



UNIVERSITETET I
NORDLAND

HANDELSHØGSKOLEN I BODØ • HHB

MASTEROPPGAVE

Balanse mellom arbeid og familieliv
– en studie av kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter

Emnekode: BE 307 E Entreprenørskap og innovasjonsledelse

Dato: 20. mai 2014

Mariell Opdal Johnsen og Marianne Stranden



Abstract

The main purpose of this paper is to look at how women entrepreneurs seeking to grow their businesses balance work and family. As women's domestic responsibilities have been put forward as an important barrier to growth of women-owned businesses, we focus on the potential strategies for female entrepreneurs in growth businesses. Our main focus will therefore be on the three issues; growth, gender and work life balance. Our research question is therefore:

How can female entrepreneurs in growth businesses balance work and family-life?

Work-life balance is about how to prioritize between work and family. It can be a challenge for entrepreneurs, especially for female entrepreneurs, to combine family life with the effort required of an entrepreneur in a growth business. We have presented a model to explain work-life balance, and how an entrepreneur can end up with some strategies to help maintain this balance between work and family. To study this we have used mixed methods (quantitative and qualitative methods).

The main findings regarding how entrepreneurs in growth businesses balance work and family is that we have identified three conflicts that our informants have met on. Female entrepreneurs may find it more difficult to combine work and family than their male counterparts. There are three conflicts that may complicate the balance between work and family life: time-based conflict, strain-based conflict and behavior-based conflict. To solve these we have seen that there are especially three strategies used: segmentation strategy, accommodation strategy and resource drain. It is also possible to make use of practical solutions (such as flexibility, help in the home/business, as well as lowering demands), to more easily achieve balance between work and family.

Forord

Denne masteroppgaven er en avsluttende del av studiet Master of Science in Business ved Handelshøgskolen i Bodø, og er skrevet innenfor profileringen Entreprenørskap og innovasjonsledelse.

Vi vil rette en stor takk til våre informanter som tok seg tid til å stille opp, og som lot seg intervju av oss slik at vi fikk verdifull informasjon som bidro til å besvare problemstillingen vår. Vi har, med deres hjelp, fått et større innblikk i hvordan kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter kan balansere arbeid og familieliv. Vi vil også takke Nordlandsforskning i Bodø som har bidratt med en kvantitativ undersøkelse som vi fikk tilgang til.

En stor takk rettes også til vår veileder, Gry Agnete Alsos, som har gitt oss god veiledning gjennom konstruktiv kritikk og kommet med gode tips og innspill gjennom hele prosessen med denne oppgaven.

Bodø, 20. mai 2014

Mariell Opdal Johnsen

Marianne Stranden

Sammendrag

Kvinnelige entreprenører er i undertall når det kommer til vekstbedrifter. Dette har blitt sett på som en utfordring, og det finnes ulike årsaker til at kvinnelige entreprenører ikke ønsker vekst. En av årsakene kan være at vekst vanskeliggjør det å kombinere familie og arbeid. I denne oppgaven vi sett nærmere på denne mulige hindringen. Problemstilling er derfor:

Hvordan kan kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter balansere karriere og familieliv?

Vi har først valgt å gå inn på litteratur omkring vekstbedrifter, med et spesielt fokus på kvinnelige entreprenører. Vi forklarer hva som vektlegges i vekstbegrepet, og vi kommer inn på faktorer som kan stimulere til vekst. Det finnes også faktorer som kan hindre vekst, og vi trekker spesielt frem at det for kvinner kan være vanskelig å balansere arbeid og familieliv. Det kreves mye av en entreprenør i vekstbedrifter, og det kan være vanskelig å kombinere det med den rollen man har i hjemmet. Videre har vi valgt å fokusere på et kjønnsperspektiv på entreprenørskap og vekstbedrifter. Vi kommer inn på at forståelsen av kjønn har forandret seg over tid, og at man i dag forstår kjønn som en prosess. Det vil si at kjønn ikke hører til hver sin homogene gruppe, og at kjønn kan forstås som forandrende gjennom tid og sted. Vi kommer også inn på hvilke forventninger man har til entreprenører, og da spesielt til kvinnelige entreprenører. For å forstå hvilke utfordringer og hindringer som kan oppstå når man prøver å kombinere familieliv med arbeidet med å utvikle en vekstbedrift, har vi kommet inn på litteratur omkring work-life balance. Med basis i forskning på området, diskuterer vi noen mulige strategier som kvinnelige entreprenører kan ta i bruk for å bedre kunne kombinere arbeid og familieliv.

Vi har også presentert en modell av Jennings og McDougald (2007), som blant annet forklarer kvinnelige entreprenørers utfordringer i hjemmet, noe som kan føre til at det ofte velger overlevelsesstrategier som hindrer vekst i virksomhetene deres. Vi har gjennom arbeidet med vår empiri (funn og analyse av kvantitative surveydata, samt dybdeintervju av syv kvinnelige vekstentreprenører) videreutviklet denne modellen, da våre informanter er kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter, og dermed har valgt strategier som bidrar til å skape balanse mellom arbeid og familieliv samtidig som de arbeider for vekst.

Kvinnelige entreprenører kan finne det vanskeligere å kombinere arbeid og familie enn menn fordi samfunnet har andre forventninger til det å være kvinne enn til det å være mann. Våre

hovedfunn når det kommer til hvordan kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter balanserer arbeid og familieliv, er at det finnes noen strategier som demper konfliktene som kan oppstå. Det er spesielt tre konflikter som kan komplisere balansen: tidsbasert- belastningsbasert – og adferdsbasert konflikt. Disse konfliktene oppstår i ulik grad, og vi har sett at for eksempel en tidsbasert konflikt kan løses ved hjelp av praktiske løsninger som fleksibilitet, men at dette igjen fører til en belastningsbasert konflikt. Det er altså ikke alltid mulig å løse en konflikt med å ta i bruk bare praktiske løsninger, vi ser heller at konfliktene blir løst ved å bruke en eller flere strategier, eller en kombinasjon av praktiske løsninger og strategier. Vi har identifisert tre strategier som informantene våre benytter seg av: segmenteringsstrategi, kompensasjonsstrategi og ressursoverføringsstrategi. Vi har også sett at noen benytter seg av en kombinasjon av disse strategier, og ser ut til å oppnå balanse ved å gjøre det.

Innhold

1. Innledning.....	1
1.1 Aktualisering og problemstilling.....	1
1.2 Hvordan problemstillingen skal besvares	4
1.4 Oppgavens oppbygging.....	5
2. Teoretisk rammeverk.....	6
2.1 Vekst i bedrifter.....	6
2.1.1 Definisjon av vekst.....	6
2.1.2 Faktorer som stimulerer til vekst.....	7
2.1.3 Faktorer som hindrer vekst.....	9
2.2 Kjønnsperspektiv på entreprenørskap og vekstbedrifter	10
2.2.1 Biologisk vs. sosialt kjønn	10
2.2.2 Forståelse av kjønn.....	11
2.2.3 Forventninger til kjønn.....	12
2.3 Work-life balance	13
2.3.1 Konflikt eller balanse?	13
2.3.2 Entreprenørens utfordringer og erfaringer	14
2.3.3 Work-family conflict.....	16
2.3.4 Kvinnelige entreprenører og work-life balance	17
2.3.5 Strategier for å oppnå work-life balance	18
3. Metode.....	22
3.1 Metode og begrunnelse for metodevalg	22
3.2 Kvantitativ studie	23
3.2.1 Utvalg	24
3.2.2 Datainnsamling.....	24
3.2.3 Mål	25
3.2.4 Undersøkelsens kvalitet.....	27
3.3 Kvalitativ studie	28
3.3.1 Utvalg	28

3.3.2	Datainnsamling.....	29
3.3.3	Gjennomføring	31
3.3.4	Analysen.....	33
3.3.5	Svakheter ved intervju som metode	34
3.3.6	Undersøkelsens kvalitet.....	35
3.4	Etikk	37
3.5	Oppsummering	38
4.	Presentasjon av funn og analyse av kvantitative data	40
4.1	Holdninger til fortsatt vekst.....	40
4.2	Hjelp fra familie	42
4.5	Lineær regresjonsanalyse	45
4.6	Oppsummering og utgangspunkt for kvalitativ studie	47
5.	Presentasjon av kvalitative funn.....	48
5.1	Informantene	48
5.3	Kjønnsperspektiv på entreprenørskap	54
5.5	Oppsummering	68
6.	Drøfting	70
6.1	Strategier for å oppnå work-life balance	71
6.1.1	Segmenteringsstrategi for å oppnå work-life balance	71
6.1.2	Kompensasjonsstrategi for å oppnå work-life balance	76
6.1.3	Ressursoverføringsstrategi for å oppnå work-life balance	79
6.1.4	Oppsummering av strategier for å oppnå work-life balance	81
6.2	Praktiske løsninger	83
6.2.1	Fleksibilitet kan gi vekst og vekst kan gi fleksibilitet.....	83
6.2.2	Dynamisk konflikthåndtering.....	84
6.2.3	Hjelp i hjemmet.....	85
6.2.4	Senke krav	85
6.2.5	Oppsummering av praktiske løsninger.....	86
6.3	Oppsummering	86
7.	Konklusjon	89

7.1 Hovedkonklusjoner	89
7.2 Implikasjoner.....	91
7.3 Begrensninger med oppgaven	92
7.4 Refleksjoner	94
7.5 Forslag til videre forskning	94
Referanser.....	96
Litteraturliste	96
Internettreferanser	100

Tabelloversikt

Tabell 1: Oversikt over informantene	29
Tabell 2: Deskriptiv statistikk av avhengig variabel: Holdninger til vekst.....	41
Tabell 3: Deskriptiv statistikk av uavhengig variabel: Hjelp fra familien i bedriften.....	43
Tabell 4: Deskriptiv statistikk av uavhengig variabel: Hjelp fra familien i hjemmet	43
Tabell 5: Deskriptiv statistikk av kontrollvariabel: Har du vært med i nyetableringer før du startet opp denne bedriften?	44
Tabell 6: Korrelasjonstest mellom variablene (Pearsons, N=85).....	45
Tabell 7: Lineær regresjonsanalyse, Avhengig variabel: Holdninger til vekst	46

Figuroversikt

Figur 1: Proposed Effects of Gender Differences in Entrepreneurs WFI experiences and coping strategies on Business Performance (Jennings and McDougald, 2007;5).....	15
Figur 2: Analysemodell (Videreutviklet fra Jennings and McDougald, 2007).....	21
Figur 3: Kvantitativ analysemodell	40
Figur 4: Analysemodell for presentasjon av kvalitative funn	48
Figur 5: Analysemodell for drøfting av kvalitative funn	71
Figur 6: Faktorer som spiller inn på oppfattelsen av work-life balance.....	87
Figur 7: Faktorer som spiller inn på oppfattelsen av work-life balance.....	90

Vedlegg

Vedlegg 1: Kontaktmail nr. 1	
Vedlegg 2: Kontaktmail nr. 2	
Vedlegg 3: Intervjuguide til entreprenørene som har startet opp selv	
Vedlegg 4: Intervjuguide til entreprenørene i familiebedrifter	
Vedlegg 5: Forenklet intervjuguide til entreprenørene som har startet opp selv	
Vedlegg 6: Forenklet intervjuguide til entreprenørene i familiebedrifter	
Vedlegg 7: Vekst	
Vedlegg 8: Utdrag fra spørreskjema fra Nordlandsforskning	

1. Innledning

Norge har forholdsvis svært få kvinnelige entreprenører, og ennå færre kvinnelige entreprenører med vekstbedrifter (Alsos et al., 2012). Manglende vekst trekkes frem som en utfordring med virksomheter eid av kvinner (Departementene, 2008).

Det finnes flere mulige hindringer for vekst, der det i forhold til kvinnelige entreprenører spesielt har vært pekt på omsorgsansvar og det å kombinere familieliv med den innsatsen som kreves av en entreprenør i en vekstbedrift som en viktig hindring. Det er likevel en del kvinner som har vekstbedrifter, og som dermed har kommet over disse hindringene. Det vil derfor være veldig interessant å undersøke hvordan de har klart å overkomme hindringene.

Vi vil i denne oppgaven gjøre en undersøkelse for å belyse hvordan vi kan forstå hindringer for vekst i virksomheter eid av kvinner, da med et særlig fokus på balanse mellom arbeid og familieliv. Dette gjør vi med tanke på å identifisere mulige strategier kvinnelige entreprenører som ønsker vekst i sin virksomhet, kan velge for å møte disse utfordringene.

1.1 Aktualisering og problemstilling

Fra undersøkelser gjort av Alsos et al. (2012) kan vi se at det er svært få kvinnelige entreprenører i Norge. Undersøkelsen viser at kun én av fire entreprenører er kvinner. Dersom Norge får en økning i antall kvinnelige entreprenører, er det flere som argumenterer for at vi vil kunne tjene på dette. Siden menn i stor grad dominerer når det kommer til entreprenørskap, sier regjeringen at vi har et ikke-realisert potensiale (Departementene, 2008). Regjeringen ytret gjennom Soria Mora-erklæringen i 2008 et ønske om en 40 prosent kvinneandel blant nye entreprenører innen 2013 (Regjeringen, 2008; Departementene, 2008). Selv om regjeringen, i tillegg til et ønske om en 40 prosent kvinneandel blant entreprenører, ønsket at minst 50 prosent kvinner ser entreprenørskap som et godt karrierevalg, er det vanskelig å spore den økningen i andelen kvinnelige entreprenører som regjeringen ønsket (Alsos et al., 2012). Det er derfor svært interessant å se på hvilken rolle kvinner spiller nå det kommer til entreprenørskap og virksomheter i vekst, da spesielt siden vi nå har passert 2013.

Entreprenørskap er en av de mest populære, men minst forståtte aspekter av næringslivet (Shane, 2003). Gitt den store oppmerksomheten entreprenørskap får, kunne man tenke seg at det akademiske feltet entreprenørskap ville ha en dyp forståelse av fenomenet, og et veletablert intellektuelt rammeverk for å forklare det. I virkeligheten derimot, har ingen sammenhengende begrepsapparat ennå dukket opp for å integrere feltet (Shane, 2003). Der er

mange måter å definere entreprenørskap på, som Stevenson og Jarillos definisjon; «*..en prosess der individer enten på egen hånd eller innenfor organisasjoner forfølger muligheter uten hensyn til de nåværende ressurser de kontrollerer*», og Gartners «*entreprenørskap er etableringen av nye organisasjoner*» (Gedeon, 2010). Som vi forstår kan entreprenørskap defineres på flere måter, og ulike mennesker vektlegger forskjellige faktorer. Entreprenørskap er som sagt et bredt felt, og Norge har i flere år prøvd å oppnå mer entreprenørskap.

Selv om flere kvinner ser på entreprenørskap som et godt karrierevalg, ser vi at det ikke er mange som velger å ta steget videre til å bli selvstendig næringsdrivende. Forskning viser at også kvinner som likevel har valgt å starte opp for seg selv ofte nøyer seg med å eie en mindre virksomhet enn menn ofte gjøre (Cliff, 1998). Det interessante er at kvinner på lik linje med menn ønsker vekst, men at de selv føler de har mindre erfaring og kunnskap omkring vekst i virksomheter. Kvinner føler de har mindre frihet fra annet ansvar og er mindre villig til å måle suksess ut i fra størrelsen på virksomheten (Alsos et al., 2012). På bakgrunn av dette er det rimelig å indikere at et kjønnsperspektiv på entreprenørskapsforskning er relevant.

Mangelen på vekst i virksomheter eid av kvinner har vært trukket frem som et problem med kvinners entreprenørskap (Departementene, 2008). For å nyansere dette bildet, er det viktig å ta med seg at de fleste små virksomheter ikke vokser noe særlig, dette gjelder også de som er eid av menn. Myndigheten har et ønske om at virksomhetene skal vokse for å øke bidraget til verdiskapningen, enten de er kvinnelig eid eller eid av menn. Selv om mannlige og kvinnelige entreprenører synes å være like interessert i å ønske vekst (Cliff, 1998), har det vært fokusert mest på at det er mannlige entreprenører som oppnår vekst mens kvinnelige entreprenører ikke ønsker vekst i sine virksomheter. Det negative fokuset på kvinnelige entreprenører som ikke ønsker vekst, er problematisk når vi likevel har sett en positiv økning i antall vekstbedrifter eid av kvinner (Isaksen og Kolvereid, 2005). Det viser seg likevel at kvinner er underrepresentert når det gjelder høy-vekst-bedrifter. Det finnes flere ulike teorier på hvorfor det er slik, deriblant Spillings (2000) påstand om at vekst i stor grad avhenger av entreprenørens innovative ferdigheter.

Med bakgrunn i dette, synes vi det vil være interessant å se på hva som kan hindre vekst, og hos kvinnelige entreprenører spesielt. Vi fokuserer spesielt på vekst i kvinners virksomheter, fordi det kan tenkes at kjønn spiller en rolle i forhold til hvordan ulike hindringer virker inn på ambisjoner for vekst. Et eksempel som trekkes frem av Alsos og Ljunggren (2006) er at

kvinner vanligvis tar på seg, i mye større grad av menn, ansvar for husarbeid. Statistisk sentralbyrå har utarbeidet en tidsbrukerundersøkelse som sier noe om hvor mye tid kvinner og menn bruker til ulike typer husarbeid, og det kommer frem at kvinner i 2010 brukte 28 prosent mer tid på husarbeid enn hva menn gjorde (SSB, 2012). Dette kan vanskeliggjøre vekst for kvinner da de ikke vet hvordan de skal kombinere de rollene de har i hjemmet med rollene som følger i en vekstbedrift. utfordringer knyttet til balanse mellom arbeidsliv og privatliv kan altså få betydning for vekst. Et annet eksempel er at det for kvinner finnes strukturelle barrierer i den forstand at de velger utdanning som gjør at de har lettere for å etablere tjenestebedrifter i større grad enn produksjonsbedrifter. Det kan være lett å tenke på entreprenørskap som et typisk mannsdominert yrke, og nettopp dette kan være en barriere for kvinner da menn ofte blir sett på som bedre entreprenører enn kvinner (Alsos og Ljunggren, 2006). Et annet moment som trekkes frem, som i like stor grad gjelder for menn som for kvinner, er at tilgang, eller mangelen, på kapital kan vanskeliggjøre vekst. Likevel viser det seg at det er lettere for menn enn for kvinner å tilegne seg kapital (Spilling, 2006).

Selv om det er færre kvinnelige entreprenører enn mannlige som ønsker vekst, er det likevel viktig å få frem at det faktisk finnes flere kvinnelige entreprenører med vekstbedrifter. Det vil derfor være svært interessant å se på hvordan disse kvinnene har overkommet de hindringene vi blant annet har nevnt ovenfor, da spesielt med tanke på hvordan de klarer å kombinere familielivet med det arbeidet de har og det ansvaret det medfører.

Selv om det å starte en virksomhet er krevende og medfører en stor arbeidsbelastning, blir entreprenørskap av mange sett på som en måte å oppnå balanse i karriere og familieliv, spesielt for kvinner. I en undersøkelse gjort av Kirkwood og Tootell (2008) kommer det frem at kvinner i større grad enn menn ønsker fleksible arbeidspraksiser. Det vil si at kvinner selv vil velge hvor de skal jobbe, når de skal jobbe samt hvem de skal jobbe med, for på denne måten å ivareta sine ulike roller innad i familien. Likevel viser studien at entreprenørskap ikke nødvendigvis er svaret for å oppnå balanse mellom arbeid og privatliv, såkalt «work-life balance».

På bakgrunn av dette, ønsker vi i denne oppgaven å gjøre en undersøkelse som kan beskrive kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter. Vi synes dette er veldig interessant fordi, som vi har vært inne på, en del forskning tyder på at kvinnelige entreprenører er i undertall når det kommer til vekst i virksomheten (Alsos et al., 2012). Forskning viser også at kvinnelige entreprenører i mindre grad ønsker vekst enn menn, blant annet fordi det kan gjøre det

vanskeligere å kombinere familie og jobb. Samtidig finnes det kvinner som har vekstbedrifter. For å få kunnskap om hvordan utfordringer knyttet til work-life balance kommer til uttrykk når en har en vekstbedrift og om strategier for å møte denne typen utfordringer, er det interessant å se på hvordan disse kvinnene møter disse utfordringene. Vi har derfor kommet frem til følgende problemstilling:

Hvordan kan kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter balansere karriere og familieliv?

1.2 Hvordan problemstillingen skal besvares

Vi har valgt å sette oss inn i litteratur som etter vår mening er viktig for vår oppgave. Spesielt har vi satt oss inn i litteratur omkring temaet work-life balance, men også litteratur omkring vekst i virksomheter samt om det finnes et kjønnsperspektiv på entreprenørskap. Som et ledd i vår litteraturgjennomgang har vi også satt oss inn i tidligere forskning som kan bidra til å gi et svar på vår problemstilling.

Vi har fått tilgang til en kvantitativ undersøkelse gjort av Nordlandsforskning i Bodø, og vi vil bruke denne til å analysere deskriptiv statistikk, samt gjøre korrelasjons- og regresjonsundersøkelser. Dataene som er samlet inn av Nordlandsforskning er basert på en spørreundersøkelse der målgrupper er kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter. Deler av denne undersøkelsen passer inn i vår oppgave, og vi har blant annet brukt data fra den for å se hva som spiller inn for disse kvinnelige entreprenørers holdninger til vekst.

Videre har vi valgt å intervju syv entreprenører, da for å få innsikt i hva de tenker omkring vekst, i tillegg til tanker de har omkring et kjønnsperspektiv på entreprenørskap. Vi vil i hovedsak bruke intervjuene med entreprenørene for å få innsikt i hvordan de kombinerer arbeid med familieliv, og hvilke utfordringer og erfaringer de har gjort seg når det kommer til work-life balance.

1.3 Begrepsavklaringer

Vi ønsker å gå inn på begreper vi blir å bruke gjentatte ganger i oppgaven, og hva vi legger i dem, slik at leseren kan få en bedre forståelse for hva vi ønsker å legge vekt på.

Begrepsavklaringen kan komme til nytte dersom vi vektlegger andre elementer enn hva andre kanskje velger å gjøre. På denne måten ønsker vi å minimalisere eventuelle misforståelser.

Entreprenøren – Det finnes flere ulike definisjoner på begrepet entreprenør og hva det innebærer. En av de første som definerte begrepet var Schumpeter. Adam et al. (2001) skriver at Schumpeter mente at entreprenøren var et menneske som skilte seg ut fra vanlige

bedriftsledere, og var spesielt interessert i å introdusere nye ting. Vi vektlegger at entreprenøren ønsker å skape noe nytt og/eller å videreutvikle noe eksisterende (Ucbasaran et al., 2003), og dette støtter med andre ord Schumpeters definisjon på begrepet. Når vi videre i oppgaven skriver «entreprenører» mener vi de kvinnelige entreprenørene som har startet opp sin egen virksomhet, men også kvinner som har startet opp virksomheter i team med andre og kvinner som har overtatt en familieeid virksomhet.

Vekst – For at en entreprenør skal oppnå suksess, er vekst en kritisk faktor (Wickham, 2006). Vekst henger ofte sammen med entreprenørens ambisjonsnivå, og det finnes flere gode grunner til å ønske vekst og hvordan type vekst man ønsker. Vekst kan defineres på flere måter, men når vi snakker om vekst mener vi endring i størrelse fra et tidspunkt til et annet. Dette kan for eksempel måles i hvor mange ansatte virksomheten har, eller ha finansielle- og organisatoriske faktorer. Det er mulig å ønske vekst i alle disse områdene samtidig, eller hver for seg. I neste kapittel går vi nærmere inn på vekst.

Work-life balance – Den enkeltes oppfatning av at arbeid og fritid er i balanse, og at det fremmer vekst i samsvar med den enkeltes nåværende prioriteringer i livet (Kalliath & Brough, 2008). Mer om work-life balance kommer i neste kapittel.

1.4 Oppgavens oppbygging

Vi har i dette kapittelet kommet med en introduksjon til oppgaven, og forklart hvorfor dette er et tema som er aktuelt og interessant for oss. Vi har kommet med en problemstilling, og for å kunne belyse denne på en best mulig måte har vi valgt å bruke kapittel 2 til å kartlegge litteratur omkring vekstbedrifter, hva som stimulerer til vekst og hva som kan hindre vekst. For å kunne forstå de faktorene som stimulerer til vekst i virksomheter eid av kvinner, har vi i videre valgt å ta for oss et kjønnsperspektiv på entreprenørskap og vekstbedrifter. Vi avslutter kapittelet med å gå i dybden på hva som menes med work-life balance, og vi vil presentere en modell av Jennings og McDougald (2007) for å forklare de utfordringer spesielt kvinnelige entreprenører møter i hjemmet, og hvilke konsekvenser dette medfører. Videre er kapittel 3 et metodekapittel, der vi tar for oss de metodene vi har valgt å bruke i denne undersøkelsen, og fordeler og svakheter ved disse. Vi evaluerer også undersøkelsens kvalitet. I kapittel 4 gis det en presentasjon og analyse av de kvantitative funnene, før vi i kapittel 5 gir en presentasjon av våre informanter, og vi legger frem våre kvalitative funn. En analyse av funnene våre opp mot litteraturen vil bli gjort i kapittel 6, før vi avslutter med kapittel 7 som vil inneholde konklusjon på problemstillingen, samt forslag til videre forskning.

2. Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil vi presentere litteratur som er betydningsfull for vår oppgave. Kapittelet vil først ta for seg vekst i bedrifter, der vi blant annet vil komme inn på faktorer som stimulerer til vekst, men også faktorer som hindrer vekst. Da vi har et kjønnsperspektiv på oppgaven vår, vil vi også greie ut om litteratur omkring forståelse av kjønn, samt hvilke forventninger som stilles til nettopp dette. Videre vil vi presentere litteratur omkring work-life balance, altså hvordan man kan balansere arbeid og familieliv. Vi vil også presentere en modell som forsøker å forklare de utfordringer som oppstår når man prøver å kombinere arbeid og familieliv, samt hvilke strategier man kan ta i bruk for å prøve å løse dette.

2.1 Vekst i bedrifter

Det har vist seg å være viktige forskjeller med tanke på hvordan menn og kvinner ønsker at bedriften skal vokse, til tross for at det ser ut om mannlige og kvinnelige entreprenører er like interessert i å ønske vekst (Cliff, 1998). Selv om nyere forskning viser at kvinner virker mindre opptatt av vekst i virksomheten enn menn (Isaksen og Kolvereid, 2005), har vi likevel de siste årene sett en positiv økning i antall vekstbedrifter eid av kvinner. Det viser seg likevel at kvinner er underrepresentert når det gjelder høy-vekst-bedrifter. Spilling (2006) har en påstand om at vekst avhenger av entreprenørens innovative ferdigheter, men det finnes også flere andre teorier på dette.

