

# **Vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere**

En kvantitativ studie om kvinnelig  
entreprenørskap

EK206E 000 Bachelor i entreprenørskap og  
småbedriftsledelse, Handelshøgskolen i Bodø

**Silje Pettersen**  
**Bodø, 10.06.2010**

## **Abstract**

This study focuses on the following two research questions: What segregates male and female entrepreneurs when it comes to financial, social and human capital? How does financial, social and human capital affect female entrepreneurs' growth ambitions? These two research questions makes up the research model where growth ambitions is the dependent variable and financial, social and human capital are the independent variables. The dependent variable contains ambitions about full-time employment, employing other people into the business and reaching high turnover. Financial capital contains equity and debt, social capital contains advice from banks and family and human capital contains education and experience.

Secondary data from an earlier study by Espen Isaksen and Lars Kolvereid are used for answering the research questions. This study focuses on new independent businesses in Norway in 2002. The selection consist businesses that entered the Norwegian business register in May/June 2002, and a comprehensive survey was sent to the business founders (Isaksen, 2006).

One of the key findings is that female entrepreneurs tend to have lower growth ambitions than their male counterparts. They also tend to have less financial, social and human capital. It seems like the three types of capital has an impact on women's growth ambitions. All of the findings, and whether they support prior expectations, are discussed. Contributions of this study are also discussed, and practical implications and future research are suggested. I will also tell something about the limitations associated with this study.

## **Forord**

Bacheloroppgaven er den avsluttende delen av bachelorgraden i økonomi og ledelse ved Handelshøgskolen i Bodø. Denne oppgaven ble skrevet våren 2010, og spesialiserer seg på entreprenørskap og småbedriftsledelse.

Denne oppgaven skal si noe om hvilke ulikheter det eksisterer hos menn og kvinner når det kommer til ressursene innen finansiell, sosial og menneskelig kapital, samt hvordan kapitaltypene virker inn på kvinners vekstambisjoner. Sekundærdata fra Handelshøgskolen i Bodø er brukt for å svare på disse problemstillingene.

Takk til veileder Espen Isaksen, som har vært svært hjelpsom gjennom hele prosessen med oppgaven.

Bodø, 9. juni 2010.

---

Silje Pettersen

## **Sammendrag**

Jeg har i denne oppgaven tatt sikte på å studere kvinnelige entreprenørers vekstambisjoner. I den forbindelse har jeg valgt å trekke noen sammenlikner med mannlige entreprenører.

Oppgaven starter med diskusjon rundt begrepet vekstambisjoner, og hva som skiller menn og kvinner i deres ønske om vekst i sine foretak. Deretter fortelles det om finansiell, sosial og menneskelig kapital, samt hva som skiller menns og kvinners ressurser innen kapitaltypene.

Den første problemstillingen er følgende:

### **1) Hvilke skjevheter finnes det blant kvinnelige og mannlige gründere når det kommer til vekstambisjoner og finansiell, sosial og menneskelig kapital?**

Deretter presenterer jeg forventninger om hvordan finansiell, sosial og menneskelig kapital kan påvirke kvinners vekstambisjoner. Den andre problemstillingen er følgende:

### **1. Hvilken sammenheng er det mellom kvinners vekstambisjoner og finansiell, sosial og menneskelig kapital?**

Dette er en kvantitativ undersøkelse, og statistikkprogrammet SPSS har blitt brukt som verktøy for å svare på forskningsspørsmålene. SPSS har blitt brukt for å analysere sekundærdata som består av en omfattende spørreundersøkelse som ble sendt ut til nyetablerte bedrifter i 2002, og hvor 1048 respondenter returnerte spørreskjemaet.

Det kommer i denne oppgaven frem at kvinner har lavere vekstambisjoner enn menn, og at de har mindre ressurser innen finansiell, sosial og menneskelig kapital. Lavere inntekt, dårligere grunnlag for å ta opp lån, mindre yrkeserfaring og mindre muligheter til å frita seg fra hverdagslige forpliktelser som barn og hushold er noen av funnene her. Videre kommer det frem at vekstambisjoner hos kvinner påvirkes av ressurstilgangen innenfor de ulike kapitaltypene. Dermed er det gjennom kapitaltypene man må ta veien for å legge det mer til rette for at kvinnelige gründere skal ha større ambisjoner om vekst. Større satsing på etablererstipender, stimulering til mer utradisjonelle utdanningsveier og bedre tilrettelegging i forhold til for eksempel barnehagetilbud er noen av tiltakene som kan gjøres.

## Innholdsfortegnelse

<b>Abstract.....</b>	<b>ii</b>
<b>Forord.....</b>	<b>iii</b>
<b>Sammendrag.....</b>	<b>iv</b>
<b>Innholdsfortegnelse.....</b>	<b>v</b>
<b>Tabelloversikt.....</b>	<b>vii</b>
<b>Vedleggsoversikt.....</b>	<b>viii</b>
<b>1. Introduksjon.....</b>	<b>1</b>
1.1.    Innledning.....	1
1.2.    Problemstilling.....	2
1.3.    Avgrensning.....	2
1.4.    Oppgavens struktur.....	3
<b>2. Teoretiske perspektiver.....</b>	<b>4</b>
2.1.    Forhold vedrørende vekstambisjoner i nyetablerte bedrifter.....	4
2.1.1. Vekstambisjoner hos menn og kvinner.....	5
2.1.2. Faktorer som fremmer vekstambisjoner.....	6
2.2.    Ressurser.....	8
2.2.1. Finansiell kapital.....	8
2.2.1.1. Egenkapital og lån.....	10
2.2.2. Sosial kapital.....	11
2.2.2.1. Rådgivning.....	13
2.2.3. Menneskelig kapital.....	13
2.2.3.1. Utdanning.....	16
2.2.3.2. Erfaring.....	16
2.3.    Oppsummering.....	17
<b>3. Metode.....</b>	<b>19</b>
3.1.    Forskningsdesign.....	19
3.1.1. Datainnsamling.....	20
3.2.    Operasjonalisering.....	20
3.2.1. Vekstambisjoner.....	20
3.2.2. Finansiell kapital.....	21
3.2.3. Sosial kapital.....	21
3.2.4. Menneskelig kapital.....	21
3.3.    Evaluering av kvaliteten på dataene.....	22
3.3.1. Reliabilitet.....	22
3.3.2. Validitet.....	24
3.4.    Oppsummering.....	25

<b>4. Analyse.....</b>	<b>26</b>
4.1. Analyseprogrammet SPSS.....	26
4.2. Vekstambisjoner.....	27
4.3. Finansiell kapital.....	28
4.3.1. Finansiell kapital og kvinners vekstambisjoner.....	28
4.4. Sosial kapital.....	29
4.4.1. Sosial kapital og kvinners vekstambisjoner.....	29
4.5. Menneskelig kapital.....	29
4.5.1. Menneskelig kapital og kvinners vekstambisjoner.....	30
4.6. Oppsummering.....	30
<b>5. Resultater.....</b>	<b>32</b>
5.1. Vekstambisjoner.....	32
5.2. Finansiell kapital.....	32
5.2.1. Finansiell kapital og kvinners vekstambisjoner.....	33
5.3. Sosial kapital.....	34
5.3.1. Sosial kapital og kvinners vekstambisjoner.....	34
5.4. Menneskelig kapital.....	34
5.4.1. Menneskelig kapital og kvinners vekstambisjoner.....	35
5.5. Oppsummering.....	36
<b>6. Konklusjon.....</b>	<b>37</b>
6.1. Konkluderende betraktninger.....	37
6.2. Implikasjoner.....	39
6.3. Begrensninger ved oppgaven.....	40
6.4. Forslag til videre forskning.....	41
<b>Litteraturliste.....</b>	<b>42</b>

## **Tabelloversikt**

<b>Tabell 2.1.: Faktorer og vekstambisjoner for svenske kvinnelige entreprenører.....</b>	<b>6</b>
<b>Tabell 2.2.: Fordeling av inntekt og eiendeler i Norge.....</b>	<b>9</b>
<b>Tabell 3.1.: Intern konsistens målt ved cronbachs alpha.....</b>	<b>23</b>

## **Vedleggsoversikt**

<b>Vedlegg 1: Oversikt over variablene brukt i oppgaven.....</b>	<b>43</b>
<b>Vedlegg 2: Bivariate analyser for kartlegging av kjønnsmessige ulikheter.....</b>	<b>51</b>
<b>Vedlegg 3: Bivariate analyser for kartlegging av sammenhenger.....</b>	<b>54</b>



## 1. Introduksjon

### 1.1. Innledning

I denne oppgaven ses det nærmere på vekstambisjoner, finansiell, sosial og menneskelig kapital hos nyetablerere. Jeg undersøker hvilke forskjeller det er hos menn og kvinner når det gjelder måten de anskaffer seg finansiell, sosial og menneskelig kapital. Deretter skal jeg se om kvinnelige gründeres måte å tilegne seg kapitaltypene har en sammenheng med deres ambisjoner om vekst i bedriftene sine.

I følge Foss & Ljunggren (2006), hevder Brun (1998) at kvinnelige nyetableringer er regnet som bedrifter med mindre vekstmuligheter enn mannlige. De har ofte mindre ambisjoner om å skape en vekstbedrift. Dette er et relevant tema, fordi det i Norge er ønskelig å oppdrive flere kvinnelige entreprenører enn det eksisterer i dag. Å motivere kvinnelige gründere til å være mer ambisiøse rundt ekspansjon, er med på å bidra til at den nasjonale velferden går opp ved at flere arbeidsplasser skapes.

Rundt en fjerdedel av alle nyetableringer i Norge skjer av kvinner, og dette er godt under OECD-gjennomsnittet (Settem, 2009). Entreprenørskap er viktig for økonomisk vekst, og det er et behov for at flere nyetableringer vokser frem. Mange bedrifter går konkurs, og derfor må man opprettholde arbeidsplassene ved at nye bedrifter tar over sysselsettingen. Dette er spesielt viktig i distriktene for å unngå fraflytting.

Det er mange tiltak som er nødvendig for å sørge for at aktiviteten rundt bedriftsoppstart økes. Lysten til å starte opp bedrift og evnen til å gjøre det på en innovativ måte må stimuleres, og tiltakene som må settes til livs er spesielt rettet mot kvinner. Regjeringen jobber for å legge flere forhold til rette for at kvinner skal ha et større ønske om å starte for seg selv (Settem, 2009). Likevel er det et større problem knyttet til kvinnelig entreprenørskap; nemlig at kvinnelige gründere sjelden klarer å få bedriften sin til å vokse. Jeg mener at dette er et minst like viktig problem å ta fatt i, for hva nytter det å oppdrive flere kvinnelige gründere dersom de hver gang starter et lite foretak med få eller ingen ansatte? Det blir få nye arbeidsplasser å skape på den måten. Det må fokuseres på å motivere kvinner til ekspansjon i sin bedrift.

Dersom dette skal la seg gjøre, kan det være nyttig å kartlegge årsakene til hva som faktisk gjør at kvinner ikke har like store ambisjoner for å drive stort enn det menn har. Jeg mener at

det er relevant å studere finansiell, sosial, og menneskelig kapital i denne sammenheng fordi det er disse ressursene som legger grunnlaget for hvorvidt en bedrift kan lykkes. Kapitalen er gründerens verktøy for å oppnå målene han/hun ønsker med sin virksomhet. Gründere som innehar store ressurser innen de tre kapitaltypene, kan nå mye lengre enn de som ikke har klart å opparbeide seg tilstrekkelige hjelpemidler. Dersom det har seg slik at kvinner innehar færre ressurser innen kapitaltypene enn hva menn har, så kan dette bety at de lave vekstambisjonene deres er farget av ressursmangelen.

## **1.2. Problemstilling**

Det har vært forsket svært lite på hva som skiller menn og kvinner hva angår deres måte å anskaffe seg ressurser i form av finansiell, menneskelig og sosial kapital. Derfor er dette interessant og givende for meg å se nærmere på. Den første problemstillingen er følgende:

### **1) Hvilke skjevheter finnes det blant kvinnelige og mannlige gründere når det kommer til vekstambisjoner og finansiell, sosial og menneskelig kapital?**

For å finne ut hva som gjør at de eventuelle ulikhetene mellom kvinners og menns vekstambisjoner eksisterer, er det interessant å undersøke om det er en sammenheng mellom finansiell, menneskelig og sosial kapital og kvinners vekstambisjoner. Den andre problemstillingen er dermed følgende:

### **1. Hvilken sammenheng er det mellom kvinners vekstambisjoner og finansiell, sosial og menneskelig kapital?**

## **1.3. Avgrensning**

Jeg har i denne oppgaven valgt å fokusere mest på kvinnelige entreprenører. Jeg ønsker å finne ut hva som påvirker kvinnelige gründere når det kommer til finansiell, sosial og menneskelig kapital, og hvorfor disse faktorene spiller en rolle. Det er relevant å sammenlikne menn og kvinners vekstambisjoner, samt å finne ut hva som skiller mannlige og kvinnelige gründeres ressurser innen finansiell, sosial og menneskelig kapital. Dette gjør det lettere å forstå hvorfor og hvordan ressursene kan ha en eventuell betydning for kvinners ambisjoner om vekst.

Vekstambisjoner er den avhengige variabelen, og finansiell, sosial og menneskelig kapital er de tre uavhengige variablene. Vekstambisjoner måles ved å undersøke respondenten mening om sannsynligheten for heltidsarbeid, ansettelse av andre og høy omsetning. Finansiell kapital måles ved lån og egenkapital. Sosial kapital måles ved grad av rådgivning fra andre. Menneskelig kapital måles ved utdanningsnivå og grad av arbeids- og ledererfaring.

#### **1.4. Oppgavens struktur**

Etter å ha introdusert oppgaven, fortsetter jeg med å beskrive de teoretiske perspektivene i oppgaven. Jeg starter med å presentere begrepet vekstambisjoner, og diskuterer deretter hvilke forhold som spiller inn for ambisjoner hos etablerere, samt ulikheter mellom menn og kvinner innen dette emnet.

Videre kommer metodekapitlet, som beskriver hvordan datainnsamlingen foregår. Først beskrives hvilke data som er brukt og hva disse omfatter. Deretter kommer en beskrivelse av operasjonaliseringen av variablene som er valgt ut fra sekundærdataene. Til slutt kommer det et delkapittel hvor dataene evalueres i forhold til reliabilitet og validitet.

Det neste kapitlet beskriver hvilke analyser som har blitt gjort, og hvordan de har foregått. Her kommer også en beskrivelse av dataanalyseprogrammet SPSS og forklaringer på hva de bivariante analysene omfatter. Jeg beskriver deretter hvilke teknikker jeg har brukt for å analysere henholdsvis vekstambisjoner, finansiell, sosial og menneskelig kapital samt sammenhengen mellom vekstambisjoner og de ulike kapitaltypene. Til slutt kommer et kapittel hvor resultatene av alle analysene presenteres, samt et konklusjonskapittel hvor jeg forklarer resultatene og beskriver hvilken sammenheng de har med tidligere litteratur. Dette kapitlet omfatter også forslag til hva som kan gjøres for å motivere til vekst i kvinneeide bedrifter, begrensninger ved denne oppgaven og forslag til hva som kan forskes videre på.

## 2. Teoretiske perspektiver

Dette kapitlet fokuserer jeg på de teoretiske perspektivene rundt vekstambisjoner i nyetablerte bedrifter. Først ser vi nærmere på den avhengige variabelen, vekstambisjoner til nyetableringer gjort av både kvinner og menn. Deretter ser vi på kjønnsforskjeller, og diskuterer hva det er som gjør at disse forskjellene eksisterer. Hva som motiverer til vekst er sentralt her. For å forklare dette nærmere, tar vi utgangspunkt i finansiell, sosial og menneskelig kapital, og forklarer hvilken betydning disse ressursene har for vekst i en virksomhet samt viser hvilke forskjeller det finnes mellom kvinner og menn når det gjelder anskaffelse av de ulike kapitaltypene. Disse perspektivene, samt den avhengige variabelen vekstambisjoner, utgjør forskningsmodellen. Denne modellen presenteres helt til slutt.

### 2.1. Forhold vedrørende vekstambisjoner i nyetablerte bedrifter

Nyetablerte bedrifter kan ha nokså ulike ambisjoner når det gjelder hvor stor etablereren ser for seg at den nye virksomheten skal bli. Noen ønsker å skape sin egen deltidsbedrift, mens andre starter enkeltmannsforetak og ansetter ingen andre i bedriften sin. Noen er mer komfortable enn andre med å ha en liten bedrift som har en lav omsetning, mens andre ønsker å vokse seg så stor som mulig.

