

# LYKKELIG SOM LITEN?

Om drivkraft og motivasjon i enkeltpersonforetak

av

Hilde Lovise Fossvik

Avhandling avlagt ved Handelshøjskolen i København (CBS) og  
Institut for Uddannelse og Pædagogik, Aarhus Universitet (DPU)

for graden

Master of Knowledge Management

(Master i Kunnskapsledelse)

2014





**HINT**

**SAMTYKKE TIL HØGSKOLENS BRUK AV MASTER-/BACHELOR-  
/KANDIDAT- OG PROSJEKTOPPGAVER**

**Forfatter(e):** Hilde Lovise Fossvik

**Tittel:** LYKkelig SOM LITEN? Om drivkraft og motivasjon  
i enkeltpersonforetak

**Studieprogram:** Master i kunnskapsledelse

**Kryss av:**

Vi/jeg samtykker i at oppgaven gjøres tilgjengelig på høgskolens bibliotek og at den kan publiseres på internett i fulltekst via BIBSYS Brage, HiNTs åpne arkiv

Vår/min oppgave inneholder taushetsbelagte opplysninger og må derfor ikke gjøres tilgjengelig for andre  
Kan frigis fra: \_\_\_\_\_

**Dato: 22.8.2014**

Hilde Lovise Fossvik  
underskrift



# Lykkelig som liten?

Om drivkraft og motivasjon i enkeltpersonforetak

Hilde Lovise Fossvik

## Forord

Det er med en brusende følelse i kroppen jeg skriver dette forordet, fordi det betyr at jeg er på oppløpssiden og nærmer meg mål. Et mål som til tider har vært så langt borte at jeg ikke har greid å forestille meg en målstrek. Plutselig kom målet fykende mot meg og det føltes som om noe var riv ruskende galt. Kan et mål bevege seg? For det er slik jeg har opplevd de siste ukene. Målet har kommet mot meg uten at jeg har følt at jeg har kommet nærmere målet. Hvor selvmotsigende er ikke det? Likevel blir jeg ikke forundret, for er det noe jeg har lært underveis i denne forskningsøvelsen så er det at lite er forutsigbart, og det er ikke så lurt å langtidsplanlegge for detaljert. Jeg er ikke så glad i karuseller, men har likevel følt at jeg tatt både berg-og-dalbane og pariserhjul det siste året. Det utrolige med det er at har vært helt fantastisk, vanvittig skummelt, inspirerende, kvalmende og sykt herlig å ha overlevd. Det beste med alt er at jeg må til tivoliets hovedstad, København for å stå til rette for det jeg har skrevet. Kan hende prøver jeg en ny karusell når denne oppgaven er fullført?

Det blir en sann fryd å avslutte et utrolig studium i kunnskapsledelse, som på mange måter har vært et studium i det å være menneske. Fordi mine medstudenter og forelesere har bidratt på en slik måte at jeg virkelig har følt at jeg har lært utrolig mye i løpet av fem semestre. Gjennom inspirerende forelesninger med konstante avbrudd med refleksjoner og diskusjoner så har det kokt i hodet mitt på en meget god måte. Jeg er takknemlig for å ha fått delta i dette studiet sammen med så mange flotte mennesker som har våget å by på seg selv!

Denne oppgaven har jeg skrevet alene, men støtte og inspirasjon fra mange ulike hold. Det hadde ikke blitt noen masteroppgave uten å ha noen å forske på, og er det noe jeg må takke varmt og inderlig så er det mine gode hjelpere, foretakseierne, som har delt fra sitt bryst og hodet. En annen som har delt kunnskap og kommet med mange nyttige innspill er min gode veileder Torild. Jeg takker så mye for at du ikke en gang har rynket på nesen over mine litterære ideer og enorme fokus på visuell utforming. Til slutt takker jeg av hele mitt hjertet min gode mann som har bidratt på så mange måter at det ikke vil være plass i et lite forord.

Avslutningsvis vil jeg takke alle forfattere som skriver bøker slik at jeg hver eneste dag får ny innsikt i det mest forunderlige av alt – livet selv!

## Sammendrag

Denne masteroppgaven setter søkelyset på mennesker som jobber alene i sitt enkeltpersonforetak. Med casestudie som forskningsdesign er empirien fremstilt som portretter av seks ulike foretakseiere. Dette er grunnlaget for å kunne svar på problemstillingen:

*"Hva er drivkraften til de som velger å jobbe alene i enkeltpersonforetak?"*

I lys av utvalgt teori om motivasjon, verdier og holdninger har jeg undersøkt og drøftet hva som er underliggende motiver for at noe velger å jobbe alene i eget foretak.

Det kan synes som om virkemiddelapparatet i forhold til privat næringsvirksomhet har et annet fokus enn det som informantene/deltakere i denne forskningsprosessen fremhever. Mens virkemiddelapparatet ser ut til å verdsette og bistå foretak/virksomheter som har tydelige vekstambisjoner både i forhold til økonomi og flest mulig ansatte, viser mine funn at foretakseiere som velger å arbeide alene har et helt annet fokus.

I min analyse ser det ut til at drivkraften til foretakseiere som velger å jobbe alene ikke har ambisjoner om å vokse seg store, men ønsker å arbeide med noe de brenner for og liker å holde på med. De foretrekker å være selvstendige, ha regien over egen arbeidssituasjon slik at den er i samsvar med deres grunnverdier som mennesker. Skillet mellom jobb og fritid ser ut til å være visket ut, fordi de innholdet i deres arbeidshverdag har blitt en del av deres identitet som menneske. Drivkraften i bunnen er en livsholdning som sier at det er positivt å jobbe med noen du liker, og da er det ikke så nøye hvor mye penger du tjener, bare du klarer deg. De trives med det å jobbe alene og har ingen ønsker om å vokse seg større enn det de er, men opplever å være lykkelig som liten.

## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>INNHALDSFORTEGNELSE .....</b>	<b>6</b>
<b>KAPITTEL 1 - INNLEDNING MED PROBLEMSTILLING.....</b>	<b>9</b>
1.1 Hvorfor er jeg nysgjerrig på dette temaet? .....	9
1.2 Fra undringstanker til problemstilling.....	12
1.3 Fra problemstilling til forskningsspørsmål .....	13
1.4 Vitenskapsteoretisk ståsted og tilnærming til oppgaven?.....	14
1.5 Empirisk grunnlag - hvem har jeg forsket på? .....	15
1.6 Forskningsdesign og metode - hvordan har jeg forsket ? .....	16
1.6.1 Visuell framstilling, sjangervalg og presentasjonsform .....	16
1.7 Oppbygging av oppgaven .....	17
1.7.1 Innholdet i de ulike kapitlene.....	17
<b>KAPITTEL 2 - EMPIRI FELTET - FAKTA OM ENKELTPERSONFORETAK .....</b>	<b>18</b>
2.1 <i>Utforskeren</i> våger seg ut i verden og lærer seg nye ord og begrep.....	18
2.1.1 <i>Utforskeren</i> finner ut hva som kreves for å etablere eget foretak.....	20
2.2 <i>Utforskeren</i> undersøker offentlige ordninger og virkemiddelapparatet.....	20
2.3 <i>Utforskeren</i> ser på statistikk og forskning om enkeltpersonforetak .....	21
2.4 <i>Utforskeren</i> oppsummerer det hun har lært og undrer seg.....	23
<b>KAPITTEL 3 - TEORI .....</b>	<b>25</b>
3.1 Motivasjon.....	26
3.1.1 Indre og ytre motivasjon .....	27
3.1.2. Motivasjonsteorier .....	30
3.2 Verdier.....	34
3.2.1 Holdninger .....	37
3.3 Kort oppsummering – teori .....	39
<b>KAPITTEL 4 - FORSKNINGSDESIGN OG METODE.....</b>	<b>40</b>
4.1 Forskerrollen.....	40
4.1.1 Vitenskapelig ståsted .....	41
4.1.2 Å forske på folk du kjenner .....	42
4.2 Casestudie .....	44
4.2.1 Casestudie som forskningsdesign.....	46
4.3 Metodisk tilnærming.....	47
4.3.1 Kvalitativ metode .....	47
4.3.2 Intervju .....	48
4.3.3 Tematisering, planlegging og intervjuguide .....	48
4.4. Informanter - mine deltakere og gode hjelpere .....	50
4.4.1 Utvalgsriterier for valg av informanter.....	50
4.4.2 Gjennomføring av intervju - intervjuing .....	52
4.5 Behandling av data.....	53
4.5.1 Anonymitet, bildebruk og etiske retningslinjer .....	53
4.5.2 Transkribering og analysering av data.....	54
4.5.3 Framstilling av data .....	59

4.5.4 Assosiasjoner, tenkemåter og estetikk.....	60
4.5.5 Refleksjonslogg, idébok og kreative brudd .....	61
<b>4.6 Vurdering av kvalitet og troverdighet.....</b>	<b>61</b>
<b>4.7 Oppsummering med kritiske refleksjoner.....</b>	<b>63</b>
<b>KAPITTEL 5 - PORTRETTER AV SEKS FORETAKSEIERE.....</b>	<b>64</b>
5.1. Gjenbrukskonsulenten .....	64
5.2 Gårdbrukeren .....	67
5.3 Billedkunstneren.....	69
5.4 Reiselivsoperatøren .....	71
5.5 Stand-up komikeren.....	73
5.6 Naturterapeuten.....	75
<b>6. ANALYSE OG DRØFTING.....</b>	<b>77</b>
6.1 Forskningsspørsmål 1 - Hva motiverer de som jobber alene i enkeltpersonforetak? .....	77
6.1.1 Motivasjon og selvbestemmelse .....	78
6.1.2 Motivasjonspotensialet i selve jobben.....	83
6.1.3 Motivasjon og forventninger.....	86
6.2 Forskningsspørsmål 2 - Hvilke verdier er viktige for de som jobber alene i enkeltpersonforetak? .....	89
6.2.1 Verdier som funksjon .....	90
6.2.2 Verdienes personlig betydning.....	92
6.2.3 Tid som verdi og motivasjonsfaktor .....	94
6.2.4 Holdninger og opplevelse av sammenheng .....	95
6.3 Hva er drivkraften til de som jobber alene i enkeltpersonforetak? .....	99
<b>KAPITTEL 7 – OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN OG REFLEKSJONER .....</b>	<b>102</b>
7.1 Hva har jeg funnet ut?.....	102
7.2 Hva har jeg lært av denne forskningsprosessen? .....	103
7.3 Refleksjoner og undringstanker videre .....	104
<b>REFERANSER .....</b>	<b>106</b>
<b>VEDLEGG.....</b>	<b>109</b>
Vedlegg 1 – Intervjuguide 1.....	109
Vedlegg 2 – Intervjuguid 2. ....	110
Vedlegg 3 – Intervjuguid 3. ....	111
Vedlegg 4 – Informasjonsbrev.....	112
Vedlegg 5 - Samtykkeerklæring.....	113

## LISTE OVER TABELLER

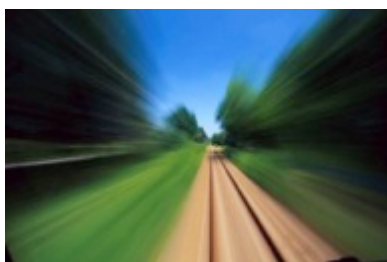
Tabell 1. Antall private virksomheter etter antall ansatte.....	22
Tabell 2. Nyetablerte foretak i 2006 overlevd etter organisasjonsform.....	22
Tabell 3. Klassifisering av menneskelig motivasjon.....	28
Tabell 4. Kognitiv forventningsteori.....	33
Tabell 5. Mine seks case og analyseenheter.....	45

## LISTE OVER FIGURER OG ILLUSTRASJONER

Figur 1. Undringstanker.....	10
Figur 2. Et sansende vesen.....	16
Figur 3. Oppbygging av oppgaven.....	17
Figur 4. Faktorer som påvirker en jobbs motivasjonspotensial.....	30
Figur 5. Tre-trinns bevisstgjøringsprosess for personlig verdiprogram.....	36
Figur 6. Opplevelse av sammenheng.....	38
Figur 7. Analyse –og tolkningsfaser.....	56
Figur 8. Analysefase 1 – transkribering.....	56
Figur 9. Analysefase 2 – reduksjon av data.....	57
Figur 10. Analysefase 3 – reduksjon av data.....	57
Figur 11. Analysefase 4 – transformering av data.....	58
Figur 12. Faktorer som påvirker drivkraften til foretakseiere som jobber alene.....	104
Figur 13. Mauren.....	105



## KAPITTEL 1 - INNLEDNING MED PROBLEMSTILLING



**M**ed hjertet utenpå kroppen og en ustemt tone i bakhodet troppet jeg opp på møte med Innovasjon Norge<sup>1</sup>. Jeg var da en ganske voksen dame som aldri hadde betraktet meg selv som sjenert. Likevel var det noe som skjedde med meg i det rommet. Jeg ble til en beskjeden liten pike som følte jeg hadde trengt meg inn i stua til de voksne, uten helt å ha lov. To stressede rådgivere med mistroiske blikk hilste på meg, men allerede da kjente jeg at de hadde en helt annen melodi i kroppen enn meg. De begynte å spørre meg ut om forretningsplan og tanker om inntjening. Det hadde jeg nesten ikke tenkt på, for jeg hadde kun en idé, som ikke i det hele tatt var ruget ferdig. Jeg trodde jeg kunne få innspill på om ideen var god, og tips på om det fantes mulige samarbeidspartnere og prosjektmidler innen den verden jeg ville jobbe i. Jeg var på utviklingsstadiet og tenkte på innholdet i det jeg ville jobbe med og trengte noen å diskutere idéutvikling med, for jeg hadde lest på deres nettside. *"Ta kontakt om du har en god idé, og vi kan hjelpe deg videre."* Da jeg omsider kom meg ut svett, nedstemt og uten selvillit tenkte jeg at denne verden skal jeg aldri oppsøke igjen.....

Tankene hadde lagt seg så stille så stille i hjertes mørke dyp, og bare vært en litt ubehagelig murring. Nå begynte de på en helt ny melodi med et klangbilde som jeg kjente meg igjen i. Skuffelsen og sjokket var transformert til nysgjerrighet. Det ble starten på en idé.

### 1.1 Hvorfor er jeg nysgjerrig på dette temaet?

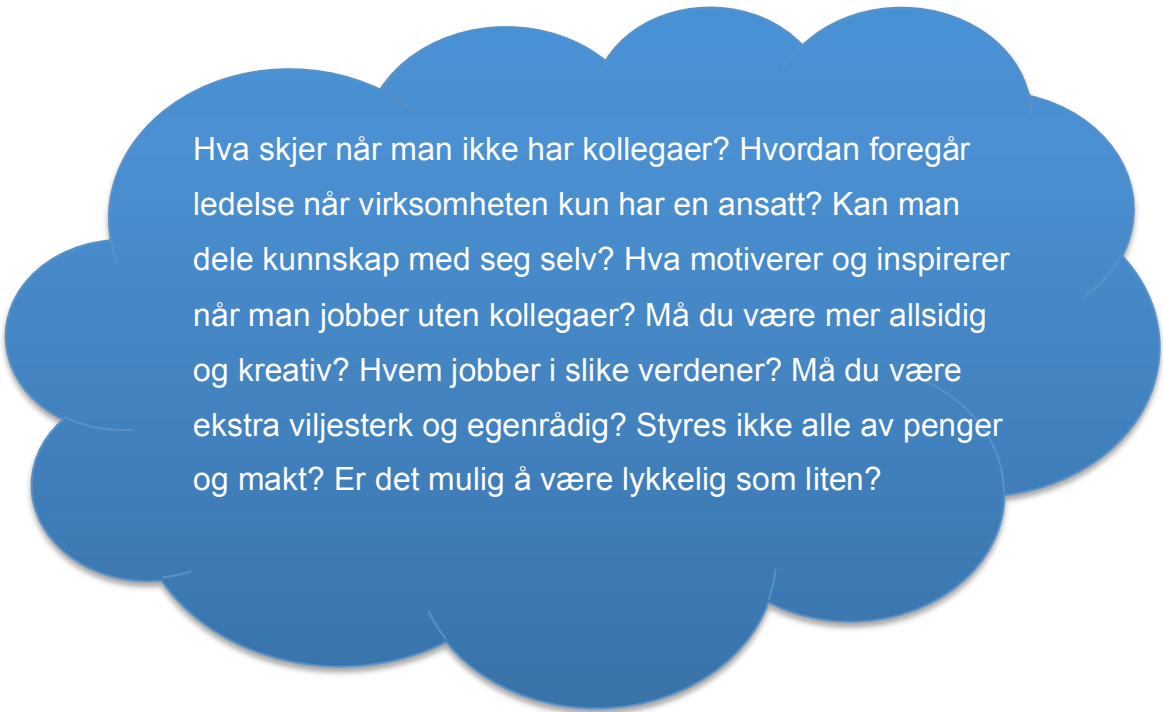
Ideen kom plutselig og jeg skjønte med ett hva jeg var aller mest nysgjerrig på. - Hvordan er det å jobbe alene i eget foretak, uten andre ansatte enn deg selv? Det er jo det jeg har lurt på helt siden jeg tumlet ned trappa, og inn i bilen etter mitt eget møte med Innovasjon Norge. Tanken på dette har nok ligget i underbevisstheten min godt gjemt og fortrengt. Det forunderlige i dette er jo at mannen min driver eget foretak og jeg kunne jo bare ha spurt han. Det har jeg altså ikke gjort, før nå. Han som gårdbruker er jo alene med eget foretak. For meg har han jo på en måte "bare" vært mannen min, som har drevet med noe jeg ikke har vært så veldig interessert i. Plutselig ser jeg at jeg bor midt i en foretakseiers virkelige liv, og at jeg er en del av det. Det er nesten litt pinlig å innrømme det, at jeg ikke har sett "lengre enn nesen rekker", og det er ikke langt for min nese er fryktelig kort. I tillegg går den litt oppover, og da er det ikke bare pinlig lenger, men direkte flaut og innrømme at mitt selvsentrerte fokus har tåkelagt det jeg har nærmest i livet. Nå er disen delvis borte og

---

<sup>1</sup> Innovasjon Norge er et offentlig virkemiddelapparat for næringsutvikling

solen(studiet i kunnskapsledelse) har lyst opp noen skyggepartier i livet mitt jeg ikke har vært klar over.

Dette studiet i kunnskapsledelse, som er årsaken til at jeg skriver denne masteroppgaven, handler i stor grad om ledelse i organisasjoner med flere ansatte. Så når jeg nå har valgt å skrive om det å jobbe alene, så har jeg ikke gjort det spesielt enkelt for meg selv. Likevel har jeg ikke greid å motstå denne trangen til å finne ut mer om hvordan det er å jobbe alene i eget foretak. Derfor lot jeg tankene flagre, og fant spørsmål jeg ikke visste hadde ligget der. Tanker som ennå ikke helt hadde festet seg, men som etter hvert ble til en liten sky som fulgte med meg både når jeg gikk og spekulerte på hva jeg skulle ha fokus på i min masteroppgave.



Hva skjer når man ikke har kollegaer? Hvordan foregår ledelse når virksomheten kun har en ansatt? Kan man dele kunnskap med seg selv? Hva motiverer og inspirerer når man jobber uten kollegaer? Må du være mer allsidig og kreativ? Hvem jobber i slike verdener? Må du være ekstra viljestærk og egenrådig? Styres ikke alle av penger og makt? Er det mulig å være lykkelig som liten?

Figur 1. Undringstanker

Med så mange undringstanker og spørsmål svevende i det blå skjønnte jeg etter hvert at jeg måtte velge å ta utgangspunkt i et empirifokus. Et begrep som ble sentralt for meg aller først var *enkeltpersonforetak*. Jeg tenkte at jeg måtte finne ut hva det innebærer å etablere et slikt foretak, og hva som ligger i selve begrepet. Jeg fant flere likelydende definisjoner, men endte opp med denne som jeg fant på nettstedet Altinn (2014):

Enkeltpersonforetak er en organisasjonsform hvor *en fysisk person*, står ansvarlig for en næringsvirksomhet. Det betyr at han eller hun har fullt økonomisk ansvar for virksomhetens gjeld og forpliktelser. Eieren bestemmer alt i foretaket. Det er ikke gitt særskilte regler eller egen lov om enkeltpersonforetak.

I Norge er det slik at alle kan starte opp et enkeltpersonforetak og ansatte flere enn seg selv (Altinn, 2014). Min nysgjerrighet er knyttet til de som velger å jobbe alene i sitt foretak, uten andre ansatte enn seg selv.

Det er et stort fokus fra næringslivet på at vi trenger bedrifter som vokser seg store og kan ansette så mye folk som mulig. Det forundrer meg at alle de som faktisk greier å skape sin egen arbeidsplass tilsynelatende får så lite fokus. Dessverre så er det mange som starter sin egen bedrift som ikke holder ut i mer enn noen år (Statistisk sentralbyrå, 2014). Det er en tøff verden å overleve i. Jeg kjenner derfor at hjertet mitt banker litt ekstra for disse foretakseierne som til tross for negativ statistikk og forventningspress fra omverden fortsetter å jobbe alene. Etter hvert som jeg begynte å søke på nettet etter forskning knyttet til dette temaet ble jeg enda mer nysgjerrig for det jeg fant dreide seg i stor grad om virksomheter som hadde vokst seg store. Jeg fant lite forskning som handler om enkelt mennesker som jobber alene, men det finnes en del intervju i ulike medier om gründere som har lyktes i et internasjonalt marked. Mitt fokus er rettet mot alle de som ikke er så opptatt av å bli store og berømte, men bare vil være sin egen sjef, holde på med det de liker aller best og tjene akkurat nok til at de greier å betale regninger og kjøpe det de trenger. Jeg ønsker å lære mer om de små foretakseierne som har som ambisjon å opprettholde en arbeidsplass, nemlig den til seg selv. Min nysgjerrighet er i forhold til hvilke mennesker er dette, som til tross for negative statistikker, og stort fokus på inntjening og rikdom likevel velger å jobbe alene i eget foretak. Kan det være at de har en annen holdning til hva som er av verdier og innhold i en jobb?

En doktorgradsavhandling inspirerte meg veldig, og gav meg mot til å fortsette på min skrivevandring. (Bredvold 2011, s. 17) har skrevet om fem entreprenører som har sitt virke i et opplevelsesbasert reiseliv. Hun tar utgangspunkt i deltakernes identitet og fremstiller dette gjennom livsfortellinger. "i denne studien vil jeg undersøke hvordan entreprenører innen det opplevelsesbaserte reiselivet skaper mening for sine valg om å etablere eget foretak, samt hvordan de oppfatter seg selv som drivere av et opplevelsesforetak." Hun har valgt å skrive om fem mennesker med virke innen samme fagområde. Mitt fokus derimot handler om de som jobber alene i enkeltpersonforetak, uavhengig av hvilket fagfelt de jobber i. Likevel hadde jeg fått en inspirasjon til å undersøke dette med fortellinger som en mulig forskningsmetode. Min interesse har vært menneskene og deres motivasjon for å jobbe alene, ikke nødvendigvis fagfeltet de jobber med. Slik kom jeg fram til at det er folk som driver egne foretak jeg måtte snakke med, for å søke svar på min nysgjerrighet.

## 1.2 Fra undringstanker til problemstilling

Det var så veldig mye jeg lurte på, og jeg skjønnte fort at jeg måtte velge noen fokusområder. Derfor grep jeg først tak i det ordet som er mest nærliggende mitt masterstudium, *kunnskapsledelse*. Min første tanke var knyttet til hvordan er det disse menneskene som jobber alene leder seg selv? Hvilken kompetanse trenger de for å kunne være sin egen leder? Jeg begynte å lete i teori om ledelse, og oppdaget at nesten all teori om ledelse handler om å lede andre. I følge Hislop (2009) er begrepet *ledelse* definert som substantiv, "en gruppe mennesker som har ansvaret for å lede mennesker, og organisasjonsmessige ressurser." Definert som adjektiv "referer ledelse til en prosess der mennesker og organisasjonsmessige ressurser blir kontrollert og koordinert med formål om å oppnå bestemte mål" (s. 56 min oversettelse). Etter hvert som jeg leste mer så opplevde jeg at det er ikke hva de gjør og hvordan de jobber som var det jeg ville undersøke. Det førte meg videre til et nytt spor, og etter å ha dukket enda lengre ned i det empiriske materialet så oppdaget jeg hva jeg ville undersøke. Jeg vil finne ut hvorfor de velger å jobbe alene, og hva det er som motiverer dem til å drive eget foretak.

Et menneske som ønsker å ha stor grad av frihet og kunne styre seg selv, motiveres av autonomi i sin arbeidssituasjon. Det er et av flere kjennetegn på en kunnskapsarbeider, i følge Irgens (2007). Jeg antar at foretakseierne i denne oppgaven kan kalles for kunnskapsarbeidere, basert på Hislop (2009) sine to tilnærminger til begrepet kunnskapsarbeider. Det ene tilnærmingen som i følge Hislop (2009, s. 75 og 77, min oversettelse) er den mest vanlige, er at en kunnskapsarbeider er en profesjonell arbeider, "som primært jobber intellektuelt, kreativt og ikke rutinebasert, og som involverer både abstrakt og teoretisk kunnskap." I kontrast er det andre perspektivet som forfekter at alt arbeid er kunnskapsbasert, og at "alle som har arbeid som involverer en rimelig grad av taus, kontekstuell og/eller abstrakt og begrepsmessig kunnskap." De foretakseierne jeg har snakket med oppfyller til en viss grad begge disse perspektivene. Kunnskapsarbeider eller ikke, det som omsider ble mitt hovedfokus viste seg å være begrepet **drivkraft**. Hva er det som driver disse menneskene til å stå i det valget det er å jobbe alene i eget foretak? Drivkraft er et ord som for meg omfatter mye. Jeg tenker at det handler om motivasjon, pågangsmot, personlighet, en livsinnstilling, stayer-evne og en stor grad av selvtillit. "I det psykologiske språket spør vi om hvilke drivkrefter som får oss til å handle." (Kaufmann & Kaufmann 2009, s. 93). Når jeg søker på nettet for å finne en definisjon på drivkraft så er det vanskelig å finne en tydelig definisjon. Da jeg slo opp i Norsk synonymordbok (2014) på ordet drivkraft, dukket følgende synonymer opp; *aktivitet, energi, foretaksomhet, framdrift, futt, initiativ, iver, motivasjon, vilje, primus motor og muskelkraft*. På engelsk blir ordet drivkraft oversatt til "propulsion" som forklares som "den kraft som er nødvendig for at noe

skal drives, eller dyttes framover.”(Google oversetter, 2014). Denne definisjonen av ordet er mest brukt i forhold til teknologi, men som bakgrunn for min tilnærming til begrepet ser jeg det som en nyttig innfallsvinkel. Ordet drivkraft hadde slik blitt et nøkkelord for meg. I tillegg visste jeg at det var mennesker som jobber alene i egne foretak jeg ville basere min forskning på. Da gjenstod det å få formulert dette til en problemstilling.

I følge Johannessen, Tufto og Christoffersen (2010, s. 59) så er det å formulere en problemstilling snakke om, ”å besvare to spørsmål, hva og hvem skal undersøkes?” Det ble til slutt mine informanter som hjalp meg, for etter å ha foretatt to utforskningsintervju, ble problemstillingen tydelig for meg. Det er tankene deres rundt det å jobbe alene jeg er aller mest nysgjerrig på. Derfor endte jeg opp med følgende problemstilling:

**”Hva er drivkraften til de som jobber alene i enkeltpersonforetak?”**

### 1.3 Fra problemstilling til forskningsspørsmål

Både før jeg startet på intervjuene, i intervjusituasjonen og under transkriberingen trodde jeg at temaet jeg skulle studere var knyttet til ledelse. Til tross for at det vi hadde snakket mest om var motivasjon og verdier, tok det lang tid før jeg skjønnte at drivkraft essensen i mitt datamateriale. Simons (2009, s. 31) sier at når vi skal utforme forskningsspørsmål så er det viktig å være bevisst på at spørsmålene som stilles vil være med på å underbygge antakelser vi som forskere bærer med oss og påvirke datainnsamlingen. Hun understreker at det er tilstrekkelig med 1-3 forskningsspørsmål. Jeg har valgt to forskningsspørsmål, og det er med utgangspunkt i ordet drivkraft som jeg tidligere har nevnt. Jeg tenker at vi alle har ulike former for drivkraft i oss, alt avhengig av hvilke områder i livet det er snakk om. Drivkraft er noe personlig, og en motivasjon for de handlinger vi gjennomfører. Begrepet motivasjon er det ordet som for meg i denne oppgavens kontekst, ligger nærmest opp til ordet drivkraft. Alt etter hvilke teorier man legger til grunn så har motivasjonsbegrepet ulike definisjoner. Jeg velger å definere begrepet motivasjon ved hjelp av en psykologisk tilnærming fra Kaufmann & Kaufmann (2009, s.93) som beskriver *motivasjon* ”som de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål.” Slik jeg oppfatter denne definisjonen så handler motivasjon om graden av de faktorer som påvirker et menneskets tilnærming til å løse en utfordring/oppgave, enten den er stor eller liten. Kuvaas (2005, s. 33) sier at motivasjonsforskere med et psykologisk perspektiv har i over tretti år skilt mellom to ulike motivasjonssystemer.

*Ytre motivasjon* som dreier seg om "atferd hvor drivkraften kommer fra ytre belønning" og *indre motivasjon* som referer til "atferd utført med bakgrunn i indre belønninger." Jeg er nysgjerrig på hvordan motivasjon påvirker mine foretakseiere i sitt daglige virke. Det leder meg til mitt første forskningsspørsmål:

**Forskningsspørsmål 1:**

*"Hva motiverer de som jobber alene i enkeltpersonforetak?"*

I følge Andersen (2011, s. 159) så "eksisterer det en del forvirring mellom – på den ene siden – hva folk har for verdier eller hva folk tror på, og på den andre siden de motiver som gir energi til deres atferd." Det er en interessant tanke at atferd påvirkes av hva vi motiveres av, og at vi motiveres ut ifra våre grunnholdninger og verdier. Verdibegrepet kan defineres på flere måter. Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 210) viser til flere definisjoner. "Verdier er abstrakte idealer om hva man bør gjøre, eller ikke gjøre i forhold til de mål man har i livet og den atferden som man ønsker av seg selv og andre." Videre sier de at "verdier kan påvirke våre holdninger, som igjen bestemmer våre meninger." For å fungere sammen i et samfunn må vi forholde oss til noen felles verdier, og i følge Busch (2012, s.110) så har "verdiene en motivasjonell dimensjon, og er en av de viktigste årsakene til at verdier har atferdsmessige konsekvenser." Min undring er knyttet til hvordan fungerer disse verdiene når du jobber alene, når du tilsynelatende har all makt til selv å bestemme hva du skal arbeide med , og hvordan du skal løse arbeidsoppgavene. Jeg har derfor valgt å ha et forskningsspørsmål som har fokus på verdier for å forstå dette med drivkrefter. Her er mitt andre forskningsspørsmål:

**Forskningsspørsmål 2:**

*"Hvilke verdier er viktige for de som jobber alene i enkeltpersonforetak?"*

Ved hjelp av disse to forskningsspørsmålene håper jeg å kunne svare på min problemstilling.

#### **1.4 Vitenskapsteoretisk ståsted og tilnærming til oppgaven?**

Gjennom studiet i kunnskapsledelse har jeg innsett og erkjent at menneskers oppfatning av virkeligheten påvirkes av hvilke perspektiv vi har med oss når vi skal vurdere noe vi opplever, og at disse hele tiden påvirkes og er i konstant endring. Samtidig som også

virkeligheten er i kontinuerlig endring påvirket av menneskers handlinger, fortolkninger og følelser. Mitt epistemologiske ståsted utgår fra sosialkonstruktivismen som sier at all erkjennelse er sosialt konstruert og et produkt av kulturelle og historisk plassering. Det er ikke mulig å snakke om objektiv viten, for det er den sosiale konteksten som påvirker oss når vi skal hente inn kunnskap om den verden vi studerer (Rendtorff, 2003). Jeg har videre valgt å ha en hermeneutisk tilnærming, fordi jeg tenker at det finnes ikke en sannhet, men tolkningsmuligheter på flere nivåer. Jeg søker å finne enkeltpersoners erfaringer og ønsker å ta utgangspunkt i deres subjektive opplevelse av sin situasjon, og søker etter en dypere mening bak deres erfaringer. Jeg legger derfor til grunn et fenomenologisk vitenskapssyn for min videre forskning i denne oppgaven (Thagaard 2009, s. 38).

### 1.5 Empirisk grunnlag - hvem har jeg forsket på?

Etter å ha konkludert med at det var personer med egne foretak jeg ville forske på var steget videre enkelt. Gjennom de ulike jobbene jeg har hatt og via folk jeg har møtt på min vei kom jeg veldig raskt fram til minst ti personer som kunne være aktuelle informanter. Jeg lurte en stund på om jeg skulle velge flere fra samme fagområder, men etter litt fram og tilbake landet jeg på at ulike fagfelt var et viktig kriterium for utvelgelse av informanter i tillegg til alder og kjønn. Tidsbruk og kostnader knyttet til reise var også kriterier jeg la til grunn ved utvelgelsen av informanter. Jeg endte opp med å intervju seks mennesker som alle driver egne foretak. Felles for alle sammen er at de kun har en ansatt, seg selv. De jeg i denne oppgaven har valgt å intervju er: **Gjenbruksagenten, Gårdbrukeren, Billedkunstneren, Reiselivsoperatøren, Stand- up komikeren og Naturterapeuten**. Disse utgjør en fin bukett på seks personer, tre av hvert kjønn i alderen 39 til 63 år. Alle er bekjente av varierende grad. Noe som bidrog til at jeg raskt fikk lagd avtaler for tidspunkt for intervju, derfor tok "bli kjent og trygg – fasen" minimalt med tid. Jeg betrakter informantene som mine gode hjelpere, fordi det er det jeg opplever at de har vært. De har bidratt slik at jeg kan skrive denne oppgaven og derved gitt meg en mulighet til å forske på noe som jeg er nysgjerrig på. I oppgaven videre omtaler jeg dem som *deltakere* og *foretakseiere*.

Empirifeltet mitt har jeg valgt å begrense til å handle om enkeltpersonforetak og personer som arbeider alene i sine foretak. Jeg velger likevel å si litt generelt om privat næringsvirksomhet, bedriftsetablering og støtteapparatet/virkemiddelapparatet for å se det hele i en større sammenheng og kontekst. Jeg har bevisst valgt bort å intervju ansatte i virkemiddelapparatet på grunn av omfanget denne oppgaven har, og det fokuset jeg ønsker å ha, nemlig de som driver enkeltpersonforetak.

## 1.6 Forskningsdesign og metode - hvordan har jeg forsket ?

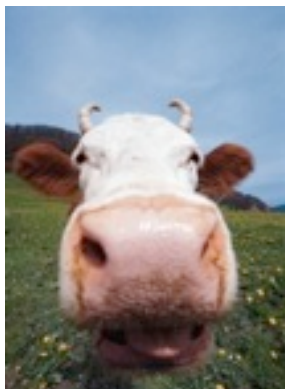
Med bakgrunn i min problemstilling: "Hva er drivkraften til de som jobber alene i enkeltpersonforetak?", så har jeg valgt casestudie som forskningsdesign på min oppgave. Dette fordi jeg er på jakt etter det unike og spesielle hos mine foretakseiere som utgjør mine seks case i denne forskningsstudien. Jeg har valgt en kvalitativ tilnærming ved hjelp av dybdeintervju som metode, fordi jeg ønsket å komme nært innpå hver enkelt deltaker. I følge Rendtorff (2003, side 28) så er "fordommer og erkjennelsesinteresser i å stille spørsmål til virkeligheten nødvendig for å oppnå viten." Jeg er ikke på jakt etter en sannhet, men søker etter en forståelse for hvordan mine deltakere oppfatter sin virkelighet. Dette sett i lys av en hermeneutisk tilnærming med en konstruktivistisk tankegang, basert på at "virkeligheten er en fortolkning, og vi lager konstant fortolkninger for å forstå den verden, vi lever og agerer i."

Presentasjonsform og analytisk tilnærming på mine funn fant jeg inspirasjon til etter å ha lest i Simons bok fra 2009; "*Case Study – Research in Practice*". Hun synliggjør at det er flere mulige framstilling –og presentasjonsmetoder av datamaterialet. Det har for meg vært veldig viktig å ha en visuelle utforming og mulighet til å leke meg med den skriftlige framstillingen i denne oppgaven, noe jeg vil begrunne nærmere i et eget punkt her innledningsvis.

### 1.6.1 Visuell framstilling, sjangervalg og presentasjonsform

Jeg har valgt å skrive en introduksjonstekst til hvert kapittel som en slags stemningsskaper. Dette rett og slett fordi jeg selv blir mer inspirert selv når jeg kan bruke litt visuelle effekter og blande ulike tekstsjangere. Jeg har en sterk tro på at jo flere sanser vi bruker desto mer lærer vi. Dette fordi hjernen vår er en komplisert sak som består av to hoveddeler som derfor trenger ulike former for stimuli. Buzan (1989, s.18) sier det slik om vårt ubenyttede læringspotensial:

"Vi har en tendens til å beskrive oss selv som talentfulle på enkelte områder og talentløse på andre. Men det ser ut til at vi kun beskriver de av våre potensielle evner, som vi har utviklet med hell. De andre evnene ligger fremdeles slumrende, med tilstrekkelig næring kunne de også blomstre."



Figur 2. Et sansende vesen.

Bruk av metaforer enten brukt i bilde, eller tekst er fra min side et forsøk på "å utvide forestillingsevnen til leseren på en måte som skaper kraftfulle innsikter, men du løper risikoen i å bli brakt på avveie." (Morgan 2004, s. 15). Det er et håp at du som leser blir inspirert og nysgjerrig, og vil delta videre på denne undringsreisen sammen med meg. Ta i bruk hele sanseapparatet og heng på!



## 1.7 Oppbygging av oppgaven

Denne oppgaven består av sju kapitler. Et innledningskapittel med problemstilling og et avslutningskapittel med oppsummeringer og refleksjoner. Mellom disse to er følgende fem kapitler:



Figur 3. Oppbygging av oppgaven

### 1.7.1 Innholdet i de ulike kapitlene

Innledningsvis i **første kapittel** har jeg beskrevet hva som har motivert og inspirert meg til å skrive denne oppgaven. Bakgrunn for hvordan jeg har kommet fram til problemstillingen og forskningsspørsmålene, og begrepsavklaringer knyttet til disse valg. Videre beskriver jeg kort mitt vitenskaplige ståsted, hvem jeg har forsket på, hvordan jeg har forsket, og avslutter med en kort beskrivelse av hvorfor denne oppgaven har fått en slik layout. I **andre kapittel** ønsker jeg å få fram fakta rundt empirifeltet enkeltpersonforetak. Jeg beskriver lover, regler og offentlige ordninger rundt det å drive eget foretak, samt statistikk og forskning på feltet. **Kapittel tre** er viet teori, og jeg har valgt å presentere den todelt med følgende overskrifter, *motivasjon og verdier*.