2.1.1 Definisjon av vekst

Vekst er et resultat av entreprenørens ønske og evne til å dra nytte av det potensialet for å dyrke sin virksomhet. Ofte henger vekst sammen med entreprenørens ambisjonsnivå, og det finnes flere gode grunner til å ønske vekst. Et eksempel på dette kan være at entreprenøren gjennom selvrealisering ønsker personlig vekst, eller at en ønsker vekst for å kunne styrke virksomhetens posisjon i markedet og på denne måten bidra til å bli mer konkurransedyktig. Shane (2003) definerer vekst som en økning i virksomhetens sysselsetting eller salg. Han sier videre at vekst er viktig fordi nye virksomheter har en tendens til å starte i en svært liten skala av ulike grunner. Det viser seg at færre enn ti prosent av nye virksomheter ikke vil vokse noe i dimensjon, og at mindre enn fire prosent noensinne vil ansette mer enn hundre ansatte (Shane, 2003). Undersøkelser viser at det er ulikheter når det kommer til hvordan kvinnelige og mannlige entreprenører tenker om vekst. Kvinnelige entreprenører synes å være mer opptatt av risikoen som er forbundet med hurtig vekst enn mannlige, og har dermed en tendens til og bevisst ønske en langsom og jevn ekspansjon av virksomheten. Spesielt for

kvinnelige entreprenører er dessuten at personlige hensyn synes å overstyre økonomiske hensyn når det gjelder beslutningen om vekst (Cliff, 1998).

For at en entreprenør skal oppnå suksess, er vekst en kritisk faktor (Wickham, 2006). Vekst kan defineres på ulike måter, og det kan vektlegges ulike faktorer. Disse faktorene kan for eksempel være finansielle, organisatoriske eller antall ansatte. Det er mulig å ønske vekst i alle disse områdene samtidig, eller hver for seg. Likevel kan det diskuteres hva som egentlig er vekst. Er det snakk om vekst hvis omsetningen øker, men at man samtidig må kutte i antall ansatte? Enn hvis man har en organisatorisk vekst, men minkende omsetning – er det da snakk om vekst? Det vil være opp til den enkelte entreprenøren å bestemme hva han eller hun legger i begrepet vekst, i tillegg til at han eller hun må gjøre seg opp en mening i hvilket område man ønsker å oppnå vekst. Når vi i denne oppgaven skriver om vekst, er vår oppfatning av vekst en økning både i omsetning og i sysselsetting – og at vekst innebærer at det blir en større virksomheter å lede. Dette vil også sannsynligvis føre til mer arbeid og mer ansvar enn med en mindre virksomhet.

Selv om det kan være ønskelig å vokse på flere områder, vil likevel den økonomiske situasjonen til entreprenøren spille en stor rolle. Det er nemlig slik at det kreves en god del kapital for å kunne utvide virksomheten. Flere undersøkelser viser at menn i større grad enn kvinner er flinkere til å skaffe seg kapital, og det viser seg at det finnes en sammenheng mellom hvor mye kapital som er investert i virksomheten og hvor mye virksomheten vokser (Alsos et al., 2006). Man ser likevel at dersom kvinner i like stor grad klarer å skaffe like mye kapital som menn, vil også virksomheter som er eid av kvinner vokse i like stor grad som menns (Alsos et al., 2006).

Det har, som vi har nevnt tidligere, vært gjort undersøkelser som viser at mannlige og kvinnelige entreprenører tenker ulikt når det kommer til vekst. Som Cliff (1998) nevnte ser det ut som om at kvinnelige entreprenører lar personlige hensyn komme før økonomiske hensyn når det kommer til å ønske vekst eller ikke. Vi ser likevel at faktorer som stimulerer til vekst hos kvinnelige entreprenører, kan være de samme som gjør at menn ønsker vekstbedrifter.

2.1.2 Faktorer som stimulerer til vekst

Som vi har vært inne på tidligere kan entreprenørens innovative ferdigheter forklare vekst i en virksomhet (Spilling, 2000). For at en virksomhet skal oppnå fortinn foran andre virksomheter, skriver Widding og Jenssen (2008) at kunnskap er den ressursen som er

viktigst. Ikke uventet har erfarne entreprenører opparbeidet seg en del kunnskap i løpet av årene og derfor også knyttet viktige kjennskap til mennesker som har de ferdighetene som er nødvendige for å oppnå vekst. En uerfaren entreprenør derimot, må bygge opp og utvikle disse, noe som tar lang tid.

Kunnskapen er som nevnt nødvendig for å lede virksomheten til og gjennom en vekstperiode, noe som blir ansett som en suksessfaktor. Dersom ikke entreprenører har den kunnskapen og kompetansen som er nødvendig, er det kritisk at hun evner å se dette og skaffe nødvendig kunnskap hos andre. Chell og Haworth (1992) mener at et kjennetegn ved en entreprenør i en virksomhet i vekst er at han eller hun allerede i etableringsfasen hadde et sterkt ønske om vekst. Der er også mulig å utvikle seg selv, og å lære seg nye ferdigheter underveis i en prosess. På denne måten kan en entreprenør som i utgangspunktet ikke har noen kunnskap om å lede en vekstbedrift, likevel gjøre denne jobben bra.

Som nevnt tidligere, har det vært vist at det er forskjeller på kvinnelige og mannlige entreprenører når det kommer til vekst. Der menn spesielt vektlegger kvantitativt rettet fokus på vekst og vekst i økonomiske faktorer, er kvinnelige entreprenører i større grad opptatt av de sosiale faktorene og det kvalitative aspektet (Kahn et al., 1988). Dette blir også støttet av Brush (1992) som poengterte at kvinnelige entreprenører ønsker en mer diversifisert vekst, i stedet for økonomisk vekst.

Fra en undersøkelse gjort av Davidsson et al. (2006), kommer det frem at det spesielt er noen faktorer som stimulerer kvinnelige entreprenører til vekst. Dette er blant annet selvstendighet, kontroll og personlig inntekt. Selvstendighet er viktig for kvinnelige entreprenører, da en økt frihetsfølelse påvirker vekstambisjonene i en positiv grad. Økt selvstendighet fører også til at kvinnelige entreprenører føler de har mer kontroll over virksomheten (Davidsson et al., 2006). I den samme undersøkelsen kom det frem at den største motivasjonsfaktoren for mannlige entreprenører var trivsel hos de ansatte. Det betyr ikke at kvinnelige entreprenører ikke setter ansattes trivsel høyt, men undersøkelsen viser som sagt at dette ikke er den motivasjonsfaktoren som vektlegges høyest.

Som vi har vært inne på fokuserer mannlige entreprenører i større grad enn kvinner på kvantitative aspekter. Man kan forstå dette som om at kvinnelige entreprenører ikke er like opptatt av økonomisk vekst som menn, men det viser seg likevel at kvinner blir mer motivert for vekst når den personlige inntekten økes (Davidsson et al., 2006).

Balstad et al. (2006) kommer inn på flere faktorer som er viktig for en entreprenør i en vekstfase. Deriblant må entreprenøren ha selvironi og selvinnsikt, gode lederegenskaper, motivasjon og kunnskap om markedet i tillegg til å bygge gode team. Entreprenøren må også se behovet for endringer for å kunne håndtere vekst, være oppmerksom på at økt vekst fører til økt kompleksitet og ha evnen til å tilnærme seg ulike roller. Det er likevel viktig å få frem at det dette er noe som kan variere mellom ulike personer, og ikke nødvendigvis mellom kvinner og menn.

2.1.3 Faktorer som hindrer vekst

På samme måte som vi anser det som interessant å se på faktorer som stimulerer til vekst, er det også viktig å komme inne på faktorer som kan hindre vekst i virksomheter. Her vil det spesielt være interessant å se på hva som hindrer vekst hos kvinnelige entreprenører, men mange av disse faktorene er også hindringer for vekst hos mannlige entreprenører.

Mangel på erfaring og kunnskap har tidligere blitt sett på som en faktor som hindrer vekst, da spesielt hos kvinner (Alsos, 2006). Nyere studier viser derimot at det ikke finnes noen stor ulikheter i kompetansenivået når det kommer til kvinnelige og mannlige entreprenører (Ahl, 2002). Fra en undersøkelse gjort av Alsos et al. (2012) kommer det frem at bare 24 prosent av de spurte kvinnene mente de hadde den kompetansen som var nødvendig for å starte egen virksomhet, mens tallet for menn var på 42 prosent. Her er det likevel viktig å få med at dette ikke er et mål av den reelle kompetansen, men den kompetansen de selv mener de har.

Et annet eksempel på faktorer som kan hindre vekst, er at det for kvinner finnes strukturelle barrierer i den forstand at de velger utdanning som gjør at de har lettere for å etablere tjenestebedrifter i større grad enn produksjonsbedrifter (Alsos og Ljunggren, 2006). Det kan være vanskeligere å få finansiert tjenestebedrifter enn produksjonsbedrifter, både når det kommer til offentlig og privat finansiering, blant annet fordi det er færre aktiva for finansieringssyter å ta pant i.

En annen faktor som spiller inn når det kommer til vekst, er kapital, eller mangelen på kapital (Alsos og Ljunggren, 2006). Studier gjort av Alsos et al. (2006) viser at menn og kvinner har lik holdning når det kommer til finansiering og kapital. Forskjellen lå derimot på hvor mye kapital som var investert i virksomheten da virksomheten ble etablert. Det viser seg at mannlige entreprenører har lettere for å tilegne seg kapital, i forhold til kvinnelige entreprenører, selv om det virker som om de er like interesserte i og skaffe til veie nok kapital. Studien viste også at det var en sammenheng mellom investert kapital og vekst i

virksomheten (Alsos og Ljunggren, 2006). Det kom frem at virksomheter eid av kvinner vokste like mye som menns, dersom de klarte å få tak i like mye kapital. Det har blitt gjort lignende undersøkelser i andre land, og vi ser at funn gjort i blant annet Australia, er de samme (Watson, 2002).

Alsos og Ljunggren (2006) nevner at kvinner i større grad enn menn påtar seg ansvar for hjem og familie, og at dette kan vanskeliggjøre vekst i virksomheter eid av kvinner. Det kan være at kvinnelige entreprenører er usikker på hvordan de skal kombinere rollene de har i hjemmet med de rollene de må ha på jobb, da de ikke ønsker å nedprioritere verken det ene eller det andre. En undersøkelse gjort av Jennings og McDougald (2007) viser at menn i mye større grad enn kvinner klarer å legge fra seg «hjem og familie» når de er på jobb, mens kvinner derimot «alltid» har privatlivet i bakhodet, det vil si at kvinnene tar telefonen når barna ringer selv om de er på jobb. Dette kan bidra til at arbeidskapasiteten ikke alltid er på topp, noe som kan senke vekstambisjonene.

2.2 Kjønnsperspektiv på entreprenørskap og vekstbedrifter

I ett land som Norge, med relativt høy likestilling, er andelen kvinner som var involvert i tidligfaseentreprenørskap i 2011 på 29,5 prosent. Regjeringen hadde en målsetning om 40 prosent andel innen 2013, men likevel viser det seg at mange ikke tar steget fullt ut og blir selvstendig næringsdrivende. Dette er til tross for at omtrent 50 prosent av kvinnene ser på entreprenørskap som en god karrierevalg (Alsos et al., 2012). Videre viser forskning at mange av de kvinnene som faktisk har tatt steget og blitt entreprenører, nøyer seg med å eie en mindre virksomhet enn menn (Cliff, 1998; Alsos et al., 2006). Den samme forskningen viser at kvinnelige entreprenører ønsker vekst på lik linje med mannlige, men at de har mindre erfaring, mindre frihet fra annet ansvar og mindre villig til å måle suksessen ut fra størrelsen på virksomheten. For å kunne forstå de faktorene som påvirker vekst i kvinners bedrifter, velger vi å ta et kjønnsperspektiv på entreprenørskap og vekstbedrifter. Vi vil i det følgende gå nærmere inn på hva et kjønnsperspektiv er, det vil si hvordan vi kan forstå kjønn i forhold til entreprenørskap.

2.2.1 Biologisk vs. sosialt kjønn

Dersom man skal se på kvinner som en homogen eller heterogen gruppe i forbindelse med vekstbedrifter er det viktig å få en forståelse av ulike måter å forstå kjønn. På den ene siden kan man skille kjønn biologisk. Det viser seg gjennom hvilke kjønnsceller hannkjønn og hunnkjønn produserer og man kan også se forskjeller i kroppsoppbyggingen og funksjon.

Men kjønnsforskere kritiserer denne vinklingen i forståelsen av kjønn og mener at biologien har vært med på å legitimere forskjellsbehandling mellom kvinner og menn (Grønli, 2007).

På begynnelsen av 60-tallet endret oppfattelsen av kjønn seg fra biologisk til å bli mer knyttet til sosiale roller (Levin og Trost 2005). Men kjønnsrollebegrepet forklarer ikke annet enn at man kan lære seg oppgaver eller velge å gjøre en rolle, noe som gjør at oppfattelsen av kjønn måtte videreutvikles. Dagens tolkning av kjønn fokuserer mer på faktorer som gjør at vi tenker at en mann er en mann og en kvinne er en kvinne. Her er kjønn sosialt skapt og begrepet kjønn gis innhold ut fra hvordan prosessene i samfunnet fungerer. Mens kvinnene før i tiden måtte gå med kjole eller skjørt, er man nå like mye kvinne om man går med langbukse. Forskere med mer biologisk perspektiv kritiserer den sosialt skapte vinklingen av kjønn for å glemme menneskets natur og for å drive politikk (Grønli, 2007).

2.2.2 Forståelse av kjønn

For å oppsummere kjønnsforskningen, eller kvinneforskningen, de siste tiårene nevner Berg (2002) tre faser som forklarer hvordan kjønn ble oppfattet i de respektive fasene og indikerer en ending i forståelsen gjennom tiden. De tre fasene har fått navnet ut fra hva som kjennetegnet fasens spesielle trekk; synliggjøringsfasen, selvrefleksjonsfasen og vitenskapskritisk fase.

I synliggjøringsfasen ser man på kjønn som en variabel, der variabelen er mann og kvinne. Fasen har fått sitt navn fordi kvinneforskningen i dette stadiet ble mer synlig i motsetning til tidligere hvor samfunnsforskningen hadde noe som Berg (2002:28) kaller: ”..kjønnsblindhet og usynliggjøring av kvinners liv.”

Selvrefleksjonsfasen var begynnelsen på å tenke kjønn som sosialt skapt. Det er prosesser i samfunnet som former menn og kvinner. Et eksempel på dette er at vi ”koder” jentebarn ved å kle dem i rosa og guttebarn i blått, noe som medfører en rekke symboler og symbolske handlinger som kan skille kjønnene fra hverandre. For eksempel at menn blir tolket som rasjonelle og kvinner som emosjonelle. Berg (2002) nevner at denne kjønnssymbolismen, som setter klare bilder på hva som er kvinne og mann, kan få alvorlige konsekvenser. Dette kommer av at det settes likhetstegn mellom rasjonalitet og fornuft. Fasen er derimot ikke dekkende siden den ikke forklarer de forskjellene det er blant kvinner, og gjør det derfor nødvendig med et poststrukturalistisk feminisme perspektiv, noe som den siste fasen forklarer.

Den siste av fasene er vitenskapskritisk fase. Flere har pekt på at entreprenørskapsbegrepet er kjønnnet, noe som betyr at vi for eksempel kaller mannlige entreprenører som «entreprenøren», og dersom det er snakk om kvinnelige entreprenører vil disse betegnes som nettopp «kvinnelige entreprenører» (Ahl, 2002; Berg, 2002). Med andre ord er entreprenørskapsbegrepet mannlig kodet, noe som resulterer i at kvinnelige entreprenører derfor blir betegnet som «de andre». Her tolkes kjønn som en prosess (poststrukturalistisk feminisme). Man forstår da kjønn som foranderlig gjennom tid og sted, og at hvert kjønn ikke tilhører hver sin homogene gruppe. Kvinner er forskjellige fra hverandre og menn er forskjellige fra hverandre. Der gir oss maskuline og feminine personer uavhengig av hvilket kjønn de er født med, selv om vi har en tendens til å knytte maskuline egenskaper til menn og feminine egenskaper til kvinner. Denne måten å se kjønn på er en videreutvikling av de to foregående fasene.

Når vi nå, ved bruk av poststrukturalistisk feminismeperspektiv, ikke bare skiller menn fra kvinner, men også kvinner fra kvinner, kan man se på hva som gjør at noen kvinner har et ønske om å jobbe for vekst i sine bedrifter mens andre bare ønsker å overleve. Er kvinnelige entreprenører med vekstambisjoner mer maskuline enn sine medsøstre? Kvinnelige ledere må i følge Ambles studie av kvinner i mannsdominerte yrker styre oppmerksomheten bort fra at de er kvinner, og at kvinner må være mannhaftig for å bli sett på som en dyktig leder (Amble, 2001).

Alsos og Ljunggren (2006) refererer til Ahl (2002) som viser at begrepet entreprenør forbindes med ord som konkurranseinstinkt, risikovillig og å bruke all sin tid i virksomheten. Dette skaper et skjæringsforhold med begrepene som de forbinder med mor, nemlig kvinne, tilstedeværelse, trygghet og så videre. Morris et al. (2006) foreslår at kvinner er mer opptatt av å finne en balanse mellom de kravene man har fra jobb, familie og privatliv, og at de derfor får en slags motstand mot vekst. På den andre siden viser det seg at menn oftere har større virksomheter (Cliff, 1998; Alsos et al., 2006), søker mer finansiering (Alsos et al., 2006) og oppnår mer inntekt enn kvinner. Vil det da si at kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter er mer lik menn i deres strategier for å oppnå balanse enn andre kvinner? Dette kommer vi inn på senere i dette kapitlet.

2.2.3 Forventninger til kjønn

Man kan reflektere over om det er forventninger i samfunnet som får oss til å handle som vi gjør. For eksempel fant Kirkwood og Tootell (2008) ut at kvinnelige entreprenører ofte følte

skyldfølelse hvis de benyttet seg av en barnepike for å passe barna mens de selv var på jobb. Skyldfølelsen kom av at det var forventet at kvinnen skulle ta det daglige omsorgsarbeidet. Ønsket om å eie egen virksomhet førte til at kvinnene i undersøkelsen likevel fant en måte å løse dilemmaet på. Dette indikerer at behovet for å gjøre oppgaven selv ikke nødvendigvis er der i så stor grad, men at det er forventningene som styrer, og dermed også en frykt for hvordan andre reagerer på at man velger bort noen av omsorgsoppgavene til fordel for arbeid.

Kvinner føler et press fra samfunnet om å gjøre det som er forventet, i større grad enn menn, og hvis man ikke greier det kan skyldfølelsen komme (Kirkwood og Tootell, 2008). Forøvrig hadde mennene i undersøkelsen ikke denne skyldfølelsen fordi de bidrar finansielt til barna, noe de også mente var forventet av dem. Dette synes å være den tradisjonelle tankegangen blant menn og kvinner, og viser at det forventes at kvinner skal være emosjonelle, mens menn er mer rasjonelle.

2.3 Work-life balance

Formålet med undersøkelsen vår er å finne ut hvordan kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter kan balanse mellom arbeid og familieliv, noe som vi i litteraturen gjerne blir omtalt som work-life balance. I dette delkapittelet vil vi komme inn på work-life balance og hva som vektlegges dette begrepet. Vi vil presentere en modell som vi skal bruke til å forklare de utfordringene og erfaringene som oppstår når man prøver å kombinere arbeid og privatliv, samt hvilke strategier man kan ta i bruk for å prøve å løse dette. Vi vil også komme inn på hvilke konflikter som kan oppstå nettopp når man prøver å kombinere arbeid og familieliv.

2.3.1 Konflikt eller balanse?

I litteraturen blir det brukt ulike betegnelser på hvordan man kombinerer arbeidsliv og hjemmeliv. Ordet ”work-family conflict” gjentar seg og umiddelbart oppfatter vi det som et negativt ladet ord, som om at alle som må kombinere arbeid og privatliv oppfatter dette som en konflikt. Vi får en indikasjon på at det er to motpoler vi har med å gjøre. Ordet ”work-life balance” inneholder en mer nøytral oppfattelse og gir oss et inntrykk av at man må finne en vei som balanserer de to sfærene for å oppnå harmoni. Lubberink et al. (2013) fant ut i sin studie at jo mer harmoni entreprenørene hadde i samspillet mellom arbeid og privatliv, jo mer fornøyd var de. Det er her ordtaket ”det er ikke hvordan du har det, men hvordan du tar det” gjør seg gjeldende.

Bull (2010) bruker betegnelsen ”work-family conflict” (WFC). Kalliath og Brough (2008) opererer med betegnelsen ”work-life balance” (WLB) for å inkludere virksomhetsledere som

ikke er foreldre og de som gjør andre aktiviteter som sport og reiser. Jennings og McDougald (2007) utformet en modell (se lengre ned) og bruker termen ”work-family interface” (WFI) når de forklarer at dette området er viktig i entreprenørskapsforskning og teori, men WFC når de beskriver den med utgangspunkt i strategier som fører til vekst eller ikke. Denne modellen skal vi se nærmere på nedenfor.

Kalliath og Brough (2008:326) har definert WLB som følger:

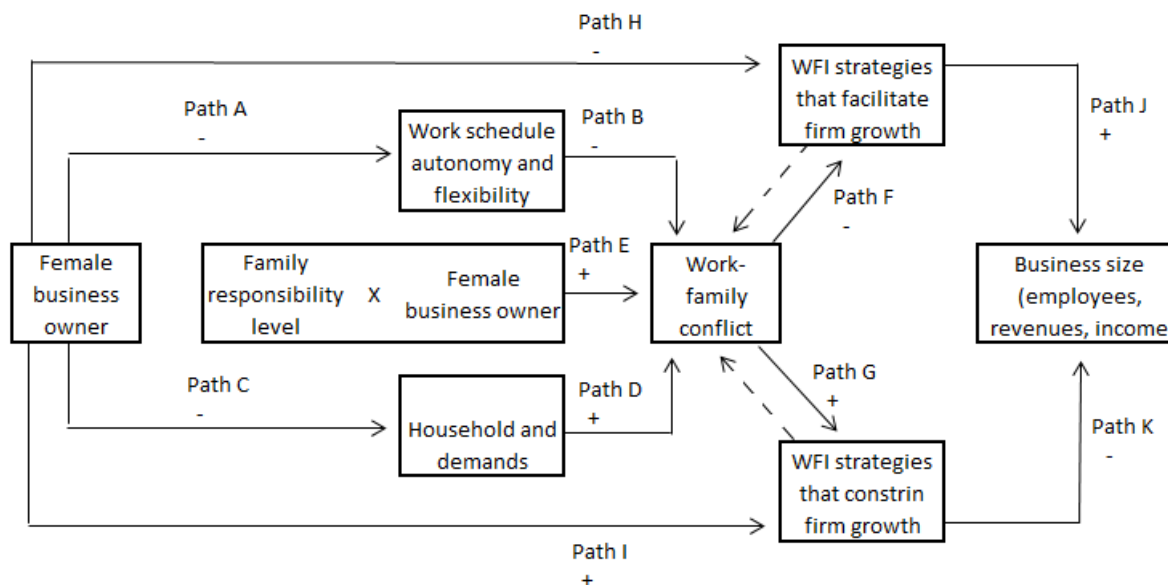
«Work–life balance is the individual perception that work and non-work activities are compatible and promote growth in accordance with an individual’s current life priorities».

Forfatterne har tatt høyde for at kjernen i WLB er hvordan du oppfatter balansen. De mener også at ordet ”balanse” er bedre å bruke i forskningssammenheng hvis man skal måle den, i stedet for ”konflikt” eller ”tilrettelegging” som kan ramme inn spørsmålene. Videre bemerkes det at oppfattelsen av balanse kan endres over tid. Dette gjør at definisjonen fanger opp de ulike fasene man vanligvis går gjennom i livet. En periode i livet har man små barn som krever sitt i hjemmet, mens andre perioder kan det være en fritidsaktivitet som man vil prioritere. Det samme gjelder i virksomheten da man i perioder kanskje må jobbe mye for å lede bedriften dit man vil ha den. I henhold til vekst mener de at en god balanse fører til positiv vekt og utvikling både i hjemmelivet og arbeidslivet (Kalliath og Brough, 2008).

Som nevnt tidligere i oppgaven benytter vi oss at et poststrukturalistisk feminisme perspektiv som viser at ikke bare kjønnene er forskjellige, men kvinnene er også forskjellige seg i mellom. Noen har barn mens andre har det ikke, noen liker å reise og drive med sport mens andre liker å sitte i sofaen i fritiden. Dette gjør at WLB passer best i vår oppgave.

2.3.2 Entreprenørens utfordringer og erfaringer

Entreprenørskapsforskningen har tidligere fått kritikk for manglende fokusering på entreprenørens virkelig utfordringer og erfaringer (Jennings og McDougald, 2007), der spesielt arbeid og familiekombinasjonen ikke nevnes stort. Jennings og McDougald (2007) har derfor utformet en modell (se Figur 1) som blant annet forklarer kvinnelige entreprenørers utfordringer i hjemmet, noe som ofte fører til at kvinner ofte velger ”overlevelsesstrategier” som hindrer virksomhetene deres i å vokse.



Figur 1: Proposed Effects of Gender Differences in Entrepreneurs WFI experiences and coping strategies on Business Performance (Jennings and McDougald, 2007;5).

Modellens utgangspunkt er å finne ut av hvorfor det er en vedvarende forskjell i hvor mye mannlige og kvinnelige entreprenører yter i sine virksomheter. Forfatterne understreker at WFI gjelder for både mannlige og kvinnelige entreprenører, men ikke i like stor grad for menn. De nevner også at erfaringer og strategier kan gi fordelaktige, i tillegg til skadelige effekter på entreprenøren og virksomheten, men at det er forskjeller på hvordan menn og kvinner opplever det, som får konsekvenser på hvor mye de yter i virksomheten.

Modellen viser flere elementer som kan øke kvinners WFC. Det er i hvor stor grad de kan bestemme over og ha en fleksibel arbeids-timeplan, opplevelsen av hvor mye tid man må bruke på husarbeid og omsorgsoppgaver samt hvor mange de er i husholdet.

Forfatterne kom fram til at kvinner ofte ikke kan bestemme mye over egen timeplan, blant annet fordi de har valgt en bransje som ikke gir rom for dette. For eksempel må en butikk forholde seg til åpningstider og hvis entreprenøren gjør mye av arbeidet i butikken selv, må hun være tilstede til stengt tid. Personer som føler de har liten kontroll og fleksibilitet over timeplanen vil føle en økt grad av WFC. Dette stemmer overens med studien til Davidsson et al. (2006) som vi har vært inne på tidligere, der selvstendighet, og dermed økt kontroll, er en av hovedmotivasjonene for kvinnelige entreprenørers vekstambisjoner (Davidsson et al., 2006).

