Han slet med søvnproblemer i tidlig alder, og siden oppstarten av bedriften foregikk på denne tiden, ble det lite søvn, slit og mye jobbing. Det var dermed bedre for entreprenøren å kunne styre sin egen arbeidsplass. Hun kunne ta med seg sønnen på jobb og slippe å bekymre seg over hva andre ville si. Det gjorde livet mye enklere. Men på grunn av dette ble hun på etterskudd med rapporteringer til staten, og dette førte til bøter som igjen skapte frustrasjon og sinne. Dette er indikasjoner på hvor hardt oppstarten av bedriften egentlig var, og entreprenør 2 ønsker ikke sin verste fiende å gå igjennom det samme som hun har opplevd.

Det å kunne styre sin egen arbeidsplass er noe som entreprenøren verdsetter høyt. Her kan hun selv bestemme arbeidsdagen uten involvering fra andre. Hun forteller derimot at det å være ansatt i Norge gir en pakke med fordeler som ikke nødvendigvis følger med som selvstendig næringsdrivende. Grunnen til at hun valgte å skape en egen karriere, var fordi ulempene med å være ansatt var høyere enn ulempene med å være selvstendig. Mangel på kontroll og frihet stod høyere for entreprenøren, selv om det å være selvstendig krever mye jobb og strenge krav fra det offentlige.

Når det kommer til hva hun har fått ut av bedriften forteller hun, ”*Jeg har ikke investert i at jeg er kunstner. Jeg har investert i at du er kunstner*”. Hun har valgt å gjøre ting utradisjonelle. De ansatte er kun kvinner, og mange har behov for tilrettelagt arbeid. Hun sier selv at dette er med på å motivere henne og skape en trivelig arbeidsplass.

De viktigste motivasjonsfaktorene for entreprenør 2 i dag er å fortsette med driften, og få foretaket til å vokse. Målet for bedriften er å bli dominerende innenfor Nord-Skandinavia.

På spørsmål om hennes forventninger har blitt innfridd med det å bli selvstendig næringsdrivende, forteller hun at hun hadde ingen forventninger i det hele tatt. Det eneste kravet hun stilte, var å skape en arbeidsplass der jobb og fritid kunne kombineres.

4.3 Entreprenør 3

Entreprenør 3 er en 34 år gammel kvinne som flyttet til Bodø i en alder av 15 år. Hun er gift, og har to barn.

Entreprenør 3 er utdannet frisør, men har aldri praktisert dette yrket. Av annen utdanning har hun gått videregående skole på salg og service -linjen, og det var derfra hun fikk erfaring til oppstarten av bedriften, da hun blant annet var med på etablering av studentbedrift. Hun har også før oppstarten av den aktuelle bedriften deltatt på etablererkurs. Av jobberfaring har entreprenør 3 tidligere jobbet innenfor offentlig sektor, da hun var ansatt i pleie og omsorgstjenesten. Å jobbe i denne sektoren synes hun var helt greit, men mener også det er bedre og mer utfordrende å kunne styre og å ha ansvar for sin egen arbeidsplass. Hun har også vært butikkmedarbeider i en klesbutikk.

Som barn ville entreprenør 3 bli frisør, og den drømmen ble delvis oppfylt, da tanken var å starte egen frisørsalong. Ideen bak den bedriften hun nå har startet kom gradvis og sterkere da hennes nåværende mann fridde til henne i 2007. Som mange andre gifteklare kvinner var entreprenør 3 ute etter den perfekte brudekjolen, men dessverre fant hun ikke denne i Bodø. Derfor reiste hun til Trondheim for å prøve lykken der. Hun hadde på forhånd avtalt møte ved en av brudesalongene i byen, og hun ble imponert av den servicen hun fikk der. ” - *Den mottakelsen jeg fikk i Trondheim, og da hadde jeg nettopp gått salg og service, da blir man veldig bevisst på hvordan service man blir møtt med. Det overgår alt, helt fantastisk service.*” Entreprenør 3 reiste hjem med både brudekjole og en spirende idé i bagasjen. Episoden i Trondheim fikk henne på ideen om å starte egen brudesalong. - ”*Det var det som gjorde meg tent på dette.*” Entreprenøren var nå veldig klar for å starte sin egen brudesalong, og kom etter hvert i kontakt med designeren for den aktuelle kjeden. Hun og hennes mann ble invitert på veldedighetsball i regi av kjeden og mottakelsen de fikk der var helt fantastisk mener hun selv. De var veldig spente på hvordan dette skulle arte seg, om hun og hennes mann virkelig var de rette personene for dette, men tvilen snudde fort.

”- *Vi ble tatt inn i varmen av noen utrolig flotte mennesker. De er noen utrolig flotte mennesker. Er opptatt av at andre skal lykkes, og stiller opp 100 prosent.*”

Nå begynte virkelig ballen å rulle for entreprenør 3. Det ble gjennomført markedsundersøkelser for å danne et bilde av behovet for en brudesalong i byen. Blant annet

ble bryllupsannonserne i avisene studert, og kirken ble kontaktet for å finne ut hvor mange som egentlig giftet seg her nord. Entreprenør 3 så heller ingen problemer med å være med i en kjede siden franchise-kostnadene er såpass lave, og entreprenøren ser bare fordeler med å være tilknyttet en kjede. Etter hvert har entreprenør 3 også merket fordelene ved å være den eneste tilknyttet denne kjeden i Nord-Norge. Hun har fått en kundegruppe som er mye større enn forventet. Gifteklare fra hele Nordland kommer til salongen for å skaffe seg kjole noe hun er veldig fornøyd med.

Entreprenør 3 mener en av fordelene med å være selvstendig er at hun er sin egen sjef og kan ta egne avgjørelser. Ulempene er hun mer usikker på. Det eneste entreprenør 3 peker på her er at det går fryktelig mye tid bort i jobb, og da spesielt i begynnelsen.

- *”Jeg har jobbet døgnet rundt. Om jeg ikke er i salongen så tar jeg jobben med meg hjem. Det er mye arbeid i begynnelsen. Spesielt de første månedene før man er innkjørt. ”*
- *”Det har vært mye kveldsarbeid, og det har gått ut over familietiden. Måtte diskutere flere ganger om vi virkelig var klar for dette. Det er jo en situasjon i livet med mye ansvar. ”*

Under oppstarten av bedriften var entreprenør 3 selv under opplæring og det var mye å sette seg inn i. Å starte en bedrift er ikke lett, men entreprenøren holdt motet oppe og var positiv på tross av lange dager og hardt arbeid klarte hun endelig å realisere drømmen sin.

Entreprenør 3 mener også at støtten fra familie og venner har vært avgjørende og da spesielt i oppstartsfasen. All kapital har hun og hennes mann gått inn med selv, men ellers har støtten fra familie og venner vært enorm. Da lokalene til bedriften tidligere var en bilforretning ble oppussingen en utfordring, og det tok lengre tid en antatt. Da var det godt å ha venner og familie som stilte opp til både oppussing og barnevakt.

Bedriften har fått mye gratis markedsføring, blant annet fra aviser og reklamemagasiner.

Lokaliseringen har også vært en fordel. Bedriften er plassert i gaten som fungerer som hovedåren inn til byen, og dette mener entreprenør 3 er bare positivt. Dette er nok den nye ”handlegata” i byen og folk for opp øynene når de kjører eller går forbi.

Entreprenør 3 startet opp denne bedriften sammen med sin mann, og samarbeidet og arbeidsfordelingen dem imellom mener hun fungerer kjempefint. Mens hun styrer salongen er hennes mann flink og har kontroll på den økonomiske delen.

”Jeg og mannen min har gjort dette sammen, vi står hundre prosent sammen om dette, og det er selvfølgelig en fordel at han er med. Han er flink med økonomi og vi fyller hverandre ut på en positiv måte.”

Entreprenør 3 har videre planer for salongen, og fremtidsutsiktene ser lyse ut ifølge henne selv. Hun har en drøm om å utvide lokalene og forhåpentligvis bli like stor som hennes kollega i Trondheim. Hun har også planer om å ansette faste medarbeidere. Det er vanskelig å spå hvordan fremtiden, men å bli større samt å nå enda flere kunder er en av drømmene. En viktig motivasjonsfaktor for videre drift av salongen er å få lov å hjelpe kundene sine.

- *”Det å få lov å hjelpe kundene mine. Det gir meg så mye. De svever jo ut herfra. Det med service er så viktig, at kundene føler seg spesielle. Det å få så mye positive tilbakemeldinger gjør at jeg har lyst å fortsette med dette. Det må være den største motivasjonsfaktoren for meg”.*

4.4 Entreprenør 4

Entreprenør 4 er en 25 år gammel kvinne som for tiden er bosatt i Bodø sammen med sin ektemann. Hun har ingen barn.

Entreprenør 4 flyttet til Bodø i 2004 i forbindelse med studier. Hun er utdannet siviløkonom ved Handelshøgskolen i Bodø. Planen hennes var egentlig å gå ett år økonomi for så å søke skoleplass ved en designerskole i Danmark. Entreprenør 4 hadde nemlig en drøm om å bli klesdesigner, men slik ble det altså ikke. Etter første året på høgskolen fant hun ut at det var like greit å fullføre bachelorgraden sin i økonomi, så kunne hun heller søke skolen i Danmark etter det. – *”men så ble jeg veldig forelsket, og da ble det master på meg”*. Entreprenør 4 ble altså boende i Bodø, nygift og utdannet siviløkonom.