**Fjerde kapittel** er viet forskningsdesign og metode, der jeg utdyper eget vitenskapelig ståsted, forskerrollen, begrunner valg av case som design og min metodiske tilnærming. Videre beskriver jeg forskningsprosessen fra valg av informanter, gjennomføring av intervju, transkribering og presentasjon av datamaterialet. Jeg har også valgt å si litt om hvorfor jeg har valgt denne visuelle framstillingen i og av oppgaven. Til slutt i dette kapitlet reflekterer jeg rundt denne oppgavens kvalitet og troverdighet. I **femte kapitlet** presenterer jeg mine case med beskrivelser fra feltet, der deltakerne framstilles i portrettform. Så fortsetter jeg i **sjette kapittel** med analyse og drøftinger med de to forskningsspørsmålene som utgangspunkt og ser disse i forhold til problemstillingen. I **siste kapittel** konkluderer jeg i forhold til mine funn og reflekterer rundt hva jeg har lært i denne prosessen, og avslutningsvis sier jeg noe om muligheter for videre forskning innen temaet enkeltpersonforetak.

## KAPITTEL 2 - EMPIRI FELTET - FAKTA OM ENKELTPERSONFORETAK



**E**n – enkelt - person – har – et – foretak – alene. Alene – om – alt. Bestemmer – alt.  
Må – gjøre – alt. Risikerer – alt. Kan – hun – da - gjøre – akkurat – som - hun — vil?

Denne masteroppgaven handler om mennesker som jobber i, og eier enkeltpersonforetak. De har kun en ansatt, og det er seg selv. Jeg vil i dette kapitlet si noe om fagfeltet bedriftsetablering for å få plassert begrepet enkeltpersonforetak, og løfte fram ord og begrep som brukes i "denne verden". Videre vil jeg se på noen av de offentlige ordninger og utredninger som finnes i forhold til det å drive et foretak alene. Til slutt har jeg hentet ut statistikk om enkeltpersonforetak med én ansatt, seg selv. Når det gjelder forskning har jeg valgt å trekke fram en studie som også har fokus på det å jobbe alene, og hvilke verdier som ligger til grunn for et slikt valg. Jeg har valgt å framstille dette kapitlet som et eventyr. *Utforskeren* tar oss med på sin reise ut i den store vide verden for å lære mer om det å etablere egen virksomhet. Dette eventyret er basert på mine egne erfaringer som nysgjerrig ung dame, noe som også er synliggjort i innledningskapitlet og må leses i sammenheng med det.

### 2.1 *Utforskeren våger seg ut i verden og lærer seg nye ord og begrep*

*Utforskeren* hadde tidligere erfart at når du skal oppsøke *nye verdener*, så må du forstå noen av de ordene som er mest vanlig i den verden du vil vite mer om. Det viste seg at det er mange ord som knytter seg til det å drive egen bedrift. Det oppdaget hun da hun begynte å lese om det på internett. Ord som dukket opp i tillegg til *enkeltpersonforetak* var: "*virksomhet*", "*bedrift*", "*foretak*", "*entreprenørskap*", "*gassellebedrift*" og "*gründervirksomhet*" for å nevne noen. Så det første hun da tenkte var: "jeg må lære meg innholdet i ordet ***enkeltpersonforetak***, for jeg er jo en enkel person som vil starte et eget foretak, alene".

Enkeltpersonforetak er en organisasjonsform hvor *en fysisk person*, står ansvarlig for en næringsvirksomhet. Det betyr at han eller hun har fullt økonomisk ansvar for virksomhetens gjeld og forpliktelser. Eieren bestemmer alt i foretaket. Det er ikke gitt særskilte regler eller egen lov om enkeltpersonforetak.

(Altnn, 2014).

En person må stå som eier av foretaket, men kan ha så mange ansatte hun, eller han vil. For *utforskeren* var ikke det relevant for hun ville undersøke hvordan det er mulig å jobbe alene, og hva du må tenke på da. Det var mye nyttig informasjon på et nettsted som heter [www.altinn.no](http://www.altinn.no). Dette nettstedet driftes av *Brønnøysundregistrene*, som er en virksomhet som bestående av ulike statlige etater, tilsyn, enkelte fylkeskommuner og kommuner. Brønnøysundregistrene er etablert for å sikre at det finnes en trygg og effektiv oversikt over økonomiske ansvarsforhold i Norge der næringsliv, myndigheter og innbyggere er avhengig av å samarbeide med hverandre. I tillegg sørger de for at denne informasjonen blir delt via nett og gjort tilgjengelig for alle. (Brønnøysundregistrene, 2014).

Etter mer lesing oppdaget hun at det finnes flere offentlige instanser du kan kontakte når du ønsker å starte eget foretak. Disse er tilgjengelig i kommunene, i næringshager, i forsknings- og kunnskapsparke, inkubatorer, etablerersentre og i Innovasjon Norge. Det gikk helt i surr for henne, og hun skjønnte ikke hvem hun skulle spørre først. Hun hadde jo bare en liten idé som hun ville diskutere med noen som kjente til regelverk, og kanskje koble henne på andre som drev foretak alene. Kanskje aller helst noen som hadde gjort akkurat som hun selv, startet med en idé og kommet seg videre derfra. Hun tenkte på de hun visste om i kommunen, men det var jo nesten bare veldig voksne alvorlige menn, som hun ikke hadde sett på som spesielt kreative. Hennes idé var jo nærmest som en drømmefantasi, bestående kun av tanker som hun ikke visste om andre hadde tenkt på før henne. Til slutt tok hun kontakt med noen nært der hun bodde, i egen kommune. Hun dristet seg til å ta kontakt med en av de mennene hun syntes hadde de snilleste øynene. Heldigvis stemte det at han var vennlig, for han lyttet til henne og sa at det var en spennende idé. "Jeg skal kontakte en jeg kjenner, så kan du få presentere ideen din for han", sa han. "Tusen takk", sa hun, og kjente at det ble litt roligere i magen. Det gikk ikke så veldig lang tid før hun fikk presentere ideen sin for den andre mannen. Han var mye eldre enn mannen i kommunen og øynene hans så ikke på henne, men på mannen i kommunen. *Utforskeren* hadde forberedt seg grundig med en fargerike Power Point presentasjon som hun gikk igjennom og forklarte de to mennene. Den eldste mannen sa etter å ha hørt og sett på det hun hadde presentert, "Dette forstår jeg ikke helt". Jeg har aldri hørt om noe slikt før". "Du skal få møte noen av mine kollegaer i Innovasjon Norge, kanskje de kan forklare deg?", fortsatte han mens han kikket på den andre mannen. En ustemte tone hadde dukket opp svakt i hodet hennes, men hun valgte å ikke lytte til den. Hun troppet opp på møtet med Innovasjon Norge, som den eldre mannen hadde avtalt for henne. Der stoppet det opp, for det var ikke forretningsplan hun ville diskutere først. Hun ville bare diskutere innholdet i en idé. Siden fortsatte hun å utforske på egen hånd, helt alene.

### 2.1.1 *Utforskeren finner ut hva som kreves for å etablere eget foretak*

I etablererguiden til Altinn (2014) oppdaget *utforskeren* mange nyttige tips. Der sammenligner de det å etablere eget foretak med det å bygge og eie et hus. Det er viktig med god planlegging, du må forholde deg til lover og regler, og din privatøkonomi påvirker mulighetene du har i forhold til banklån. Som bedriftseier kreves det at du har kunnskap på mange fagområder. Du må kjenne til fagfeltet du velger å jobbe med. Hva kan du og hva kan du ikke? Som leder bør du også ha kjennskap til hvordan en bedrift administreres. Her vil også dine personlige egenskaper ha stor betydning. Du må også tenke igjennom hvordan du skal forholde deg til forsikring og sykepengene. Det er mulig å delta på ulike kurs innen etablereropplæring, og det finnes veldig mye informasjon og guider på internett. Mange praktiske tips når du først har bestemt deg for å etablere eget foretak, men lite om idéutvikling tenkte *utforskeren*. Kanskje er det mulig å finne ut mer om det i de offentlige ordningene som er opptatt av nyskaping, og er åpne for spørsmål om hjelp.

### 2.2 *Utforskeren undersøker offentlige ordninger og virkemiddelapparatet*

I følge Finne (2007, s. 108) så defineres de offentlige institusjonene som kalles for *virkemiddelapparat* "de som forvalter direkte virkemidler eller tjenester så som finansieringsbistand, veiledning og (formidling av) kompetansebistand." Det finnes veldig mange ulike støtteordninger knyttet til ulike bransjer, så *utforskeren* bestemte seg for å undersøke mer omkring en av de største og meste utbredte ordningene, *Innovasjon Norge*. På nettsiden deres leser hun om at de er etablert for å tilrettelegge for å bidra til nyskaping i næringslivet, utvikling i distriktene og bidra til å utvikle konkurransedyktige norske bedrifter, blant annet gjennom å profilere norsk næringsliv og Norge som reisemål.

Innovasjon Norge tilbyr ulike tjenester til mennesker med gode ideer. De har kontorer i alle fylker i Norge og har i tillegg utenlandskontorer. Målgruppen for dette er bedrifter som har tydelige vekstambisjoner, og en forretningsidé som er unik og representerer noe nytt. De tilbyr sine tjenester innen følgende satsingsområder: reiseliv, sjømat, landbruk, maritim, olje og gass, helse, energi og miljø. De har et verdifokus i forhold til det å bidra til at foretakene skal vokse å bli store og såkalt bærekraftige. Det *utforskeren* søkte var informasjon og hjelp til de som bare ville opprettholde en arbeidsplass, kun til seg selv. Hun lurte på om de ikke kjente til noen andre som trivdes godt med å jobbe alene, og som var lykkelig som små?

På nettsiden til Innovasjon Norge har de følgende tekst som heading: "Vi hjelper gode prosjekter videre." De har videre delt opp sin nettside i tre hovedområder: finansiering, nettverk og profilering, rådgiving og kompetanse. Under det siste punktet kan jeg sikkert finne noe om idéutvikling tenkte *utforskeren*, og det stemte. De har en egen link som de har

kalt "Vi hjelper gründere videre". De tilbyr også gratis veiledning på gründertelefonen, eller du kan konkretisere ideen din på e-post og de ringer deg tilbake for å diskutere ideen din. (Innovasjon Norge, 2014).

Utforskeren hadde funnet mange nyttige tips i forhold til hvordan du praktisk skal gå fram for å etablere eget foretak, hvilke papirer og offentlige skjema du må fylle ut. Hun hadde også sett at det var mulig å diskutere ideer og få innspill på disse. Det hun savnet mer informasjon om var hvordan det oppleves å jobbe alene, og hvordan de finner styrke og mot til å gå for et slikt valg. Jeg må finne ut mer om hvem disse menneskene er og hvilke fagområder er det de jobber innenfor. Hun bestemte seg for å sjekke ut om hun kunne finne fakta og statistikk om små enkeltpersonforetak, med kun en ansatt.

### **2.3 Utforskeren ser på statistikk og forskning om enkeltpersonforetak**

Et sted du finner mye statistikk og fakta er hos Statistisk Sentralbyrå som er "den sentrale institusjonen for innsamling, bearbeiding og formidling av offisiell statistikk i Norge", tenkte *utforskeren*. Hun begynte å lete under fanen "Virksomheter, foretak og regnskap" på deres nettside [www.ssb.no](http://www.ssb.no). Her fant hun ut at det i Norge ved inngangen til 2014 er flest små virksomheter med ingen ansatt, altså kun den ene som eier foretaket. Det forundret henne ganske mye fordi hun trodde det var flest store virksomheter, fordi det er de hun hadde hørt mest om i media. Hun hadde også et inntrykk av at det var foretak med ambisjoner om å vokse som også fikk mest oppmerksomhet fra virkemiddelapparatet. Hun ble derfor overrasket da hun fant ut at hele 61,3 % av alle virksomheter i hele landet består av folk som jobber alene i sitt foretak. Tenke seg til at i godt over halvparten av alle foretak så finnes det mennesker som velger å jobbe alene. Hun måtte se på tabellen som viste hvor mange ansatte det er i de ulike virksomhetene i Norge i 2013-2014 flere ganger før hun skjønnte at det var sant. Dette syntes hun var ganske merkelig, for fokuset hos Innovasjon Norge var jo rettet mot foretak som vokser seg store med flere ansatte. Hun oppdaget også at det har vært en økning på nye enkeltpersonforetak på 14,1 % fra 1. kvartal 2013 til 1. kvartal 2014. Det betyr at det er mange som etablerer egne foretak, men hvor mange er det som holder ut, og som faktisk har det som eneste inntektskilde? – tenkte *utforskeren*. Hun leser at:

"Sannsynligheten for at et foretak overlever, øker med foretakets størrelse i etableringsåret. 65,4 prosent av foretakene som hadde fem eller flere sysselsatte i 2006, var fortsatt aktive i 2011, mens bare 30,7 prosent av foretakene med mindre enn fem sysselsatte i etableringsåret overlevde i fem år."

(Statistisk Sentralbyrå, 2014)

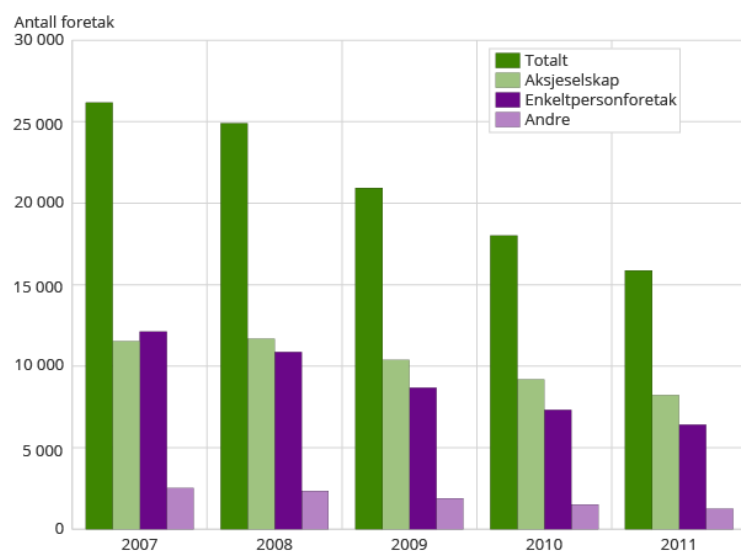
Det betyr at det er en ganske stor risiko forbundet med det å etablere eget foretak, tenkte *utforskeren*. Samtidig som det slo henne at de som overlever denne verden må jammen være motivert i forhold til det de har valgt å jobbe med. Her er de to tabellene fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) som viser hvor mange virksomheter det er i Norge pr. 2014, og hvor mange som overlever.

**Tabell 1. Antall private virksomheter etter antall ansatte fra SSB 2014.**

Antall virksomheter etter størrelse			
Størrelsesgrupper	Antall virksomheter	Prosent	Endring i prosent 2013-2014
<b>Alle</b>	526 703	100,0	2,5
<b>størrelsesgrupper</b>			
<b>Ingen ansatte</b>	322 784	61,3	3,3
<b>'1-4 ansatte</b>	110 725	21,0	1,7
<b>5-9 ansatte</b>	39 744	7,5	0,4
<b>10-19 ansatte</b>	27 195	5,2	1,3
<b>20-49 ansatte</b>	17 961	3,4	1,7
<b>50-99 ansatte</b>	5 250	1,0	2,0
<b>100-249 ansatte</b>	2 378	0,5	0,9
<b>250 ansatte og over</b>	666	0,1	0,3

**Tabell 2. Nyetablerte foretak i 2006 overlevd etter organisasjonsform fra SSB 2014.**

Figur 1. Nyetablerte foretak i 2006 overlevd i 2007-2011, etter organisasjonsform



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Hun skjønnte at hun måtte finne ut mer om størrelsens betydning på en virksomhet for å forstå hele situasjonen for foretakseiere i Norge. Hun fant litt om det i en SINTEF rapport; *"Innovasjon i Trøndelag – samhandling, kreativitet og verdiskapning"*. I følge forfatteren (Finne, 2007) av denne rapporten så kan det være både fordeler og ulemper med både små og store virksomheter. De store bedriftene har muligens større økonomisk bærekraft, mens de små kan være mer fleksible og takle endringer raskere, for eksempel. Han sier videre at små familiebedrifter ofte aksepterer både lengre arbeidsdager og et lavere lønnsnivå. I tillegg er det mange som har foretaket som en bigeskjeft og slik har retrett muligheter i forhold til jobb. Det som er mest interessant for *utforskeren* er imidlertid det Finne sier om verdisynet til foretakseierne i forhold til inntjening.

"Det er ikke mulig å lese av etableringsstatistikken hvorvidt nye bedrifter har vekstambisjoner eller ikke. For mange handler det å etablere en bedrift om å starte for seg selv og tjene tilstrekkelig til livets opphold, ikke nødvendigvis om å vokse og tjene penger på investert kapital. Slike levebrødbedrifter kan bli solide nok, uten at eierne nødvendigvis tar sikte på vekst som et mål i seg selv."

(Finne 2007, s. 64)

Det er kanskje ikke så rart tenkte *utforskeren* at de største klarer seg best, for det er jo i forhold til vekst fokuset til mange av de offentlige ordningene ligger. De som ønsker å skape en virksomhet med mange ansatte og stor omsetning har større muligheter for å få hjelp, både økonomisk og innholdsmessig. Kan det være at det er en ønsket politikk, å ha noen få store i stedet for mange små, undret hun seg. Kanskje er det noe med virkemiddelapparatet som ikke bestandig er påkoblet "samme verden" som foretaksetablererne. Finne (2007) sier videre i sin rapport at i en del av kommentarene fra de som jobber i virkemiddelapparatet kommer det fram at det er for stort fokus på strukturer og systemer, mens det de savner er å få møte enkeltpersoner med pågangsmot og handlekraft, og slik ha mulighet til å sørge for at disse menneskene får tilgang på kapital og kompetanse (s. 129). Kan det være slik at alle vil egentlig hjelpe hverandre, men sliter med å kommunisere på grunn av regler og systemer, tenker *utforskeren*.

## 2.4 *Utforskeren oppsummerer det hun har lært og undrer seg*

Hvordan må du være som menneske hvis du skal lykkes med egen virksomhet? - funderer hun videre. - Handler det om motivasjonen til de som ønsker å jobbe alene, at de rett og slett ikke er motiverte nok, eller dyktige nok? Hun sjekket på nettsiden til Altinn (2014), og der fant hun at det er en del felles kjennetegn mellom personer som lykkes som foretakseiere, og siden lykkes med virksomheten sin. De menneskene som har suksess tar initiativ, og de liker å ha ansvar, er åpne for nye ideer, og skaper og utvikler muligheter. De

er optimistiske, utadrettede, nysgjerrige og tør å bryte mønstre. De har god selvtillit, og kjenner sine egne svake og sterke sider, samtidig som de er utholdende, og setter seg mål som de når. De er også gode lyttere til menneskers behov, og flinke til å bygge opp relasjoner til omverdenen. Det kan virke som om det er et stort fokus på individuelle ferdigheter og relasjonell kompetanse, tenkte *utforskeren*. Et stort spørsmål som da dukket opp var; - Hva betyr det å lykkes, og er lykke målbart? Er det slik at det er kun er virksomhetens størrelse/antall ansatte og inntjening/økonomisk overskudd som måles i forhold til både suksess og statistikk. Hvordan kan man vite om de små enkeltpersonforetakene med en ansatt, faktisk er både fornøyde og lykkelige til tross for at de scorer lavt både på inntjening og virksomhetens størrelse? Her er det noe som ikke stemmer, tenkte *utforskeren*. Hun oppsummerte kort det hun hadde funnet ut rundt det å drive et enkeltpersonforetak. Det er altså slik at det er over 60 prosent, altså godt over halvparten av alle foretak har ingen ansatte i tillegg til eieren. Til tross for dette så er fokuset til virkemiddelapparatet rettet mot de foretakene med flest ansatte. Du må ha en vekstambisjon for at de skal hjelpe deg, tenkte *utforskeren*. Likevel er det forskning som viser at det er ikke alle som starter egen virksomhet som gjør det fordi de vil tjene masse penger. *Utforskerne* bestemte seg for å snakke med "ekte" foretakseiere, for å finne ut om hennes gryende antakelse stemmer.

- *Er det slik at foretakseiere kun er styrt av indre motivasjon, fordi det er så krevende å drive egen virksomhet alene?*

Denne hypotesen vil jeg ta med meg videre når jeg i neste kapittel presenterer teori som handler om motivasjon og verdier.



## KAPITTEL 3 - TEORI



**H**vilke briller leser du med? Har du brukt ulike briller, lånt litt her og der, eller har du kanskje et favoritt par? Ingen briller er helt like. Noen passer bedre enn andre. Noen briller passer for den nærsynte, og noen for den som ser best på lang avstand. Jeg ser det jeg vil se, eller gjør jeg det? Ser jeg kanskje kun det du vil at jeg skal se? Tenk hvis du er fargeblind, hva ser du da?

I dette kapittelet vil jeg presentere teori som jeg mener kan være med på å belyse problemstillingen: *Hva er drivkraften til de som jobber alene i enkeltpersonforetak?*

Jeg har tidligere presentert ulike definisjoner på begrepet enkeltpersonforetak og vil derfor ikke gå nærmere inn på det begrepet i denne teoridelen. Ordet *drivkraft* er for meg et nøkkelord i denne oppgaven, og det vil jeg belyse fra ulike synsvinkler. Av de teorier jeg har valgt å bruke så er det flere som handler om mennesker som er ansatt i en større virksomhet. De forholder seg til en organisasjonsstruktur med leder/ledelse samt individ - og gruppenivået. Til tross for dette så har jeg likevel valgt å bruke disse teoriene. For det første så har jeg funnet lite teori som omhandler det å jobbe alene i egen virksomhet. For det andre så ser jeg at teoriene har overføringsverdi i forhold til min problemstilling og empiri. Likevel vil jeg understreke at mine tolkninger og sammenligninger kan avvike noe fra det som har vært bakgrunnen for utviklingen av disse teoriene, nettopp på grunn av at de er utformet med tanke på ansatte som jobber i en større virksomhet.

For å strukturere den teoretiske presentasjonen benytter jeg mine to forskningsspørsmål som innramming.

*Mitt første forskningsspørsmål: "Hva **motiverer** de som jobber alene i enkeltpersonforetak?"* er bakgrunn for kapittel **3.1 motivasjon**.

Her løfter jeg fram ulike definisjoner knyttet til begrepet motivasjon, og går nærmere inn på forskjeller mellom **indre og ytre motivasjon**. Med utgangspunkt i *selvbestemmelsesteorien* til Ryan & Deci (1999) ønsker jeg å belyse hvordan ulike former for motivasjon kan påvirke en foretakseiers hverdag. Videre bruker jeg to teoretiske innfallsvinkler for å belyse begrepene drivkraft og motivasjon, presentert under **motivasjons teorier**. Den ene teorien har bakgrunn i *jobbkaraktistika-modellene* som tar utgangspunkt i den enkelte arbeidstakers subjektive opplevelse knyttet til hva som påvirker motivasjon og prestasjon i jobbsammenheng. Her har jeg valgt å bruke modellen til Hackman og Oldham (1980), *en jobbs motivasjonspotensial*. Den andre teorien er *kognitiv motivasjonsteori* som mener at det

ligger rasjonelle og helt bevisste valg bak våre handlinger framstilt av Kaufmann & Kaufmann (2009). Disse to motivasjonsteoriene anser jeg som relevant for å belyse hvordan enkeltpersonforetakseiere motiveres i sin arbeidshverdag. For det første så ønsker jeg å undersøke på hvilken måte jobben i seg selv motiverer mine deltakere, og for det andre er jeg nysgjerrig på om hvordan subjektive forventninger påvirker deres jobbinnnsatsen.

**Kapittel 3.2 er om verdier** og er utgangspunktet i *mitt andre forskningsspørsmål: Hvilke verdier er viktige for de som jobber alene i enkeltpersonforetak?*

Jeg har valgt å ta med verdibegrepet fordi som nevnt innledningsvis i første kapittel så påvirker verdiene vår atferd. Jeg vil se nærmere på ulike definisjoner og *hvilken funksjon verdier har* for en som driver et enkeltpersonforetak. For å belyse det har jeg valgt å ta utgangspunkt i Rokeach (1976) som skiller mellom fire funksjoner en verdi kan ha. Betydningen en verdi kan ha og hvordan en foretakseier vurderer dette har jeg valgt å løftet fram med en teori av Irgens (2007) rundt det å utvikle et eget *personlig verdiprogram*. Til slutt vil jeg se på *tid som en verdi* sett i lys av Thompsons (2003) tanker rundt det å ta regi i eget liv. Dette på grunn av at flere av mine deltakere trekker fram tid som en vesentlig motivasjonsfaktor i forhold til det å velge å jobbe alene i eget foretak. Et begrep som ligger tett på verdibegrepet er holdninger, som er våre uttrykte verdier i praksis. Derfor har jeg valgt å løfte fram begrepet **holdninger**. Her har jeg valgt *Sense of Coherence -modellen* (opplevelse av sammenheng) til Antonovsky (2012), også kalt den salutogene modellen. Denne er valgt for å belyse forholdet mellom holdning og drivkraft. Til slutt vil jeg oppsummere og reflektere i forhold til egnethet rundt valgte teorier, som jeg vil bruke som utgangspunkt for videre analyse og drøftinger i kapittel seks.

### 3.1 Motivasjon

Det er mange ulike definisjoner på begrepet motivasjon. Innen motivasjons-psykologien er man opptatt av hvilke drivkrefter som får oss til å handle, og hvorfor vi velger en retning framfor en annen. Dette henger sammen med hvilke mål og hensikter vi har med våre handlinger, og den intensitet vi trykker på med. "Motivasjon er de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål." (Kaufmann & Kaufmann 2010, s. 93). Mitt fokus i denne oppgaven er hvordan mine deltakere tenker i forhold til motivasjon når de hele tiden jobber alene. Vil innsatsen hele tiden være på topp fordi de jobber for seg selv? I følge Robbins så er ikke motivasjon "et personlighetstrekk som noen har og andre ikke har. Motivasjon er et resultat av interaksjon mellom individ og situasjon. Motivasjonsnivået kan variere mellom mennesker og variere for det enkelte menneske på forskjellige tidspunkter." (Gjengitt i

Andersen 2011, s. 160). Kan det bety at foretakseierne den ene dagen kan være svært motivert for å gyve løs på en oppgave, mens de neste dag har motstand mot den samme arbeidsoppgaven?

En annen tilnærming til motivasjonsbegrepet er å ta utgangspunkt i hva som mangler hvis du ikke er motivert. Ryan & Deci (1999, s. 54) sier at "å være motivert betyr å bli beveget til å gjøre noe. En person som ikke føler noen drivkraft, eller inspirasjon til å handle er dermed karakteriseres som umotivert, mens en som er energisk og handlingsrettet mot noe antas å være motivert." De sier videre at motivasjon ikke er et enhetlig fenomen. For vi mennesker har ulik grad av motivasjon(nivåer) og vi påvirkes av ulike typer motivasjon(retninger). Kan det være slik at når du jobber alene i en virksomhet som du eier selv så har du et generelt høyt motivasjonsnivå, rett og slett fordi du må yte for å tjene penger? Eller er det slik at foretakseiere har en annen type motivasjon enn mennesker som er ansatt hos en arbeidsgiver?

### 3.1.1 Indre og ytre motivasjon

Basert på de ulike årsaker, eller mål som er opphavet til en handling så er det vanlig å skille mellom to typer motivasjon, indre og ytre motivasjon. *Ytre motivasjon* er basert på belønning du får utenfra som for eksempel lønn, positiv omtale, eller annen form for ytre oppmerksomhet. I motsetning til *indre motivasjon* som er drevet av individets indre krefter basert på at det du gjør er motiverende nok i seg selv, fordi du liker det du holder på med. "Den indre motivasjonen eksisterer i skjæringspunktet mellom en person og en oppgave." (Ryan & Deci 1999, s. 57). For å finne ut når vi mennesker påvirkes av indre, eller ytre motivasjon så har Ryan & Deci utviklet en selvbestemmelsesteori. Den har fokus på de faktorer i sosiale sammenhenger som fører til variasjon i indre motivasjon, med hovedfokus på behovene for kompetanse og autonomi, faktorer som fremmer versus undergraver indre motivasjon. "Folk må oppleve sin atferd som selvbestemt og at de får brukt sin kompetanse på en god måte." (Ryan & Deci 1999, s. 59). En annen som fremhever viktigheten av selvbestemmelse i forhold til motivasjon er Yukl (2010). Han bruker begrepet *empowerment* som oversatt til norsk betyr *selvstendighet*. Begrepet *psychological empowerment*, på norsk psykologisk myndiggjøring, beskriver hvordan indre motivasjon og effektivitet blir påvirket av lederatferd, det karakteristisk i en jobb, organisasjonsstruktur, samt egne behov og verdier. Han forklarer hvorfor det er verdt å styrke folk sin følelse av selvstendighet for å øke motivasjonen i arbeidssituasjonen.

"En person vil føle seg mer myndiggjort om innholdet og konsekvensene av arbeidet er i samsvar med en persons verdier og idealer, samt at han, eller hun har mulighet til å avgjøre hvordan og når arbeidet er gjort. I tillegg må folk oppleve å være i stand til å utføre jobben effektivt, og ha betydelig innvirkning på jobben og arbeidsmiljøet."

(Yukl 2010, s. 159).

Er det da slik at når du jobber alene i eget foretak så er du selvstendig og myndiggjort hele tiden, og alt du foretar deg er i samsvar med egne verdier og idealer? Kan det da være grunn til å anta at foretakseiere derfor alltid er styrt av indre motivasjon?

Ytre motivasjon kan også oppleves ulikt, noe som fremkommer av tabellen nedenfor. Den er basert på selvbestemmelsesteorien til Ryan & Deci (1999) og tar utgangspunkt i at egen motivert atferd som er utført av interesse og som tilfredsstillende medfødte psykologiske behov for kompetanse og autonomi. Noe de mener er prototypen på selvbestemmende atferd. Dette i motsetning til motivasjon som er styrt av ytre press, kontroll og som ikke er representativ for ens eget selvbylde. (s. 66). Jeg har valgt å bearbeide denne teorien knyttet til klassifisering av menneskelig motivasjon, og presenterer den her i en tabellform. De har fire graderinger innen ytre motivasjon, mens jeg har valgt å presentere kun to typer som regulerer ytre motivasjon. Dette fordi mitt hovedfokus er hva er det som motiverer og i mindre grad skillet mellom indre og ytre motivasjon.

**Tabell 3. Klassifisering av menneskelig motivasjon. (Ryan & Deci 1999, s. 62 – tilpasset og bearbeidet til norsk).**

		YTRE MOTIVASJON		INDRE MOTIVASJON
REGULERENDE TYPER	UMOTIVERT	EKSTERN REGULERING	IDENTIFISERING	
<b>ASSOSIERTE PROSESSER</b>	Oppfattet som uaktuelt, er ikke i beredskap. Lave kompetanseforventninger. Ikke relevant.	Ytre belønning eller straff. Ettergivenhet	Bevisst verdsetting av aktiviteten. Selvbevisste anbefalinger i forhold til måloppnåelse	Interessert og engasjert. Iboende tilfredsstillelse

Forklaring til tabellen: Tabellen må leses fra venstre mot høyre. Den viser i hvilken grad motivasjonen for atferd kommer fra en selv. Jo lengre mot høyre desto større grad av autonomi og selvbestemmelse. Helt til venstre er begrepet *umotivert* som betyr at en person mangler en intensjon om å handle, fordi aktiviteten ikke verdsettes, eller du føler deg ikke kompetent nok til å utføre den. I min analyse kan det være interessant å undersøke om det er arbeidsoppgaver i en foretakseiers hverdag der han, eller hun opplever å komme til kort og dermed er umotivert. I neste kolonne til høyre ligger *ekstern regulering* som er den kategorien av ytre motivasjon som er minst fri. Det betyr at atferden utføres for å tilfredsstill

en ekstern etterspørsel, eller adlyde for å få en eksternt pålagt belønning. De fleste mennesker opplever slik atferd fremmedgjort og at deres handlinger overstyres av andre. Det kan være grunn til å tro at foretakseiere som jobber alene, aldri opplever eller utfører oppgaver for å adlyde andre. Er det slik?

*Identifisering* i neste kolonne betyr at handlingen er mer selvbestemt fordi man ser at det atferden har en personlig betydning. Det betyr at handlingen i seg selv i øyeblikket ikke er indre motivert, men fordi de ser at de på sikt vil tjene på å utføre handlingen som kreves i øyeblikket. For eksempel så kan det oppleves som kjedelige å pugge engelske gloser, men har du kunder som snakker engelsk så vil det likevel være nyttig på sikt. Her ser jeg at det er flere arbeidsoppgaver i et foretak som kan være interessante å mål opp i mot denne faktoren, for eksempel i forhold til økonomi. Helt til høyre i tabellen ligger *indre motivasjon* som er prototypen på selvbestemt aktivitet. (Ryan & Deci 1999). Når du kan jobbe både med det du er sterkt interessert i og samtidig får brukt dine ferdigheter optimalt opplever du å få være kreativ og motivasjonen er på topp. (Collins & Amabile 1999, gjengitt i Oddane 2008, s. 84). Det er grunn til å anta at mange av aktivitetene som er knyttet til det å jobbe i egen virksomhet er styrt av indre motivasjon, fordi de i stor grad selv har valgt hva foretaket skal inneholde rent faglig. Denne faktoren betrakter jeg som en av de mest vesentlige i hele oppgaven. Dette fordi det å etablere et enkeltpersonforetak betyr at du selv bestemmer hvilket arbeidsfelt du vil jobbe i, og du har derfor en stor grad av autonomi. Er det så enkelt at når du jobber alene og bestemmer over eget arbeidsmiljø så er du 100 % motivert i arbeidssituasjonen hele tiden, og du opplever å være i konstant flyt?

Når vi er i en situasjon der vi opplever en sterk indre motivasjon så snakker vi om en *autotelisk situasjon*. Da kan vi oppleve at vi er i ett med den handlingen vi står opp i, vi er *i flyt*. "Man handler ikke ut fra å få en framtidig gevinst, men for den gode opplevelsen som ligger i handlingen." For å komme i denne *flytsonen* må våre forutsetninger være tilpasset de utfordringer vi blir stilt overfor. (Csikszentmihalyi i Irgens 2010, s. 116). Det betyr at utfordringene må økes i takt med at vi får nye og bedre forutsetninger for å takle en handling. Hvis ikke vil en aktivitet etterhvert oppfattes som kjedelig. På den andre side, hvis utfordringene er for krevende vil vi oppleve utilstrekkelighet, vi kan bli bekymret og kjenne på en handlingslammelse og angst. Gjennom å trene på ulik atferd så kan vi på sikt oppleve å være i flyt, når handlingen er automatisert og "sitter i kroppen". Vi handler uten å tenke og tiden flyr av sted, og vi er drevet av en sterk indre motivasjon. Johannessen & Olsen (2008, s. 71) kaller denne tilstanden for "den positive mestringssonen".

I min analyse vil dette med selvbestemmelse, selvstendighet og flyt være viktige nøkkelord å bruke i drøftingene for å undersøke hvordan indre og ytre motivasjonsfaktorer påvirker en

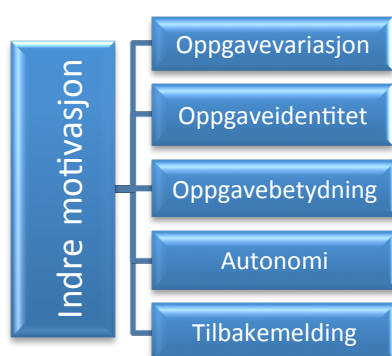
foretakseieres arbeidshverdag, og slik kan fungere som en drivkraft bak de handlingene som skjer.

### 3.1.2. Motivasjonsteorier

Begrepet *motivasjon* har ulike definisjoner alt avhengig av hvilke teorier man legger til grunn. I moderne organisasjonspsykologi skiller man mellom fire hovedteorier. Den første *behovsteorier* mener at atferd utløses av grunnleggende behov. *Kognitive teorier* handler om at individets valg er rasjonelle og bevisste, og vi har en forventning om egen ytelse i forhold til måloppnåelse. Mens *sosiale teorier* har fokus på rettferdighet og urettferdighet, så tar *jobbkarakteristika-modeller* utgangspunkt i hvilke motivasjonselementer som ligger i selve jobben. (Kaufmann & Kaufmann 2009, s. 93). For å avgrense oppgaven, og fordi jeg anser disse teoriene som mest relevante i forhold til min problemstilling så vil jeg videre ha fokus rettet mot teorier knyttet til *jobbkarakteristika-modeller og kognitive teorier*.

#### Jobbkarakteristika-modellene

Jobbkarakteristika-modellene tar utgangspunkt i den enkelte arbeidstaker sin subjektive opplevelse knyttet til hva som påvirker motivasjon og prestasjon i jobbsammenheng, og mistrivsel om de ikke er til stede. En modell som er sentral i teorier knyttet til jobbkarakteristika-modeller er utarbeidet av Hackman & Oldham (1980). Den er basert på *fem sentrale trekk* som er egnet for å engasjere arbeidstakerens indre motivasjon for å gjøre en god jobb. Hvis du har en jobb der disse faktorene er til stede, så vil du sannsynligvis oppleve en større grad av indre motivasjon, enn om noen av faktorene er fraværende, eller i liten grad tilstede. Nedenfor er en grafisk framstilling av jobbkarakteristika-modellen til Hackman & Oldham (1980) som viser hvilke fem faktorer som påvirker en jobbs motivasjonspotensial.



Figur 4. Faktorer som ligger i en jobbs motivasjonspotensial

Den første faktoren av disse handler om at jobben må inneholde muligheter for at individet kan få brukt flest mulig ulike ferdigheter, at det er *oppgavevariasjon*. For eksempel at du ikke

bare sitter i "kassa på Rema<sup>2</sup>", men også får ta del i andre arbeidsoppgaver som å sette ut varer og bestille varer. Likevel kan det være slik at noen foretrekker å få jobbe med gjentatte og rutinebaserte oppgaver. Det vil være individets subjektive opplevelse som avgjør hva som blir oppfattet som varierte arbeidsoppgaver. Denne faktoren ser jeg på som vesentlig i en foretakseiers arbeidshverdag, og det vil være nyttig å ta med denne vinklingen inn i analysen, selv om det ikke er hva de gjøre jeg forsker på, men mer hvorfor de motiveres til å holde på med det de gjør. Den andre faktoren er knyttet til *oppgaveidentitet* som handler om graden av muligheter til å utføre et helt stykke arbeid i stedet bare for en del oppgaven. Dette for å forstå og identifisere hva produktet, eller tjenesten skal bli helt til slutt. Et eksempel her kan være at du får delta i en større arbeidsoppgave, som for eksempel å få bygge et helt hus og ikke bare jobbe med taklister. Slik jeg ser det så henger denne faktoren tett sammen med faktoren oppgavevariasjon, og slik sett vil det være naturlig å se disse to i sammenheng i analysen. *Oppgavebetydning* blir også trukket fram som viktig, i den forstand at jobben oppleves som meningsfylt. Det er ikke sikkert at det oppleves som meningsfylt å plante skog, men hvis du ser det i et globalt miljø perspektiv så kan jobben få en helt annen mening. Denne faktorene ser jeg kan kobles opp i mot verdibegrepet, fordi det å oppfattet at noe har betydning og mening henger sammen hvilke verdier du legger til grunn. Busch (2012) sier at som individer er vi ikke alene om våre verdier, fordi de deles av mange og skapes i sosiale sammenhenger. "Det er derfor mulig å trekke en linje fra det enkelte individ til samfunnsnivået." (s. 45). Flere av mine deltakere har sagt at de opplever at det de holder på med gir mening, ikke bare for dem selv, men også i videre forstand. Derfor vil jeg i analysen gå nærmere inn på dette med oppgavebetydning som motivasjonsfaktor.