Videre oppgir kvinnelige entreprenører at de bruker mer tid på barna og husarbeid enn menn (Alsos og Ljunggren, 2006). Det at kvinner i større grad enn menn tar på seg ansvar for hjemmet, er med på å skape en konflikt mellom hjem og arbeid. Jo høyere man opplever krav om tidsbruk i hus og hjem, jo større er derfor oppfattelse av WFC. Dette gir en tidsbasert konflikt fordi man må oppgi tid og involvering på jobben for å utføre forpliktelser i hjemmet.

Til sist viser det seg at kvinnelige entreprenører ikke velger bort barn for å fokusere mer på virksomheten, men på lik linje med menn forsøker de å gjøre begge deler (Jennings og McDougald, 2007). Derimot påvirker antall personer i husholdet grad av WFC for kvinnelige entreprenører fordi kvinner føler at det oppstår en økende konflikt mellom arbeid og familieliv jo flere personer det er i hjemmet. Dette synes å ikke påvirke mannlige entreprenører i like stor grad.

Ut fra grad av WFC velger man strategier som begrenser eller forenkler vekst i virksomheten og siden kvinner ofte opplever høy grad av konflikt velger de strategier som begrenser veksten, som viser seg i størrelsen på bedriften. Jennings og McDougald (2007) antyder også at kvinner ofte velger strategier som minimerer veksten for å unngå konflikt, noe som indikerer at de ikke har opplevd konflikten fordi de unngår å sette seg i den posisjonen. Dette vil vi komme tilbake til senere.

2.3.3 Work-family conflict

Som Jennings og McDougald (2007) er inne på, kan det oppstå en konflikt mellom arbeid og familie dersom de begge krever så mye at det ikke lar seg gjøre å kombinere disse to (Edwards og Rothbard, 2000). Greenhaus og Beutell (1985) kommer inn på tre ulike typer konflikter mellom arbeid og familie; tidsbasert konflikt, belastningsbasert konflikt og adferdsbasert konflikt.

Tidsbasert konflikt viser seg når man innehar så mange forpliktelser og roller i de aktivitetene man har at tiden ikke strekker til. Det er begrenset hvor mange timer man har tilgjengelig i løpet av et døgn og det er ikke mulig å være på to steder samtidig. En leder for en virksomhet kan for eksempel oppleve perioder med større press, spesielt hvis ambisjonen er å ekspandere. Kanskje han eller hun må gjennomføre flere intervjuer for å kunne ansette flere eller være mer i kontakt med kunder og leverandører. Dette gjør at man må være mye borte fra hjemmet, på samme måte kan det et sykt barn gjøre at det er vanskelig å forlate hjemmet til fordel for virksomheten. Kirkwood og Tootell (2008) kom frem til at kvinnene ofte slet med skyldfølelse og at den var relatert til tidsbruken. Når de var hjemme følte de skyldfølelse fordi

de ikke brukte tiden sin i virksomheten. Lubberink et al. (2013) fant også ut at høye krav til arbeidstiden er en barriere for å oppnå harmoni.

Belastningsbasert konflikt er når man tar med seg de bekymringene man har på ett sted til det andre stedet. For eksempel kan stress på arbeidsplassen føre til stress i hjemmet. Dette kan føre til at man føler man ikke strekker til, på noen av stedene. Hvis en entreprenør har hatt en arbeidsdag med dårlige resultater, kan man gå hjem med en dårlig følelse som er vanskelig å legge fra seg når man kommer hjem. Da blir hjemmet belastet med samme følelse man hadde på jobben.

Adferdsbasert konflikt oppstår hvis det kreves en viss oppførsel på den ene plassen som ikke er forenelig med det som kreves i den andre. For eksempel sammenligner Ahl (2002) ord som man forbinder med femininitet på den ene side og entreprenørskap på den andre siden. Varm, øm og skånsom er eksempler på ord som er på den feminine skala, mens ord som sterk vilje, dristig og uavhengig er ord som forbindes med entreprenør og står i sterk kontrast med femininitet. Et eksempel på dette kan være at en kvinnelig entreprenør som også er mor, kan slite med hvordan hun skal skille de ulike rollene hun har. Menn har lettere for å skille mellom arbeid og privatliv, enn hva kvinner har (Jennings og McDougald 2007).

Konflikter som beskrevet ovenfor, vil kunne redusere balansen mellom arbeid og familieliv. For å beholde balansen mellom de to sfærene er det viktig å være bevisst på hvilke konflikter som kan oppstå. Vi ser at graden av konflikter avhenger av hvilket kjønn entreprenøren har og hvilke faser av livet de befinner seg i.

2.3.4 Kvinnelige entreprenører og work-life balance

Tall fra SSB viser at det i alt var 29 042 enkelpersonforetak etablert i 2011 og av disse var 17 555 mellom 25-44 år, altså omtrent 60 prosent. Av disse var 37,5 prosent kvinner (SSB, 2012). Vi vet at det i denne fasen av livet ofte er mye som skjer på det private plan, og det stiftes gjerne familier. Valget om å få barn eller ikke, og hvordan man i så fall skal håndtere familiesituasjonen, kan være avgjørende for når man velger å starte egen virksomhet (Kirkwood og Tootell, 2008). Videre viser forskning at det finnes kjønnsforskjeller i alle stadier av livet, men at denne forskjellen er størst i fasen der man har små barn (Martinengo et al., 2010). Familielivet kombinert med mange timer arbeid kan skape ubalanse, men det kan også være en nødvendighet for at man skal fungere i begge områdene. På den ene siden oppfattes som at virksomheten stjeler mye tid fra familien (Bull 2010), mens det på den andre

siden er familien som stjeler tid fra virksomheten. Det avhenger av hvordan entreprenøren selv behersker de to områdene.

Bull (2010) har analysert yrkesaktive kvinner med ansvar for barn og sammenlignet de i to regioner, skandinaviske land og Sør-Europa. Hun nevner at kvinner i Skandinavia ofte har arbeid som medfører mye stress, og jo mer stress man har jo mindre blir balansen mellom arbeid og familieliv. Dette på tross av at det tilrettelegges godt for å kombinere arbeid med familieliv. Selv om det finnes en slik tilretteleggelse finner flere det vanskelig å unngå å tenke på arbeid mens man er hjemme, noe som kan føre til misnøye fra de man har rundt seg. Derimot kan følelsen av lykke forsterkes hvis man har et berikende arbeid, selv om arbeidet er stressende og kan føre til konflikter på hjemmebane.

Kvinner gjør noe kjønnsmessig utradisjonelt og må tilpasse seg et maskulint miljø når de blir entreprenører. De må tre inn i den mannlige sfære og samtidig beholde sin kvinnelige identitet, sin rolle som kvinne og for de som har familie medfølger det roller som mor, kone, datter, søster og så videre. Kombinasjonen av disse sfærene gjør at kvinnene må streve for å oppfylle alle kravene – kjent som kvinners dobbeltarbeid (Alsos et al., 2010).

I en studie om norske leger, hvor hensikten var å forklare deres utbrenthet i forbindelse med individuelle faktorer, arbeidets egenskaper og interaksjonen mellom hjem og arbeid, kom det fram at for spesielt kvinner var denne kombinasjonen en sterk indikator på utbrenthet. (Langballe et al., 2010). Rothbard (2001) fant ut at hjemmeliv og arbeidsliv har en berikende og nedbrytende effekt. Hun fant ut at kvinner, mer enn menn, tenker over negative følelser og hendelser de har med seg fra hjemmet. Dessuten skiller menn mellom jobb og hjem som om at det ikke er et forhold mellom de to sfærene mens kvinner blander de to og derfor tillater seg å gruble om familierelaterte hendelser på jobben. Derfor blir jobben dominant for menn og familien dominant for kvinner. Jennings og McDougald (2007) mener også at kvinner opplever mer ubalanse mellom sfærene enn menn, og at de ofte bruker strategier som begrenser vekst i stedet for å øke den. Dette støttes også av Morris et al. (2006) som mener at kvinner er mer opptatt av å finne en balanse mellom de kravene man har fra jobb, familie og privatliv og derfor får de en slags motstand mot vekst.

2.3.5 Strategier for å oppnå work-life balance

Der det tidligere var normalt at én i familien tok seg av hus, hjem og barn, mens den andre var ute i lønnet arbeid, er det i dag blitt vanlig at begge er ute i fast arbeid. Det at begge er ute i fast arbeid, kan gjøre det lettere for den ene å velge å starte opp for seg selv, da inntekten

tillater dette. Typisk for familier der begge vil bygge karrierer er at de for eksempel utsetter å få barn, eller at de ansetter noen til å passe barna og til å få gjort unna husarbeid (Jennings og McDougald, 2007). Dette kan synes å være praktiske løsninger for å oppnå balanse, mens Edwards og Rothbard (2000) synes å ha strategier av mer mental karakter. Hvilken strategi man velger kan deretter vises i de valgene man tar omkring de praktiske utfordringene.

Edwards og Rothbard (2000) organiserer strategiene i seks ulike kategorier, deriblant segmentering, kompensasjon og ressuroverføring. Segmentering er en strategi som innebærer at man skiller jobb og privatliv fra hverandre, og man undertrykker tankene og følelsene man har i den verden man ikke prioriterer. Kompensasjon som strategi betyr at man blir sterkt involvert i den ene verdenen for å kompensere mot lite involvering i den andre.

Ressuroverføring refererer til at man overfører de personlige ressursene man har mellom jobb og familie. Det vil si at man for eksempel begrenser den psykologiske involveringen og tidsbruken i den ene verdenen for kunne være mer aktiv i den andre.

En entreprenør vil, som leder av egen virksomhet, i noen tilfeller bestemme og påvirke egen tidsbruk og involvering i virksomheten. Noen dager vil det være mye på timeplanen mens andre dager er det mindre å gjøre. Dagene kan også være noenlunde uforutsigbare da man som leder ofte må håndtere utfordringer som dukker opp i en annerledes grad enn en vanlig ansatt behøver å gjøre. Hvis man bruker segmentering som strategi vil det si at man for eksempel ikke er åpen for å ta telefoner hjemmefra mens man er på jobb og dermed ikke blir forstyrret i arbeidet. Men siden entreprenørens dager er forskjellige, kan man bruke strategien i forskjellig grad. De dagene man har mye å gjøre er segmenteringsstrategien høyst gjeldende, mens de dagene man har lite å gjøre kan man kombinere hjemmeliv mens man er på jobb. I dette tilfelle blir de rolige dagene hvor man kan kombinere hjemmeliv og arbeidsliv en slags kompensasjon for de dagene med mye arbeid og ingen involvering i hjemmet. Men det er ikke i alle tilfeller en ren segmenteringsstrategi kan la seg gjøre, da det kan by på en del praktiske problemer. Hvis både mor og far begge benytter seg av denne strategien vil det trolig oppstå konflikter ved anledninger der barn er syke og må hentes fra barnehage eller skole. Slik at her må det en ordning til som alle aksepterer for at det skal være balanse. Det kan være ordninger der man ”betaler seg fri” med hushjelp, barnevakt og lignende.

Videre vil en strategi hvor man overfører ressursene man har tilgjengelig mellom arbeid og familie kunne eksemplifiseres med at man har noen timer tilgjengelig på kvelden som man velger å benytte på jobb fremfor å være med familien. Entreprenøren med vekstambisjoner vil

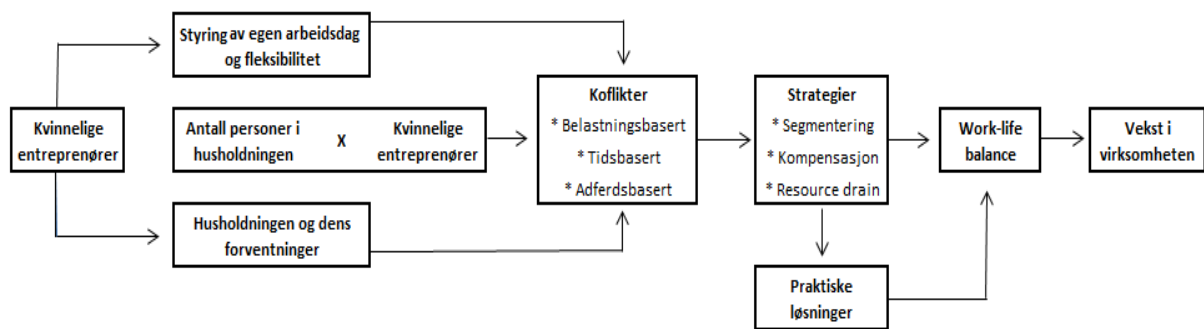
kanskje se mer verdi i timene brukt i virksomheten da det kan føre til mer penger i kassa og eventuelt lønnstimer spart på andre ansatte, enn ved å gjøre rent i huset. Dessuten kan det være en prioritering av hva slags oppgaver som man vil gjøre, i stedet for hva man må gjøre. I beste fall oppnår man den veksten man vil ha og derigjennom får en mestringsfølelse som forbindes med glede. Den gleden man får etter jobb kan smitte over til hjemmet. Derimot kan hardt arbeid også føre til at man blir sliten når dagen er over og man derfor ikke behersker de kravene som stilles fra hjemmet.

2.4 Oppsummering

Vi har i dette kapittelet gjort rede for den litteraturen undersøkelsen vår vil bygges på. Litteraturen bygger på tre deler – vekst i bedrifter, kjønnsperspektiv på entreprenørskap og work-life balance. Vi har vært inne på hva vekst er, hvilke faktorer som stimulerer til vekst og hvilke som kan hindre vekst. Vi har prøvd og sett dette fra både menns og kvinners side, men med et spesielt fokus på kvinnelige entreprenører.

For å kunne diskutere faktorer som påvirker kvinner som entreprenører spesielt, har vi også sett på hvordan vi kan forstå kjønn i forhold til entreprenørskap. Vi har skrevet om at forståelsen av kjønn har endret seg gjennom tiden, der dagens forståelse er at vi ser på kjønn som en prosess. Vi har likevel en tendens til å knytte forskjellige egenskaper til kjønn. Dette gjør at handlinger kan styres av forventninger snarere enn fysiologiske behov. Dette kan også gjelde valg knyttet til å skape en vekstbedrift.

Den siste delen har vært viet til work-life balance, og vi har vært inne på hva som ligger i begrepet work-life balance, og sett dette spesielt fra kvinnelige entreprenørers side. Vi har videre skrevet om de utfordringer som oppstår når man skal prøve å kombinere arbeid og familieliv, og hvilke strategier man kan ta i bruk for å prøve å løse dette. Vi har også presentert en modell som viser hvordan opplevelsen av konflikt kan få entreprenøren til å velge strategier som fører til eller begrenser vekst (Jennings & McDougald, 2007), og vi ønsker her å avslutte med en videreutviklet modell basert på litteraturen. Modellen vil bli en viktig del av vår analyse senere i oppgaven, der vi analyserer empirien opp mot litteraturen.



Figur 2: Analysemodell (Videreutviklet fra Jennings and McDougald, 2007)

Det neste kapitlet er oppgavens metodedel, der vi skal inn på hvilke metoder vi har valgt å bruke og hvilke fordeler og ulemper denne har. Vi vil også komme inn på ulike begreper som vi mener er viktig, samt en evaluering av oppgavens kvalitet.

3. Metode

I dette kapittelet vil vi redegjøre for valg av metode, og hvilke positive og negative sider som hører med disse. Vi vil dele inn kapittelet i to, da vi har valgt å bruke både kvantitativ og kvalitativ metode. Vi vil også redegjøre for noen begreper som vi mener er relevante, før vi til slutt vil gjøre så godt vi kan for å evaluere vår egen undersøkelses kvalitet.

3.1 Metode og begrunnelse for metodevalg

«Å bruke en metode, av det greske *methodos*, betyr å følge en bestemt vei mot et mål»

(Johannessen et al., 2011:33). Med andre ord handler det om innsamling av data, analysering og tolkning av den. I metodelæren skiller man vanligvis mellom kvantitative og kvalitative metoder for å studere et fenomen. Hvilken metode man anvender bestemmes av hva man studerer og vises ved hvordan data registreres og analyseres. En kvantitativ tilnærming i form av for eksempel et spørreskjema vil kunne kartlegge utbredelsen av fenomenet, det er altså statistikk og tall som står i fokus, og er godt egnet til å teste etablert teori (Johannessen et al., 2011). En kvalitativ tilnærming er derimot godt egnet til å utvikle ny teori, der vi for eksempel ikke har så god kunnskap fra før om sammenhenger og prosesser. I en kvalitativ tilnærming kan man få en forståelse av sosiale fenomener gjennom fyldige data om informantene og hvordan de opplever og reflekterer om sin situasjon (Thagaard, 2006). Vi har i denne undersøkelsen valgt å bruke både kvantitative og kvalitative metoder.

Kombinasjon av ulike metoder

Det har de senere årene blitt en økende interesse for å bruke forskningsmetoder som bygger på både positivistiske og konstruktivistiske epistemologier, og som kombinerer både kvantitative og kvalitative metoder i den samme undersøkelsen (Easterby-Smith et al., 2012). Det finnes de som mener at forskeren, ved å bruke en kombinasjon av ulike metoder innenfor den samme undersøkelsen, vil kunne øke undersøkelsens validitet og dens generaliserbarhet, mens andre mener det er praktiske begrensninger, som for eksempel forskerens kompetanse til å gjennomføre ulike metoder. Det finnes ulike måter å kombinere metoder på, men ideen bak er i følge Easterby-Smith et al. (2012) at forskeren skal kombinere kvantitative og kvalitative metoder for å samle inn data og for å analysere disse. Ved å bruke både kvantitative og kvalitative data, har vi mulighet til å se problemstillingen vår fra flere sider og perspektiver.

Det finnes flere måter å kombinere ulike metoder, som for *sekvensering* som handler om hvorvidt en metode skal brukes før den andre, og *dominans* som dreier seg om hvorvidt en

metode skal fokuseres mer på enn den andre, eller om de skal ha like mye fokus. Vi har valgt først å se på den kvantitative studien, for og på denne måten kunne få noen indikasjoner på hva som er viktig å få med seg i den kvalitative analysen. Den kvalitative studien vil bli viet mest oppmerksomhet i vår undersøkelse, da det med utgangspunkt i vår problemstilling vil være hensiktsmessig å bruke en kvalitativ tilnærming i form av casestudie for å få et nyansert og detaljert bilde av hva informantene våre tenker og hvordan de handler i gitte situasjoner. Dette er spesielt viktig for vår problemstilling da det ikke er forsket mye på tidligere, og dermed er et tema som vi ikke har mye forhåndskunnskaper om. Vi kan altså gjennom tekst og tale finne spesielle kjennetegn ved det fenomenet vi studerer (Johannessen et al., 2011). I vår undersøkelse utfører vi syv uavhengige intervjuer av kvinnelige entreprenører. Vi vil ha en komparativ fremstilling av casene, da hensikten er å sammenligne kvinnene i utvalget (Thagaard, 2006).

Vi vil utføre eksplorative undersøkelser som kan hjelpe oss å se kvinnelig entreprenørskap på en ny måte. Denne type undersøkelser kan brukes hvis fenomenet man studerer er forholdsvis ukjent eller at man ønsker utvidet kunnskap om fenomenet. Ved eksplorative undersøkelser kan man identifisere interessante problemstillinger som kan være nyttig å se på i framtiden (Johannessen et al., 2011).

Vi er klar over at enkelte motstandere av at man i forskningssammenheng kombinerer ulike metoder mener at man reduserer tilliten til undersøkelsen (Easterby-Smith et al., 2012), og at man ved en kombinasjon av ulike metoder kan føre til at ingen av dem blir gjort på en tilfredsstillende måte. Det er likevel flere fordeler med å bruke en kombinasjon av ulike metoder, og følge Grønmo (2004) kan dette gi mulighet for teorimangfold, og på denne måten *«bidra til en mer allsidig og nyansert belysning av de fenomenene som studeres og dermed gjøre det mulig å forstå disse fenomenene i lys av ulike teoretiske perspektiver»* (Grønmo, 2004;56). Videre kan en kombinasjon av ulike metoder bidra til å øke undersøkelsens validitet (Grønmo, 2004; Easterby-Smith et al., 2012) ved at den samme problemstillingen blir belyst på flere sider, og man får et større mangfold av synspunkter.

3.2 Kvantitativ studie

Som vi har nevnt i kapittel 1, har vi valgt å bruke en undersøkelse gjort av Nordlandsforskning i Bodø. Vi har fått tilsendt spørreskjemaet som ble benyttet i undersøkelsen, samt tilhørende innsamlet data. Undersøkelsens formål var å undersøke kvinnelige entreprenører i unge vekstbedrifter. De skulle kartlegge holdninger til og

ambisjoner om fortsatt vekst, samt barrierer for vekst og konsekvenser av vekst.

Vi vil bruke den kvantitative metoden som supplement til den kvalitative undersøkelsen i oppgaven. Vi benytter oss av deskriptiv statistikk som beregning av frekvens, gjennomsnitt og median, samt visualisering i form av tabeller. For å analysere hvordan variablene forholder seg til hverandre gjennomfører vi også en korrelasjonstest og en lineær OLS regresjonsanalyse. Vår bruk av allerede innsamlet data har gitt oss mulighet til å analysere en del av problemstillingen i et større kvalitativt datamateriale i tillegg til de kvalitative analysene som er hovedfokus i oppgaven. Som Bryman og Bell (2007) skriver: det er ikke nødvendig å «finne opp hjulet på nytt», og man kan derfor bruke eksisterende data angående temaet man ønsker å undersøke for å spare tid.

3.2.1 Utvalg

«Å velge ut hvem som skal være med i en undersøkelse, er en viktig del i all samfunnsforskning, både i kvantitative og i kvalitative undersøkelser» (Johannessen et al., 2011:107). Det vil si at man må foreta en avgrensning av forskningsområdet, altså å velge seg et utvalg av en større populasjon som man studerer. Populasjonen er alle enhetene som resultatet av analysen knyttes til, mens utvalget er den gruppen med enheter som man samler data fra (Easterby-Smith et al., 2012). Populasjonen for denne undersøkelsen var kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter. Utvalget til spørreundersøkelsen er hentet fra Ravn info database. Det ble lagt ned noen hovedprinsipper for å komme med i utvalget. Det skulle minimum være en kvinnelig entreprenør i aksjeselskapet og det skulle være etablert i 2004, 2005 eller 2006. Virksomheten måtte i 2011 også ha en omsetning på minst 10 millioner kr per år og ha minst 10 ansatte for å bli definert som en vekstbedrift. Med kvinnelig entreprenør menes en kvinne som har en eierandel på minimum 10 prosent og som enten er daglig leder eller har en annen sentral rolle i bedriften, som for eksempel styreleder. Til slutt endte det opp med en liste på 223 kvinner som tilfredsstilte alle kriteriene. 160 av dem var daglige ledere og 63 hadde andre roller.

3.2.2 Datainnsamling

Spørreundersøkelsen ble gjennomført per telefon ved hjelp av et strukturert spørreskjema med hovedsakelig lukkede spørsmål, og noen åpne. Vi benyttet oss kun av de lukkede spørsmålene. Spørreskjemaet omfattet en rekke spørsmål knyttet til kjennetegn ved bedriften og entreprenøren, vekstambisjoner, holdninger til vekst, innovasjon, samt støtte fra familien. Siden det ikke er vi som har utformet denne spørreundersøkelsen er ikke alle spørsmålene

tilpasset vårt tema. Derimot har vi benyttet oss av de delene av undersøkelsen som omhandler holdninger til vekst og støtte fra familien i analysen.

Selve datainnsamlingen ble gjennomført per telefon. Den som ringte, tastet svarene inn i en web-basert spørreskjema-løsning. Undersøkelsen ble innledet med spørsmål om respondentens rolle og eierandel i bedriften. Respondenter som ikke lengre var eiere eller hadde en rolle i bedriften, eller der bedriften likevel ikke var nyetablert de aktuelle årene, avsluttet undersøkelsen etter dette. For å øke svarandelen ble respondenter som ikke svarte ved første anledning ringt opp flere ganger. Da vi fikk tilgang til datasettet var det fullstendige data på 87 kvinnelige entreprenører i utvalget, som vi benyttet i analysene. Det er 39 prosent av opprinnelig utvalg.

3.2.3 Mål

Som nevnt måtte vi velge blant de spørsmålene som var i undersøkelsen. De variablene vi benytter oss av er «Holdninger til fortsatt vekst», «Hjelp fra familien i bedriften», «Hjelp fra familien i hjemmet» og «Har du vært med i nyetableringer før du startet opp denne bedriften». Disse variablene presenteres nedenfor som henholdsvis avhengig variabel, uavhengig variabel og kontrollvariabel.

Avhengig variabel

Isaksen og Kolvereid (2005) hevdet at kvinner virket mindre opptatt av vekst i virksomheter enn menn. Men i denne undersøkelsen er det bare tatt med bedrifter som har hatt vekst derfor er det interessant å belyse disse kvinnenes holdninger til vekst. For å sette et mål og finne ut hvilke holdninger utvalget hadde til fortsatt vekst har vi slått sammen åtte spørsmål fra spørreundersøkelsen. I analysen ble spørsmålene lagt sammen og så delte vi på åtte, som er antall spørsmål. De spørsmålene som gir oss variabelen «Holdninger til fortsatt vekst» er: (1) En dobling av omsetningen i løpet av de kommende 5 år er bra for hele bedriften. (2) En dobling av omsetningen i løpet av de neste 5 år er bra for de ansatte. (3) En dobling av omsetningen i løpet av de neste 5 år er bra for eierne. (4) En dobling av omsetningen i løpet av de neste 5 år er bra for lokalsamfunnet. (5) En dobling i antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for hele bedriften. (6) En dobling av antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for de ansatte. (7) En dobling av antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for eierne. (8) En dobling av antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for lokalsamfunnet. Svarene ble gitt langs en 5-poengs Likert-skala fra 1= «helt uenig» til 5= «helt enig».

Uavhengig variabel

Som vi var inne på i kapittel 2 påpekte Alsos og Ljunggren (2006) at kvinnelige entreprenører bruker mer tid på barn og husarbeid enn menn, og at dette kan ha betydning for hvor mye tid de kan bruke i virksomheten og dermed arbeide for vekst. Derfor er det interessant å se om de kvinnelige entreprenørene i undersøkelsen som vi vet har hatt vekst, får hjelp av familien til nettopp dette slik at de kan ha et større fokus på virksomheten. Av de tilgjengelige spørsmålene som kan forklare kvinnelige entreprenørers holdninger til videre vekst og som kan gi oss noen føringer på hva som kan gi de en opplevelse av balanse, benyttet vi oss av spørsmål knyttet til hvor mye familien hjelper til i henholdsvis bedriften på den ene siden og hjemmet på den andre siden.

For å måle variabelen «Hjelp fra familien i bedriften» benyttet vi oss av fire spørsmål som vi beregnet gjennomsnitt av i den videre analysen. De aktuelle spørsmålene var: (1) Noen i familien trer inn for deg i bedriften når det trengs. (2) Noen i familien din hjelper til i bedriften uten å få betalt. (3) Familien din hjelper til i bedriften mer enn det som normalt sett kan forventes. (4) Familien din hjelper deg ofte med bedriften. Svarene ble gitt langs en 5-poengs Likert-skala fra 1=»helt uenig» til 5= «helt enig».