Ideen bak konseptet kom da entreprenør 4 fortsatt studerte. Konseptet er en butikk som tilbyr selskapseffekter for både barn og voksne. Planen til entreprenør 4 var å etablere bedriften før hun var ferdig med studiene slik at hun kunne ha noe å gå til og at hun ikke skulle bli fristet til å gjøre noe annet. Butikken ble etablert, og drives nå for fullt.

Entreprenør 4 sier selv hun har en lederpersonlighet, og drømmen var å starte egen butikk. Hun ble arbeidsaktiv allerede som tolvåring, og har blant annet jobbet på café og i klesbutikk. I tillegg har hun også vært leder for en frivillig ungdomsorganisasjon. Mens hun studerte arbeidet hun også med et prosjekt i regi av Handelshøgskolen i Bodø. Entreprenør sier hun ble motivert av å arbeide der. – *”Der jobbet jeg daglig med folk som hadde lyst å realisere noe, og det gjorde at man selv dyrket egne ideer. Hvis de kan, så klarer jeg også det.”*

Entreprenør 4 hadde en ”romantisk” forestilling om det å starte egen bedrift. Hun så for seg at det ble mye jobbing til å begynne med, men at man etter hvert fikk frigjort tid og at man kunne være mer sammen med familie og venner. Dette sier hun selv var en viktig motivasjonsfaktor. Når det gjelder å være ansatt mener entreprenør 4 at det er en ulempe når noen hele tiden forteller deg hva du skal gjøre, men hun tilføyer også at det selvfølgelig er mange flinke ansatte som absolutt ikke trenger en pekepinne. Selv kunne hun aldri tenkt seg å være kommunalt ansatt i for eksempel helse og undervisningssektoren. Hennes mor derimot hadde en drøm om at datteren skulle bli lege eller sykepleier, men allerede som seksåring sa entreprenør 4 at dette var uaktuelt.

En annen viktig motivasjon var drømmen om det å skape noe samt det å kunne være selvstendig; at man får til noe som man kan kalle sitt eget. – *”Jeg kaller butikken for babyen min, jeg gjør jo det. Går det bra så er jeg kjempeglad, går det dårlig så er jeg lei meg, jeg er veldig følelsesladet. Det som ikke står i lærebøkene, er hvor mye følelser det er knyttet til det å starte sin egen bedrift, det traff meg litt, sier entreprenør 4.”*

I dag har entreprenør 4 delte meninger om det å starte for seg selv. *”Akkurat nå så ser jeg ingen fordeler, men forhåpentligvis så kommer de etter hvert.”* Hun er fersk i gamet og det har resultert i veldig mye jobbing og hun føler av og til at hun får for lite tilbake i forhold til all den jobben hun har gjort. – *”Men man må bare holde hodet kaldt og stå på”*, mener hun. Når man er ansatt er man på jobb når man er på jobb, og når man drar hjem forlater man jobben. Slik er det ikke når man er selvstendig, spesielt ikke i startfasen. Man har hele tiden et ansvar hengende over seg. Her har du jobben med deg hele tiden, til og med om natten. *”- Du aner ikke hvor mange drømmer jeg har hatt om butikken min, det brenner inni hjernen.”* Men entreprenør 4 angret ikke på valget sitt. Hun ser nemlig på det å starte bedrift i så ung alder som en skole. – *”Hvis det ikke går slik jeg ønsker er jo dette en kjempegod erfaring å ta med seg senere.*

Butikken har i dag tre ansatte. Det er entreprenøren selv, og to deltidsansatte. Entreprenøren og mannen hennes har hele tiden vært sammen om prosjektet og entreprenøren mener støtten fra mannen har vært en veldig god støttespiller. Hun synes det er viktig å være flere om prosjektet. Som kvinne har hun ikke opplevd noen forskjellbehandling når det gjelder oppstarten. Hun mener tvert imot det på mange måter har vært positivt fordi hun har fått så mye støtte og oppmuntring. *”- Folk er veldig åpne, og de heier på deg som kvinne”.*

Forventingene entreprenør 4 hadde da hun startet bedriften er ikke innfridd enda. For tiden arbeider entreprenør 4 med å skaffe nye lokaler til bedriften. Grunnen til dette er at hun mener lokalene ikke passer til konseptet, som også består av en tjenestedel. På papiret er butikkens konsept femti prosent større enn hva som er virkeligheten i dag, og dette håper entreprenør 4 at hun kan gjøre noe med i fremtiden. Hun ønsker også å utvikle et franchise- konsept av bedriften, slik at andre personer rundt om i Norge kan åpne butikken. Hun har en drøm om å bli større på en raskere måte uten at hun sitter med alt ansvaret, og ambisjonen er å bli den

mest anerkjente og foretrukne butikken i denne bransjen i Norge. ”- *Jeg ønsker å kunne leve av dette etter hvert, uten å gjøre alt for mye.*”

Entreprenør 4 mener støtten fra familie og venner var en avgjørende faktor når deg gjaldt oppstarten av butikken. Alle støttet henne fullt og helt, men hvis det hadde vært noen som ikke hadde gjort ville hun nok tenkt seg om en gang til før hun startet. Dette er en typisk kvinnesak mener hun. – ” *man må ha alle rundt seg og de må synes ideen er kjempebra, og hvis en person hadde sagt det motsatte, ville jeg nok ikke gjort det.*” Slik er det ikke med menn, og entreprenør 4 mener dette er et trekk kvinner må riste fra seg. ”- *Man må ha tro på seg selv, og man må være kreativ.*

4.5 Oppsummering av våre resultater

I dette kapitlet foreligger en del likheter og en del ulikheter mellom entreprenørene. Både når det kommer til hva som motiverer hver enkel, og hva som er med på å påvirke hver entreprenør i valgene de gjør. Vi skal i neste kapittel bevege oss inn på selve analysedelen hvor vi har delt den opp etter de viktigste temaene/områdene i oppgaven vår. De forskjellige temaene/områdene er entreprenøren og ressurser, hvor vi har sett på de viktigste ressursene for hver entreprenør når det kommer til oppstart av bedriften.

Deretter har vi sett på entreprenørens bakgrunn hvor vi har prøvd å se på hvilke påvirkningsfaktorer som kan ha vært med på å gjøre at entreprenøren har valgt en karriere innefor entreprenørskap. Videre har vi tatt for oss hvilke push og pull- faktorer hver entreprenør satt inne med da det kom til det å være selvstendig næringsdrivende. Helt til slutt har vi tatt for oss teorien om planlagt atferd hvor vi har sett på hvilke holdninger, subjektive normer og hvilke oppfattet kontroll hver enkel entreprenør har hatt til det å starte egen bedrift

Vi har avsuttet analysedelen med en liten oppsummeringstabell som gir en liten oversikt over de viktigste resultatene/funnene vi har fått gjennom forskningen vår. Tabellen gir også en oversikt over de forskjellige likhetene og ulikhetene mellom hver entreprenør på de ulike områdene/temaene i forskningen vår.

5.0 Analyse og drøftningsdel

Problemstillingen vår handler om hva som er de viktigste motivasjonsfaktorene for at våre fire kvinner/informanter har valgt å starte sin egen bedrift. Vi skal her i analysen prøve å se om det er likheter og ulikheter mellom den relevante litteraturen og våre resultater. Vi har valgt å bruke samme struktur i analysedelen som i oppbygningen av litteraturkapitlet, der vi startet med den entreprenørielle prosessen gikk videre til ressurser og bakgrunnsfaktorer, så videre til push og pullfaktorer. For så å avslutte med teorien om planlagt atferd. Helt til slutt i dette kapitlet har vi lagd en oversikt over de resultatene vi har funnet gjennom vårt forskningsarbeid.

Vi starter som tidligere nevnt denne analysedelen med den entreprenørielle prosessen.

5.1 Den entreprenørielle prosess

Som vist i litteraturdelen, forklarer Wickham (2006) at etter en entreprenør har handlet, blir verden aldri det samme. Entreprenøren er et sentralt element i det å identifisere forbedringspotensialer og dermed skape endringer som vil gjøre forskjeller. Dette vil igjen skaper verdier. En god balanse mellom disse faktorene, er som vist i figur 2, ”Tension in the entrepreneurial process”, spenningen mellom det faktiske og det mulige. Denne veien kan deles opp i tre dimensjoner som kan utnyttes for å best mulig finne forbedringspotensialet, og består av den finansielle -, personlige -, og sosiale dimensjonen.

5.1.1 Den finansielle dimensjonen

Innenfor den finansielle dimensjonen ser en på entreprenørens oppgave å skape en ny verdi slik at bedriften, på lang sikt, kan bli suksessfull. For alle entreprenørene vi intervjuet, var dette en viktig faktor. Samtlige entreprenører, unntatt entreprenør 3, som jobber under en landsdekkende kjede, vil på sikt opparbeide seg til å bli ledende på det nasjonale markedet med sine forretningsideer.

5.1.2 Den personlige dimensjonen

Denne dimensjonen tar for seg forbedringspotensial som kan benyttes for å oppnå personlige mål. En viktig faktor er motivasjon, som driver de fleste som vil oppnå et mål, og for de fleste er det gjerne den muligheten en har til å skape noe eget.