Det er gjort flere studier på nyetablerte bedrifter og deres vekstambisjoner, for eksempel av Kolvereid og Isaksen (2005) som undersøkte vekstambisjoner blant bedrifter som registrerte seg i 2002. Her kommer det frem at norske nyetableringer ofte er små, og at få av dem har tatt opp lån på 100 000 kroner eller mer samt investert 100 000 eller mer i egenkapital. Det viser seg også at bare nesten en fjerdedel av norske bedrifter har ambisjoner om å skape en heltidsbedrift samt å ansette flere enn seg selv i virksomheten. I utvalget som studien baserte seg på, var det 42,3 % av respondentene som svarte at de verken hadde ambisjoner om å arbeide heltid i bedriften eller ansette noen andre i løpet av det første året. Hele 29,1 % av utvalget var såkalte enkeltmannsforetak, det vil si at respondentene svarte at de skulle jobbe heltid i bedriften sin, men ikke ansette noen andre. 5,6 % av utvalget var entreprenører som ikke hadde tenkt å jobbe heltid i sin bedrift, men likevel hadde tenkt å ansette noen andre. Da er det dermed bare 23 % av bedriftene som kan karakteriseres som ambisiøse bedrifter, det vil si at de både arbeider fulltid og ansetter andre.

### 2.1.1. Vekstambisjoner hos menn og kvinner

Det kan altså se ut som at det er en trend at nyoppstartede bedrifter i Norge er og forblir relativt små, da det er rimelig å anta at dersom man ikke har ambisjoner om å satse stort, så gjør man som regel ikke det heller. Det kan altså forventes at både menn og kvinner har lave ambisjoner om ekspansjon. Det viser seg imidlertid at det er større sjanse for å skape et enkeltmannsforetak eller en deltidsbedrift dersom man er kvinne, og at det samtidig er mindre sjanse for høy omsetning (Foss og Ljunggren, 2006).

Cliff (1998) har gjennom kvalitative studier funnet at terskelen for når kvinner ønsker at bedriften ikke skal vokse lenger er lavere enn hos menn. Denne terskelen representerer hvilken bedriftsstørrelse entreprenøren er komfortabel med å drive i forhold til å opprettholde kontroll over organisasjonen, vie en passende mengde med tid og energi til virksomheten og balansere jobben med privatlivet. Kvinner viser seg også å være mer bekymret for risiko forbundet med hurtig vekst, og vil dermed med hensikt tilegne bedriften en langsom og stabil ekspansjonsrate. Det er en tendens at det for kvinnelige gründere er slik at personlige hensyn kommer før økonomiske hensyn i beslutningstakingsprosessen rundt bedriftsvekst.

Cliff (1998) refererer til Fisher et al. (1992) og hevder at det kvinneeide bedrifter generelt sett ofte er mindre enn bedrifter eid av menn, både når størrelse er målt i inntekt, antall ansatte eller grad av profitt. Dessuten viser det seg også at bedrifter ledet av kvinner vokser saktere enn de som har mannlige ledere. Årsakene til disse tingene kan være mange og komplekse, og de kan ha med forhold å gjøre som ligger langt tilbake i tid. Forskere hevder at det delvis skyldes at kvinner ofte ikke har like klare intensjoner om vekst som det menn har. Kvinner har en høyere terskel for vekst enn det menn har. Det må altså ligge flere forhold til rette før en kvinnelig entreprenør skaper en vekstbedrift (Foss og Ljunggren, 2006).

Feministiske studier foreslår at kvinner og menn har ulike kvaliteter, verdier og måter å tenke på, som skyldes tidlige sosialiseringprosesser. Cliff (1998) viser til Eagly og Wood (1991), som hevder at det forventes at menn skal besitte kvaliteter som selvsikkerhet, egenutvikling og at de skal hige etter makt, mens kvinner skal besitte kvaliteter som hengivenhet og sympati for andre. Cliff refererer også til Travis et al., 1988; Unger og Crawford, 1992 og Williams, 1987, som gjennom empiriske studier har funnet at menn viser seg å legge mer verdi i økonomisk verdi og kvantitative mål for suksess, som for eksempel status og velstand. Kvinner legger derimot mer verdi i sosiale verdier og kvalitative mål for suksess, som for

eksempel selvrealisering og mellompersonlige relasjoner. Dette viser at menn og kvinner har ulike syn på verdien av ekspansjon, og at kvinner ikke er like opptatt av et mål om størrelse.

Som studien av Kolvereid og Isaksen (2005) viser, er det flere kvinner som velger å la bedriften sin forbli liten. I denne studien fant de at det er kjønnsforskjeller angående det å ansette noen i bedriften. 27,1 % av mennene hadde ambisjoner om å ansette folk, mot 17,9 % av kvinnene. Å forklare dette bare ved å si at kvinner og menn er ulike personer med ulike egenskaper, blir for enkelt. Faktorene som spiller inn på entreprenørers ambisjoner om vekst i bedrifter handler om motivasjon, utdanning, bransjetilhørighet og andre organisasjonsmessige variabler.

### 2.1.2. Faktorer som fremmer vekstambisjoner

Det viser seg at kvinner og menn har ulike motivasjonsfaktorer når det kommer til vekst i bedriften sin. Som referert av Settem (2009) fremkommer det i en svensk undersøkelse gjort av Wiklund, Davidsson og Delmar (2006) at det er 8 ulike faktorer som stimulerer til vekst i kvinneeide bedrifter. Det er kun de tre viktigste faktorene som blir lagt frem i denne undersøkelsen, og styrken måles i korrelasjon. Disse tre er selvstendighet, kontroll og personlig inntekt (se tabell nedenfor).

**Tabell 2.1. – Faktorer og vekstambisjoner for svenske kvinnelige entreprenører**

<b>Faktor</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Styrke</b>
1	Selvstendighet – En økning i frihetsfølelsen til entreprenøren har den sterkeste effekten på vekstambisjonene til entreprenøren.	0,30
2	Kontroll – Hvis entreprenøren opplever vekst i sin opplevelse av kontroll, bidrar dette til et større ønske om vekst.	0,19
3	Personlig inntekt – Økning i personlig inntekt fører tilsynelatende til et sterkere ønske om vekst.	0,19

*Settem (2009:16).*

Som tabellen viser, er det helt klart selvstendighet som er den viktigste faktoren for motivasjon hos kvinnelige entreprenører. I følge den samme undersøkelsen var det for mennene trivsel hos de ansatte som var den største motivasjonsfaktoren. Det viser seg at kvinner har et mer kvalitativt fokus rettet på vekst, mens mennene føler mer at vekst dreier seg om kvantitative mål som omsetning og antall ansatte. Siden kvinnes mål for vekst handler mye om trivsel og kontroll, kan dette ha en sammenheng med at kvinnelige entreprenører har mindre vekst i deres virksomhet enn det menn har. De ønsker ikke at jobben skal gå ut over privatlivet, og er veldig opptatt av at familie og forpliktelser i hjemmet ikke skal settes til side (Cliff, 1998). Dette er faktorer som har mye med trivsel å gjøre, så vi kan dermed si at det kan være en større utfordring å oppfylle kvalitative mål enn det er å oppfylle kvantitative mål som bedriftsleder. Å lede en bedrift er absolutt ingen lek dersom man har ambisjoner om ekspansjon, og dermed er man nødt til å ofre mye for å få det til.

Det som jeg oppfatter som relevant når vi skal beskrive hva vekstambisjoner handler om, er hvorvidt entreprenøren ønsker å arbeide heltid, hvorvidt han/hun ønsker at flere skal ansettes i bedriften og hvorvidt han/hun har ambisjoner om høy omsetning. Det er altså mange måter å definere vekst på, men jeg mener at alle disse forholdene bør være til stede dersom man har høye vekstambisjoner.

I Norge er det en tendens at kvinner arbeider deltid. Hele 44 % av alle sysselsatte kvinner i Norge jobber deltid mot 13 % av menn (Kolvereid og Jenssen, 2006). Dette statistiske målet viser at kvinner velger å bruke mindre tid på jobben sin slik at de lettere kan kombinere den med hverdagssysler som husarbeid og barneoppdrag. Det er også en tendens at det for kvinnelige entreprenører er tryggest å være liten. Siden kontroll blir betraktet som noe som ofte er svært viktig for en kvinnelig bedriftseier, vil bare det å ansette noen medføre store utfordringer. Mange spør seg om de eventuelle nyansatte vil være like ivrig som dem selv, og er derfor redd for å gi fra seg ansvar fra arbeid som de helst vil ha styring over selv (forskningsradet.no). Tatt tabell 2 i betraktning, er det trolig slik at kvinneeide bedrifter i tillegg sjelden har en spesielt stor omsetning ettersom det kan se ut som at kvantitative mål ikke er høyest prioritert.

## **2.2. Ressurser**

Det er altså mye som kan tyde på at kvinner generelt sett har lave ambisjoner om vekst i sin virksomhet fordi de selv ønsker å være små (Foss og Ljunggren, 2006). Når vi skal forstå hvorfor det er slik, er det mange forhold som må tas i betraktning. Noen sentrale faktorer for vekstambisjoner hos entreprenører i nyoppstartede bedrifter er ressurser innen finansiell, menneskelig og sosial kapital. Måten entreprenøren skaffer seg og anvender de ulike kapitaltypene kan være nokså avgjørende for hvorvidt virksomheten vil vokse seg stor eller ikke. Den finansielle kapitalen dreier seg om hvilke økonomiske ressurser entreprenøren har, og er helt avgjørende for hvorvidt man kan få en bedrift opp og gå. Menneskelig kapital omfatter utdanning, kompetanse og eventuell erfaring som entreprenøren innehar. Flere undersøkelser viser at utdanning er positivt korrelert med bedrifters resultater. Også sosial kapital spiller en stor rolle for hvor vidt en bedrift presterer bra eller ikke. Nettverker som består av et antall ulike kontakter er verdifulle ressurser som gir mulighet til å dele kunnskap i mellom seg, og kan dermed påvirke vekstambisjoner (Settem, 2009).

### **2.2.1. Finansiell kapital**

Finansiell kapital er helt nødvendig for i det hele tatt å kunne starte opp en ny virksomhet, og handler om hvilke pengeressurser entreprenøren har til driften. Finansiell kapital kan anskaffes ved banklån, tilskudd fra familie og venner eller andre eksterne investorer, diverse stipender, kommunale næringsfond eller egenkapital som man selv skyter inn. Norske studier viser at hele 31,9 % av norske etablerere som starter opp uten egenkapital. Isaksen (2006) viser til at Pettersen et al. (1999) og Isaksen og Kolvereid (2005) fant at og så mye som mellom 50 og 74,2 % starter opp uten å ta opp lån i banken.

Det er et faktum at kvinner generelt sett tjener dårligere enn menn samtidig som de i tillegg har mindre formue, så dermed kan det være vanskeligere for dem å anskaffe finansiell kapital som for eksempel egenkapital og banklån med pantesikkerhet (Settem, 2009). Til gjengjeld kan det være lettere for kvinner å motta etablererstipender ettersom det i nyere tid har blitt satset mest på kvinneeide bedrifter når stipender skal deles ut (Foss og Ljunggren, 2006), men denne typen stipender er ofte såpass små at det ikke gjør en vesentlig forskjell i forhold til egenkapital og lån. Under viser en tabell som illustrerer forskjellene mellom kvinners og menns inntekt og eiendeler.



**Tabell 2.2.: Fordeling av inntekt og eiendeler i Norge**

År	Inntekt (tall i %)		Eiendeler og kapital (%)	
	1999	2002	1999	2002
<b>Kvinner</b>	37,9	38,4	34,6	35,7
<b>Menn</b>	62,1	61,6	65,4	64,3

*Hentet fra Settem (2009:21).*

Finansiell kapital er av mange sett på som den viktigste faktoren i etableringsprosessen, og dermed også det største hinderet for kvinnelige entreprenører. Kvinner må ofte låne penger fra venner eller familie, og dette er sjelden en særlig omfattende lånekilde (Settem, 2009). Settem refererer også til en undersøkelse gjort av Brush (2002) i USA, hvor kvinner i gjennomsnitt har omtrent halvparten så stor oppstartskapital som menn. Tilgangen på finansielle ressurser er tydeligvis svært skjevt fordelt mellom kjønnene, og kan ha en sammenheng med vekstambisjoner. Når man har knapp tilgang på økonomiske midler er det vanskelig å se for seg store forandringer og ekspansjon av bedriften i fremtiden, så derfor kan for eksempel en lav startkapital være med på å senke motivasjonen til vekst for kvinnelige aktører (Settem, 2009).

Det vil helt klart vokse frem store likviditetsutfordringer i forbindelse med vekst i en virksomhet. Banker spiller en betydningsfull rolle i vekstfasen, og dersom man stiller med en liten startkapital kan det bli svært vanskelig å ta opp et stort nok lån (Foss og Ljunggren, 2006). Dette gjør at kvinner møter en økonomisk barriere som hindrer dem i å tenke stort når de skal starte opp en bedrift. Det kan også være nærliggende å anta at kvinner er mindre villig til å bruke investorer til å finansiere prosjektet sitt, siden det medfører at de er nødt til å gi fra seg en viss grad av kontroll. Som Settem (2009) fant i Wiklund et al. (2006) sin studie, er trolig kontroll en av de viktigste faktorene som motiverer til vekst av en virksomhet hos kvinnelige entreprenører. Dette er vanskelig å få til dersom man er avhengig av investorer for å finansiere selskapet. Dessuten vil private investeringselskap som regel bare gå inn i prosjekter som har høy risiko og er høyteknologiske. Når vi da vet at kvinnelige entreprenører som regel starter små bedrifter som heller ikke har teknologiprofil, er det urealistisk å tro at slike selskaper ofte blir brukt som investeringskilde av kvinneeide bedrifter (Kolvereid og Jenssen, 2006).

Såkorninvestfond er en annen mulighet for finansiering av en nyetablert virksomhet. I Norge hadde vi per 2004 seks såkorninvestfond, og disse støttes delvis av private investorer og delvis av offentlige investorer. Disse fondene tar sikte på å bidra med kunnskap og kompetanse i tillegg til finansielle midler. Dessverre er det likt for såkorninvestfondene som for private investeringsselskap – de investerer stort sett i mannsdominerte bransjer. Gjennom en undersøkelse fra 2003 viste det seg at 42 % av fondenes investeringer er i IKT, 17 % i bioteknologi, 8 % i marin sektor, 6 % i offshore og 27 % i andre bransjer. Andre bransjer trenger ikke nødvendigvis å være særlig kvinnerettet. Dette viser at behovet for finansiell kapital kan være noe som senker kvinners vekstambisjoner betraktelig, siden det viser seg å være svært vanskelig å skaffe investorer som kan stille med store summer. Offentlig finansiering i form av etablererstipender og kommunale næringsfond satser mye på kvinnelige entreprenører, men likevel er det ofte mye mer som kreves for å styrke likviditeten nok til at bedriften kan søke andre investeringskilder.

### **2.2.1.1. Egenkapital og lån**

Hva vi definerer som finansiell kapital kan være veldig forskjellig, men jeg mener at det mest relevante er egenkapital og lån, fordi det er dette som legger grunnlaget for hvorvidt en bedrift kan settes til livs. Uten egenkapital eller lån er det vanskelig å vokse som bedrift. Hvordan entreprenøren finansierer prosjektet sitt i oppstartsfasen er en aktuell definisjon på begrepet. Her er det for eksempel relevant å finne ut noe om hvor mange finansieringskilder entreprenørene bruker når de skal starte bedrift, og hvor mye de har i lån og ekstern egenkapital. Siden vi allerede vet at kvinner generelt sett tjener dårligere enn menn, er det også trolig at de vil ha en relativt liten lånesum i gjennomsnitt.

Som nevnt, er det få virksomheter i Norge som i noen særlig stor grad velger å bruke eksterne investorer til prosjektene sine. Likevel kan det være interessant å se om det er noen kjønnsmessige forskjeller her, ettersom det antas at kvinner er mindre villige til å gi fra seg kontroll. Samtidig er det ikke sikkert at det eksisterer betydelige kjønnsmessige forskjeller, med tanke på at det generelt sett tyder på at det ikke er vanlig at norske bedrifter gir fra seg store eierandeler.