For å måle variabelen «Hjelp fra familien i hjemmet» benyttet vi oss også av fire spørsmål som vi beregnet gjennomsnitt av i den videre analysen. De aktuelle spørsmålene var: (1) Familien din hjelper deg ofte med husarbeidet. (2) Familien din gjør sin del av husarbeidet. (3) Familien din overlater en for stor andel av husarbeidet til deg. (4) Når arbeidet i bedriften blir veldig krevende, vil familien din gjøre mer av husarbeidet. Svarene ble gitt langs en 5-poengs Likert-skala fra 1= «helt uenig» til 5= «helt enig». Spørsmål 3 ble omvendt kodet fordi spørsmålsformuleringen har motsatt retning sammenlignet med de andre. Det betyr at spørsmålet ble rekodet slik at 1=5, 2=4, 3=3, 4=2, 5=1.

Kontrollvariabel

Med bakgrunn i at Widding og Jenssen (2008) sa at kunnskap er den ressursen som er viktigst når man skal oppnå fortrinn foran andre virksomheter, antar vi at dette også kan forklare holdninger til vekst. Vi har derfor tatt med spørsmålet om respondentene har erfaring ved at de har vært med i nyetableringer før de startet den virksomheten de har nå. Man kan anta at erfarne entreprenører har opparbeidet seg en del kunnskap i løpet av årene og derfor også

bygget et nettverk med mennesker som har de ferdighetene som er nødvendige for å oppnå vekst. En uerfaren entreprenør derimot, må bygge opp og utvikle disse, noe som tar lang tid. For å måle dette har vi tatt spørsmålet «Har du vært med i nyetableringer før du startet opp denne bedriften». Respondentene ble bedt om å svare «Nei» hvis de ikke har vært med i nyetableringer tidligere eller «Ja» hvis de har vært med på nyetableringer tidligere. Svarene ble kodet med 1=Ja og 0=Nei.

3.2.4 Undersøkelsens kvalitet

Det er avgjørende at innsamlet data er så god som mulig for at man skal klare å besvare problemstillingen. Dersom dataene bidrar til å besvare problemstillingen, er kvaliteten god (Johannesen et al., 2011). For å teste den kvantitative undersøkelsens kvalitet vil vi spesielt vektlegge to kriterier – reliabilitet og validitet.

Reliabilitet

I forskningssammenheng er det alltid av interesse å finne ut i hvor stor grad innsamlet data er pålitelig eller ikke. På fagspråk kalles dette reliabilitet, og kommer fra det engelske ordet *reliability* (Johannesen et al., 2011). Det finnes flere måter å teste dataens reliabilitet. En framgangsmåte er at flere forskere kommer fram til samme resultat (Johannesen et al., 2011). For vår del får vi testet resultatet av den kvantitative undersøkelsen ved at vi går i dybden på de funnene vi fikk ved at vi også utfører en kvalitativ undersøkelse.

Validitet

Validitet betyr gyldighet, og kommer av det engelske ordet *validity* (Johannesen et al., 2011). Validiteten forteller i hvilken grad det gis nøyaktig gjengivelse av forskningsresultatene som de er ment å forklare (Easterby-Smith et al., 2012). Validiteten deles inn i intern og ekstern validitet. En undersøkelse med god intern validitet vil påvise årsakssammenhenger og man vil da kunne beslutte at en påvirkning har effekt eller ikke. Det vil også si at alle andre forklaringer kan utelukkes (Johannesen et al., 2011). Ekstern validitet forteller om undersøkelsens resultater kan generaliseres eller overføres til andre settinger (Johannesen et al., 2011). For å generalisere funnene er det et viktig kriterium at utvalget er representativt fra populasjonen. Denne undersøkelsen hadde strenge utvalgskriterier og en svarprosent på 39 noe som styrker dens validitet. Undersøkelsen vil ikke være representativ for alle kvinner, men vurderes i forhold til hvor representativ den er for kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter. Vi har ikke hatt tilgjengelig data til å gjøre bortfallsanalyser, noe som kunne ha gitt mer informasjon om utvalgets representativitet.

3.3 Kvalitativ studie

Vi vil i dette delkapittelet komme inn på hvor stort utvalg vi hadde i vår kvalitative undersøkelse, samt hvilke kriterier informantene våre måtte oppfylle. Videre vil vi komme inn på hvordan datainnsamlingen har foregått og hvordan vi har gjennomført undersøkelsen, før vi forteller hvordan vi har analysert dataene. Vi vil avslutte med å kommentere svakheter ved intervju som metode.

3.3.1 Utvalg

Vi har valgt å bruke en strategisk utvelgelse av informanter da vi skulle finne ut hvem vi ønsket å ha med i undersøkelsen vår. En strategisk utvelgelse går ut på at man tenker gjennom hvilke målgruppe som må delta i undersøkelsen for at forskeren skal få samlet inn den data som er nødvendig (Johannessen et al., 2011). Det var derfor naturlig for oss å velge ut våre informanter ved å bruke en strategisk utvelgelse, slik at vi fikk informasjon om det som var relevant for oss.

Målgruppen vår var kvinnelige entreprenører som har vekstbedrifter, og dermed mye erfaring omkring vekstprosessen og hvordan dette foregår. Det var også et kriterium at bedriftene hadde en viss størrelse. Når det kommer til størrelse kan det måles på ulike måter, men vi valgte å sette et krav om at bedriften måtte ha minst åtte ansatte, i tillegg til at bedriftene ikke kunne ha flere år med røde tall i regnskapet. Videre ønsket vi å finne de informantene som kunne gi oss mest mulig informasjon som kunne være med på å besvare problemstillingen vår. Det vil si at vi var nødt til å få tak i informanter med familie, slik at vi kunne få informasjon som gikk på hvordan disse klarte å kombinere arbeid med familielivet. Med familie så tenker vi primært på den nærmeste familie, det vil si mann og barn.

Johannessen et al. (2011) skriver at det kan være vanskelig å bestemme hvor stort utvalget skal være før man begynner med selve datainnsamlingsprosessen, og hvor mange intervjuer som derfor er nok. Størrelsen på utvalget avhenger blant annet av om innsamlet informasjon er god nok til å kunne bidra til å besvare problemstillingen. Det er med andre ord ingen faste regler på hvor stort utvalget skal være, men en regel kan være at man samler inn data til man når et metningspunkt, det vil si at innsamlingen foregår så lenge den gir informasjon som er nyttig for forskeren. Vi endte opp med et utvalgt på syv informanter (se oversikt over disse i tabell 1 under), og følte at disse ga oss tilfredsstillende informasjon. Gjennom hele datainnsamlingsprosessen har vi vurdert om vi trengte flere informanter, men vi kom frem til at det ikke var nødvendig å få flere informanter da den informasjonen vi allerede hadde fått

kunne bidra til å besvare problemstillingen vår på en tilfredsstillende måte. Johannessen et al. (2011) skriver dessuten at de siste intervjuene ikke nødvendigvis vil gi så mye ny informasjon uansett, og at det dermed ikke er like nødvendig med veldig mange informanter. Vi har med andre ord valgt å fokusere på innsamlet data, i stedet for antall informanter i utvalget. Dette kommer også av at de som vi anser som interessant å intervju, har travle hverdager og det kan dermed være vanskelig å få aksess til dem. Temaet vi ønsket å snakke om er også relativt privat og sensitivt, noe som kan gjøre at de vi ønsker å intervju vegrer seg til å stille opp. For å få informantene til å stille opp har vi først valgt å sende de en informasjonsmail angående oppgaven vår, før vi senere har ringt dem opp for å snakke med dem og høre om de var villig til å stille opp. Vi sendte så en forenklet intervjuguide med de punktene vi ønsket å snakke om, slik at de var forberedt på hvilke spørsmål vi kom til å ta opp. Se tabellen nedenfor for å få en oversikt over informantene vi har brukt.

Tabell 1: Oversikt over informantene

INFORMANT	STILLING	BRANSJE		LOKALITET	STØRRELSE
Gunn Aas	Eier og daglig leder	Hud- og kroppspleie	Kvinnedominert bransje	Nordland	15 ansatte
Johanna Larsen	Eier og daglig leder	Andre helsetjenester	Kvinnedominert bransje	Sør-Trøndelag	9 ansatte
Rikke Bø	Eier og daglig leder	Frisørbransjen	Kvinnedominert bransje	Nordland	8 ansatte
Mari Isaksen	Eier og daglig leder	Bygg- og anlegg	Mannsdominert bransje	Nord-Trøndelag	19 ansatte
Lise Engen	Eier og daglig leder	Oppdrettsnæring	Mannsdominert bransje	Nordland	72 ansatte
Grete Rønning	Eier og økonomiansvarlig	Produksjon av metallkonstruksjoner og deler	Mannsdominert bransje	Nordland	34 ansatte
Randi Jensen	Eier og daglig leder	Bilforhandler	Mannsdominert bransje	Nordland	24 ansatte

3.3.2 Datainnsamling

Datainnsamlingen har i hovedsak blitt gjort ved intervju av syv informanter. For at informantene skulle føle at de var forberedt sendte vi dem en forenklet intervjuguide med de temaene vi skulle inn på. Vi forklarte også at intervjuguiden var utviklet på basis av vår litteraturgjennomgang, og at spørsmålene dermed ikke var tatt ut fra løse lufta.

Det at forskeren har en viss forforståelse for den problemstillingen han eller hun skal undersøke gjør at forskeren observerer og tolker innsamlet data på en annen måte enn hva andre forskere ville gjort. Det å ha forforståelse for det man undersøker, er altså sentralt for

hvordan innsamlet data blir tolket. Allerede ved observasjonstidspunktet kan mye bli oversett, i følge Johannessen et al. (2011). Dette kan man spesielt se på spørreskjema, da forskeren selv velger hva han skal spørre om, og dermed hva forskeren mener er viktig ved det aktuelle temaet. Forforståelsen er dermed basert på hans eller hennes erfaringer og oppfatninger.

Vår forforståelse kommer særlig fra vår litteraturgjennomgang tidligere i forskningsprosessen, der vi fikk da satt oss grundig inn i litteratur som var aktuell for problemstillingen. Vi er klar over at det på et tidlig stadium er lett å overse viktig informasjon, og derfor valgte vi tidlig å lage intervjuguider til alle våre informanter. Dette gjorde vi slik at vi lettere kunne holde fokus på det som vi mener kunne være interessante data for undersøkelsen vår. For at informantene våre skulle få forberede seg så godt som mulig, valgte vi å sende en forenklet intervjuguide til informantene våre i god tid før selve intervjuet. På denne måten kunne informantene få et bedre innblikk i hvor vi ville med oppgaven.

Som nevnt er kvalitative studier preget av direkte kontakt mellom forsker og informant. Relasjonen som etableres kan være avgjørende for kvaliteten på dataen (Thagaard, 2006). I vår studie er vi blant annet opptatt av hvordan informantene oppfatter relasjonen mellom arbeid og familieliv. Med andre ord vil vi komme inn på privatlivet til informantene, noe som kan være en utfordring å snakke om til mennesker man ikke kjenner. Utfordringen oppstår hvis informantene ikke forteller dens virkelig erfaringer eller pynter på sannheten for å fremstå perfekt. For å redusere disse utfordringene har vi forsøkt å skape en god atmosfære rundt intervjusituasjonen blant annet ved å utføre intervjuet der informanten ønsker å gjøre det. Vi har også hatt klare rammer på situasjonen og informert informantene om deres rettigheter før intervjuet begynte. Dette har vi gjort for å skape en fortrolighet i relasjonen mellom oss (Thagaard, 2006).

Easterby-Smith et al. (2012) deler data inn i primær- og sekundærdata, der primærdata er data som du selv innhenter til en spesiell undersøkelse, mens sekundærdata er data som allerede er samlet inn og presenter til et spesielt formål av andre.

Vi har samlet inn primærdata ved å bruke intervju. Det er i følge Johannessen et al. (2011) viktig å tenke gjennom hvorfor man ønsker å bruke kvalitative intervju, spesielt siden mange forskere nærmest tar det som en selvfølge at det skal brukes intervju. Dette var noe vi tenkte over, men fant det nødvendig å ta i bruk et kvalitativt intervju da vi trengte å gå i dybden på hvordan man kan balansere arbeid og familieliv. Johannessen et al. (2011) kommer også inn på noen punkter om hvorfor man skal velge å bruke intervju:

- Dersom man ønsker å få informasjon omkring informantens erfaringer og oppfatninger. Informanten får altså større frihet enn ved et spørreskjema
- Dersom man ønsker at informanten skal fortelle om en spesiell hendelse
- Dersom det kan være nødvendig for forskeren å improvisere underveis, og eventuelt endre spørsmål alt ettersom hvilken informasjon man får
- Dersom man ønsker å lære om og forstå sosiale fenomener, noe som kan være vanskelig å få frem ved å bruke spørreskjema

Et kvalitativt intervju kan ha ulike former, for eksempel et ustrukturert intervju, et semi-strukturert intervju og et strukturert intervju (Johannessen et al., 2011). Vi har valgt å bruke et semi-strukturert intervju for å kunne gjøre sammenligninger av informasjonen vi har fått fra de ulike informantene (Thagaard, 2006). Ved å bruke et semi-strukturert intervju kunne vi som forskere lettere holde fokus på akkurat det vi ønsket å undersøke, og få svar på de spørsmålene vi mente var nødvendige for å kunne besvare problemstillingen vår. Et semi-strukturert intervju gir også rom for å endre rekkefølgen på spørsmålene om det skulle være nødvendig, og det vil også være rom for oppfølgingsspørsmål hvis det skulle være aktuelt. Vi ønsket å legge til rette for at informantene kunne fortelle mest mulig selv og i den rekkefølgen de ønsket, da det også kan åpne opp for at informanten tar opp temaer vi ikke hadde tenkt på i forkant (Thagaard, 2006). Dersom informanten tar opp interessante tema som vi ikke hadde tenkt på i forkant, vil det kunne gi rom for utvidelse eller endring av de teoretiske antakelsene vi hadde gjort oss opp i forkant. Vi har utformet to intervjuguider, da vi har valgt å intervju kvinnelige entreprenører som har startet opp bedriften sin selv, og kvinnelige entreprenører som har tatt over familiebedriften. Intervjuguidene er bygd opp på samme måte, og tar for seg de samme temaene, men skilnaden er enkelte spørsmål som for eksempel går ut på hvorfor de valgte å starte opp/ta over, om det er de selv som har stått for størstedelen av veksten og så videre.

3.3.3 Gjennomføring

Når man skal gjennomføre et kvalitativt intervju er det i følge Johannessen et al. (2011) enkelte faktorer som bør tas hensyn til - tid, sted, etikette og kontroll. Dette er faktorer som vi ikke bare i forkant av intervjuene våre har tenkt nøye gjennom, men også underveis i intervjuene. For at omgivelsene skulle virke så normale som mulig for informantene våre, valgte vi å foreta alle intervjuene, bortsett fra ett, på informantenes arbeidsplasser. Dette innebar at vi var nødt til å reise til Stjørdal, Trondheim, Rognan og Fauske, da fire av våre

informanter holdt til på de stedene. Det at vi valgte å gjennomføre intervjuene på informantenes arbeidsplass, førte til at de følte seg mer trygg, noe som igjen resulterte i at de tok seg god tid til å besvare spørsmålene. Dersom intervju blir gjort på steder som for informanten er ukjent, kan det føre til at de endrer adferd fordi de blir usikre. Ett av våre intervju ble derimot gjort på et hotell i byen, og vi var spente på om det kunne føre til at stemningen ble annerledes enn den ville blitt dersom vi hadde møtt opp på informantens arbeidsplass. Vi ønsker likevel å få frem at det var informanten selv som lurte på om vi ville ta intervjuet på hotellet da hun likevel var i byen i jobbsammenheng, slik at vi senere slapp å reise til hennes arbeidsplass. Det viste seg at vi ikke hadde trengt å uroe oss for hvordan stemningen skulle bli, da informanten var blid, hyggelig og veldig imøtekommende, og vi tror ikke at stemningen oss i mellom ville vært noe annerledes om vi hadde gjennomført intervjuet på hennes arbeidsplass.

Da vi skulle foreta intervjuene måtte vi alltid tenke på dette med kontroll, spesielt siden informantene våre var eldre enn oss og dermed hadde flere år med utdanning, etterutdannelse og ikke minst erfaring. Det kunne hende vi følte at enkelte av informantene tok kontroll over intervjuet da de ble veldig engasjert, og at vi dermed ikke holdt oss til det som var av interesse for oss. Det viser seg likevel at det kan ha både positive og negative sider. På den positive siden fikk vi mye informasjon, der informantene fikk fortelle med egne ord og ble i mindre grad styrt av oss og de spørsmålene vi stilte. Dette gir igjen mer «riktig» informasjon da det ikke er ledet av forforståelsen som ligger i spørsmålsstillingene vi hadde laget, og at vi fikk informasjon som er «overraskende» og som vi selv ikke hadde tenkt å spørre om. Det vil også si at denne informasjonen kunne avvike fra litteraturen og dermed vår forforståelse. På den negative siden brukte mye tid på informasjon som i grunnen ikke var interessant for problemstillingen vår. Det var derfor nødvendig fra vår side og alltid prøve å opprettholde kontrollen så langt det lot seg gjøre, og dermed kunne føre informantene tilbake på rett spor.

For å dokumentere intervjuene, og for å unngå å gå glipp av verdifull informasjon, valgte vi å bruke båndopptaker, i tillegg til at vi også noterte underveis i tilfelle noe skulle gå galt med opptaket. Intervjuene ble i kort tid etter transkribert i sin helhet, da vi hadde det friskt i hva som ble sagt, hvordan stemningen var og så videre. Vi spurte informantene våre om de ville ha tilsendt et sammendrag av intervjuet slik at de fikk se over og eventuelt gjøre endringer dersom vi har misforstått noe, noe samtlige ønsket. De fleste syntes det var bra, mens ett par av informantene rettet opp i noen små misforståelser. Vi sendte en forenklet intervjuguide til alle informantene i god tid før intervjuet slik at de fikk se hva vi ønsket å komme inn på under

intervjuet. Intervjuguiden ble sendt via e-post, der vi også spurte om det var i orden at vi tok opp intervjuet på bånd, noe vi ikke fikk negative tilbakemeldinger om. Før hvert intervju spurte vi på nytt om det var i orden å ta opp intervjuet, noe informantene ikke hadde noe i mot. De viste også forståelse for at det ville gjøre det litt enklere for oss ved at vi slapp å notere alt underveis, i tillegg til at vi følte det bidro til å få en god dialog oss i mellom gjennom intervjuene.

3.3.4 Analysen

En viktig målsetting for kvalitative studier er å få en forståelse av det fenomenet man studerer. Det innebærer tolkninger av fenomenene, samt tolkninger av hvordan informanten tolker de. Hermeneutikken beskriver nettopp dette. Forskeren må fortolke informantenes handlinger gjennom å se etter et dypere meningsinnhold. Meningene må også forstås i den sammenhengen de er en del av (Thagaard, 2006). For eksempel kan oppfattelsen av balanse mellom hjemmeliv og arbeidsliv bestemmes av i hvilke stadier i livet man er i. Oppfattelsen kan for eksempel variere ut fra om man har barn, hvor gammel de er, om man er alenemor eller hvilken type jobb man har. Kvaliteten på vår tolkning av datamaterialet vil ha betydning for oppgavens reliabilitet (Thagaard, 2006). Dette vil vi komme tilbake til senere.

Easterby-Smith et al. (2012) kommer inn på at det er nødvendig å begrense innsamlet data før man begynner med analysearbeidet. Dette skal gjøre at det er lettere å jobbe med dataene, i tillegg til at de blir mer oversiktlig å jobbe med, noe også Johannessen et al. (2011) skriver. Som følge av primær- og sekundærdainnsamling satt vi igjen med en mengde data, og for å gjøre det lettere å jobbe med dataene måtte de derfor reduseres. Selv om det har blitt gjort noen endringer underveis, har vi likevel klart og hatt fokus på problemstillingen vår og dermed fått informasjon som er relevant for oss. Dette har også gjort det mulig å kunne gjøre en sammenligning av svarene senere, der det har vært nødvendig.

Av primærdata er intervjuene vi har gjort, og som kort tid etter gjennomførelse ble transkribert for å få en helhetlig og korrekt tekst. Som et resultat av dette satt vi igjen med et klart bilde av hva informantene våre ønsket å dele med oss, i tillegg til at analysen i minimal grad ble påvirket av oss personlig. Da transkriberingene var gjennomført, startet vi prosessen med å kode innsamlet data. Vi har kodet intervjuene for å organisere dataene i ulike kategorier. Dette er for å få en bedre oversikt over innsamlet data når vi senere skal analysere funnene våre opp mot teorien. Intervjuguiden vår var i hovedsak delt opp i fire deler – innledning, vekst, kjønn og work-life balance. Dette gjorde at kodingsprosessen og det å finne

begreper som kunne kategoriseres gikk bra. Kodingsprosessen besto i hovedsak av å lese gjennom de transkriberte intervjuene for å få en god forståelse for hvert av intervjuene, før vi deretter markerte med ulike farger for det som skulle representere samme kategori i hvert intervju. Vi skrev så ned hver kategori på et eget ark med stikkord fra intervjuene. For å styrke kodingsarbeidet gjorde vi kodingsprosessen hver for oss, for så å gå over hverandres kodinger for å tilføye der vi eventuelt hadde gått glipp av relevant informasjon.

Easterby-Smith et al. (2012) skriver at kodingsprosessen er en svært tidkrevende, men nødvendig prosess. Dette var noe vi erfarte, men vi så også at kodingen ga oss en god oversikt over det som ble sagt som kunne bidra til å løse problemstillingen vår. Med andre ord mener vi at selv om kodingen av kvalitative data er stor og tidkrevende, er den likevel nødvendig. Resultatet av analysen kan leses om i kapittel 5.

3.3.5 Svakheter ved intervju som metode

Siden vi har valgt å bruke intervju for å samle inn data som kan bidra til å løse problemstillingen vår, ser vi det nødvendig å sette oss inn i den kritikken som stilles mot det kvalitative intervjuet. Dette har vi gjort for å få innblikk i områder der vår undersøkelse kanskje ikke er like tilfredsstillende som den burde vært, og dermed kunne rettet opp i dette ved å ta i bruk andre metoder. Kritikken som rettes mot det kvalitative intervjuet er i følge Ryen (2002) at det ikke alltid er objektivt, troverdig, valid eller pålitelig, og at man må sikre seg. Derfor vil vi i underkapittelet under prøve å evaluere vår oppgaves kvalitet. Johannessen et al. (2011) kommer også inn på svakheter ved intervjuet, og skriver at forskeren kan styre funnene av undersøkelsen slik han eller hun selv vil. Spørsmål kan bli stilt på en slik måte at forskeren får spesielle svar, og/eller at forskeren tolker informasjonen på sin egen måte. Undersøkelsen kan ende opp med og ikke bli nøytral dersom forskeren har en partisk holdning til temaet han eller hun undersøker. Vi har vært så åpne som overhode mulig gjennom arbeidet med denne undersøkelsen. Vi har også prøvd å stille åpne spørsmål slik at vi ikke skulle lede informantene våre i en spesiell retning for å kanskje få de svarene vi selv ønsket, men heller latt de prate fritt så lenge de har holdt seg til temaet. En annen ting vi har vært bevisst på er at vi skulle være så nøytrale som mulig gjennom hele forskningsprosessen slik at undersøkelsen i så liten grad som mulig er påvirket av våre egne tanker og meninger. Vi har kommentert kvaliteten på undersøkelsen i delkapittelet under.

3.3.6 Undersøkelsens kvalitet

For å kunne besvare problemstillingen på en tilfredsstillende måte er det avgjørende at man klarer å samle inn så god data som mulig. Kvaliteten på dataene er god dersom de hjelper til med å besvare problemstillingen (Johannesen et al., 2011). Det finnes ulike måter å teste undersøkelsens kvalitet på, og i kvalitative undersøkelser vektlegges spesielt to kriterier – reliabilitet og validitet. Som vi skal komme inn på senere, finnes det ulike former for validitet. Grønmo (2004) kommer inn på at reliabilitet og validitet henviser til ulike forutsetninger for datakvalitet, og at de derfor utfyller hverandre. For at undersøkelsen skal ha høy validitet, må den også ha høy reliabilitet, og man kan derfor si at de er noe overlappende. Det er også et tredje kriterium, representativitet, som ikke er så vesentlig for en kvalitativ undersøkelse, men det er for vår del likevel naturlig å nevne den (Johannesen et al., 2011). Dette kommer av at vi har valgt våre informanter ut i fra en strategisk utvelgelse, og fordi vår utvelgelsesmetode kan påvirke generaliserbarheten i undersøkelsen. Selv om kanskje ikke oppgaven vår er statistisk generaliserbar, kan den derimot sies å være teoretisk generaliserbar. Det vil si at vi ikke kan si noe om hvor utbredt et fenomen, en sammenheng og så videre er, men vi kan si at den er mulig og at den finnes.

Reliabilitet

I forskningssammenheng er det alltid av interesse å finne ut i hvor stor grad innsamlet data er pålitelig eller ikke. På fagspråk kalles dette reliabilitet, og kommer fra det engelske ordet *reliability* (Johannesen et al., 2011). Reliabilitet dreier seg også om hvordan data som brukes, innsamlingsmetode og hvordan de blir bearbeidet og tolket. Johannesen et al. (2011) er inne på at man kan teste undersøkelsens reliabilitet for eksempel vel å gjøre den samme undersøkelsen på to ulike tidspunkt. Man kan si at reliabiliteten er høy hvis det er samsvar mellom data som ble samlet inn på tidspunkt en, men den data som fremkom av innsamlingstidspunkt to. Det kan likevel være vanskelig å gjøre den samme undersøkelsen flere ganger da det man ønsker å studere ofte endrer seg over tid, eller at undersøkelsen viser seg å være for vanskelig eller for lett til å kunne gjøres flere ganger. I følge Grønmo (2004) fremkommer dette spesielt i kvalitative undersøkelser.

Det finnes også andre måter å teste undersøkelsens reliabilitet på, og Ryen (2002) nevner spesielt tre måter som kan bidra til å øke reliabiliteten på:

- Ved å ta opp intervjuene på bånd.
- Ved å ta ulike forskere undersøke samme fenomen, og så sammenligne data.

- Ved å begrunne hvilke metode som er brukt ved datainnsamling, ved å legge frem større utdrag fra data, ikke bare oppsummeringer, noe vi for eksempel gjør ved å bruke sitater fra informantene våre.