For entreprenør 1 var dette en klar faktor for oppstart av bedriften. *”Jeg vil skape en egen arbeidsplass der jeg kan ha mer frihet og ansvar”*. Hun hadde satt seg personlige mål om å bli leder, gjerne i egen bedrift, og oppstarten var et viktig steg for å nå målet. Entreprenør 4 mente det samme. Hun har en ledelsespersonlighet, og ville være egen sjef samtidig som hun ville gjøre noe for seg selv. Før hun valgte å gå økonomi, var drømmen hennes å bli klesdesigner.

Entreprenør 2 verdsatte også det å kunne ha en egen arbeidsplass hvor hun kunne bestemme. *”Jeg hater å gjøre ting for syns skyld”*, og etter mange år som ansatt i forskjellige bedrifter, ble det lettere for henne å ta steget til oppstart da hun fikk barn. Hun fikk ikke bruk for utdannelsen som ble tatt i utlandet, og ideen kom etter at hun selv drev med en hobby. *”Å være voksen er dypt oppskrytt, men å lage noe er ganske gøy”*. Dermed fikk hun lov til å drive med det hun likte, i tillegg fikk hun muligheten til å tilrettelegge dagen bedre som arbeidende småbarnsmor.

En ser at entreprenørene befant seg i ”spenningen” mellom de to faktorene som kunne forbedres, og den personlige dimensjonen var en viktig faktor for å få lov til å gjøre det de ville aller mest.

5.1.3 Den sosiale dimensjonen

Denne dimensjonen heller mot det å kunne påvirke samfunnet rundt seg, gjerne med nye produkter, priser, tjenester og lignende. For våre entreprenører var dette særdeles viktig for entreprenør 3 og 4. De hadde begge konsepter som de mente manglet, og ville gjerne gjøre noe med det. Entreprenør 4 ville gjøre noe for folk rundt seg ved å få starte opp et nytt tilbud som kunne glede barn og vokse på en ny måte. Men, som nevnt i den personlige dimensjonen så hun på seg selv som en leder, og innrømte at viljen til å starte opp noe for seg selv var det som avgjorde valget. Den personlige dimensjonen kom derfor framfor den sosiale, selv om den stilte sterkt.

For entreprenør 3, startet det hele med en personlig hendelse som gjorde at hun oppsøkte butikker utenfor Bodø for å finne det hun var på utkikk etter. Etter mye leting endte det med at hun reiste til Trondheim, og på grunn av god service og støtte, valgte hun å ta steget for å skaffe noe slikt til byen hun selv bodde i. *”Jeg ble tatt inn i varmen og vartet opp. Lederen for butikken kom personlig og hentet meg på bussen da jeg ankom Trondheim, da tenkte jeg at*

dette vil jeg også gjøre". Lysten til å hjelpe andre rundt seg stilte sterkt, og den sosiale dimensjonen ble den største motivasjonsfaktoren som startet hele drømmen hennes. Oppsummert ser vi at i bunnen for alle entreprenørene våre, ligger i den finansielle dimensjonen som er viktig for å klare å etablere seg og kunne leve av det. Den største andelen av entreprenørene påpeker også at den personlige dimensjonen er viktig for å klare å realisere drømmen. Her kommer selvstendighet og ansvar opp som klare punkter for valget. Den sosiale dimensjonen ble ikke like mye vektlagt hos alle, den delen er klart med for å kunne møte etterspørselen og sørge for kundenes interesse.

5.2 Entreprenøren, ressurser og bakgrunn

For å forstå detaljene og hvordan verdier skapes i en organisasjon, er det i følge Wickham (2006) viktig å se på bedriften som en sammensatt prosess. I vår oppgave har vi valgt å vektlegge ressursene, men som vi ser i figur 4, " *The entrepreneurial process: opportunity, resources and organisation*", tar denne utgangspunkt i entreprenøren som ikke nødvendigvis trenger å være en person alene. Mange jobber i team, og samtlige av våre entreprenører hadde nære familiemedlemmer eller venner som var med på å starte opp og skaffe nødvendige ressurser som kapital og rådgivning. Under entreprenøren kan en dele prosessen opp i ressurser, organisasjon og forretningsmuligheter:

Organisasjonen bygger på lederskap og retning, noe som innenfor entreprenørielle organisasjoner er svært viktig. En ser på organisasjonen som et nettverk med entreprenøren i midten, og som vi har oppfattet fra vår undersøkelse av de fire entreprenørene, driver samtlige på denne måten. Det er viktig å ha en karismatisk leder som skjønner at aktiviteter og oppgaver må koordineres, og her skilte entreprenør 2 seg ut. Hun var svært opptatt med å ha en inkluderende arbeidsplass, og hadde flere deltidsansatte som trengte en jobb med fleksibilitet.

Under *forretningsmulighetene* ser en på mulighetene til å utnytte et gap i markedet som kan gi kundene noe bedre og mer unikt. For entreprenørene vi intervjuet, er entreprenør 1 særlig opptatt av å utvikle og undersøke mulighetene. " *Vi ønsker å finne produkter som skiller seg ut slik at vi kan bli ledende på et eller annet i fremtiden*". For entreprenør 4 er denne tankegangen lik: " *Konseptet er mye større på papir, kun femti prosent er i gang*". For begge gjelder det å skille mellom innovasjon og forretningsmuligheter, da entreprenør 1 er veldig

optimistisk til å lage et eget produkt, mens entreprenør 4 heller ser seg om etter nye produkter som kan få innpass hos kundene.

Ressursene kan som vist i litteraturdelen i figur 4, *"The entrepreneurial process: opportunity, resources and organisation"* deles opp i fire typer: finansielle -, menneskelige -, fysiske -, og immaterielle aktiva, og alle disse typene faller tilbake på entreprenøren som har i oppgave å skaffe investeringer som kan brukes til å bygge opp disse. Vi har, som nevnt i litteraturkapittelet under entreprenøren og ressurser, valgt å fokusere på de finansielle – og menneskelige ressursene.

5.2.1 Finansielle ressurser

Disse er rett og slett penger, og samtlige av de som ble intervjuet er avhengige av dette for å kunne drive bedriften. I følge Foss og Ljunggren (2006) har kvinner ingen eller lav egenkapital, og for entreprenør 1, som ikke har tatt det store steget enda, stemmer dette ganske godt. Entreprenøren er enda student, og uttalte selv at: *"Vi kunne vært flinkere til å oppsøke støtte, men føler enda for å vente litt til vi blir mer seriøse"*. På grunn av dette har mye av pengene blitt hentet fra entreprenøren selv, men ved hjelp av den sosiale kapitalen, har de klart å finne importører som var villige til å skyte inn litt kapital i starten. Entreprenøren har enda ikke møtt på store utfordringer med å skaffe penger, og håper at det ikke byr på store problemer når de tar steget ut og blir mer seriøse.

Entreprenør 2 derimot har møtt på mange problemer med å bli selvstendig. *"Kapitalen er ikke stor nok, jeg har satset huset, og det anbefales ikke"*. Hun beskriver det som nesten umulig å lykkes med driften dersom en ikke går over en million i omsetning, og mener at bedrifter er avhengige av statsstøtte for å klare å drive godt. Dette krever igjen mye kapital fra hver enkelt bedrift for å i det hele tatt få noe hjelp. Hun ble tilbudt plass på et etableringskurs for unge, men fikk ikke muligheten til å være med, og mener at dersom hun ble med hadde det kanskje vært lettere å komme i gang. Hun visste da bedre hvem hun kunne søke støtte hos.

Entreprenøren beskriver seg selv som en sta person, og hadde det ikke vært for det hadde hun for lengst gitt opp. *"Det er for mange formaliteter, og strukturelt sett går det mye penger til det offentlige"*.

For entreprenør 3 har veien til finansielle ressurser vært relativt grei. I følge Foss og Ljunggren (2006) tjener kvinner for lite alene til å kunne påta seg et lån og risikoen som følger og mange

må få støtte av offentlige støtteordninger, samt familiemedlemmer. Entreprenør 3 var tidlig i kontakt med offentlige støtteordninger, og på grunn av at hun inkluderte mannen sin fikk hun lettere banklån til oppstarten. Hun vurderte nemlig nøye om hun virkelig skulle ta valget om å starte for seg selv, og har siden ikke angret da hun mener det var behov for hennes konsept i byen og opplever stor suksess med sin gode service.

Den siste entreprenøren har en utdanning innenfor økonomi, og visste mye om hvor hun skulle henvende seg for å få kapital til oppstart. Hun har, som entreprenør 3 fått støtte fra offentlige støtteordninger, og finansiert det meste selv. Entreprenøren inkluderte også mannen sin med på prosjektet, og ser på dette som en stor fordel med tanke på arbeidsmengde og drahjelp.

Oppsummert ser vi dermed at entreprenørene, bortsett fra en, har ikke møtt på problemer med støtte fra det offentlige, men at banklån kan være en ulempe da økonomien ikke er like stor alene som med andre.

5.2.2 Menneskelige ressurser

Disse tar for seg innsatsen, kunnskaper og ferdigheter som må benyttes for å styre driften av en bedrift. I følge Foss og Ljunggren (2006), er det spesielt vanskelig for kvinner å starte opp for seg selv, da mange utdanner seg innen helse -, lærer -, og humanistiske fag, faller de dermed lettere under det offentlige som fast eller deltidsansatt.