For å undersøke om finansiell kapital spiller en betydelig rolle for en kvinnelig entreprenørs vekstambisjoner, kan det være relevant å studere hvor vidt det for eksempel er en

sammenheng mellom hvor mye bedriften har i egenkapital og intensjoner om vekst i form av heltidsarbeid, antall ansatte og omsetning. Det kan også være interessant å finne ut om kontroll har en betydning for hvor store vekstambisjoner entreprenøren har. Det kan eksempelvis være rimelig å anta at dersom en entreprenør ikke har store ambisjoner om å sysselsette noen andre enn seg selv i bedriften, så har hun sannsynligvis et behov for kontroll og selvstendighet og ønsker dermed å ta beslutninger på sine egne premisser. Det kan tenkes at dette er noe som gjenkjenner en kvinnelig entreprenør. Likevel er det viktig å huske på at å ansette noen ikke nødvendigvis behøver å bety at man automatisk får mindre kontroll over beslutninger som skal tas. Man behøver ikke å ta de ansatte inn i ledelsen, men likevel er det naturlig at jo flere ansatte en har, jo større sjanse er det for at man er nødt til å tilpasse seg andres behov og ønsker.

### **2.2.2. Sosial kapital**

Sosial kapital handler om relasjonene og nettverkene entreprenøren skaper rundt sin bedrift (Foss og Ljunggren, 2006). Sosial kapital er en viktig ressurs, spesielt i en bedrifts oppstartsfase. Det har blitt gjort mange studier som viser at entreprenører er avhengig av sine sosiale relasjoner, og at disse ofte gir dem tilgang til kritiske ressurser som utveksles gjennom samarbeid og støtte. Gjennom sosiale nettverk har entreprenøren tilgang til menneskelig kapital som han eller hun ikke innehar selv, fordi de personene som inngår i det sosiale nettverket har kompetanse, utdanning og erfaring som entreprenøren kan lære av. I et nettverk er det for eksempel mange som har vært igjennom fasen med bedriftsetablering før, så på den måten kan man få verdifulle tips og råd samt hente motivasjon hos andre som vet hvordan en turbulent oppstartsfase kan utspille seg. I tillegg kan sosial kapital også gi tilgang til investering, noe som helt klart er relevant for bedriftens vekst ([www.sivil.no](http://www.sivil.no)).

Et sosialt nettverk består av ulike relasjoner med forskjellig styrke. Her inngår både forretningsforbindelser, familie og venner. Vi skiller også mellom direkte og indirekte kontakter. Direkte kontakter er kontakter som entreprenøren har en direkte relasjon med, altså de personene i nettverket som entreprenøren kommuniserer med selv. De indirekte kontaktene er de som entreprenøren har kontakt med gjennom de direkte kontaktene. Det er viktig at nettverket består av personer som har varierende kunnskap og erfaring, slik at bredden av ressurser blir størst mulig (Jenssen, 2006).

I følge flere kilder er det også av betydning hvor sterk relasjonene er. Jenssen (2006) refererer til at Ganovetter (1973, 1982) for eksempel hevder at mange svake bånd i et nettverk vil gi tilgang til store mengder variert informasjon. I følge andre forskere er det sterke bånd som er mest fordelaktig i et nettverk. Gjennom vennskap kan man få tilgang til ressurser som man ikke får gjennom svake bånd. Venner eller familie er ofte mye mer behjelpelige fordi de står deg nær og dermed ønsker å hjelpe. Jenssen (2006) referer også til Burt (1992, 1997), som mener at båndenes styrke ikke er særlig relevant for tilgangen til viktige ressurser, men at det er redundansen i nettverket som er av betydning. Dersom redundansen i et nettverk er høy, betyr det at "alle kjenner alle". Her kan det være lite variert informasjon å innhente, fordi alle snakker med hverandre og du kan få mesteparten av informasjonen ved å snakke med få personer. Dersom redundansen derimot er lav og entreprenøren har mange kontakter som ikke kjenner hverandre, kan dette gjøre at informasjonen som innhentes er mer pålitelig. Dersom entreprenøren får samme informasjon fra ulike kontakter i nettverket uten at de har snakket med hverandre, styrker det troverdigheten til informasjonen.

Som Jenssen (2006) refererer til, ble det i en studie gjort av Greve (1995) funnet at kvinnelige entreprenører har en signifikant større andel av familiemedlemmer i nettverket sitt enn det menn har. Gjennom annen forskning er det også funnet at kvinnelige entreprenører generelt sett har flere sosiale kontakter enn menn. Uavhengig av utdanningsnivå, viste det seg gjennom samme undersøkelsen at kvinner har et bredt nettverk av mange ulike sosiale kontakter, mens menn som er lavt utdannet har en lavere andel sosiale kontakter enn menn som er høyt utdannet. Det viser seg i tillegg at menn som er høyere utdannet også har en større variasjon av kontakter i sitt nettverk.

I Norge vet vi lite om hvilke forskjeller som eksisterer når det kommer til kvinners og menns sosiale nettverk, fordi det er gjort svært få studier omkring dette temaet. Det er vanskelig å si noe om hvilke motiver kvinner har for eksempelvis å ha flere familiemedlemmer i nettverket sitt eller i det hele tatt ha flere sosiale kontakter enn det menn har. Siden vi likevel vet at kvinner har vanskeligere for å komme i kontakt med investeringselskaper og fond, så kan det tenkes at deres nettverk består av færre personer som har mye erfaring innen bedriftsetablering, og mer av personer som de kjenner fra før av og som ikke nødvendigvis har kunnskap og kompetanse på området. Såkorninvestfond er som nevnt også til for å bidra med kunnskap og erfaring ved å sette kompetente personer inn i styrene i de virksomhetene de investerer i. Når kvinner både har liten tilgang på, og ofte ikke ønsker å involvere private

investorer i selskapet sitt, er det nærliggende å tro at dette er med på å senke ambisjonene om å ekspandere (Foss og Ljunggren, 2006).

### **2.2.2.1. Rådgivning**

En relevant måte å måle sosial kapital på er å undersøke i hvor stor grad en entreprenør har tatt i mot rådgivning i prosessen med å etablere bedrift. Relevante rådgivningskilder kan være familie eller banker. Vi har tidligere nevnt at studier viser at kvinner i større grad enn menn bruker familie som rådgivere, men samtidig at de ikke har særlig mye med banker å gjøre.

Det er bemerkelsesverdig om rådgivning fra banker og familie har en sammenheng med vekstambisjoner hos kvinnelige entreprenører, da det kan antas at et større nettverk gir større mulighet til å lære seg hvordan man driver stort. Samtidig kommer det mye an på hvordan dette nettverket er sammensatt, og hvilken type kontakter det består av. Kanskje kan et nettverk bestående av bare familiemedlemmer føre til at vekstambisjonene senkes, fordi det i noen tilfeller kan bety at entreprenøren ikke ønsker å ha noe med banker eller private investorer å gjøre av den grunn at ekspansjon ikke er aktuelt eller særlig ønskelig.

Det kan også tenkes at kvinners vekstambisjoner har en sammenheng med rådgivning fra banker. Dersom en entreprenør har et nettverk som banker utgjør en betydelig del av, kan det tenkes at han/hun har ambisjoner om å oppnå høye kvantitative mål. Samtidig er banker i mange tilfeller en helt nødvendig ressurs i et nettverk, da mange som starter opp ny bedrift er uerfaren og trenger helt grunnleggende råd i forhold til likviditet og lønnsomhet. Dermed behøver det ikke å være en sammenheng mellom disse to variablene i det hele tatt.

### **2.2.3. Menneskelig kapital**

Menneskelig kapital er kort sagt entreprenøren kompetanse og ferdigheter som fremkommer gjennom yrkeserfaring og utdanning (Foss og Ljunggren, 2006). Dette er ofte sett på som den mest verdifulle ressursen en virksomhet har. Menneskelig kapital kan økes gjennom opplæring og utdanning, og kan for eksempel være en sentral faktor når man forsøker å forklare hvorfor noen land er fattige mens andre land er velstående. De nordiske landene har siden andre verdenskrig satset stort på utdanning, og utdanningsnivået har i gjennomsnitt økt betraktelig i disse landene. Det har vist seg at den økonomiske veksten samtidig har vært sterk

i denne perioden ([www.duo.uio.no](http://www.duo.uio.no)). På den måten kan vi trekke en parallell til entreprenøriell vekst, og si at menneskelig kapital er en viktig faktor når man skal forklare hvorfor noen virksomheter vokser mens andre ikke gjør det.

Det er imidlertid få studier som forteller i hvor stor grad menneskelig kapital har betydning for vekst i entreprenørielle bedrifter (Foss og Ljunggren, 2006). Foss og Ljunggren refererer til en studie gjort av Foss (1994), hvor man fant at ulike former for menneskelig kapital kunne ha en betydning for risikovillighet. Denne studien ble foretatt på fiskerinæringen, og Foss fant at de med høyere utdanning var mindre villige til å ta risiko enn de med menneskelig kapital i form av teknisk og industriell erfaring. Disse resultatene kan knyttes opp til en undersøkelse gjort av Kolvereid (1992) der han kom frem til at utdanning kan gjøre entreprenører mer ambisiøse i forhold til vekst, mens eksempelvis yrkeserfaring ikke gir denne virkningen.

Når det gjelder forskjeller mellom menn og kvinner i utdanningsmønster, er det en klar tendens at kvinner dominerer sektoren av yrkesrettede og korte utdanninger for helse, omsorg og service. Det er flere menn som tar høyere utdanning (universitetsutdanning utover 4 år). Dette kan henge sammen med at høyere utdanning gir større ambisjoner for vekst i foretaker, og at menn ofte har høyere ambisjoner enn kvinner (Foss og Ljunggren, 2006). Det viktigste er likevel at menn og kvinner velger ulike utdanningsløp. 83 % av alle som gjennomfører studier innen helse-, sosial- og idrettsfag er kvinner. Kvinner utgjør også 75 % av de uteksaminerte studentene i lærerutdanninger, 64 % i humanistiske og estetiske fag og 60 % i samfunnsfag og juridiske fag. Av studentene som derimot velger å fullføre en utdanning innen samferdsels- og sikkerhetsfag, er 80 % av dem menn. 73 % av de som tar studier innen naturvitenskapelige-, håndverks- og tekniske fag er menn (Jenssen et al. 2006:266).

Det er verdt å merke seg at forskjellene mellom kvinnelige og mannlige bedriftsetablerere altså starter allerede når de som studenter begynner å velge hva de ønsker å spesialisere seg på. Det er slik at det tradisjonelt sett er visse yrker som bare passer for jenter, og visse yrker som bare passer for gutter. Mens gutter blir bilmekanikere, snekkere og elektrikere, blir jenter hjelpepleiere, frisører, barnehageassistenter og blomsterdekoratører. Det er fortsatt slik at det bare unntaksvis skjer at en jente for eksempel blir elektriker eller at en gutt blir hjelpepleier, så vi kan uten tvil kategorisere kvinner og menn i ulike bransjer. Dessverre blir de bransjene kvinner ofte havner i sett på som lite nyskapende. En stor del av kvinnene havner dessuten i offentlig sektor, og de utgjør to tredjedeler av alle statlige ansatte. 37 % av privat sektors ansatte består av kvinner (Jenssen et al. 2006). I privat sektor er det lettere å ta lærdom av

hvordan logikken i å drive bedrift fungerer, og dermed kan dette ha betydning for hvor vidt lysten til å drive for seg selv er tilstede. Derfor er dette en faktor som spiller inn når vi skal forstå hvorfor menn har større ambisjoner for virksomheten sin enn det kvinner har (forskningsradet.no).

Noen feministiske studier hevder at dersom kvinner hadde den samme yrkeserfaringen, utdanningen og andre menneskelige ressurser som menn så hadde de hatt like høye ambisjoner også. Kvinnelige entreprenører viser seg i følge tidligere studier å ha mindre oppstartserfaring enn menn, og mangelen på slik erfaring kan gjøre at kvinner tviler på egen evne til å takle selskaper som er i relativt stor vekst, og kan dermed med hensikt sørge for at deres virksomhet har begrenset vekst (Cliff, 1998).

Når kvinner starter en virksomhet, er det ofte slik at de ikke er helt klar over hvor stort ansvar de har som entreprenør, og møter derfor store utfordringer hva angår å kombinere det profesjonelle med det private. Gjennom data fra personer som har blitt tildelt etablererstipend fra Innovasjon Norge, viser det seg at to tredjedeler av kvinner som starter opp bedrift i Norge har barn som bor hjemme (Foss og Ljunggren, 2006). Det er kvinnen som har rollen som hovedforelderen og den som tar seg av hjemmet, og dette kan gjøre at vekstambisjonene hos kvinner blir begrenset fordi de frykter at et større ansvar for jobb vil kunne gå utover familie og ekteskapelig forhold. Menn har derimot ofte rollen som hovedforsørgeren økonomisk sett, og dette passer dermed fint med å lede et stort firma. Som et resultat av disse strukturelle variasjonene, kan kvinnelige entreprenører få en følelse av at de har utilstrekkelige ressurser for å drive vekst i en virksomhet. Dette gjelder spesielt mangelfull erfaring og mangel på frihet fra ansvar i husholdet (Cliff, 1998). Cliff refererer til Lee-Gosselin og Gris  (1990), som hevder at kvinnelige entreprenører imøtekommer disse begrensningene ved å tilegne seg lavere vekstambisjoner med vilje.

Det er altså en tendens at det for kvinnelige entreprenører er tryggest å være liten. Siden kontroll blir betraktet som noe som ofte er svært viktig for en kvinnelig bedriftseier, vil bare det å ansette noen medføre store utfordringer. Mange spør seg om de eventuelle nyansatte vil være like ivrig som dem selv, og er derfor redd for å gi fra seg ansvar fra arbeid som de helst vil ha styring over selv (forskningsradet.no).

### **2.2.3.1. Utdanning**

Menneskelig kapital er som nevnt definert som entreprenørens kompetanse og ferdigheter. Utdanning er en viktig del av en entreprenørs menneskelige kapital, fordi det er gjennom utdanning man opparbeider seg kunnskap og dermed har mulighet til å tilegne seg kompetanse ved å ta kunnskapen i bruk i praksis. Det kan være god grunn til å tro at høyere utdanning gir høyere ambisjoner om vekst, fordi man har større kunnskap etter en lengre utdanning, men samtidig kan det også gjøre at man blir mer klar over hva det innebærer å starte opp en virksomhet og dermed lettere innser hvor hardt arbeid som skal til. Når man er ung og uerfaren er det lett å tenke litt for snevert og kanskje glemme hvilke ofringer man faktisk må gjøre dersom man skal lykkes som stordrivende entreprenør. Samtidig har man vanligvis mindre forpliktelser hva angår familieforøkelse og ekteskap når man er ung, og derfor er man også villig til å jobbe mer.

### **2.2.3.2. Erfaring**

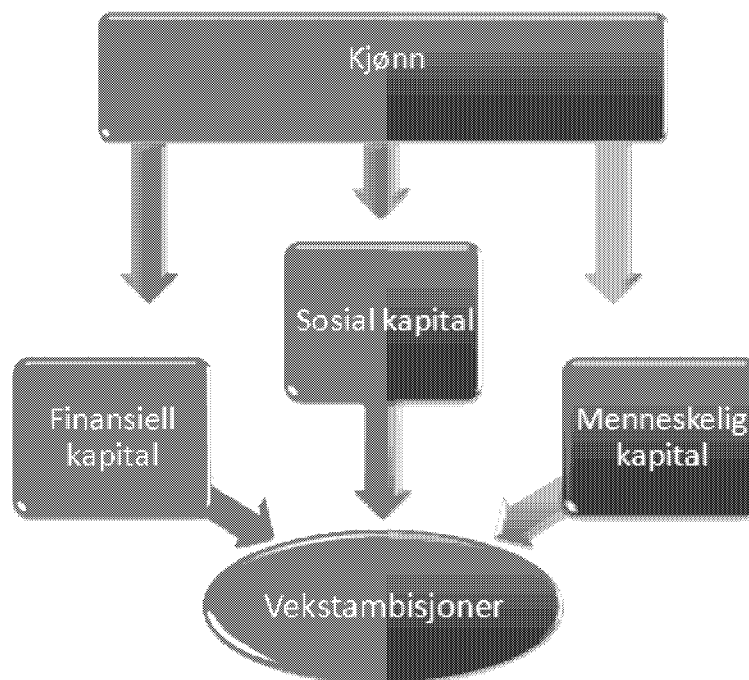
Arbeids- og ledelseserfaring er faktorer som spiller trolig en viktig rolle når vi skal forklare hvorfor noen bedrifter vokser seg store, mens andre ikke gjør det. Gjennom erfaring tilegner man seg kompetanse og motivasjon, fordi man tar kunnskapen sin med ut i praksis. Det kan være relevant å undersøke om entreprenører har eller har hatt en ledende stilling i andre bedrifter, for på den måten å finne ut hvordan det ligger an med arbeidserfaringen. Lang arbeidserfaring er en fordel når man skal starte opp bedrift, fordi det medfører at man har ofte har større kunnskap og kompetanse og dermed kan ta bedre beslutninger. Dette kommer imidlertid an på hvorvidt arbeidserfaringen kommer fra tidligere bedriftsetableringer eller fra arbeid som ansatt i en annen bedrift. Dersom den tidligere bedriften han/hun har vært ansatt i har mye til felles med den nåværende bedriftsetableringen, er det trolig at han/hun har et bedre grunnlag til å ta gode beslutninger i problemstillinger rundt den nye bedriften. Likevel er det trolig at ledererfaring er mest interessant, da det er rimelig å tro at denne typen erfaring er mest relevant for beslutningstaking.