Den fjerde faktoren dreier seg om i hvilke grad arbeidssituasjonen er selvstendig, og hvor stor grad av *autonomi* det er rom for. Hvis du som arbeidstaker aldri føler at du har kontroll og ansvar for dine egne arbeidsoppgaver, men stadig vekk kontrolleres av andre, så kan det oppleves som demotiverende. Begrepet *autonomi* kan forstås og defineres på flere måter. En vinkling er at en autonom handling er en "autentisk handling, det vil si at handlingen springer ut av ønsker, verdier eller motivasjoner som aktøren selv identifiserer seg med." (Sagdahl i Store norske leksikon, 2014). Kan det være slik at når du selv har valgt hva du vil jobbe med så opplever du å være autonom, og det i seg selv er en sterk drivkraft for at du fortsatt velger å jobbe alene? I følge Irgens (2007, s. 215) så er et kjennetegn på dagens kunnskapsarbeidere at "de foretrekker autonomi – det vil si å styre seg selv og ha tilgang til de ressurser som er nødvendige for å få arbeidet gjort." Kuvaas (2009) har sett på "autonomibegrepet i relasjon til medarbeideres indre motivasjon på arbeidsplassen." Her har han kommet fram til "tre menneskelige faktorer som direkte er relatert til indre motivasjon."

---

<sup>2</sup> Rema er en stor butikkjede i Norge, som selger matvarer

Den første faktoren er *selvstendighet*, videre er opplevelsen av å ha *kompetanse* en viktig faktor, og til slutt er *tilhørighet* viktig i forhold til den trygghet det medfører. Alle disse tre faktorene skaper til sammen en opplevelse av autonomi som igjen gir motiverte medarbeidere (Gjengitt i Nebb, 2011, s. 212). Faktoren autonomi ser jeg i sammenheng med det å få være selvstendig og at du har et handlingsrom i forhold til det du vil jobbe med, noe som tilsynelatende er en selvfølge når du jobber alene i et enkeltpersonforetak. Om det er det så enkelt vil jeg drøfte nærmere i analysen.

Den femte og siste faktoren i Hackman & Oldham (1980) sin modell om faktorer som påvirker en jobbs motivasjonspotensial er *tilbakemeldinger*. Den handler om graden av tilbakemeldinger på resultatet av det arbeidet vi gjør, som er en vesentlig faktor i forhold til om vi finner motivasjon i arbeidet. Det at noen ser oss og skryter av det vi gjør, vil for de fleste virke motiverende. Til tross for at en foretakseier som jobber alene og ikke har en leder, så vil han, eller hun måtte forhold seg til andre mennesker på ulike vis. Slik vil de også oppleve ris, eller ros. Hvor stor betydning denne faktoren har vil være spennende i finne ut mer om, derfor tar jeg med denne tilnærmingen opp videre i analysedelen.

Kritikk til denne modellen har dreid seg om i hvor stor grad alle individer reagerer på samme måte i forhold til disse fem trekkene/faktorene. Det har ført til at man har sett behov for å ta hensyn til individuelle forskjeller i forhold til hva som motiverer oss. Her er det tre faktorer som blir trukket fram. For det første er så er vi svært forskjellige i forhold til vekstbehov. Vi har ulike ambisjonsnivå. For det andre så er vi ulike i hvor stor grad jobbtilfredshet kan påvirkes. Til slutt er det også store individuelle forskjeller når det gjelder kunnskap og ferdigheter. For eksempel så må det være samsvar mellom den jobb som skal gjøres og den kompetanse som er nødvendig for å utføre den. Motivasjonen vil falle hvis jobben oppleves som altfor enkel og kjedelig, og det samme vil skje hvis du må jobbe med noe du ikke føler du behersker. (Kaufmann & Kaufmann 2009). Det kan være interessant å undersøke om det er individuelle forskjeller mellom de foretakseierne jeg har snakket med i forhold til de fem faktorene som påvirker en jobbs motivasjonspotensial.

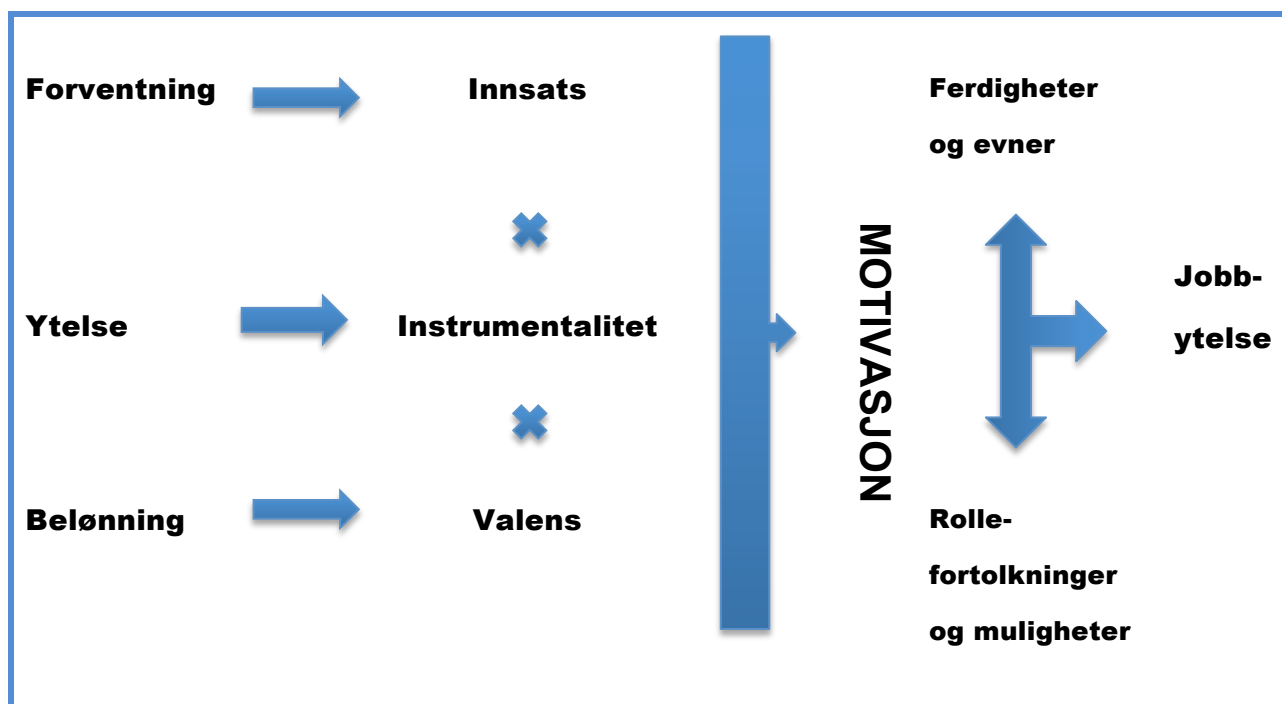
## **Kognitive teorier**

I tradisjonell kognitiv teori mener man at det ligger rasjonelle og helt bevisste valg bak våre handlinger. Mens man i *kognitiv motivasjonsteori* mener at "rasjonelle valg også er den mest sentrale driveren av menneskelig atferd." I *kognitiv forventningsteori* ser man dette i sammenheng med at når vi mennesker har forventninger om å at vi er i "stand til å oppnå det vi ønsker å få ut av jobben" vår, så er vi motiverte. Videre i denne forventningsteorien så legges det til grunn tre ulike forestillinger og overveielser i forhold til jobbinnsats til den



enkelte. Den første er *subjektive forventninger* som dreier seg om forventninger knyttet til om innsatsen vil gi resultater. Neste er vurderinger av om arbeidet fører til belønning, det være seg både lønn og status, altså *instrumentelle overveielser*. Til siste *valens vurderer* vi om belønningen har noe subjektiv verdi for oss selv. Kort oppsummert så er det i følge teorien slik at ”når et menneske legger ned stor innsats i jobben, så er det et resultat av en forventning om at innsatsen vil være verdt strevet.” (Kaufmann & Kaufmann 2009, s. 97-98). Nedenfor er en grafisk framstilling av den kognitive forventningsteorien i tabellform.

**Tabell 4. Kognitiv forventningsteori (Kaufmann & Kaufmann 2009, s. 98).**



Denne teorien framhever at hvis alle disse tre faktorene er høy, vil motivasjon være på topp. Hvis derimot verdien er null på en av disse tre så vil ikke de andre to kunne oppveie, og motivasjon for å yte daler. Det hjelper ikke å få en belønning du ikke ser verdien av, selv om andre arbeidstakere kanskje gjør det. ”Det er et multiplikativ – og ikke additiv – forhold mellom de tre grunnelementene, subjektive forventninger, instrumentelle vurderinger og valensvurderinger.” Andre forutsetninger som påvirker dette er at arbeidstakeren har nødvendig kompetanse for å gjøre den jobben hun er satt til. Det igjen henger sammen med de forventninger som er knyttet til den rollen du har i den aktuelle jobben, og at det er samsvar mellom disse rolleforventningene mellom leder og medarbeider. Hva som oppfattes som god belønning vil være personavhengig. (Kaufmann & Kaufmann 2009, s. 98).

Teorien har fått en del kritikk i forhold til at det er ikke nødvendigvis slik at du mister all motivasjon fordi om du ikke får oppfylt alle dine forventninger i forhold til om en faktor faller

bort. Det kan være interessant å se hvordan denne teorien vil fungere når du jobber alene i eget foretak. Det er ikke nødvendigvis slik at indre motivasjon alltid er best, uansett hvilke oppgave som skal utføres. Kuvaas (2005) sier at det kan være nyttig å ta utgangspunkt i egenskapene ved en oppgave eller jobb, for å se hvilken motivasjonstype som vil være best egnet. Generelt vil indre motivasjon være mer effektiv enn ytre motivasjon, særlig i jobber der kvalitet, forståelse, læring, utvikling og kreativitet er viktigere enn kvantitet. Hvis derimot jobben er mer standardisert og enkel, og det handler om å få oppgaven utført på en tilfredsstillende måte, så vil ytre motivasjonsfaktorer som ytre belønningssystemer være greit. Han sier videre at enkelte ytre belønningssystemer kan føre til en fortrenning av indre motivasjon, og at på sikt vil en slik fortrenning av indre motivasjon i verste fall føre til at man stadig vekk må øke den ytre belønningen for at en oppgave, eller jobb skal bli gjort. Det igjen vil få negative langtidsvirkninger hvis det er en virksomhet som sliter med å motivere sine ansatte til å utføre en bra jobb. Hvis fokuset er på belønningen mer enn på arbeidsoppgaver, så er atferden hele tiden styrt av ytre motivasjon. Skal fokuset derimot være på arbeidsoppgaven så blir det viktig å få arbeidstakeren til å glemme de ytre forhold. Dette kan muligens la seg gjøre i jobber der det er et handlingsrom i forhold til medbestemmelse, balanse mellom utfordringer og ferdigheter/kunnskap, samt en følelse av selvrealisering. (Kuvaas 2005, s. 37). Det at vi ikke motiveres av dypt sittende behov, men av rasjonelle og helt bevisste valg, finner jeg interessant i forhold til min problemstilling. Er det indre behov som styrer, eller er alle valg helt bevisst fra foretakseiernes side. Jeg kan anta at de ikke motiveres av en forventning om belønning, men at det er jobben i seg selv som er deres drivkraft. Om det er slik vil jeg drøfte nærmere i analysen.

Det kan altså virke som om det er vanskelig å være sikker på hva som egentlig motiverer oss når vi er på arbeid. I følge Andersen (2011, s. 159) så "eksisterer det en del forvirring mellom – på den ene siden – hva folk har for verdier eller hva folk tror på, og på den andre siden de motiver som gir energi til deres atferd." Derfor er det naturlig å undersøke mer omkring verdier og hvilken betydning de kan ha i en foretakseiers arbeidshverdag.

### 3.2 Verdier

Begrepet verdier er sentralt innenfor en rekke fagområder og har derfor innholdsmessig mange definisjoner. Disse har en del felles særtrekk, som at verdiene betraktes som latente begreper som påvirker individets vurderinger, uten at personen nødvendigvis ser det selv. Videre er begrepet verdi mer generelt enn spesifikt, noe som betyr at det kan favne bredt. Verdier kan også finnes på flere nivå, og det være seg både på individ, gruppe og organisasjonsnivå. (Klenke 2005, gjengitt i Busch 2012).

I denne oppgaven er det individnivået jeg har i fokus, og jeg vil derfor forhold meg til verdibegrepet knyttet til verdi som en individuell psykologisk størrelse. I følge Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 98) "så handler verdier om grunnleggende prinsipper og generelle overbevisninger som gir opphav til spesielle væremåter og handlemåter." De viser også til at for noen "er verdier regler om rett og galt, mens andre igjen ser på verdier som abstrakte idealer om de mål man har i livet, og den atferden man ønsker av seg selv og andre." Irgens (2007, s. 76) beskriver verdier som "et menneskets plattform. Et bevisst og gjennomtenkt sett med verdier gir deg et fundament å bygge ditt liv på." I tilnærmingen til min analyse vil jeg ha fokus på verdier som idealer og mål, og hvilken betydning det har i livene til mine deltakere når de velger å jobbe alene i eget foretak. Jeg vil også undersøke hvilken funksjon verdiene vil ha i livet til de foretakseierne jeg har snakket med.

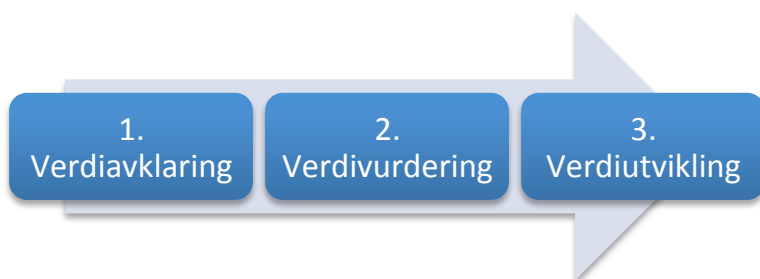
I følge Rokeach (1976) så skiller han mellom fire funksjoner en verdi kan ha. Den første funksjonen kaller han en *standard*, eller veiviser for handlingene vi skal gjøre, og holdninger vi skal innta. Neste funksjon knytter seg til det å ha en *plan* for hvordan vi fatter beslutninger i forhold til for eksempel konflikter. Den tredje funksjonen handler om at når vi handler i tråd med våre verdier så det gir oss *motivasjon* og blir drivkraften bak vår atferd. Til slutt kan verdier være med på å opprettholde vår selvfølelse, den blir en *grunnpilar for selvaktelse*. (Gjengitt i Kaufmann & Kaufmann 2009, s. 264). Rokeach (1976) sin teori om verdiers funksjoner ser jeg som relevante i forhold til min problemstilling. De to først funksjonene kan belyse hvorfor noen velger å etablere et enkeltpersonforetak og jobbe alene. De to siste funksjonene knytter verdibegrepet til et innadvendt individfokus, og motivasjonen som ligger i det å ha egne uttrykte verdier og jobbe i forhold til disse.

Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 265) beskriver jobbverdier som "personlige ønsker for hva man vil ha ut av arbeidet sitt". De deles i to kategorier der indre jobbverdier er i forhold til innholdet i arbeidet, være seg graden av utfordringer knyttet til kreativitet, selvstendighet og ansvar. Den andre kategorien, ytre jobbverdier dreier seg om ytre konsekvenser som belønning, status sosialt nettverk og tid til privat liv. Begge disse kategorien ser jeg som relevante å bruke i min analyse, fordi "mine" foretakseiere beskriver et liv der de opplever å være på jobb hele døgnet, året rundt.

### **Verdiens betydning og gradering**

Verdiene virker styrende på vår atferd, og de danner fundamentet for store deler av vår ubevisste atferd og bevisste atferd. Det er vanlig å skille mellom uttrykte verdier(det du i teorien mener) og bruksverdier(det du faktisk gjør i praksis). "*Integritetsgapet* er forskjellen

mellom en persons uttalte verdisyn og hans eller hennes anvendte verdier, slik det kommer til uttrykk i virkelig atferd.” (Irgens 2010, s. 86). Her kan det oppstå både dilemmaer og kollisjoner. Basert på ulike *verdisystemer* som er ”et sett av verdier som er organisert i systematiske relasjoner”, så er det vanlig at større virksomheter utarbeider etiske retningslinjer. Da kan det være at de først har laget seg et *verdihierarki* der ”verdiene er ordnet etter relativ betydning basert på rådende normer.” (Kaufmann & Kaufmann 2009, s. 265). ”*Etikk* er læren om hva som er gode og riktige handlinger, om hvordan vi kan skille mellom rett og galt og forholde oss ”riktig” til andre mennesker”. (Irgens 2010, s. 82-87). Det er ulikt fra person til person hvor bevisste vi er på våre egne verdier, men alle har vi med oss et sett i bagasjen. Irgens sier videre at det er mulig å avklare egne verdier ved å lage sitt eget *personlige verdiprogram – credo*, ved hjelp av en tre-trinns bevisstgjøringsprosess:



Figur 5. Tre-trinns bevisstgjøringsprosess for personlig verdiprogram

Første trinn handler om å bli bevisst våre ubevisste verdier, mens andre trinn er en kritisk gjennomgang av de verdiene som påvirker oss i sterkest grad. Til slutt handler det om å ta bevisste standpunkt til forhold som er betydningsfulle i våre liv. Begrepet *livskvalitet* handler om hvordan vi har det i alle deler av vårt liv, og om vi er fornøyd med de rollene vi fyller. Hva som er livskvalitet er det ulike syn på og flere filosofer har uttalt seg om det. I følge Johannessen (2012, s. 263) så handler kunsten om å leve, om ha noe å leve for, og ikke å skaffe seg mye å leve av. Filosofen Aristoteles snakket om en tilstand kalt *eudaimoni*, ”som er en positiv og gudommelig tilstand som mennesket kan arbeide mot og muligens oppnå for å fremme et blomstrende liv, slik at vi kan utvikle våre talent og leve rike og gode liv”. (Gjengitt i Falkenberg 2012, s. 12). Det er interessant for meg å undersøke hvordan de foretakseierne jeg har snakket med tenker i forhold til det å vurdere verdiers betydning i forhold til deres yrkesvalg, nemlig det å velge å etablere et eget foretak og jobb i det alene.

Det å bestemme over sin egen tid har for mange en verdi. Det er det flere av deltakerne i denne undersøkelsen som løfter fram som en motivasjonsfaktor i forhold til det å jobbe alene. Thompson (2003, s. 60) sier at ”å velge retning betyr å ta kontroll over tiden.” Han sier videre at det å ha et bevisst forhold til verdier og den retningen man vil livet skal ta, handler om å prioritere hva man vil bruke tiden sin på, slik at det er samsvar mellom verdier

og handlinger. Han snakker om å ta *regi i eget liv*. Noe som betyr at du må avklare hvordan du disponerer tiden din mellom de ulike livsområdene dine, eller de fire sfærene som han kaller de. Der arbeidssfæren er en og privatsfæren er en annen. I tillegg er de to siste, utdanningssfæren og fritidssfæren. Måten vi disponerer tiden vår påvirkes av flere faktorer som, alder, bosted, yrke, verdier etc. Det er mange i dag som opplever tid som en mangelvare. Kaufmann (2013) sier: "forskning viser at de som har evne til å realisere sine kreative ideer, klarer å gire opp og ned på riktig tidspunkt. Videre påpeker han at "den som er klar over sitt potensial og talent, men av en eller annen grunn forsaker det, kan i ytterste konsekvens oppleve at det går på helsa løs." (Gjengitt i Rønning s. 80-81 ). Det er svært relevant slik jeg ser det å løfte tidsfaktoren inn i analysen, og se hvordan den påvirker en foretakseiers hverdag.

### 3.2.1 Holdninger

Begrepet holdninger kan forstås på flere måter. En tilnærming til begrepet er at holdninger er forskjellige fra verdier, fordi verdier er "våre abstrakte idealer som mangler referanser til spesifikke personer og objekter. Imidlertid blir holdningene våre sterkt påvirket av dypereliggende verdier. Vi kan derfor si at verdier kan påvirke våre holdninger, som igjen bestemmer våre meninger." Mening er et ord som benyttes når vi gir uttrykk for våre holdninger. (Kaufmann & Kaufmann 2009, s. 209-210). Holdninger kan endres over tid gjennom ytre påvirkning, ny innsikt eller for eksempel gjennom skjellsettende opplevelser. En annen vinkling i forhold til holdninger er hva vi tenker i forhold til hvordan vi opptrer og forholder oss i ulike situasjoner. Vi kan velge å være *reaktive*, og la omgivelsene styre våre valg og vi gjentar handlinger vi bestandig har gjort uten å reflekter over om det finnes andre løsninger. Er vi derimot *proaktive* så er vi mer løsningsorientert og ser at det finnes flere måter å reagere på, og velger ut ifra hva du selv opplever som det beste alternativet. (Irgens 2007, s. 70-71).

Som tidligere nevne under teorier om motivasjon, så er holdninger til jobb og den tilfredsheten vi opplever i forhold til det, vært viktig å forstå i forhold til produktivitet og trivsel ved en arbeidsplass. En som har laget en mer omfattende teori om dette er Antonovsky (2012) som har laget en modell kalt *den salutogene modellen*. *Salutogen* betyr å ta vare på det som fungerer og har verdi. Hvis vi har en salutogen tilnærming innen helsevesenet så handler det om å ha fokus på det som gjør oss friske, i stedet for å rette all oppmerksomhet mot det som gjør oss syke. Innenfor skole og utdanning så er fokuset rettet mot ressursene hver enkelt elev har, og ikke mot feil og svakheter. Antonovsky (2012, s. 189 og 106) mener at enkelte mennesker har en generell grunnholdning til verden, "som kommer til uttrykk på alle livsområdene innenfor grensene av det som betyr noe for en person." Han sier videre at, "hvis vi opplever at våre handlinger ikke har noen effekt i verden, blir verden meningsløs."

Videre understreker han at han er overbevist om at de som scorer høyt på SOC – *Sense of Coherence -modellen* (opplevelse av sammenheng - OAS) har ”en stabil, vedvarende og generell holdning til verden som kjennetegner en person gjennom hele voksenlivet, med mindre det oppstår drastiske, varige endringer i vedkommendes livssituasjon.” (Antonovsky 2012, s. 189). OAS defineres slik:

Opplevelsen av sammenheng er en global innstilling som uttrykker i hvilken grad man har en gjennomgående, varig, men også dynamiske følelser av tillit til at (1) stimuli som kommer fra en indre og ytre miljø, er strukturert, forutsigbare og forståelige, (2) man har ressurser nok til rådighet til å kunne takle kravene som disse stimuliene stiller, og (3) disse kravene er utfordringer som det er verd å engasjere seg i.”

(Antonovsky 2012, s. 41)

Det Antonovsky oppdaget i sin forskning var at det er tre områder som er viktige for at mennesket skal få en opplevelse av at det er en sammenheng i tilværelsen. Her grafisk framstilt.



Figur 6. Opplevelse av sammenheng

Det først området kaller Antonovsky for *begripe*, og forklarer det med at hvis de stimuli du møter er forutsigelige på en slik måte at du kan forstå dem, og plassere dem i en forståelig sammenheng, så takler du livet bedre enn de som ikke makter dette. Videre snakker han om å være i stand til å *håndtere* de krav og utfordringer du blir stilt overfor. Du må ha tilgang til indre og ytre ressurser slik at du ikke opplever å bli behandlet urettferdig, eller betrakter deg selv som et offer. Den tredje komponenten er at det er vesentlig at du som menneske *opplever mening* i det som skjer. Enten det er noe positivt, eller negativt så handler det om hvilken innstilling du møter utfordringene med. Hvis du er motivert så kan hva som helst oppfattes som verdifullt. Av disse tre områdene så mener Hanson (2012, s. 103) at *meningsfullhet* er det viktigste, fordi det er her vår *drivkraft* ligger. Når man har en salutogen innstilling så handler det om at man har en positiv holdning til seg selv, og til andre. Dette

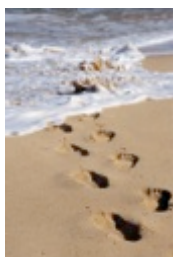
kan også sees innenfor positiv psykologi som er basert på optimisme og framtidstro. (Johannessen & Olsen, 2008).

En foretakseiers holdninger til livet filtrert gjennom den salutogene modellen, ser jeg er et relevant fokus for å drøfte mer rundt deres livsinnstilling. Både i forhold til hvilken betydning verdier har i deres arbeidshverdag, og om de opplever det som en drivkraft i forhold til det å drive et enkeltpersonforetak alene.

### **3.3 Kort oppsummering – teori**

Dette kapitlet har jeg tilnærmet meg ved hjelp av mine to forskningsspørsmål med hovedfokus på *motivasjon og verdier*. De valgte teorier rundt disse begrepene danner grunnlaget for mine drøftinger og analyser i kapittel seks. Jeg har fortløpende i kapitlet begrunnet og synliggjort hvorfor disse teoriene er valgt. Kort oppsummert kan jeg si at jeg gjennom valgte teorier ønsker å undersøke hvordan motivasjon påvirker en foretakseiers hverdag. Er det slik at motivasjonspotensialet ligger i selv jobben, eller motiveres de av forventninger de har i forhold til egen arbeidsinnsats sett i forhold til jobbresultat? Jeg har også gjennom valgte teorier et ønske om å belyse verdiers og holdningers betydning i arbeidshverdagen til en foretakseier.

## KAPITTEL 4 - FORSKNINGSDESIGN OG METODE



**H**vordan kan jeg vite et du er deg og jeg er meg. Hva skiller oss som mennesker? Kan menneskets tanker skjules? I hvor stor grad kan det vi forteller si noe om hvem vi er? Hvem bestemmer og tolker hva som er sant, eller usant, og i forhold til hva? Hvordan filtrerer vi informasjon? Kan tanker presenteres i det hele tatt? Framstilles følelser best gjennom poesi? Er historier bare flyktige avtrykk som forsvinner med tidevannet? Er det slik at noen hendelser setter varige spor? Sier et bilde mer enn tusen ord?

I dette kapitlet starter jeg med å reflektere jeg rundt min rolle som forsker, og hvordan det påvirker forskningen når du forsker på noen du kjenner. Jeg beskriver mitt vitenskapelige ståsted, og begrunner jeg hvorfor jeg har valgt å bruke brukte casestudie som forskningsdesign. Videre sier jeg noe om min metodiske tilnærming til oppgaven, utvelgelse av informanter, analyse og behandling av datamaterialet. Til slutt reflekterer jeg rundt forskningens kvalitet og troverdighet.

### 4.1 Forskerrollen

Mitt formål med denne oppgaven er todelt. For det første så ønsker jeg å lære mer om hva det vil si å forske, og hvilke krav som stilles til en vitenskapelig oppgave. I følge Kalleberg (1996) handler vitenskapsteori om, "hva som er vitenskapelige fags oppgaver, arbeidsmåter, analyseformer, modeller og roller i samfunnet, samt også analyser av forholdet mellom forskeren og grunnleggende antakelser om det felt som studeres." (Gjengitt i Ryen 2002, s. 35). Dette håper jeg å kunne utdype i dette kapitlet. Mitt andre formål med denne oppgaven er å løfte fram kunnskap rundt det å drive enkeltpersonforetak alene, og inspirere til videre forskning rundt dette temaet. Min utfordring blir "å kunne se det folk ser, samtidig å kunne reflektere over det og sette begrep på det." (Moe 1994, s. 178).

Min rolle som forsker må sees i lys av mitt vitenskapelige ståsted i tillegg til arbeidserfaringer, livsopplevelser og engasjement. Jeg erkjenner at de temaene jeg gløder for vil få mest oppmerksomhet. Det er jeg som velger hva som får fokus, fordi jeg har valgt å skrive denne oppgaven kun basert på egne personlige interesser. Jeg har ikke et oppdrag fra arbeidsgiver, eller andre som har bestemt hva mitt fokus skal være. Ifølge Simons (2009, s. 81). så er du som forsker en part i saken, du er en deltaker i situasjonen du studerer fordi: "Your world view, predilections and values will influence how you act so it is best to declare and observe how these interact in and with the case." Det betyr at min forforståelse



og faglige forankring vil ha stor betydning i forhold til hvordan jeg vil tolke materialet, det vil si å forsøke å se det i en større sammenheng (Thagaard 2008, s. 159). Derfor vil jeg videre tydeliggjøre mitt vitenskapelige ståsted, og hvilke metodiske tilnærminger jeg har valgt i denne oppgaven.

#### 4.1.1 Vitenskapelig ståsted

Det er mennesker jeg forsker på i dette prosjektet, deres oppfatninger og meninger i forhold til egen virkelighet. Jeg ønsker å ta del i deres tanker og følelser rundt det å jobbe alene og hva som driver dem til å fortsette med det. Samtidig vil jeg dele den innsikten disse møtene har gitt meg på en etisk forsvarlig måte. Jeg erkjenner at det er en utfordring å bevege seg fra kunnskap som er basert på mine egne generelle erfaringer, og omformulere disse til forskningsbasert kunnskap. Selv om hverdagskunnskap er utgangspunktet for mye av den forskningsbaserte kunnskapen. For meg handler forskning i stor grad om en systematisk tilnærming til noe man vil undersøke, og at det er ulike måter og metoder for hvordan en slik tilnærming kan foregå. Jeg er opptatt av hvordan folk tenker og har derfor valgt en *fenomenologisk* tilnærming. "Fenomenologien tar utgangspunkt i den subjektive opplevelsen og søker å oppnå en forståelse av den dypere mening i enkeltpersoners erfaringer." (Thagaard 1998, s. 38). Det betyr at min *epistemologisk* oppfatning er at det er mulig å utvikle kunnskap gjennom samtaler med disse menneskene jeg har snakket med, om deres arbeidshverdag.

Når det gjelder selve forskningsprosessen så har jeg aldri vært på jakt etter en sannhet, men tenkt at det finnes mange måter å se og oppleve verden på, og at dette tolkes ulikt alt etter hvem du snakker med. Jeg legger derfor til grunn en *konstruktivistisk* tankegang som sier at "virkeligheten er konstruert av mennesker, og at det derfor ikke er mulig å finne en eksakt viten om denne virkeligheten." (Darmer & Nygaard 2005, s. 28). Disse tankene hadde jeg i bakhodet da jeg startet på denne oppgaven, og ser at jeg har en *hermeneutisk* tilnærming til forskningsprosessen. I følge Thagaard (2008, s. 39) så er hermeneutikk en måte å fortolke folks handlinger gjennom å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som er umiddelbart innlysende. Det legges vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivåer. Det betyr at mine egne følelser og holdninger også vil påvirke forskningsresultatet. Jeg støtter meg derfor til hermeneutikken som sier at en betingelse for å trenge inn i fremmede horisonter er at forskerne har fordommer, og gjennom det søker å oppnå en dypere forståelse (Rendtorff 2003).

Når det gjelder fortolkning av dataene så har det vært nesten som å kjøre en karusell, et pariserhjul, det har gått rundt og rundt. Avhengig av hvor i runden jeg har vært så har jeg registrert ulike perspektiv og lagt merke til ulike detaljer. Det er mulig det er en litt søkt

sammenligning, men pariserhjulet er en metafor som er lettere for meg å forholde meg til en begrepet *den hermeneutisk sirkel*. Definisjonen til Johannessen et al. (2010, 364-365) sier at "all fortolkning består i stadige bevegelser mellom helhet og del, mellom det man skal tolke og den konteksten det skal tolkes i, mellom det man skal tolke, og vår egen forforståelse." Min analysen vil basere seg på en slik tilnærming.

#### 4.1.2 Å forske på folk du kjenner

Mine relasjoner til deltakerne har helt sikkert preget min framstilling av dem. Dette er personer jeg bryr meg om og ønsker alt vel. Kan hende hadde framstillingen vært annerledes hvis jeg ikke hadde kjent de på forhånd. Hadde det vært en større organisasjon, eller vært en offentlig virksomhet så hadde det kanskje vært enklere å opptre mer kritisk. Jeg har ikke funnet forskning som omhandler det å forske på folk du kjenner, men ikke jobber sammen med. Det nærmeste jeg har kommet er Ry Nielsen og Repstad (1993) som har skrevet om det å forske på sin egen organisasjon. Jeg har valgt å bruke deler av deres materiale som er relevant for meg i min situasjon. De trekker fram *to fordeler* ved å beskrive og analysere egen organisasjon. Det ene er at du har et *engasjement og en endringslyst*. For meg har dette med engasjement vært min drivkraft i hele oppgaven. Jeg er fryktelig nysgjerrig på hvordan det oppleves å jobbe alene og hvilke utfordringer og gleder det medfører. Samtidig har jeg også vært drevet av en endringslyst i forhold til hva jeg selv skal velge å bruke livet mitt på, i årene som kommer. Skal jeg fortsette å jobbe i en offentlig virksomhet med flere ansatte, eller skal jeg våge å satse på noe eget? Kan hende opplevde mine deltakere at mitt glødende engasjement bidro til at de også så på seg selv og sitt foretak med nye øyne etter våre samtaler. Jeg vil si at det har vært en stor fordel for meg å kjenne disse folkene og til en viss grad også deres fagområder. Den største fordelen med å kjenne til deltakerne var at jeg brukte kort tid på å lage avtaler og at de var positivt innstilt på å bruke tid på intervjuet. Hvis de ikke hadde kjent meg på forhånd ville de kanskje ha sagt nei. En tanke jeg hadde med meg hele tiden var at jeg brukte av deres tid. Jeg lurt en del på om de bare var "snille" mot meg, eller om de opplevde deltakelsen som nyttig også for sin egen del. Jeg velger å tro at de hadde sagt nei til deltakelse hvis de ikke hadde hatt lyst.

Forskerens tilknytning til miljøet som studeres har en betydning, i følge Thagaard (2009, 203). Det positive vil være at forskerne vil muligens ha en større forståelse for fagfeltet og de fenomener som skal studeres. Samtidig kan det være en fallgrube at det er lett å overse det som er ulikt fra egne erfaringer. Jeg tenker at det i første omgang har vært en styrke for meg at jeg har hatt en viss kjennskap til både personer og til en viss grad fagmiljøene deres. Det har vært enkelt å føre en åpen dialog, og forhåpentligvis så har de opplevd at jeg har stilt relevante spørsmål som også har vært nyttige for dem selv. Hvis jeg ikke hadde kjent til verken personene, eller fagområdene deres så ville alt tatt mye lengre tid. Samtidig så ville

jeg muligens ha benyttet andre spørsmål, for nå visste jeg en god del om foretakene før jeg begynte intervjuet.

Et annet perspektiv som også Ry Nielsen og Repstad (1993) trekker fram som en fordel er å ha kjennskap til virksomhetens hverdag og derigjennom kunne bruke deres eget *hverdagsspråk* i intervjusituasjonen. Det å lede et intervju i samtale med noen du kjenner godt opplevdes litt unaturlig, men gikk bedre etter hvert. En av fallgruvene er at man fristes til å snakke om alt mulig som dukker opp i løpet av samtalen. Det som hjalp meg underveis var at jeg hadde avklart på forhånd hvor mye tid som var avsatt til samtalene. Noe jeg var bevisst på å overholde. Rollen som forsker i en intervjusituasjon kan foregå på flere måter. For meg handler det om konteksten. Hensikten med min oppgave har vært å ta del i tanker og følelser til deltakerne, og derfor følte det naturlig å legge opp til samtale. I motsetning til en mer formell intervjusituasjon tett opptil en form for undersøkelse. Utfordringen for meg var hvor personlig jeg skulle være, fordi jeg satt med en del tilleggsinformasjon både om familieliv, og oppdrag de har hatt gjennom sine foretak der jeg i kraft av en offentlig virksomhet har vært oppdragsgiver. Jeg bestemte meg for å ta utgangspunkt i øyeblikksituasjonen og forsøke å holde fokus på det vi snakket om.

Utfordringer knyttet til det å studere noen du kjenner er flere. Det kan være et problem at du som forsker kan bli for nærsynt. Du kan slite med å få distanse nok til empirifeltet, fordi du står det for nært. Det kan godt tenkes at jeg med min naive optimistiske holdning har kun hatt fokus på det positive i forhold til det å jobbe alene, rett og slett fordi det virker forlokkende på meg. Det er ikke til å unngå at forutfattede meninger og fordommer påvirker både intervjusituasjonen, analysen og tolkningen av dataen i etterkant. Kanskje kan det også være vanskelig å være ærlig å skrive "sannheten" om folk du har en relasjon til for du kan være redd for å såre, eller redd for å få klager i etterkant (Ry Nielsen & Repstad, 1993).

For å balansere både nærhet og distanse kommer Ry Nielsen & Repstad (1993) med flere praktiske råd om hvordan man kan få distanse både til det man studerer og til sin egen rolle. Det første de trekker fram som viktig er å *bevisstgjøre seg selv* på sin egen rolle og forutinntatte meninger og fordommer. I min situasjon tenkte jeg mye på om alle hadde samme negative opplevelser i forhold til Innovasjon Norge for eksempel. Et annet tips er at det kan være lurt "å velge teorier som ikke forsterker eksisterende fordommer, men som supplerer og kompletterer." Videre er det en nyttig øvelse å innta rollen som "Rasmus Modsat", eller "Kjerringa mot strømmen" som vi sier på norsk. Det "innebærer at man systematisk skal lete etter data som er i strid med ens hypotese eller fordommer."

Når det gjelder spørsmål om validitet så er det viktig for meg å være åpen på relasjonene i forhold til informantene, slik at leserne av denne oppgaven selv får vurdere om mitt ståsted kan ha påvirket tolkningen av resultatene. (Thagaard 2008, s. 207). Dette utdyper jeg nærmere under kap. 4.5. – Vurdering av kvalitet og troverdighet.

## 4.2 Casestudie

En av årsakene til at casestudie appellerer til meg er at den er "egnet i forhold til å studere det unike og spesielle, og de særegne i forhold til et fenomen." (Simons 2009, s. 3 og 20). Som nevnt innledningsvis i dette kapittelet så er jeg ikke ute etter et svar, men søker å forstå det komplekse i en foretakseiers hverdag som jobber alene det meste av tiden. Flyvebjerg (2004, s. 422) sier at fordelene med casestudie er at du kan komme nært innpå "det virkelige livet", og får dermed tilgang til en omfattende mengde av detaljer. Dette har stor betydning i forhold til det å få en nyansert bilde av virkeligheten som det ikke er mulig å tilegne seg ved hjelp av teori. Samtidig vil du som forsker også lære mye, og utvikle egne ferdigheter du kan bruke for å gjennomføre gode undersøkelser. For meg er dette sammenfallende med mine to formål, nemlig å lære noe om et fenomen og forstå hvordan en forskningsprosess fungerer.

Simons sier at det er ikke enkelt å lage en presis definisjon på hva en casestudie er, fordi det er stor variasjon i holdninger og oppfatninger mellom ulike mennesker innen ulike disipliner om hva en casestudie egentlig er. Jeg legger til grunn hennes definisjon som sier at:

Casestudie er en grundig utforskning fra flere perspektiver av kompleksiteten og entydigheten av et bestemt prosjekt, politikk, institusjon, programmer eller system i det "virkelige liv" satt i kontekst. Den er forskningsbasert og inkluderer ulike metoder og er bevisledende. Hovedhensikten er å skape en dypere forståelse av et bestemt emne(som i en avhandling).