For våre entreprenører har ikke interessen for jobb innenfor offentlig sektor vært til stede. Entreprenør 3 utdannet seg til frisør, men endret fort mening da hun begynte å jobbe og startet dermed på salg og service linje, for å få mer innsikt i det å drive bedrifter. Entreprenør 2 har, som tidligere drøftet, en lang utdanning innenfor jus og religion. Siden hun ikke kunne bruke utdannelsen til noe fornuftig i Norge, har hun valgt å undervise på deltid men ser ikke noen fremtid i dette yrket. De to andre har derimot utdanning innenfor økonomi, og har aldri vurdert å gå andre fag.

Som Foss og Ljunggren (2006) har drøftet, er mange kvinner høyt utdannet, og dette kan være med på å hindre dem fra å ta valget om å bli selvstendig da de finner ut av risikoen med å starte opp. Alle entreprenørene har bred utdanning, men ingen mener at dette hindrer dem fra å starte opp. Entreprenør 1 tar gjerne i mot utfordringer, og mente at det var bedre å prøve og gi opp enn å aldri ha prøvd å starte noe selv. For entreprenør 2 og 3 var ikke dette en stopper,

da de hadde en drøm og valgte å følge den selv om det innebar en stor risiko. Entreprenør 4 var derimot inne på tanken om å ikke starte opp på grunn av utdannelsen, men siden hun har fått mye igjen fra studietiden, ble det heller snudd i en positiv retning og oppstarten ble påbegynt. I ettertid ser hun tilbake og forteller at forventningene ikke har vært innfridd: *”Jeg trodde det skulle være mye lettere å starte opp. Lærebøkene skriver lite om hvor hardt det egentlig er å drive en bedrift”*. En viktig fellesnevner for alle de fire entreprenørene er rett og slett viljen til å være sta. Samtlige innrømmer at det har vært en lang vei for å nå målet, men ingen angrer.

5.2.3 Bakgrunn

Som tidligere nevnt i litteraturkapitlet har bakgrunnen til et menneske mye med arv og miljø å gjøre. Dette innebærer hvilke påvirkninger en har fått fra familie, venner og kjente gjennom barndommen, oppveksten og videre liv. Her i analysen har vi begrenset oss til bare å se på om entreprenørens barndom og oppvekst, utdanning, jobberfaring og tidligere etableringserfaringer har spilt noe rolle i valget til kvinnene i det å bli selvstendig næringsdrivende. Planen vår var å få informantene til selv å fortelle en historie om deres bakgrunn, med at vi ved hjelp av intervjuguiden (se vedlegg 1) fikk spurt spørsmål som kunne peke på faktorer som kunne ha vært med på å påvirke til å ta valget om å bli selvstendig næringsdrivende.

I tillegg til å se på faktorer som kan ha påvirket entreprenørene vil vi også se på likheter og ulikheter innefor de ulike bakgrunnene.

5.2.3.1 Barndom og oppvekst

Noe vi så som var felles for alle våre entreprenører var at samtlige var født og oppvokst i Norge, et lite unntak var entreprenør 2 som var født i Norge, men flyttet til utlandet i en alder av 17. Hun kom tilbake til Norge etter et 20 års langt opphold i utlandet. Et annet fellestrekk vi så hos våre entreprenører var at ingen hadde noe nær familie som hadde startet opp sin egen virksomhet, selv om vi trodde at nær tilknytning til entreprenørskap gjennom oppveksten skulle være en av de viktigste påvirkningsfaktorene, måtte vi se bort fra denne faktoren. Vi så derimot at utdanningen til hver entreprenør hadde stor betydning i valget om det å bli selvstendig næringsdrivende.

5.2.3.2 Utdanning

Samtlige av våre entreprenører hadde gjennomført ungdomsskole og videregående, men studieretningene etter videregående var forskjellige. Vi har tidligere i punkt 5.2.2, menneskelige ressurser, diskutert entreprenørenes utdanning, og har dermed ikke bruk mer tid på å diskutere det her.

5.2.3.3 Jobberfaringer

De aller fleste av entreprenørene har hatt deltidsjobber siden de var små, noen ved siden av studier mens andre har jobbet på fulltid. Den eneste entreprenøren som kunne si at hun hadde noe ledelseserfaring fra tidligere jobber var entreprenør 1. Hun sikter til utdanningen hun hadde fra forsvaret hvor hun jobbet som leder for sine rekrutter. Ingen av de andre kunne si at de hadde none tidligere jobberfaring som kunne relateres til det å starte sin egen bedrift. Entreprenør 2 hadde mye jobberfaring som jurist i utlandet, men hun forteller at det på ingen måte var relevant til det å starte sin egen bedrift. Entreprenør 3 hadde tidligere jobbet innenfor pleie og omsorg, og hun fortalte også at den erfaringen hun fikk derifra ikke var mye hun hadde fått bruk for i det å starte sin egen bedrift. Entreprenør 4 hoppet rett fra skolebenken over til sin egen bedrift, den eneste jobberfaringen hun fortalte om var jobben hun hadde ved siden av studiene.

5.2.3.4 Tidligere etableringserfaringer

Alle våre entreprenører var noviser. Ingen hadde vært med på tidligere etableringer. Den bedriften de har i dag, er den første og den eneste. Dette medførte at antagelsene våre om at tidligere etableringer kunne ha vært en mulig påvirkningsfaktor, ikke stemte. Vi var her nødt, slik som med barndom, oppvekst og tidligere jobberfaringer å legge disse faktorene fra oss.

5.2.4 Oppsummering

Det første vi la merke til med våre kvinnelige entreprenører var at ingen hadde noe form for nær familie som hadde egen virksomhet. Ingen av våre entreprenører hadde vokst opp med noen form for entreprenørielle påvirkninger. Muligheten for at dette kunne ha vært en mulig påvirkningsfaktor i valget om å etablere egen bedrift eliminerte vi bort. Men det vi derimot la merke til var at utdanningen til de enkelte entreprenørene hadde mye å si i valget om å bli selvstendig. Den eneste som skilte seg ut var entreprenør 2 som hadde en bakgrunn som jurist, og det var ikke relevant når det kom til det drive sin egen virksomhet. Når det gjelder tidligere jobberfaringer var det svært få som kunne si at de hadde noe erfaring som kunne knyttes til det å drive egen bedrift. Den eneste var entreprenør 1 som hadde litt ledelseserfaring fra

forsvaret. Denne påvirkningsfaktoren måtte vi også eliminere. For samtlige av våre entreprenører var dette den første bedriften de etablert, så tidligere erfaringer fra dette området har ingen av dem.

Ut fra dette kan det virke som at utdanningen kan ha vært med å påvirke entreprenørene våre til å starte sin egen virksomhet. Hvis en ser bort fra disse fire faktorene, kom det fram fra intervjuene at entreprenør 2 startet sin bedrift på grunn av sin interesse for en spesiell hobby. Dermed ble bedriften etablert. Entreprenør 3 hadde stor interesse for å hjelpe andre, og dette påvirket henne til etablerte sin bedrift. Med bakgrunn i dette kan en si at utdanning, hobby og interesse har vært med på å påvirke våre entreprenører i deres valg om å etablere egen bedrift.

5.3 Analyse av Push og Pull-faktorer

Som vi har forklart i litteraturdelen er push og pull- faktorer positive og negative faktorer som motiverer til valg av en entreprenøriell karriere. Disse faktorene vil være med på å påvirke en persons valg om å bli selvstendig. Push- faktorer forklares som noe negativ med en persons nåværende situasjon. Eksempelvis kan dette være hvis personen ikke trives i jobben, er misfornøyd med lønn, eller rett og slett er arbeidsledig. Pull- faktorer kan forklares som en persons positive motivasjon til oppstart av egen bedrift. Dette er karakteristika ved entreprenørskap som representerer motiver som gjør det attraktivt å velge en entreprenøriell karriere. Som nevnt i litteraturdelen antyder flere studier at personer som velger en entreprenøriell karriere i størst mulig grad er drevet av pull- faktorer. I denne analysen vil vi se nærmere på våre informanter og analysere hver enkelt ved å benytte oss av både push og pull- faktorer.

5.3.1 Push-faktorer

Entreprenør 1

Entreprenør 1 er 26 år og student, men tross sin unge alder har hun opparbeidet seg flere år med arbeidserfaring. Før hun begynte å studere var hun ansatt i en jobb der hun hadde mye ansvar og fikk god ledelseserfaring. Entreprenør 1 trivdes i jobben, men ønsket seg en utdanning innenfor økonomi. Hennes samboer skulle også begynne å studere og dette var starten på studenttilværelsen for dem begge. Hos entreprenør 1 finner vi egentlig ingen konkrete push- faktorer. Forskjellen på entreprenør 1 og de andre entreprenørene vi har intervjuet er at entreprenør 1 fortsatt er student og bedriften hun har startet er foreløpig bare en deltidsjobb. Det vil derfor være vanskelig for oss å peke på konkrete push- faktorer som kan ha påvirket valget hennes.

Entreprenør 2

Entreprenør 2 er høyt utdannet og har i flere år jobbet som ansatt. Da hun bodde i utlandet ble hun utsatt for en ulykke, og brakk både rygg og nakke. Dette medførte at hun ikke kunne arbeide i like store mengder som før. Hun ønsket heller ikke å begynne i en ny jobb. Hun og familien flyttet dermed tilbake til Norge. Entreprenør 2 mener det må være en drøm å være ansatt i Norge i forhold til i andre land, men problemet i Norge var å skaffe en jobb der hun fikk bruk for utdannelsen sin. Hva skulle hun gjøre nå? Det å starte egen bedrift var noe hun

aldri hadde hatt i tankene, og hun mener selv det var totalt annerledes enn hva hun var skikket til å gjøre.