Forskere har som nevnt kommet fram til at kvinnelige gründere ofte har betydelig mindre erfaring enn menn, både når det kommer til ledelseserfaring og generell arbeidserfaring. Om ledererfaring generell arbeidserfaring kan påvirke kvinnelige entreprenørers vekstambisjoner, er usikkert. En nyutdannet student kan på en side ha store ambisjoner fordi hun kanskje er ung



og ikke har så stor forståelse for hvor mye arbeid og hvilke forpliktelser det medfører å drive en vekstbedrift. Samtidig er det kanskje mest realistisk at en person som ikke har noen erfaring i det hele tatt ønsker å starte sin første bedrift forsiktig og med fokus på risikoaversjon. Da er det naturlig at vekstambisjonene ikke er veldig høye. En person som har gjort dette før, eller som i hvert fall har vært med på å lede en bedrift tidligere, har sannsynligvis bedre kvalifikasjoner til å satse på prosjekter som innebærer risiko.

### 2.3. Oppsummering



Forskningsmodellen ovenfor summerer opp de teoretiske perspektivene som har blitt diskutert i dette kapitlet. Vekstambisjoner er den avhengige variabelen, og blir diskutert med hensyn på at Norges nyetableringer er og forblir små. Hypotesen om at kvinner har lavere vekstambisjoner enn menn blir drøftet. Finansiell, sosial og menneskelig kapital har betydning for vekstambisjoner hos entreprenører, og det er grunn til å tro at kvinner og menn innehar ulike ressurser innenfor kapitaltypene.

## Vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere

Den avhengige variabelen, vekstambisjoner, omfatter ambisjoner om heltidsarbeid, ansettelse av flere personer og fremtidig omsetning. Det er forventet at kvinner i større grad jobber deltid, oftere starter enkeltmannsforetak, sjelden ansetter mange personer i bedriften sin og sjelden har en høy omsetning.

Den første uavhengige variabelen er finansiell kapital, og denne omfatter egenkapital og lån. Vi har presentert en forventning om at finansiell kapital som egenkapital og lån har en positiv innvirkning på vekstambisjoner. Jo høyere egenkapital entreprenøren har, jo bedre forutsetninger har han/hun til å ekspandere. Det samme gjelder lån. Ettersom kvinner tjener dårligere enn menn i gjennomsnitt, vil de ha mindre egenkapital tilgjengelig og samtidig mindre muligheter til å ta opp lån i banken. Det forventes at dette virker negativt inn på vekstambisjonene hos kvinnelige bedriftsetablerere.

Sosial kapital er den andre uavhengige variabelen og omfatter rådgivning fra banker og familie. Tidligere forskning viser at kvinner har flere kontakter i sitt nettverk som er av familiær art. Det foreligger også en forventning om at sosial kapital er positivt for vekstambisjoner i et foretak. Dersom det stemmer at kvinner får lite rådgivning fra banker i sin oppstartsfasen, kan det tenkes at dette har en innvirkning på hvorvidt kvinner innehar lavere vekstambisjoner enn menn.

Menneskelig kapital er den siste uavhengige variabelen i forskningsmodellen, og handler om utdanning og arbeids- og ledererfaring. Det presenteres en forventning om at menneskelige ressurser som utdanning og erfaring påvirker vekstambisjoner i betydelig grad. Utdanning er med på å fremme kunnskap og kompetanse, og kan ha en positiv virkning på ambisjoner om vekst i et foretak. Generell arbeidserfaring og ledelserfaring er trolig med på å fremme en større forståelse for hva det innebærer å drive en egen virksomhet, og kan dermed også ha en påvirkning på ambisjonene hva vekst angår. Menn og kvinner har ulik erfaring, og kan følgelig bli påvirket på ulike måter.

### 3. Metode

Dette kapitlet beskriver metoden som er brukt til å finne svar på forskningsspørsmålene og å undersøke om resultatene samsvarer med forventningene som er formulert. I første delen av kapitlet blir forskningsdesignet beskrevet, og her blir datainnsamlingen gjort rede for. Videre beskriver jeg operasjonaliseringen, som omhandler hvilke variabler som er relevante for studien. Deretter følger en beskrivelse av hvordan analysen av de utvalgte variablene er foretatt. Hvilke analyser som har blitt gjort av variablene som henholdsvis omhandler vekstambisjoner, finansiell kapital, sosial kapital og menneskelig kapital er nøye beskrevet. Til slutt er kvaliteten på datainnsamlingen vurdert i forhold til reliabilitet og validitet.

#### 3.1. Forskningsdesign

Dersom man skal kunne oppnå målet med en undersøkelse, så er valg av riktig forskningsdesign av betydning. Formålet med en bestemt forskningsdesign handler om organisering av forskningsaktivitet og datainnsamling på en måte som lettest mulig fører til oppnåelse av målet med undersøkelsen (Johannesen et al., 2004). Til denne oppgaven er kvantitativ metode valgt, og forskningsspørsmålet besvares med bakgrunn i sekundærdata og resultater fra et tidligere utarbeidet spørreskjema.

Temaet som jeg har valgt å skrive om, har en god del forskning bak seg og det er store muligheter til å finne svar på forskningsspørsmålet gjennom sekundærdata. Begrunnelsen for å bruke kvantitativt design ligger mye i hvordan forskningsspørsmålet er formulert. Undersøkelsens formål er å forklare et fenomen, og da passer survey som datainnhentingsteknikk. Gjennom resultatene fra spørreundersøkelsen ønsker man å standardisere, som går ut på å se på likheter og variasjoner i hvordan respondentene svarer. På den måten kan man deretter generalisere resultatene fra utvalget til populasjonen, dersom utvalget kan anses som representativt for populasjonen. Survey er dessuten en relativt lett vint måte å undersøke et fenomen på, fordi man kan samle inn mye informasjon på kort tid ved å sende ut mange spørreskjemaer på en gang. Dessuten er det muligheter for å analysere dataene ved hjelp av statistiske analyseprogrammer og på den måten avdekke sammenhenger (Johannesen et al., 2004).

### **3.1.1. Datainnsamling**

For å finne svar på forskningsspørsmålet har jeg brukt ulike sekundærdata. Hovedkilden er en omfattende undersøkelse gjort av Espen Isaksen og Lars Kolvereid. Denne undersøkelsen tar sikte på å kartlegge forhold ved etablering av nye bedrifter, og omfatter over 1000 nyetableringer. Utvalget består av bedrifter som registrerte seg i enhetsregisteret ved Brønnøysundregistrene i perioden uke 21 til uke 24 i 2002 (Isaksen, 2006). Spørreskjemaet ble pretestet og deretter sendt ut til alle nyregistrerte bedrifter i denne perioden som går under kategoriene enkelpersonsforetak (ENK), ansvarlig selskap (ANS), delt ansvar (DA) og aksjeselskap (AS). Brønnøysundregistrene ble kontaktet for anskaffelse om diverse informasjon, blant annet adresse og organisasjonsform. Av de 3121 utsendte spørreskjemaene, var det 1048 av dem som kom ferdig utfylt i retur. Bortfallsanalyse ble foretatt, og det viste seg ved hjelp av krystabulering og kjiqvadrat-analyse at det ikke foreligger noen signifikante forskjeller mellom respondenter og ikke-respondenter (Isaksen og Kolvereid 2002).

## **3.2. Operasjonalisering**

For å finne svar på forskningsspørsmålet for denne oppgaven, var det bare et utvalg av spørreundersøkelsens variabler som ble valgt til analyse i programmet SPSS. Samtidig var det ikke alle respondentene som ble tatt med. Alle i utvalget som hadde svart at dem ikke hadde ansvaret for etablering av den nye bedriften ble ikke tatt med. De som svarte at bedriften deres er et datterselskap av en annen bedrift, ble heller ikke tatt med. Til slutt ble alle respondenter som svarte at deres bedrift ble etablert ved å bli videreført av en bedrift som gikk konkurs, slettet fra utvalget. Da gjensto det 826 respondenter som hadde svart på en rekke spørsmål, og dette utvalget besto av 24 % kvinner og 76 % menn. Spørreundersøkelsen er delt inn i 9 hovedtema, og hver del består av ulike spørsmål som angår temaet.

### **3.2.1. Vekstambisjoner**

Del D handler om intensjoner om vekst, og består av åtte spørsmål som omhandler entreprenørens forutinntatte tanker om hvor stor bedriften kommer til å bli i fremtiden. D1, som er den første delen av dette temaet, omfatter seks spørsmål hvor fem av dem er tatt med i denne analysen. De fem spørsmålene handler henholdsvis om sannsynligheten for at

entreprenøren om ett år arbeider på heltid i den nye bedriften, bedriften om ett år har ansatt noen utenom entreprenøren selv, bedriften om ett år sysselsetter minst 10 årsverk, bedriften om ett år har en omsetning på over 500 000 og bedriften om ett år har en omsetning på over 5 000 000. Disse variablene har verdier på en skala fra 1 til 7, hvor 1 står for ”meget usannsynlig” og 7 står for ”meget sannsynlig”. De fem variablene ble sammenslått og deretter kodet som variabelen ”Vekstambisjoner”. Variabelen I2 står for kjønn, og har verdiene 1 og 2 hvor 1 står for ”Mann” og 2 står for ”Kvinne”.

### **3.2.2. Finansiell kapital**

For å kunne si noe om utvalgets finansielle kapital, ble noen variabler angående dette temaet tatt med i analysen. Variablene som i vedlegget er beskrevet som 6, 7, 8, 9 og 10, ble valgt ut. Variablene er henholdsvis kodet som ”Kilder til lån”, ”Kilder til egenkapital”, ”Lån pr i dag”, ”EK pr i dag” og ”Kontroll”.

### **3.2.3. Sosial kapital**

I denne spørreundersøkelsen er det få variabler som tar omhandler sosial kapital. De eneste variablene som ble tatt med i analysen var: ”I hvor stor grad har følgende aktører gitt verdifulle råd under etableringsprosessen?” Variablene 11. Banker og 12. Familie, ble tatt med (se vedlegg 1), og verdiene ligger på en skala fra 1 til 7 hvor 1 tilsvarer ”ikke i det hele tatt” og 7 tilsvarer ”I svært stor grad”. De andre variablene, deriblant private investorer, leverandører og leasingselskaper, ble sett på som uinteressante så dermed ble de ikke tatt med i analysen.

### **3.2.4. Menneskelig kapital**

Den siste delen av surveyen består av en rekke spørsmål som omhandler etablerernes personlige bakgrunn. Jeg valgte å se nærmere på et utvalg av disse variablene. Den kanskje viktigste variabelen er her spørsmålet om etablerernes høyeste utdanning. Denne variabelen ble kodet som ”Utdanning” (se vedlegg 1).

Spørsmålet ”Er eller var noen av dine foreldre selvstendig næringsdrivende/bedriftseiere?” ble også tatt med i analysen, da det kan tenkes at etablerere med foreldre som har verdifull erfaring kanskje har større ambisjoner om vekst av sin bedrift ettersom de muligens besitter en del kunnskap. Denne variabelen er kodet som ”Foreldre”, og har verdiene 1 og 2, hvor 1 står for ”Ja” og 2 står for ”Nei”.

Variablene som spør om hvorvidt informanten er daglig leder i en bedrift som han/hun har noen eierandel i, og om han/hun har vært det tidligere (se variabel 15 og 16) er kodet henholdsvis som ”Ledererfaring 1” og ”Ledererfaring 2”. Begge har verdiene 1 og 2 som står for ”Ja” og ”Nei”. Frekvenstabeller i SPSS ble kjørt på begge variablene. For å gå litt nærmere inn på informantenes tidligere erfaring, ble det i analysen tatt med et spørsmål om hvor mange års arbeids- og ledererfaring han/hun har. Disse to variablene er henholdsvis kodet som ”År arbeidserfaring” og ”År ledererfaring”.

### **3.3. Evaluering av kvaliteten på dataene**

Å vurdere kvaliteten på forskningsopplegget i forhold til om dataene oppfyller kravene til generalisering av fenomenet, er en viktig del av arbeidet. Som forsker har man et etisk ansvar for å sørge for at den kunnskapen man meddeler er så sikker og korrekt som mulig. Innenfor kvantitativ forskning blir begrepene reliabilitet og validitet brukt for å uttrykke kvalitetsevaluering.

#### **3.3.1. Reliabilitet**

Når vi snakker om reliabilitet, mener vi dataenes pålitelighet. Når dataenes pålitelighet skal vurderes, stilles det spørsmål rundt hvilke data som brukes, måten de samles inn på og hvordan de bearbeides. Dette gjør vi for å påvise at resultatene fra de data som vi bruker til å besvare forskningsspørsmålene representerer det som er virkeligheten (Johannesen et al., 2004). Det skal også komme frem dersom det er feil ved målingene som er gjort underveis (Jensen og Klæth, 2004).

Jensen og Klæth (2004) refererer til Judd (2001) som presenterer to måter å måle reliabilitet på. Den første metoden er test-retestmetoden, og handler om å teste målingskorrelasjonen til dataene. Dette går ut på at man tester dataene to ganger for å undersøke om man får

sammenfallende resultater. Dersom man ikke får samme resultat, er det grunn til å sette spørsmålstegn ved reliabiliteten til materialet. Reliabiliteten kan også testes ved å måle noe som kalles intern konsistens, som måles ved størrelsen cronbachs alpha ( $\alpha$ ). Denne verdien forteller noe om hvor pålitelig variablene i en spørreundersøkelse er. Verdiene varierer mellom 0 og 1, der 0 står for fullstendig upålitelighet mens 1 står for fullstendig pålitelighet. Under arbeidet med oppgaven har cronbachs alpha blitt målt én gang for å undersøke om størrelsen har en godkjent verdi.

Jensen og Klæth (2004) refererer til Hair et al. (1998), som definerer cronbachs alpha på 0,7 eller mer som bra, og 0,6 som minstekrav. Intern konsistens ble i denne oppgaven målt ved å teste den sammenslåtte variabelen "Vekstambisjoner".

Tabell 3.1.: Intern konsistens målt ved cronbachs alpha hos variabelen "Vekstambisjoner".

	<b>Cronbachs alpha</b>
	n=810
Hvor sannsynlig er det at du om ett år arbeider på heltid i den nye bedriften?	0,637
Hvor sannsynlig er det at bedriften om ett år har ansatt noen utenom deg selv?	0,615
Hvor sannsynlig er det at bedriften om ett år sysselsetter minst 10 årsverk?	0,766
Hvor sannsynlig er det at bedriften om ett år har en omsetning på over kr 500.000?	0,579
Hvor sannsynlig er det at bedriften om ett år har en omsetning på over kr 5.000.000?	0,687

Alle verdiene for cronbachs alpha er tilfredsstillende i forhold til minstekravet som er 0,6. Dette betyr dermed at disse målene har høy intern konsistens, altså at reliabiliteten er god. Siden den interne konsistensen kun har blitt testet på en variabel, er det kanskje vanskelig å konkludere med at hele spørreundersøkelsen er preget av god reliabilitet. Likevel er det denne

variabelen som er den mest sentrale i denne oppgaven, så det viktigste er at resultatene fra analysene rundt denne variabelen er pålitelige. Dessuten er det rimelig å anta at det er høy reliabilitet på en spørreundersøkelse som har et stort utvalg respondenter, siden et stort utvalg viser til høy representativitet (Jensen og Klæth, 2004).

### 3.3.2. Validitet

Jensen og Klæth (2004) refererer til Hellevik (1999), som definerer begrepet validitet som relevans eller gyldighet. Validitet viser altså til hvor relevant data er for forskningsspørsmålet, og sier samtidig noe om hvorvidt måleinstrumentene virkelig måler det som de er bestemt til å måle. Når vi skal drøfte om dataene fra spørreundersøkelsen er valide, bruker vi tre hovedgrupper: Begrepsvaliditet, statistisk konklusjonsvaliditet og intern validitet (Jensen og Klæth, 2004).