Vi har i vår undersøkelse valgt å ta opp alle intervjuene med båndopptaker, og deretter transkribert dem i sin helhet kort tid etter. Vi har valgt å gjøre dette for å få en nøye gjennomgang av data og for å få med oss mest mulig. Vi har tilbudt alle våre informanter å få tilsendt et sammendrag av intervjuet slik at de selv kan gå gjennom det og eventuelt gjøre endringer om de syntes det var nødvendig. Dette var noe alle våre informanter ønsket, og vi fikk gode og konstruktive tilbakemeldinger på dette. I ettertid har vi også tatt kontakt med noen av informantene våre fordi vi var usikre på noe som ble sagt, og vi fikk dermed klarhet i utsagnene. Vi har på denne måten unngått misforståelser, og vi kan derfor si at det har bidratt til å sikre reliabiliteten i oppgaven vår.

Johannesen et al. (2011) nevner at man kan sammenligne våre resultater med tidligere undersøkelser. Dessverre har vi ikke klart å finne noen undersøkelser som viser hvordan kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter har klart å balansere arbeid med familieliv. Vi har derimot funnet informasjon på internett angående problemstillingen og sammenlignet dette med våre funn, i tillegg til å sammenlignet med andre studier der det har vært mulig. Vi ser at våre funn i hovedsak stemmer overens med informasjon vi har funnet på internett, og har dermed vært med på å bedre reliabiliteten så langt det har latt seg gjøre med tenke på tidsrammen på oppgaven vår.

Validitet

Validitet betyr gyldighet, og kommer av det engelske ordet *validity* (Johannesen et al., 2011). Hvorvidt innsamlet data er gyldig med tanke på problemstillingen som skal besvares, er et spørsmål som dukker opp i all forskning. «*Validitet i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad forskerens funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten*» (Johannesen et al., 2011:228). Hvis undersøkelsen og datainnsamlingen gir data som er ikke er relevant for problemstillingen er validiteten lav, mens den er høy dersom datainnsamlingen resulterer i det motsatte. Det finnes ulike validitetstyper, blant annet begrepsvaliditet, ekstern validitet og intern validitet.

I kvalitative studier er det gjerne et fenomen som skal studeres, og her kommer begrepsvaliditet inn. Begrepsvaliditet handler i hovedsak om hvorvidt forskeren klarer å måle

og fange opp det som undersøkes (Skog, 2004). Ekstern validitet dreier seg om de hvilke resultater man har fått gjennom undersøkelsen, og hvorvidt disse kan brukes i andre studier og sammenhenger. Intern validitet handler derimot om hvorvidt undersøkelsen er gjennomført på en måte som er tilfredsstillende (Johannesen et al., 2011).

Vi har søkt å sikre den interne validiteten ved å la våre informanter få innsikt i våre funn for at vi kunne få visshet om hvorvidt de kjente seg igjen i det eller ikke. Som vi har vært inne på tidligere, har vi latt informantene våre få lest gjennom et sammendrag av intervjuene, og de resultater vi har kommet frem til, slik at de for eksempel kunne se om de har blitt sitert riktig og om vi har forstått dem riktig. Når det er snakk om ekstern validitet kan generaliseringstemaet oppstå. Johannesen et al. (2011) er inne på at det ikke er mulig å statistisk generalisere de resultatene man har funnet i en casestudie, men vi kan derimot teoretisk generalisere dem.

3.4 Etikk

Som vi har vært inne på tidligere blir det alltid i forskningssammenheng stilt spørsmål om hvorvidt undersøkelsen er pålitelig og gyldig, men også hvorvidt undersøkelsen er gjennomført på en måte som er etisk korrekt eller ikke. Spørsmålet om etikk oppstår i følge Merriam (1998) ved to tidspunkter – ved innsamling av data og ved publisering av resultatene. For å unngå spørsmålet om hvorvidt undersøkelsen er gjort på en etisk riktig måte, bør forskeren gjennom hele forskningsprosessen ha noen punkter i bakhodet (Merriam, 1998). Forskeren må derfor

- Ikke bli overengasjert i den aktuelle problemstillingen.
- Overholde konfidensialiteten.
- Ikke bryte regler som omhandler anonymitet.
- Være forberedt på at det kan være noen som er spesielt interessert i å få tak i resultatet.
- Være klar over at det ikke skal være mulig å skille mellom undersøkelsens faktiske resultat og forskerens fortolkninger av dem.

Dette er punkter som vi gjennom hele forskningsprosessen har tenkt over. Spesielt siden oppgaven vår kommer inn på relativt private og sensitive problemstillinger har vi vært nøye med å presisere ovenfor informantene våre at de svarer på det de selv ønsker å svare på og at dersom det skulle være noe de ikke ønsker å svare på så, er det greit. Som nevnt tidligere, lot vi informantene våre få tilsendt en forenklet intervjuguide i forkant av intervjuene slik at de

kunne se gjennom det vi ønsket å snakke om. På denne måten fikk de også tid til å forberede seg, og tid til å gi oss tilbakemeldinger dersom de var noe de ikke ønsket å snakke om. Vi har også latt informantene få tilsendt sammendrag av intervjuene i kort tid etter gjennomført intervju, slik at de selv kunne lese gjennom og dermed gi oss en «godkjenning» på at vi bruker innsamlet data i oppgaven vår.

To av punktene Merriam (1998) tar for seg går ut på at man skal overholde konfidensialiteten og ikke bryte regler hva angår anonymiteten. Vi har tilbydd alle informantene å være anonym, i tillegg til at vi har forsikret de om at opptakene som ble gjort under intervjuene ikke vil komme i gale hender og at de vil slettes ved oppgavens innlevering. Vi vil på ingen måte henge ut informantene, men behandle dem og det de har sagt med respekt. Selv om informantene valgte å ikke være anonyme, vil vi likevel anonymisere de med bakgrunn i at de utleverer deres privatliv hvor også barn og partner er inkludert. Anonymiseringen av informantene skjer ved at vi lager fiktive navn på informantene og avgrenser bosted til hvilket fylke de bor og arbeider i. Vi vil heller ikke nevne navn på bedriften, men heller oppgi hvilken bransje de er i.

Det kan være lett for forskeren å tenke at det kun er ved datainnsamling at etiske regler og retningslinjer skal følges, men det er viktig at forskeren gjennom alle stadier i forskningsprosessen tenker gjennom etiske spørsmål. Vi har som nevnt tidligere brukt dybdeintervju som innsamlingsmetode, og det kan være vanskelig å forutse om det vil medføre fordeler eller ulemper for informantene. Dersom man ikke gir informantene riktig informasjon omkring studien og dens formål eller stiller spørsmål som ikke har noe med studien å gjøre, kan informantene i følge Merriam (1998) føle seg utilpass og ha vanskelig for å gi beskjed om at dette ikke er ønskelig å svare på da de kan føle seg presset. En annen ting med dybdeintervju er at informantene og forskerne ikke alltid er klar over hvilke reaksjoner som kan komme når studien blir offentliggjort, og det kan derfor få konsekvenser for dem på lengre sikt (Merriam, 1998). I vår oppgave har vi derfor prøvd å ta hensyn til uttalelser som på et senere tidspunkt kan få konsekvenser for våre informanter. Derfor har vi prøvd og unngått å bruke sitater som i ettertid kan slå tilbake på informantene.

3.5 Oppsummering

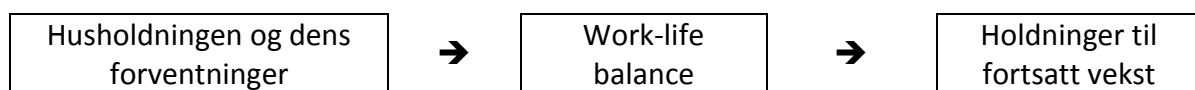
I dette kapittelet har vi tatt for oss hvordan vi har gått frem for å løse problemstillingen vår på en tilfredsstillende måte. Vi har valgt å bruke en kombinasjon av ulike metoder, altså både kvantitativ metode og kvalitativ metode, der den kvantitative studien er basert på innsamlet

data fra Nordlandsforskning i Bodø. I den kvalitative studien har vi gjennomført flere intervjuet, der informantene våre ble valgt med bakgrunn i en strategisk utvelgelse. For å kunne besvare problemstillingen på en god nok måte har vi tatt i bruk primærdata, men også sekundærdata. Vi har på denne måten hatt mulighet til å bedre kvaliteten på vår studie. I neste kapittel vil vi presentere informantene våre, samt de funn vi har fått gjennom datainnsamlingen.

4. Presentasjon av funn og analyse av kvantitative data

Som nevnt har vi fått tilgang til et datasett fra Nordlandsforskning. Felles for vårt tema i den kvalitative studien og denne spørreundersøkelsen er at målgruppen for begge studiene er kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter. Vi har sett det hensiktsmessig å benytte oss av de delene av spørreundersøkelsen som kan gi oss noen føringer på hva som kan forklare kvinnelige entreprenørers holdninger til vekst.

Figur 2 fra kapittel 2 viser hele det teoretiske rammeverket på hva vi skal studere i hele denne studien. Men med denne kvantitative studien vil vi undersøke deler av den og for å skissere dette forenkler vi figur 2 slik:



Figur 3: Kvantitativ analysemodell

Det vi vil studere i denne analysen er om kvinnelige entreprenører opplever at de får hjelp av familien i hjemmet og om det kan forklare deres holdninger til vekst. Om de får hjelp av familien i hjemmet vil i så måte indikere at det hjelper dem i å oppleve balanse mellom arbeid- og familieliv som gjør det lettere for dem å arbeide for vekst i virksomheten. I tillegg vil vi se på et område som det teoretiske rammeverket vårt ikke dekker, om familiens hjelp i bedriften og om tidligere erfaring har betydning for deres holdninger til vekst. Dette gjør vi for å kunne legge noen føringer til den kvalitative analysen om hva som kan bidra til at kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter opplever balanse mellom arbeid- og familieliv.

Under vil vi presentere variablene i henholdsvis Tabell 2, 3, 4 og 5. I Tabell 6 er variablene satt sammen i en korrelasjonsmatrise. Til sist gjennomføres en lineær OLS regresjonsanalyse av variablene i Tabell 7.

4.1 Holdninger til fortsatt vekst

På hvilken måte man definerer vekstbedrifter kan variere ut fra hvilken studie man har. I spørreundersøkelsen ble respondentene spurt åtte spørsmål som handler om holdninger til vekst. Disse spørsmålene samt gjennomsnitt, median og frekvens er presentert i Tabell 2. Fire av spørsmålene handler om vekst i omsetning og de resterende fire spørsmål handler om vekst i årsverk. Med bakgrunn i at spørsmålene henger tematisk sammen og det er en systematikk i hvordan respondentene har svart, har vi i den videre analysen slått sammen disse spørsmålene til en variabel som representerer gjennomsnittet for de åtte variabler. Vi kaller den

sammenslåtte variabelen for “Holdninger til fortsatt vekst” og den er vår avhengige variabel i resten av analysen.

Tabell 2: Deskriptiv statistikk av avhengig variabel: Holdninger til vekst

Avhengig variabel	Frekvens (%)						
	Gj.snitt	Median	1	2	3	4	5
En dobling av omsetningen i løpet av de kommende 5 år er bra for hele bedriften	3,41	3,00	12,6	11,5	28,7	16,1	31,0
En dobling av omsetningen i løpet av de neste 5 år er bra for de ansatte	3,57	4,00	10,3	10,3	26,4	17,2	35,6
En dobling av omsetningen i løpet av de neste 5 år er bra for eierne	3,93	4,00	8,0	5,7	18,4	20,7	47,1
En dobling av omsetningen i løpet av de neste 5 år er bra for lokalsamfunnet ^a	3,92	4,50	7,0	9,3	18,6	15,1	50,0
En dobling i antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for hele bedriften	3,09	3,00	16,1	19,5	28,7	10,3	25,3
En dobling av antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for de ansatte	3,16	3,00	13,8	18,4	33,3	9,6	27,6
En dobling av antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for eierne	3,07	3,00	14,9	21,8	28,7	10,3	24,1
En dobling av antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for lokalsamfunnet	3,94	4,00	5,7	10,3	16,1	19,5	48,3

N=87, skala fra 1-5, hvor 1 betyr ”helt uenig” og 5 betyr ”helt enig”

^aN=86

De fire øverste spørsmålene i Tabell 2 handler om holdninger til vekst i omsetning og de fire nederste handler om holdninger til vekst i årsverk. Det synes å være en forskjell i hvordan respondentene stiller seg til dette. Hvis vi sammenligner svarandelen på om veksten er bra for eierne i både omsetning og årsverk er det en tydelig forskjell. Nøyaktig 47,1 prosent av respondentene er helt enig i at en dobling av omsetning er bra for eierne mens kun halvparten, nærmere bestemt 24,1 prosent mener en dobling av antall årsverk er bra for eierne. Inkluderer vi svaralternativ 4 økes forskjellene i like stor grad, altså 67,8 prosent på omsetning og 34,1 på årsverk. Denne forskjellen i holdninger til vekst er interessant. Ut fra de nevnte svarandelene synes flere av disse kvinnelige entreprenørene at vekst i omsetningen er mer positivt enn vekst i årsverk. Potensielle grunner til dette kan være at en dobling av ansatte vil være mer krevende da en ny ansatt krever opplæring. Det er både tidkrevende å lære opp nye og det vil gi ekstra lønnskostnader. Det å gå til anskaffelse av nye ansatte vil i så måte kunne gi en tidsbasert konflikt (Greenhaus og Beutell, 1985) som igjen kan påvirke opplevelsen av balansen mellom hjemme- og arbeidslivet. Man kan også tenke seg at hvor mange ansatte bedriften hadde i utgangspunktet, vil påvirke hva respondenten svarte. En dobling av ansatte fra 2 til 4 kan være mindre tidkrevende enn en dobling fra 70 til 140 ansatte. På den andre siden vil en relativt stor bedrift med 70 ansatte mulig ha andre ansvarlige som tar seg av

opplæringen, slik at det ikke direkte tar så mye av tiden til lederen. En slik økning i ansatte vil også mulig gjøre at det blir mer rullering blant ansatte som igjen krever ny opplæring, som koster. Det kan også gi en økning i antall konflikter blant ansatte. Man kan også tenke seg at en dobling i omsetning krever en økning i ansatte, men kanskje ikke så mye som en dobling. Dette kan avhenge av hvilken bransje man er i. I den kvalitative studien vil vi gå nærmere inn på hva kvinnelige entreprenører tenker om vekst.

Vi merker oss også at omtrent 50 prosent av respondentene mener at en dobling av henholdsvis omsetning og årsverk vil være positivt for lokalsamfunnet. Hvis vi også tar med de som har svart svaralternativ 4 er det i underkant av 70 prosent på begge. Dette synes å være av mer samfunnsøkonomisk karakter hvor bekjempelse av arbeidsledighet og skatter kan være bakgrunnen for at så høy andel er positiv til denne type vekst for lokalsamfunnet.

4.2 Hjelp fra familie

For å forklare den avhengige variabelen har vi to uavhengige variabler. På lik linje med den avhengige variabelen har vi slått sammen fire spørsmål som respondentene ble spurt i spørreundersøkelsen, den ene om familien hjelper til i bedriften og den andre om familien hjelper til i hjemmet. Disse har vi i den videre analysen slått sammen til en variabel som er gjennomsnittet for de fire spørsmålene. Spørsmålene, gjennomsnitt, median og frekvens for variabelen «Hjelp av familien i bedriften» er presentert i Tabell 3 og «Hjelp av familien i hjemmet» er presentert i Tabell 4.

Vi synes det vil være interessant å se om det er en sammenheng mellom det å få hjelp av familien i bedriften med det å ønske vekst i bedriften. Det å få hjelp av familien vil i så måte gjøre arbeidet lettere og entreprenøren vil kunne fokusere på vekst i større grad enn hvis hun ikke fikk hjelp.

Tabell 3: Deskriptiv statistikk av uavhengig variabel: Hjelp fra familien i bedriften

Uavhengig variabel			Frekvens (%)				
Hjelp fra familien i bedriften	Gj.snitt	Median	1	2	3	4	5
Noen i familien trer inn for deg i bedriften når det trengs	2,93	3,00	42,7	2,3	4,6	16,1	33,3
Noen i familien din hjelper til i bedriften uten å få betalt	2,68	2,00	48,3	3,4	10,3	8,0	29,9
Familien din hjelper til i bedriften mer enn det som normalt sett kan forventes	2,62	3,00	35,6	13,3	21,8	10,3	18,4
Familien din hjelper deg ofte med bedriften	2,57	2,00	28,7	23,0	26,4	5,7	16,1

N=87, skala fra 1-5, hvor 1 betyr "helt uenig" og 5 betyr "helt enig"

Her kan man merke seg at for alle fire spørsmålene er det omkring 50 prosent av respondentene som har svart 1 eller 2 på svaralternativene, noe som betyr at de er uenige i at familien hjelper til i bedriften. Det er også en god del som har svart 3 som er «verken enig eller uenig». Siden gjennomsnittet er under 3 på alle spørsmålene, og spesielt spørsmålet «Familien din hjelper deg ofte med bedriften» som har et gjennomsnitt på 2,57 indikerer det at det er mange som mener at familien ikke hjelper til i bedriften. Det er også interessant å merke seg at ca. 30 prosent av respondentene har svart at familien hjelper til i bedriften uten å få betalt og nesten samme andel er enig i at familien trer inn for dem i bedriften når det trengs.

Den andre uavhengige variabelen handler også om familien hjelper til, men i motsetning til den forrige handler denne om familien hjelper til i hjemme.

Tabell 4: Deskriptiv statistikk av uavhengig variabel: Hjelp fra familien i hjemmet

Uavhengig variabel			Frekvens (%)				
Hjelp fra familien i hjemmet:	Gj.snitt	Median	1	2	3	4	5
Familien din hjelper deg ofte med husarbeidet	3,03	3,00	18,4	18,4	23,0	21,8	18,4
Familien din gjør sin del av husarbeidet	3,44	4,00	12,6	14,9	19,5	21,8	31,0
Familien din overlater en for stor andel av husarbeidet til deg ^a	2,54	2,00	41,4	14,9	9,2	17,2	17,2
Når arbeidet i bedriften blir veldig krevende, vil familien din gjøre mer av husarbeidet ^b	3,70	4,00	16,3	5,8	11,6	24,4	41,9

N=87, skala fra 1-5, hvor 1 betyr "helt uenig" og 5 betyr "helt enig"

^aSiden denne variabelen viser skalaen motsatt vei i forhold til de øvrige, er den snudd i de videre analysene

^bN=86

I teoridelen var vi inne på at jo mer press man føler man har i forhold til husholdningen og forventninger man har knyttet til det, jo mer kan man oppleve konflikten mellom arbeid og familieliv (Jennings og McDougald, 2007). Derfor er det interessant å se på om respondentene opplever at de får hjelp av familien til å gjøre husarbeidet og om dette kan ha en sammenheng med det å ønske vekst i bedriften. Her kan man merke seg at det er 17, 2 prosent av respondentene som føler at familien overlater en for stor andel av husarbeidet til

henne. Slår vi svaralternativ 4 og 5 sammen på det samme spørsmålet er det 34,4 prosent. På den andre siden er det 41,9 prosent som oppgir at familien gjør mer husarbeid i perioder da arbeidet er mer krevende. Hvis vi slår sammen svaralternativ 4 og 5 er vi oppe i 66,3 prosent. Det vil si at en relativt stor andel av respondentene føler at de får hjelp i hjemmet i perioder da arbeidet i bedriften blir veldig krevende. I kontrast til spørsmålene i «Hjelp av familien i bedriften» har denne et gjennomsnitt på over 3 på alle spørsmålene (utenom «Familien din overlater en for stor andel av husarbeidet til deg», men skalaen går motsatt vei slik at den ville hatt samme betydning som de andre om den var kodet samme veien). Dette vil si at det i gjennomsnitt er flere som synes at familien hjelper til i hjemmet enn de som ikke gjør det. I den kvalitative studien vil vi se nærmere på hva kvinnelige entreprenører opplever med tanke på å få hjelp av familien både i hjemmet og i bedriften, og om dette har noen betydning i deres opplevelse av balanse mellom arbeid- og hjemmeliv.

4.3 Tidligere erfaring fra nyetableringer

Som kontrollvariabel har vi spørsmålet om respondenten har vært med i nyetableringer før hun startet opp denne bedriften vist i Tabell 5. Dette fordi tidligere erfaring har vært vist som relevant i forhold til holdninger til vekst.

Tabell 5: Deskriptiv statistikk av kontrollvariabel: Har du vært med i nyetableringer før du startet opp denne bedriften?

Kontrollvariabel	Min	Max	Gj.snitt	Median	Frekvens (%)	
					Nei	Ja
Har du vært med i nyetableringer før du startet opp denne bedriften?	0,00	1,00	0,2529	0,00	74,7	25,3

N=87, skala fra 0-1, hvor 0 betyr "Nei" og 1 betyr "Ja"

Som vi ser har 25,3 prosent av respondentene svart "ja" på at de har erfaring fra nyetablering fra før de startet denne bedriften. Vi tenker at erfaring kan påvirke en entreprenør ved at hun derigjennom vet hva som skal til og dermed kan fokusere mer på vekst. Men i motsatt tilfelle vil en erfaring også kunne begrense holdningene til vekst med bakgrunn i at hun vet hvor mye som skal til for å oppnå vekst.

4.4 Korrelasjonstest mellom variablene

I Tabell 6 presenteres resultatet av korrelasjonsanalysen og viser samvariasjonen mellom variablene. Pearsons r viser både hvor sterk og hvilken retning samvariasjonen har.

Variabelen «Hjelp fra familien i hjemmet» er signifikant og positivt korrelert med «Holdninger til vekst». Det er altså en tendens til at jo mer hjelp man får av familien i

hjemmet, desto mer positiv er man til vekst i bedriften. Derimot viser korrelasjonsmatrisen at variabelen «Hjelp fra familien i bedriften» ikke er signifikant korrelert med «Holdninger til vekst». Til sist ser vi at kontrollvariabelen «Har du vært med i nyetableringer før du startet opp denne bedriften» er signifikant og negativt korrelert med «Holdninger til vekst» på 10 prosent nivå. Dette indikerer at hvis man har vært med i en nyetablering før, har man mer skeptiske holdninger til vekst. Dette tar vi med oss videre i en regresjonsanalyse.

Tabell 6: Korrelasjonstest mellom variablene (Pearsons, N=85)

	1	2	3	4
1. Holdninger til vekst	-			
2. Hjelp fra familien i bedriften	-,172	-		
3. Hjelp fra familien i hjemmet	,240*	-,144	-	
4. Har du vært med i nyetableringer før?	-,190 [†]	,034	-,075	-

*Korrelasjonen er signifikant på 5% nivå

[†]Korrelasjonen er signifikant på 10% nivå

N=85

4.5 Lineær regresjonsanalyse

For å se hvordan de uavhengige variablene sammen påvirker holdninger til vekst, kontrollert for betydningen av erfaring, har vi i Tabell 7 gjennomført en lineær OLS regresjon. Dette gjør «Holdninger til vekst» til avhengig variabel. «Familien hjelper til i bedriften» og «Familien hjelper til i hjemmet» er uavhengige variabler som skal forklare respondentenes holdninger til vekst, samt kontrollvariabelen «Har du vært med på nyetableringer før du startet opp denne bedriften».

Tabell 7: Lineær regresjonsanalyse, Avhengig variabel: Holdninger til vekst

Avhengig variabel	Holdninger til vekst	
	Beta	t-verdi
Konstant	3,299	7,467*
Uavhengige variabler		
Familien hjelper til i bedriften	-,110	-1,278
Familien hjelper til i hjemmet	,182	1,957*
Kontrollvariabel		
Har du vært med i nyetableringer før du startet opp denne bedriften?	-,409	-1,612
Justert R ²		,072
F-verdi		3,187*

*Modellen er signifikans på 5% nivå
N=85

Justert R² er 0,072 i vår modell. Det vil si at de uavhengige variablene forklarer 7,2 prosent av den totale variasjonen i den avhengige variabelen. Med andre ord er det også en del andre faktorer som påvirker hvilke holdninger en har til vekst, som ikke fremkommer i modellen.

Funnene i analysen viser at det er en sammenheng mellom respondentenes opplevelse av at de får hjelp i hjemmet og deres holdninger til fortsatt vekst. Det er stikk i strid med det Morris et al. (2006) nevnte om at kvinner ofte fikk en motstand mot vekst fordi de var mer opptatt av å finne en balanse mellom kravene stilt fra arbeid, familie og privatliv. En mulig forklaring på dette er at de med bakgrunn i den hjelpen de får i hjemmet gjør at de opplever mindre forventninger stilt til seg selv om å gjøre sitt bidrag i hjemmet. Derfor kan de enten lette på kravene de har til seg selv i hjemmet og heller fokusere på vekst i virksomheten.

På den andre siden viser analysen at det ikke er en sammenheng mellom det å få hjelp av familien i bedriften og respondentenes holdninger til fortsatt vekst. En mulig forklaring kan være at det er arbeidslivet som føles dominant for en kvinnelig entreprenør i en vekstbedrift og at en mulig tidskonflikt som kan oppstå ikke kan løses ved å få hjelp i bedriften. Derimot vil konflikten løses ved at man får hjelp i hjemmet slik at man kan arbeide i virksomheten selv.

Videre ser vi at kontrollvariabelen fikk motsatt effekt en det vi først antok. I utgangspunktet forutsatte vi at erfaring fra tidligere etableringer vil gjøre at man lettere kan fokusere på vekst.

Men resultatene viser en tendens til at det er motsatt. Som vi var inne på i Kapittel 2 mente Chell og Haworth (1992) at det som kjennetegner en entreprenør i en vekstbedrift er at han eller hun hadde et sterkt ønske om vekst allerede i etableringsfasen. Man kan lære underveis og på den måten kan en entreprenør som i utgangspunktet ikke hadde kunnskap gjennom tidligere erfaring likevel lede en vekstbedrift. Dette støtter våre funn. En annen mulig forklaring kan være at de som har svart «Ja» og dermed har erfaring, også har flere virksomheter. Det at de har erfaring sier ingen ting om virksomheten(ene) de har erfaring fra er avvirket eller ei. Dette kan altså bety at de har flere selskaper og at de derfor ikke har nok kapasitet til å arbeide for vekst i like stor grad.

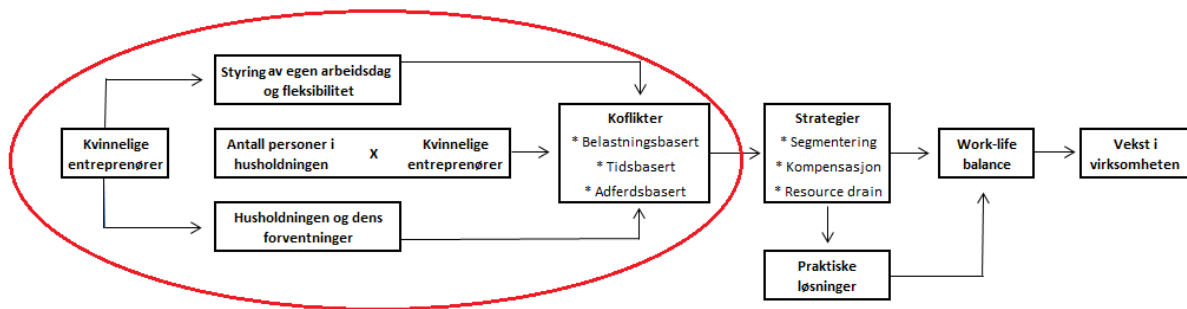
4.6 Oppsummering og utgangspunkt for kvalitativ studie

Denne analysen forteller oss om deler av vårt tema for oppgaven. Den forteller at i den grad hjelp av familien i hjemmet kan bidra til en opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv, vil det ha innvirkning på hvilke holdninger man har til fortsatt vekst i virksomheten for kvinnelige entreprenører.