Entreprenør 2 hadde en hobby, og i mangel på andre løsninger, ble det til at hun etablerte egen bedrift i 2004. Mye ble overlatt til tilfeldighetene at ting ble som de ble, men likevel har bedriften vokst med årene. Ved siden av driften har entreprenør 2 arbeidet som gjesteforeleser ved et studiested, men forlot etter en stund akademiet fordi hun ikke så på seg selv som en foreleser. Hun så heller ikke for seg noe jobb innenfor offentlig sektor.

Entreprenør 3

Entreprenør 3 har tidligere jobbet innenfor helsesektoren og vært ansatt ved en klesbutikk. Hun trivdes med det og er ikke negativ til det å være ansatt, men samtidig mener hun det er mer utfordrende og bedre å kunne styre sin egen arbeidsplass. Hun er utdannet frisør, men har aldri praktisert dette yrket. Entreprenør 3 fikk ideen om å starte sin egen bedrift da hun skulle gifte seg. Hun oppdaget da at dette var en drøm hun hadde gått med i flere år, og nå kunne hun endelig få realisert den drømmen.

Entreprenør 4

Entreprenør 4 startet sin yrkesaktive karriere allerede som 12-åring, da i form av deltidsjobb ved siden av skolen og studiene. Men i dag ser ikke entreprenør 4 noen grunn til å være ansatt. Hun liker ikke at andre skal fortelle henne hva hun skal gjøre, og hun mener man lærer mer av å ha eget ansvar og å løse utfordringer. Hennes mor hadde et ønske om at hun skulle bli lege eller sykepleier, men entreprenør 4 sa tidlig ifra om at dette ikke ble aktuelt. Selv om hun har erfart at det er veldig tungt å starte egen butikk, mener hun det kommer til å lønne seg etter hvert, enten i form av rik erfaring eller at bedriften utvikler seg så bra at det er mulig å leve av dette på sikt.

5.3.2 Pull-faktorer

Entreprenør 1

Siden bedriften i begynnelsen kun var ment som en studentbedrift og ikke hadde de største vektambisjonene, er det også vanskelig å peke på konkrete pull- faktorer i denne situasjonen. Likevel sier entreprenør 1 at den viktigste grunnen til at hun valgte dette var å kunne være innenfor en ledelse og kunne skape sin egen arbeidsplass. Hun peker også på erfaring som en viktig motivasjonsfaktor. I dag har entreprenør 1 andre motivasjonsfaktorer, og nå ser hun for seg at bedriften faktisk har en fremtid. Entreprenør 1 liker ansvar og utfordringer og ser på bedriften som en gylden mulighet til å skaffe erfaring når det gjelder akkurat dette.

Entreprenør 2

Entreprenør 2 kan på flere måter skille seg ut fra de andre entreprenørene. Her vil nok push-faktorene være de mest avgjørende, siden entreprenør 2 på en måte ble ”tvunget” inn i en entreprenøriell karriere. Å kunne styre sin egen arbeidsplass var noe som både var psykisk og fysisk nødvendig for entreprenør 2. Som nevnt under push- faktorer ble entreprenør 2 utsatt for en ulykke der hun ikke kunne fortsette i sitt gamle arbeid. Da måtte hun åpne øynene for nye muligheter, og etablering av egen bedrift ble løsningen. Her kunne hun styre som hun selv ville. Hvis hun en dag ikke følte seg på topp, så er muligheten til å trekke seg tilbake tilstedet, uten at det går ut over andre. Dette synes entreprenør 2 er veldig befriende.

Entreprenør 3

Som entreprenør 3 selv sier, var det under et besøk i Trondheim hvor hun skulle se på brudekjole at hun virkelig ble tent på ideen om å starte egen bedrift. Hun hadde alltid hatt en drøm om å bli selvstendig, men det var dette som virkelig fikk ballen til å rulle. Å være sin egen sjef og kunne ta egne avgjørelser ser entreprenør 3 på som bare positivt. Selv om det blir mye jobbing i begynnelsen, føler man at man får noe tilbake når man ser at man lykkes i det man gjør. Entreprenør 3 liker å hjelpe mennesker, og så på oppstarten av bedriften som en gylden mulighet til å hjelpe andre. Dette er en veldig viktig motivasjonsfaktor for videre drift. ”- Det å få lov å hjelpe kundene mine. Det gir meg så mye. De svever jo ut herfra. Det med service er så viktig, at kundene føler seg spesielle. Det å få så mye positive tilbakemeldinger gjør at jeg har lyst å fortsette med dette. Det må være den største motivasjonsfaktoren for meg”. , sier entreprenør 3.

Entreprenør 4

Entreprenør 4 hadde en drøm om å bli klesdesigner, men endte i stedet opp med en økonomiutdannelse og egen butikk. Entreprenør 4 sier hun blir inspirert av mennesker som får til noe og som lever ut drømmene dine. Og hun mener at hvis andre får til, så klarer hun også. ”- Mens jeg studerte jobbet jeg daglig med folk som hadde lyst å realisere noe, og det gjorde at man selv dyrket egne ideer. Hvis de kan, så klarer jeg også det.” Dette kan på mange måter sies å være starten på oppstarten til bedriften. Entreprenør 4 hadde allerede før endt utdannelse planer om å starte egen bedrift, og det gjorde hun. Hun var klar over at bedriftsetablering krevde veldig mye arbeid og var veldig tidskrevende, men hun holdt motet oppe og så hele tiden frem mot bedre tider. Dette er en viktig motivasjon for entreprenør 4, som mener det er viktig å stå på, ha tro på seg selv og ikke gi opp. En annen pull- faktor for entreprenør 4 er drømmen om det å skape noe eget. Det kan være vanskelig å gjennomføre i en jobb som ansatt, så hun så ingen andre muligheter enn å faktisk ta tak i det selv.

5.3.3 Oppsummering

For å se på likheter og ulikheter mellom de fire entreprenørene har vi valgt å plassere resultatene i en tabell. Dette for å gjøre det mer oversiktlig og at vi lettere kan se hva som skiller de fire entreprenørene.

Push-faktorer:

Vil ikke være ansatt	Entreprenør 2, 4
Begrensninger som ansatt	Entreprenør 2, entreprenør 4
Arbeidsledighet	Entreprenør 2
Sykdom	Entreprenør 2
Lite karrieremuligheter som ansatt	Entreprenør 2, entreprenør 4
Oppnår ikke tilstrekkelig kunnskap/erfaring som ansatt	Entreprenør 4,
Slippe ”mas” fra andre	Entreprenør 1, entreprenør 4

(Tabell 1: Push-faktorer)

Pull-faktorer:

Skape noe eget	Entreprenør 1, entreprenør 3, entreprenør 4
Være sin egen sjef og ta egne avgjørelser	Entreprenør 1, entreprenør 2, entreprenør 3, entreprenør 4
Opparbeide seg erfaring	Entreprenør 1, entreprenør 3, entreprenør 4
Støtte fra familie/venner	Entreprenør 1, entreprenør 2, entreprenør 3, entreprenør 4
Frihet / styre arbeidsdagen selv	Entreprenør 1, Entreprenør 2, entreprenør 3, entreprenør 4
Videre utvikling av bedrift/konsept	Entreprenør 1, , entreprenør 3, entreprenør 4

(Tabell 2: Pull-faktorer)

Som vi ser av resultatene er det i hovedsak entreprenør 2 som berøres av push- faktorer, mens de andre entreprenørene er mest påvirket av pull- faktorer. En av grunnene til dette kan være at entreprenør 2 har bodd og arbeidet i utlandet over flere år, og muligens er arbeidsforholdene som ansatt annerledes der enn i Norge. De fleste av entreprenørene har vært ansatt, og ser egentlig ingen store ulemper med dette, men likevel sier flere at de ønsker å skape noe selv, og være sin egen sjef. Man kan da konkludere med at flertallet av våre informanter så på mulighetene i større grad enn misnøye da de tok valget om en entreprenøriell karriere. Et unntak er da entreprenør 2 som gikk fra en stabil og god jobb som ansatt, men som ble utsatt for en ulykke, og måtte starte helt på nytt. Da var eneste mulighet i følge henne selv å etablere egen bedrift. Dette var for å oppnå den friheten og posisjonen hun trengte for å kunne være sin egen sjef og bestemme selv hvordan hun la opp arbeidsdagen sin. Hvis vi skal finne en fellesnevner for alle våre informanter vil vi nok konkludere med følgende; Drømmen om å skape noe, frihet, samt det å være sin egen sjef.

5.4 Teorien om planlagt atferd

Vi vil her ta for oss Ajzens (1991) *teori om planlagt atferd* for å se på om det finnes noen likeheter og ulikheter blant våre informanter når det kommer til det å starte sin egen bedrift.

Vi vil her se på entreprenørenes ulike holdninger, subjektive normer samt oppfattet kontroll til det å være selvstendig næringsdrivende. Ikke alle intervjuene gav oss like mye informasjon og resultater på dette området, men her i analysen har vi bestemt oss for å se på de entreprenørene som gav oss de resultatene som viser en viss sammenheng med teorien om planlagt atferd.