Begrepsvaliditet er det som er den mest vesentlige måten å måle validitet på, og handler om å sørge for at empiriske data måler det som de bestemmes til å måle. Jensen og Klæth (2004) viser til at Reve (1985) hevder at begrepsvaliditeten er relevant fordi det sikrer at resultatene vi får er meningsfulle, lett å tolke og representative slik at de kan generaliseres til resten av populasjonen. Spørreundersøkelsen som har blitt brukt i denne oppgaven omfatter spørsmål som er vanskelig å feiltolke og samtidig lett å gi et svar på, så det er rimelig å påstå at denne undersøkelsen har høy begrepsvaliditet (Jensen og Klæth, 2004).

Reve (1985) mener i følge Jensen og Klæth (2004) at god statistisk konklusjonsvaliditet betyr at det kan trekkes rimelige konklusjoner om kovarians fra statistiske studier. Måten dataene analyseres på, måten de tolkes på og hvilke statistiske mål forskeren kommer fram til er relevant for denne typen validitet. Denne oppgaven omfatter bivariate analyser som korrelasjonsanalyse og t-test samt univariate analyser, og gjør dermed at svarene jeg finner kan defineres som valide (Jensen og Klæth, 2004).

Intern validitet har som formål å undersøke om det finnes en sammenheng mellom den avhengige variabelen og de uavhengige variablene. Her ønsker vi å finne ut om de sammenhengene som vi finner virkelig har de årsakene som vi tror, eller om det kan være andre forhold som spiller inn. Høy grad av intern validitet viser til at det er minst mulig av alternative forklaringer. I denne undersøkelsen er intern validitet målt ved å utføre en oppfølgingsundersøkelse som undersøker om vekstambisjoner samsvarer med faktisk vekst.



Den interne validiteten styrkes her ved at årsaken (vekstambisjoner) er undersøkt før virkningen (faktisk vekst) (Jensen og Klæth, 2004).

### **3.4. Oppsummering**

Metodekapitlet har beskrevet hva som har blitt gjort for å finne svar på forskningsspørsmålene. Hovedmaterialet er en spørreundersøkelse utført av Lars Kolvereid og Espen Isaksen i 2002, og denne undersøkelsen tar sikte på å lære om entreprenører som er i oppstartsfasen av et prosjekt. Utvalget består av 1048 personer, men utvalget som ble benyttet i denne oppgaven var på 826 personer etter å ha utelukket noen respondenter. De variablene som blir sett på som relevant for denne oppgaven, har blitt valgt ut for videre analyse. Jeg har også beskrevet hvordan variablene har blitt operasjonalisert.

Kapitlet inkluderer til slutt en beskrivelse av undersøkelsens reliabilitet og validitet. Denne undersøkelsen oppfattes å ha både høy reliabilitet og høy validitet fordi variablene viser seg å ha høy intern konsistens, er enkle å besvare og lette å forstå og har blitt undersøkt ved bruk av flere gode analyseteknikker.

## 4. Analyse

I dette kapitlet beskrives analysene som har blitt gjort i statistikkprogrammet SPSS. Først gis det en forklaring på hvordan SPSS fungerer og hva som er målet med programmet. Her ønsker jeg også å gi en definisjon på hver av analysemetodene som har blitt brukt i denne oppgaven. Deretter beskrives analysene som har blitt gjort i forbindelse med å måle vekstambisjonene hos respondentene. Eventuelle kjønnsmessige forskjeller blir her diskutert. Deretter følger en skildring av de statistiske analysene som har blitt gjort med hensyn til henholdsvis finansiell, sosial og menneskelig kapital. Kjønnsmessige forskjeller i forbindelse med innhenting av de ulike kapitaltypene blir diskutert her også. Innenfor hvert delkapittel beskrives så sammenhengen mellom kapitalene og vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere.

### 4.1. Analyseprogrammet SPSS

SPSS er et datahåndterings- og dataanalyseverktøy. Gjennom dette programmet kan brukeren utføre over 50 statistiske rutiner, inkludert frekvensanalyse, krysstabuleringer, korrelasjonsanalyser og t-tester. I tillegg kan brukeren lage diverse diagrammer, eksempelvis histogram og søylediagram. Det er også mulig å transformere og reorganisere data ([www.usit.uio.no](http://www.usit.uio.no)).

En frekvenstabell er en oversikt over hvordan respondenter fordeler seg over en gitt variabel. Dersom variabelen for eksempel lyder ”Er du selvstendig næringsdrivende?”, vil frekvenstabellen vise hvor mange respondenter som svarer ”Ja” og hvor mange som svarer ”Nei”. I tillegg viser tabellen hvor stor prosentfordelingen er. Dersom vi videre ønsker å undersøke sammenhengen med denne variabelen og eksempelvis en variabel som spør etter kjønn, kan vi utføre en bivariat analyse ved å sette opp en krysstabell over de to variablene. Da ser vi hvordan respondentene fordeler seg samtidig på begge variablene. Hensikten i dette tilfellet er å sammenlikne hvordan respondenter som har fordelt seg på variabelen ”Er du selvstendig næringsdrivende?”, fordeler seg på variabelen ”Kjønn” (Johannesen et al., 2004).

En annen bivariat analyse er korrelasjonsanalyse. Korrelasjon viser om det er samvariasjon mellom to variabler. Hvis vi tar for oss et nytt eksempel, hvor variablene handler om

utdanning og årsinntekt, vil hensikten med en korrelasjonsanalyse her være å avdekke om det for eksempel er slik at jo høyere utdanning en person har, jo høyere årsinntekt har han/hun. Korrelasjonen måles i det som innenfor statistikk kalles Pearsons  $r$ , og denne koeffisienten kan ha verdier mellom 1 og -1, hvor 1 er fullstendig positiv korrelasjon mens -1 er fullstendig negativ korrelasjon. Formelen for Pearsons  $r$ , er som følger (Johannesen et al., 2004:286):

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{[\sum (X - \bar{X})^2][\sum (Y - \bar{Y})^2]}} = \frac{\sum_{xy}}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Johannesen et al. (2004) hevder at dersom Pearsons  $r$  ligger mellom 0,30 og 0,40, er det relativt sterk samvariasjon mellom de to variablene, og dersom koeffisienten er over 0,50, har vi meget sterk samvariasjon mellom variablene. Dersom koeffisienten ikke kommer over 0,20, har vi en svak sammenheng.

Den siste analysemetoden som er relevant for denne oppgaven, er t-test. Dette er en statistisk metode som anvendes for å undersøke om det er et signifikant avvik mellom gjennomsnittene på to datasett. Når vi for eksempel skal undersøke om kvinner og menn har signifikant forskjellig gjennomsnittlig årsinntekt, kan vi sette opp en nullhypotese som sier at det er ingen signifikant forskjell på årsinntekten til menn og kvinner. Deretter velger vi hvilket signifikansnivå vi ønsker å bruke, altså hvor stor forkastningsfeil vi er villig til å godta. Det vanlige er å velge 5 % signifikansnivå. Når vi så tester nullhypotesen i en t-test, observerer vi om gjennomsnittene er like eller ikke. Dersom det er en signifikant forskjell mellom gjennomsnittene, forkastes nullhypotesen ([www.uio.no](http://www.uio.no)).

## 4.2. Vekstambisjoner

For å måle respondentenes generelle verdi for vekstambisjoner, ble det funnet en gjennomsnittsverdi på de fem sammenslåtte variablene som sammen utgjorde variabelen "Vekstambisjoner". For å si noe om hvilke ulikheter det er mellom kvinners og menns vekstambisjoner, ble det gjort en t-test mellom variablene "Kjønn" og "Vekstambisjoner". Denne testen går ut på å sammenlikne gjennomsnittene, for å se om det er noen signifikante forskjeller i forhold til hva de respektive kjønnene har svart på spørsmålene som omhandler vekstambisjoner. Dette foregår ved at den gjennomsnittlige verdien for "Vekstambisjoner" ble

regnet ut med hensyn på henholdsvis menn og kvinner. Deretter ble det observert om gjennomsnittene hadde noen signifikante forskjeller.

### **4.3. Finansiell kapital**

For å få en generell oversikt over hvordan det ligger an med den finansielle kapitalen hos bedriftene, ble det satt opp frekvenstabeller på variablene 6, 7, 8, 9 og 10, samt tatt gjennomsnitt av verdiene (se vedlegg 1). Forventningen om at kvinner generelt sett stiller med mindre finansiell kapital enn menn i oppstartsfasen av en bedrift, ble testet med de ovennevnte variablene. Det ble foretatt krysstabulasjon på de to variablene som omhandler kilder til lån/kreditt og kilder til ekstern egenkapital, for å se hvor mange kvinner og menn som har fordelt seg på de ulike verdiene. I tillegg ble det tatt t-test på disse variablene. Variablene som handler om hvor mye bedriften har i lån, hvor mye egenkapital eieren(e) har skutt inn i bedriften og hvor mye kontroll bedriftens eier(e) kunne gitt fra seg om nødvendig, ble kjørt en t-test på slik at gjennomsnittene mellom kjønnene kunne sammenliknes.

#### **4.3.1. Finansiell kapital og kvinners vekstambisjoner**

Sammenhengen mellom vekstambisjoner og finansiell kapital ble undersøkt ved å sette noen av variablene under "Vekstambisjoner" opp mot variablene som omhandler finansiell kapital. Før disse analysene ble foretatt, ble alle som hadde krysset av for "Mann" på variabelen "Kjønn", tatt ut av utvalget, slik at analysen ble fokusert på de kvinnelige respondentene. Variabelen som omhandler hvor mye egenkapital eier(e) har skutt inn i den nye bedriften, har muligens en sammenheng med "Vekstambisjoner", og for å undersøke om dette stemmer ble det foretatt en korrelasjonsanalyse mellom de to variablene. Det ble også foretatt en korrelasjonsanalyse mellom variabel 8 og "Vekstambisjoner".

For å undersøke om det stemmer at det finnes en sammenheng mellom kvinners vekstambisjoner og hyppigheten av forsøk på å skaffe ekstern egenkapital til bedriften, ble det gjort en korrelasjonsanalyse mellom "Vekstambisjoner" og variabel 7. Sammenhengen mellom "Vekstambisjoner" og variabel 9 ble også undersøkt ved bruk av korrelasjonsanalyse.

Variabelen som omhandler hvor villig etablererne er å gi fra seg kontroll ble satt opp mot variabelen "Vekstambisjoner" (se vedlegg 1). Dette ble gjort ved å foreta krysstabulasjon. På

den måten kan man se om en stor del av informantene som har krysset av for en høy verdi på variabelen "Kontroll" også har krysset av for en høy verdi på den andre variabelen.

#### **4.4. Sosial kapital**

Sosial kapital blant respondentene ble analysert ved å sette opp frekvenstabeller på variabel 11 og 12 (se vedlegg 1), som er kodet som "Banker" og "Familie". Det ble også regnet ut et gjennomsnitt. Forventningen var at kvinner ofte har flere sosiale kontakter i sitt nettverk enn det menn har, og dette gjelder spesielt familie. For å undersøke hvorvidt dette stemmer, ble det foretatt en t-test, hvor gjennomsnittlig verdi for "Familie" ble regnet ut for hvert av kjønnene. Det samme ble gjort med variabelen "Banker", da det foreligger en forventning om at menn har mer kontakt med bankaktører siden de trolig ofte har bedre forutsetninger for å ta opp et stort lån.

##### **4.4.1. Sosial kapital og kvinners vekstambisjoner**

For å analysere sammenhengen mellom sosial kapital og vekstambisjoner hos kvinner, ble variablene "Banker" og "Vekstambisjoner" sett nærmere på. Alle som hadde krysset av for "Mann" på variabelen "Kjønn" ble eliminert fra utvalget. Det ble foretatt en korrelasjonsanalyse, som viser hvorvidt variablene har sammenfallende resultater.

#### **4.5. Menneskelig kapital**

Under analysen av datamaterialet ble det satt opp en frekvenstabell på variabelen "Utdanning" (se variabel 13 i vedlegg 1) samt regnet ut et gjennomsnitt av alle de 5 verdiene i forhold til hvordan informantene fordelte seg generelt sett. For å se om denne variabelen sammenfaller med variabelen "Kjønn", ble det deretter gjort en korrelasjonsanalyse. I tillegg ble en krysstabell satt opp. For å se om det var noen signifikante forskjeller i utdanning hos menn og kvinner, ble det deretter satt i gang en t-test, som regnet ut en gjennomsnittsverdi for hvert av kjønnene for variabelen "Utdanning".

Analysen inkluderte også en variabel som handler om hvorvidt foreldre er eller har vært selvstendig næringsdrivende (se variabel 14 i vedlegg 1). Her ble det også kjørt en

frekvenstabell og deretter gjort en korrelasjonsanalyse for å se om det finnes en sammenheng når det gjelder kjønn.

Analysen fortsatte videre med to variabler som spør om hvorvidt informanten er daglig leder i en bedrift som han/hun har noen eierandel i, og om han/hun har vært det tidligere (se variabel 15 og 16). Her ble igjen frekvenstabeller satt opp. Krysstabulasjon ble benyttet for å studere kjønnsmessige ulikheter. En nærmere betraktning av respondentenes arbeids- og ledererfaring ble betraktet ved å analysere variabel 17 og 18. Også her ble det satt opp frekvenstabeller for å vise fordelingen i utvalget. Et generelt gjennomsnitt av verdiene hos begge variablene ble regnet ut, og deretter ble det tatt en t-test for å sammenlikne gjennomsnittene mellom kjønnene.

#### **4.5.1. Menneskelig kapital og kvinners vekstambisjoner**

Antakelsen om hvorvidt utdanning er relevant for vekstambisjoner, ble testet ved bruk av krysstabulasjon og korrelasjonsanalyse. Dette ble gjort ved at utdanningsvariabelen ble satt opp mot "Vekstambisjoner". Igjen ble alle menn fjernet fra utvalget.

For å undersøke sammenhengen mellom arbeids- og ledererfaring og vekstambisjoner, ble det foretatt t-test på variabel 15 og 16. Gjennomsnittlig verdi for "Vekstambisjoner" hos de som svarte "Ja" ble sammenliknet med den gjennomsnittlige verdien hos de som svarte "Nei". Dette ble også gjort med variabel 14. I den forbindelse ble analysen fokusert kun på de kvinnelige informantene, for å avdekke hvilken betydning arbeidserfaring i forhold til vekstambisjoner har spesifikt for dem. Alle som hadde svart "Mann" på variabelen "Kjønn" ble dermed tatt bort.

#### **4.6. Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg beskrevet hvordan datamaterialet har blitt analysert. Først har jeg fortalt litt om analyseprogrammet SPSS og forklart at frekvensanalyse er en måte å finne ut hvordan respondentene fordeler seg på en variabel, samt å forklare at krysstabulasjon, t-test og korrelasjonsanalyse er bivariate analyser som henholdsvis forteller noe om hvordan respondentene fordeler seg samtidig på to variabler, gjennomsnittlige verdier hos to grupper av respondenter og sammenhengen mellom to variabler.

## Vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere

Vekstambisjoner ble her analysert ved å regne ut en gjennomsnittsverdi for begge kjønn. Finansiell kapital ble analysert ved bruk av frekvenstabeller over variablene som omhandler utdanning og erfaring. Krysstabulasjon og t-tester ble brukt for å undersøke kjønnsmessige ulikheter. Korrelasjon og krysstabulasjon er brukt for å undersøke sammenhengen med vekstambisjoner.

## 5. Resultater

I dette kapitlet presenteres resultatene av SPSS-analysene som ble beskrevet i det forrige kapitlet. Resultatene presenteres i samme rekkefølge som beskrivelsen av analysen. Først ser vi nærmere på resultatene av analysen av variablene som angår vekstambisjoner. Her går vi inn på frekvenser og kjønnsmessige ulikheter. Deretter ser vi på frekvenser og kjønnsmessige variasjoner hos variablene som vedrører finansiell, sosial og menneskelig kapital. Her redegjøres det også for sammenhenger som det er funnet fram til.