Med utgangspunkt i at de kvalitative analysene viser en sammenheng mellom hvor mye hjelp man får av familien i hjemmet og holdningene en har til vekst vil det være interessant å se nærmere på dette. Interessante spørsmålstillinger som vi vil søke svar på er hvordan dette kan ha sammenheng med opplevelsen av balanse mellom arbeid og familieliv? Og om det deretter påvirker holdninger til vekst? For å gå i dybden på dette med hjelp fra familien i hjemmet vil vi undersøke hvem i familien det er som hjelper til, og også se om arbeidsfordeling i hjemmet henger sammen med strategier for å oppnå balanse mellom arbeid- og familieliv? På den andre siden er det interessant å se på hvilke andre faktorer som spiller inn på opplevelsen av balanse mellom arbeid- og familieliv for kvinnelige entreprenører. Det er dette vi vil forsøke å gå i dybden på med å gjennomføre intervju av utvalgte informanter i den kvalitative studien.

5. Presentasjon av kvalitative funn

I dette kapittelet vil vi gjøre en presentasjon av våre informanter, i tillegg til en kort beskrivelse av deres virksomheter. Videre vil vi legge frem den empiri vi har samlet inn gjennom intervjuene våre, der vi ønsker å introdusere hvert enkelt tema (vekst, kjønnsperspektiv på entreprenørskap og work-life balance) hver for seg for å gjøre det mer oversiktlig. En nærmere drøfting av empirien vil gjøres i kapittel 6.



Figur 4: Analysemodell for presentasjon av kvalitative funn (Videreutviklet fra Jennings og McDougald, 2007)

I denne delen vil vi presentere informantenes tanker og erfaringer om de emnene i analysemodellen som er fremhevet med rød ring.

5.1 Informantene

Vi ønsker her å presentere gründerne, samt å gi en kort presentasjon av deres virksomheter. Når det gjelder gründerne vil vi fortelle kort om deres bakgrunn, utdanning og familiesituasjon, før vi helt kort vil komme inn på virksomhetenes tidligere vekst, og hvordan gründerne ønsker vekst for fremtiden.

Gunn Aas

Gunn Aas er oppvokst i Nordland og er utdannet frisør. Hun flyttet så sørover for å jobbe med de beste innenfor faget, før hun valgte å flytte tilbake til Nordland for å starte opp selv. Da kroppen sa stopp omskolerte hun seg, og hun begynte å studere økonomi ved Høgskolen i Bodø. Hun hadde ei venninne som drev hud- og kroppspleieklinikk, og de kom frem til at de hadde like tanken hva gjaldt bl.a. kundebehandling, målstyring og personalpolitikk. De startet så opp en hud- og kroppspleieklinikk sammen. Gunn hadde da en liten gutt på ett par år, og noen år senere kom nummer to. Siden Gunns mann arbeidet turnus da virksomheten ble startet opp, valgte han senere å bytte jobb slik at han fikk mer normale arbeidstider.

Hud- og kroppspleieklinikken som leverer alt fra hårfjerning til ansiktsbehandling, aromaterapi og massasje, samt at de har en profesjonell spaavdeling. Klinikken startet opp med 4 behandlingsrom, til i dag å ha 13 behandlingsrom og mellom 15-20 ansatte fordelt på 3 avdelinger – en klinikk med butikk, et spa-tilbud på hotell og et spa-tilbud på et badeland. For Gunn er det viktig å kunne levere optimalt på kvalitet, og det og hele tiden utvikle seg faglig og gjøre forbedringer. Produktutvikling er også viktig, samt det å skape trygge og profesjonelle arbeidsplasser. Videre skal hud- og kroppspleieklinikken starte opp en egen utdanning for hudterapeuter i Nordland da det er mangel på dette i nord.

Mari Isaksen

Mari Isaksen er gift med Thomas som hun driver bedriften sammen med. Til sammen har de syv barn, begge hadde tre fra før, i tillegg til at de har fått ei jente sammen. Mari har ikke noen økonomisk utdanning, men har i tillegg til grunnskole to år på handel og kontor, ett år på elektro og ett år på transportteknikk. Når det kommer til arbeid, har Mari blant annet jobbet på Værnes flyplass og i en fotobutikk. Da hun jobbet som annonsekonsulent i en lokalavis møtte hun Thomas, og hun begynte da å jobbe i hans firma. Da bedriften gikk konkurs, valgte de å starte opp et bygg- og anleggssfirma sammen i Nord-Trøndelag.

Bygg- og anleggssfirmaet driver ikke bare med tømrerarbeid, men de utfører også arbeid innen mur-, betong-, puss- og flisarbeid. Fra å begynne med et lite kontor og to ansatte, har firmaet i dag utviklet seg til å bli rundt 20 ansatte, i tillegg til at de alltid har to lærlinger. Bedriften ble i 2012 sertifisert som en miljøfyrtårnsbedrift, og ble også kåret til årets gaselle. Fremover ønsker Mari at firmaet skal bli større, men ikke for fort da det har visst seg at enkelte har brent seg på det. Firmaet ønsker heller å være i markedet for å få større jobber, enn å gape over for mye og dermed risikere å gå konkurs. På lengre sikt er det ønskelig at firmaet blir størst i Nord-Trøndelag.

Johanna Larsen

Johanna Larsen har en samboer som har egen virksomhet, og to døtre i tillegg til en bonussønn. Hun er utdannet audiograf og har jobbet innenfor yrket i overkant av 10 år, først som ansatt før hun deretter valgte å starte opp for seg selv. Dette var i hovedsak fordi hun ønsket å slippe å pendle inn til Trondheim. Da hun startet opp var ikke tanken at bedriften skulle bli veldig stor, dette har heller blitt til underveis, men hun synes det er artig å utvikle bedriften og skape arbeidsplasser. Hun er en aktiv dame, som blant annet trener innenfor diverse idretter og egne aktiviteter som fjellgåing, klatring, skiskyting med mere. Hun har ingen utdanning innenfor økonomi og bedriftsledelse, men har derimot deltatt på kurs

arrangert av Innovasjon Norge, HBO og HiST, i tillegg til å ha startet på en mastergrad innenfor Kunnskapsledelse som blant annet går ut på bedriftsledelse og organisasjonsutvikling.

I dag har klinikken seks avdelinger: på Stølen som var den første klinikken, Melhus, Stjørdal, Hemne, Trondheim og siste klinikk som ble åpnet var i Steinskjær. Da klinikken ble etablert i 2004 var det et enkeltpersons foretak, mens det i 2006 byttet navn til et AS. Klinikken drives i hovedsak med formidling av høreapparat ut til høreapparatbrukere, samt salg av hørselsvern til privatpersoner og foretak. Bedriften holder også kurs og foredrag, i tillegg til sagt av enkelte tjenester. Det er også av interesse å trekke frem et utviklingsprosjekt de har gående med SINTEF, da dette har gjort det nødvendig å etablere et nytt selskap, Klinikk Konsept AS, for å fordele risiko.

Rikke Bø

Rikke Bø er utdannet frisør. Hun har en datter på 7 år, samt to bonusbarn som er noe eldre. Mannen hennes arbeider i forsvaret, og har derfor i perioder mye å gjøre. Rikke er en aktiv dame som på fritiden driver med hest, og har et ønske om å lage en liten næring ut av dette på siden av frisørsalongen. Hun har vært i bransjen i snart 30 år, først som ansatt og så som medeier av en annen frisørsalong. Da hun jobbet i denne frisørsalongen, opplevde hun en stor vekst, og har dermed vært gjennom en vekstprosess i denne bedriften før hun og søsteren valgte å starte opp frisørsalong sammen for nesten fire år siden.

Frisørsalongen har en grønn profil, og alt av behandlinger foregår med økologiske og miljøvennlige produkter. Salongen har nå vokst til sitt maksimum, med 1,5 stilling mer enn da de startet opp. Antall ansatte har sin naturlige begrensing i forhold til antall stoler og plass lokalene tillater. Selv om ikke målet til frisørsalongen er å bli den største i byen, synes Rikke likevel at det er viktig med en god likviditet og en sunn økonomi som blant annet tillater de å reise på ulike kurs.

Lise Engen

Lise Engen er fra Nordland. Hun har studert fiskeriøkonomi og tatt en master i økonomi på Handelshøgskolen i Bodø. Hun er gift med en mann som har egen virksomhet, og sammen har to jenter på 11 og 13 år. Lise jobber for et selskap som er et hundre prosent familieeid selskap. Det ble stiftet av Lises bestefar. De hadde mange ulike produkter, som hvitfisk, sild og hvalkjøtt. På denne måten kunne man sikre seg at det i alle fall gikk bra med ett av

produktene, dersom man skulle være uheldig med et annet. I 1974 startet selskapet med oppdrett av laks, noe som ble begynnelsen på det som selskapet er i dag.

I begynnelsen jobbet hun med regnskap, men da faren døde ble hun ansatt som daglig leder i selskapet. Da hun startet var det flere selskap, men etter hvert ble de fusjonert sammen og Lise fortsatte i sin rolle som daglig leder for konsernet. Fra 1997 har bedriften økt fra 70 millioner i omsetning til å ha nærmere 500 millioner i år. De er 85 ansatte i konsernet. For Lise er det viktig å ha utvikling i bedriften uansett om det er at man blir mer profesjonell eller om man velger å endre noe. Fremover ønsker Lise produktvekst fordi det gir økt sysselsetting og dermed stabilitet over året med tanke på arbeidsstokk.

Grete Rønning

Grete Rønning er fra Nordland, og har samboer og to tvillinggutter på sju år. Da barna var små arbeidet mannen til Grete i Bodø, mens han nå i senere tid har begynt å arbeide på Fauske. Grete har gått handel og kontor, og har en utvidet diplomøkonomutdanning fra BI i Rana. I 1974 etablerte faren til Grete bedriften hun i dag arbeider i, og hun har fra tidlig alder arbeidet der. Bortsett fra et lite opphold i Kautokeino etter endt studie, har hun hele tiden arbeidet i bedriften. For Grete var det naturlig å gå inn i bedriften, da hun har vokst opp i den. I tillegg til at hun i tidlig alder fikk arbeidsoppgaver av faren, har han også vært flink til å dele sine tanker og erfaringer med barna slik at de ble en naturlig del av bedriften.

Virksomheten har vokst jevnt og trutt. De startet smått med og blant annet laget ståltrapper og rekkverk i verkstedet under huset de bodde i. Etter hvert som bedriften vokste har de tilpasset seg i nye bygg. I 1989 bygde de bygget de nå holder til i. I 2006, året før faren døde, overførte han alle aksjene til barna. Aksjene ble jevnt fordelt og de tre søsknene har nå hvert sitt ansvarsområde i bedriften, og Grete har i dag stilling som økonomisjef i bedriften. Fremover ønsker Grete at bedriften skal vokse innenfra, altså ha en organisk vekst.

Randi Jensen

Randi Jensen er født og oppvokst i Nordland, og har mer eller mindre jobbet for bilforhandleren hele livet. Det var Randis far som etablerte bedriften, mens Randi senere tok over som daglig leder. Moren har også jobbet i bedriften siden oppstart, og Randi begynte tidlige å være med foreldrene på jobb. Det startet med sommerjobb som arkiverer, gikk senere over til å føre noe regnskap, og siden har det bare blitt mer og mer. Randi er gift og har to barn – ei jente på 16 og en gutt på 18 – som begge bor hjemme. Randis mann arbeider også i en familiebedrift, men et annet sted i Nordland, og er daglig leder han også. Ellers er Randi en

aktiv dame som blant annet har spilt håndball da hun var yngre. Som utdannelse er vanlig gymnas, i tillegg til to år på Høgskolen i Bodø på det som da het Økonomi og Administrasjon. Ellers har Randi opparbeidet seg en bred kompetanse gjennom arbeidet i bedriften, og har lært mye med å arbeide.

Bilforhandleren ble først drevet på en bensinstasjon, men har senere flyttet lokaliteter. Bedriften har drevet med salg av nye biler siden oppstart i 1976, og begynte sent på 80-tallet med salg av snøscootere. Økonomisk sett går det veldig bra, men en omsetning på rundt 70 millioner. Bedriften startet med 4-5 ansatte, har i dag hele 21 stykker, og er en sunn og god bedrift. Selve vekstprosessen til bedriften ble gjort før Randi overtok som daglig leder, men hun har likevel vært med på en vekst i omsetningen, samt omstruktureringer og endring av rutiner som også krever sitt.

5.2 Vekst

Helt i starten av oppgaven var vi inne på hva vi la i begrepet vekst (se begrepsavklaring s. 4): endring i størrelse fra et tidspunkt til et annet. Vi ønsker her å komme inn på hva våre informanter legger i begrepet vekst. For å få en oversikt over den aktuelle veksten til de ulike virksomhetene, og hva informantene tenker om vekst fremover, se Vedlegg 7.

De av våre informanter som har gått inn i en familieeid virksomhet, har i mindre grad enn de informantene som har startet opp selv, opplevd en enorm vekst. Det har derimot vært deres fedre som har hatt den største delen av veksten, mens de selv har hatt vekst i en mindre skala og som Randi sier, en vekst i form av å kunne vokse og endre seg i takt med samfunnet rundt seg. Informantene som har startet opp virksomhet selv, har i større grad vært med på, og selv hatt svært sentrale roller gjennom hele vekstprosessen. Der disse har hatt mulighet til selv å velge hvordan retning deres virksomheter skal ta, har informantene i familiebedriftene vært nødt til å omstille seg en ny virkelighet, da det også handler om at virksomheten skal kunne endre seg i takt med samfunnet. Det sier seg selv at tidene ikke er de samme som da virksomhetene ble etablert for flere tiår tilbake, og at man dermed må arbeide med å modernisere virksomheten i den grad det lar seg gjøre for å kunne tilfredsstille dagens behov.

Det er ikke alltid man etablerer en virksomhet og tenker at denne skal vokse og bli stor. «*Veien blir til mens man går*», som Gunn sier, og refererer til at man må prøve å feile, og at kanskje ikke alt man gjør viser seg å være lønnsomt. Selv om flere av våre informanter har prøvd å vokse på andre måter også, som for eksempel Grete og deres investeringer i eiendommer og etableringer av nye lokaler for utleie, har man erfart at helt nye ting er for

tidkrevende og stjeler tid og ressurser fra den eksisterende virksomheten. Man er så opphengt i kjernevirksomheten at det er den man bør fokusere veksten på, som Grete sier. Alle informantene våre sier at økonomisk vekst er det viktigste før man i det hele tatt kan vurdere noen andre former for vekst, men vi ser at de av våre informanter som ikke har en økonomisk utdanning spesielt vektlegger indre vekst i tillegg til en økonomisk vekst. Grete, som derimot har en økonomisk bakgrunn, understreket også at hun fokuserte på organisk vekst, men man må likevel ha økonomisk vekst for og *«kunne ha pålegg på brødiskiva si»*, som Johanna sier.

De av våre informanter som arbeider i såkalte kvinnedominerte bransjer fokuserer i mye større grad på vekst i form av faglig utvikling, kunnskap, erfaring og videreutvikling, enn informantene som arbeider i mannsdominerte bransjer. Rikke forteller at hennes virksomhet har vokst til sitt maksimum, da med tanke på det arealet de har tilgjengelig. De har også så mange ansatte som salongen tillater, og de ønsker ikke å vokse verken i antall salonger eller ansatte. Derimot ønsker de vekst i form av faglig utvikling, kunnskap og erfaring. For en frisør vil det for eksempel være nødvendig og alltid følge med på de nye trendene, og det er derfor stadig nødvendig å delta på ulike kurs for å kunne lære om disse. For å kunne delta på kurs, er det i følge Rikke viktig å ha en økonomi som tillater det da det er svært kostbart, men likevel en nødvendighet. Rikke sier at det har mye å si at man får dratt på kurs i forhold til ønske om vekst, i tillegg til at man må synes det er artig. Gunn, som også arbeider i en kvinnedominert bransje, sier at vekst handler om utvikling og forbedring hele tiden, og det å *«få flere hender i arbeid»*. For å løse det siste, har Gunn valgt å starte opp egen utdanning av hudterapeuter i Bodø. Dette er spesielt for i fremtiden å ha en god og faglig bransje, fordi det i dag er mangel på hudterapeuter. Som hun sier: *«Når vi ikke har flere hender, så må vi skape det selv»*.

For Mari er det viktig å vokse gradvis, i takt med økonomien, slik at man kan få en trygg og god arbeidsplass for de ansatte. Hun har sett at det i bygg- og anleggsbransjen er flere virksomheter som har vokst i rekordfart, men har i kort tid etter gått konkurs fordi de ikke har hatt økonomi til å ansette de riktige folkene som kan ta unna arbeidsmengden som plutselig kom i lys av den enorme veksten. Mari mener derfor det er viktig å vokse stødig over tid, og ikke påta seg for mye på en gang. Dette er også noe Gunn er inne på. Hun har opplevd at det, spesielt i hud- og kroppspleiebransjen, er vanlig å gape over for mye, da de ulike klinikkene ønsker å tilby alt «mellom himmel og jord». Dette kan føre til at du blir god på alt, men ikke den beste på enkelte områder, som er et av målene til Gunn. I følge Gunn, er det viktig å begrense seg, for på denne måten levere optimal på kvalitet, som igjen vil resultere i at

virksomheten vokser. Lise er også inne på det å fokusere på få områder, for å bli gode på dette. Hun har vært med på store endringer siden hun tok over virksomheten. Fra å ha drevet med tradisjonell hvitfisk på vinteren, sild på høst og tidlig vinter og hvalkjøtt på sommeren, har virksomheten utviklet seg til at laksen nå har blitt deres hovedprodukt. Johanna på sin side, er inne på at man må ha lønnsomhet for å overleve, og nettopp det kan hindre vekst ved at man ønsker en raskere vekst enn det som er tilrådelig. Derfor er det viktig å vokse i takt med økonomien, og ikke gape over for mye, som hun sier.

Selv om våre informanter har opplevd vekst i ulik grad, ønsker alle å fortsette å utvikle sine virksomheter, enten det er i form av økonomisk vekst, produksjonsvekst, vekst i antall ansatte, faglig utvikling og/eller en økning kunnskap og erfaring, mener samtlige at økonomien spiller en viktig rolle for deres vekstambisjoner. Det blir som Gunn sa «*Det er ingen trær som vokser i himmelen*», da hun snakket om at man må ha en økonomisk trygghet på plass før man for eksempel kan skape trygge arbeidsplasser. Johanna var også inne på at det er nødvendig å ha økonomien på plass før man kan gå i gang med vekst på andre plan, «*Man må være kapitalist for å være idealist*», som hun sier. Hvis man ikke har en sunn økonomi er det heller ikke mulig å vokse på andre områder. Flere av våre informanter sier at det ikke er ønskelig med vekst for enhver pris (Gunn; Lise), og at målsetningen er å være en god arbeidsplass for de ansatte. Derfor er det viktig å ha en god økonomi som tillater det.

5.3 Kjønnsperspektiv på entreprenørskap

Hovedfokuset vårt i denne oppgaven er på work-life balance, men vi synes likevel det vil være viktig å komme inn på kjønnsperspektiv på entreprenørskap. Dette ønsker vi å gjøre fordi vi i denne oppgaven tar for oss kvinnelige entreprenører, og forståelsen av kjønn har endret seg over tid. I tillegg fordi en kan anta at kjønn har betydning på work-life balance. I dag forstår vi for eksempel kjønn som en prosess, som vi har skrevet om i kapittel 2. Vi ønsker her å få frem hvilke forventninger våre informanter føler stilles til dem som entreprenører, og da spesielt om de føles det stilles noen spesielle forventninger til dem som kvinnelige entreprenører.

Alle våre informanter har registrert at det er flere menn som er bedriftsledere enn kvinner, selv om de egentlig ikke tenker så mye på om det finnes et kjønnsperspektiv når det kommer til entreprenørskap. Flere av informantene våre kommer inn på at det helt klart stilles forventninger til dem som entreprenører, men ikke at det er spesielle forventninger som stilles til dem kun fordi de er kvinnelige entreprenører. Informantene tror heller at forventningene

som stilles til dem er forventinger som også stilles til mannlige entreprenører, og som Johanna sier, det handler mer om forventninger til deg som sjef, og ikke entreprenør. Dette er også noe Gunn snakkes om, i tillegg til at hun føler det er forventet at hun skal være til stedet og representere, samt at hun skal kunne svare på spørsmål som blir stilt. Gunn sier også at det kan tenkes at situasjonen ville vært noe annerledes dersom hun arbeidet i en mannsdominert bransje.

For Lise og Randi derimot, som er i en mannsdominert bransje, har det ikke vært like lett å komme inn som kvinner i mannsdominerte næringer. Begge har i senere tid forstått det slik at de ansatte var kritiske til at de som unge kvinner skulle komme inn og ta en lederrolle, men som Lise sier, hun tror det ville vært annerledes dersom hun hadde vært en ung mann i stedet. Lise så likevel ikke på dette som noen hinder, og tror ikke at det ble stilt andre krav til henne siden hun var kvinne, men hun tror heller det handler om de forventningene hun hadde til seg selv. Hun følte at hun måtte bevise for de ansatte at hun var på arbeid, gjorde en innsats og var lederrollen fortjent. Dette er også noe Randi kommer inn på, og sier at det i stor grad dreier seg om hvilke forventinger man har til seg selv og hvilken innstilling man selv har. Da Randi tok over virksomheten, var det for eksempel viktig for henne å være en inkluderende leder, og å høre på alles meninger når avgjørelser skulle tas. Det viste seg derimot at de ansatte forventet at hun skulle være mer autoritær, og hun kunne derfor oppleve en adferdsbasert konflikt ved at hun viste typiske «kvinnelige egenskaper», mens det var forventet at hun skulle være streng og rettferdig. Dersom hun hadde vært i en kvinnedominert bransje hadde det kanskje vært mer akseptert å vise kvinnelige egenskaper, men Randi ønsker likevel å understreke at det ikke er noe galt i å vise empati og ha kvinnelige egenskaper, men at det likevel er viktig og også være handlekraftig.

Grete og Mari er også i mannsdominerte bransjer, men har i motsetning til Lise og Randi ikke følt at de måtte stå på for å vise de ansatte at de fortjente den sjefsrollen de har. De har derimot hatt andre utfordringer. For Gretes del, mener hun at det ikke er noe motstridende å være kvinne og det å arbeide i et mannsdominert yrke. «*Men vær kvinnfolk, man trenger ikke ha hår under armene for å si det slik*», som hun sier. Hun føler at det forventes at hun skal være kvinne på lik linje som det er forventet at brødrene hennes skal være menn. Dette er derimot en utfordring for Grete, da det forventes at hun skal oppføre seg som en kvinne. Siden hun har vokst opp med bare menn rundt seg, og alltid har ønsket å være sammen med brødrene sine, har hun også lagt på seg et mindre feminint språk. Selv om dette kan være bra i jobbsammenheng, ser hun at det kan være en utfordring på det private plan. Hun har altså en

adferdsbasert konflikt i den forstand at det språket hun har på arbeid, ikke alltid passer like godt inn i den private sfæren. Ut fra Gretes synspunkt er det der utfordringer ligger. For Mari derimot, er utfordringen at hun må legge på seg litt «kar-vaner», som hun selv kaller det, for å bli tatt alvorlig i jobbsammenheng. Hun har vært nødt til å legge om stilen og for eksempel bli litt tøffere i telefonen og tørre å trampe i gulvet hvis det er nødvendig. På denne måten har hun blitt mer akseptert i den mannsdominerte bransjen. Likevel føler hun ikke på at det stilles spesielle forventninger til henne siden hun er kvinne, men hun presiserer at uansett om du er kvinnelig sjef eller mannlig, så må du tørre å slå i bordet uansett hvilken bransje man er i.

Rikke har også opplevd en form for adferdsbaserte konflikter. Frisørbransjen er dominert av kvinner, og det samme gjelder for Roses virksomhet. Selv om man er en kvinnelig sjef eller en mannlig, ønsker Rikke å understreke at det er viktig å være en tydelig sjef og å legge til rette for et godt arbeidsmiljø. Det er spesielt viktig for Rikke å være en tydelig sjef, særlig siden det kun er kvinner som arbeider for henne. Dette kan lett føre til at man får et vennineforhold i stedet for et sjef-ansatt-forhold, som hun sier, noe som spesielt var en utfordring tidligere da hun selv var på samme alder som de hun arbeidet sammen med. Hun kunne altså opplevde at hun kom inn i en adferdsbasert konflikt i den forstand at det på det private var ok å være venninner, mens det ikke er like ok når man er på arbeid. Rikke tror at dette hadde vært annerledes dersom hun hadde vært en mannlig sjef, da det kanskje er lettere å forholde seg til menn på en annen måte enn man gjør til en kvinnelig sjef. Hun kjenner derimot på at dette har blitt litt annerledes etter at hun har blitt en del eldre enn sine ansatte.

Vi har vært inne på hvilke forventninger våre informanter føler blir stilt til dem som entreprenører og som kvinnelige entreprenører. Vi har sett at enkelte av informantene våre har møtt på ulike utfordringer med det å være kvinne i en mannsdominert bransje (Randi; Lise; Grete; Mari), mens andre har møtt på utfordringer ved å være kvinne i en kvinnedominert bransje (Rikke). Vi har også vært inne på at ett par av informantene våre mente det ble stilt forventninger til dem som sjef, men ikke nødvendigvis kvinnelig entreprenør (Gunn; Johanna). Vi ønsker å avslutte med at samtlige av informantene våre mente at man som entreprenør må ha konkurranseinstinkt, være risikovillig og bruke mye av sin tid i virksomheten. Dette er noe som i følge teorien er egenskaper som kjennetegner en entreprenør (Alsos og Ljunggren, 2006; Ahl, 2002).

5.4 Work-life balance

Vi vil her komme inn på hvilke tanker våre informanter har omkring work-life balance, og vi vil bruke dette delkapittelet til å ta for oss de ulike boksene i vår analysemodell.