5.4.1 Holdninger

Den første faktoren som Ajzen (1991) tar opp i sin teori om planlagt atferd er holdninger. Her er det snakk om hvilke positive eller negative holdninger en entreprenør har til det å utføre en intensjon, slik som her det å starte sin egen bedrift. Vi vil se på hvordan våre entreprenører så på det å bli selvstendig næringsdrivende, før de tok valget. Henviser til intervjuguide (vedlegg 1), hvor to av spørsmålene våre var: ” *Hva var det som motiverte deg til å ta valget om å bli selvstendig? Og ”hva er de viktigste årsakene til at du valgte å starte på deg selv?”* Ved hjelp av disse spørsmålene måtte entreprenørene tenke og reflektere over grunnen til at de tok valget. Med bakgrunn i resultatene fra disse to spørsmålene kan vi vise hvilke holdninger entreprenørene hadde til det å starte sin egen bedrift.

Entreprenør 1 startet sin bedrift med bakgrunn i en tidligere studentbedrift. Hun virket veldig positiv til oppstart. Da de så suksessen fra studentbedriften, gjorde de den om til et aksjeselskap.

Entreprenør 2 startet bedriften i mangel på andre løsninger. Med bakgrunn i hennes ulykke var det å gjøre noe som virket fornuftig for henne svært viktig, og hun ville ikke gjøre noe bare for syns skyld. Hun nevnte også at det var viktig for henne det å være sin egen sjef, samt styre sin egen arbeidsdag. Slik som hun selv sier det; ” *Jeg trengte å ha kontroll over min egen arbeidsdag, og da var det å jobbe for seg selv det som virket mest fornuftig.*” Vi tolker dette som en positiv holdning.

Entreprenør 3 var svært positiv til det å starte sin egen bedrift. Hun hadde fått oppfylt drømmene sine, med stor suksess. En av de viktigste grunnene til at hun startet bedriften var

på grunn av mangel i markedet. Dermed valgte hun å bli selvstendig, slik at andre i området skulle slippe å møte samme problem som henne.

Entreprenør 4 var like positiv til det å starte egen bedrift slik de tre andre. Hun kom rett fra skolebenken til oppstart av bedriften, og virket veldig fornøyd siden det hadde vært planen i flere år.

Underveis i forskningen vår fant vi en del likheter med Kolvereids undersøkelse fra 1995 hvor han undersøkte 250 siviløkonomer med fokus på å finne ut hva som var de viktigste forholdene til at de forskjellige økonomene hadde tatt valget om å bli selvstendig næringsdrivende (Kolvereid, 1996). Hos de aller fleste entreprenørene, var frihet det som sto høyest, fra det å velge å bli selvstendig næringsdrivende mot det å være ansatt. Deretter kom behovet for utfordringer, autoritet og til slutt selvrealisering, dette samme rekkefølgen som Kolvereid i 1995 fant ut. Vi mener dette gir et bra bilde over hvilke verdier entreprenørene har for det å starte sin egen bedrift, og ved å se på dette kan en finne ut av hva som er med på å motivere entreprenørene til å velge en karriere innenfor entreprenørskap.

5.4.2 Subjektive normer

Dette er den andre faktoren som Ajzen (1991) tar opp i sin teori om planlagt atferd.

Subjektive normer blir som oftest sett på som entreprenørens nærmeste slektninger og venners meninger. Hvordan er disse menneskene med på å påvirke intensjonen til entreprenøren? Vi skal her se på hva den nærmeste familien til entreprenørene og hva de mente om valget, og i hvilken grad entreprenøren brydde seg om dette. Disse meningene kan både virke positive og negative mot entreprenøren, og hennes valg om det å starte egen bedrift.

I intervjuguiden (vedlegg 1) hadde vi med ett spørsmål som var relatert til denne faktoren.

”Har du noen i familien/slektninger/venner som har startet sin egen bedrift? Og hvis ja, har de vært med på å påvirke valget ditt?” De fleste av våre entreprenører hadde fått mye støtte fra både familie og venner. Entreprenør 1 hadde fått god støtte fra familien, mens de tre andre hadde fått det meste av støtten fra samboer/mann.

Entreprenør 4 fortalte noe som samsvarer med litteraturen fra Kolvereid og Thune-Holm (2002) hvor de tar opp at kvinner setter større krav til seg selv, enn hva menn gjør, ved etablering av bedrift. Entreprenøren fortalte at kvinner trenger mer positiv respons og støtte i

det de gjør for at de skal få en sterk intensjon. Hvis det kom en i nærmeste familie eller slekt og forteller at dette er noe de ikke har tro på, er det mye lettere for en kvinne å legge planene bak seg, og ikke utføre intensjonen. Mens menn er derimot mer selvsikker en hva kvinner er. Når menn har tro på noe, er det mye som skal til for at de ikke utfører den intensjonen de har. Dette medfører at hvis en får en følelse av at kontrollen er positiv kan dette føre til at intensjonene blir sterkere, som igjen former atferden. Hvis kontrollen blir oppfattet som negativt, kan dette medføre at intensjonene ikke blir sterke nok, og en legger planene til side. De fleste entreprenørene våre fortalte at det å starte sin egen bedrift var mye tyngre enn hva de hadde forventet, og hva de hadde blitt fortalt. Entreprenør 2 sa til og med at hun ikke ville ha anbefalt sin verste fiende å starte bedrift med både barn og lite støtte.

5.4.3 Oppfattet kontroll

Dette er den tredje og siste faktoren som Ajzen (1991) tar opp i sin teori om planlagt atferd. Som tidlige nevnt i litteraturkapitlet kan denne oppfattede kontrollen deles inn i to dimensjoner. Den ene er mestringsforventninger som tilsier egen evne til å utføre en bestemt handling mens den andre dimensjonen er opplevd kontroll over atferd som sier noe om hvordan kontrollen oppleves for entreprenøren. Vi hadde ingen spørsmål i intervjuguiden som var direkte relatert til disse to dimensjonene, men vi mener vi klarte å få litt innsikt i hvilke personligheter hver entreprenør hadde. Vi så igjen på om disse personlighetene hadde noe innvirkning på den oppfattede kontrollen til hver enkelt entreprenør. For våre entreprenører var det tid og erfaring som var med på å skille ut hvem som satt med oppfattet kontroll. Samtlige av våre informanter fortalte at de hadde brukt mye tid på bedriftene i oppstartsfasen, men at de nå ikke brukte like mye tid. Dette viser at de mestret utfordringer med bedriften etter hvert som tiden har gått, og har dermed dannet seg erfaringer. Vi mener med dette at entreprenør 2 og 3 virket mest selvsikker i det de gjorde og i det valget de hadde tatt. Entreprenør 1 og 4 var enda i startfasen, og ikke gav like mye inntrykk av erfaringer.

5.4.4 Oppsummering

Vi ser her at Ajzens (1991) teori om planlagt atferd tar for seg hvilke holdninger, subjektive normer og hvilken oppfattet kontroll som skal til for at en velger å utføre en intensjon som til slutt havner i atferd, som vil si å iverksette planene en har.

Vi mener at denne teorien har gitt oss et godt innblikk i entreprenørenes tanker om hva som motiverte dem til å starte sin egen bedrift, og hva som motiverer dem videre.

5.5 Oppsummeringstabell

Ved hjelp av denne oppsummeringstabellen vil en få en rask gjennomgang av alle våre funn gjennom forskningen på de ulike temaene. Vi har tatt for oss en og en entreprenør og viser loddrett alle funnene til hver entreprenør. Hvis en bare vil konsentrere seg om funnene innefor hvert område og ikke for hver entreprenør kan en lese vannrett i tabellen.

Tabellens følger samme oppbygging som i intervjuguiden.

Entreprenør	1	2	3	4
Type entreprenør	Novise	Novise	Novise	Novise
Alder	26	45	34	25
Utdanning	Økonomi	Studerte jus og religionshistorie i utlandet	Salg og service, utdannet frisør	Økonomi
Tidligere arbeidserfaring	Ledelserfaring fra forsvaret	Jobbet som jurist i utlandet	Pleie og omsorgs- sektor, butikkmedarbeider	Jobbet med entreprenørskap
Familie/venner med egen virksomhet	Nei	Nei	Nei	Nei
Viktigste motivasjonsfaktor før oppstart	Skape sin egen arbeidsplass samt og danne seg erfaring	Styre sin egen arbeidsplass og sin egen arbeidsdag	Å være sin egen sjef, å kunne ta egne avgjørelser. Hjelp andre.	Skape noe, være sin egen sjef, erfaring.
Viktigste motivasjonsfaktor I dag	Erfaring, ferdigutvikle konseptet	Bli dominerende i Skandinavia	Nå flere kunder, utvidelse av lokale	Ferdigutvikle konseptet
Har hatt plan om å starte bedrift fra tidlig alder	Nei, dette var fortsettelsen på en studentbedrift	Nei, men etablering av bedriften kom pga mangel på plan b	Hadde tidligere en drøm om å starte egen frisørsalong	Startet planene allerede under studiene
Drømmejobb som barn	Jobb i forsvaret	Arkeolog	Frisør	Klesdesigner
Jobb innefor offentlig sektor (eks helse og undervisning)	Helst ikke	Ikke egentlig, men driver med gjesteforelesning på hobbybasis	Ser ingen ulemper med det, men foretrekker å være sin egen sjef	nei

Funn fra den entreprenørielle prosess	Personlig dimensjon, finansiell dimensjon	Personlig dimensjon, finansiell dimensjon	Sosial dimensjon, finansiell dimensjon	Personlig dimensjon, finansiell dimensjon
Teorien om planlagt atferd	Positive holdninger og påvirkning av subjektive normer	Påvirkning av subjektive normer, oppfattet kontroll	Positive holdninger, påvirkning av subjektive normer, opfattet kontroll	Positive holdninger, påvirkning av subjektive normer
Push-faktorer	Slippe ”mas ” fra andre	Sykdom, lite karrieremuligheter som ansatt	Ingen funn	Vil ikke være ansatt, slippe ”mas” fra andre
Pull-faktorer	Skape noe eget, være sin egen sjef, erfaring, frihet	Skape noe eget, være sin egen sjef, frihet	Skape noe eget, være sin egen sjef, frihet	Skape noe eget, være sin egen sjef, erfaring, frihet
Forskjellsbehandling, menn vs kvinner (offentlige støtteordninger)	Nei	Nei	Nei	Nei
Er forventningene til bedriften innfridd?	Ikke enda, men stresser ikke før utdannelsen er i boks	Hadde ingen forventinger	Ja	Ikke enda, mangler å utvikle konseptet fullt ut

(Tabell 3: Oversiktstabell)

Hensikten med denne oppsummeringstabellen er å vise hvilke likheter kontra ulikheter som kommer fram fra hver entreprenør. Det er disse resultatene vi vil kommentere i neste kapittel hvor vi skal avslutte oppgaven vår med en konklusjon som tar for seg svarene på problemstillingen vår: ”Hva er de viktigste motivasjonsfaktorene blant kvinnelige entreprenører ved oppstart av egen bedrift”.