### 5.1. Vekstambisjoner

Som nevnt, ble de fem variablene som omhandler vekstambisjoner slått sammen til én felles variabel. Resultatet av frekvenstabellen var at informantene generelt sett hadde krysset av for lave verdier her (se vedlegg 2). Gjennomsnittlig verdi for den felles variabelen ble 2,9042. Resultatet av t-testen som ble gjennomført, viste at de kvinnelige informantene hadde en lavere gjennomsnittsverdi på denne variabelen. Gjennomsnittlig verdi for kvinner var 2,464 mot 3,040 for menn. Testen ble utført med et signifikansnivå på 5 %, og i følge tabellen (se vedlegg 2) er det en signifikant forskjell mellom gjennomsnittene.

### 5.2. Finansiell kapital

Resultatet av frekvenstabellen for variabel 6 (se vedlegg 2), var at majoriteten av utvalget krysset av for at de ikke hadde forsøkt å skaffe lån/kreditt fra noen kilder i det hele tatt. 544 av 813 respondenter krysset av for "0". Gjennomsnittlig verdi for denne variabelen var 0,59. Resultatet av krysstabuleringen mellom variabelen "Kjønn" og variabelen som omhandler kilder til lån/kreditt, var at flertallet av både menn og kvinner bruker ingen eller få kilder til lån. Fordelingen på de ulike verdiene var omtrent helt lik hos menn og kvinner, dersom man ser det ut fra en prosentvis fordeling i forhold til hvor mange kvinner utvalget består av og hvor mange menn utvalget består av. I tillegg viste t-testen en ikke-signifikant forskjell i gjennomsnittlig verdi for denne variabelen.

Resultatet av frekvenstabellen for variabel 7 (se vedlegg 2), var at 697 av 813 respondenter svarte at de ikke hadde forsøkt å skaffe eksternt egenkapital fra noen kilder i det hele tatt.



Gjennomsnittsverdien havnet på 0,27, og det var en omtrent like stor prosentvis andel av kvinnene som hadde krysset av for "0" som det var for mennene. Det var 8,6 % av mennene som svarte at de hadde forsøkt å skaffe ekstern egenkapital fra én kilde, mot 5,2 % av kvinnene. Resultatet av t-testen var at gjennomsnittlig verdi for henholdsvis kvinner og menn var 0,21 og 0,29, og siden godkjent signifikansnivå er valgt til 0,05, er denne forskjellen dermed signifikant ettersom t-testen viste et signifikansnivå på 0,024.

Frekvenstabellen over variabel 8 og 9 bekreftet at respondentene generelt sett hadde relativt lite gjeld og egenkapital i gjennomsnitt. Siden det ble gjort en t-test på variabelen som spør etter hvor *mye* respondentene har i gjeld per i dag, er det lettere å undersøke om det stemmer at kvinnelige entreprenører ofte har mindre forutsetninger for å låne penger enn menn har ved å ta en t-test på denne variabelen. Resultatet av denne testen var at kvinnene hadde signifikant mindre gjennomsnittlig gjeld enn hva mennene hadde. Gjennomsnittet hos kvinnene var kr 57 582 kr, mot 203 939 kr hos mennene. T-testen for variabel 9 (se vedlegg 2) viste at kvinnene hadde signifikant lavere gjennomsnittlig egenkapital også. Gjennomsnittene for kvinner og menn var her henholdsvis 48 616 kr og 123 516 kr.

Resultatet av frekvenstabellen på variabel 10, var at flertallet av utvalget ikke ønsker en ekstern eier (690 av 801). Gjennomsnittlig verdi var på 1,24, og det betyr at de aller fleste respondentene ikke ønsker å gi fra seg mer enn 1/3 av kontrollen i bedriften. T-testen viste at kvinner og menn hadde en gjennomsnittsverdi på henholdsvis 1,14 og 1,28 og at denne forskjellen er signifikant (se vedlegg 2).

### **5.2.1. Finansiell kapital og kvinners vekstambisjoner**

Resultatet av korrelasjonsanalysen mellom variabel 6 og "Vekstambisjoner" var at det fantes en signifikant sammenheng mellom de to variablene. Korrelasjonskoeffisienten ble 0,477, og blir regnet som relativt høy. Denne korrelasjonen er signifikant på 0,01-nivå. Variabel 7 hadde også en positiv sammenheng med "Vekstambisjoner". Korrelasjonskoeffisienten ble beregnet til 0,282, og denne er også signifikant på 0,01-nivå. Det samme gjaldt for variabel 8 og 9, som henholdsvis hadde korrelasjonskoeffisienter på 0,446 og 0,389 (se vedlegg 3).

Resultatet av krysstabuleringen mellom variabel 10 og "Vekstambisjoner", var at det ikke fantes noen sterk sammenheng mellom disse variablene. Nesten alle de kvinnelige informantene (167 av 182) svarte at de ikke ønsket en ekstern eier i det hele tatt, så de

eventuelle ulikhetene som eksisterer mellom respondentene i forhold til vekstambisjoner, hadde ingen nevneverdig påvirkning på hvorvidt de ønsket en ekstern eier eller ikke.

### **5.3. Sosial kapital**

Resultatene av frekvenstabellen over variabel 11, var at de fleste respondentene ikke hadde mottatt råd i det hele tatt fra banker (557 av 784). Gjennomsnittsverdien ble på 1,92.

Resultatet av t-testen var at gjennomsnittene for kvinner og menn var på henholdsvis 1,77 og 1,97 (se vedlegg 2). Denne forskjellen er liten, og signifikansnivået er altfor stort.

Resultatene av frekvenstabellen over variabel 12, var at 285 av 785 respondenter ikke hadde mottatt råd fra familie i det hele tatt. Gjennomsnittlig verdi her var dog mye høyere enn for "Banker". Det generelle gjennomsnittet var på 3,42, og t-testen viste at gjennomsnittlig verdi for kvinner og menn var henholdsvis 3,92 og 3,28. Signifikansnivået er litt for høyt (0,08), men likevel er dette en merkverdig forskjell.

#### **5.3.1. Sosial kapital og kvinners vekstambisjoner**

Resultatet av korrelasjonsanalysen mellom "Banker" og "Vekstambisjoner", var at det eksisterer en positiv sammenheng mellom disse variablene. Korrelasjonskoeffisienten er på 0,312, og denne er signifikant på 0,01-nivå. Det var derimot ingen sammenheng å finne mellom variabelen "Familie" og "Vekstambisjoner", da korrelasjonskoeffisienten var på 0,045 (se vedlegg 3).

### **5.4. Menneskelig kapital**

Resultatet av frekvensanalyse av variabel 13 (se vedlegg 2), var at majoriteten av utvalget hadde videregående skole/gymnas, universitet/høgskole 1-3 år eller universitet/høgskole 4 år +. Hele 30 % hadde utdanning fra universitet/høgskole som har vart i minst 4 år. Til sammen var det over 50 % som hadde utdanning fra universitet eller høgskole.

Resultatet av korrelasjonsanalysen mellom utdanningsvariabelen og "Kjønn", var at det ikke fantes noen sterk sammenheng. Krysstabellen viste imidlertid at det for eksempel var en større

Vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere

andel kvinner som hadde utdanning fra universitet eller høgskole (61 % mot 54 %). Det var 41 % av kvinnene som hadde utdanning fra universitet eller høgskole som har vart i minst 4 år, mot 27 % av mennene. T-testen viste at kvinnene hadde en høyere gjennomsnittlig verdi på variabelen "Utdanning" (3,88 mot 3,67), og denne forskjellen er signifikant på 0,05-nivå (se vedlegg 2).

Resultatet av frekvenstabellen over variabel 14, var at 38 % av utvalget hadde foreldre som er/har vært selvstendig næringsdrivende. Krysstabuleringen viste at det hos både kvinnene og mennene var 38 % som hadde svart "Ja", så det var ingen kjønnsmessige forskjeller å finne her (se vedlegg 2).

Frekvenstabellen over variabel 15 viste at 21 % av utvalget var daglig leder i en bedrift som han/hun eide helt eller delvis. Frekvenstabellen over variabel 16 viste at like mange tidligere hadde vært daglig leder i en bedrift som han/hun eide helt eller delvis. 23 % av mennene svarte "Ja" på variabel 15, mot 13 % av kvinnene. 25 % av mennene svarte "Ja" på variabel 16, mot 7 % av kvinnene (se vedlegg 2).

Frekvenstabellene over variabel 17 og 18 viste at respondentene hadde 16,71 års arbeidserfaring i gjennomsnitt, og 6,23 års ledererfaring i gjennomsnitt. T-testen over variabel 17 viste at gjennomsnittene for menn og kvinner var henholdsvis 17,47 år og 14,18 år. Gjennomsnittlig ledererfaring var henholdsvis 7,22 år og 2,82 år (se vedlegg 2).

#### **5.4.1. Menneskelig kapital og kvinners vekstambisjoner**

Resultatet av krysstabuleringen mellom "Vekstambisjoner" og "Utdanning" var at de fleste respondentene hadde relativt lave vekstambisjoner uansett utdanning. Korrelasjonsanalysen viste en negativ koeffisient som ikke var høy nok til å kunne oppfattes som sterk, så det finnes ikke en synlig sammenheng her.

T-testen av variabel 15 viste at gjennomsnittlig verdi for "Vekstambisjoner" hos de kvinnelige respondentene som hadde svart "Ja" og "Nei" henholdsvis var 3,4000 og 2,3180. T-testen av variabel 16 viste verdier på henholdsvis 3,6143 og 2,3576. Begge testene viste et signifikansnivå på 0,01. Variabel 14 viste derimot ikke en signifikant forskjell i gjennomsnittene. Verdiene var her henholdsvis 2,5861 og 2,3679 (se vedlegg 3).

## 5.5. Oppsummering

I dette kapitlet har jeg beskrevet de resultatene som jeg har kommet frem til etter å ha brukt ulike analyseteknikker for å undersøke datamaterialet. Svaret jeg kom fram til på den første problemstillingen min (se introduksjon) var at kvinners vekstambisjoner er gjennomsnittlig lavere enn menns, og at kvinner innehar mindre ressurser innen finansiell, sosial og menneskelig kapital. Disse resultatene stemte med forventningene som jeg hadde i utgangspunktet.

Resultatene jeg kom fram til for å besvare den andre problemstillingen, var ikke i like stor grad i samsvar med forventningene. Jeg kom frem til at finansiell kapital i form av lån og egenkapital har en positiv virkning på vekstambisjoner hos kvinnelige entreprenører, og disse resultatene var i overensstemmelse med forventningene. Når det derimot gjelder sosial kapital, kom jeg frem til at rådgivning fra banker, men ikke fra familie, er med på å styrke ambisjonene om vekst hos kvinnelige gründere. Menneskelig kapital i form av utdanning har heller ikke en sammenheng med vekstambisjoner. Derimot kom jeg frem til at arbeids- og ledererfaring har sterk positiv sammenheng med vekstambisjoner.

## 6. Konklusjon

I dette kapitlet blir konklusjoner som jeg har fattet gjennom analyse- og resultatkapitlet betraktet, og disse konklusjonene er det som skal være svar på forskningsspørsmålene for denne oppgaven. Deretter går jeg videre inn på hva resultatene betyr. I tillegg presenterer jeg noen forslag til hva som kan gjøre for å motivere kvinnelige entreprenører til å ha et større ønske om vekst i sine foretak. Deretter diskuterer jeg hvilke svakheter og begrensninger som finnes ved denne oppgaven. Kapitlet avsluttes så med noen forslag til hva som kan være interessant å forske videre på innenfor dette emnet.

### 6.1 Konkluderende betraktninger

Hensikten med denne oppgaven var å finne svar på to forskningsspørsmål, og det første er som følger:

#### **1. Hvilke skjevheter finnes det blant kvinnelige og mannlige gründere når det kommer til vekstambisjoner og finansiell, sosial og menneskelig kapital?**

Litteraturdelen presenterer en forventning om at kvinnelige entreprenører vanligvis har lavere ambisjoner om vekst i sine foretak enn hva menn har. Bedriftene er ofte mye mindre, omsetningen er lavere og det hender seg oftere at kvinnelige gründere jobber deltid i sin egen bedrift (Foss og Ljunggren, 2006). Analysen viser at de kvinnelige entreprenørene i utvalget fra spørreundersøkelsen har lavere vekstambisjoner i gjennomsnitt målt i sannsynlighet for å arbeide heltid, sannsynlighet for å oppnå høy omsetning og sannsynlighet for å ansette flere personer.

Som det fremkommer i litteraturdelen av oppgaven, viser det seg at kvinner tjener dårligere enn menn og dermed sannsynligvis har mindre muligheter til å anskaffe finansiell kapital (Settem, 2009:21). Analysen støtter denne forventningen ved at kvinnene i utvalget fra spørreundersøkelsen hadde en betydelig mindre gjennomsnittlig innskutt egenkapital enn menn. De hadde også mye mindre gjeld i gjennomsnitt. I tillegg viste det seg at kvinnene i gjennomsnitt brukte færre kilder til å skaffe ekstern egenkapital.

Jenssen (2006) refererer til Greve (1995), som fant at kvinner har en signifikant større andel familiemedlemmer i sine sosiale nettverk. Dette kunne analysen av spørreskjemaet bekrefte,

da jeg fant at de kvinnelige entreprenørene i større grad søkte råd hos familie enn det mennene gjorde.

Foss og Ljunggren (2006) hevder at det er flere menn enn kvinner som tar høyere universitetsutdanning. Resultatet av analysen viste faktisk at det var en betydelig større andel kvinner i utvalget som hadde høyere utdanning utover 4 år. Dette kan tyde på at det er vanligere at kvinnelige entreprenører tar høyere utdanning enn at kvinner generelt gjør det. Kanskje er det færre kvinner enn menn med lav utdanning som tør å satse på en karriere som selvstendig næringsdrivende fordi majoriteten av de lave utdanningene som er kvinnedominert (helse-, sosial- og tjenestefag) ikke egner seg like godt for å starte en innovativ bedrift enn det de mannsdominerte utdanningene gjør (industri- og yrkesfag).

Det var også en forventning om at kvinnelige entreprenører har mindre oppstartserfaring enn mannlige entreprenører (Cliff, 1998). Analysen min kunne bekrefte at de kvinnelige respondentene hadde mindre gjennomsnittlig arbeidserfaring og ledererfaring. I tillegg fant jeg at mange færre av kvinnene var/hadde tidligere vært daglig leder i en annen bedrift.

Den andre problemstillingen var følgende:

## **2. Hvilken sammenheng er det mellom kvinners vekstambisjoner og finansiell, sosial og menneskelig kapital?**

Det forelå en forventning om at en av faktorene som spiller inn når man skal forklare hvorfor kvinner har lavere vekstambisjoner enn menn, er deres mangel på finansielle ressurser (Settem, 2009). Dette ble bekreftet i analysen. Jeg fant at der forelå en sterk sammenheng mellom kilder til lån/kreditt og vekstambisjoner. Det var også en sterk sammenheng mellom kilder til eksternt egenkapital og vekstambisjoner. Dette betyr at kvinner som forsøker å ta opp lån eller skaffe egenkapital fra mange ulike kilder har høyere vekstambisjoner enn de som bruker færre kilder.

I litteraturdelen fremkommer det også at det forventes at kvinnelige entreprenører har lite med banker å gjøre ettersom de ofte har problemer med å skaffe lån, og at dette kan være med på å påvirke vekstambisjonene. Dette kunne analysen bekrefte ved at det var positiv korrelasjon mellom variabelen som omhandlet vekstambisjoner og variabelen som omhandlet grad av

rådgivning fra banker. Dette kan bety at kvinnelige gründere som søker råd hos banker har større vekstambisjoner enn de som ikke gjør det.

Forskere har tidligere kommet fram til at høyere utdanning kan gjøre entreprenører mer ambisiøse angående vekst (Kolvereid, 1992). De kvinnelige entreprenørene i utvalget fra spørreundersøkelsen hadde stort sett lave vekstambisjoner uansett utdanning, så dermed kunne ikke denne forskningen støttes gjennom min analyse. Det er verdt å merke seg at de aller fleste av kvinnene i utvalget hadde relativt høy utdanning, så derfor er det ikke så overraskende at resultatet av analysen ble som det ble, siden den gjennomsnittlige verdien for kvinnenens vekstambisjoner var ganske lav. Dette kan bety at selve varigheten av kvinnelige gründeres utdanning ikke har en spesielt stor betydning for vekstambisjoner, men heller at type utdanning spiller en større rolle.

Litteraturdelen viser til at Cliff (1998) hevder at mangel på arbeids- og ledererfaring kan påvirke vekstambisjoner hos kvinnelige entreprenører. Analysen kunne bekrefte at dette kan stemme, ettersom kvinnene som hadde arbeids- og ledererfaring hadde en signifikant høyere verdi for vekstambisjoner. Dette tyder på at kvinner som har erfaring bak seg, vet mer om hva det vil si å lede en virksomhet og dermed har bedre grunnlag til å skape en stor bedrift.