(Simons 2009, s. 21 – min oversettelse)

Det finnes mange ulike typer casestudier. Simons viser til Stake (1995) som skiller mellom tre typer. Den første handler om *egenverdi*, altså er det en iboende interesse i selve saken. Det betyr en bestemt case og det er ikke fokus på et generelt problem. Den andre typen er slik at du velger en case for å utforske et problem, eller stiller et forskningsspørsmål for å få innsikt eller forståelse for noe annet. Det er ikke casen i seg selv som er hovedinteressen. Denne typen casestudier kaller Stake for *instrumentelle*. Den siste typen han viser til er der hvor flere saker blir undersøkt for å danne en felles forståelse for de aktuelle problemer, eller spørsmål som løftes fram, kalt *kollektive case*. (Gjengitt i Simons 2009, s. 21). Jeg har valgt mine case fordi de er eksempler på mennesker som jobber alene i enkeltpersonforetak, og derfor har jeg valgt en instrumentell kollektiv casestudie. Jeg er

ikke interessert i hver enkelt person, eller casen for deres egen del, men ønsker å bruke deres erfaringer som eksempler for å kunne svare på min problemstilling. Mine seks case visuelt framstilt i tabellform.

**Tabell 5. Mine seks case .**

Case/analyseenheter	Enkeltpersonforetakenes innhold
1. Gjenbrukskonsulent	Gjenbruk og redesign av møbler, klær og av rom
2. Gårdbruker	Melk –og kjøttproduksjon
3. Billedkunstner	Foto som metode for å påvirke samfunnsutviklinga
4. Reiselivsoperatør	Legger til rette for fotografering av fugler og dyr
5. Stand-up komiker	Bruker sceneopptredener til å belyse ulike sider ved livet
6. Naturterapeut	Kinesiolog som bruker farger som terapi både inne og ute

I følge Simons så er det både fordeler og begrensninger knyttet til det å bruke casestudier. Hun viser til Walker (1986) som trekker frem tre utfordringer i forhold til casestudier. Det første er at du internerer livene til de du snakker med, og videre kan du som forsker i verste fall gi et forvrengt bilde av virkeligheten. Til slutt er det også en fare i det at en casestudie er låst i tid, mens folk går videre i livene sine (Gjengitt i Simons 2009, s. 24). Det jeg frykter mest er at jeg med mine analyser og tolkninger kan skape en virkelighet som informantene ikke vil kjenne seg igjen i. Jeg tenker at de er innforstått med å delta, og at dette er en øyeblikks studie som handler om livene deres slik det er akkurat nå. Hvordan de vil oppleve og oppfatte denne forskningen i framtiden er ikke godt å si. Det har vært viktig for meg at de hele tiden har hatt innsikt i det som har blitt skrevet og hatt muligheten til å komme med innspill, og eventuelt trekke seg fra all deltakelse. Det er understreket både i informasjonsbrevet, samtykkeskjemaet og muntlig i intervjusituasjonen.

Når det gjelder styrkene og fordelene så sier Simons blant annet at casestudier muliggjør at man får fram flere perspektiv gjennom å utforske omstridte synspunkter. For eksempel gjennom å fortelle en historie om de sentrale aktørene i en sak. Videre påpeker hun at casestudier er fleksible fordi de kan være tidsuavhengige, og er heller ikke begrenset av metode. Det ligger også et potensial i å engasjere deltakerne under forskningsprosessen. Til slutt trekker hun fram at casestudier kan skrives på et tilgjengelig språk med både vignetter og korte litterære skisser. (2009, s. 23). Det er de to siste punktene som har vært viktigst i min forskningsprosess, å engasjere deltakerne og å bruke et variert visuelt språk. Jeg håper virkelig at mine deltakere har følt at det har vært utbytterikt for dem å delta, om ikke annet

enn at noen har lyttet til deres hverdagsfortellinger. Det har også vært avgjørende for meg å kunne utforske presentasjonsformen for å opprettholde skriveglede underveis i arbeidet med oppgaven.

#### 4.2.1 Casestudie som forskningsdesign

Et forskningsdesign er en plan, eller en skisse for hvordan undersøkelsen skal legges opp. "Det handler om alt som knytter seg til en undersøkelse, slik som hva og hvem skal undersøkes, og hvordan undersøkelsen skal gjennomføres." (Johannessen et al. 2010, s. 73). Jeg har valgt å ta utgangspunkt i Simons' (2009, s. 31) sin tilnærming til design av case. Hun understreker at casestudier må designes på lik linje med alle undersøkelser. Hun skiller mellom åpen og framvoksende/emerging design. Jeg har valgt et emerging design, som er en prosess som ikke er forhåndsbestemt, men som er åpen for det som dukker opp. Dette viste seg å være en svært nyttig tilnærming på grunn av at jeg i starten hadde fokus på ledelse, mens begrepet drivkraft vokste frem i løpet av forskningsprosessen. Jeg forstod etter hvert at det var lurt å ta utgangspunkt i praksisfeltet før jeg valgte teorier, og låste meg til en bestemt innfallsvinkel. Jeg startet med problemstillingen, som ble styrende for videre valg av forskningsdesign. Med en forholdsvis åpen problemstilling ble det viktig å bruke forskningsspørsmålene for å avgrense oppgaven. Noe som forvirret meg i starten var forskjellen på forskningsspørsmål og intervju spørsmål. Her hadde jeg god hjelp av både Simons og veileder. I følge Simons (2009, s. 31) så anbefaler hun å benytte en til to, maksimum tre forskningsspørsmål. Videre sier hun at det er viktig å ikke la disse spørsmålene bli for styrende i starten, fordi i løpet av feltarbeidet vil det muligens dukke opp mer betydningsfulle ord som passer bedre inn i konteksten. Hennes råd gav meg en trygghet og mot til å våge å starte med intervjuene uten å ha alt klart for meg på forhånd. Jeg endret både problemstilling og forskningsspørsmål etter at transkriberingen fra intervjuene var gjort, og mer spesifikk leting etter teori ble ikke påbegynt før etter at intervjuene var gjennomført. Etter at portrettene var ferdig skrevet opplevde jeg for andre gang at jeg måtte endre fokus i forhold til problemstilling og forskningsspørsmål fordi jeg hadde sett meg blind på mine egne antakelser og forforståelse. Det betydde i praksis at jeg måtte på leting etter nye teorier. For eksempel så trodde jeg at ledelse og selvledelse ble to viktige teoretiske innganger, men så viste det seg at motivasjon og verdier ble det jeg endte opp med.

I følge Simons (2009, s. 33) så er det to tilnærminger til dette med teoretisk rammeverk. Du kan ha et teorigrunnlag før datainnsamlinga, eller du kan hente teori basert på det man finner i datamaterialet. Det er også en mulighet å bruke en mellomløsning. For meg ble det naturlig å finne teori etter hvert som jeg dukket ned i datamaterialet, selv om jeg også hadde lest en del teori som jeg antok ville passe til det jeg ville forske på.

Simons sier (2009, s. 3) at det er viktig å skille mellom case design og metode. Et (case) *design* er en overgripende tilnærming til en undersøkelse og en metodisk hensikt som påvirker hvilke metoder som er valgt for å samle inn data. *Metode* er ulike teknikker for forskning for å samle inn data, og hvordan vi får tilgang til, gjennomfører og tolker data. Jeg vil videre si mer konkret om hvordan jeg har planlagt og hvordan undersøkelsen ble gjennomført.

### 4.3 Metodisk tilnærming

”Å bruke en metode, av det greske ordet *methods*, betyr å følge en bestemt vei mot et mål.” (Johannessen et al. 2010, s. 29). For min del har både målet og veien vært litt uklar, fordi jeg har forsøkt å tenkt at det er det som dukker opp i praksisfeltet som i stor grad vil være styrende for de valg jeg tar underveis. Likevel kan jeg ikke si at alt har vært helt tilfeldig for jeg har hele tiden visst at jeg ville bruke intervju som metode og at jeg ville foreta intervjuene hjemme oss deltakerne i prosjektet. Av forskningsprosessens fire faser så er det de to første (*forberedelse* og *datainnsamling*) jeg brukte kortest tid på. De to siste fasene, *dataanalyse* og *rapportering* har for meg vært desidert mest krevende (Johannessen et al. 2010, s. 29). Jeg har brukt refleksjonslogg som hjelpemiddel i denne prosessen noe som jeg har opplevd som svært nyttig.

#### 4.3.1 Kvalitativ metode

Jeg har valgt en kvalitativ metode fordi jeg ville komme *i direkte kontakt* med mine informanter. Mitt ønske var å få vite hvilke *personlige tanker og følelser* de har i forhold til det å jobbe alene som foretakseiere. For å få tilgang til en slik informasjon tenkte jeg at jeg var avhengig av ha et *tillitsforhold* til informantene, og valgte derfor folk jeg kjente til på forhånd i større, eller mindre grad. I tillegg ønsket jeg en mest mulig *åpen og fleksibel prosess* for å kunne ta tak i det som dukket opp underveis i forskningsprosessen. Jeg oppdaget også etter hvert under leting av litteratur at det finnes *lite forskning* på dette med å jobbe alene i enkeltpersonforetak. I følge Thagaard (1998, s. 11-12) så vil en kvalitativ metode være særlig godt egnet når disse kriteriene (*i kursiv*) legges til grunn. I motsetning til en kvantitativ metode som i større grad vektlegger antall og utbredelse. Mitt ønske for denne oppgaven er å få hverdagsbeskrivelser fra mine deltakeres livsverden, for videre å kunne tolke og analysere rundt fenomenet å jobbe alene i enkeltpersonforetak. Kvale (1997, s. 17) sier at ”det kvalitative forskningsintervjuet er et produksjonssted for kunnskap.” Det appellerer sterkt til meg at en samtale kan være med på å utvikle kunnskap hos de som deltar. Jeg vil videre si litt om prosessen rundt intervjuundersøkelsen.

### 4.3.2 Intervju

Det er flere som argumenterer for at intervju og samtale er en egnet samfunnsvitenskapelig forskningsmetode. "Intervju er godt egnet som grunnlag for å få innsikt i informanters erfaringer, tanker og følelser", sier Thagaard (1998, s. 13). I følge Kvale (1997, s. 17 og 30-31) så er "samtalen en eldgammel måte å tilegne seg kunnskap på." Han skiller mellom tre ulike bruksområder der samtale benyttes. Det første er i hverdagslige interaksjoner som er spontane *dagligdagse samtaler*, i motsetning til *faglige samtaler* der mer systematiske spørremetoder benyttes og der en metodisk bevissthet rundt spørreformen. Her er intervju et typisk eksempel. Til slutt trekker han fram den filosofiske dialog der deltakerne er jevnbyrdige og man søker en dypere sann viten, ikke bare generelle meningsytringer.

Simons (2009, s. 43 og 69) løfter fram fire mål og hensikter i forhold til å benytte dybdeintervju som metode. Hun snakker om å finne ut hva som er i hodene på intervjuobjektene, samt det å fremme engasjement og læring rundt fenomenet både for forsker og informant. Den tredje hensikten hun påpeker er at denne formen for dialog har i seg en fleksibilitet som gir muligheter for kursending underveis. Til slutt understreker hun at det ligger et potensiale i situasjonen for å observere følelser som ellers ikke ville ha blitt fanget opp. Videre argumenterer hun for tre ulike årsaker til hvorfor det har en hensikt å studere individer. For det første så er det nyttig for å forstå programmer og politiske vedtak gjennom perspektivene til de som blir berørt av disse. For det andre så er det nyttig å dokumentere ekte erfaringer, og for det tredje så hjelper det oss til å forstå hvordan sosiale – og politiske faktorer influerer og påvirker enkelt individene og fagfeltet alene. For meg forsterker dette meg i troen på mitt valg av intervju som metode for innsamling av data er riktig i forhold til denne oppgavens tema. Jeg har videre i min framstilling av prosessen valgt å ta utgangspunkt i Kvale (1997) sin teori om at en intervjuundersøkelsen består syv ulike stadier. Det første stadiet er å finne et *tema* og definere formålet med undersøkelsen. Neste fase blir å *planlegge* hvordan undersøkelsen skal gjennomføres, innhente bakgrunnskunnskap og tenke igjennom forskningsetiske forhold. Tredje stadium er å utforme intervjuguide og gjennomføre *intervju*. Etter at intervjuet er gjennomført må intervjumaterialet *transkriberes* og klargjøres for analyse. Videre *analyseres* og *verifiseres* datamaterialet, og til slutt fremstilles funn og metodevalg i en rapport.

### 4.3.3 Tematisering, planlegging og intervjuguide

Mitt temafokus har hele tiden vært på enkeltpersonforetakseiere som jobber alene. Akkurat hva i deres verden jeg var mest nysgjerrig på har dukket opp gradvis underveis i prosessen. Da jeg startet med planleggingen gikk jeg derfor bredt ut og hadde ikke problemstillingen klart for meg, men forholdt meg til ti ulike nøkkelord. Et av disse ordene var *drivkraft*. Det som hele tiden har pirret min nysgjerrighet har vært, "hva er det som driver dem, hvorfor



holder de på med det de gjør, helt alene?” Etter tips fra veileder og i teori om intervjuguid så skjønte jeg at det var lurt å foreta testintervju, eller utforskningsintervju. Jeg bestemte meg for å teste ut to varianter. I det første test-intervjuet valgte jeg å fokusere på et hjertespørsmål (- *hva er drivkraften din for å jobbe med det du gjør?*), der drivkraft var kjerneordet. Se *vedlegg nr. 1*. I tillegg hadde jeg stikkord som støtte, som en slags forsikring i forhold til å belyse de temaene jeg var nysgjerrige på. Min tanke var at jeg skulle stille minst mulig spørsmål og deltakeren skulle selv få snakke fritt.

Innledningsvis under det første intervjuet opplevde jeg at spenning og nervøsitet preget starten på samtalen, men dette kom seg etter hvert og engasjementet tok overhånd. Det førte til en lang, spennende og litt springende samtale som ble ganske krevende å transkribere. I tillegg tror jeg også at deltakeren opplevde det som ganske utfordrende å skulle snakke ut ifra kun et spørsmål. Det ble derfor naturlig etter hvert å bruke stikkordene jeg hadde notert ned på forhånd for å holde tråden. Thagaard (1998, s. 15) snakker om forholdet mellom systematikk, struktur, spontanitet og innlevelse. Dette jeg følte på kroppen under det første intervjuet. Forholdet mellom å være åpen for spontanitet, men samtidig ha et strukturert opplegg kjente jeg var krevende. Derfor la jeg opp til en mer detaljert og strukturert intervjuguide på mitt andre utforskningsintervju. Følgende sju ulike temaer ble berørt; *identitet, selvledelse, kreativitet, verdier, motivasjon, intuisjon og improvisasjon*. Se *vedlegg nr. 2*. Her brukte jeg ti spørsmål, men alle var åpne. Jeg opplevde nå litt det motsatte i forhold til det første test-intervjuet. Den strukturen jeg hadde lagt opp til ble for kunstig og rigid. For eksempel så ble det unaturlig å snakke om identitet uten å trekke inn kompetanse, egenskaper og ferdigheter.

Da jeg utformet min tredje intervjuguide slo jeg sammen en del tema slik at jeg endte opp med sju spørsmål, inkludert bakgrunnsinformasjon om foretaket og oppsummering til slutt. Se *vedlegg nr. 3*. Jeg gikk fra en åpen intervjuguide til en strukturert, og endte opp med en semistrukturert intervjuguide. Kvale .”(1997, s. 76) kaller det ”en halvstrukturert intervjuguid, som består av en grov skisse over emner, samt forslag til spørsmål. For meg ble intervjuguiden noe jeg brukte som støtte. Jeg forsøkte i størst mulig grad å la samtalen løpe naturlig innenfor de rammer som var presisert.

Etter at jeg hadde avtalt med mine informanter på telefon om at de ville delta i min masteroppgave lagde jeg et informasjonsbrev og en samtykkeerklæring som jeg sendte til dem på e-post. Se *vedlegg nr. 4 og nr. 5*. Samtidig avtalte vi tidspunkt for intervju. De to pilotintervjuene gjorde jeg i løpet av desember 2013 og de fire andre i løpet av januar 2014.

## 4.4. Informanter - mine deltakere og gode hjelpere

Da jeg hadde bestemt meg for tema for min masteroppgave slo det meg at jeg hadde uendelig mange jeg kunne spørre om de ville delta som informanter. Dette på grunn av at jeg har jobbet innenfor flere fagområder (skole, helse, gårdsbruk og kultur), og har etter hvert et stort nettverk. Det var derfor aldri noe problem å finne nok informanter, snarere en utfordring å velge bort. Ordet informanter opplever jeg som noe kunstig, særlig med tanke på at jeg valgte folk jeg kjente fra før. I mitt informasjonsbrev valgte jeg å kalle informantene for *gode hjelpere*, og jeg benytter også ordet *deltakere/foretakseiere* i denne oppgaven.

### 4.4.1 Utvalgskriterier for valg av informanter

Myklebust (2002) understreker at det er viktig at kasusene som studeres er relevante i forhold til de fenomen som skal studeres. For meg var det i første omgang et kriterium for min utvelgelse, og det var at de måtte drive et eget foretak alene. Videre tenkte jeg at jeg har liten tid på å gjennomføre intervju og derfor valgte jeg folk som bor i en radius på maks tre timer fra mitt bosted. Dette i forhold til besparelse på reisetid, og reiseutgifter, for alle intervjuene foregikk hjemme hos deltakerne. Jeg ville treffe dem på deres egen hjemmebane/kontor, slik at de skulle slippe å bruke mer tid enn nødvendig, og fordi jeg var nysgjerrig på å observere mens vi snakket sammen der de administrerer sitt liv. Tidsperspektivet i forhold til årstid, måned og ukedag ble mer tilfeldig valgt. Tilfeldig i den forstand at tidsrammen i forhold til innleveringa av oppgaven i stor grad påvirket når på året intervjuene ble gjennomført. Ukedag ble i stor grad valgt av meg med hensyn til jobb, så deltakerne fikk forelagt x antall dager å velge mellom, samt at de også bestemte når på dagen det passet best å gjennomføre intervjuet. Tidsdimensjonen i denne undersøkelsen i forhold til deltakernes arbeidshverdag, og eventuelt arbeidspress sett i forhold til årstid ble ikke tatt hensyn til, eller løftet som en faktor i forhold til de funn som er gjort.

Utvalgskriterier jeg så la til grunn var kjønn, ulike fagområder, alder og varighet på virksomheten. Dette for å få en innsikt i en foretakseiers virkelighet i størst mulig grad uavhengig av fagfelt. Jeg kunne for eksempel valgt å intervju seks gårdbrukere, eller tre forfattere og tre innen reiseliv, men som tidligere nevnt så var fagfelt underordnet det å jobbe alene i eget foretak. Sett i forhold til et generaliserings-potensial så kan det være mulig å sammenlikne i forhold til det ene de har til felles, nemlig å drive enkeltpersonforetak alene. I følge Myklebust (2002, s. 435) så "er det nyttig å kunne generalisere resultat fra forskningskasus til en videre kontekst, men det er enda viktigere å vinne kunnskap om det ene kasuset slik at det kan gjenkjennes i nye sammenhenger." Eventuelle funn blant så få som seks deltakere vil ikke være bygd på en populasjon, men heller sees i forhold til en generell teori. Slik er det mulig at en forskning kan løfte fram noe som er mer allment, enn først antatt.

En annen utvalgsstrategi jeg bevisst valgte var å gi alle samme status, selv om to av dem ble med på utforskningsintervju. Jeg vurderte i en tidlig fase av prosessen å få til et gruppeintervju med alle seks, eller et utvalg, men innså at jeg ikke hadde tid til å behandle enda mer data. Jeg endte opp med å spørre seks ulike personer og alle sa ja uten betenkningstid. Mine seks hjelpere hadde jeg en relasjon til før jeg spurt om de kunne tenke seg å delta i meg prosjektet. Når jeg ringte visste alle hvem jeg var, og jeg slapp å bruke tid på å presentere, men kunne fokusere på innholdet i prosjektet. Alle syntes innfallsvinklene var spennende og jeg opplevde at de følte det som nyttig og lærerikt å delta. De som ble med er tre kvinner og tre menn i alderen 39-62 år. Noen har drevet sitt foretak i to år mens andre har holdt på i over 25 år. Jeg har gitt dem "navn" basert på deres fagområder, se tabell 5.

Styrker ved dette utvalget av deltakere er at begge kjønn er representert, og at det er et sprik i alder. Når det gjelder størrelsen på utvalget så tenker jeg at det er i overkant stort i forhold til denne oppgavens omfang, størrelse og tid som jeg som forsker har til rådighet. Jeg sitter på enorme mengder informasjon, men det er begrensninger i hvor omfattende denne oppgaven kan være. Samtidig kunne jeg ønsket å ha hatt tid til en ny intervjurunde, gjerne et gruppeintervju. Seks stykker i en gruppe er også ganske krevende å håndtere alene som forsker, når du både skal lede samtalen og notere/registrere hva som sies høyt og hvilke kroppslige signaler som sendes. På den annen side så var det svært nyttig for meg å kunne bruke to av intervjuene til utforskning. Jeg mener at de siste fire intervjuene ble gjennomført på en bedre måte, fordi jeg hadde fått både trent meg som intervjuer, men også på grunn av at intervjuguiden ble endret underveis.

Svakheter ved utvalget er at de mannlige deltakerne var omtrent på samme alder, hvis alder er et viktig utvalgsriterium i denne sammenhengen. Det var ikke nødvendigvis samsvar mellom alder og varighet på virksomheten, sett i det perspektivet så var alderen på virksomheten en mer relevant faktor i denne oppgaven. En annen svakhet kan være at alle mine deltakere har sitt virke i samme fylket, og derfor sannsynligvis forholdt seg til det samme virkemiddelapparatet. Hvis jeg hadde valgt å gå nærmere inn på hjelp og støtte fra de ulike offentlige ordninger så ville mitt utvalg muligens vært for ensartet. I følge Johannessen et al. (2009) så er det mulig jeg som forsker har foretatt en *bekvemmelighetsutvelgelse*, det vil si at jeg har valgt det som er enklest og mest bekvemmelig for meg selv. Det er på en måte riktig, men samtidig opplever jeg at jeg har et datagrunnlag som ikke er ensidig, men er både variert og ulikt på grunn av at alle mine deltakere har ulike fagfelt de jobber med. Jeg har derfor vært nøye med "å beskrive kontekstene som casene er lokalisert i", nettopp for å synliggjøre at disse menneskene i utgangspunktet jobber med veldig ulike fagområder (Myklebust 2002, s. 436).

#### 4.4.2 Gjennomføring av intervju - intervjuing

Om selve intervjusituasjonen sier Kvale (1997, s.73) at:

”et forskningsintervju er en mellommenneskelig situasjon, en samtale mellom to partnere om et tema av felles interesse. Det er en bestemt form for menneskelig interaksjon hvor kunnskap kommer fremkommer gjennom dialog. Interaksjonen er verken så anonym eller nøytral som når en person svarer på spørsmål i et spørre- skjema, og heller ikke så personlig og emosjonell som i et terapeutisk intervju.”

Selv om jeg i denne intervjusituasjonen kjente til mine deltakere på forhånd så opplevde jeg at vi gikk inn i andre roller, enn når vi treffes til vanlig. Det oppstår et asymmetrisk maktforhold, og vi er ikke to likeverdige samtaleparter. Det er jeg som intervjuer som definerer situasjonen, presenterer samtaletemaene og stiller ytterligere spørsmål. Det som imidlertid følte veldig greit var at vi ikke trengte å bruke spesielt lang tid på introduksjonsfasen, men kom raskt i gang med selve intervjuet. Før selve intervjuene ble gjennomført avtalte jeg dato, tidspunkt og tidsbruk, men sendte ikke over spørsmål på forhånd. Informasjonen om temaet hadde de fått gjennom informasjonsbrev og samtykkeerklæring. Jeg hadde satt av inntil to klokketimer på hvert intervju, men da hadde jeg lagt inn tid til litt ”løs prat” både før og etter selv intervjuet. Jeg hadde bedt om lov til å bruke lydopptaker og ta notater underveis. Før vi startet gjentok jeg at deltakelsen var frivillig og at de også kunne komme med innspill etter at intervjuet var ferdig. Sett i ettertid kunne jeg muligens ha vært enda tydeligere på at dette er en øyeblikks hendelse, og det er her og nå situasjonen som er viktig. At de ikke trengte å forberede seg før jeg kom på besøk. Under intervju tok jeg i starten initiativ og ledelse, men etter hvert forsøkte jeg å tone ned, slik at det ble mer en naturlig samtale. En observasjon jeg gjorde for min egen del var at lydopptakeren gjorde noe med hele situasjonen. Det ble plutselig mer alvorlig, og jeg opplevde at det i starten ikke var en helt naturlig samtale. Denne følelsen forsvant heldigvis etterhvert. Jeg hadde tenkt at jeg skulle ha kapasitet til å observere underveis i samtalen, men det ble det lite av. Det var ganske krevende å lytte, notere og samtidig følge med på intervju spørsmålene. Det var ulikt hvor lenge jeg ble værende hos deltakerne etter at selve intervjuet var gjennomført. Det følte naturlig å snakke litt løst og fast om både det vi hadde snakket om under intervjuet, og litt om livet forøvrig. Etter de to først utforskningsintervjuene var det naturlig å be om tilbakemeldinger både på innhold og min væremåte som intervjuer. Alle gav uttrykt for at de opplevde det meningsfylt at noen var opptatt av deres liv. Det som forundret meg litt var deres iver etter å hjelpe meg, og fokusere på om jeg hadde fått det jeg trengte for å kunne skrive min oppgave. Plutselig var det like mye jeg som forsker det handler om, og ikke de som foretakseier. Jeg var ikke helt forberedt på å bli møtt med en slik omtanke og omsorg. Det var både rørende og veldig inspirerende, og det forsterket mitt inntrykk av at dette er mennesker med ”gode hjerter, kloke hoder og hjelpsomme hender”.

## 4.5 Behandling av data

Simons (2009, s. 117 og 96) skiller mellom begrepene *analysere* og *tolke*. Når hun snakker om å *analysere* så handler det om de prosedyrer som er knyttet til det å organisere og hente ut informasjon fra datamaterialet for å presentere funn og forståelser. Begrepet *tolkning* omhandler den forståelsen og innsikten du intuitivt finner (Nedenfor beskriver jeg hvordan jeg har tenkt når jeg har jobbet med informasjonen informantene har gitt meg. Her framstilt som datamateriale. Men først litt om anonymitet og etiske retningslinjer. Etikk er ”hvordan vi oppfører oss, eller burde oppføre oss i relasjon til mennesker vi møter.”

### 4.5.1 Anonymitet, bildebruk og etiske retningslinjer

”Etiske regler og teorier kan sjelden gi konkrete svar på hvilke normative valg som skal foretas i løpet av et forskningsprosjekt.” (Kvale 1997, s. 66). Jeg har derfor hele tiden vært åpen på innspill fra mine deltakere, men det har vært svært viktig for meg at den etiske dimensjonen ble løftet opp, fordi temaet *drivkraft* er nært knyttet til personlighet og personlige forhold. Det var også et dilemma i forhold til hvordan jeg skulle opptre som forsker, når jeg samtidig hadde andre relasjoner til disse menneskene. Det formelle ble derfor viktig for meg å håndtere på en ryddig måte. Kvale (1997) trekker fram tre etiske regler for forskning på mennesker. Det første er *informert samtykke*, som innebærer at intervjupersonene informeres om undersøkelsens overordnede mål, innhold og frivilligheten i deltakelsen, med muligheten til å trekke seg fra samarbeidet. Jeg mener at jeg har ivaretatt dette på en god måte gjennom først å ringe for å informere, videre sendte jeg et informasjonsbrev og en samtykkeerklæring. Her poengterte jeg muligheten for å trekke seg fra samarbeidet gjennom hele prosessen, samt innsynsmulighet i alt jeg skrev. Videre løfter Kvale dette med *konfidensialitet* som handler om at man som forsker ikke skal offentliggjøre personlige data, hvis ikke intervjudeltakerne har gitt skriftlig samtykke til dette. Mine deltaker var ikke så opptatt av anonymitet og jeg opplevde at de gjerne ville dele sine erfaringer med andre. Jeg har likevel valgt å ikke bruke navn på deltakerne, eller på deres virksomhet fordi det er ikke et poeng i undersøkelsen. Til slutt sier Kvale at det er viktig å vurdere *konsekvensene* av en intervjustudie i forhold til om det kan påføre deltakerne skade, men også eventuelle fordeler personene som kan ha av å delta. Temaet for denne oppgaven er av en slik art at det i liten grad vil føre til negative konsekvenser, og jeg har kun opplevd positive innstillinger blant alle deltakerne. Jeg kan på bakgrunn av dette si at jeg har opptrådd i henhold til de forskningsetetiske retningslinjene til NESH<sup>3</sup>, som sier at ”informantene har rett til selvbestemmelse og autonomi, forskerens rett til å respektere informantens privat liv og forskerens ansvar for å unngå skade.” (Nerdrum 1998, i Johannessen et al. 2010, s. 91).

---

<sup>3</sup> NESH er forkortelse for, Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora

Det har vært viktig for meg å få fram det unike ved hver enkelt, og i tillegg bevare anonymiteten. Likevel har jeg valgt å bruke fotografier av hendene til hver enkelt i portrettframstillingen, fordi det for meg henger sammen med det å drive eget foretak. Hver enkelt har to hender til rådighet i sin arbeidshverdag, og jeg vil gjerne forsterke den erkjennelsen rent visuelt. Fingeravtrykk er det mest unike som finnes, og hender sier ganske mye om hvem vi er som person og hva vi jobber med. For de som kjenner disse menneskene godt, vil de muligens gjenkjenne bildene, men tanken min har kun vært å forsterke framstillingen av personene som ekte mennesker. Mitt formål med denne oppgaven er ikke bare vitenskapelig, men også et ønske om å bidra til å forbedre situasjonen til de som driver med enkeltpersonforetak. Det har derfor vært viktig å fremstille datamaterialet på en slik måte at det kommer fram at det er enkelt mennesker dette handler om. Ved å bruke bilder i tillegg til tekst ønsker jeg å forsterke denne opplevelsen til leseren. Simon (2009, s. 152) sier, "it is a question of staying open to the prospect of how the findings are best communicated and where content and image converge in form."

#### 4.5.2 Transkribering og analysing av data

Hensikten med å transkribere er "å oversette fra muntlig språk som har sine egne regler, til skriftlig språk med helt andre regler." (Kvale 1997, s.104 og 102). Han sier videre at "utskrift er ikke klippefast data i en intervjuundersøkelse, de er kunstige konstruksjoner av kommunikasjon fra muntlig til skriftlig form, noe som medfører en rekke vurderinger og beslutninger." For meg hadde alt datamaterialet vært uhandterlig hvis jeg ikke hadde transkribert og strukturert stoffet for videre analyse. Under intervjuene benyttet jeg min mobiltelefon som lydopptaker i tillegg til at jeg noterte i større, eller mindre grad. Det er disse notatene og lydopptakene jeg la til grunn da jeg transkriberte. Intervjuene varte fra 40 minutter til 1 time og 45 minutter. Skriftliggjort ble det fra fire til 16 sider med datamateriale pr. informant, som jeg har forholdt meg til under videre behandling av data.

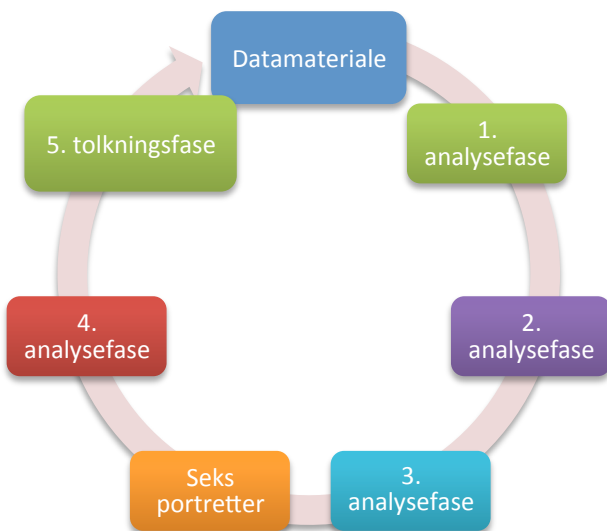
Det var ett intervju det ikke ble lydopptak av i det hele tatt, fordi jeg trodde at jeg hadde slått på opptakeren. Heldigvis hadde jeg notater og tid avsatt til transkribering allerede dagen etter. Det var nyttig å ha notater tilgjengelig i tillegg til lydopptakene som ekstra støtte under transkriberingen. Etter at jeg hadde transkribert ferdig alle intervjuene fikk hver enkelt deltaker se igjennom det jeg hadde skrevet og mulighet til å komme med innspill. Det kan være at enkelte intervjupersoner opplever det ubehagelig å lese ordrett transkribering, fordi "transkribert muntlig språk kan fremstå som usammenhengende og forvirrende tale, og også som indikasjon på svakt intellektuelt nivå." (Kvale 1997, s. 106). Det var en deltaker som gav en tilbakemelding på at han/hun hadde opplevd seg selv som rotet i intervjusituasjonen. Da jeg forklarte at den ordrette transkriberingen ikke skulle brukes, eller framstilles i en slik form

i oppgaven ble det greit. Det var imidlertid en tankevekker for meg, og i ettertid ser jeg at dette burde jeg ha informert om på forhånd, hvordan bearbeiding av intervjuene ville foregå.

Det første som slo meg etter at transkriberingen av alle seks intervjuene var gjennomført var at jeg måtte redusere data og velge fokusområder. Måten dette kunne foregå på fant jeg nyttig tips om hos Simons (2009, s. 120-121). I følge henne så er det ulike strategier som kan velges for å finne mening i datatilfanget. Hun snakker om to perspektiver, reduksjon av data og transformering av data. Når det gjelder reduksjon av data så handler det om utvelgelse av data i forhold til fokus, visualisering av datamaterialet samt å lete etter mønstre og forklaringer. Dette kaller hun interaktive prosesser som foregår parallelt. Når data transformeres så handler det om å beskrive hva som foregår, analysere hvorfor noe fungerer og hvorfor ikke. I tillegg til at dataen tolkes i forhold til "hva er dette"?

I følge Kvale (1997, s. 114) så er det viktig første å finne ut hva som skal analyseres og hvorfor det fokuset er ønskelig, for så å tenke på hvordan analyseringen skal foregå. Han sier at det er fem former/metoder for hvordan en slik analyse kan foregå. Den første metoden er en "forkortelses av intervjupersonenes uttalelser til kortere formuleringer, en *meningsfortetting*. Den neste metoden er å bruke *meningskategorisering* på intervjuene, og kode disse enten ved hjelp av tall, eller pluss og minus koder. Den tredje metoden er *narrativ strukturering* som er en "tidsmessig og sosial organisering av teksten". Basert på det som kommer fram i intervjuet lages en fortelling, eller en sammenhengende historie. Metoden nummer fire er en *meningstolkning* som "går lengre enn til strukturering av tekstens umiddelbare betydninger." Målet er å tolke teksten for å finne en dypere spekulativ mening. Den siste metoden *meningsgenerering gjennom ad-hoc metoder* handler om å blande ulike metoder, en eklektisk tilnærming. Sunn fornuft blandes med en kombinasjon av ulike analysemetoder. (Kvale 1997, s. 125-126).

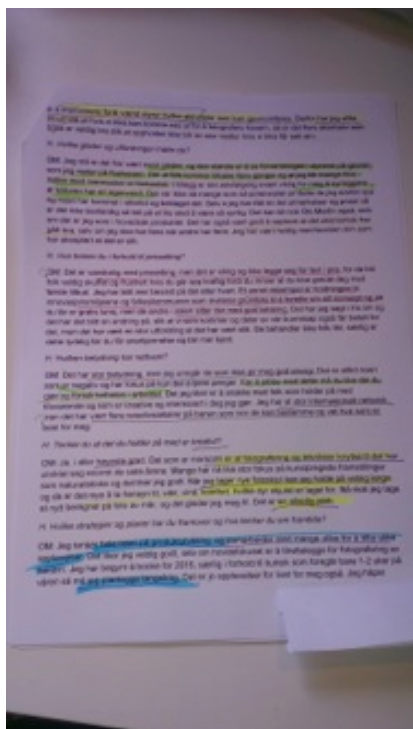
Hvilke former/metoder jeg har brukt i min analytiske tilnærming beskriver jeg under hver analysefase, illustrert med bilder. Fase nummer 5 har jeg valgt å kalle tolkningsfasen basert på tidligere nevnte Simons (2009) sin tilnærming til begrepet. I denne fasen har jeg fokus på forståelsen og innsikten jeg har fått i tolkingen av datamaterialet, og ikke som i analysefasene der jeg beskriver hvordan jeg har organisere og hente ut informasjon fra datamaterialet for å presentere funn og forståelser. Den hermeneutiske sirkel, eller pariserhjulet er beskrivende for hvordan jeg har angrepet og "dissekert" det datamaterialet jeg har fått tilgang til gjennom intervjuene. Nedenfor har jeg forsøkt å fremstille denne prosessen visuelt.



Figur 7. Analyse -og tolkningsfaser

## Analysefase 1 – transkribering

Transkriberingsprosessen har vært en læringsprosess, der jeg har gått inn og ut av

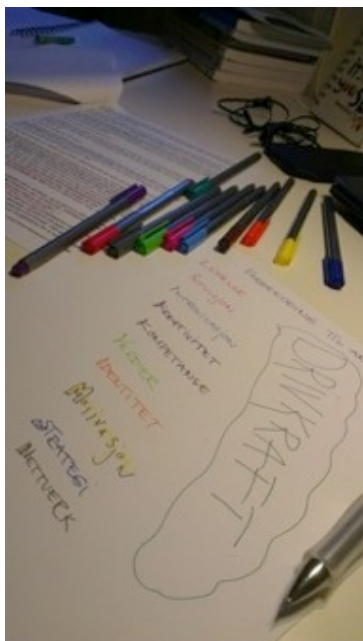


Figur 8. Analysefase 1 - transkribering

datamaterialet hele tiden. Jeg forsøkte å transkribere hvert intervju fortløpende og ordrett for dermed å kunne høre på lydopptaket samtidig som jeg så på egne notater. Det var svært arbeidskrevende og det gikk med mye tid, men jeg opplevde det som en veldig spennende og nyttig fase. Både i forhold til den informasjonen og kunnskapen jeg fikk ta del, men også i forhold til min egen rolle som intervjuer. Kvale (1997, s. 107) sier at ”transkriberingsmåte avhenger av hvordan transkriberingen skal brukes.” Jeg valgte å transkribere intervjuene stort sett ordrett, rett og slett for å lære å transkribere, og fordi jeg på det tidspunktet ikke visste hva i materialet som ble viktig i den videre analysen.



## Analysefase 2 – reduksjon av data

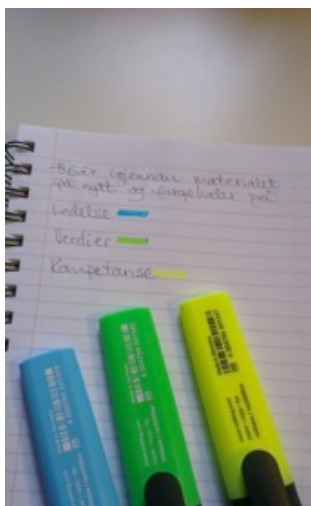


Figur 9. Analysefase 2 - reduksjon av data

Jeg valgte å utforske mitt datamateriale ved hjelp av å fargekode det, etter at jeg hadde transkribert. På en måte startet jeg med en meningskategorisering. Jeg valgt først en grovsortering basert på ti nøkkelord som alle fikk hver sin farge. Disse nøkkelordene var: *ledelse, identitet, kompetanse, kreativitet, verdier, motivasjon, intuisjon, strategi, nettverk og improvisasjon*. I tillegg hadde jeg ordet **drivkraft** som et ord som svevde litt fritt. Jeg leste alle de seks ulike transkriberingene og brukte fargeblyanter og streket under teksten. Dette ble ingen objektiv tilnærming, men min subjektive tolkning og forforståelse i forhold til å plassere deltakernes ulike utsagn inn i kategorier.