5.4.1 Muligheten til å bestemme over og ha en fleksibel timeplan

Da vi tidligere i oppgaven presenterte Jennings og McDougald (2007) sin modell, kom det fram at en av faktorene som kan bestemme om man opplever balanse er i hvor stor grad man kan bestemme over og ha en fleksibel timeplan. Kvinner har i følge Jennings og McDougald (2007) ofte en tendens til å velge næringer som gjør det vanskelig å bruke fleksibilitet, og at dette derfor kan bli et hinder for å skape vekst. Vi vil derfor se hvordan våre tre informanter i kvinnedominerte bransjer tenker om fleksibilitet, og i hvor stor grad de eventuelt benytter seg av det. Modellen indikerer at man kan oppleve ubalanse hvis man ikke kan være fleksibel med tanke på arbeidstid. Dette synes å være noe våre informanter også opplever. Vi vil først presentere hva hver enkelt informant sa om det å være leder og om fleksibilitet i forhold til timeplan. Deretter vil vi se at informantene benytter seg av fleksibiliteten på ulike måter og at det kan være hindringer i forhold til fleksibilitet. Til sist vil vi se om informantenes opplevelse av fleksibilitet i forhold til timeplanen fører til at familie- og arbeidslivet glir i hverandre eller om det er klare skiller mellom sfærene. Vi ønsker å presisere at fleksibiliteten er noe våre informanter selv velger å ha, og ikke noe som de automatisk får.

Gunn sier at muligheten til å ha hjemmekontor mens barna var små, bidro til at hun slapp å ta helt fri fra jobb, noe vi tolker som et ønske om å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv. Det at Gunns arbeid i hovedsak er kontorrelatert, og ikke behandlingsrelatert, gjorde det lettere for henne å være hjemme og jobbe. Dette er altså en måte å overføre ressurser på, at man med andre ord bruker de ressursene man har skulle brukt på arbeid, til hjemmet, enten det er i form for hjemmekontor eller husarbeid og barnepass. Hun sier videre at det ikke var optimalt at lederen ble borte fra arbeid over en lengre periode noen år etter oppstart, så hun var nødt til å finne en måte å løse dette på. Det å kunne styre arbeidsdagen sin selv, og bruke fleksibiliteten til å arbeide hjemme når det er mulig, samt dra på arbeid når det er nødvendig, ble for Gunn en måte å løse en tidsbasert konflikt på. Videre kan dette igjen føre til en belastningsbasert konflikt, i den forstand at det for Gunn i en periode var vanskelig å skille mellom arbeid og familie, og hun lurte på om dette var optimalt for barna eller ikke. Hun har derimot hatt en mann som har stilt opp, samt besteforeldre som har vært der for barna om det har vært nødvendig. Videre forteller hun at mannen byttet arbeid for å unngå turnusarbeid,

noe som indikerer at han tilpasset seg for at de skulle finne en løsning på den belastningsbaserte konflikten. Gunn presiserer også at verdien av at familien har stilt opp og at mannen har tilpasset seg hennes arbeidsdager, har gjort det enklere å balansere mellom arbeid og familie.

Mari er inne på at fleksibiliteten man kan ha når det gjelder å styre sin egen arbeidsdag, var en av motivasjonsfaktorene bak det å bli bedriftsleder. Hun sier videre at det er mye arbeid med å ha en egen virksomhet, og at det lett kan oppstå en tidsbasert konflikt ved at man må arbeide ut over dagen, men at friheten med å være leder og kunne benytte seg av fleksibilitet, gjør det mulig for henne å kunne ta seg en dag fri hvis hun føler for det. Videre forteller hun at hun eller mannen som regel sitter igjen på arbeid etter normal arbeidstid for å få unna arbeid, noe som kan føre til en belastningsbasert konflikt i den forstand at det er vanskelig å skille mellom arbeid og familieliv. Her brukes likevel fleksibilitet til å oppnå en viss balanse mellom arbeid og familie, ved at de har mulighet til å arbeide inn en dag eller to. Dette gjør det mulig for dem å kunne ta seg fri en langhelg, og bare være sammen som familie og ta igjen «tapt familietid». Videre benytter Mari seg av fleksibiliteten til å ha fri hver onsdag for å kunne bidra hjemme med husarbeid og matlaging.

Johanna har tidligere behandlet pasienter samtidig som hun har vært leder i bedriften. Hun har den senere tid derimot valgt å ikke ta i mot pasienter selv, men heller arbeide fulltid som daglig leder og utvikler. Dette gir henne en friere rolle og hun får mindre å tenke på. Det tyder også på at hun dermed vil ha en mer fleksibel arbeidsdag med tanke på at hun ikke må forholde seg til avtalte tider hvor hun må behandle pasienter. Hun sier også at denne friere rollen gjør at hun enklere kan arbeide hjemmefra, kontra da tiden var oppfylt med pasienter. Dette er en utvikling hun beskrives som har vært i positiv retning, og tyder på at den fleksibiliteten hun nå har fått gjennom å velge selv og ikke ta imot pasienter gjør at hun opplever balanse i større grad enn da hun tok imot pasienter selv. Det å ikke ta i mot pasienter selv, har hun valgt å gjøre for å minimere den tidsbaserte konflikter hun følte da hun ønsket å arbeide for vekst i virksomheten i tillegg.

Da Rikke og søsteren valgte å etablere frisørsalongen sammen var de enige om at de ville drive en sunn bedrift med god økonomi, men det var viktig for dem at de samtidig kunne ha et liv utenom. Derfor har de blant annet valgt å ha stengt på lørdagene. Hun forteller videre at fleksibiliteten hun har som sjef har vært en fordel i forbindelse med at hun nettopp har bygget hus. For å kunne gå i møte med bank og byggherre krysset hun seg ut av bookinglistene og

hun sier at dette ikke hadde vært mulig dersom hun ikke var sjef, men vanlig ansatt. Som hun selv sier, så kan man lettere bestemme over egen timeplan siden hun er sjef. I de periodene det er rolige dager på arbeid, har Rikke mulighet til å benytte seg av fleksibiliteten til og for eksempel bidra mer hjemme. Som hun selv sier, så er dette en måte å kompensere for i de periodene hun bruker mye tid i virksomheten.

Fleksibiliteten man har som bedriftsleder er også noe Lise kommer inn på. Hun sier det er en fordel og gjør at hverdagen hennes blir enklere. Lise forteller at det ikke var like lett å styre arbeidsdagen da hun kom inn i bedriften, kontra hva det er nå. Da hun begynte å arbeide i virksomheten følte hun at hun måtte bevise at hun var den rette for stillingen, og ikke at hun bare hadde fått stillingen som følge av at hun var datteren til han som etablerte virksomheten. I den senere tid har Lise derimot fått en mer etablert rolle i virksomheten, og hun ser at særlig administrative stillinger gjør det lettere å ha fleksibilitet. Hun benytter seg av fleksibiliteten selv, og føler at muligheten til fleksibilitet gjør at hverdagen lettere går opp.

En måte å ha en fleksibel timeplan på er å innføre fleksitid. Dette er noe Grete har benyttet seg av, da hun følte tiden ikke strakk til hjemme om morgenen. Hun valgte da å benytte seg av fleksitid for å kunne roe litt ned hjemme med barna og spise frokost sammen, før hun så måtte dra på arbeid. Det at hun kunne komme litt senere på arbeid, bidro til å skape en balanse i hjemmet, men kan også føre til at det oppstår en belastningsbasert konflikt da hun må sitte igjen etter arbeidstid for å ta igjen det tapte i den forstand at hun ikke har klare skiller mellom arbeid og familietid. Likevel mener Grete at fleksitiden er en av fordelene med å være leder og arbeide på et kontor, fordi det er mye arbeid som kan gjøres selv om de andre har dratt hjem for dagen. Grete kan også bestemme selv når hun ønsker å gjøre arbeidet, så lenge det blir gjort i tide. Hun mener at det er en klar fordel å være leder når man har små barn, fordi man selv kan bestemme hvordan arbeidsdagen blir, selv om det også kan være mer krevende på andre områder.

Randi er også av den oppfatning av at det å være leder gjør at man kan styre sin egen hverdag til en viss grad. Hun sier at hun selvfølgelig er på arbeid, men at hun kan gå hvis hun ønsker det. Blant annet kan hun dra fra arbeid for å kjøre barna hvis de skal på aktiviteter i forbindelse med skolen. Hun nevner forøvrig også at det å blant annet hjelpe til med kjøring kan lette på samvittigheten siden hun har vært litt mye borte tidligere da barna var mindre. Dette indikerer at den fleksibiliteten hun opplever at hun har i forbindelse med at hun kan

komme og gå som hun selv vil, gjør at hun opplever balanse i hverdagen og at det i tillegg kan kompensere for litt dårlig samvittighet.

Som vi har vært inne på, ser vi at informantene våre synes å ha ulike oppfatninger omkring bruk av fleksibilitet i forhold til timeplan. Noen snakker om fleksibilitet innenfor en til to timer i løpet av en arbeidsdag, mens andre snakker om fridager. Vi fikk også et innblikk i hva noen av dem bruker fleksibiliteten sin til, slik som for eksempel Mari og Rikke som brukte fleksibiliteten til å kunne stille i hjemmet. Selv om Jennings og McDougald (2007) mente at kvinner har lett for å velge næringer som ikke gir rom for fleksibilitet, ser vi at våre tre informanter (Gunn, Rikke og Johanna) som arbeider i typiske kvinnedominert bransjer, likevel velger å bruke fleksibilitet. De har ulike roller i virksomhetene sine og det er forskjellig i hvor stor grad de deltar i det daglige virke. På den ene siden bruker Rikke mye av arbeidstiden til å klippe selv, og er derfor avhengig av å være tilgjengelig til fastsatte timer i ukedagene. Derimot sier hun at hun kan ta seg fri fra kunder hvis det skulle være noe privat hun måtte gjøre og de har valgt å ha stengt lørdager for å ha mer fritid. På den andre siden har vi Gunn og Johanna som ikke behandler kundene selv, men heller har fokus på drift og det å være leder. Gunn behandler ikke kundene selv da hun ikke er hudterapeut av yrke og som nevnt har Johanna i senere tid trukket seg ut fra fastsatte timer for å ha fokus på ledelse og utvikling. Forskjellen kan mulig forklares i ambisjonsnivå. Men dette viser også at selv om det er yrker som krever tilstedeværelse ved utførelse, så kjenner de på at deres valg av næring også kan gi fleksibilitet i timeplanen siden de er ledere.

Hinder for fleksibel tilpasning

Man kan fort tenke seg at mulighet for fleksibilitet i forhold til timeplan vil føre til at man lettere kan kombinere arbeid og familieliv. Vi har tidligere vært inne på at både Lise, Grete og Randi i ung alder har tatt over hver sin familiebedrift etter sine fedre. Lise og Randi kommer begge to inn på at det spesielt i begynnelsen kunne bry på utføringene i den forstand at de kom inn som unge kvinner i en mannsdominert bransje, mens Grete på sin side ikke har følt på de samme utfordringene som Lise og Randi har. Hun tror dette kan komme av at hun overtok bedriften sammen med sine brødre. Der brødrene inntok stillinger som daglig leder og driftsleder, overtok Grete stillingen som økonomiansvarlig, og gikk dermed ikke direkte inn i en leder- og sjefsrollen som Lise og Randi gjorde.

Lise bekrefter at fleksibiliteten kan bidra til at man får en bedre balanse i hverdagen, men hun sier også at hun nå benytter seg av fleksibilitet i en mye større grad enn før. I forbindelse med

at vi i intervjuet snakket om hvilke forventninger hun følte ble stilt til henne som bedriftsleder, sa hun at det var spesielt å gå inn i en mannsdominert næring med bakgrunn i at hun var så mye yngre og det faktum at hun var jente. Da Lise overtok virksomheten, følte hun at hun måtte vise at de ansatte at hun fortjente stillingen, og hun følte i stor grad at hun var nødt til å vise at hun var tilstede på arbeid. Dette er noe som likevel går seg til etter hvert som årene går, som hun sier, da man får en mer etablert rolle i virksomheten etterhvert. Hun forteller at nå føles det helt ok å senke skuldrene og at hun er blitt flinkere på det å bare være hjemme.

Randi var av samme oppfatning som Line, da hun opplevde at hun i begynnelsen måtte bevise for de ansatte at hun arbeidet mye. Dette var for å være et godt forbilde og for å kunne kompensere for de pausene hun hadde. Hun husker at hun opplevde at enkelte av de ansatte var noe spydig, og kunne si at hun bare kunne gå når det passet henne. Hun følte derfor at hun måtte bevise at hun for eksempel arbeidet på ettermiddagen slik at hun kunne ta seg noen pauser på dagtid. I dag er dette derimot uproblematisk, og hun føler hun kan gå når hun ønsker. Igjen kan dette komme av at hun har en klarere rolle i virksomheten nå, og at hun føler seg trygget på seg selv.

En annen utfordring med tanke på at man har mulighet til fleksibel arbeidstid er om man klarer å være disiplinert nok siden man har denne friheten og kan bestemme selv. De av våre informanter som var inne på tema synes ikke å ha problemer med å være disiplinerte siden det er deres egen bedrift. I forbindelse med at Lise fortalte at en fordel med å være leder er at man har mer fleksibilitet og derfor kan styre hverdagen slik man selv ønsker, sier hun videre at hun tror det er lettere å være dedikert til arbeidet dersom du har din egen virksomhet. Dette tolker vi som at selv om man har den fleksibiliteten så vil det ikke si at man hviler av den grunn, man er fortsatt dedikert til jobben og fleksibiliteten gjør det lettere å balansere mellom arbeid og familieliv.

Klart skille mellom privatliv og arbeidsliv, eller flyter de i hverandre?

Informantene våre synes å ha en oppfattelse av at de har fleksibilitet i forhold til å styre egen arbeidsdag selv. Vi har fått en forståelse av at arbeidet alltid blir gjort, men at arbeidstiden forskyves i ulik grad. Vi har derfor sett på hva informantene sier om det å forskyve arbeidstiden og om fleksibiliteten gjør at privatliv- og arbeidslivsfærene flyter i hverandre.

Gunn sier at hun med årene har erfart at det ikke nytter å arbeide for lange dager. Hun sier at man fort blir sliten av det og når man er sliten blir man ikke noen god personalleder. Derfor

sier hun at det er viktig å ikke holde på døgnet rundt, selv om hun noen ganger kunne ønske at de kunne holde på hele kvelden. «*Når man skaller hodet i veggen nok mange ganger, så kjenner du etter hvert at det blir vondt*», som hun sier, og refererer til at man ikke kan bruke all sin tid i virksomheten selv om det er mye å gjøre. Hun er derimot klar på at hun får god støtte og hjelp fra nettverket rundt henne, når hun i perioder må arbeide mye. Dette gjør at hun lettere kan skille mellom arbeid og familieliv, da hun vet at familien blir ivaretatt når hun må være på arbeid og kan dermed legge fra seg familiesfæren i den forstand det lar seg gjøre. På samme måte er hun klar på at hun må ha fri innimellom for å kunne være en god leder og sjef på arbeid. Det var dog ikke like lett å skille mellom arbeid og familieliv da virksomheten var ny-oppstartet og hun hadde små barn.

Mari bruker som sagt gjerne fleksibiliteten til å arbeide inn noen timer eller en dag, for å senere kunne ta seg en fridag. Hun sier videre at det ikke bare er positivt å være bedriftsleder da det krever mye arbeid og at enten hun eller mannen alltid sitter igjen etter normal arbeidstid for å få unna arbeid. Dette gjør at familien ikke får ordentlig tid sammen før på kveldene, men de er flink til å ta fri i helgene for å være sammen som en familie. Mari sier også at de er flink til å skille mellom arbeid og familieliv, i den forstand at når de er hjemme så legger de fra seg jobbrelaterte ting, og mens de er på arbeid så fokuserer de på dette. Det at de har klare skiller mellom de to sfærene er også av hensyn til barna, slik at de får full fokus når foreldrene er hjemme.

For Johanna er det et større problem å skille arbeid fra privatlivet, enn det er å skille privatlivet fra arbeidet. Når hun er hjemme er det ofte arbeidsrelaterte ting som må gjøres, og hun arbeider også ut over kvelden etter at datteren har lagt seg. Hun føler at dette er nødvendig for at døgnet skal strekke mer til, spesielt nå når virksomheten er inne i en vekstperiode. Selv om Johanna ikke klarer å skille mellom de to sfærene, er hun likevel klar på at datteren skal få den oppmerksomheten hun fortjener slik at Jorids arbeid ikke gjøres på datterens bekostning. Hun påpeker likevel at det å være en entreprenør er en livsstil, og må man være innstilt på å arbeide mer enn det som er normalt. For Lines del er det også vanskelig å skille mellom arbeid og familieliv, da spesielt siden det er familie som også arbeider i virksomheten hennes. Videre forteller hun at det er på godt og vondt at man bærer jobben med seg hele tiden, da man for eksempel sovner og våkner til arbeidsrelaterte ting. Hun forteller så at siden de er en familiebedrift diskuteres det ofte arbeidsrelaterte tema på familiesammenkomster. Dette indikerer at sfærene flyter sammen. Lise sier at hun synes det å kombinere privat og arbeidsliv går bra selv om de to sfærene kan flyte i hverandre. Rikke

derimot er klar på at når hun går ut døren etter endt arbeidsdag så er hun også ferdig med alt som har med arbeid å gjøre. Det vil si at hun i fritiden også har fri fra arbeidet mentalt sett. Hun nevner at flinke ansatte som ikke lager konflikter og det at de har en god likviditet har gjort at hun slipper å ha bekymringer om arbeidet i fritiden.

Randi er inne på at det er en ekstra psykisk belastning å være leder med tanke på at man tar med seg arbeidet hjem. Men hun forteller videre at hun er blitt flink til å ta fri og koble ut, og at når hun har fri så har hun virkelig fri også. På spørsmål om hun tar med seg noe av privatlivet inn i arbeidet forteller hun at uansett hvordan man vrir og vender på det så vil det private livet påvirke hvordan hun er som leder, da alle inntrykk og input man får i løpet av en dag er med på å definere den personen man er. Men hun er også klar på at hun ut over dette ikke har følt at privatlivet påvirker arbeidet, og når hun er på arbeid så er hun på arbeid, noe som indikerer at hun ikke tillater å blande for mye privatliv i arbeidstiden og hun nevner at hun ikke har sett på dette som et problem.

5.4.2 Husholdningen og dens forventninger

Analysemodellen indikerer at jo høyere man opplever krav om tidsbruk i hjemmet, jo større oppleves konflikten mellom arbeid og familieliv. Vi vil i denne delen presentere hva våre informanter sa om hvordan husholdets medlemmer fordelte arbeidsoppgaver i hjemmet og om de ha følt noen form for forventninger i forhold til dette. Til slutt vil vi se på hva informantene sa omkring dette med å få hjelp i hjemmet enten det handler om å kjøpe tjenester eller at storfamilien bidrar med en hjelpende hånd.

Fordeling av arbeidsoppgaver i hjemmet

Gunn sier at logistikken omkring fordeling av arbeidsoppgaver i hjemmet ikke er nøye planlagt hjemme hos dem, men hun understreker at mannen bidrar mye. Når det kommer til middagslaging, er det den av de som kommer først hjem som begynner med den, ellers er det ingen klare regler på hvordan de fordeler arbeidsoppgaver. Hun sier videre at det ikke er noen grunn til at det skal være en forskjell i hvem som skal gjøre hva hjemme hos dem, noe som kan tolkes som om at hun ikke føler det er spesielle forventninger knyttet til henne som kvinne i husholdet. Som Gunn, er også Mari veldig klar på at arbeidsoppgavene fordeles likt i hjemmet. Den av de som kommer først hjem fra arbeid, tar automatisk ansvar for barna og stell i hjemmet. Mari presiserer at hun synes mannen er unik i den forstand at han alltid gjør det som trengs, enten det er på arbeid eller hjemme. Det synes å være en stor verdi for dem at de driver virksomheten sammen, da de har forståelse for hverandres tidsbruk både i hjemmet

og i virksomheten. Dette kombinert med deres mulighet for fleksibilitet, gjør at hun ikke opplever fordelingen av arbeidsoppgaver som et problem. Rikke er også av den oppfatning av at hun og mannen fordeler arbeidsoppgavene i hjemmet på den tilfredsstillende måte. Der hun styrer med husarbeid inne, bidrar han med snekring og maling av huset, i tillegg til at han tar ansvar for barn, hjem og middag de dagene Rikke er opptatt med arbeidet.

Også Lise og Johanna sier at deres menn bidrar i hjemmet, da til tross for at de begge to er selvstendig næringsdrivende. Lises mann er advokat og har derfor til tider mye å gjøre. Hun sier videre at hennes mann tidligere var den som var mest hjemme med barna, mens det nå er Lise som får gjort ting i hjemmet da mannen ofte er ute på farten. Hun kommer også inn på at de har hatt en type raushet overfor hverandre, og at det handler om å gi rom for hverandre i forhold til hvis de er inne i en krevende periode i hver sin virksomhet og har mye å gjøre, slik at den som har det roligst tar ansvar for hjemmet. Dette tyder på at de har gjensidig respekt for hverandres arbeid og oppnår balanse ved at de har hver sine perioder hvor de bidrar ekstra med det som skal gjøres hjemme. Johanna synes også å ha en samboer som bidrar i hjemmet og at hun i likhet med Liseføler at hun og mannen har forståelse for hverandres arbeid. Hun sier at hun er heldig som har en samboer som tar ansvar i hjemmet, selv om han også er selvstendig næringsdrivende. På samme måte som Lise og hennes mann, har også Johanna og samboeren stor forståelse for hverandre dersom de er inne i en hektisk periode på arbeid. Ellers fordeles arbeidsoppgaver i hjemme likt mellom dem, men Johanna kommer inn på at ønske om å ha kvalitetstid med mann og barn noen ganger går ut over husarbeidet. Dette ser hun likevel ikke på som et stort problem, og hun kan dermed oppnå balanse ved å senke kravene til seg selv.

På den andre siden er det ikke alle som opplever at partneren har mulighet til å stille opp i like stor grad. Både Randi og Grete oppgir at de har menn som har krevende arbeid og derfor vært mye borte fra hjemmet. Grete var veldig klar på at det var enormt krevende da barna var små, og sier *«det var et helvete, men det ble bedre etter hvert som ungene ble eldre»*. Gretes mann arbeidet i en annen by, noe som gjorde at han måtte pendle, og derfor var det hun som måtte ta seg av barna, hus og hjem, i tillegg til sitt eget arbeid i virksomheten. Da hun syntes at situasjonen var uutholdelig, krevde hun at mannen skulle bytte til en jobb i samme by da barna skulle begynne på skolen. Det at mannen byttet jobb, ble situasjonen litt enklere og de fikk til en form for rutiner på hvordan ting skulle gjøres i hjemmet. Nå er det for eksempel han som tar ansvar for å kjøre barna på skolen og lage middag, mens hun henter barna og steller i hjemmet. Randi er også inne på at det var en utfordring å ha små barn og samtidig en

mann som var mye på arbeid. I forbindelse med at vi spurte om hun syntes det var greit å kombinere arbeid og familie da barna var små, sa hun at det gikk greit, men at hun ikke var komfortabel med situasjonen. Videre sa hun at «*Jeg tror at jeg hadde kunnet gjort en bedre jobb hvis det hadde vært mer tilrettelagt privat*». Dette tyder på at hun har oppfattet det som en konflikt at hjemmet krevde mye av henne, og at det kan ha påvirket den kvaliteten hun har levert på arbeidet, noe vi tidligere har definert som en belastningsbasert konflikt. Da vi spurte Randi om hvordan de fordeler arbeidsoppgavene hjemme sa hun at hun var den som gjorde mest, da mannen som regel ikke er hjemme før på kvelden, noe som har slitt på henne. Det er tungt å ha ansvar for barn, hjem og en virksomhet, som hun sier.

Vi har vært inne på at Hunn, Rikke og Mari alle tre har vært fornøyd med hvordan arbeidsoppgaver blir fordelt i hjemmet. De har nevnt at deres menn er flink til å stille opp og bidra i hjemmet, og føler de har en balansert fordeling. Vi har også vært inne på at både Lise og Johanna har menn som også er selvstendig næringsdrivende og tidvis arbeider de også mye. På tross av det nevner de at de opplever hjelp, forståelse og respekt av partneren når det kommer til husarbeid og tiden de bruker på arbeid. Dette kan være med på å gjøre at de ikke føler at det forventes at de skal gjøre mer enn det de allerede gjør, og at det derfor føles som de har en god måte å løse arbeidsoppgavene i hjemmet på. Grete og Randi har derimot følt at mennenes arbeidssituasjon har ført til at arbeidsfordelingen i hjemmet har vært skjev, men at det i den senere tid har blitt bedre.

Forventninger stilt av andre, eller av deg selv?

Som vi har vært inne på tidligere sa Kirkwood og Tootell (2008) at kvinner, i større grad enn menn, føler press fra samfunnet om å gjøre det som er forventet. Hvis ikke kan skyldfølelsen komme. Med bakgrunn i dette syntes vi det ville være interessant å finne ut av hvilke forventninger informantene våre føler stilles til dem i hjemmet, og eventuelt hvem som stiller de. Man kan tenke seg at det finnes forventninger som noen faktisk stiller til dem som viser seg ved at for eksempel mannen krever at kvinnen skal ha husmor-rollen i hjemmet. Men på den andre siden kan det også være forventninger de stiller til seg selv ut fra hvordan deres oppfattelse av omgivelsene er. Man kan anta at det vil være ulikheter i opplevelsen av skyldfølelse hvis man ikke tilfredsstiller andres forventninger enn de man stiller til seg selv, men uansett kan opplevelsen gjøre at man føler at man ikke strekker til.

Vi spurte alle våre informanter om de følte at det ble stilt noen spesielle forventninger til dem når det kom til husarbeid, men ingen synes å kjenne på et forventningspress fra andre.

Derimot er det flere som nevner at de har forventninger til seg selv som de forsøker å tilfredsstille. Randi var inne på dette da vi ba henne utdype hvilke forventninger hun stiller til seg selv: hun ønsker helst at hjemmet skal være rent til en hver tid, og at det skal være «up to date». Det trenger nødvendigvis ikke være så flott, men det handler mer om at det skal være slik som hun selv ønsker å ha det. Med andre ord vil hun ha hjemmet slik hun ønsker det og ikke slik andre forventer at hun skal ha det. Lise er også inne på at hun har forventninger til seg selv i forhold til alt hun ønsker å gjøre og skal gjennomføre, men at støtten hjemmefra gjør at det ikke oppfattes som et problem.

Grete bekrefter også at man har forventninger til seg selv. Men hun er også inne på at alder kan være en faktor når det gjelder å sette krav til hvordan man vil ha det rundt seg hjemme. Med dette menes at når hun er vant til å ha ting slik og slik etter så mange år, så ønsker hun også å fortsette å ha det slik, det har blitt en vane. Hun nevner at hun har høye krav til hvordan vaskingen skal skje. Dette tyder på at det er hun selv som setter kravene til hvordan hjemmet skal være og siden hun har slike forventninger til hvordan arbeidet skal gjøres må hun gjøre det selv. Men hun er også inne på kjønn når hun senere blir spurt om forventninger til seg selv når det kommer til renhold i hjemmet: «*Mannfolk ser ikke sånn. Det kan dere skrive til pennen eksploderer. Den likestillingen er så oppskrytt som det går an. Det er jo bare det at de har begynt å lage mat. Det er litt trendy nå, endelig*».