## **6.2. Implikasjoner**

I Norge ønsker vi at kvinnelige gründere skal være mer ambisiøse rundt vekst i foretakene sine. Entreprenøriell vekst er en viktig faktor for verdiskapning i samfunnet, fordi det sørger for at flere arbeidsplasser skapes og flere personer sysselsettes. Det bidrar også til økonomisk vekst på nasjonalt hold.

Som det kan forstås gjennom denne oppgaven, er det mye som må ligge til rette for en kvinnelig entreprenør før hun ønsker å skape en stor virksomhet. Det viser seg at finansiell kapital i form av ekstern egenkapital og lån fra bank er en faktor som stimulerer til vekst. Større tilgang til finansiell kapital kan oppnås på flere måter, for eksempel i form av etablererstipend fra Innovasjon Norge eller tilskudd fra staten. Siden det er vanskelig å gjøre noe med at kvinner ikke har like høy inntekt som menn og dermed ikke kan få like store lån i banken, kan det være en idé å legge forholdene mer til rette for at kvinner blir tildelt penger fra offentlige institusjoner. Dette kan bidra til at oppstartskapitalen blir stor nok til at et banklån er mer aktuelt. Jeg fant at det var en positiv sammenheng mellom vekstambisjoner og

rådgivning fra banker. At kvinnelige gründere sjelden tar lån i banken, kan også sørge for at dem går glipp av verdifulle råd som kommer av å ha banker i det sosiale nettverket sitt.

Det tyder på at det er kvinners utdanningsmønster, og ikke selve varigheten av utdanningen, som spiller en betydelig rolle for vekstambisjonene. Det kan være fordelaktig å motivere kvinner til å velge en utradisjonell utdanningsvei allerede når de skal velge hvilken videregående skole de ønsker å gå. Dette kan gjøres ved at skolene er mer ivrige på å gi studentene grundigere og mer informasjon om studieretningene og samtidig går nærmere inn på hvilke muligheter spesielt jenter har dersom de velger for eksempel yrkesfaglige retninger foran helse- og sosialfaglige retninger.

Som Settem (2009) kom fram til, er kontroll en faktor som motiverer kvinner til vekst.

Dersom de føler at de mister kontrollen på balansen mellom jobb og hverdagssysler, kan dette fort gjøre at de ikke ønsker å bruke så mye tid på jobben og dermed ikke ønsker at bedriften skal bli større. Kommunene kan hjelpe kvinnelige gründere med å opprettholde denne balansen ved for eksempel å investere flere midler i barnehageplasser. Forlengelse av pappapermisjon er også en måte å gi kvinner mer tid til jobben sin ved at de kan forkorte sin permisjon.

### **6.3. Begrensninger ved oppgaven**

En svakhet ved denne oppgaven er at spørreskjema som brukes i analysen er utarbeidet av noen andre enn meg selv. Hadde jeg laget en egen survey, kunne jeg for eksempel ha formulert spørsmål annerledes eller stilt flere spørsmål. Sosial kapital er eksempelvis et tema som er lite forsket på, og denne spørreundersøkelsen inkluderer kun én variabel som omhandler emnet. Likevel ble begge forskningsspørsmålene tilstrekkelig besvart, så denne faktoren hadde absolutt ingen stor betydning.

En annen svakhet ved oppgaven er at litteraturomfanget er litt for lite grunnet vanskeligheter med å finne nok data om vekstambisjoner hos kvinnelige entreprenører. Databasen på skolebiblioteket sine hjemmesider har mye litteratur som omhandler kvinnelig entreprenørskap, men mye av dette er irrelevant for mine forskningsspørsmål. Siden jeg likevel klarte å finne svar, så betyr det ikke en stor rolle uansett.



#### **6.4. Forslag til videre forskning**

Som tidligere nevnt, eksisterer det lite forskning rundt sosial kapital hos gründere. Vi vet lite om hvorfor eksempelvis kvinner velger å ha mange familiemedlemmer i sine nettverk. Dette kan det være interessant å finne ut mer om. Ellers er vekstambisjoner hos kvinnelige entreprenører et tema som generelt sett er både nødvendig og interessant å forske videre på. Det kunne ha vært fordelaktig å finne ut mer om hvilke tiltak som må settes til verks for å motivere kvinnelige entreprenører til vekst. Jeg mener at det er viktig å finne ut hva som kan gjøres for å få kvinner til å velge en mer utradisjonell utdanningsvei, og dermed kanskje sørge for at de har større mulighet til å tjene bedre, som igjen resulterer i økt finansiell kapital. Dette kan videre resultere i at kvinner i større grad bruker banker som rådgivere og dermed styrker sin sosiale kapital.

## Litteraturliste

Alsos, G.A., Isaksen, E.J. & Ljunggren, E. 2006. New Venture Financing and Subsequent Business Growth in Men- and Women-Led Businesses. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 667-686. Baylor University.

Cliff, J.E. 1998. Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender and business size. *Journal of Business Venturing*. 523-542. Elsevier Inc.

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

Isaksen E.J. 2006. *Early Business Performance – Initial factors effecting new business outcomes*. Handelshøgskolen i Bodø.

Jensen, M.A. & Klæth, M.C. 2004. *Kvinnelig entreprenørskap og vekst*. Handelshøgskolen i Bodø.

Jenssen, J.I. 2006. Organisering og nettverk. Jenssen, J.I., Kolvereid, L. & Erikson, T (red.). *Perspektiver på entreprenørskap*. 157-179.. Høyskoleforlaget.

Johannesen, A., Kristoffersen, L. & Tufte, P.A. 2004. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt forlag.

Settem, L. Juni 2009. *Kvinnelig entreprenørskap: En kvalitativ studie av kvinnelige gründere med vekstambisjoner*. Universitetet i Stavanger.

Sørheim, R. 2006. Finansiering av vekstbedrifter. Jenssen, J.I., Kolvereid, L. & Erikson, T (red.). *Perspektiver på entreprenørskap*. 173-185. Høyskoleforlaget.

<http://www.duo.uio.no/sok/work.html?WORKID=85012> Lastet ned 29. januar 2010.

<http://www.kilden.forskningsradet.no/c16881/artikkel/vis.html?tid=24213> Lastet ned 29. januar 2010.

<http://www.sivil.no/magma/2000/01/20Kommentar.html> Lastet ned 29. januar 2010.

[http://www.uio.no/studier/emner/matnat/farmasi/FRM1210/.../T\\_test.doc](http://www.uio.no/studier/emner/matnat/farmasi/FRM1210/.../T_test.doc) Lastet ned 20. mai 2010.

<https://www.usit.uio.no/it/programvare/base/produkt.html?id=3481> Lastet ned 20. mai 2010.

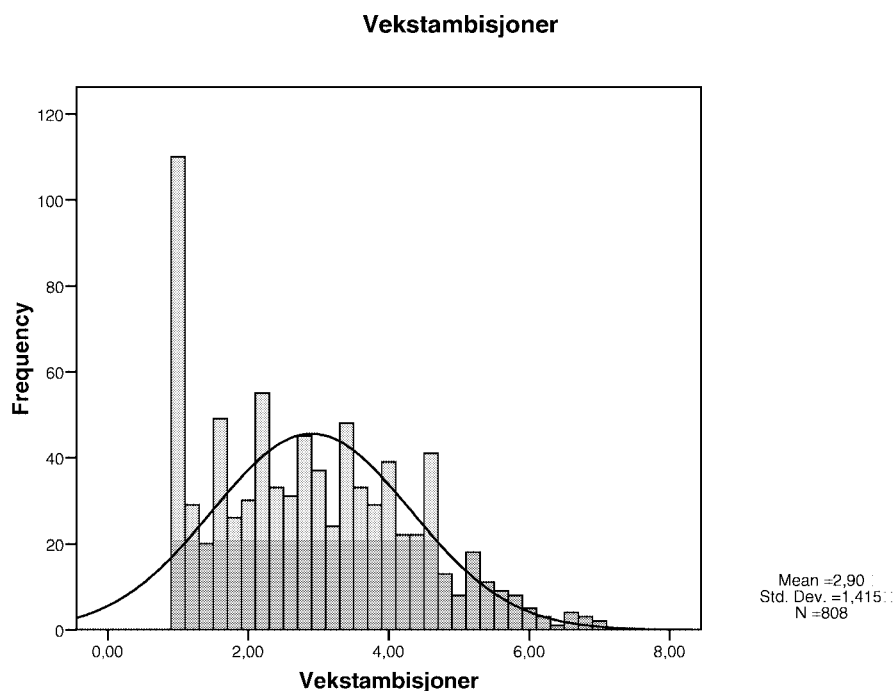
## Vedlegg 1: Oversikt over variablene brukt i oppgaven

### Vekstambisjoner

Respondenten skal krysse av for en verdi fra 1 til 7, hvor 1 står for ”meget usannsynlig” og 7 står for ”meget sannsynlig”.

1. Hvor sannsynlig er det at du om ett år arbeider på heltid i den nye bedriften?
2. Hvor sannsynlig er det at bedriften om ett år har ansatt noen utenom deg selv?
3. Hvor sannsynlig er det at bedriften om ett år sysselsetter minst 10 årsverk?
4. Hvor sannsynlig er det at bedriften om ett år har en omsetning på over kr 500.000?
5. Hvor sannsynlig er det at bedriften om ett år har en omsetning på over kr 5.000.000?

Frekvenstabell over vekstambisjoner:

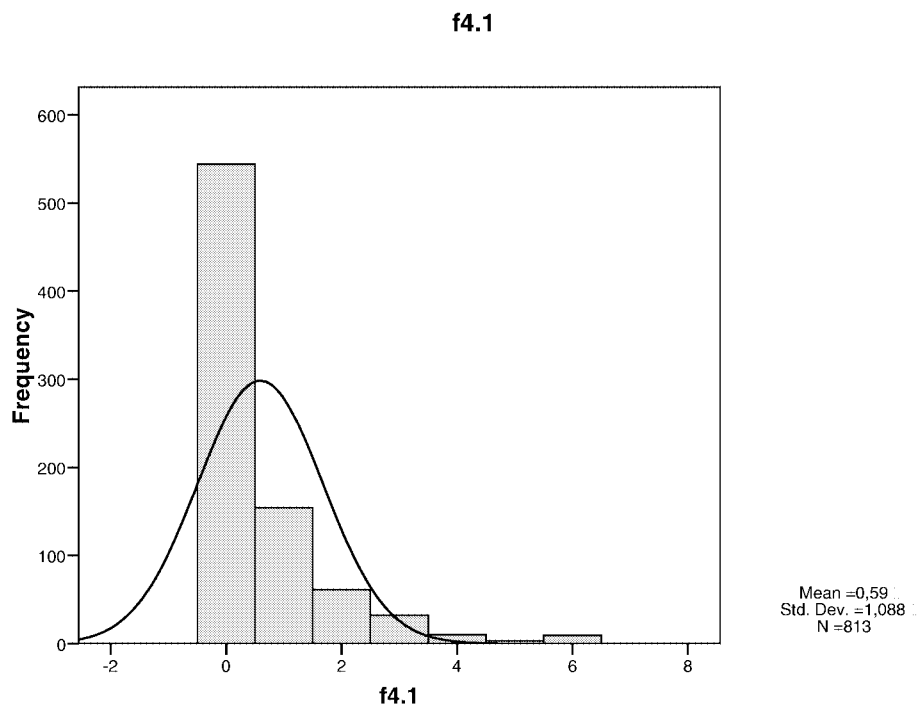


## Finansiell kapital

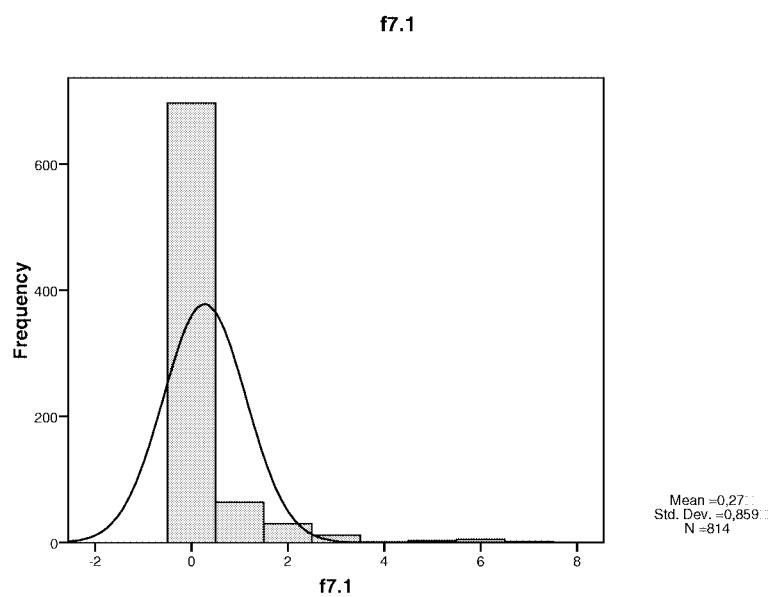
Respondenten skal krysse av for verdiene "0", "1", "2", "3", "4", "5", "6-10" eller "mer enn 10".

6. Fra hvor mange forskjellige kilder har du forsøkt å skaffe lån/kreditt til bedriften?
7. Fra hvor mange forskjellige kilder har du forsøkt å skaffe ekstern egenkapital til bedriften?

Frekvenstabeller over variabel 6 (f4.1) og 7



(f7.1):

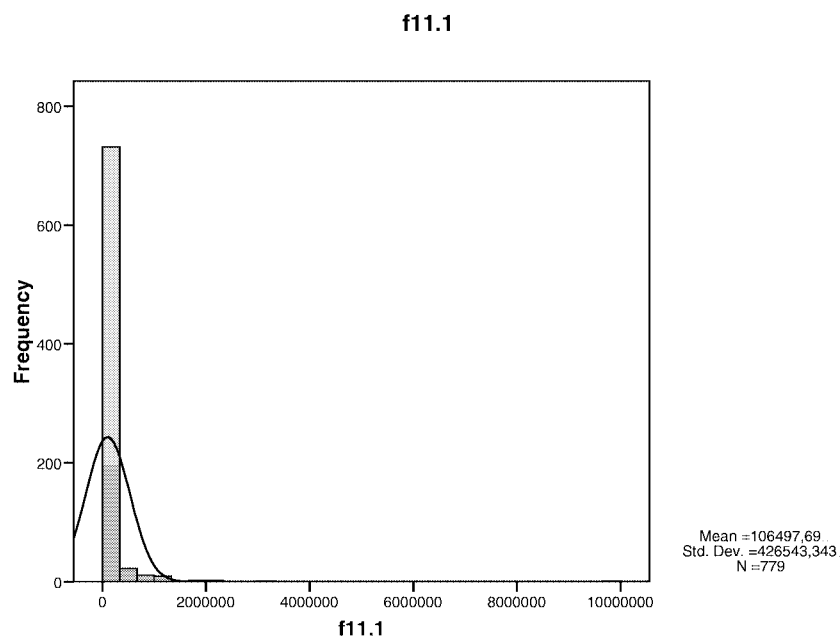
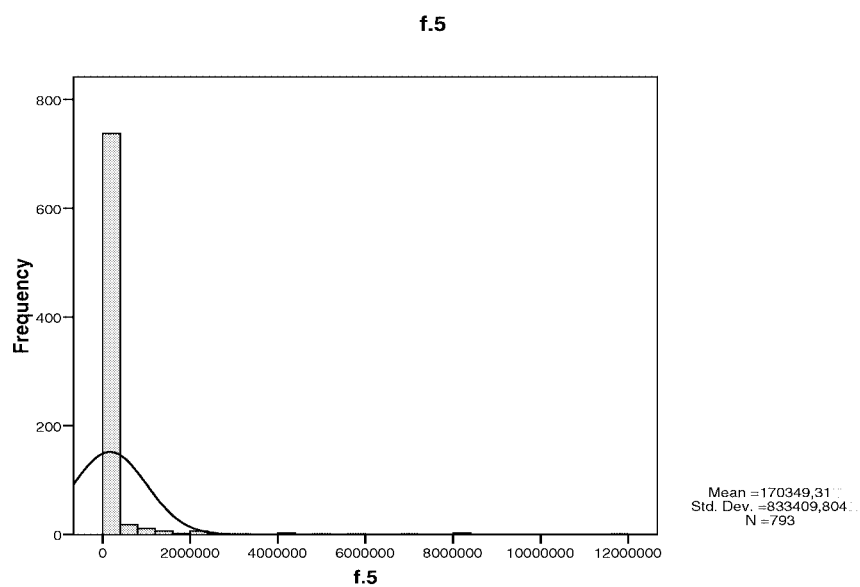


Respondenten skal skrive i feltet under variabelen.