Simons kaller dette koding og kategorisering: "Coding and categorizing are two processes commonly adopted in analysing as you begin to make sense of the data. Coding breaks down data into segments, and assigns a name to each." (2009, s.121). Min hensikt var å finne ut hvilke temaområder mine deltakere snakket mest om, for jeg hadde som mål å velge maksimalt tre fokusområder. I denne fasen var jeg ganske sikker på at ledelse og kompetanse var viktige nøkkelord.

## Analysefase 3 – ny runde med reduksjon av data for å utforme portretter



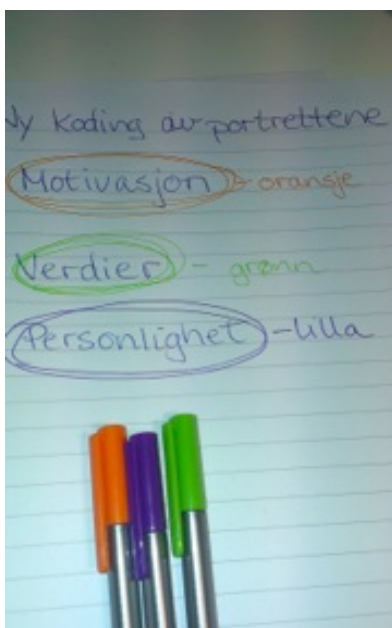
Figur 10. Analysefase 3 – reduksjon av data

Innledningsvis fortalte jeg om doktorgradsavhandlingen til Bredvold (2011) som inspirerte meg på presentasjonsform. Med det som bakteppe har jeg hele tiden tenkte at min fremstilling av det empiriske materialet skulle ha en narrativ tilnærming. Jeg hadde lyst til å lage fortellinger om mine deltakere. Jeg kunne ha laget fortellinger med utgangspunkt i deres livshistorie fra da de startet sine foretak, til dit de er i dag, for det var en tidsdimensjonen i deres historie og slik virket det som om en narrativ strukturering var naturlig å velge i forhold til problemstillingen. Likevel så var det ikke deres foretakshistorie som fasinerte meg mest, men deres

holdninger til det å jobbe alene. Jeg valgte derfor å kalle presentasjonen for portretter. Et portrett er et bilde, eller en skildring av et bestemt mennesket individuelle særtrekk. Et portrettintervju handler om for meg å presentere et menneske på en spennende og interessant måte, gjennom å bruke skjønnlitterære virkemidler og direkte sitater. En fortelling er mer omfattende en et portrett fordi den skal innehold en begynnelse, en slutt og et midtparti med et handlingsforløp knyttet til tid, og derfor valgte jeg bort denne presentasjonsformen.

Etter mange runder i analysefase tre endte jeg opp med begrepene; *ledelse, verdier og kompetanse*. Jeg valgte så en ny farge på hver av disse begrepene og fargekodet transkriberingene en gang til nå med kun tre farger. Igjen valgte jeg å bruke en meningskategorisering i forhold til hvor mye de hadde snakket om disse tre fokusområdene. Portrettene ble skrevet basert på disse tre begrepene og jeg trodde at jeg hadde funnet mine fokus områder. Det varte helt til min veileder spurte meg: "er du sikker på at dette handler om ledelse?" Mitt fokus på ledelse i starten på analysefasen henger sammen med innholdet i studiet som ligger til grunn for denne oppgaven. Uvisst av hvilken grunn så har jeg blitt hengende fast i "knowledge management" begrepet og dratt dette med meg inn i fortolkningen av datamaterialet. Thagaard (2009, s. 143) beskriver det slik: "det er forskerens faglige perspektiv som strukturerer analysen og tolkningen av dataene, fordi en viktig målsetting for forskeren er å bringe sin egen tolkning inn i materialet." Jeg erkjente at min egen forforståelse forstyrret meg veldig i denne fasen av analysen, og måtte derfor nullstille meg for å tilnærme meg materialet på nytt.

#### Analysefase 4 – transformering av portrettene for å svar på problemstillinga



Figur 11. Analysefase 4 – transformering av data

Sakte gikk det opp for meg at det var jeg som var mest opptatt av ledelse, og ikke informantene. Det førte meg inn i en ny tankebane og jeg leste portrettene enda en gang, og oppdaget da at jeg endte opp med nye nøkkelbegrep: *motivasjon, personlighet og verdier*. På nytt jobbet jeg med å kategorisere stoffet gjennom å fargekode det. Jeg forsøke å lytte til datamaterialet. Etter en ny gjennomgang sammen med veileder så jeg at personlighet kom helt i ytterkant av det som hadde vært mitt hovedfokus, nemlig drivkraft/motivasjon og verdier i forhold til det å jobbe i et enkeltpersonforetak alene. Derfor ble portrettene bearbeidet på nytt og jeg endte opp med to nøkkelbegrep, *motivasjon og verdier*. Dette sett i forhold til begrepet drivkraft som

hele tiden har vært styrende for de ulike innfallsvinklingene jeg har vært innom.

## **Tolkningsfasen 5 – analysering og drøfting for å svar på problemstillinga**

Med utgangspunkt i portrettene og forskningsspørsmålene analyserte jeg og drøftet i lys av utvalgt teori. Med bakgrunn i de funnene som utkrystalliserte seg i lys av forskningsspørsmålene valgte jeg videre å forsøkte å se på teoriene i lys av hverandre. Dette for å se om de hadde noe til felles, om det var paradokser i mine funn eller andre interessante oppdagelser som jeg ikke hadde sett tidligere. Etter en ny runde med drøfting ble alle mine funn redusert til noen få hovedfunn som jeg oppsummerer og presenterer i siste kapittel. Dette blir mine svar på problemstillingen i denne forskningsprosessen.

### **4.5.3 Framstilling av data**

Det er mange måter å framstille en case. For meg stod det mellom det å kategorisere på tema, altså samle alle sine tanker omkring dette med motivasjon for eksempel, eller presentere hver enkelt deltaker sin egen fortelling. Jeg valgte det siste og endte opp med å kalle det portretter. Da har jeg underveis i analyseprosessen benyttet både meningskategorisering og narrativ strukturering, og slik opplever jeg at jeg har brukt meningsgenerering gjennom ad hoc-metoder, fordi jeg har brukt flere metoder/former. Simons (2009) snakker om å fortelle en historie der det er viktig å være tydelig på hva man som forsker har gjort, og samtidig være sikker på at datamaterialet er tilstrekkelig utforsket og hensiktsmessig representativt. Jeg håper mine beskrivelser av prosessen imøtekommer dette.

På hvilken måte kan funnene best framstilles? Simons (2009, s. 148-159) skriver om inspirasjonskilder til ulike former for framstilling. Hun løfter fram sju former for rapportering innen case studier. Den første hun viser til er den *formelle*, der funnene er presentert på en formell og lineære måte. En annen framstillingsmåte er *skildring* der dataene er sidestilt på en sannferdig måte uten videre tolkning. Et tredje alternativ er å fortelle en historie som er *konklusjonsledende*. Et annet alternativ å *fortolke* helt fra starten av presentasjonen og historien er innvevd i fortolkningen. En femte variant er en *historiefortelling* der hensikten er å engasjere leseren følelsesmessig, og stimulere den kreative forestillingsevnen. *Dokumentarfilm* er også en metode som er mulig å bruke for å vise en case-historie. Til slutt sier Simons at ulike *kunstneriske former* som musikk, malerier, poesi og drama også er mulig å bruke. Hun understreker at det gjenstår en del arbeid i forhold til å etablere en aksept knyttet til synet på validitet/gyldighet i forhold til en slik form for rapportering.

Jeg har valgt å presentere mine funn som portretter med foto av hendene til mine deltaker. Dette er fordi jeg ville synliggjøre enkelt menneskene i mine case. Men jeg har også hele tiden ønsket at de som leser min oppgave skal bli følelsesmessig engasjert i det de leser og ikke bare forholde seg faglig til det tekstlige innholdet. Det er mulig jeg har en blanding av ulike presentasjonsformer som historiefortelling, kunstneriske former og i noen grad en skildring av mine foretakseieres opplevelser knyttet til det å jobbe alene. Sett i lys av problemstillingen så opplever jeg at portrett som framstillingsform er egnet for min videre analyse og tolkning av data.

#### 4.5.4 Assosiasjoner, tenkemåter og estetikk

Det er mange måter å tenke på og ulike måter tanker kan presenteres. Dette er noe som opptar meg veldig. Det var derfor med stor glede at jeg leste kriteriene for bedømmelse av masteravhandlinger ved dette studiet i kunnskapsledelse.

Kunnskapssamfunnets utfordringer stiller krav til eksperimentering og nye løsninger. Dette medfører at studentene også i avhandlingen oppmuntres til nyskapende og kreative tilnærminger, og at de oppmuntres til å utforske utradisjonelle tilnærminger til kunnskapsutvikling og dokumenterer evne til å forholde seg refleksivt til egen prosess og eget materiale. At avhandlingen har en viss originalitet tillegges også vekt ved bedømmelsen.

(Programstyre i MKL, 2013)

Jeg blir inspirert når jeg leser tekst som på en eller måte har en visuell framstilling som enten understreker teksten innhold, eller løfter teksten slik at den estetisk fremstår annerledes. Det kan være så enkelt som en innfelt forbokstav, eller en kapittel overskrift som kan gi meg noen assosiasjoner utover det faglige som teksten handler om. Estetikk er for meg noe som appellerer til følelser og sanser.

”Estetikk har i dag to ulike, men relaterte betydninger: På den ene siden har vi den opprinnelige betydningen som viser hvordan vi umiddelbart og sansebasert opplever verden. På den andre siden er estetikk et hjelpemiddel for å forstå, anerkjenne og skille mellom gode og dårlige kunstuttrykk.”

(Irgens 2011, s. 28).

I denne oppgaven handler ikke presentasjonen om god, eller dårlig kunst, men hvordan kunnskap kan deles gjennom opplevelser basert på sanseintrykk. Tenker jeg slik fordi jeg er en person som husker bokomslagene bedre enn tittelen på boka, og fargen på vinetiketten bedre en produsentlandet? I så fall så er jeg en visuell person. Uansett så har jeg valgt å bruke bilder som illustrasjoner og en introduksjonstekst til hvert kapittel som en slags stemningsskaper og bidra til at leseren blir nysgjerrig, og som kan åpne opp for undringstanker. Bildene av hender er for meg symbol på både styrke og sårbarhet, og ikke minst at vi alle er både like og unike. En leservennlig layout er også noe som opptar meg. Det gjør noe med meg som leser når skrifttypen er ren og ryddig, og presentasjonen av

teksten har en strukturert oppbygging som er forståelig. Særlig med tanke på at universell utforming<sup>4</sup> er noe som gagnar oss alle, og ikke bare de som i denne sammenhengen(lesbarhet) har nedsatt syn og eventuelle lese- og skrive problemer. Selv om det selvfølgelig er innholdet som er viktigst, så har utseendet på oppgaven vært viktig for meg å få til så bra som mulig, sett med mine briller.

#### **4.5.5 Refleksjonslogg, idébok og kreative brudd**

Det var min gode veileder som tipset meg om å komme i gang med loggbok så fort som mulig. For meg ble det veldig naturlig for jeg har skrevet dagbok store deler av livet. Egentlig endte jeg opp med to bøker, ei idébok og ei dagbok. Idéboka har jeg hatt i veska, og den har stort sett vært tilgjengelig hele tiden, mens dagbok har ligget på datamaskina. Begge deler har for meg vært svært nyttige hjelpemidler. Etter hvert er det ikke mulig å huske alt man tenker på, eller holde oversikt over informasjon man finner tilfeldig. Det har også vært viktig for meg å ta pauser fra lesing og skrivning, og disse pausene har fungert som kreative brudd. Inspirert av Tanggaard og Stadil (2012, s. 36) som sier at "de små brud på arbeidsdagen i dagligdagen er en viktig ingrediens i den kreative arbeidsprosess". Det handler om å gjøre noe praktisk; male en vegg, luke et blomsterbed, eller rett og slett bare rusle en tur. For meg har det vært en metode som etter hvert har funket bedre og bedre. Det å ta pauser har ført til at nye ideer har dukket opp og tilført meg ny energi og pågangsmot. Det har også vært en erkjennelse av at å skrive alene er krevende. Derfor har det vært godt å kunne føre en indre dialog med en slags "Skybert"(fra Albert Åberg), være seg dagboka, blomstene eller himmelen. Min tvil og usikkerhet på om jeg i det hele tatt har maktet å gjennomføre dette har også til slutt blitt en slags drivkraft for meg. Jeg må jo finne ut om jeg kan klare å bestå en slik utfordring, å skrive en masteroppgave. Det vet jeg jo ikke før jeg har fullført, derfor kan jeg ikke la være å fullføre. Er du på karusellen, så er det vanskelig å hoppe av når den er i bevegelse.

#### **4.6 Vurdering av kvalitet og troverdighet**

Min tilnærmingen til denne forskningsprosessen har jeg tidligere beskrevet som konstruktivistisk, noe som betyr at det er vi mennesker som konstruerer virkeligheten og derfor er det ikke mulig å finne en eksakt viten om denne. Vi mennesker er forskjellige og om vi følger samme oppskrift så vil sannsynligvis sluttresultatet bli ulikt. Så når jeg skal vurdere om denne forskningsoppgaven har en relabilitet i seg så er ikke det relevant. For

---

<sup>4</sup> Universell utforming vil si å planlegge omgivelser, produkter, institusjoner og tjenester slik at de kan brukes av så mange mennesker som mulig. Hensikten er å oppnå like muligheter for samfunnsdeltakelse og motvirke diskriminering på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. (Lid i Store Norske Leksikon, 2014).

hvis jeg definerer begrepet reliabilitet som repliserbarhet med utgangspunkt i at en annen forsker kan følge mine forklaringer og tilnærminger, og komme fram til samme resultat så vil ikke det være mulig, og derfor meningsløst å diskutere. Hvis jeg derimot velger å betrakte begrepet reliabilitet som en måte å beskrive hvordan jeg har utviklet dataene i forskningsprosessen så blir bruken av begrepet relevant for meg. (Thagaard 2009, s. 198). Da kan jeg si at denne forskningens reliabilitet mener jeg er godt ivaretatt, fordi jeg har beskrevet nøyaktig hva jeg har gjort og hvordan jeg har tenkt i de ulike fasene i forskningsprosessen i dette metodekapittelet. Jeg mener også at jeg har synliggjort både mulige svakheter og fallgruver i min datainnsamling og bearbeiding av denne. Derfor vil jeg si at det er mulig for andre å kunne evaluere påliteligheten i min forskningsprosess.

I forhold til denne forskningens validitet så har jeg forsøkt å være ærlig på at jeg ikke er på jakt etter en sannhet, men hatt et ønske om å synliggjøre at det er mange måter vi kan oppleve og tilnærme oss et fenomen. Noe som blant annet påvirkes av vår egen forforståelse og den tidsepoken vil tilhører. Når jeg har drøftet og tolket mitt datamateriale så er det med min egen forforståelse, noe jeg mener å ha belyst på flere måter gjennom refleksjoner underveis i denne oppgaven. Jeg har også hele veien gitt mine informanter mulighet til å få innsikt i alt datamaterialet, noe en har benyttet seg av og gitt meg tilbakemeldinger jeg har hatt nytte av. Utfordringen for meg som forsker i denne oppgaven har vært min kjennskap til mine informanter, men dette er noe jeg har redegjort for. På grunn av at jeg har reflekter over min rolle hele veien i denne forskningsprosessen mener jeg at denne forskningen gir valid kunnskap. Nettopp fordi jeg har synliggjort hva jeg har undersøkt, i hvilken virkelighet det har foregått, og hvordan denne forskningen er utført.

Om denne forskningen har en overføringsverdi for andre beror på hvordan man tenker rundt dette med validitet. I følge Simons (2009) så handler det om konteksten og ikke om enkelte data gir større generaliserbarhet enn andre typer data. Sett i lys av dette fokuset vil jeg si at mitt casestudium kan ha overføringsverdi for andre. Dette er også noe Thagaard (2009) påpeker i forhold til casestudier som kan være egnet i forhold til å "oppnå kunnskap som peker utover den enheten undersøkelsen fokuserer på." (s. 211). Jeg understreker at jeg sier kan ha, fordi drivkraft, motivasjon og verdier er temaer vi alle forholder oss til på mange måter. Det at noen finner gjenkjennelse i temaene det forskes på kan være et grunnlag for overførbarhet. I mitt tilfelle er det derfor grunn til å anta at leseren kan kjenne seg igjen i noen av de tolkningene jeg har formidlet i min oppgave. En annen innfallsvinkel i forhold til overførbarhet er utvalgets (informantene) sammensetning. Det mine deltakere har til felles er at de alle eier og jobber alene i eget foretak, men utover det jobber de alle innenfor svært ulike fagfelt. Hvorvidt min forskning er representativ for alle foretakseiere som jobber alene har jeg derfor ingen forutsetning for å mene noe om.

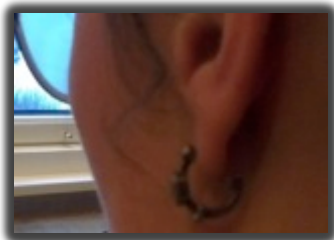
#### 4.7 Oppsummering med kritiske refleksjoner

Jeg har i dette kapitlet om metode forsøkt å beskrive mine opplevelser rundt det å forske og begrunner de metodiske valg jeg har tatt, sett i forhold til mitt vitenskapelige ståsted. Det har også vært viktig for meg å beskrive prosessen fra valg av tema til behandling og analysering av datamaterialet. Alt henger sammen, og når jeg også kan leke litt mens jeg skriver oppgave så forsterker det gleden over å få innsikt i ny kunnskap, både teoretisk og praktisk. "Leken er viktig, den er brobyggeren som forbinder menneskets indre subjektive forestillingsverden, med den ytre, objektive virkelighet." (Bjørkvold 2007, s. 56).

Det er noen refleksjoner i forhold til selvkritikk jeg vil trekke fram til slutt i dette kapitlet. Det ene er at jeg innledningsvis ble fanget av min egen forforståelse og hadde sett meg blind på at ledelse var hovedfokuset denne oppgaven ville ha. Jeg vet ikke om jeg hadde sett dette selv hvis ikke min veileder hadde påpekt det. I alle fall ville jeg ha brukt unødvendig mye tid, før jeg eventuelt hadde endret kurs. Forhåpentligvis så har jeg lært at det er farlig å konkludere for tidlig når et datamateriale skal undersøkes.

Neste kapittel er portretter av de foretakseierne jeg har snakket som er bakgrunn for hele denne oppgavens forskningsprosess, og som jeg forhåpentligvis har redegjort grundig for i dette metode kapitlet.

## KAPITTEL 5 - PORTRETTER AV SEKS FORETAKSEIERE



**Å** få ta del i tanker og følelser til et annet menneske er som å kravle inn øregangene for å se og høre hvor de ekte tonene kommer fra. Det er ikke gitt at du slipper helt inn. Kanskje du blir stående i den ytterste gangen og bare vagt hører lydene innenfor. Er du heldig får du komme inn og får oppleve et fargespill der toner og ord danser i ring. Kanskje blir du bydd opp til dans. Da er det bare å la seg forføre og virvle med...

I dette kapitlet presenteres mine seks case som er datamaterialet som ligger til grunn for videre analyse og drøfting. Denne presentasjonen har til hensikt å gi leseren et innblikk i seks ulike menneskers tanker omkring det å drive eget foretak. Portrettene har en lik oppbygging. De består av en todelt-presentasjon der første del er en kort presentasjon av innholdet i foretaket og litt omkring etablering av virksomheten (fakta om foretaket). Den andre delen er tanker som deltakeren har delt med meg basert på de spørsmål jeg har stilt, og det som ellers har kommet fram i de samtaler vi har hatt. Tanker de har omkring det å jobbe alene, hva de motiveres av og hvordan de opplever å drive sin egen virksomhet. For å synliggjøre deres allsidige og komplekse arbeidshverdag har jeg valgt å inkludere mer i portrettene enn akkurat det som spesifikt handler om verdier og motivasjon.

### 5.1. Gjenbrukskonsulenten



*"Jeg ønsker å utgjøre en forskjell!"*

#### Fakta om foretaket

Foretaket til "Gjenbrukskonsulenten" er basert på en idé om at det er viktig å ta vare på ting. Det hun har mest lyst til å gjøre er å gå inn i lokaler i offentlige rom og pusse opp de rommene med brukte ting. Hun jobber ikke med å pusse opp møbler og ting for salg. Drivkraften hennes er en sterk idealisme i forhold til å påvirke folk til å forbruke mindre, og ta



bedre vare på det vi har, altså gjenbruke. Dette gjelder både hus, møbler, ting og klær. Denne virksomheten har hun drevet snart i tre år, men "Gjenbrukskonsulenten" har hele tiden hatt andre jobber ved siden av foretaket sitt. Dette for å få hjulene til å gå rundt økonomisk. Innholdet i foretaket har endret seg underveis, etter hvert som ideer og muligheter har dukket opp. Slik har hun endt opp med å jobbe med gjenbruk på ulike måter. For eksempel gjennom å holde kurs på kveldstid/helg for voksne, og for elever i kulturskole. Hun har også laget opplegg for ulike ungdomsgrupper gjennom turnévirksomhet for Den kulturelle skolesekken<sup>5</sup>. I samarbeid med NAV<sup>6</sup> har hun jobbet med mennesker som har hatt behov for tilrettelegging, der gjenbruk og oppussing har hatt hovedfokus.

### **Tanker rundt det å drive sin egen virksomhet**

Det som motiverer "Gjenbrukskonsulenten" i forhold til å drive en virksomhet alene er at hun får være kreativ i eget tempo, og finne sin egen vei. To ord hun snakket mye om var frihet og tid. Hun sa: *"Jeg trenger frihet til å være kreativ, få skape noe på egne premisser og bruke meg selv til å realisere det. Jeg er opptatt av å finne min vei slik at jeg kan leve av det, men jeg har ikke noe mål om at jeg skal bli rik av det. Vi skulle ha tatt oss bedre tid til å ta på det vi har rundt oss, og det går både på det materielle og mennesker."* Hun er opptatt av å kunne holde på med det hun liker i den rekkefølgen hun mener er lurest, og i forhold til de ideene som dukker opp i hodet hennes. Hun forteller at hun har hatt fokus på å ikke ha for høyt tempo, men la ideene og framdriften i foretaket modnes sakte men sikkert. Hun sier at, *"ideer kommer jo til underveis og kan ikke skapes under press."*

Hun forteller at en idé tok det ett år å planlegge ferdig, før hun gjennomførte den. Når hun får masse ideer på hva hun har lyst til å gjøre, sier hun at hun skiller mellom det å tenke på ideer, og det "teste ut" ideer. Dette fordi hun har perioder hvor hun har masse oppdrag, mens andre perioder kan være veldig rolige. Når det er travelt må hun strukturere arbeidet, og i rolige perioder prøver hun å slappe av for det er hele tiden noe som kan gjøres. Hun poengterer at hun må ha disiplin i forhold å jobbe strukturert, og samtidig forstå hva en kreativ prosess innebærer. *"Jeg er ikke så trofast mot opprinnelig plan, for en kreativ prosess er absolutt ikke A4, og da må du gi rom for det."* Hun sier at det er ikke helt i tråd med hva innovasjonsmiljøene har fokus på. De er opptatt av at du skal ha en klar plan og et

---

<sup>5</sup> Den kulturelle skolesekken er en nasjonal satsing som skal bidra til at alle skoleelever i Norge får møte profesjonell kunst og kultur av alle slag.

<sup>6</sup> NAV er en forkortelse for Arbeids- og velferdsforvaltningen. Den er et samarbeid mellom stat og kommune for å sikre innbyggerne i Norge gode velferdsordninger og tjenester. Innholdet i ordningen varierer fra kommunen til kommune.

stort fokus på å tjene penger fort. Hun sier at det er ikke slik at alle som kommer til virkemiddelapparatet med en idé kan behandles likt, for mennesket er ikke en robot. Noen er opptatt av å bli rike og berømte, men for henne er det ikke så viktig å tjene masse penger for det er ikke det som er drivkrafta. Det som motiverer er at hun kan bestemme tempoet sitt selv, finne sin egen vei og få realisert egne ideer. *"Det å få en idé og se at det blir til noe er kjempespennende."* Likevel forteller hun at av og til må hun ta på seg jobber hun ikke er like begeistret for, rett og slett for å tjene litt penger. Hun sier også at hun er bevisst på at hun ikke tillater seg å jobbe hele tiden, selv om hun har konstant dårlig samvittighet for alt hun kunne ha gjort. Hun kjenner folk som driver egne foretak i stor skala som nærmest jobber døgnet rundt, og slik vil ikke hun ha det i sitt liv.

"Gjenbrukskonsulenten" finner mye glede i å planlegge sin egen arbeidsdag og at den er variert, selv om det innebærer mange ulike utfordringer. Det å få ny innsikt og kunnskap er noe hun verdsetter. Hun må håndtere sitt eget regnskap, kunne snakke med mange ulike mennesker, være kreativ og ha tro på at det hun gjør er viktig og riktig. Likevel understreker hun at hun lærer veldig mye underveis og at hun ser på det hele som en prosess. *"Jeg skulle sikkert hatt regnskapsfører, men jeg tenker at den tiden jeg bruker på å gjøre det selv er penger spart"*, sier hun. For hver utfordring hun behersker klatrer hun enda et steg på kunnskapsstigen. Da jeg spurte henne om hva hun tenkte om andre menneskers oppfatning av det hun gjør svarte hun: *"jeg tenker at jeg vil holde på med mitt, så får andre holde på med sitt."* Videre sier hun at vi mennesker drives av innbilte behov, og at vi ikke bestandig er bevisst på dette. Gjennom sin oppvekst har hun blitt oppdratt til å tenke gjenbruk. Noe som betydde at man tok vare på ting og ikke kastet noe som kunne brukes på nytt. Nå har det blitt enda sterkere for henne i forhold til miljøperspektivet, og i forhold til kast og bruk mentaliteten som råder. Hun ønsker som hun sier å *"make a difference"* gjennom å påvirke andre til å bli mer bevisste på sitt forbruksmønster. Samtidig motiveres hun av å ta med ting og tang fra skrothaugen. Det kan være en kul form eller et stilig mønster som inspirerer henne. *"Jeg tror nok at mye har en verdi for meg som ikke har noen særlig verdi for andre."* Hun er også opptatt av at gamle ting har en historie, mens helt nye og ubrukte ting ikke har det.

Da jeg spurte om hun ikke opplever at det er ensomt å jobbe alene, så sier hun at når hun jobber med ulike prosjekter så jobber hun med folk og at hun ikke er så mye alene. Likevel sier hun at: *"Det hadde vært utrolig spennende og hatt noen å samarbeide med innimellom, så kunne vi ha kasta ball i forhold til ideer. Ikke nødvendigvis en som hadde vært i mitt firma, men en som hadde drevet med noe lignende."*

## 5.2 Gårdbrukeren



*"Jeg må være øyeblikkskreativ."*

### Fakta om foretaket

Dette foretaket er et melkeproduksjonsbruk som "Gårdbrukeren" har arvet/kjøpt etter sine foreldre. Han hadde ikke odell, men hans eldre bror var ikke interessert i å overta, så da ble det naturlig at den yngste gjorde det. Noe han gjorde med glede. Han har drevet gården i litt over 23 år nå. Det er et tradisjonelt båsfjøs som ble bygget i 1969 og var moderne da. Nå er det i følge han selv: *"i ferd med å gå ut på dato. Det er ikke tungdrevet, men umoderne i forhold til dagens løsninger, men det fungerer"*. Da "Gårdbrukeren" overtok var det et over middels stort bruk. I dag er det under halvparten så stort som gjennomsnittsbruket. Så i løpet av 20 år så har det gått fra å være over middels, til å bli et lite bruk.

Hovedinntektskilden er basert på kjøtt- og melkeproduksjon. Det som er drivkraften hans er nærheten til dyrene og naturen, samt å selv bestemme over eget liv.

### Tanker rundt det å drive sin egen virksomhet

"Gårdbrukeren" har arvet sitt foretak, men har alltid vært interessert i dyr og derfor deltatt i fjøsstell fra han var veldig ung. Da den eldste i søskenflokket på to ikke ville overta, var det både naturlig og litt enkelt å ta en utdanning innen landbruk for så senere overta heimgården. Det å få jobbe med dyr og være en del av den naturlige syklusen med årstidene er noe gårdbrukeren verdsetter høyt. *"Det å kunne gå seg en tur ute om våren, i eget tempo og se alt våkne til liv er fantastisk"*, sier han. Likens gir det han stor glede å stelle for dyrene og se at de har det rent og fint. Dagens landbruk har endret seg på en måte som ikke er i samsvar med hans verdier og holdninger. Det har blitt et mye høyere tempo og gårdbrukerne har ikke lengre tid til å besøke hverandre for å ta en kaffekopp sammen. Kravet til inntjening har ført til mye større gårdsbruk med mange flere dyr, være seg kyr, eller kyllinger. Det har fått et industrielt preg der masseproduksjon og fokus på lønnsomhet er målet for virksomheten. Slik han ser det så må dette gå utover dyrevelferden, og sier at han aldri kunne ha tenkt seg å drive med for eksempel kyllingproduksjon som er ren industri med svært lite fokus på dyrenes behov. Han kunne for eksempel ha tenkt seg å drive gården

økologisk, men opplever at regelverket ikke helt "henger på greip"<sup>7</sup>, fordi det eneste kravet myndigheten stiller er at det ikke er lov til å bruke kunstgjødsel. Utover det er det ingen begrensninger og det benyttes store maskiner og enorme ressurser som ikke helt er i tråd med naturforvaltning og miljøperspektivet for øvrig. "Gårdbrukeren" er også opptatt av prissettinga av verdien av den arbeidsinnsatsen han gjør i forhold til det å produsere mat, som er noe vi alle trenger. Han skjønner ikke helt at noen har skyhøyt betalt bare for å flytte penger, for eksempel. Det viktigste, sier han, når du driver gård er at: *"du må være interessert i det du holder på med, for du bor opp i det hele tiden."*

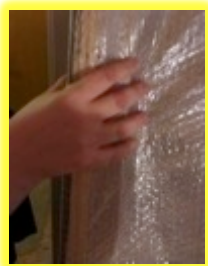
Når du driver et gårdsbruk må du være allsidig, og det i seg selv er motiverende, sier "Gårdbrukeren". Du bør ha en viss økonomisk innsikt for å forstå hva regnskapsføreren sier. Evnen til å se og forstå hva som bør gjøres, og ikke minst ha ferdigheter til gjøre noe med det. Som for eksempel enkle tekniske ferdigheter slik at du kan reparere enkle ting som går i stykker. Det viktigste er likevel å se og forstå at det er viktig å ta vare på ting. Det er mye dyrt utstyr som trenger jevnlig vedlikehold. I tillegg så er du avhengig av å ha god helse. Han forteller om hva som skjedde da han hadde vridd en fot for en tid tilbake. *"Jeg greide ikke å kjøre traktor og måtte leie inn rundballpressing for å få gresset i hus den høsten. Det ble en kostbar skade."* En annen ferdighet han snakket om var øyeblikkskreativitet. *"Hvis jeg har behov for å være kreativ i øyeblikket så kan jeg ikke spørre noen, men må selv finne en løsning der og da"*, forteller han. Om planlegging av arbeid sier han at mye går på erfaring og rutine. *"Jeg skriver sjelden opp noe, det går litt fra dag til dag. Jeg skriver opp det på et vis inni hodet."* Han har lært seg å tolke ulike tegn slik at han kan være i forkant hvis noe er i ferd med å skje. Det henger litt sammen med det å kunne foreta prioriteringer. *"Når du er alene så må du ta alle avgjørelser alene, og greie å prioritere hva du skal ta først og sist."* For å kunne prioritere må du også ha kunnskap, så det er viktig å holde seg oppdatert, sier han. Det finnes mye informasjon på ulike nettsider, men det som han opplever som mest givende er fysiske møter der flere treffes og utveksler erfaringer.

I forhold til hvor mye tid som brukes på arbeidet så sier han at han tar det litt roligere på vinteren og betrakter det som en slags mulighet for å avspasere, fordi han får mer enn nok arbeidstimer i løpet av året. Fjøsstellene må gjøres morgen og kveld uansett årstid og ferietid. Det er alt det som kommer i tillegg du kan velge bort, eller utsette. Han antyder at det hadde kanskje blitt gjort mer mellom fjøsstellene hvis de hadde vært to som hadde drevet gården sammen, for da kunne man ha trigget og inspirert hverandre litt mer. *"Når du er selvstendig næringsdrivende kan du ikke tenke på hvor mange timer du er på jobb, for du er oppi arbeidet mer, eller mindre hele tiden,"* sier han.

---

<sup>7</sup> "Henger ikke på greip" betyr at det ikke er samsvar mellom teori og praksis.

### 5.3 Billedkunstneren



*”Jeg jobber med meningsdannelse.”*

**Fakta om foretaket:** ”Billedkunstneren” har drevet eget foretak i 20 år, og har i ti av disse vært ansatt parallelt i ulik offentlig virksomhet. På grunn av at det er billedkunstner hun er utdannet som, så var det naturlig å etablere eget foretak. Det er ikke mulig å bli ansatt noe sted som utøver innen billedkunst. Hun har derfor en del andre fag i tillegg som er årsaken til at hun har hatt andre jobber ved siden av foretaket. Hun jobber mye prosjektbasert både nasjonalt og internasjonalt der ulike mennesker er involvert. Disse menneskemøtene beskriver hun som sin største motivasjonsfaktor. Blant annet har hun jobbet med foto og innvandrerkvinner, og ser at det utgjør en forskjell i livene til de som deltar i de ulike prosjektene. I kunsten snakkes det om to ulike former for drift. Begrepene er omstridt understreker hun. Du har kommersiell drift, der hensikten er å stille ut for å tjene penger, og ikke-kommersiell der hensikten er å delta i forhold til samfunnsutviklingen. Billedkunstneren betrakter seg selv som en ikke-kommersiell samtidskunstner, og drivkraften hennes er å kunne påvirke samfunnet slik at alle menneskene hun møter kan få et bedre liv. Hun sier hun jobber med meningsdannelse.

#### **Tanker rundt det å drive sin egen virksomhet**

”Billedkunstneren” har sin utdanning fra ulike kunstskoler i inn –og utland. I tillegg har hun blant annet pedagogikk i sin fagkrets, og har derfor jobbet mye med undervisning. Hun sier at det er vanlig at mange kunstnere må ha ”brødjobber” for å kunne overleve som kunstnere. Det med økonomi er en stor utfordring for det er veldig høye produksjonskostnader. *”Du begynner ikke innenfor det profesjonelle kunstfeltet hvis du skal bli rik på penger”*, understreker hun. Hun forteller videre at den faglig biten gir enormt mye glede, både møter med mennesker, men også det å kunne bidra til at kunst og kultur kan være med å påvirke samfunnsutviklinga. Samtidig er opplever hun at det er motiverende å oppleve faglig anerkjennelse i forhold til det hun gjør som kunstner. Likevel opplever hun at ansvaret i forhold til økonomi er så tungt at det overskygger gleden litt. De siste årene har hun hatt underskudd på sin næringsvirksomhet. Hun beskriver forholdet til økonomi: *”Det er noe som*

*tærer veldig på både meg og mine kollegaer, og man blir sliten etter så mange år av å ha dårlig økonomi.*” Til tross for økonomiske bekymringer så kommer hun til å fortsette, for som hun sier: *”det er jo dette som gir mening.”*

”Billedkunstneren” jobber mest i samhandling, og det er det som gir størst glede. Det forutsetter at du er trygg på deg selv og er i stand til administrere. Du må evne å kommunisere på flere måter. Det er i stor grad erfaringsbaser sier hun. Det er imidlertid gjennom sin pedagogiske utdanning hun har lært mest i forhold til kommunikasjon. En ting er å være verbal i forhold til eget arbeid, men noe annet er å kommunisere i tverrfaglige prosjekter. Det er også krevende å administrere sin egen virksomhet sier hun, fordi du hele tiden tenke på hvordan du kan få penger til å starte nye prosjekter. Hun beskriver det slik. *”Du må få inn inntekter, og for å få inn inntekter må du søke om midler, og for å søke om midler må du sette opp en prosjektbeskrivelse med et realistisk budsjett.”* Hun opplever det som naturlig å styre tiden sin selv, og det er noe hun setter stor pris på, fordi hun har tidligere jobbet som lærer og vet hvordan det er nå tiden bestemmer over deg. Hun har lært seg at det skjer endringer hele tiden og at det aldri blir helt som hun planlegger, for slik er det når du jobber kreativt, enten du jobber alene eller sammen med andre mennesker.

Det hun opplever som den største utfordringen er nå det er mange prosjekter som pågår samtidig, for da må hun hoppe i mellom, og det oppleves som veldig energikrevende. Likevel er hun forberedt på at det blir endringer hele tiden og justeringer i forhold til å komme i mål. Slik er det å jobbe kreativt. Kreativitet betrakter hun som et verktøy, en prosess og kunnskap som må læres. Hun har erfart at det er veldig varierende kunnskap om dette utenfor hennes eget fagfelt. Hun beskriver det slik: *”Jeg merker jo at på de arbeidsplassen jeg har vært innom så er kunnskapen om kreative prosesser variabel, for det er ofte man sitter i møter der man ikke greier å enes om hvor man er i løpet.”* Det er viktig å bruke visuelle hjelpemidler og mye tid i starten på et prosjekt slik at alle får en felles forståelse både i forhold til innhold, metode, tidsbruk og resultat/sluttprodukt. Hun forteller om et prosjekt hun deltok i, der de brukte to hele dager for å komme fram til et felles språk og rammer. Til slutt spurte jeg: *”hvor stor plass tenker du at jobben har i livet ditt, er det noe skille mellom jobb og fritid?”* Da svarte hun: *”nei, jeg tror ikke det går an å skille, selv om det er en klisje, så tror jeg ikke det er mulig å skille. Det henger sammen, livet og kunsten. Når jeg opplever og erfarer ting i livet så påvirker det hvordan jeg fotograferer og motsatt.”*

## 5.4 Reiselivsoperatøren



*”Det beste er å få møte mange ulike mennesker.”*

**Fakta om foretaket:** ”Reiselivsoperatøren” har drevet sin virksomhet i tolv år. De 3-4 første årene hadde han jobb i det offentlige ved siden av foretaket. Jobben i det offentlige reduserte han gradvis til mindre og mindre stillingsprosent. Da han satset for fullt ble foretaket endret til AS(Aksjeselskap) på grunn av en del større investeringer. Hans jobb nå handler om å tilrettelegge for fotografering av havørn, og andre fugler og dyr. Det kommer folk fra hele verden for å fotografere. Virksomheten er omtalt i flere nasjonale anerkjente fotomagasin, og han har mottatt mange priser for sitt arbeid. ”Reiselivsoperatøren” har stort fokus på service, derfor henter og bringer han selv gjestene på flyplassen. I tillegg til guiding så sørger han for overnatting og mat. Det er ikke slik at de bestiller pakkeløsninger, men alle får personlig oppfølging på e-post og skreddersydde tilbud. Det som motiverer han mest er å få være ute i naturen, oppleve dyrenes verden, fotografere, møte alle slags mennesker fra hele verden. *”Den største gleden er å se forventningene i øynene på gjestene som jeg møter på flyplassen”*, sier han.