6.0 Avslutning og konklusjon

I denne oppgaven har vi valgt å studere motivasjonsfaktorer blant kvinnelige entreprenører i Norge, og vi kom frem til følgende problemstilling: *”Hva er de viktigste motivasjonsfaktorene blant kvinnelige entreprenører ved oppstart av egen bedrift?”*

Ved studiets hovedfunn, har vi gjennom denne forskningsprosessen tatt utgangspunkt i litteratur om temaet, samt benyttet oss av ulike teorier for å kunne gjennomføre en analyse. Gjennom en kvalitativ forskningsmetode har vi gjennomført fire dybdeintervjuer av ulike kvinnelige entreprenører i Bodø. Vi ønsket å finne svar på hva var som motiverte disse kvinnene til å velge en entreprenøriell karriere fremfor en karriere som ansatt. For å finne svar på dette, kategoriserte vi motivasjonsbegrepet og knyttet det opp mot ulike teorier: Den entreprenørielle prosessen av Wickham (2006). Push og pull-faktorer og Ajzens teori om planlagt atferd (1991).

Innenfor resultatene har vi funnet en klar sammenheng mellom teori og empiri. Det finnes mange faktorer som hemmer og fremmer valget for oppstart av en bedrift. Vi har innenfor den entreprenørielle prosessen av Wickham (2006) valgt å fokusere på tre dimensjoner: Den finansielle, personlige og sosiale. Disse viser hva som påvirker entreprenøren til å ta valget med å bli selvstendig. For våre entreprenører havnet samtlige innenfor den finansielle dimensjonen, da alle har behov for kapital til å kunne starte opp og drive bedriften, men en stor andel nevnte også den personlige dimensjonen som fokuserte på det å kunne være selvstendig.

For entreprenøren og ressurser valgte vi å fokusere på finansielle - og menneskelige ressurser. Disse beskriver hvordan verdier skapes og setter det og detaljene i en sammenheng. Her har vi kommet frem til at det er en klar mangel på kapitaltilgang som for samtlige av entreprenørene har vært en av de største hemmende faktorene for å ikke ta valget. Mange har måttet starte opp sammen med familie eller venner for å klare finansieringen, samt klare å drive bedriften godt. Her ser vi også på de menneskelige og sosiale ressursene som påpeker at kvinner har en stor andel av dette.

Push og Pull- faktorer er positive og negative faktorer som motiverer til valg av en entreprenøriell karriere. Når det gjelder push- og pull- faktorer som har påvirket våre informanter er tendensene relativt like. Av resultatene og analysen kan vi se at det er pull-faktorer som er de mest avgjørende. Dette er altså de positive faktorene som karakteriserer entreprenørskap, og som representerer motiver som gjør det attraktivt å velge en entreprenøriell karriere.

Som presentert i analysen av pull- faktorene ser man at samtlige av våre informanter sier at det å være sin egen sjef samt å kunne skape noe har vært avgjørende for deres valg. Men også push- faktorer er representert i vår undersøkelse. Dette er de faktorene som virker negativt inn på personens nåværende arbeidssituasjon, og dermed fører til valget av en entreprenøriell karriere. Våre informanter nevnte blant annet sykdom og begrensninger samt ønske om å ikke være ansatt. Flere studier antyder at personer som velger en entreprenøriell karriere i størst mulig grad er drevet av pull- faktorer. Selv om vi i vårt case- studie ikke har oppnådd representativitet ser vi likevel sammenhengen mellom tidligere studier og våre resultater. Push og pull- faktorer er viktige motivasjonsfaktorer for valget av en entreprenøriell karriere, og i følge våre resultater ser vi at det er pull- faktorer, altså de positive faktorene ved entreprenørskap som har vært mest avgjørende for våre informanter.

Innenfor Ajzens (1991) teori om planlagt atferd har vi også sett klare sammenhenger mellom litteratur og intervjuene. Teorien om planlagt atferd har vist oss hvilke faktorer som har vært med på å påvirke hver entreprenørs intensjoner. Samtlige av våre entreprenører hadde klare sammenhenger med teorien om planlagt atferd. De viste at både holdninger og subjektive normer hadde spilt en viktig rolle når det kom til det å utføre intensjonen om å ta valget om å starte egen bedrift. Vi fant ikke så mange funn på oppfattet kontroll. Holdningene til hver av entreprenørene var svært positive. Underveis i oppgaven dukket det også opp likheter med Kolvereids undersøkelse fra 1995, hvor han undersøkte entreprenørenes holdninger til det å være ansatt mot det å være selvstendig næringsdrivende. Her så vi at frihet var den viktigste faktoren til at entreprenørene hadde valgt å bli selvstendig næringsdrivende. Deretter kom utfordringer, autoritet, selvrealisering, økonomiske muligheter og til slutt det å delta i hele arbeidsprosessen. Når det gjelder subjektive normer, som sier noe om hvilke meninger familier og venner har til det å utføre en intensjon, og hvor mye entreprenøren selv følger

disse meningene, var alle entreprenørene blitt påvirket av dem. Samtlige hadde fått mye støtte fra nær familie og venner i valget om å starte egen bedrift.

Hovedkonklusjonen vår er at de viktigste motivasjonsfaktorene til kvinnelige entreprenører ved oppstart av egen bedrift er den materielle og immaterielle støtten i form av henholdsvis av finansiell og sosial kapital. Kvinnene vi har vært i kontakt med er i hovedsak drevet av pull-faktorer i form av muligheten til å kunne skape noe selv, og være sin egen sjef. I tillegg er også de positive holdningene og de subjektive normene innenfor teorien om planlagt atferd avgjørende for det entreprenørielle valget.

6.1 Begrensninger og kritikk i forskningen vår

Som tidligere nevnt i metodekapitlet har vi vært nødt til å sette en del begrensninger i forbindelse med forskningen vår. En del av begrensningene har vi satt selv, mens andre har dukket opp underveis i forskningen. Hovedgrunnene for våre begrensninger har kommet på grunn av liten tid og begrenset ressursforbruk.

De begrensningene vi har møtt på underveis i forskningen har dukket opp på grunn av lite forberedelse fra vår side, og uventede vendinger fra entreprenørene.

På grunn av de begrensningene vi har møtt på, har vi vært nødt til å være kritiske til de resultatene vi har fått gjennom forskningen vår. Dette fordi vi bare har fire informanter og det gir et for snevert utvalg til at vi skal kunne generalisere resultatene. Vi har derfor valgt å se på resultatene våre som meninger og synspunkter.

6.2 Videre forskning

Når det gjelder videre forskning har vi en del forslag å komme med. Vi har i løpet av oppgaven oppdaget at det er ting vi kunne gjort annerledes for å oppnå mer representative resultater. Blant annet kan ikke vår oppgave generalisere, da vi har intervjuet fire informanter som befinner seg i samme område. Et forslag kan da være å spre informantene mer geografisk samt intervju flere informanter, slik at man kan oppnå en større grad av representativitet.

I tillegg kunne vi sett mer på myndighetenes rolle når det gjelder rekruttering av kvinnelige entreprenører. Som tidligere nevnt er andelen kvinnelige entreprenører liten i forhold til mannlige, og vi kunne stilt spørsmål til våre informanter om hva de synes myndighetene kunne ha gjort for å bidra til å øke denne andelen. Myndighetene i dag oppfordrer til

entreprenørskap, men flere av våre informanter mener dette ikke holder mål fordi de mener barrierene for entreprenører i Norge er for vanskelige og kompliserte. Videre forskning kan da være å se mer på myndighetenes rolle når det gjelder å rekruttere kvinnelig entreprenører, og hvilke oppfølgingsprosess myndighetene eventuelt har for kvinnelige entreprenører.

Vi så i vår oppgave at ingen av de kvinnelige entreprenører vi hadde vært i kontakt med, ikke hadde brukt mye tid på å søke etter offentlige støtteordninger. Et annet forskningsprosjekt kan derimot være å se på om det stemmer at kvinnelige entreprenører er mindre villige til å søke offentlige støtteordninger enn hva menn er. Hva er det som eventuelt ligger bak dette?