8. Hvor mye har bedriften pr i dag i lån?
9. Hvor mye egenkapital har eier(e) pr i dag skutt inn i den nye bedriften eller næringsvirksomheten?

## Vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere

Frekvenstabeller over variabel 8 (f5) og 9 (f11.1):

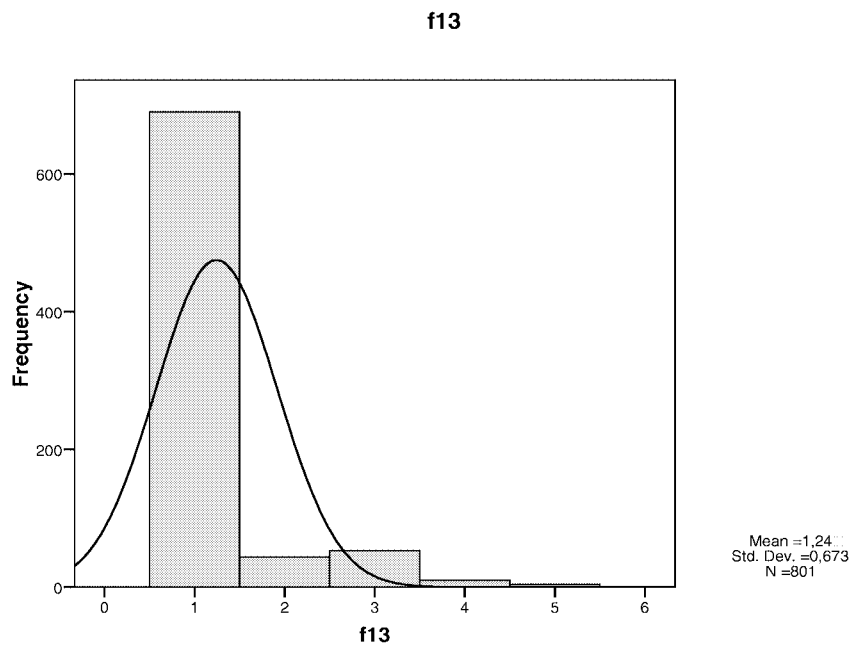


## Vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere

Respondenten skal krysse av for verdiene ”1: Ønsker ingen ekstern eier”, ”2: Inntil 1/3”, ”3: 1/3 – 50 %”, ”4: 51 % til 2/3”, ”5: 2/3 eller mer”.

10. For å dekke opp bedriftens fremtidige kapitalbehov, hvor stor kontroll er bedriftens nåværende eier(e) villig til å gi fra seg?

Frevenstabell over variabel 10:



## Sosial kapital

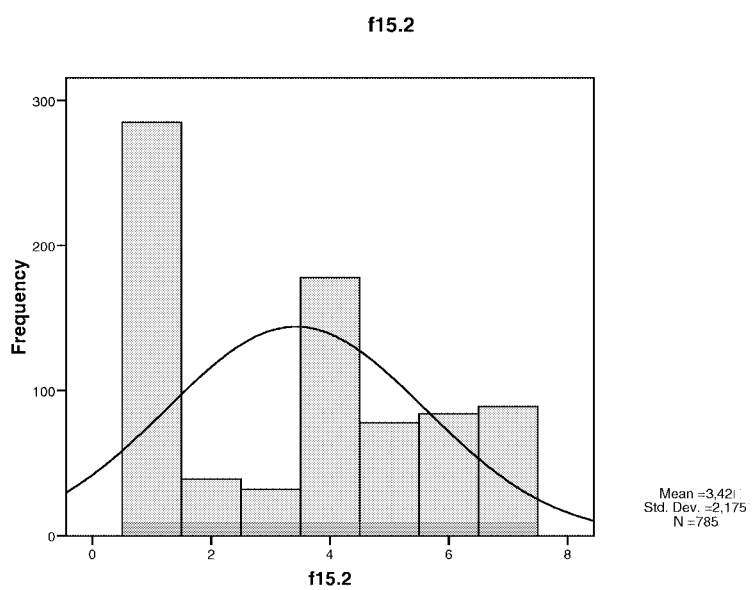
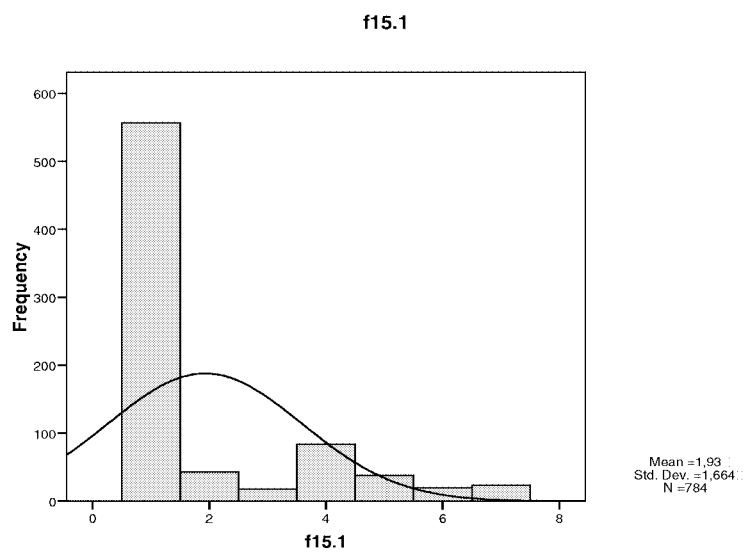
Respondenten skal krysse av for verdier fra 1 til 7 avhengig av i hvor stor grad følgende aktører har gitt verdifulle råd under etableringsprosessen, uavhengig av hvem som har investert i, gitt tilskudd eller lånt penger til bedriften. 1 står for ”Ikke i det hele tatt” og 7 står for ”I svært stor grad”.

11. Banker.

12. Familie.

## Vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere

Frekvenstabell over variabel 11 (f15.1) og 12 (f15.2):



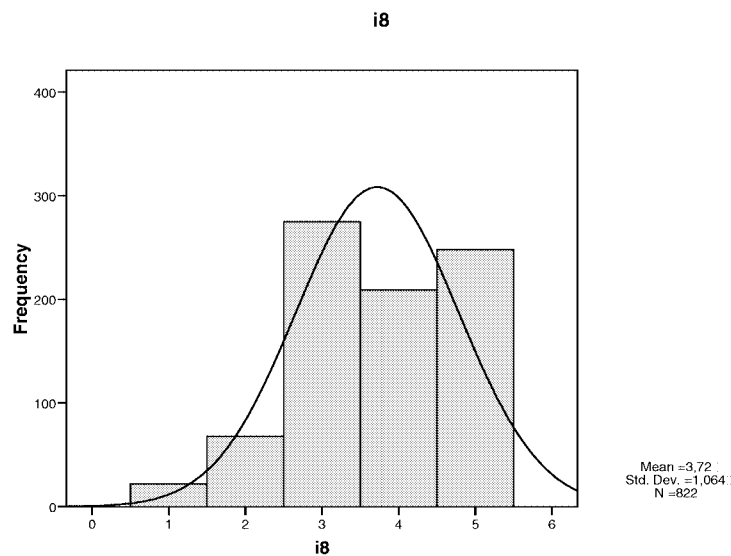


## Menneskelig kapital

Respondenten skal krysse av for verdiene 1, 2, 3, 4 eller 5, avhengig av hvor høy utdanning han/hun har. Verdiene står henholdsvis for folkeskole, ungdomsskole/realskole, videregående skole/gymnas, universitet/høgskole 1-3 år og universitet/høgskole 4 år +.

13. Hva er din høyeste utdanning?

Frekvenstabell over variabel 13:



Respondenten skal krysse av for verdiene 1 eller 2 som henholdsvis står for "Ja" og "Nei".

14. Er eller var noen av dine foreldre selvstendig næringsdrivende bedriftseiere?

15. Er du daglig leder i en bedrift som du eier helt eller delvis (i tillegg til den nyregistrerte bedriften)?

16. Har du tidligere vært daglig leder i en bedrift du eide helt eller delvis?

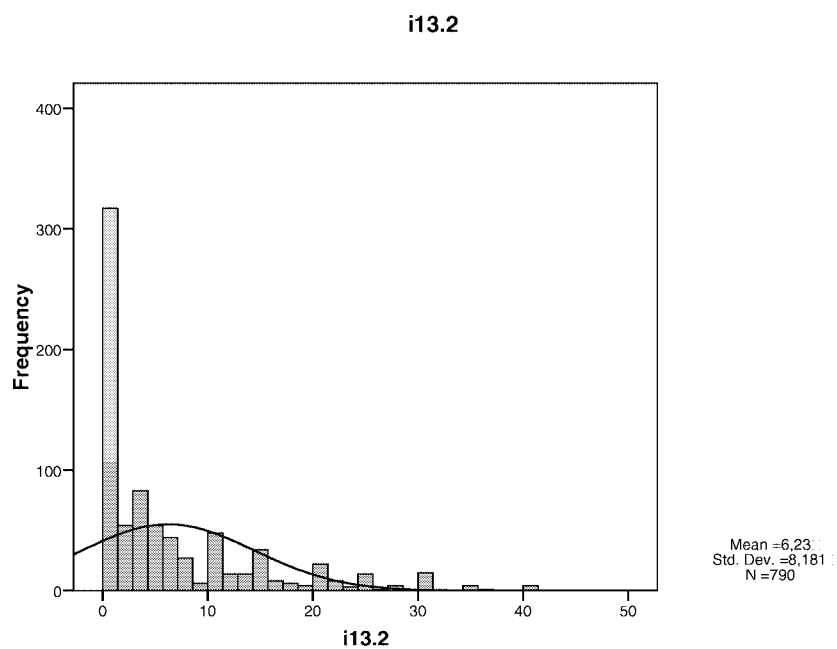
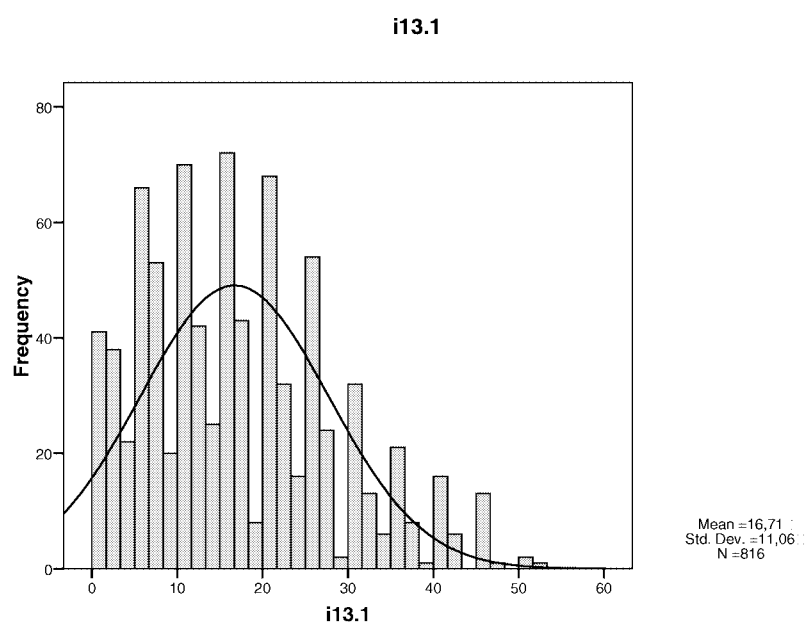
Respondenten skal skrive i feltet under variabelen.

17. Hvor mange års arbeidserfaring har du?

18. Hvor mange års ledererfaring har du?

## Vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere

Frekvenstabeller over variabel 17 (i13.1) og 18 (i13.2):



**Vedlegg 2: Bivariate analyser for kartlegging av kjønnsmessige ulikheter**

Tabell V 2.1.: Gjennomsnittlige t-test-verdier for menn og kvinner

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Sign.nivå</b>	<b>N</b>
Vekstambisjoner	3,0372	2,4533	0,013	808
Kilder til lån	0,60	0,57	0,602	813
Kilder til egenkapital	0,29	0,21	0,000	793
Lån pr i dag	203939	57582	0,024	814
EK pr i dag	123516	48616	0,013	779
Kontroll	1,28	1,14	0,000	801
Rådgivning banker	1,97	1,77	0,088	784
Rådgivning familie	3,28	3,92	0,163	785
Utdanning	3,67	3,88	0,040	822
År arbeidserfaring	17,47	14,18	0,002	816
År ledererfaring	7,22	2,82	0,000	790

Tabell V 2.2.: Krysstabulasjoner av menn og kvinner

	Menn		Kvinner	
	Antall	%	Antall	%
<b>Individuelle karakteristika</b>				
<b>Kilder til lån</b>				
0	416	67%	128	68%
1	119	19%	35	19%
2	46	7,4%	15	7,9%
3	25		7	
4	9		1	
5	2		1	
6-10	7		2	
<b>Kilder til EK</b>				
0	530	85%	167	88%
1	54	8,6%	10	5,3%
2	21	3,4%	9	4,7%
3	10		2	
4	1		0	
5	2		1	
6-10	5		0	
Mer enn 10	2		0	
<b>Kontroll</b>				
Ønsker ingen ekstern eier	517	84%	173	92%
Inntil 1/3	38	6,2%	6	3,1%
1/3 – 50%	46	7,5%	7	3,7%
51% - 2/3	8		2	
2/3 eller mer	4		0	

## Vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere

---

---

### Utdanning

Folkeskole	16	2,5%	6	3,1%
Ungd.skole/realskole	52	8,2%	16	8,4%
Videregående skole	223	35%	52	27%
Universitet/høgskole 1-3 år	172	27%	37	19%
Universitet/høgskole 4 år +	169	27%	79	42%

---

### Foreldre

Ja	239	38%	74	39%
Nei	389	62%	116	61%

---

### Ledererfaring 1

Ja	145	23%	25	13%
Nei	485	77%	165	87%

---

### Ledererfaring 2

Ja	155	25%	14	7,3%
Nei	471	75%	176	93%

---

### Vedlegg 3: Bivariate analyser for kartlegging av sammenhenger

Tabell V3.1.: Korrelasjonsanalyser mellom kvinners vekstambisjoner og kapitaltypene

	<b>Korrelasjon</b>	<b>Sign.nivå</b>	<b>N</b>
Kilder til lån	0,477	0,000	183
Kilder til egenkapital	0,282	0,000	183
Lån pr i dag	0,446	0,000	176
EK pr i dag	0,389	0,000	172
Kontroll	0,136	0,067	182
Rådgivning banker	0,312	0,000	173
Rådgivning familie	0,045	0,558	175
Utdanning	-0,181	0,014	189

Tabell V3.2.: Gjennomsnittlige t-test-verdier for vekstambisjoner hos kvinner

	<b>Ja</b>	<b>Nei</b>	<b>Sign.nivå</b>	<b>N</b>
Foreldre	2,5861	2,3679	0,966	184
Ledererfaring 1	3,4000	2,3180	0,006	184
Ledererfaring 2	3,6143	2,3576	0,013	184

Tabell V3.3.: Krysstabulasjon mellom kvinners vekstambisjoner og utdanning

# Vekstambisjoner hos kvinnelige nyetablerere

Vekstambisjoner \* i8 Crosstabulation

Count		i8					Total
		1	2	3	4	5	
Vekstambisjoner	1,00	1	4	6	8	19	38
	1,20	0	0	2	2	4	8
	1,40	0	1	1	0	1	3
	1,60	0	1	2	6	3	12
	1,80	0	0	0	0	7	7
	2,00	0	0	5	3	5	13
	2,20	0	1	8	3	9	21
	2,40	0	0	2	2	3	7
	2,60	0	1	2	1	2	6
	2,80	0	2	5	3	3	13
	3,00	0	0	1	2	3	6
	3,20	0	0	4	0	2	6
	3,40	2	1	0	4	1	8
	3,60	1	0	2	0	3	6
	3,80	0	0	1	1	1	3
	4,00	0	4	1	0	3	8
	4,20	0	0	0	1	0	1
	4,40	0	0	2	0	1	3
	4,60	0	1	2	0	2	5
	4,80	1	0	0	0	0	1
	5,20	0	0	2	0	1	3
	5,40	0	0	0	1	0	1
	5,80	0	0	1	0	1	2
	6,00	0	0	0	0	1	1
	6,80	1	0	0	0	1	2
Total		6	16	49	37	76	184