### Tanker rundt det å drive sin egen virksomhet

Det er viktig for ”Reiselivsoperatøren” at både den fattige studenten og millionæren behandles likeverdig. Folk er folk, og alle setter pris på at han er liketil og ærlig. Han forsøker å ivareta det personlige og ekte. Han beskriver sin virksomhet som en trekant som består av tre fagområder; produkt, guiding og mat/overnatting. Alle tre fagområdene må fungerer bra, men den viktigste i dette er guiding. Som guide må du være fleksibel og ha evnen til å improvisere, fordi været styrer hvilke aktiviteter som kan gjennomføres. Du må tenke service i alt du gjør og forsøke å forstå hva de ulike menneskene ønsker å oppleve. Derfor jobber han hele tiden med produktutvikling og samarbeider med flere innen samme bransje for å kunne tilby ulike opplevelser. Han planlegger langsiktig og booker inn gjester flere år fram i tid. For eksempel i forhold til tiurleik, som foregår bare 1-2 uker om våren.

For å kunne ha en slik jobb sier han at det er viktig at du er glad i folk og virkelig liker å være ute i naturen uansett vær og årstid. Jobben er der hele tiden både i ukedagene og helgene.

Han sier at han derfor er bevisst på: *"å ta et hvileskjær innimellom"*, og understreker at han har vært heldig som har kone og barn som aksepterer hans yrkesvalg. Han kan ikke ta ferie når andre folk har ferie for eksempel, for da er det den mest travle tiden i hans virksomhet. Han sier at han er veldig opptatt av å svare kjapt på e-post og booker inn folk fortløpende. Han vet aldri når det kan ta slutt, selv om siste året har vært det beste så langt. Det har vært en utfordring å være en som har lyktes, fordi mange vil ta del i hans historie. Et eksempel han kom med er hvordan innovasjonsmiljøene og det offentlige har behandlet gründere i forhold til honorering og deling av kunnskap. Han fortalte: *"For eksempel så inviterer fylkeskommunen og andre offentlige instanser gründere til å komme å fortelle om sine konsept, og alt vi får er gratis lunsj, mens de selv sitter i salen med god betaling. Dette har jeg sagt i fra om. Vi kommer og deler av vår kunnskap uten å få betaling for det. For meg har det blitt en endring til det bedre, men det har vært en stor utfordring. Folk behandles ikke likt, og det merker jeg godt nå etter at jeg har fått en del anerkjennelse."*

Da jeg spurte om hva han ellers liker med det å jobbe alene, så sier han at han liker å kunne jobbe kreativt. Gjennom å observere hvordan gjestene arbeider fotofaglig får han innsikt i ulike teknikker som han selv også synes er spennende å utforske. Noe som er nyttig for å kunne tilrettelegge for en fotoseanse som passer med måten folk ønsker å fotografere. Videre fortalte han om hvordan han jobber når han lager nye fotoskjul: *"Når jeg lager nye fotoskjul kan jeg holde på veldig lenge, for det er mye å ta hensyn til. Vær, vind, komfort og hvilke dyr skjulet er laget for."* Han opplever jobben som svært allsidig og i det ligger mye av motivasjonen for at han fortsetter med denne jobben. Det er mange som kun er opptatt av å tjene penger i denne bransjen forteller han. Han har bevisst holdt seg unna mennesker som har en formening om hvordan han bør drive, og som kommer med råd om hvordan han kan tjene enda mer penger. Da han startet opp var det ikke mange som så det potensialet i forhold til at naturen har en egenverdi og han har opplevd at flere har kommet i ettertid og beklaget dette. Likevel er det slik at det er like mye han som guide som er et reiselivsprodukt i tillegg til opplevelser i naturen, og han sier at han kan bli litt lei av seg selv av og til. I tillegg er det ikke så enkelt å være så synlig når du kommer fra et lite sted, der alle kjenner alle. Omgivelsene takler det ulikt at du får priser og utmerkelser i forhold til den jobben du utfører.

Til slutt spurte jeg om hva han tenker om framtiden, og da sier han at han håper på å kunne fortsette å leve av denne virksomheten. *"Jeg tenker ikke på å pensjonere meg, men ønsker å jobbe til jeg dør"*, avslutter han.



## 5.5 Stand-up komikeren



*"Følelsen etter et bra show er ubeskrivelig."*

**Fakta om foretaket:** "Stand-up komikeren" har en akademisk bakgrunn som lektor i språk, og har i mange år jobbet som lærer, og sier han elsker å undervise. Han har også hatt andre foretak tidligere, før han bestemte seg for å starte opp som stand up komiker i 2010 på full tid. Han har drevet med ulike sceneshow som amatør slik at det har vært en del av hans liv tidligere også. Det er derfor en gammel drøm som han nå har våget å satse fullt og helt på. Gjennom stand up komedie foran et publikum opplever han en umiddelbar respons, ikke så ulikt en undervisningssituasjon. Han sier: *"du kan sette folk i "brann" og stimulere dem til å tenke selv"*. Det opplever han som veldig motiverende, og tenker at det er mange ulike tema han kan få sagt noe om gjennom slike show. Han lager show både for barn og voksne. Inspirasjon til å skrive finner han overalt, men særlig i møter med mennesker i hverdagssituasjoner.

### Tanker rundt det å drive sin egen virksomhet

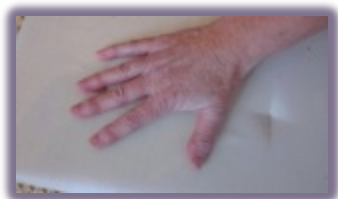
Det er gleden ved å stå på en scene og den energien dette gir som virkelig inspirerer "Stand up komikeren". I tillegg så får han mulighet til å bli kjent med landet når han reiser rundt med ulike show. Det å kunne utforske små steder, med en annerledes kultur og treffe nye folk opplever han som veldig givende. Han beskriver scenelivet slik. *"Det er det med stand up komedie at det er her og nå som teller, og det er ikke synlig hva du har gjort i ettertid. Det er kun minnene som sitter igjen."* I showene er det elementer av undervisning, men i stedet for å fortelle publikum hvordan ting virkelig er, så ønsker han å stimulere publikum til å tenke selv. Utfordringen ligger i å "sanse" og kjenne på atmosfæren i rommet slik at han kan skifte retning hvis responsen uteblir. Det er derfor viktig med god intuisjon og i tillegg ha evnen til å improvisere. Gode leder egenskaper er også viktig. Han gir et eksempel: *"Jeg var på Røros og skulle opptre i 40 minutter. Publikum var veldig positive og av de 40 minuttene endte jeg opp med å opptre i cirka tre minutter. Resten av tiden gikk med på å lede publikum som selv stilte spørsmål, og svarte på spørsmål og var morsomme. Publikum kom til meg etterpå og syntes at jeg hadde vært veldig morsom, selv om jeg ikke hadde sagt en eneste morsom*

*ting. Det var publikum selv som hadde underholdt hverandre. Slike show er helt magiske. Når slikt skjer, er du i øyeblikket der du kun følger intuisjonen og du glemmer hva du gjør. Alt handler om den konteksten du er i."*

Han sier at timene før han skal holde show så unngår han alt som kan forstyrre, som for eksempel å lese e-post, eller sjekke telefon. Forberedelsene starter allerede kvelden før med at han legger seg tidlig og visualiserer scenen og møtet med publikum dagen etter. Det er mye planlegging før et show. Ideene til showene dukker opp konstant, så han har notisbøker tilgjengelig overalt. Det er særlig i interaksjon med andre mennesker at ideene dukker opp og det hjelper å ha noen å tøyse med. Det er derfor en utfordring hvis kona er borte flere dager i strekk og han ikke møter andre mennesker. Han snakker om at det av og til kan dukke opp "en amuze", som han beskriver som en tilstand der du kjenner du har en kreativ mental inspirasjonshjelper inne i deg selv. Når slike øyeblikk dukker opp må du være klar for å skape. Noe som kan være krevende fordi du som selvstendig næringsdrivende må bruke mer tid på å administrere, enn på å være kreativ og skapende. Dette opplever han som svært frustrerende. Derfor lager han seg lister, utformet som visuelle tankekart. *"Det gir meg stor tilfredsstillelse når jeg kan krysse av på disse listene."* Når jeg spør om hva det er som ellers motiverer han for å jobbe alene så sier han at han av og til tillater seg å ta noen dager fri. Særlig hvis han jobber mye i helgene og på kvelden, så kan ha nytte det å ha fri på en vanlig ukedag. Likevel er det slik at han må ha ideer klare i tilfelle det dukker opp bookinger på show. For som han sier: *"Når du først har startet opp må du bare fortsette."* Dessuten sier han videre, *"jeg vet ikke om jeg er så flink på å ha en sjef."* Det å kunne selv bestemme innholdet i sitt eget arbeid og styre tiden selv er noe han setter stor pris på.

I forhold til tanker om økonomi og framtiden så sier han at han er forberedt på at han som komiker ikke kan forvente å tjene noe de første årene. Det er derfor viktig i følge han at de man bor sammen med har samme forhold til verdier, og et felles syn på hva man trenger av materielle goder. Et gode han har satt stor pris på er at han har hatt god tid til å være tilstede for sitt barn i ukedagene. Han sier at det i perioder er mange oppdrag, mens det også i perioder er helt stille. I rolige perioder kan han oppleve å ha dårlig samvittighet, fordi det ikke kommer penger inn på kontoen. Særlig ille er det hvis det er oppdrag som avlyses. Likevel er det slik at jobben er en del av livet hans hele tiden, og han snakker om å ta en virkelighetsjekk for å lage seg strategier for satsingen videre i samråd med sin kone. Uansett valg videre så holder han på med dette nå fordi, som han sier: *"jeg elsker det, og jeg mener det er viktigere å ta sjansen på å mislykkes, enn ikke å ha prøvd i det hele tatt."*

## 5.6 Naturterapeuten



*"Universet er arbeidsgiveren min!"*

**Fakta om foretaket:** "Naturterapeuten" etablerte sitt foretak for 35 år siden. Underveis har hun endret både innhold og navn. Tidligere drev hun brukskunstbutikk, men i dag driver hun som kinesilog og tilbyr ulike former for opplevelser, terapi, kurs, undervisning og salg av tilhørende produkter. I tillegg har hun sammen med sin mann et stort hage- og parkanlegg under etablering. Dette er tenkt som en sansehage der både farge, form og lukt er vesentlige elementer. Farger har vært, og er viktig i "Naturterapeuten" sitt liv. Hun har jobbet med tekstiler, maling, tapet og brukskunst. Nå blir fargene brukt i forhold til terapi både inne og ute. Det som motiverer henne er å få være kreativ, skape, gi folk gode opplevelser og hjelpe folk til å få bedre liv. Hun forklarte det slik under vår samtale om inspirasjon: *"jeg kan se det i øynene fra de kommer til de går, og det er godt å se."*

### Tanker rundt det å drive sin egen virksomhet

Det som fikk "naturterapeuten" til å etablere eget foretak var lysten til å skape noe eget. Hun syntes det ble for kjedelig og for smalt å være ansatt hos andre. Friheten til å kunne holde på med det hun vil er viktig for henne. Hun er interessert i veldig mye forskjellig og liker at det er utfordringer som krever ulike ferdigheter. I en lang periode drev hun butikk, men oppdaget etter hvert at *"kreativiteten ble brukt mer på å få det til å gå rundt, enn på å skape"*. Hun erfarte også at det var ikke så enkelt å leie inn vikar, for folk flest ville handle med *"sjøla"*<sup>8</sup>. Etter 15 år med butikkvirksomhet var hun svært sliten og satte seg til slutt ned og skrev ned fordeler og ulemper i forhold til det livet hun levde. Hun tok en slags "selvskanning" i forhold til egen kompetanse og verdifokus. Det førte til at hun gradvis endret kurs og avviklet butikkdriften, og begynte som kinesilog på heltid. Farger fikk etter hvert en mer synlig plass i foretaket. Dette hang sammen med at hun tok en ny runde med "selvskanning" der ferdigheter og engasjement rundt farger ble veldig tydelig, og understreker: *"Farger har interessert meg siden jeg var en liten unge"*. Hun lagde en

---

<sup>8</sup> "Sjøla" er et trøndersk dialektord som betyr mor selv, underforstått "sjefen" om en kvinne.

prosjektsøknad og fikk for første gang i sitt liv økonomisk støtte fra innovasjonsmiljøet til å videreutvikle en idé som nå omhandler både opplevelser og terapi. Noe som krevde masse dokumentasjon både før og etter at hun hadde fått prosjektmidler. "Naturterapeuten" sier at hun oppdaget at det ble vanskelig å tidfeste, da hun skulle skrive ned hvor mye timer hun brukte på arbeidet, fordi *"tankene og ideene er det hele tiden, det er en livsstil for meg, det er i meg."*

Hun forteller at det er krevende å være selvstendig næringsdrivende for du vet aldri hva du vil tjene i løpet av et år. *"Du må ha nerver til å leve med det."* "Naturterapeuten" sier at det krever en helt annen energi av henne å jobbe med regnskap, enn å jobbe med kunder, men hun gjør det for å få oversikt. Hun sier at mannen hennes har vært en god støttespiller for henne, selv om han har vært offentlig ansatt i sin tid som yrkesutøver. *"Han er god på data og jeg er god på tall,"* sier hun. De har sammenfallende interesser og det har gjort de sterke sammen, innenfor et fagområdet som mange er skeptiske til. Støtte eller ikke, hun hadde drevet med det fram likevel, sier hun; *"for universet er arbeidsgiveren min"*.

Da jeg spurte henne om hvordan hun planlegger arbeidet sitt sa hun: *"Det jeg gjør utvikler jeg inne i hodet mitt, og har ikke behov for å skrive ned på lapper, for så å stryke ut. Jeg vet jo jeg må gjøre ting."* Hun sier at erfaringer har lært henne at ting tar lengre tid enn hva du tror, og at hun liker å være ute i god tid. Videre forteller hun at for å skape noe så trenger hun ro. Det er ikke mulig å være kreativ når du er veldig sliten. Likevel er det slik at når du holder på med noe kreativt så kan ideene komme underveis, og du oppdager plutselig nye muligheter som er bedre enn det du hadde planlagt.

I forhold til framtiden så sier "Naturterapeuten" at hun ønsker å holde på så lenge som mulig, og kan ikke se for seg at det plutselig skal stoppe opp. Hun vil bare gjøre det hun har lyst til å gjøre, og er ikke opptatt av at det skal være mye penger i banken. For å understreke det avslutter jeg portrettet av "Naturterapeuten" med et sitat der hun forteller om et møte hun hadde med banken. *"Vi var i banken for å ta opp lån til bil. Hun i banken så på min pensjonsopptjening og så at jeg hadde mange år uten inntekt, og lurte på om jeg hadde vært hjemme da? Så forklarte jeg, at da hadde jeg drevet egen butikk og jobbet som en gal. Nå er jeg 62 år, så om fem år er jeg jo pensjonist og får plutselig inntekt",* sier hun og ler hjertelig.

## 6. ANALYSE OG DRØFTING



**N**år du har laget en gjærdeig av hvetemel og andre tilsetningsstoffer har du uante muligheter for videre bearbeiding av deigen. Du kan fortsatt tilsette ulike smaksstoffer og du kan forme deigen til hva du vil. Det er bare fantasien, dine egne fingerferdigheter og kunnskap om hvordan du bearbeider en hvetedeig, som avgjør hva sluttproduktet skal bli. Å elte deig kan være både klissete og ekkelt, men samtidig gir det en deilig følelse når du kjenner at du har laget en deig som er passe smidig og fast. Da er det bare å tenke at du og deigen er et team, utfolde seg og se hva som kommer ut av hele prosessen.....

I dette kapitlet tar jeg utgangspunkt i mine to forskningsspørsmål og forsøker å gå dypere inn i datamaterialet ved hjelp av ulike teoretiske tilnærminger. De foretakseierne jeg har snakket med har beskrevet et praksisfeltet som jeg vil forsøke å forstå mer av. Jeg har valgt å nærme meg analysen ved hjelp av teorier som jeg har beskrevet i kapittel tre. Nøkkelord er motivasjon, verdier og holdninger, med drivkraft som et altoverskyggende bakteppe. Mitt hovedfokus er individnivået, det vil si med utgangspunkt i hver enkelt foretakseier/deltaker i denne oppgaven. Jeg har også valgt bort kjønnsperspektivet da det ikke er fokuset i denne undersøkelsen. Etter å ha drøftet teori og empiri i forhold til forskningsspørsmålene vil jeg forsøke å se teoriene i lys av hverandre og analysere disse i forhold til min problemstilling. Mine hovedfunn presenterer jeg i kapittel 7.

### 6.1 Forskningsspørsmål 1 - Hva motiverer de som jobber alene i enkeltpersonforetak?

Som tidligere beskrevet så har jeg framsatt en hypotese om at foretakseiere kun er styrt av indre motivasjon. Dette fordi alle seks sier at de jobber med det de gjør, fordi de liker det og har valgt bort å ha en jobb der de er ansatt hos andre. Sett i forhold til Ryan & Deci (1999, s. 57) som sier at det er i skjæringspunktet mellom individ og oppgave at den indre motivasjonen eksisterer, så får jeg bekreftet den antakelsen. Flere av foretakseierne bekrefter også dette ved å si at de vil skape noe eget, og at de holder på fordi de liker veldig godt det de arbeider med. "Naturterapeuten" sier at hun vil hjelpe folk til å få et bedre liv. Mens "Stand-up komikeren" snakker om at han ønsker å stimulere folk til å tenke selv. "Gårdbrukeren" er opptatt av de gode møtene med dyrene, og gleden det gir å stelle for dem. Tilsynelatende er de drevet av en indre drivkraft, men alle blir stimulert i møte med andre mennesker, eller dyr. Kan det da være mulig å si at de også er drevet av en form for ytre motivasjon, for oppmerksomheten og tilbakemeldingene de får i forhold til den jobben

de gjør er fra deres "kunder", være seg mennesker, eller dyr. Er du ansatt i en større virksomhet så får du sannsynligvis også oppmerksomhet og tilbakemeldinger både fra kunder og fra nærmeste leder/arbeidsgiver. Disse foretakseierne får også tilbakemeldinger fra andre, men de ikke får det fra en leder. Likevel er det tilbakemeldinger fra andre som påvirker deres motivasjon i selve jobbutførelsen, som er i samhandling med andre. Det er altså ikke grunnlag for å påstå at de kun er drevet av indre motivasjon slik jeg antok innledningsvis.

Når er det indre og når er det ytre motivasjon som styrer ens handlinger, og er det i det hele tatt mulig å måle dette? Hvem kan vite og fortelle hvilken type motivasjon vi påvirkes av? Vil ikke det være en svært subjektiv opplevelse, og slik være vanskelig å måle? Kan det være mulig å tenke seg at det av og til er flere motivasjonsfaktorer som påvirker samtidig? Hvordan skal i så fall det måles og synliggjøres? Hvem kan definere et menneskets indre opplevelser, og kategorisere dette? Hvordan kan dette med dagsform forklares? De fleste mennesker opplever å ha gode dager dere vi er fornøyd og glade, mens andre dager er livet tyngre og vi er mer nedstemte. Hvordan påvirker det vår motivasjon? Er det slik at samme individ har ulik motivasjonstilnærming på samme type oppgave, avhengig av dagsform? For å undersøke dette nærmere tar jeg utgangspunkt i Ryan og Deci (1999) som har laget en teori der de har klassifisert menneskelig motivasjon.

### **6.1.1 Motivasjon og selvbestemmelse**

Gjennom deres selvbestemmelsesteori har de laget en klassifisering av hva som fremmer, eller undergraver indre motivasjon, der indre motivasjon er selve prototypen på selvbestemt aktivitet. Sett i lys av denne teorien er det mulig å tenke seg at flere av foretakseierne drives av ytre motivasjon, fordi det er deler av deres arbeid som ikke nødvendigvis er selvbestemte aktiviteter. Et eksempel på det er håndtering av økonomi og føring av regnskap som flere oppgir som slitsomt, men nødvendig. Det å jobbe med økonomi er for flere av foretakseierne jeg har snakket med er noe de gjør fordi andre krever at de skal gjøre det. De vet at for å unngå å få eventuelle skattemyndigheter på nakken så må de levere inn regnskap og selvangivelse til et tidspunkt som er fastsatt av myndighetene. De må forholde seg til regler og lover som andre har vedtatt, og har derfor selv ingen påvirkningsmulighet i forhold til å få endret på disse reglene. Alle forstår at de må gjøre det, men få opplever glede rundt disse arbeidsoppgavene. Derfor er denne delen av foretaksvirksomheten styrt av ytre motivasjon. I hvor sterk grad de opplever å være ytre styrt er personavhengig, slik jeg ser det. Det kan være at noen føler seg så sterkt og urimelig overvåket av skattemyndigheten at de opplever det som en ekstern regulering, mens andre kan oppleve å identifisere seg med en slik oppgave fordi de opplever å ha nytte av det selv. "Naturterapeuten" sier at det krever en helt annen energi av henne å jobbe med regnskap enn med kunder, men hun gjør det likevel for

å få oversikt. Det samme sier "Gjenbrukskonsulenten" som opplever at hun ikke har økonomi til å la andre føre regnskap for henne. Det at de velger å føre eget regnskap er selvbestemt, men de gjør det først og fremst fordi andre krever at de skal gjøre det. Det betyr ikke at de oppfatter det som lite relevant, fordi budsjettering og føring av regnskap skjønner alle at de må forholde seg til når de driver eget foretak. Det som kan oppfattes som frustrerende og lite motiverende er at tidsfristen for å få dette på plass overstyrer deres autonome tilværelse. De får ikke selv bestemme når akkurat denne oppgaven skal gjøres, og det kan muligens være vell så frustrerende som å gjøre selve oppgaven. Sett i forhold til Yukl (2010) som sier at for å være motivert og oppleve en følelse av selvstendighet så er det viktig ha en mulighet for å avgjøre hvordan og når et arbeid skal gjøres.

Flere av foretakseierne sier at de opplever det som svært slitsomt å administrere sin egen virksomhet i forhold til det å skaffe seg nye oppdrag. "Billedkunstneren" sier hun må selv skaffe seg inntekter. For å få inn inntekter må hun søke om midler, og for å søke om midler må hun sette opp en prosjektbeskrivelse med et realistisk budsjett. Både "Billedkunstneren" og "Stand-up komikeren" opplever at de som selvstendig næringsdrivende må bruke mer tid på å administrere, enn på å være kreativ og skapende, noe de opplever som svært frustrerende. Til tross for at de opplever det slitsomt å jobbe med administrering av egen virksomhet, så gjør de det likevel, fordi de på sikt ser at de har nytte av det. Igjen styres de av ytre motivasjon fordi de ser at det er arbeid som må gjøres fordi alle virksomheter må administreres. Forskjellen mellom en foretakseier som jobber alene og arbeidstakere som jobber i en større virksomhet, er at de ulike arbeidsoppgavene er fordelt på flere personer. Det er derfor mulig til en viss grad at man kan vikariere for hverandre. Det får store konsekvenser om en foretakseier ikke gjør de oppgaver som er nødvendige, fordi det er ingen andre der til å overta. I verste fall vil virksomheten ikke få oppdrag, eller rett og slett gå konkurs. Det er også veldig sårbart i forhold til sykdom, fordi de i stor grad må betale av egen lomme hvis de ikke kan jobbe. Eller ha svært kostbare forsikringsordninger, noe de fleste ikke har råd til. "Gårdbrukeren" har et godt eksempel på hva som kan skje hvis du som foretakseier skader deg og ikke kan gjennomføre planlagte arbeidsoppgaver. Han forteller hva som skjedde da han hadde vrikket en fot for en tid tilbake.

*"Jeg greide ikke å kjøre traktor og måtte leie inn rundballpressing for å få gresset i hus den høsten. Det ble en kostbar skade."*

Det er sårbart å jobbe alene på mange måter, og for å takle å stå i det kan det virke som om foretakseierne må ha en sterk motivasjon for å stå i det valget. De må ha evner, mot og kompetanse til å takle det uventede, fordi de kan ikke stole på andre enn seg selv. Hvis jeg betrakter dem som kunnskapsarbeidere, slik jeg startet med innledningsvis i kapittel 1, så er

det nettopp slike karakteristikker Hislop (2009) viser til i en av sine definisjoner på kunnskapsarbeidere. De må blant annet evne å jobbe kreativt der både teoretisk og praktisk kunnskap er involvert. En antakelse jeg hadde var at det å jobbe på en gård er preget av mye rutinebasert arbeid, men "Gårdbrukeren" forteller at han ofte må løse utfordringer som plutselig dukker opp. På grunn av at han er mye alene og ikke kan spørre noen om hjelp, så har han behov for å være kreativ i øyeblikket. For eksempel hvis et drikkekar går i stykker og vannet står og renner så må han finne en midlertidig løsning der og da. Når jobben krever at du må lage noe nytt, eller utføre en oppgave som ikke er rutinebasert så krever det at du har mot og finner glede i å ta fatt på en slik jobb. Det betyr at du må finne motivasjon både i øyeblikket og på lang sikt, fordi du etterhvert vil ha erfaring med deg som tilsier at du vil forstå at det vil dukke opp uforutsette hendelser. "Billedkunstneren" beskriver en hverdag som er full av endringer og at svært lite blir akkurat slik hun planlegger, nettopp fordi det er slik når hun jobber kreativt. Det betyr at hun må finne en form for motivasjon i det uvisse. På den annen side beskriver hun det som veldig frustrerende det at hun hele tiden må gå ut og inn av ulike prosjekter hele tiden. Noen hun må gjøre nettopp fordi hun jobber alene og hele tiden både må planlegge, gjennomføre og evaluere, i tillegg til at hun også må administrere alt sammen. Sannsynligvis vil hun også ha svært ulike grader av motivasjon i de ulike fasen hun er i, og er i perioder også litt umotivert. Nettopp på grunn av at det er så mange roller å fylle og at hun helst vil jobbe med det hun liker best, nemlig å skape og være kreativ.

Er du helt umotivert for en oppgave som i følge Ryan og Deci (1999) betyr at du ikke ser på oppgaven som relevant, eller opplever å mangle kompetanse nok for å gjennomføre den, så kan du unngå å utføre, eller be andre om å gjøre det når du er ansatt i en større virksomhet. Jobber du alene i eget foretak kan det være at du må gjøre oppgaver du er umotivert for, på grunn av at det er ingen andre der til å utføre dem. Noen av de jeg snakket med hadde tenkt å overlate økonomihåndteringen til et regnskapsbyrå, men opplevde at det ble for dyrt. Da betyr det at de må endre innstilling fra umotivert til motivert. De må velge bevisst å verdsette aktiviteten og være i stand til å se at det vil føre dem videre til målet.

"Gjenbrukskonsulenten" beskriver utfordringene i forhold til dette. Hun forteller at hun må håndtere sitt eget regnskap, fordi hun har ikke råd til å kjøpe den tjenesten av en regnskapsfører. Hun understreker at hun lærer mye underveis og at hun ser på det hele som en prosess, og at hun når nye trinn i sin kunnskapsstige. Fortsatt er det faktorer knyttet til ytre motivasjon som påvirker henne, men hun har beveget seg fra å være umotivert og usikker på egen kompetanse, til å selv bestemme hvordan hun skal håndtere situasjonen/oppgaven og at hun vil ha personlig utbytte av å utføre oppgaven. Slik jeg ser det har hun da identifisert seg med oppgaven og verdsatt den slik at hun er motivert for å utføre den.



Kuvaas (2005) er opptatt av at noen ganger er lurt å tenke at ytre motivasjon faktisk er best egnet i forhold til jobbutførelse. Som for eksempel i noen jobber som er rutinebasert og "enkle" å gjennomføre, så vil ytre belønningssystemer fungerer bra. I motsetning til arbeidsoppgaver som er komplekse og krever at du må ha god kompetanse og være kreativ for å kunne utføre jobben, så er indre motivasjon viktig. "Gårdbrukeren" har en jobb som i stor grad er rutinebasert, der for eksempel kyrne må melkes og fores to ganger hver dag hele året. Den ytre belønningen han får er for eksempel at dyrene viser tegn på at de trives. En annen ytre belønning er at han får god pris for melka, hvis han driver på en slik måte at den er prima i forhold til de standarder som er gjeldene. Uansett vil han ikke tjene veldig mye mer samme hvor godt han stiller for dyrene. Kuvaas (2005) sier at hvis fokuset er mer på belønningen, enn på arbeidsoppgavene så vil det kunne fortrenge den indre motivasjonen og vi blir kun styrt av den ytre motivasjonen. Belønning i form av penger som en ytre motivasjonsfaktor ser ut til å være av liten, eller av ingen betydning for at disse foretakseierne har valgt å jobbe alene i eget foretak. "Billedkunstneren" sier at til tross for økonomiske bekymringer så kommer hun til å fortsette fordi hun opplever at jobben i seg selv er meningsfull. "Naturterapeuten" forteller også at det er ikke penger som driver henne, men at hun vil bare gjøre det hun har lyst til å gjøre, og er ikke opptatt av at det skal være mye penger i banken. Sett i forhold til virkemiddelapparatet som "Utforskeren" beskriver i kap. 2, så er det ikke samsvar mellom det foretakseierne er mest opptatt av og det fokuset for eksempel Innovasjon Norge har. De vil bistå virksomheter som har tydelige vekstambisjoner, og er veldig opptatt av at du har langsiktige strategier og gjennomtenkte forretningsplaner. Det er selvfølgelig viktig å ha tenkt over hvordan du skal tjene penger og hva du må gjøre for å selge dine tjenester/produkter, men slik jeg ser det i mitt datamaterialet så er det ikke det å tjene mest mulig penger som er motivasjonen for at foretakseierne velger å jobbe alene i eget foretak. De har størst fokus på innholdet i det de har valgt å jobbe med.

Sett i forhold til min arbeidssituasjon som ansatt i en offentlig virksomhet der lønnsforhandlinger er noe vi forholder oss til jevnlig, så er det litt uvirkelig å oppleve at disse foretakseierne ikke forventer å ta ut lønn, eller i svært liten grad tjene penger de første årene de driver egen virksomhet. Selv om alle sier at hvis de tjener bra med penger så er det flott, men det er ikke her motivasjonen deres ligger. Likevel så er alle i en slik situasjon at de klarer seg greit rent økonomisk. Alle er i en livssituasjon der de har en partner å støtte seg på, eller de har andre jobber ved siden av foretaket som de tjener penger på. Det kan synes som om det er en forutsetning for å kunne drive et foretak alene at du må ha en innstilling til økonomi som er av en slik art at du ikke er opptatt av å ha stor økonomisk handlefrihet. "Stand-up komikeren" forteller at han er forberedt på at han som komiker ikke kan forvente å

tjene noe de første årene. Det er derfor viktig at de han man bor sammen med har samme forhold til verdier, og et felles syn på hva man trenger av materielle goder. Det forteller meg at når du tenker slik så er du ikke styrt av ytre motiverte tanker om rikdom og belønning, men har en indre drivkraft som opprettholder et ønske om å gjennomføre noe du har lyst til.

Selvbestemmelsesteorien til Ryan og Deci (1999) styrker meg i troen på at når folk opplever at de får bruke sin kompetanse på en god måte som oppleves som selvbestemt, så vil man oppleve en sterk indre motivasjon. Yukl (2010) sier at hvis en ansatt opplever å få være selvstendig og myndiggjort så påvirker det motivasjonen. Dette ser jeg også er en sterk motivasjonsfaktor også blant mine deltakere. De er med andre ord alle opptatt av å få tilstrekkelig grad av handlingsrom og frihet. De har valgt å jobbe alene i det fagfeltet de er i, fordi innholdet i arbeidet er i samsvar med ønsker og verdier som de står inne for. Det å få være selvstendig og jobbe med noe de liker og føler de behersker har jeg sett som et felles trekk blant alle mine deltakere. "Reiselivsoperatøren" beskriver det slik når han skal lage nye fotoskjul.

*"Når jeg lager nye fotoskjul kan jeg holde på veldig lenge. For det er mye å ta hensyn til. Vær, vind, komfort og hvilke dyr skjulet er laget for."*

Han beskriver det med glede, og jeg opplevde at det lyste motivasjon ut av øynene hans når han beskrev hvordan han forberedte seg og gledet seg til denne oppgaven.

Csikszentmihalyi (1990) beskriver denne tilstanden som en flytsone. Du opplever å være i ett med den handlingen du står i, og det er perfekt samsvar mellom utfordringer og ferdigheter. Ryan og Deci (1999) beskriver en slik situasjonen som selve prototypen på selvbestemmende atferd der du styres kun av indre motivasjon. Flere av foretakseierne jeg snakket med hadde flere eksempler på situasjoner der de opplevde en sterk indre motivasjon. "Stand-up komikeren" beskriver en slik opplevs under et show/forestilling.

*"Slike show er helt magiske. Når slik skjer, er du i øyeblikket der du kun følger intuisjonen og du glemmer hva du gjør. Alt handler om den konteksten du er i."*

Om det er slik at de kun er styrt av indre motivasjon i slike situasjoner er vanskelig å måle. Det kan være at aktiviteten i seg selv er drevet av indre motivasjon, men samtidig forholder de seg begge til gjester/publikum. Kan det være mulig at de er styrt av en indre motivasjon som er integrert i dem selv, men samtidig også styrt av ytre motivasjon påvirket av instrumentelle verdier atskilt fra dem selv? Skillet som Ryan og Deci (1999) legger opp til i sin klassifiseringsmodell av menneskelig motivasjon, mellom integrert ytre styrt motivasjon og indre motivasjon finner derfor jeg vanskelig å bruke helt kategorisk i min oppgave. Gjennom det jeg har beskrevet så langt i dette analyse kapittelet så mener jeg å ha

underbygget denne påstanden. De foretakseierne jeg har snakket med er påvirket av mange ulike former for motivasjon, og det er ikke målbart eller mulig for meg å konkretisere når de er motivert av hvilke typer motivasjon.

### 6.1.2 Motivasjonspotensialet i selve jobben

Hackman & Oldham (1980) trekker fram fem sentrale trekk/faktorer i en jobb. Dette er faktorer som påvirker en arbeidstakers indre motivasjon i forhold til den jobben som skal utføres. Disse faktorene er; *oppgavevariasjon/ulike ferdigheter, oppgaveidentitet, oppgavebetydning, autonomi og tilbakemeldinger*. (Gjengitt i Kaufmann & Kaufmann 2009, s, 111-112). Det som slo meg da jeg leste portrettene var at det kan virke som om alle mine deltakere scorer gjennomsnittlig høyt, det vil si at de opplever at deres jobbsituasjon er preget av alle disse fem trekkene/faktorene. Alle nevner at det å ha *ulike ferdigheter* er en forutsetning for å drive alene, og at det oppleves i stor grad som motiverende å ha en allsidig jobb. "Gjenbrukskonsulenten" sier at hun finner mye glede i å planlegge sin egen arbeidsdag, selv om det innebærer ulike utfordringer. "Reiselivsoperatøren" beskriver også en arbeidssituasjon som er svært allsidig. Han må forholde seg til folk, internett, natur med vær og vind som viktige faktorer, mat og overnatting, samt også en viss innsikt i det å fotografere. Så i første omgang kan det virke som om det å få bruke flere sider ved seg selv er noe som alle opplever som positivt. Samtidig så er det flere som uttrykker misnøye i forhold til dette, og det gjelder særlig de som har valgt yrker som krever stort handlingsrom i forhold til å utfolde seg kreativitet og ha tid til å skape. "Naturterapeuten" opplevde å bruk sin kreativitet mer på å få det til å gå rundt økonomisk, enn på å være kreativ og få skape kunsthåndverk. Her er det flere som opplever at de må bruke for mye tid på å administrere og håndtere det økonomiske i sin virksomhet. Oppgaver de gjerne kunne ha tenkt seg å slippe å gjøre på grunn av manglende ferdigheter, eller interesse for fagområdet. Samtidig er det noen som ser det som meningsfullt og positivt å se sammenheng i alt de gjør i sitt foretak både faglig, administrativt i forhold til planlegging, gjennomføring, budsjettering og regnskap. Det gir dem en større grad av *oppgaveidentitet*, noe som betyr at forståelsen for helheten kan virke motiverende. Det ligger nesten i sakens natur at når du driver et enkeltpersonforetak alene så opplever du en stor grad av oppgaveidentitet, fordi du selv bestemmer hva du velger å gjøre innenfor de rammer du kan påvirke. Derfor kan det også virke som om alle opplever at det de holder på med gir mening, fordi det er noe de har valgt selv og er drevet av en sterk motivasjon i forhold til det. "Naturterapeuten" beskriver det veldig tydelig.

*"Tankene og ideene er der hele tiden, det er en livsstil for meg, der er i meg."*

Det samme sier "Gårdbrukeren" om hvordan han opplever det å drive en gård.

*"Du må være interessert i det du holder på med, for du bor opp i det hele tiden."*

Det er ikke bare jobbens innhold de identifiserer seg med, men alt det som jobben medfører. Det blir en livsstil som gjennomsyrrer deres oppfatning av hvem de er som mennesker, noe som muligens vil bli oppfattet som krevende av deres nærmeste. De er konstant på jobb, og har ergo aldri helt fri, selv om de ikke er på jobb så er den med og i dem likevel. Det vitner om at motivasjonspotensialet i forhold til innholdet i jobben er svært stort. På den andre side kan det være mulig å tenke seg at de opplever at det er ikke bare å avslutte et slikt arbeidsforhold, nettopp fordi det er så tett vevd på hvem de er som mennesker. Det kan også være slik at de er låst økonomisk, med banklån, andre avtaler og forpliktelser som får dem til å holde på selv om de egentlig kjenner de er sliten og vil slutte. "Billedkunstneren" beskriver en kunstners hverdag som svært tøff, økonomisk sett.

*"Det er noe som tærer veldig på både meg og mine kollegaer, og man blir sliten etter så mange år av å ha dårlig økonomi."*

Til tross for økonomiske bekymringer så kommer hun til å fortsette. Fordi hun opplever så sterkt at det er det å jobbe som kunstner, og få lov til å utgjøre en forskjell i folk sine liv, er det som gir mening. Hennes tanker stemmer godt overens med den faktoren teoriutviklerne kaller for *oppgavebetydning*. Du må evne å se din egen jobb i et større perspektiv, og kjenne at den er i samsvar med dine egen verdier. Utfordringer i forhold til dette, er at det ikke er alle som har samme syn på hva som gir mening og har en verdi i livet. For eksempler så opplever "Gårdbrukeren" at de som jobber med aksjer og penger, tjener bedre enn han som produserer mat. Likevel fortsetter han som matprodusent fordi det er en oppgave som gir en mening for han personlig, og fordi han ser at matvareproduksjon er viktig sett i et større samfunnsperspektiv. Samtidig er det mange som slutter som gårdbrukere nettopp på grunn av at de opplever at jobben er dårlig betalt, og at de har lite fritid sammenlignet med de som er offentlig ansatt og har krav på fem uker ferie. Når en slik situasjon oppstår ser du ikke lenger betydningen av den jobben du gjør, fordi du opplever at den er for krevende i forhold til den innsatsen du legger ned. Det betyr at motivasjonspotensialet i jobben daler og du finner deg en annen jobb.