Litteraturliste

Ajzen, I., (1991). The theory of planned behavior. I Jensen, J.I., Kolvereid, L. & Erikson T. (red.). (2006). *Perspektiver på entreprenørskap*. Høyskoleforlaget, Kristiansand. Side 25-38.

Aslesen, S. (2002). Forskning om entreprenørskap og kjønn – en litteraturgjennomgang, I Berg, G.N. & Foss L. (2002). *Entreprenørskap, Kjønn, livsløp og sted*. Abstrakt forlag AS, Oslo

Berg G N, Foss L 2002. *Entreprenørskap, Kjønn, livsløp og sted*. Abstrakt forlag AS

Bullvåg, E., Jensen, S.A., Kolvereid, L. & Åmo, W. B., (2008). ”*Entreprenørskap i Norge 2008, Global Entrepreneurship Monitor*”. Handelshøgskolen i Bodø.

Elevsiden (2010). Nettbasert side med pedagogisk-psykologiske råd. Lastet ned den 27.02.2010 fra: (<http://www.elevsiden.no/motivasjon>) Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.

Foss, L. & Ljunggren, E. (2006) Kvinners entreprenørskap i Norge. I Jensen J.I., Kolvereid, L. & Erikson T. (red.). (2006). *Perspektiver på entreprenørskap*. Høyskoleforlaget, Kristiansand. Side 265-280

Informasjonssenter for kjønnsforskning. Nedlastes 11.03.2010. Søkerord: kvinnelig entreprenørskap. (<http://kilden.forskningsradet.no/c16881/artikkel/vis.html?tid=24213>)

Jensen, J.I., Kolvereid, L. & Erikson, T. (2006). Introduksjon til entreprenørskap. I Jensen, J.I., Kolvereid, L. & Erikson, T. (red.). *Perspektiver på entreprenørskap*. Høyskoleforlaget, Kristiansand. Side 17-24.

Jensen, J.I., Kolvereid, L. & Erikson T. (red.). (2006). *Perspektiver på entreprenørskap*. Høyskoleforlaget, Kristiansand.

Johannessen, A., Kristoffersen, L. & Tufte, P.A. (2008). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Abstrakt forlag AS, 2.utgave, Oslo

Kolvereid, L. (1996). Organizational employment versus self-employment: Reasons for career choice intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 20. I Jensen, J.I., Kolvereid, L. & Erikson T. (red.). (2006) *Perspektiver på entreprenørskap*. Høyskoleforlaget, Kristiansand.

Kolvereid, L. (2006). Potensielle entreprenører. I Jensen, J.I., Kolvereid, L. & Erikson T. (red.). (2006) *Perspektiver på entreprenørskap*. Høyskoleforlaget, Kristiansand. Side 25-36

Kolvereid, L. & Isaksen, E. (2006). *New business start-up and subsequent entry into selfemployment*. *Journal of Business Venturing*, 21, side. 866-885. I Jensen, J.I., Kolvereid, L. & Erikson T. (red.). (2006). *Perspektiver på entreprenørskap*. Høyskoleforlaget, Kristiansand

Kolvereid, L., Thune-Holm, A., (2002). *Gründerboken*. Cappelen Akademiske forlag, Oslo

Lillemyr, O.F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse*. Universitetsforlaget, Oslo.

Ljunggren, E. (2002). *Entreprenørskap og kjønn*, Umeå universitet.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York/London : Harper and row. I Lillemyr, O.F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse*. Universitetsforlaget, Oslo.

SND - Statens nærings – og distriktsutviklingsfon. (1997). I Berg, G.N. & Foss L. (2002). *Entreprenørskap, Kjønn, livsløp og sted*. Abstrakt forlag AS, Oslo.

Spilling, O.R. & Berg, N.G.(1998). Gender and small business management: The case of Norway in the 1990s. Paper presented at RENT XII – Research in entrepreneurship and small business, Lyon, France. I Aslesen S. (1999). *“Kjønn entreprenørskap og foretaksutvikling, - gjennomgang av teori og empiri*. Senter for innovasjon og økonomisk organisering.

Spilling, R.O. (red). (1998). *Entreprenørskap på norsk*. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørk AS

Store norske leksikon, (2010). *Aschehaug og Gyldendals oppslagsverk på internett*. Søkord: motivasjon. Lastet ned den 23.02.2010 fra: (<http://www.snl.no>)

Wickham, P.A. (2006). *Strategic entrepreneurship*, Harlow: Person education limited.

Yin, R. K. (1994). *Case study research: Design and methods* (2nd ed.). Sage Publishing, Beverly Hills. I Johannesen, A., Kristoffersen, L. & Tufte, P.A. (2006). *Forskningsmetode for økonomiske-administrative fag*. Abstrakt forlag, Oslo. Side 84-86

Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and methods*. Sage Publishing, Thousand Oaks. I Johannesen, A., Kristoffersen, L. & Tufte, P.A. (2006). *Forskningsmetode for økonomiske-administrative fag*. Abstrakt forlag, Oslo. Side 84-86

Vedlegg:

Vedlegg 1 – Intervjuguide

Intervjuguide

Presentasjon av oss selv:

- Hvem vi er
 - o Opprinnelig bosted
 - o Utdanning
- Si noe om oppgaven
- Hvor lang tid intervjuet vil ta
- Greit med båndopptaker?
- Si noe om anonymitet/konfidensialitet
 - o Se gjennom etterpå?

Bakgrunnsspørsmål:

- Navn
- Alder
- Sivilstatus
 - o Familie
- Kan du fortelle litt om bakgrunnen din:
 - o Hvor er du ifra?
 - o Hvilken utdanning har du?
 - o Har du hatt noen kurs som er relevante for det du gjør nå?
 - Etableringskurs?
 - o Har du hatt noe jobb før denne bedriften?
 - Hvis, hvilken jobb? S
 - Samme bransje?
 - Tidligere arbeidserfaring?
 - Ledelseserfaring?
 - o Har du vært med på noen tidligere etableringer?

Bakgrunn, etablering:

Barndom/oppvekst

- Hva slag fremtidsplaner hadde du som barn?
 - o Hva var drømmejobben din?
 - o Hadde du noen plan om å utdanne deg, fulgte du denne, eller ble den forandret gjennom årene?
 - Var det noe som påvirket valget av utdanning?
- Hva tenker du om jobb innenfor offentlig sektor?
- Hva tenker du om jobb innenfor helse og undervisningssektor?
- Har du gjennom hele livet hatt plan om å starte din egen bedrift?
 - o Når kom ideen om å starte bedriften?
- Har du noen i familien/slektninger/venner som har startet sin egen bedrift?
 - o Hvis ja, har de vært med på å påvirke valget ditt?
- Det er ingen spesielle hendelser du kan se tilbake på som kan ha påvirket deg til å starte din egen bedrift?

Om virksomheten og driften av den:

Valget om å bli selvstendig

- Hva var det som motiverte deg til å ta valget om å bli selvstendig?
- Hva er de viktigste årsakene til at du valgte å starte på deg selv?
- Hvis du har vært med på tidligere etableringer?
 - o Hva motiverte deg til å starte denne bedriften mot den/de andre?
- Hva ser du på som de viktigste fordelene med å være selvstendig?
- Hva ser du på som de viktigste fordele med å være ansatt?
- Hva ser du på som de viktigste ulemper med å være selvstendig?
- Hva ser du på som de viktigste ulemper med å være ansatt?
- Hvis du skulle velg en ting som er avgjørende for valget ditt, hva ville det være?

Generelt om kvinner og entreprenørskap:

- Har du opplevd at du har blitt forskjellsbehandlet når det kommer til mannlige entreprenører?
 - o Innenfor bank, finansielle ressurser

- Har du opplevd noe forskjellsbehandling fra offentlige støtteordninger?
 - o Vi har lest og hørt at når du er kvinne får du mer/lettere støtte og midler enn menn, har du opplevd dette?

- Har du fått noe støtte for oppstart av bedriften?
 - o Resurser, og midler
 - o Familie og venner
 - o Sosial og menneskelig kapital, ikke bare innovasjon Norge, men andre sosiale relasjoner?
 - o Hva var det mest avgjørende for deg når det gjelder dette?

- Har du hatt noen tanker bak at det er så få kvinnelige entreprenør i Norge?
 - o Var dette en ekstra motivasjon for deg, bevise at kvinner også får det til?

- Bruker du mange timer på jobben?
 - o I starten?
 - o Nå?

- Hvorfor har du valgt å plassere bedriften din her?
 - o Noen spesielle grunner?

Fremtidsutsikter:

I dag

- Hva er det som motiverer deg i dag?
 - trives du med det du gjør?
- Hva er det som er de viktigste motivasjonsfaktorene for deg i dag?
- Er dine forventninger til denne bedriften blitt innfridd?
 - økonomiske, selvutviklende og sosialt
 - Hvis, på hvilken måte?
 - Hva har ikke innfridd?

- Hvordan ser du på fremtiden?
 - Utvikling av konseptet
 - Hva er den viktigste grunnen til at du vil utvikle konseptet?
 - Bli større eller holde det slik det er?
 - Føler du at kapitalen din er for liten, og kan denne hemme deg i å gjøre bedriften din større?

Evaluering:

- Er det noe som du synes er viktige ting som omhandler valget ditt om å bli selvstendig som vi har glemt?
- Hva synes du om intervjuet?
- Har du merket noen bra/dårlige sider med intervjuet?