Den faktoren som alle er enige i og opplever som svært viktig for motivasjonen, er at de kan være selvstendig og *autonome* i sin arbeidshverdag. Det kan virke som om den friheten det ligger i selv å bestemme nesten alt, er en felles drivkraft alle er enige om. Samtidig så sier flere at det er krevende og utfordrende å stå alene i alle valg, men for noen er det ikke et alternativ at andre skal bestemme hva de skal gjøre. "Stand-up komikeren" beskriver det veldig tydelig når han sier at han tror ikke at han er så flink på å ha en sjef. Mange av dem

understreker at de vil bestemme selv og at det er svært motiverende å kunne gjøre det. "Naturterapeuten" forteller at hun syntes at det ble rett og slett for kjedelig og smalt å være ansatt hos andre. "Gjenbruksagenten" sier at det som motiverer henne for å drive alene, er at hun får være kreativ i eget tempo og finne sin egen vei. Et annet aspekt i forhold til autonomi er i følge Irgens (2007) dette med tilgang til de ressurser som er nødvendig for å få arbeidet gjort. Her er det flere foretakseiere som opplever at mangel på ressurser virker negativt styrende på deres handlingsrom og friheten blir begrenset av dette for mange. En tilnærming til dette er å bygge opp virksomheten gradvis. Det betyr at de i flere år kan ha en annen jobb ved siden av enkeltpersonforetaket for å greie seg økonomisk. "Reiselivsoperatøren" hadde en annen jobb i 3-4 år i tillegg til å drive egen virksomhet, før han til slutt våget å satse 100 % på eget foretak. Det samme forteller "Gjenbrukskonsulenten". Hun har hele tiden vært avhengig av å ha andre jobber ved siden av sitt foretak. Til tross for at mange må jobbe veldig mye i etableringsfasen så virker det som om motivasjonspotensialet i egen virksomhet overskygger kravet til innsats utenom virksomheten. Nettopp fordi de vil være autonome og jobbe alene i eget foretak, fordi de da opplever å være selvstendige og kunne bruke sin kompetanse på noe de liker godt å jobbe med.

En annen motivasjonsfaktor som flere løfter fram er at de opplever sterk glede når de får gode *tilbakemeldinger*, som er den femte faktoren i modellen til Hackman & Oldham (1980) Det kan være kunder, publikum, klienter, eller dyr som de ser har fått en god opplevelse. For som "reiselivsoperatøren" sier;

*"Den største gleden er å se forventningene i øynene på gjestene som jeg møter på flyplassen."*

Det er altså ikke en leder, eller en arbeidsgiver de søker å få ros fra, slik som mange er opptatt av i større virksomheter og offentlige organisasjoner. De mangler på en måte et ledd de kan få tilbakemeldinger fra. Det virket likevel som om denne faktoren ikke var like viktig som de andre fire, som jeg har drøftet tidligere. Et tema vi ikke snakket om i intervjuene men som jeg vet litt om likevel er at flere av mine deltakere har opplevde er å få positiv omtale i press og annen media. Det er derfor grunn til å anta at slike former for oppmerksomhet også fungerer som en form for tilbakemelding som er med på å påvirke dem i deres arbeidshverdag. Det kan slå både positivt og negativt ut. Har du hatt ett show, en utstilling og et prosjekt med bra omtale så vil jeg anta at de opplever det som positivt. Når deres identitet er så sterkt sammenvevd med den jobben de utfører er det grunn til å tro at andres opplevelser og tilbakemeldinger vil være viktige. På den annen side er det ikke bestandig slik at positiv oppmerksomhet i media oppleves slik som den er opprinnelig tiltenkt.

"Reiselivsoperatøren" forteller at det er ikke alltid bare positivt å få priser og rosende omtale, for det er ikke alle som liker at noen skiller seg ut og stikker seg frem. På et lite sted vil

mange ha meninger om hvem du er som person, og kanskje ha vanskelig for å skille privatpersonen fra jobbepersonen. Naturlig nok når rollene er så tett sammenvevd. En annen side ved dette å ha en jobb der det er vanskelig å skille person fra jobben, er at du er svært sårbar hvis vilkårene i den bransjen du jobber i endres i negativ retning. Når for eksempel vilkårene i landbruket endres slik at du får mindre økonomisk støtte og du opplever at flere av dine kollegaer slutter, så kan det virke demotiverende. Det samme gjelder vilkårene for kunstnerne som også påvirkes i stor grad av den rådende politiske styringen i landet i forhold til hvor mye prosjektmidler det er mulig å søke på. Det å være i yrker som mange har meninger om kan være både motiverende og demotiverende. Overføringer i landbruket og støtte til kunstnere er noe som ofte får stor medieomtale, og det er ikke uvanlig med TV-debatter omkring dette. Hvis du da identifiserer seg veldig med jobben, så kan slik offentlig oppmerksomhet indirekte på påvirke din motivasjon som utøver av slike yrker. Slik jeg ser det kan dette påvirke motivasjonen begge veier. På den ene siden kan en slik form for oppmerksomhet styrke deg i troen på at det yrkesvalget du har gjort er riktig, fordi du blir motivert av motgang for eksempel. I motsatt fall kan det være slik at du gir opp, fordi vilkårene for å drive innenfor ditt fagfelt er uforutsigbare og oppleves så krevende at du velger å avslutte din virksomhet.

Det jeg foreløpig kan konkludere med er at de fem faktorer i teorien til Hackman & Oldham (1980) som påvirker en arbeidstakers indre motivasjon i forhold til den jobben som skal utføres er individuelt betinget. Noe som er samsvar med kritikken som har blitt reist mot denne teorien av andre. Det kan likevel virke som om at foretakseierne i stor grad opplever en indre motivasjon i direkte tilknytning til det yrket de har valgt, og at det er grunnlag for å påstå at motivasjonspotensialet i deres jobb oppleves som svært høyt.

### 6.1.3 Motivasjon og forventninger

Sett i forhold til *kognitiv motivasjonsteori* som sier "at mennesker er motiverte for å arbeide når de forventer at de er i stand til å oppnå det de ønsker å få ut av jobben sin" (Kaufmann & Kaufmann 2009, s, 97), så stemmer det godt overens med det mine deltakere framhever. Deres subjektive forventninger er ikke knyttet til lønn og status, men at innsats vil gi resultater som de selv ønsker, og gleden over selve arbeidet er belønning i seg selv. "Reiselivsoperatøren" beskriver det veldig tydelig.

*"Jeg tenker ikke på å pensjonere meg, men ønsker å jobbe til jeg dør."*

Sagt med andre ord så er deres instrumentale overveielser slik at de valens vurderer hele tiden på subjektiv verdi fordi det er for seg selv de jobber. Har ikke jobben noen verdi for dem, så er det de selv som kan påvirke og endre på det. I deres verden får derfor begrepet *insentiv*, altså stimulerende tiltak for å motivere et individ til å yte best mulig, en annen

betydning slik jeg ser det. Særlig hvis vi ser på det i forhold til økonomi. For som "Stand-up komikeren" sier, så er han forberedt på at han som komiker ikke kan forvente å tjene noe de første årene. I mitt datamateriale ser jeg at det er slik for flere av foretakseierne.

Motivasjonen ligger ikke i å tjene mest mulig penger, men i gleden av å få holde på med noen du liker veldig godt. Det at andre mener de tjener for lite bryr de seg ikke om, for det er deres egen vurdering (valens) av hva som er god belønning som er styrende. Selv om flere foretakseiere også sier at de skulle ønske de slapp å bekymre seg for økonomien, så velger de å fortsette fordi de trives med det de gjør. Bortsett fra "Gårdbrukeren" som er i en litt annen økonomisk situasjon enn de andre, fordi han vet at han hver måned får betaling pr. liter melk. Han beskriver en arbeidshverdag der utgiftene har blitt større enn inntektene og at endringene i landbruket de siste 20 årene har vært svært drastiske. Det er mulig det påvirker hans jobbinnsats fordi han opplever at belønningen ikke er i samsvar med innsatsen, sett i et økonomisk perspektiv. I et verdibasert perspektiv så er det mulig at han opplever at det er en form for belønning å få jobbe med dyr. Når han steller godt med dem og de har det bra, så valens vurderer han det slik at det er en bra belønning for han selv, noe som virker motiverende. Slik jeg ser det i lys av kognitiv motivasjonsteori så opplever han da at hans innsats er verdifull for at resultatet skal bli bra for dyrene. Han får brukt sine ferdigheter og evner i forhold til å håndtere dyr, og opplever det som en belønning i seg selv. Det å få en god økonomisk belønning er underordnet i øyeblikket når han jobber med dyrene. Likevel kan det hende at han på sikt ikke opplever at innsatsen står i forhold til den økonomiske uttellingen. Det vil i så fall påvirke hans motivasjon hvis det ikke er samsvar mellom innsats og forventninger om en lønn han kan leve av. Det kan synes som om han har akseptert at hans yrkesvalg innebærer stor jobbinnsats, der belønningen ikke måles i penger, men i andre faktorer som nærhet til dyr og natur. Han beskriver det slik:

*"Når du er selvstendig næringsdrivende kan du ikke tenke på hvor mange timer du er på jobb, for du er oppi arbeidet mer, eller mindre hele tiden."*

Det er flere som beskriver en lignende innstilling i forhold til forventninger knyttet til jobbinnsats og forventninger om belønning, og hva som motiverer i forhold til dette.

"Billedkunstneren" er veldig tydelig på at det er ikke belønning i form av penger som er hennes motivasjon i valg av jobb. Hun sier at:

*"Du begynner ikke innenfor det profesjonelle kunstfeltet hvis du skal bli rik på penger."*

Denne innstillingen begrunner hun med at slik er det å være kunstner i Norge dag. På grunn av at det er vanskelig å livnære seg kun gjennom kunsten så har mange kunstnere andre jobber ved siden av. Det forteller meg at da er det ikke forventninger om lønn i form av penger som motiverer, men forventninger om at de kan få noe annet ut av jobben sin som er

deres drivkraft. De valens vurderer om innholdet i jobben har en subjektiv verdi for dem selv, noe den åpenbart må ha siden de ikke forventer å tjene masse penger. Jeg vil likevel understreke at jeg antar at mange drømmer om å bli rike og berømte, men at de fleste kanskje ikke går rundt med en forventning om at dette kommer til å skje. Det er stor konkurranse om oppmerksomheten i "kunst-verden" og slik liten sjanse for at slikt skal skje så veldig mange. Likevel og til tross for det kan det virke som om "Billedkunstneren" jeg har snakket med, finner motivasjon i forventinger knyttet til den faglige anerkjennelsen hun opplever å få som kunstner blant kollegaer, og de som er deltakere i hennes prosjekter. Det hun imidlertid har forventninger til, men som ikke skjer er å slippe unna noen administrative oppgaver. Disse må hun i stor grad gjøre alene. Hun opplever det som frustrerende at det medfører at hun må hopp fra prosjekt til prosjekt, og ikke får tid nok til å fordype seg og jobbe grundig med hver enkelt oppgave. Hvis denne følelsen forsterker seg enda mer og fører til at hun blir umotivert så antar jeg at jobbytelsen vil synke, fordi hun da har mistet motivasjonen når forventningene ikke innfris positivt. For eksempel hvis hun legger ned masse tid og krefter i en prosjektsøknad for å få støtte til et prosjekt hun er motivert for å gjennomføre, og denne søknaden ikke innvilges, så er sjansen ganske stor for at motivasjonen for å gjennomføre prosjektet daler. Hun har hatt instrumentelle forventninger til å få prosjektstøtte, men ikke lykkes i å få det. Da står hun igjen med de to andre forventnings-faktorene, der den ene er subjektive forventninger til at jobbinnsatsen vil lønne seg og oppleves verdifull for hun selv. Den andre er at hun valens vurderer om belønningen i selve prosjektet og for de som deltar er verdifull nok til å virke motiverende. I følge Kaufmann & Kaufmann (2009) så vil man miste all motivasjon for å jobbe hvis det ikke er full scor på alle tre faktorene. Slik jeg ser det så kan det være at hun likevel velger å gjennomføre prosjektet i en mindre skala enn planlagt, fordi innholdet i prosjektet er opplevd som betydningsfullt og derfor motiverende. Jeg vil derfor også være enig med kritikerne av denne teorien om at det ikke nødvendigvis er slik at du må ha full scor på alle faktorene for å oppleve motivasjon.

Det jeg ser som mest interessant i foretakseiernes arbeidshverdag er faktisk hva de opplever som belønning og forventninger knyttet til det. "Naturterapeuten" forteller at hun opplever å ha tjent minst penger når hun jobbet veldig mye, og tenker at når hun får pensjon vil hun gjøre lite og tjene greit. Slik beskriver hun det med glimt i øyet:

*"Vi var i banken for å ta opp lån til bil. Hun i banken så på min pensjonsopptjening og så at jeg hadde mange år uten inntekt, og lurte på om jeg hadde vært hjemme da? Så forklarte jeg, at da hadde jeg drevet egen butikk og jobbet som en gal. Nå er jeg 62 år, så om fem år er jeg jo pensjonist og får plutselig inntekt."*



Basert på mine drøftinger så langt er det grunn til å anta at de foretakseierne jeg har snakket med er proaktive mennesker. De tar selv kontroll over sin egen arbeidssituasjon og ser at det er flere måter å velge å leve på. De har ikke så store forventninger til andre om belønninger, men forventninger til seg selv om at deres arbeidsinnsats vil gi dem personlige gode opplevelser tilbake. Det er her de finner sin motivasjon gjennom å ha kontroll over sin egne arbeidssituasjonen. Noe som betyr at de må akseptere de variabler de ikke har kontroll over, og forholde seg til disse på en konstruktiv måte. I motsetning til det å være *reaktiv* og la seg påvirke av omgivelsen og la sine reaksjoner styres av disse, så kan det virke som om de er rasjonelle i sine valg og opplever at det er de selv som til slutt bestemmer og har kontroll. Det virker som om mine gode hjelpere, eierne av enkeltpersonforetak lever mer i takt med sin personlige integritet, fordi de lever sine liv i overensstemmelse med egne verdier, tilsynelatende upåvirket i forhold til hva omgivelsene mener. Om det er slik er jeg ikke så sikker på, fordi i følge Kaufmann & Kaufmann (2009) så er det verdier som er opphavet til våre væremåter og de handlinger vi gjør. Det vil jeg undersøke nærmere når jeg nå skal drøfte verdiers betydning i en foretakseiers arbeidshverdag.

## **6.2 Forskningsspørsmål 2 - Hvilke verdier er viktige for de som jobber alene i enkeltpersonforetak?**

Som beskrevet i teorikapittelet så er verdier noe vi mennesker har i oss i form av ulike prinsipper, eller overbevisninger som påvirker våre valg, og slik virker styrende på vår atferd. Verdiene har ulike funksjoner i livene våre og vi verdsetter verdiene ulikt, noe som uttrykkes gjennom våre holdninger. Gjennom mine samtaler med foretakseierne så opplevde jeg at alle hadde et sterkt forhold til verdier. "Gjenbrukskonsulenten" er tydelig på at hun ønsker å "*make a difference*" gjennom å påvirke andre til å bli mer bevisste på sitt forbruksmønster. "Billedkunstneren" forteller at hun opplever det nærmest som et samfunnsoppdrag å hjelpe folk til å få bedre liv gjennom å bruke kunst som en metode, for å belys forhold i samfunnet som ikke er bra, eller usynlig. Jeg er derfor nysgjerrig på hvilken funksjon verdier har i deres liv, fordi på den ene siden så har de en holdning i forhold til den faglige jobben de ønsker å utføre, men samtidig så er det flere som snakker om at det å jobbe alene i et enkeltpersonforetak har en verdi i seg selv. For eksempel det å få bestemme selv og styre farten og tidsbruken i eget liv. Først vil jeg drøfte hvilke ulike funksjoner en verdi kan ha for en foretakseier som jobber alene.

### 6.2.1 Verdier som funksjon

Rokeach (1976) beskriver fire funksjoner en verdi kan ha. Den første funksjonen kaller han for *standard*, som er en veiviser for handlingene vi skal gjøre. "Reiselivsoperatøren" beskriver at han har en tydelig standard på hvordan han forholder seg til sine gjester. For det første så er han opptatt av å svare kjapt på e-post, og for det andre så er han opptatt av å behandle folk likt, enten det er en fattig student, eller millionær han tar i mot. "Gårdbrukeren" forteller at årsaken til at han ble gårdbruker er at han er glad i dyr, og at han derfor er opptatt av god dyrevelferd. Videre sier han at dagens landbruk har endret seg på en måte som ikke er i samsvar med hans verdier og holdninger. Kravet til inntjening har ført til mye større gårdsbruk med mange flere dyr, være seg kyr, eller kyllinger. Det har fått et industrielt preg der masseproduksjon og fokus på lønnsomhet er målet for virksomheten. Et slikt bruk kunne ikke han ha drevet med fordi du der de ikke har tid til å ta godt vare på dyra slik han ser det. Begge disse to foretakseierne beskriver at de har indre standarder, altså verdier i forhold til hvordan de opptrer. En annen innfallsvinkel til denne standard-funksjonen er å tenke seg at den også var styrende for det valget de tok da de bestemte seg for å etablere eget foretak. Da foretakseierne hadde fattet den beslutningen handlet de også i tråd med en standard for hvordan man skaffer seg et levebrød, en jobb. Før de kom fram til en standard, eller beslutningen om å handle så hadde de lagt en *plan* for hvordan dette skulle foregå. I følge Rokeach (1976) så handler det om hvordan vi tenker rundt det å ta beslutninger og hvordan vi håndterer eventuelle konflikter knyttet til å velge mellom ulike alternativer.

"Naturterapeuten" forteller at hun brukte tid på å endre kurs i sin virksomhet og la en plan som ble et grunnlag for nye beslutninger, basert på hennes verdier i forhold til hva hun egentlig ville jobbe med. Det samme sier "Stand-up komikeren" om det å stå på scene:

*"Jeg elsker det, og jeg mener det er viktigere å ta sjansen på å mislykkes, enn ikke å ha prøvd i det hele tatt.*

Denne uttalelsen kan virke som en plan og bakgrunn for en beslutning om å etablere et eget foretak, men før du kan gjennomføre en plan må ideen ha kommet fra et sted. Du må ha en *motivasjon* for å klekke ut planen før du gjennomfører den. Rokeach (1976) mener at det er verdiene som gir oss motivasjon, og at det er de som er drivkraften bak den atferden som kreves for å handle i tråd med planen. Gjennom de samtaler jeg har hatt med foretakseierne i denne undersøkelsen så er mine funn helt i samsvar med Rokeach (1976). Basert på mine funn kan det synes som om det er verdiene og innholdet i jobben som er drivkraften bak, og motivasjonen for at foretakseierne har valgt å etablere eget foretak og jobbe alene i det. Alle snakket om hva er det som gir mening i arbeidshverdagen, og verdifokuset virker å være det som ligger bak alle valg. Dette utsagnet til "Gjenbrukskonsulenten" sier mye om hvem hun er og hva som motiverer henne i sin foretaksvirksomhet.

*"Jeg har en sterk idealisme i forhold til å påvirke folk til å forbruke mindre, og ta bedre vare på det vi har, altså gjenbruke."*

"Gjenbrukskonsulenten" sitt utsagn kan både være en standard for hvilket verdigrunnlag hun bygger sin virksomhet på, samtidig som det er en slags plan for hvor hennes fokus skal være. Det kan også ligge også en motivasjon i et slikt utsagn slik jeg ser det, noe som er sterkt forankret i hennes selvaktelse og selvfølelse. Tilsvarende ser jeg i utsagnet til "Stand-up komikeren" som også beskriver hvilket verdifokus han har i sin virksomhet.

*"Jeg ønsker å sette folk i "brann" og stimulere dem til å tenke selv."*

Samtidig er det ikke slik at de opplever alle dager som rosenrøde og at de bare svever avsted på en sky av motivasjon. Det er mange dager med slit og usikkerhet, både i forhold til egne ferdigheter og bekymringer i forhold til økonomi, fordi deres verdivalg i forhold til det å etablere egen virksomhet ikke bare er et valg de selv må stå i, men også deres nærmeste. Flere understreker betydningen av å ha støtte i forhold til de valg de har tatt. Samtidig kan det virke som om det er en sterk drivkraft hos flere av deltakerne i forhold til det å kunne jobbe alene og bestemme hva de vil holde på med. "Naturterapeuten" sier at hun er glad for den støtten mannen hennes har gitt henne, men tror at hun hadde drevet med det hun gjør uansett. For som hun sier så er:

*"Universet er arbeidsgiveren min."*

Et slikt utsagn velger jeg å tolke som en verdi som virker motiverende på "Naturterapeuten" og som samtidig er styrende for de valg hun tar og har tatt. "Reiselivsoperatøren" understreker også at han er heldig som har kone og barn som har akseptert hans valg av yrke. Han opplever at han som guide nærmest er et produkt. Det å konkrete påpeke grenseskille mellom han som person og det produktet han selger kan være vanskelig. Han har identifisert seg med sine egen verdier i så stor grad at han bærer de med seg som et salgsprodukt, nemlig seg selv. Slik jeg ser det er både "Reiselivsoperatøren" og "Naturterapeuten" gode eksempler i forhold til det som Rokeach (1976) løfter fram som den fjerde form for funksjon en verdi kan ha, som er selvaktelse. Det betyr at våre verdier er med på å opprettholde vår selvfølelse når vi opptrer i forhold til de standarder vi ønsker å leve etter. Noe som også henger sammen med vår oppfatning i forhold til hvem vi er som mennesker. "Reiselivsoperatøren" og de andre deltakerne betrakter seg selv om foretakseiere og kan stå inne for det valget, nettopp fordi innholdet i det de holder på med er i tråd med deres grunnverdier. Det kan virke som om de har funnet en livsoppgave som er dypt forankret i deres indre. De synliggjør sine verdier for "hele verden". Flere forteller at de har hatt disse interessene og holdningene helt sine de var små. "Naturterapeuten" sier at

farger har vært en viktig del av livet hennes bestandig. "Gårdbrukeren" forteller at han alltid har vært veldig glad i dyr. I "Gjenbrukskonsulenten" sin oppvekst var det hele tiden et stor fokus på gjenbruk og det å ta vare på ting. Noe hun har båret med seg som en viktig verdi hele livet. Verdiene har helt klart en viktig funksjon i livet til foretakseierne, men hvordan sorterer de og graderer de verdienes betydning i forhold til deres arbeidshverdag?

Jobbverdier beskriver Kaufmann & Kaufmann (2009) som våre personlige ønsker for hva vi vil ha ut av arbeidet vårt. Det kan virke som om foretakseierne har et stor fokus på nettopp dette. De jobber ikke kun for penger, men for at jobben skal ha et innhold de er tilfreds med. Det kan virke som om innholdet i jobben betyr mer enn tid til et privat liv. Slik jeg ser det så skiller de ikke mellom privatliv og jobb. Kan det derfor være mulig å betrakte menneskene som store egoister som kun har fokus på seg selv og sine egne interesser? Hvilket verdisyn har de når fokuset på innholdet i jobben er så stort? Bryr de seg ikke om sine nærmeste og sine omgivelser? Er det behovet for selvrealisering som er overstyrende og den egentlige motivasjonsfaktoren som ligger bak valget å jobbe alene i eget foretak? Jeg vil videre undersøke om det er mulig å forstå deres yrkesvalg i lys av hvordan de verdsetter og vurderer sine verdier.

### 6.2.2 Verdienes personlig betydning

Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 265) definerer et verdihierarki som, "et system hvor verdier er ordnet etter relativ betydning." Slike verdihierarki vil være ulike fra menneske til menneske slik jeg ser det med utgangspunkt i overforstående definisjon. Selv om det også er mulig og ikke uvanlig at større virksomheter også utarbeider egne verdisystemer og etiske retningslinjer som skal være felles for hele organisasjonen. Mitt fokus her er på det personlige nivået i forhold til hvordan man kategoriserer og vurderer verdier i forhold til seg selv og sitt liv. Der arbeid er et viktig område i livet til de fleste mennesker.

Jeg har ikke spurt mine deltakere direkte om de har laget seg et verdihierarki, eller om de har etiske retningslinjer for sin virksomhet. Likevel så har jeg gjennom min analyse av datamaterialet oppfattet det slik at de alle er veldig opptatt av verdier. Noe som har preget og medvirket til at de har valgt å etablere eget foretak. Flere hadde foretatt en slags selvskanning, en virkelighetsorientering, eller som Irgens (2007, s. 83-86) benevner som et personlig verdiprogram, et *credo*. Her handler første trinn om å bli bevisst våre ubevisste verdier, mens neste trinn handler om å verdi-vurdere og være kritisk til de verdiene som påvirker oss mest. Til slutt dreier det seg om å ta bevisste standpunkt til forhold som påvirker våre liv. "Naturterapeuten" beskriver hvordan hun etter 15 år med butikkvirksomhet var hun svært sliten og satte seg til slutt ned og skrev ned fordeler og ulemper i forhold til det livet hun levde. Hun tok en slags "selvskanning" i forhold til egen kompetanse og verdifokus.

Det førte til at hun gradvis endret kurs og avvirket butikkdriften, og begynte som kinesiologi på heltid. Farger fikk etter hvert en mer synlig plass i foretaket. Dette hang sammen med at hun tok en ny runde med "selvskanning" der ferdigheter og engasjement rundt farger ble veldig tydelig. Gjennom å gå i seg selv og ta et oppgjør mellom uttrykte verdier (det du i teorien mener) og bruksverdier (det du faktisk gjør i praksis), handler om å viske ut integritetsgapet mellom det liv du ønsker å leve og det livet du faktisk lever. Det er flere av deltakerne som uttrykker at valget de har tatt i forhold til å jobbe alene med eget foretak er et verdivalg både faglig og på det personlige planet. "Gjenbrukskonsulenten" sier at hun ønsker å "make a difference" gjennom å påvirke andre til å bli mer bevisste på sitt forbruksmønster. Samtidig motiveres hun av å ta med ting og tang fra skrothaugen. Det kan være en kul form eller et stilig mønster som inspirerer henne. Hun har valgt å holde på med noe hun selv er opptatt av og bryr seg ikke om hva andre mener om hennes valg. Hun sier:

*"Jeg tenker at jeg vil holde på med mitt, så får andre holde på med sitt."*

"Stand-up komikeren" snakket om å ta en virkelighetssjekk for å lage seg strategier for satsingen hans videre i samråd med sin kone. Likevel har han tatt et verdivalg i forhold til at det han holder på med er en del av livet hans hele tiden. Nettopp på grunn av at han har funnet ut at det er dette han vil holde på med. Noe han beskriver slik:

*"Jeg elsker det, og jeg mener det er viktigere å ta sjansen på å mislykkes, enn ikke å ha prøvd i det hele tatt."*

De eksemplene jeg har brukt her viser i hvilken betydningen det har for foretakseierne å få holde på med noe som de virkelig liker og at dette er sterkt forankret i deres indre verdiprogram. Når jeg velger å se på verdiprogram som er noe som må være i tråd med egne ønsker og de forhold som påvirker våre liv, så har de valgt å gjennomføre noe de sterkt ønsker. Til tross for at det kan virke som om alle har vært bevisste på sine valg, så kan også ulik påvirkning og tilfeldigheter være en forklaring på deres valg av yrke.

"Gårdbrukeren" forteller at han var ikke den eldste i søskenflokket, men da den eldste broren ikke ønsket å overta så var det litt enkelt og naturlig å overta gårdsbruket.

Sannsynligvis så foretok han en form for virkelighetsorientering før han overtok gården formelt sett, men hvor bevisst han var på sitt yrkesvalg i ung alder er vanskelig å si noe om. En dimensjon som ikke er nevnt av Irgens (2007), men som jeg ser som vesentlig når vi skal utvikle egne personlige verdiprogram, er alder. Slik jeg ser det så er livserfaringer viktige å ha med seg når du verdi-vurderer ditt eget liv. For å vite hvilke veivalg du skal ta kan det være nyttig å ha testet noen sidespor og slik blitt bedre kjent med seg selv. Som voksne mennesker sier vi ofte til barna våre at de må smake på ulike mat, for å vite om de liker den. Det sammen ser jeg i forhold til det å lage sitt eget verdiprogram. Du må ha testet ut litt

forskjellige veier før du kan være sikker på hva du egentlig vil med livet ditt. Slik som "Naturterapeuten" beskriver rundt sin selvskanning da hun avsluttet sin butikkvirksomhet og endret kurs etter å ha jobbet i over 15 år i butikk.

### 6.2.3 Tid som verdi og motivasjonsfaktor

De fleste av mine deltakere framhever ikke lønn som motivasjonsfaktor. Det de derimot fremhever alle sammen er dette med tid. Alle setter pris på kunne styre sin egen tid. Et interessant uttrykk i denne sammenheng er, "tid er penger!" som jeg assosierer med at i løpet av en arbeidsdag må du være så effektiv som mulig for det er når du produserer/utfører arbeid at du tjener mest penger. Noen av mine foretakseiere tenker helt annerledes rundt dette med tid. De er opptatt av å ha tid til å gjøre det de vil, ikke nødvendigvis å produsere og være effektiv. For som de fleste sier så er de på jobb hele døgnet. De skiller ikke mellom jobb og fritid slik vi offentlige ansatte gjør. Det kan virke som om de er så motiverte for det arbeidet de har valgt at de ikke måler innsatsen i tid, men mer i glede over å få holde på med det de helst vil. De betrakter tid som en viktig verdi når de selv kan bestemme over den. Dette er i tråd med Thompson (2003, s. 60) som sier at "å velge retning handler om å ta kontroll over tiden." Han snakker om å ta regien i eget liv, noe jeg oppfatter at mine foretakseiere i denne oppgaven har gjort. Samtidig så har de tatt et valg som ikke bare berører dem selv, men også deres partnere og andre nære familiemedlemmer. Nettopp på grunn av at de opplever å styre tiden, styres de også av den når de sier at de er på, og i jobben hele døgnet. Det er mange som poengterer at uten støtte fra nærmeste familie ville det ha vært utfordrende å drive eget foretak, fordi den griper inn i alle livets sfærer. Ikke bare jobbsfæren, men også privatsfæren og fritidssfæren. "Reiselivsoperatøren" sier at han har vært heldig som har kone og barn som har akseptert hans yrkesvalg. Det samme har "Naturterapeuten" opplevde. Mannen hennes har vært en god støttespiller og de har hatt sammenfallende interesser som har gjort dem begge sterkere i forhold til å jobbe med noe som mange mennesker er skeptiske til, nemlig alternativ behandling.

En gårdbruker har svært lite fritid sett i forhold til mange andre yrkesgrupper, fordi kyrne må melkes og fores to ganger hver dag hele året, hvis du ikke har en spesiell form for drift. Det betyr at familien i stor grad må forholde seg til "fjøstider", uansett tid på året. Det kan sikkert oppleves frustrerende for mange barn at foreldrene ikke kan delta på kveldsaktiviteter fordi de må gjøre fjøs. På den annen side så styrer en gårdbruker tiden sin selv i mellom fjøstiden til en viss grad, og kan da både lage ferdig middag og hjelpe ungene med lekser like etter skoledagens slutt. Det er et paradoks slik jeg ser det at alle foretakseierne er opptatt av at de opplever å styre sin egen tid, men samtidig så sier de at de er på jobb på en måte hele tiden. Kan det være det at det er ingen sjef som sier hva de skal gjøre hva og når som

oppleves som befriende? "Gårdbrukeren" forteller at han tar det mer rolig om vinteren og betrakter det som en slags avspasering, fordi det bli mer enn nok arbeidstimer ellers i året. "Stand-up komikeren" sier at han også kan ta seg fri på en vanlig tirsdag når han har jobbet både i helga og på kveldstid. Det kan virke som om det å kunne bestemme over sin egen bruk av tid er noe som mange er bevisste på. "Gjenbrukskonsulenten" sier at hun er bevisst på at hun ikke tillater seg å jobbe hele tiden. Det er et argument for å velge å jobbe alene i eget foretak at hun ikke skal bli slukt av jobben, men kunne ta seg fri. Hun snakker mye om å kunne jobbe i eget tempo. Det kan virke som om det er kjernen i en foretakseiers liv det at de selv i stor grad bestemmer tempoet, noe som er noe helt annet enn tiden de bruker på arbeidet. Det er noe som henger sammen med, slik jeg ser det, hvilke holdninger de har til det å jobbe. Disse menneskene må ikke motiveres av en leder og få beskjed om hva de skal gjøre. Det er de selv som bestemmer hva de skal gjøre og når. Det jeg unders over er hva er det i dem som får dem til å jobbe masse, uten regulert ferie -og fritidtid. Jeg vil derfor undersøke om det er noe særegent med holdningene til en foretakseier.

#### **6.2.4 Holdninger og opplevelse av sammenheng**

Våre verdier uttrykkes gjennom våre holdninger og atferd, være seg fysisk eller i forhold til de meninger vi gir uttrykk for. Hvor tilfreds du er med din egen arbeidssituasjon henger sammen med hvilke holdninger du har i forhold til det å arbeide, og hvordan du løser de utfordringer jobben gir. Det kan virke som om de som driver foretak der de jobber alene, har en holdning til det å jobbe som noe mer enn det å tjene penger til livets opphold. Mange forteller at de opplever å være på jobb hele tiden, og at det er greit. Det er et valg de har tatt og en holdning de bærer med seg om at arbeid er ikke et slit, men noe positivt og tilfredsstillende. To er veldig tydelig på dette når de beskriver at de ikke tenker å slutte å jobbe, men vil holde på så lenge de har helse til det. Hva kan det være som får enkelte mennesker til å tenke slik? Hvorfor har de en slik holdning til det å arbeide?

I følge Antonovsky (2012) så er det enkelte mennesker som har en generell grunnholdning til verden innenfor de områdene som betyr noe for dem, og de har en positiv innstilling til livet og er løsningsfokuserete. En forutsetning for at de skal ha en slik livsholdning er i følge han at de opplever at det er en sammenheng i livet deres. For at de skal oppleve det så er det tre områder i livet som er viktige. Det første handler om å begripe hva som foregår. Når du driver ditt eget enkeltpersonforetak er det en forutsetning at du forstår hva det innebærer, for at du i det hele tatt kan drive et eget foretak. Det er flere handlinger som må utføres før du kan begynne. Som for eksempel å melde i fra om at du ønsker å opprette et slikt foretak for å få et organisasjonsnummer. Videre må du ha tenkt igjennom hvilket navn foretaket skal ha, og eventuelt om du skal ha et firmanavn og logo etc. Det er mye du må ha forstått før du starter en egen virksomhet. Alle de seks foretakseierne jeg har snakket med er godt voksne

mennesker som bevisst har valgt å opprette et eget enkeltpersonforetak basert på en idé om at det er mulig å jobbe med noen de liker. De har innsett at det er en mulighet innenfor arbeidslivet å være sin egen sjef, og velge å jobbe alene. De har forstått at det er mulig å drive et eget foretak. Konsekvensene i forhold til hva et slikt valg innebærer er det ikke sikkert at alle forstod rekkevidden av i etableringsfasen. Likevel kan det virke som om mange også hadde et bevisst forhold til konsekvensene. For eksempel i forhold til det å bygge opp virksomheten gradvis, slik at de fikk litt økonomisk forutsigbarhet i forhold til inntekt, og ikke minst etterspørsel etter deres varere/tjenester. "Reiselivsoperatøren" fortalte at han brukte 3-4 år på å bygge opp sin virksomhet. Han startet i det små med jobb ved siden av foretaket før han våget å satse for fullt. Det samme beskriver "Gjenbrukskonsulenten" når hun forteller at hun hele tiden har hatt flere jobber ved siden av eget foretak. Likevel så var det viktigste steget for alle foretakseierne slik jeg ser det, å faktisk våge å gjøre det de hadde mest lyst til, nemlig å være "sin egen herre", – å etablere et eget foretak der de jobber alene.

Når først bestemmelsen i forhold til å etablere eget foretak er tatt så må de vite hvordan de skal håndtere en slik virksomhet. Det å oppleve at du kan håndtere de krav og utfordringer du blir stilt overfor er den andre faktoren Antonovsky (2012) viser til for at vi skal oppleve at det er en sammenheng i livet vårt. For å drive et enkeltpersonforetak må du ha nok ressurser og kompetanse til å kode av de inntrykk og den informasjonen du får, og de utfordringer du møter. Det kan tilsynelatende virke som om det er lettere å håndtere utfordringer når det kun er en person som kommuniserer med seg selv. Er det noe de ikke liker, eller forstår så har de makt til å velge det bort. De er i en posisjon til selv å bestemme i stor grad hvilke oppgaver til velger å ta tak i, eventuelt be om hjelp hvis det er kompetanse de opplever de selv mangler. Innholdet i virksomheten bestemmer de selv og naturlig nok har alle valgt fagområder de liker og føler de behersker. De håndterer arbeidssituasjonen sin, og er ikke styrt av en leder som forteller hva de skal gjøre. Samtidig så har flere beskrevet de utfordringer som ligger i det å administrere sin eget foretak, både i forhold til å søke om prosjektmidler, skaffe seg oppdrag og å ta hånd om regnskapet i virksomheten. Derfor er det ikke alle som opplever at de håndterer alt like lett. Til syvende og siste dreier deg seg om hvilke holdninger de bærer med seg. "Gårdbrukeren" beskriver hvordan han tenker hvis det dukker opp en utfordring:

*"Hvis jeg har behov får å være kreativ i øyeblikket så kan jeg ikke spørre noe, men må selv finne en løsning der og da".*



Vi har et uttrykk som på trøndersk heter. *"Du må itj lætt hainn opprådd ta dæ."*<sup>9</sup> Det betyr at du må ikke gi opp, men søke en løsning på problemer som dukker opp. Det kan virke på meg som om alle de foretakseierne jeg har snakket med har en løsningsorientert innstillingen og er i liten grad problemfokuserte. Det har kanskje en sammenheng med at det er ingen andre som kommer og ordner opp og løser problemene for dem. De må ordne alt selv, og det vet de godt. Alt de må ha av ekstern kompetanse må de stort sett betale for, noe som betyr dårligere lønnsomhet i foretaket. For veldig mange er det ikke handlingsrom for å betale noen for å bistå på noen måte. De som har godt etablerte virksomheter der de tjener penger, og det er en forutsigbarhet i forhold til oppdrag kan tillate seg å leie inn ekstra arbeidskraft når det er behov for det. For de fleste vil det ta mange år før de har kommet i en slik posisjon, og noen vil aldri kunne gjøre det. Likevel kan det virke som om alle har funnet en måte å håndtere dette på. Årsaken til det er slik jeg ser det, at de opplever det de holder på med som så meningsfullt at de velger å fortsette uansett. "Billedkunstneren" er et godt eksempel på dette, når hun til tross for at hun har hatt underskudd i sin næring velger å fortsette, fordi det oppleves så meningsfullt å jobbe med det hun gjør.

*Meningsfullhet* er den tredje faktoren i modellen til Antonovsky (2012), og for meg den mest fremtredende faktoren i denne sammenhengen. I intervjuene fortalte flere at innholdet i det de jobber med oppleves som meget meningsfullt. Det velger jeg å tolke dithen at det er på grunn av innholdet i jobben er tett sammenvevd med deres verdiforankring. Når noe gir mening forsterker det motivasjonen som gir drivkrefter til å fortsette med det du holder på med. Alle informantene beskriver i sterke ordlag hva de opplever som meningsfullt i forhold til det de holder på med i sin virksomhet. Det kan være både små og store øyeblikk, eller en generell følelse de bærer med seg som en drivkraft bak deres yrkesvalg. "Stand-up komikeren" opplever det som fantastisk å stå på scenen og denne følelsen har han med seg videre etter at forestillingen er over. Han sier at:

*"Følelsen etter et bra show er ubeskrivelig."*

Gårdbrukeren forteller om små gyldne øyeblikk som oppleves som meningsfulle og som han er glad for å kunne oppleve. Han beskriver:

*"Det å kunne gå seg en tur ute om våren, i eget tempo og se alt våkne til liv er fantastisk."*

Det kan være at alle har en slik opplevelse under søndagsturen en vårdag, men han har det i jobben sin. Når han skal vurdere om han skal begynne med våronn, så er slike opplevelser et bonus i hans arbeidshverdag som oppleves som svært meningsfylt. En annen

---

<sup>9</sup> Dialektuttrykk på trøndersk som betyr at du må ikke bli handlingslammet.

innfallsvinkel til det å oppleve noe meningsfylt er at du opplever at du kan påvirke mennesker, og i neste omgang samfunnet forøvrig. "Gjenbrukskonsulenten" beskriver det slik:

*"Jeg ønsker å utgjøre en forskjell!"*

"Billedkunstneren" forteller også at hun opplever å jobbe med noe som er viktig i et samfunn, og sier:

*"Jeg jobber med meningsdannelse!"*

Det er utvilsomt mange som opplever at det er meningsfullt det de holder på med, og at det er en sterk drivkraft for at de velger å fortsette å jobbe alene i egen virksomhet. På den annen side så er de til en viss grad avhengig av at også en eventuell partner også deler deres syn i forhold til dette. De trenger en verdibasert støtte og oppleve at de nærmeste også deler deres syn på hva som er meningsfullt å drive med. Balansegangen mellom det meningsfulle i forhold til gleden over innholdet i den jobben du gjøre, må være i forhold til de økonomiske bekymringene. Hvis foretakseierne ikke opplever å ha økonomiske bekymringer, så er det naturlig å anta at de scorer høyt på meningsfullhet. Hvis de derimot har stor økonomiske bekymringer så kan det tenkes at meningsfullheten daler, fordi det er for slitsomt å bare være idealist, og jobbe uten å tjene penger. Likevel kan det virke som om meningsfullheten er så sterk at de fleste godtar å tjene lite, og til og med aksepterer å ha en annen jobb ved siden for å kunne få holde på med det de liker aller best.

Antonovsky (2012) har fokus på at det er viktig for folk å ha en opplevelse av at det er en sammenheng i livene deres. I min forskningsoppgave betyr det at foretakseierne må forstå og begripe hensikten med å drive et enkeltpersonforetak. De må også forstå hvordan de skal håndtere de ulike utfordringer rundt det å drive et enkeltpersonforetak alene. Ikke minst må de forstå meningen i det å jobbe med noe de har tro på og liker, i tråd med egne verdier. Modellen til Antonovsky (2012) tydeliggjør for meg, og er med på å forklare hvorfor foretakseiere trives med det å jobbe alene. Fokuset i denne teorien er så se på det som fungerer bra, og at det har en verdi for dem det gjelder. Sett i lys av denne teorien ser jeg at drivkraften hos foretakseierne er sterkt knyttet til dette med meningsfullhet. Noe som forsterkes fordi de opplever at det er en sammenheng i livet deres, og at det de holder på med oppleves som verdifullt av dem selv. "Gjenbrukskonsulenten" beskriver det på en tydelig måte:

*”Jeg trenger frihet til å være kreativ, få skape noe på egne premisser og bruke meg selv til å realisere det. Jeg er opptatt av å finne min vei slik at jeg kan leve av det, men jeg har ikke noe mål om at jeg skal bli rik av det.”*

Det er mye som påvirker drivkraften til en foretakseier. Jeg vil derfor videre drøfte funnene fra mine to forskningsspørsmål i lys av hverandre for å finne svar på min problemstilling.

### **6.3 Hva er drivkraften til de som jobber alene i enkeltpersonforetak?**

I løpet av livet møter vi mange mennesker på vår vei som vi på ulike måter påvirkes av.

Både i barndommen, ungdommen og voksenlivet opplever vi hendelser som vi inspireres av og som kan påvirke valg vi gjør i livet. Når jeg nå skal drøfte og vurdere hva som er drivkraften til foretakseiere som jobber alene så er det veldig mange sider jeg ikke har fått med i denne oppgaven. Jeg vil derfor understreke at det helt sikkert er flere aspekter og forklaringer bak deres drivkraft som ikke kommer fram her, men som sannsynligvis har hatt betydning for de veivalg de har tatt. Min drøfting må derfor sees i lys av at jeg kun har fokusert på deler av deres voksne livshistorie fortalt i løpet av to timer.

Basert på mine funn så kan det virke som om det å selv kunne bestemme over sin egen arbeidssituasjon gjennom å skape noe eget og lede sin egen arbeidshverdag, virker å være en drivkraft som alle foretakseierne trekker fram som viktig. Mine funn viser også at alle i stor grad opplever at dette skjer. Samtidig er det en sannhet med modifikasjoner, fordi flere opplever at deler av deres virksomhet ikke er slik at de har full handlingsfrihet til å jobbe med akkurat det de vil, når de vil. Både det å administrere virksomheten og jobbe med regnskap er det flere som opplever som mindre motiverende. Mine funn er slik jeg ser det er i tråd med både Yukl (2010) og Ryan & Deci (1999) som sier at for å oppleve høy grad selvstendighet så er det viktig å selv kunne avgjøre hvordan og når et arbeide skal gjøres. Samtidig som du får jobbe med noe du er meget interessert i og bruke dine ferdigheter på utfordringer du opplever å beherske. Det er nettopp når de opplever at de kan jobbe med akkurat det de liker best at deres drivkraft er sterkest, og det virker som om det er slike øyeblikk som overskygger misnøyen enkelte trekker fram rundt det å jobbe med oppgaver de misliker.

En annen faktor som ligger tett på dette med selvbestemmelse er det å bestemme over sin egen tid. Det er også et funn som går igjen hos flere av foretakseierne, det at de liker å legge opp sin arbeidsdag i det tempoet de selv opplever som tilfredsstillende. Igjen ser jeg at det er motsetninger mellom det de sier og det de faktisk gjør, fordi alle også understreker at de er på og i jobben hele tiden. Dette skjer samtidig som de fremhever det som viktig å styre

sin egen tid. I følge Thomson (2003) så er det å velge retning tett knyttet opp til det å ta kontroll over tiden. Noe alle foretakseierne har gjort i det de valgte å etablere et eget foretak. I det perspektivet har de kontroll på sin egen tid. Likevel kan det være grunn til å anta at det å være på jobb hele tiden oppleves som slitsom, men tvert i mot så virker det som om alle opplever det som helt greit, stort sett. De klarer rett og slett ikke å la være, fordi de har identifisert seg så sterkt med jobben og det ansvaret det innebærer å jobbe alene, at de ikke skiller mellom jobb og fritid. Motivasjonspotensialet i selve jobben er en så sterk drivkraft at den setter alle andre utfordringer i skyggen, slik jeg leser av mine funn. Sett i lys av Hackman & Oldham (1980) sin jobbkaraktistika-modell så opplever foretakseierne en sterk indre motivasjon i forhold til innholdet i det yrket de har valgt. Basert på de funn jeg har gjort så er det grunn til å anta at både det å ha en allsidig jobb, som de opplever som betydningsfull og at de har omfattende og god innsikt i jobbens innhold, betyr mye for deres motivasjon. Det som imidlertid virker å være viktigst for de fleste foretakseierne i denne undersøkelsen er at de får være autonome. Det at de får være selvstendige i forhold til å bestemme både jobbens innhold, hvordan denne skal utføres og hvor lang tid det skal ta, virker å være en sterk drivkraft for at de velger å jobbe alene i sine foretak. Tilbakemeldinger fra andre opplever de som positive og motiverende, men ikke i like sterk grad, slik jeg tolker deres svar i de samtaler vi har hatt.

Det som overrasket meg mest og som fremstår som et meget sammenfallende funn blant alle foretakseierne, er deres manglende forventninger i forhold til lønn og økonomisk gevinst. Forventninger i forhold til lønn virker å ha liten betydning i forhold til den arbeidsinnsats de legger ned. Mitt inntrykk er at deres forventninger har større fokus på hvordan de greier å løse den oppgaven de står overfor og at sluttresultatet er det som motivasjonen styres av. Dette er noe Robbins også trekker fram at, "motivasjon er et resultat av interaksjon mellom individ og situasjon. (Gjengitt i Andersen 2011, s. 160). Det er i samsvar med mine funn, for det jeg ser er at når foretakseierne valens vurderer sin jobbinnsats så kan det virke som om det er jobben i seg selv, der de får brukt sine ferdigheter og evner som motiverer mer enn en økonomisk belønning. Alle sammen påstår at de ikke er opptatt å tjene masse penger, men få nok inkomme slik at hverdag går i rundt. Denne tankegangen er som jeg tidligere har trukket fram, ganske ulikt det som virkemiddelapparatet synes å ha fokus på. Der verdisyn og jobbinnhold ikke synes å få like stor oppmerksomhet som ambisjoner om vekst. Til tross for at noen av foretakseierne har lyktes og fått til en virksomhet som er i vekst, og som opplever at årsresultatet har blitt bedre for hvert år, så er det ikke her deres fokus ligger. Slik jeg leser mine funn rundt dette med forventninger, så er det verdier som styrer foretakseiernes handlinger og som ligger bak den beslutning de har fattet da de etablere egen virksomhet. Det virker som om de

fleste har foretatt verdiavklaringer og verdivurderinger i forhold til det valget de har tatt i forhold til det å jobbe alene i egen virksomhet. Flere beskriver at de helt bevisst har gått i dialog med seg selv og funnet ut hvordan de vil leve livet sitt, og at det må være i tråd med deres grunnleggende verdier. Dette er i tråd med Johannessen (2012) som fremhever at kunsten å leve handler om å ha noe å leve for, og ikke skaffe seg så mye å leve av. Det jeg leser fra mine funn er at innholdet verdimesig, er viktigere enn utbyttet rent materielt.

Det leder meg over til holdninger som virker å bety svært mye for en som skal drive et foretak alene. Når foretakseierne opplever at det de holder på med er meningsfullt, og de har kompetanse og ferdigheter til å håndtere det så virker det som om de har forstått sammenhengen i sin arbeidssituasjon og er fornøyd med det. Noen kan oppleve at det er vanskelig å greie seg økonomisk, men deres holdning til dette er at det er verdt å leve med lav inntekt så lenge de kan jobbe alene, være "sin egen herre", og ha et arbeid de opplever som verdifullt både for seg selv og samfunnet for øvrig. Samtidig så er det flere som synliggjøre at de faktisk ikke er alene, men har en partner, eller andre nære støttespillere som deler deres verdisyn, og slik både er verdistøttende, men som også kan fungere som økonomisk støtte slik jeg leser ut av mine funn. Det som likevel slår meg som den sterkeste drivkraften til foretakseierne er at de forstår sammenhengen i sitt eget liv. Slik Antonovsky (2010) fremhever i sin teori om den salutogene modellen så driver de med noe som fungerer og har en verdi for dem selv. Samtidig som de opplever å jobbe med noen som er meningsfullt for flere enn dem selv, og at de styres av tanken om at de kan utgjøre en forskjell i verden. I kontrast til dette kan det virke som om de ikke er så opptatt av hva andre mener om deres yrkesvalg, nettopp fordi det valget er basert på en indre drivkraft og et ønske om å få jobbe med akkurat det de liker. For at det skal være gjennomførbart så er det å jobbe alene muligens den eneste måten de kan få oppfylt dette ønske på, og er lykkelige med det valget.

Et annet funn som går igjen hos flere av foretakseierne er at verdiene har en konkret funksjon i deres arbeidshverdag. Her støtter jeg meg til Rokeach (1976) som sier at verdier kan ha ulike funksjoner i livet til et individ. Det mine funn viser er at personlige verdier i stor grad er det fundamentet foretakseierne bygger sin virksomhet på og rundt. Deres uttalte verdisyn fungerer både som en standard for hvordan de jobber, og som en plan for det arbeidet de gjør. Noe som for meg ser ut til å prege hele deres selvfølelse og identitet, og her ligger også mye av drivkraften i forhold til det yrkesvalget de har gjort. For som mange sier så de er i og på jobben døgnet rundt, og det er ikke noe skille mellom privat liv og jobb.

Jeg vil i siste kapittel konkretisere mine hovedfunn og presenteres disse.

## KAPITTEL 7 – OPPSUMMERING AV HOVEDFUNN OG REFLEKSJONER



**H**va er opp og hva er ned? Hvem kan svar på det når alt går rundt og rundt, og hodet ikke er øverst, men nederst? Hvilken lyd hører jeg best når det er et surr av lyder som overdøver hverandre? Er det den lyse, eller den mørke tonen som høres best? Hvordan er det med lyder jeg aldri har hørt før? Vil jeg da forsøke å finne en lyd de ligner? Hva er ulyd, og hva er vellyd? Har vi filtre i ørene? Hva ser jeg når alt går fryktelig fort, og hva ser jeg når alt står helt stille?

Jeg har i kapittel seks analysert og drøftet ulike teorier i forhold til en foretakseiers arbeidshverdag for å finne svar på følgende problemstilling:

***”Hva er drivkraften til de som jobber alene i enkeltpersonforetak?”***

Nedenfor vil jeg presenter mine hovedfunn basert på drøftinger i analysekapittelet. Videre vil jeg kort oppsummere hva jeg har lært av denne forskningsprosessen og til slutt vil jeg dele noen avsluttende tanker om mulige nye innfallsvinkler knyttet til temaet som denne oppgaven har hatt fokus på, nemlig foretakseiere som jobber alene.

### 7.1 Hva har jeg funnet ut?

Basert på tidligere drøftinger har jeg kommet fram til at drivkraften til de som jobber alene i enkeltpersonforetak kan oppleves ulikt fra person til person, men noe fellestrekk synes å gå igjen hos flere av de som deltok i min undersøkelse. Verdiene bak og innholdet i selve jobben synes å være hovedårsaken til at mine deltakere valgte å etablere eget foretak. De grunnverdiene hver og en besitter virker å være sammenvevd med deres selvaktelse, som har blitt en del av deres identitet som menneske. En annen viktig drivkraft som kommer tydelig fram i mitt datamateriale er at de ønsker være selvstendige og ha regien over egen arbeidssituasjon, og at det gir dem en mulighet til å se sammenhengen i alt de driver med. Drivkraften i bunnen er en livsholdning som sier at det er positivt å jobbe med noen du liker, og da er det ikke så nøye hvor mye penger du tjener, bare du klarer deg. De trives med det å jobbe alene og har ingen ønsker om å vokse seg større enn det de er, men opplever å være lykkelig som liten.

Denne oppsummeringen er bakgrunnen for figuren nedenfor, der funnene er framstilt i stikkordsform for å konkretisere hva som ligger bak drivkraften til foretakseiere som jobber

alene. De sirklene som ikke har tekst har også et innhold, men er ulikt fra person til person. Likevel er de med på å påvirke drivkraften hos den enkelte, og må ikke glemmes i det store bildet.



Figur 12. Faktorer som påvirker drivkraften til foretakseiere som jobber alene

## 7.2 Hva har jeg lært av denne forskningsprosessen?

Da jeg startet å skrive denne oppgaven så var det med to formål. Det ene var å løfte fram kunnskap rundt det å drive enkeltpersonforetak alene. Det andre var at jeg ville lære mer om hva det vil si å forske. Begge disse områdene opplever jeg å ha kommet i mål med. Det å få innsikt i en foretakseieres hverdag har vært tankevekkende og nyttig. Sett i forhold til det fokuset som media av og til setter på foretakseiere som rike og fremadstormende mennesker, så kjenner jeg ikke igjen det bildet i møte med de foretakseierne jeg har snakket med i denne forskningsoppgaven. Jeg håper derfor å kunne bidra til et mer nyansert syn på hvordan hverdagen til en foretakseier kan være, og ikke minst i hvilken grad verdier går igjen som en rød tråd i hele deres hverdag. Det kan være at de har fremstilt seg selv som mindre ambisiøse enn det de er, men det tror jeg ikke. Alle virker å være mer opptatt av innholdet i det de driver med, enn hvor mye de kan tjene på det arbeidet de utfører. Det forundrer meg veldig at ikke virkemiddelapparatet har større fokus på slike foretakseiere, som faktisk er i stand til å etablere og drifte sin egen arbeidsplass. Kanskje kan mitt litt forskningsbidrag være med på at det ikke kun er fokus på de store foretak, men også på de små.

Den største innsikten jeg har fått gjennom å skrive denne oppgaven er hvor stor betydning drivkraft og motivasjon har i våre liv i forhold til alt vi foretar oss. Den lille *utforskeren* har skjønt at det er ikke nok med en god idé, du må virkelig ha mot og drivkraft hvis en idé skal virkeliggjøres. Dette er det flere som har sagt noe om, og en av dem som sier det på en god måte er filosofen Arne Næss i sin bok kalt "Livsfilosofi" (2008, s. 143).

*"Man kan bare lære noe man føler noe for!"*

Denne setningen har fulgt meg gjennom hele skriveprosessen og jeg ser at min motivasjon for å skrive denne oppgaven har vært basert på akkurat det. Dette vil jeg lære noe om fordi det pirrer min nysgjerrighet. Jeg ville finne ut hvordan er det å jobbe alene i eget foretak, samtidig som jeg ville undersøke hvordan det er å jobbe som forsker.

Det tok litt tid før jeg forstod den virkelige betydningen av begrepet forforståelse.

"Selvfølgelig har vi alle med oss vår forforståelse", tenkte jeg og dumpet rett i fella. Det var veldig sterkt å oppleve at det jeg antok litt vagt, plutselig og på et mystisk vis ble av meg selv skapt det om til en tanke og videre til en slags sannhet. Jeg trodde som beskrevet i metodekapittelet at denne oppgaven skulle handle om ledelse, fordi det var den min forforståelse hadde kodet meg på. Så det jeg virkelig har lært som forsker i denne prosessen er viktigheten at å lytte til det datamaterialet du som forsker forholder deg til. Det er så enkelt å hopp inn i teorier og antakelser, før materialet er godt nok utforsket. Selvfølgelig er det viktig å ha bakgrunnskunnskap og en viss forståelse og innsikt i de fenomener som skal undersøkes, men min erfaring er at evnen til å lytte og være nysgjerrig er de viktigste egenskaper en forsker kan ha. Så er det selvfølgelig en fordel å kunne lese og skrive, men det kan man trene på og få hjelp til hvis det er behov for det. Evnen til å lytte og dukke ned i forskningsmaterialet derimot, er vanskeligere å lære av andre så det tror jeg må erfares gjennom å gjennomføre en slik oppgave som dette.

### **7.3 Refleksjoner og undringstanker videre**

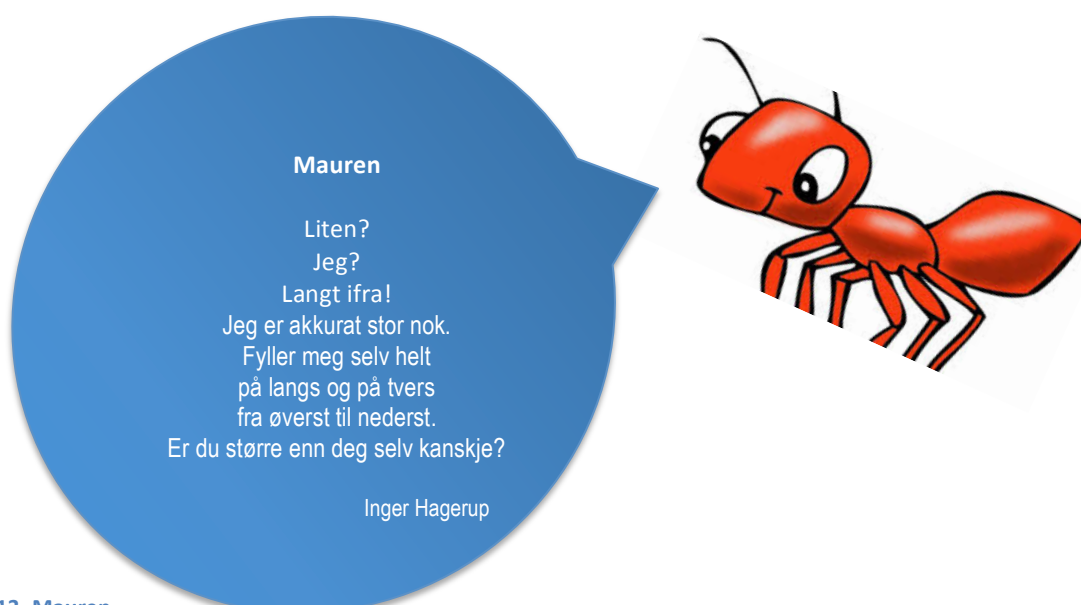
Denne oppgaven har gitt meg noen svar på hvordan det oppleves å jobbe alene i eget foretak. Likevel dukker stadig opp nye spørsmål, og det er fortsatt mye jeg undrer meg over som jeg gjerne skulle ha funnet ut mer om. Kanskje kan andre finne inspirasjon i min oppgave til å undersøke mer, eller kanskje vil jeg selv fortsette å forske, enten på egen hånd eller i andre sammenhenger? Det jeg er aller mest nysgjerrig på er hvordan virkemiddelapparatet tenker rundt deres rolle i forhold til de små foretakene med kun en ansatt? Det hadde vært veldig spennende å fulgt ulike veiledere i virkemiddelapparatet for å se hvordan de jobber og hva de har fokus på i sitt møte med nye og fremtidige foretakseiere.



Samtidig som jeg også kunne ha spurt de som ble veiledet hvordan de opplevde dette. I dette fagfeltet er det mange muligheter for å undersøke nærmere om det er ulike verdisyn som ikke matcher, eller om det er mangel på tid til å prate ordentlig sammen som er utfordrende, eller andre ting? En annen spennende innfallsvinkel i forhold til foretakseiere som jobber alene, er å se på hvilken økonomisk betydning de små foretakene har i forhold til bygdeutvikling og stedsutvikling. En antakelse jeg har er at i forhold til reiseliv og turisme så er det nettopp slik små foretak som blir trukket fram når man skal presentere sitt sted, særlig i mindre bygdesamfunn. Til tross for det så kan det virke som om det er svært krevende å drive slike foretak, og at lite blir gjort for å bidra til at flere våger å satse i det små. Dette er kun antakelser jeg har, og derfor hadde det vært veldig interessant å undersøke mer omkring dette teamet. Et siste område hjerte mitt brenner for er hvordan vi tenker i forhold til det å produsere mat og ta var på vårt kulturlandskap, noe som har stor betydning for både reiseliv og bolyst. Igjen er mine påstander kun basert på antakelser, men desto mer pirrer det min nysgjerrighet. Det jeg lurer på er hvordan ansatte og ledere i landbruket forholder seg til drivkraft som begrep og forutsetning for å drive et gårdsbruk? Ikke minst hvordan tenker de som er unge rundt det å jobbe med dyr? Tenker de at et gårdsbruk er en industrivirksomhet, eller har de fokus på dyrevelferd? Trenger det å være en motsetning i dette?

Det er mye og mangt man kan undres seg over. Det er mulig noe av disse områdene har blitt forsket på tidligere, og at jeg er dårlig til å lete som ikke har funnet noe særlig forskning, eller teori rundt disse temaene. Kanskje kan dette være starten på noe som flere ser nytten av, i en verden der mye handler om å ha det travlest, bli størst, synligst, rikest og best.

Helt til slutt vil jeg oppsummere denne oppgaven med en lite dikt.



Figur 13. Mauren

## REFERANSER

- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, Vol 40, s. 39-58.
- Andersen, J. A. (2011). *Ledelsesteorier: Om ledelse skal lede til noe*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium: Den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal Akademiske (Originalverket utgitt 1987).
- Askeland, L. (2006). *Det personlige i det profesjonelle: Ti tekster til tanke*. Oslo: Gyldendal.
- Bergo, A. (2007). *Gründer: - veien til kapital, kompetanse og vekst*. Oslo: N. W. Damm & Søn.
- Bjørkvold, J. R. (2007). *Det musiske menneske*. (8. utg.). Trondheim: Freidig Forlag.
- Bredvold, R. (2011). *Entreprenørers fortellinger: En identitetsstudie i det opplevelsesbaserte reiselivet*. (Doktorgradsavhandling, Karlstad Universitet i Sverige). Karlstad: R. Bredvold.
- Busch, T. (2012). *Verdibasert ledelse i offentlig sektor*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Buzan, T. (1989). *Bruk hodet bedre!: Det er lettere enn du tror*. Oslo: Damm (Originalverket utgitt 1974).
- Darmer P. & Nygaard C. (2005). Paradigmatækning (og dens begrensninger). I Nygaard C. (red.), *Samfundsvitenskapelige analysemetoder*. København: Forlaget samfunns litteratur.
- Eriksen, H. T., Gad, T., Martinsen, Ø. & Thompsen, G. (Red.). (2003). *Selvledelse: Menneskelig kapital i det nye arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal.
- Everett, E. L. & Furuseth I. (2012). *Masteroppgaven: Hvordan begynne – og fullføre*. (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Finne, H. (2007). *Innovasjon i Trøndelag: -samhandling, kreativitet og verdiskaping?*. Trondheim: SINTEF
- Flyvbjerg, B. (2004). Five misunderstandings about case-study research. I Seale, Gobo, Gubrium og Silverman (Red.), *Qualitative research Practitice* (s. 420-434). London and Thousand Oaks, CA: Sage.
- Friedrichs, Y. von & Rennemo Ø., (2013). *Kvinnens foretak og foretakende kvinner: vekstentreprenører i Skandinavia*. Trondheim: Akademika.
- Hagerup, I. (2005). *Så rart: Samlede barneverns*. Oslo: Aschehoug.
- Hanson, A. (2012). *Salutogent lederskap: - for helse og framgang*. Stockholm: Hälsoptiongruppen AB.
- Hislop, D. (2009). *Knowledge management in organizations*. New York: Oxford University Press.

- Irgens, E. J. (2011). De beste blant oss. I E. J. Irgens & G. Wennes (Red.), *Kunnskapsarbeid – om kunnskap, læring og ledelse i organisasjoner* (s. 24-41). Bergen: Fagbokforlaget.
- Irgens, E. J. (2010). *Profesjon og organisasjon: Å arbeide som profesjonsutdannet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Johannessen, J.-A. & Olsen, B. (2008). *Positivt lederskap: Jakten på de positive kreftene*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, J. V. (2012). *Kunsten å leve*. Oslo: Aschehoug.
- Kaufmann, G. & Kaufmann A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kuvaas, B. (2005). Belønning og motivasjon: ytre og indre motivasjon som kilder til innsats og kvalitet i arbeidslivet. I K. Knudsen & A. Ryen (Red.), *Hvordan kan frynsegoder bli belønning* (s. 29-51). Oslo: Cappelen akademiske.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Meyer, S. (2007). *Det innovative mennesket*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Morgan, G. (2004). *Organisasjonsbilder: Innføring i organisasjonsteori*. Oslo: Gyldendal akademiske.
- Myklebust, J. O. (2002). Utveljing og generalisering i kasusstudiar. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift* 5/2002, 423-438.
- Nebb, S. (2011). Kast budsjettet ut av vinduet!: Om autonomi i strategisk målarbeid. I E. J. Irgens & G. Wennes (Red.), *Kunnskapsarbeid – om kunnskap, læring og ledelse i organisasjoner* (s. 201-215). Bergen: Fagbokforlaget.
- Næss, A. (2008). *Livsfilosofi: Et personlig bidrag om følelser og fornuft*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Oddane, T. A. W. (2008). *Organizational conditions for Innovation: A Multiperspective Approache to Innovation in a Large Industrial Company*. Doctoral Theses at NTNU. Trondheim: T. A. W. Oddane.
- Rendtorff, J. D. (2003). Sosialkonstruktivisme og hermeneutikk. Træk af en videnssociologisk modell til analyse av institutionalisering, handling og viden i samfund og nature. I D. Hanse og Sehested (Red.), *Konstruktive bidrag. Om teori og metode i konstruktivistisk videnskap*. Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.

Ry Nielsen, J. C. & Repstad, P. (1993). Fra nærhet til distanse og tilbake igjen: - om å analysere sin egen organisasjon. I *Nyt fra Samfundvitenskapene, Annerledes tanker om livet i organisasjoner* (s. 19-37). København.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (1999). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* **25**, 54–67 (2000). doi:10.1006/ceps.1999.1020.

Rønning, A. K. (2013). *Finn din kreativitet: En oppdagelsesreise*. Oslo: Cappelen Damm.

Simons, H. (2012). *Case study research in practice*. London: Sage.

Steinsholt, K. & Sommerro, H. (2006) *Improvisasjon: Kunsten å sette seg selv på spill*. Oslo: Damm.

Tanggaard, L. & Stadil, C. N. (2012). *I bad med Picasso: Sådan bliver du mer kreativ*. København: Gyldendal Business.

Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organization*. (7. utg.). New Jersey: Pearson Education.

## Nettsider

Brønnøysundregistrene. Om oss. Hentet 20. april 2014 fra <http://www.brreg.no>

Brønnøysundregistrene. Om oss. Hentet 20. april 2014 fra <https://www.altinn.no>

Lid, I. M. (2014, 6. mai). Universell utforming. Hentet 28.7.14 fra [http://snl.no/universell\\_utforming](http://snl.no/universell_utforming)

Norsk Synonymordbok. Hentet 29. juni 2014 fra <http://www.synonymordboken.postis.org>

Sagdahl, M. (2014, 2. februar). Autonomi. Hentet 30.7.14 fra [http://snl.no/universell\\_autonomi](http://snl.no/universell_autonomi)

Statistisk sentralbyrå. (2014, 14. Mars). *Begrepsendring i Statistisk sentralbyrå: Fra bedrift til virksomhet*. Hentet 7. juli 2014 fra <http://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/fra-bedrift-til-virksomhet>

Statistisk sentralbyrå. (2014). Antall private virksomheter etter antall ansatte. Hentet 7. juli 2004 fra <http://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/bedrifter>

Statistisk sentralbyrå. (2014). Nyetablerte foretak i 2006 overlevd etter organisasjonsform. Hentet 7. Juli 2014 fra <http://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/fordem>

## VEDLEGG

### Vedlegg 1 - Intervjuguide 1.

#### INTERVJUGUIDE ALTERNATIV 1 – ”HJERTESPØRSMÅL”

*\* Før intervjuet starter sier jeg litt om: tidsbruk, notater, lydopptak(kort test), retten til å avbryte intervjuet, anonymitet, om oppsummeringen til slutt. Jeg åpner opp for spørsmål før vi starter selve intervjuet.*

Tema	Tidsbruk	Spørsmål
Bakgrunnsinfo - fakta om enkelt-personforetaket	15 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kan du beskrive enkeltpersonforetaket ditt?</li><li>• Når etablerte du dette?</li></ul>
Hovedspørsmål	55 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hva er drivkraften din for å jobbe med det du gjør?</li><li>• Hva er det som inspirerer deg?</li></ul>
Støttende tema - stikkord		<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Beskriv gleder og sorger...</li><li>➤ Hva savner du mest i arbeidshverdagen?</li><li>➤ Hva betyr nettverk?</li><li>➤ Hvilke egenskaper/ferdigheter er viktige å ha?</li><li>➤ Hva te</li></ul>
Oppsummering	10 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jeg leser opp nøkkelord fra det vi har snakket om, har du noe å tilføye, noe du vil fjerne/endre?</li></ul>
Tanker omkring Anonymitet/ synliggjøring	10 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvilke tanker gjør du deg om anonymitet og synliggjøring av deg selv i masteroppgaven etter denne samtalen?</li></ul>

## Vedlegg 2 – Intervjuguid 2.

### INTERVJUGUIDE ALTERNATIV 2 – ”TEMA SPØRSMÅL”

*\* Før intervjuet starter sier jeg litt om: tidsbruk, notater, lydopptak(kort test), retten til å avbryte intervjuet, anonymitet, om oppsummeringen til slutt. Jeg åpner opp for spørsmål om opplegget før vi starter selve intervjuet.*

Tema	Tidsbruk	Spørsmål
Bakgrunnsinfo Fakta om enkelt- personforetaket	5 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kan du beskrive enkeltpersonforetaket ditt?</li><li>- Når etablerte du dette?</li></ul>
Tema spørsmål 1 Identitet	10 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hvem er du som enkeltpersonforetakseier?</li><li>- Kan du beskrive deg selv?</li></ul>
Tema spørsmål 2 Selvledelse	10 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hvordan opplever du det å lede deg selv i ditt daglige arbeid?</li></ul>
Tema spørsmål 3 Kreativitet	10 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva tenker du på når jeg sier kreativitet?</li></ul>
Tema spørsmål 4 Verdier	10 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva er viktige for deg i din jobb?</li></ul>
Tema spørsmål 5 Motivasjon	10 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva motiverer deg i din arbeidshverdag?</li></ul>
Tema spørsmål 6 Intuisjon	10 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hvordan tenker du når du løser ulike oppgaver, planlegger å gjøre noe?</li></ul>
Tema spørsmål 7 Improvisasjon	10 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva gjør du når det skjer noe uventet/uforutsett, har du noen eksempler?</li></ul>
Åpent spm. 8	10min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Er det noe du vil nevne som vi ikke har snakket om?</li></ul>
Oppsummering		<ul style="list-style-type: none"><li>- Jeg leser opp nøkkelord fra det vi har snakket om, har du noe å tilføye, noe du vil fjerne/endre?</li></ul>

### Vedlegg 3 – Intervjuguid 3.

## INTERVJUGUIDE ALTERNATIV 3 – ”Miks”

*\* Før intervjuet starter sier jeg litt om: tidsbruk, notater, lydopptak(kort test), retten til å avbryte intervjuet, anonymitet, om oppsummeringen til slutt. Jeg åpner opp for spørsmål om opplegget før vi starter selve intervjuet.*

Tema	Tidsbruk	Spørsmål
Bakgrunnsinfo Fakta om enkelt- personforetaket	5 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Kan du beskrive enkeltpersonforetaket ditt?</li><li>- Når etablerte du dette?</li></ul>
Spørsmål 1  Ferdigheter Kompetanse Identitet Verdier	10 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva er drivkraften din for å jobbe med det du gjør?</li><li>- Hvilke ferdigheter og egenskaper er nødvendig i din jobb?</li><li>- Hvor stor plass har jobben din i livet ditt?</li></ul>
Spørsmål 2 Selvledelse Intuisjon	5 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hvordan opplever du det å lede deg selv i ditt daglige arbeid?</li><li>- Hvilke gleder og utfordringer møter du?</li><li>- På hvilke(n) måte(planlegger, ad hoc, erfarings basert) jobber du?</li></ul>
Spørsmål 3 Motivasjon	5 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva motiverer deg og inspirerer deg i din arbeidshverdag?</li><li>- Hvordan tenker du når du løser ulike oppgaver, planlegger å gjøre noe?</li><li>- Hvilken betydning har tilgang på nettverk i ditt daglige virke?</li></ul>
Spørsmål 4 Improvisasjon Kreativitet	5 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva gjør du når det skjer noe uventet/uforutsett, har du noen eksempler?</li><li>- Hva tenker du på når jeg sier kreativitet?</li></ul>
Spørsmål 5 Strat egi	5 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva tenker du om framtida?</li></ul>
Oppsummering	5 min.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Har du noe å tilføye, noe du vil nevne som vi ikke har snakket om?</li></ul>



#### Vedlegg 4 – Informasjonsbrev.

Namdalseid 30.11.13

*Kjære gode hjelpere!*

*Her kommer et informasjonsbrev i forbindelse med deltakelse i Hilde Lovise Fossvik sin masteroppgave. Da vi snakket sammen på telefon for en tid tilbake sa du deg villig til å bli intervjuet om ditt enkeltpersonforetak, noe jeg er svært takknemlig for.*

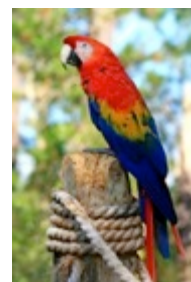
*Mitt ønske er å få besøke hver enkelt på deres egen hjemmebane. Du bestemmer hvor det passer best for deg å gjennomføre intervjuet. Antar at selve intervjuet vil ta ca. 90 minutter, men at med litt prat før og etter så går det fort 2 timer. Jeg ønsker å ta lydopptak av intervjuet i tillegg til notater og eventuell fotografere litt. Spørsmålene vil være åpne og forhåpentligvis blir det mer samtale enn ”spørretime”, og mitt håp er at både dere som deltar og jeg vil oppleve dette som spennende, inspirerende, og kanskje litt tankevekkende?*

*Jeg vil bare understreke at du når som helst underveis i prosessen har din fulle rett til å trekke deg fra dette samarbeidet. Det står mer om dette i samtykkeerklæringen som er en formell avtale jeg ber deg lese igjennom, signere og returnere til meg.*

*Det er med skrekkblandet fryd jeg hiver meg ut på ukjent farvann, og må igjen få takke så mye for den positivitet jeg har blitt møtt med!*

*Med vennlig hilsen Hilde Lovise*

*(PS! Har med fortøyning i tilfelle svært høy sjø☺)*





## Vedlegg 5 - Samtykkeerklæring

# Samtykkeerklæring

Angående deltakelse i Hilde Lovise Fossvik sin masteroppgave

### Beskrivelse av masterstudiet

Master i Kunnskapsledelse (MKL) er en erfaringsbasert mastergrad som tilbys i samarbeid mellom Copenhagen Business School (CBS), Institut for Uddannelse og Pædagogikk ved Aarhus Universitet, Høgskolen i Sør-Trøndelag og Høgskolen i Nord-Trøndelag. Studiet ble påbegynt januar 2012 og avsluttes med innlevering av masteroppgaven 1. september 2014 og muntlig høring den 25.9.12 i København ved CBS. Veileder for meg er Torild Oddane ([torild.a.oddane@hist.no](mailto:torild.a.oddane@hist.no)) som jobber som førsteamanuensis ved Høgskolen i Sør-Trøndelag.

### Beskrivelse av masteroppgaven

Jeg ønsker å undersøke ulike enkeltpersonforetak fordi jeg er nysgjerrig på hva som er drivkraften til folk som ønsker å drive en virksomhet alene. Hvilke gleder og utfordringer finne i hverdagen? Hvordan oppleves det å være sin egen sjef?

### Deltakers rolle

All deltagelse er frivillig, og du kan trekke deg når som helst. Du kan også når som helst avslutte intervjuet eller trekke tilbake informasjon som er gitt under intervju. Jeg ønsker å intervju hver enkelt på sin hjemmebane og eventuelt foreta et felles gruppeintervju i etterkant hvis det kommer fram informasjon som er nyttig å undersøke videre. For å være sikker på at jeg får med meg det som blir sagt, ønsker jeg i tillegg til å ta notater også benytte lydopptak under intervjuene.

### Håndtering av datamaterialet

Når jeg har transkribert det som ble sagt under intervjuet vil dere få lese igjennom og komme med innspill. Alt datamaterialet behandles med fortrolighet, og du får fullt innsyn i alt som angår deg selv. All informasjon slettes når oppgaven er ferdigskrevet.

### Anonymitet og framstilling av informanter i oppgaven

Jeg håper det er mulig å diskutere behovet for anonymitet i forkant, og/eller i etterkant av at intervjuene er gjennomført. Det kan være at det er hver enkelts fortelling som blir det viktigste i oppgaven, og da vil kanskje full anonymitet ikke være hensiktsmessig. Hvis det derimot blir felles tema/fagområder som skal være i fokus vil anonymitet være aktuelt. Det er deltakernes valg som avgjør dette. Ingenting publiseres uten deres samtykke, og jeg tilpasser presentasjonen i min oppgave etter det.

Før intervjuene begynner ber jeg om at du samtykker i deltagelsen ved at du undertegner på at du har lest og forstått informasjonen på dette arket og ønsker å delta.

- Jeg har lest og forstått informasjonen over og gir mitt samtykke til å delta i intervju.

---

Dato/sted

Underskrift