Når det kommer til det å få skyldfølelse sier Gunn at det er ikke slik hun tenker på, og at hjelpen hun får fra familien har vært viktig. Videre fremhever hun fars rolle som like viktig som mors rolle, og det understreker også hennes tanker om at det ikke er noen grunn til at det skal være forskjell på hva menn og kvinner skal gjøre i hjemmet. Hun sier at det kan hende hun har hatt dårlig samvittighet fordi arbeidet har tatt mye tid fra barna, men på den andre siden har jo barna også en far, som er vel så bra, som hun sier.

Hjelp i hjemmet

En måte å få løst de praktiske utfordringene i hjemmet er å kjøpe hjelp. Det kan være vaskehjelp, aupairer eller at storfamilien stiller opp. Informantene våre benytter seg av disse mulighetene i ulik grad og det viser seg at meningene omkring dette er ulike.

Både Lise og Grete nevner uoppfordret at det å ha aupair i hjemmet kan være en løsning for å få hverdagen til og lettere gå opp. Lise sier at de vurderte aupair da barna var små, men at de kom fram til at de heller ønsket å være der for barna selv. Lise deler også noen tanker hun har om temaet. Hun mener at vi i Norge har blitt flinkere til det å kjøpe hjelp for å få en balanse

mellom arbeid- og familieliv, men hun kunne ønske at utviklingen omkring holdningene til det hadde utviklet seg litt lengre. Altså at det var mer legitimt å kjøpe hjelp i hjemmet på lik linje med det å kjøpe tjenester som å gå til frisøren. Derimot har de alltid hatt vaskehjelp, og de får god hjelp fra familien med å passe barna hvis de selv for eksempel er på jobbreise. Grete er klar på at hun ikke vil ha hjelp i hjemmet da hun vil gjøre det på sin måte. Hun sier at hun er vant til at ting er på en spesiell plass i hjemmet, og da ønsker man og fortsette å ha det slik også. Grete sier at hvis man har aupair er det andre som ordner i systemet ditt og det liker hun ikke, men hun beundrer de som greier det, men tror likevel ikke at de har mer overskudd i hverdagen enn de som ikke har den type hjelp. Men hun sier også at bakgrunnen for at hun ikke vil ha aupair er også at hun ønsker å være tilstede og samtidig være det naturlige førstevalget for barna sine.

Av informantene våre er det kun Lise og Rikke som har ansatt vaskehjelp i hjemmet per dags dato, mens Gunn og Randi hadde vaskehjelp da barna var små. Både Gunn og Randi nevner at de gjerne skulle hatt det enda, men at det ikke er like lett å få tak i lengre. Johanna har vurdert å gå til anskaffelse av vaskehjelp, men siden hun da må rydde først, sier hun at hun da likegodt kan vaske selv også. Derimot berømmer flere av informantene våre storfamilien som bidrar mye når det trengs.

Mari og mannen gjør alt selv hjemme. Hun nevner at hun har vurdert vaskehjelp, men mannen hennes mente at hvis de ikke klart å vaske selv så kunne de like godt slutte å arbeide. Videre mente hun at de er så nøye begge to på hvordan de skal ha det, både hjemme og på arbeid, så det beste er å bare gjøre det selv. På grunn av at storfamilien bor andre steder i landet, benytter de seg ikke så mye av dem for å få hjelp, men hun har derimot en nabo som ser til barna dersom det trengs, noe som er med på å lette hverdagen innimellom.

5.4.3 Antall personer i husholdningen

Den siste boksen i analysemodellen som vi skal ta for oss i denne delen handler om hvor mange personer man har ansvar for i husholdet. Det ble antatt at kvinner følte en økende konflikt jo flere personer de har ansvar for i hjemmet. Det ville derfor være interessant å se om noen av våre informanter gav uttrykk for at antall barn skulle ha noen betydning. Alle våre informanter har barn og noen har også bonusbarn, men det er få av informantene som nevner noe om dette.

Johanna er den eneste som nevner at hun og mannen bevist har valgt at de ikke skulle ha felles barn. Hun har to jenter fra tidligere forhold og mannen hennes har en sønn. Hun sier

videre at hun ikke vet hvordan de skulle løst det hvis de hadde felles barn, noe som indikerer at en økning i antall barn ville skapt flere utfordringer for henne. I tillegg nevner hun at siden de ikke har felles barn får de innimellom frihelger da barna er hos sine respektive mødre og fedre. Dette gjør at hun og mannen kan være sammen og gjøre aktiviteter som de selv ønsker.

Randi er litt inne på temaet når vi snakker om vekst i virksomheten. Hun nevner at hvor mye hun er villig til å arbeide for vekst handler litt om hvor mye kapasitet hun har. Det kan være at hun må tone ned litt hva angår vekst dersom hun må ta noen valg i forhold til barna. Som hun sier, dersom man skal ha barn, så må de prioriteres. I og med at hun er i den livssituasjonen hun er i med en mann som arbeidet mye, indikerer dette at hun justerer ned vekstambisjonene i virksomheten på grunn av familien. Forøvrig nevner hun også at hun tror det er familiære årsaker til at kvinner ofte vil eie mindre virksomheter enn menn, nærmere bestemt at man skal ha tid til begge deler.

I hvor stor grad man føler at det oppstår en økende konflikt jo flere personer det er i hjemmet, vil mulig også påvirkes av i hvor stor grad man føler at mye av ansvaret ligger på egne skuldre. Lise sier at hun og mannen veksler på hvem som har tatt mest ansvar for barna, alt ettersom hvordan det står til i deres respektive virksomheter. Videre forteller hun at hun synes de har innrettet seg på en god måte, og i og med at hun har fått den støtten hjemmefra har hun ikke slitt med dårlig samvittighet.

Det kan være at forfatterne av modellen vektlegger denne delen, hvor antall barn kan ha betydning på om man opplever konflikt eller ei, høyere enn vi gjør i Norge. At forholdene vi har i Norge, som for eksempel at Norge er en velferdsstat og med det trykkesystemet vi har gjør at de økonomiske konsekvensene ikke blir så store sammenlignet med for eksempel USA, hvor denne modellen ble utformet. Det at vi i Norge har krav på svangerskapspermisjon og full barnehagedekning kan være en av faktorene som gjør at våre informanter, og kanskje andre kvinner i Norge også, ikke opplever det som noen konklikt å få flere barn. I andre land derimot, hvor man ikke har rett til svangerskapspermisjon og barnehagestøtte, kan man kanskje føle en økende konflikt ettersom hvor mange barn man har.

5.5 Oppsummering

Vi har i dette kapittelet gjort en presentasjon av våre informanter, og gått inn på hva de legger vekt på i begrepet vekst, i tillegg til deres oppfattelse av hvordan av man forstå kjønn i forhold til entreprenørskap. Videre har vi tatt for oss temaet work-life balance, og gått litt i

dybden på det våre informanter fortalte oss. Vi har tatt utgangspunkt i vår analysemodell, videreutviklet fra Jennings og McDougalds (2007) modell, og forsøkt og delt work-life balance-delen inn etter modellen. Vi har blant annet identifisert noen konflikter, og disse vil vi ta videre med oss i neste kapittel der vi skal drøfte disse konfliktene opp mot de strategiene vi presenterte i vårt teoretiske rammeverk.

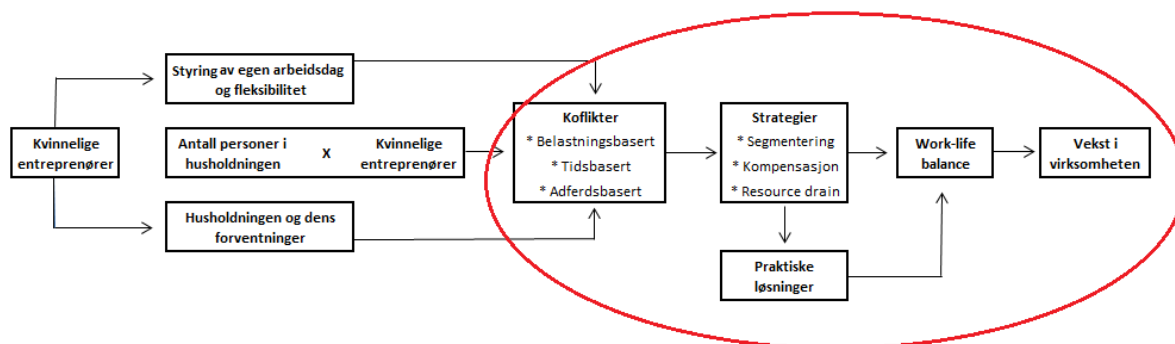
6. Drøfting

I dette kapitlet vil vi drøfte våre funn opp mot litteraturen vi tidligere har presentert. I det forrige kapitlet identifiserte vi ulike konflikter våre informanter har møtt på, og vi vil bruke dette kapitlet til å se om konfliktene kan løses ved å bruke de strategiene vi kom frem til i litteraturen.

Det har tidligere vært forsket en del på entreprenører i vekstbedrifter, noe vi også har gjort i denne oppgaven. Det viser seg at det ikke bare er forskjell på mannlige og kvinnelige entreprenører, og hvordan de oppfatter og prioriterer vekst, men også at det er en forskjell blant kjønnene (Berg, 2002). Forskningen har blant annet vist at antall kvinnelige entreprenører er lavere enn antall mannlige entreprenører når det kommer til vekst i virksomheten (Alsos et al., 2012). Selv om kvinnelige entreprenører ikke er like interessert i vekst som menn (Cliff, 1998; Alsos et al., 2006; Morris et al., 2006; Isaksen og Kolvereid, 2005), finnes det likevel kvinner som har vekstbedrifter. En mulig forklaring på manglende interesse for vekst blant kvinnelige entreprenører kan være at kvinner synes at det å lede vekstbedrifter vanskeligjør kombinasjonen av arbeid og familieliv (Kirkwood og Tootell, 2008; Jennings og McDougald, 2007). Dette har vært vårt hovedfokus. Vi har redegjort for litteratur knyttet til Work-life balance, et begrep som beskriver nettopp det å kombinere arbeid og familieliv. Work-life balance har vært forsket på tidligere, men det som gjør det interessant for vår oppgave, er den kombinasjonen vi gjør med å se på kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter og hvordan de oppfatter og håndterer denne utfordringen. Dette fører oss tilbake til problemstillingen vår:

Hvordan kan kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter balansere karriere og familieliv?

Vi har tidligere i oppgaven kommet inn et sett mentale strategier for å hjelpe til å balansere arbeid og familieliv - segmenteringsstrategi, kompensasjonsstrategi og ressursoverføringsstrategi. Det er ikke gitt at en av disse er bedre enn de andre, og dermed «svaret» på hvordan man best mulig skal kombinere arbeid og familieliv. Det er heller ikke nødvendigvis det å finne praktiske løsninger som bør komme i første rekke, men heller mentale løsninger som kan bidra til at de praktiske problemene blir løst på en tilfredsstillende måte for alle involverte, noe som kan gi en følelse av balanse. I figur 5 har vi illustrert hvilken del av analysemodellen som drøftes i dette kapitlet med rød ring.



Figur 5: Analysemodell for drøfting av kvalitative funn (Videreutviklet fra Jennings og McDougald, 2007)

Vi vil ta utgangspunkt i de tre nevnte strategiene og drøfte de opp mot de konfliktene vi har identifisert gjennom vår kvalitative undersøkelse. Dette gjør vi for å se om det er strategier som kan benyttes for å oppnå balanse for kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter. Vi presenterer også våre informaners bruk av praktiske løsninger for å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv.

6.1 Strategier for å oppnå work-life balance

Vi vil her ta for oss de ulike strategiene vi kom frem til gjennom vår litteraturgjennomgang, og vi vil se i hvor stor grad våre informanter bruker disse strategiene for å løse ulike konflikter.

6.1.1 Segmenteringsstrategi for å oppnå work-life balance

En segmenteringsstrategi dreier seg om å skille arbeid og privatliv fra hverandre, og at man undertrykker de tanker og følelser man har i den sfæren man ikke prioriterer (Edwards og Rothbard, 2000). Som vi har vært inne på tidligere, vil ambisjoner om vekst være tidskrevende for en entreprenør, enten det er snakk om kvinnelige eller mannlige entreprenører. Samtidig vet vi at mange også har forpliktelser i hjemmet som krever tid og tilstedeværelse, slik som våre informanter også har, noe som kan oppfattes som den berømte ”tidsklemma”. Oppfattelsen av tidsklemma kan påvirke opplevelsen av balansen mellom arbeid og familieliv. Følelsen av at man har for mange tidskrevende forpliktelser både på arbeid og hjemme kan relateres til en tidsbasert konflikt (Greenhaus og Beutell, 1985). Denne konflikten kan være en faktor som reduserer balansen.

Ut i fra de valgene man tar, enten det gjelder å få barn, vekstambisjoner for virksomheten eller fritidsaktiviteter, må man være klar over at det krever mye tid. Våre informanter har

erfart at det spesielt er tidskrevende å ha små barn samtidig som man fokuserer på å oppnå vekst i virksomheten. Hvordan informantene selv oppfatter tidsklemma, kan være avgjørende for om de ser det som en konflikt eller balanse, alt ettersom om man har et positivt eller negativt syn på det. Da barna til Gunn var små, kunne hun benytte seg av fleksibilitet i form av å ha hjemmekontor, for på denne måten slippe å være helt borte fra jobb da hun skulle ha svangerskapspermisjon. Dette ble en praktisk løsning for å løse en tidsbasert konflikt, slik at hun kunne bidra både hjemme og på arbeid. En segmenteringsstrategi går derimot ut på at man skal ha klare skiller mellom arbeid og familie, noe som Gunn ikke oppnådde med å ha hjemmekontor i en periode da det er vanskelig å skille de ulike rollene. Hun har likevel tatt i bruk en form for segmenteringsstrategi da hun tidligere hadde vaskehjelp. På denne måten kunne hun bruke den tiden hun egentlig skulle brukt til å vaske, til å arbeide i stedet slik at hun fikk unna en del arbeidsrelaterte gjøremål, og senere kunne bruke fritiden til å være sammen med familien. Hun har dermed funnet en måte å oppnå balanse på, og da spesielt siden hun selv har syntes det har var ok og få hjelp. Noen kvinner kan føle at de selv ikke strekker til som mor og kone dersom man kjøper hjelp i form av vaskehjelp eller barnepass (Kirkwood og Tootell, 2008). Dette kan knyttes til kjønnete konstruksjoner som «kvinne», «mor» og «hustru» (Ahl, 2002; Berg, 2002) – og de forventningene som kvinnelige entreprenører stilles ovenfor til hvordan de skal kombinere arbeidet med bedriften og familielivet (Kirkwood og Tootell, 2008). Forventningene, både de man har til seg selv og fra andre, kan altså legge føringer for hvordan du opplever balansen.

I likhet med Gunn har også Randi hatt vaskehjelp, og skulle selv ønske hun hadde det ennå slik at hun kunne få mer tid sammen med familien. Randi er likevel opptatt av å skille på rollene, og når hun er hjemme, lar hun jobbrelaterte ting ligge igjen på arbeid. Dette er en måte å ta i bruk segmenteringsstrategien på, og hun føler selv at det bidrar til å få en balanse mellom arbeid og familieliv. Både Rikke og Lise har vaskehjelp, og de benytter seg av det slik at de selv slipper å tenke på det. Dette gjør at det er lettere for dem å skille de rollene arbeidet krever fra de rollene hjemmet krever. Når de for eksempel er på arbeid, slipper de å bruke tid og ressurser på å tenke på husarbeidet som burde gjøres, og når de er hjemme får de mer tid sammen med barn og mann. Verken Rikke eller Lise har problemer med at andre kommer inn i hjemmet for å vaske, men ser det heller som positivt at de kan fokusere på andre ting enn husarbeid når de er hjemme. Lise får også hjelp i bedriften av familien dersom hun av en eller annen årsak må dra hjem fra arbeid. Da vi i kapittel 4 gjorde en regresjonsanalyse så vi at det ikke var noen sammenheng mellom hjelp i bedriften og

holdninger til vekst. Vi har derimot funnet ut at dette har noe å si for informantene våre. Lise har sagt at det har vært en støtte at familien har kunne bidra i virksomheten dersom hun ikke får gjort det som må gjøres.

Dette er også noe Grete og Randi kommer inn på. Vi kan si at det blir en praktisk løsning fra deres side, når de har mye å gjøre og når de ikke klarer å balansere arbeid og familielivet. Dersom de har mye å gjøre i den private sfæren kan det gå ut over virksomheten, og det er altså ikke noe skille mellom arbeid og familieliv. Hvis det er mye som skjer på det private plan, så er det vanskelig å undertrykke disse tankene og følelsene når man er på arbeid. For å løse dette, har Lise, Grete og Randi erfart at det hjelper på når familien hjelper til i virksomheten. Som de alle tre sier, det er nok en av styrkene ved å arbeide i en familiebedrift, det at man stiller opp for hverandre når det er behov for det. Det at familien stepper inn og hjelper i bedriften, er en måte for informantene våre å bruke segmenteringsstrategien på.

På samme måten som informantene våre har fått hjelp til å vaske i hjemmet, har de fleste også fått hjelp til å passe barna. Det å være entreprenør i en vekstbedrift er svært tidkrevende, og spesielt med små barn kan man møte på utfordringer. Vi har derimot sett at informantene har løst den tidsbaserte konflikten ved å få hjelp til å passe barna. Dette gjør også at de kan fokusere på arbeidet når de er på arbeid, da barna likevel har det bra sammen med de som passer barna, enten det er kjøpt barnevakt eller familie og venner som stiller opp. Dette gjør at informantene våre kan ta i bruk segmenteringsstrategien i den forstand at de klarer å skille mellom rollene de har i hjemmet med rollene de har på arbeid. De slipper for eksempel å bekymre seg for hvordan barna har det, og kan heller fokusere på det som må gjøres på arbeid.

Når man har tatt på seg de forpliktelsene man har i hjemmet, som for eksempel kone og mor, og på arbeid, som eier og leder av en virksomhet du ønsker vekst i, kan vi anta at det er fordi man ønsker det. Man ønsker å kunne fungere best mulig både hjemme og på arbeid, og å finne en balanse for å få dette til. Det er likevel slik at det lett kan oppfattes som en konflikt dersom man ikke føler at tiden strekker til. Vi har vært inne på at noen av informantene våre har ansatt vaskehjelp, i tillegg til at det har fått hjelp til å passe barna, for på denne måten føle at tiden strekker mer til. Det er ikke alltid lett for kvinner å la andre bidra, da en selv lett kan få dårlig samvittighet fordi man ikke strekker til (Kirkwood og Tootell, 2008). Informantene våre sier derimot at dette handler om de forventningene og kravene du stiller til deg selv, og at du kan senke disse kravene for å klare å oppnå balanse. Altså handler det om å prøve å snu

tankegangen til å bli mer positiv enn den er negativ. På samme måte som det kan oppfattes som negativt å ha en tidsklemme, vil det ikke kunne være positivt også, i den forstand at du tross alt har en virksomhet i vekst i tillegg til en familie? Som vi har vært inne på tidligere, viser studier at kvinner i større grad enn menn får skyldfølelse dersom de er mer på arbeid enn hjemme (Kirkwood og Tootell, 2008). Skyldfølelsen kan med andre ord ikke forsvinne med mindre man reduserer arbeidstiden eller at man klarer å justere egne forventninger til hva man skal klare å få til hjemme og i virksomheten.

Som vi har vært inne på, har kvinner en tendens til å tenke mer på familierelaterte ting mens de er på arbeid enn hva menn gjør (Rothbard, 2001). Det kan komme av at kvinner føler at det forventes at de skal ta mer av omsorgsoppgavene i hjemmet, og det kan oppstå en belastningsbasert konflikt ved at de for eksempel tar med seg de bekymringene de har på ett sted, til et annet. Den belastningsbaserte konflikten kan derfor løses ved å endre tankegang slik at man ikke lenger tenker så mye på hva som venter deg hjemme mens du er på arbeid. Vi har også vært inne på at flere av våre informanter har brukt praktiske løsninger som det å ha vaskehjelp for å slippe å tenke så mye på denne biten. De fleste av våre informanter har også familie som stiller opp som barnevakt dersom det skulle være nødvendig, og som Gunn sier, barna har da også en far, noe som er vel så bra. Hun har dermed klar å bruke en segmenteringsstrategi for å skille mellom arbeid og familieliv, og siden hun vet at barna likevel har det bra, kan hun i den grad det er mulig, undertrykke de tanker og følelser som angår hjem og barn. Dette kan da resultere i at man kan oppnå større effektivitet på arbeid dersom man klarer å tenke at man tar tak i de utfordringene som venter hjemme når du er ferdig på arbeid. Her kommer det med å senke krav og forventninger til seg selv også inn. Dersom informantene ikke stiller så høye krav til seg selv, og hvor rent de for eksempel skal ha det i hjemmet, så oppstår ikke en belastningskonflikt i like stor grad. På samme måte som du fokuserer kun på jobben når du er på arbeid, sier segmenteringsstrategien at det samme gjelder når du er hjemme. Den tidsbaserte konflikten henger litt sammen med den belastningsbaserte konflikten ved at dersom du ikke klarer å løse den tidsbaserte konflikten, vil det kunne resultere i mer belastninger og dermed mindre effektivitet.

Litteraturen kom inn på at kvinner kan ha problemer med å skille mellom rollene de har på arbeid med de rollene de har hjemme (Kirkwood og Tootell, 2008; Jennings and McDougald, 2007). Dette er også noe vi kom inn på i det forrige kapittelet, da noen av informantene våre kunne føle at det ikke alltid var like lett å skille mellom ulike roller. På den ene siden har vi Randi og Lise som begge kom inn i hver sin mannsdominerte bransje som unge kvinner, og

som spesielt i den tidligere fasen følte akkurat dette kunne bry på utfordringer i den forstand at de ikke ble like akseptert som de kanskje ville blitt dersom de som ung mann hadde tatt over virksomhetene. De følte at de måtte bevise for de ansatte at de var sjefsstillingen fortjent, og for Randi var der spesielt viktig å vise at hun var en inkluderende leder. I den senere tid har hun forstått at det fra de ansattes side var ønskelig at hun heller var mer autoritær. Det oppsto da en adferdsbasert konflikt i den forstand at det var vanskelig å skille rollen som sjef med den oppfatningen de selv hadde til seg selv om å være der for alle de ansatte, og å vise disse «typiske» kvinnelige egenskapene som for eksempel det å være en svært inkluderende leder som tok hensyn til alles meninger. I den senere tid har Randi fått en mer etablert rolle i virksomhetene, og kan benytte seg av en segmenteringsstrategi ved at hun er klar på å skille mellom ulike roller. I denne sammenhengen å skille rollen som mor, kone og kvinne med rollen som sjef, for å minimere den adferdsbaserte konflikten. For Lise derimot, kan det være vanskelig å skille mellom de ulike rollene, spesielt siden den private sfæren skli over i den arbeidsrelaterte sfæren da det i all hovedsak er familie som arbeider i virksomheten, og en segmenteringsstrategi innebære at man undertrykker tanker og følelser man har i den sfæren man ikke prioriterer. Dette vil bli vanskelig i og med at de hun omgås med i det private, også er de hun omgås med på arbeid. Hun har likevel fått en mer klar rolle i virksomheten i dag enn da hun startet opp, og hun ser ikke på det som noen konflikt at rollene kan skli noe i hverandre.

På den andre siden derimot, har vi Rikke som er i en kvinne-dominert bransje, og kan oppleve at det oppstår en adferdsbasert konflikt ved at hennes ansatte er unge kvinner og siden de er mye sammen både på arbeid og på kurs, kan det fort føre til at man får et venninneforhold i stedet for et sjef-ansatt-forhold. Dette var spesielt en utfordring da Rikke selv var yngre, og var på samme alder som de ansatte. For å løse dette tok Rikke i bruk en segmenteringsstrategi for å være klar på at hun måtte ha et klart skille mellom arbeid og privatliv. Selv om hun kunne være gode venner med de ansatte på fritid, var dette noe hun måtte legge fra seg når det kom til arbeid da det var viktig å ha et klart skille mellom arbeid og privatliv. I dag er likevel ikke dette en like stor utfordring som det var noen år tilbake, siden Rikke nå er eldre enn hennes ansatte og det er mer naturlig å skille mellom rollene. Hun har likevel erfart at det er viktig med en strategi for å skille mellom de rollene arbeidet krever av henne, men de rollene hun har i den private sfæren.

Grete og Mari er i mannsdominerte bransjer, og Mari har også følt at det at hun som kvinne kommer inn i en mannsdominert næring kan være utfordrende i den forstand at hun ikke blir

tatt like mye på alvor som en mann kanskje ville blitt. Mari er i følge seg selv en stille og rolig kvinne, noe som i jobbsammenheng kan by på utfordringer. Selv om dette fungerer for henne på det private plan, har hun måtte lagt på seg noe «kar-vaner», som hun selv kaller det, på arbeid for å føle at hun blir tatt på alvor. Vi ser her at Mari kunne føle en adferdsbasert konflikt da hun ikke skilte rollene hun hadde i den private sfæren, med de rollene virksomheten krevde hun måtte ha. Ved å bruke en segmenteringsstrategi for å skille den private Mari med den Mari virksomheten krevde hun var, har hun klart å minimere konflikten. Hun er likevel klar på at hun er seg selv i begge sfærene, men at hun i jobbsammenheng er nødt til å være noe tøffere. Det Mari har følt hun måtte ikle seg noen typiske egenskaper man forbinder med menn, har Grete følt at hun kanskje trengte å bli mer feminin. Som hun selv sier, så har hun et «brautende» språk, som i og for seg fungerer i jobbsammenheng, mens det kan bry på utfordringer på det private. Der er det forventet at hun er mer «kvinne», og hun kunne løst denne adferdsbaserte konflikten med å bruke en segmenteringsstrategi. Det er likevel vanskelig for Grete å legge fra seg en del av identiteten hennes, da hun alltid har vært en guttejente.

Vi har vært inne på at den adferdsbaserte konflikten (Greenhaus og Beutell, 1985) altså kan løses ved å tillate seg å skille rollene, altså ved å bruke en segmenteringsstrategi. På denne måten føler våre informanter at de oppnår en form for balanse mellom arbeid og familieliv, ved at de har ulike roller alt ettersom hva omgivelsene krever av dem. Vi ser likevel at det å bruke en segmenteringsstrategi for å løse adferdsbaserte konflikter, ikke vil fungere for alle.

6.1.2 Kompensasjonsstrategi for å oppnå work-life balance

En kompensasjonsstrategi vil si at man er sterkt involvert den ene plassen for å kompensere mot lite i den andre, for eksempel at man er mye involvert på jobb fordi du har liten tid til å være hjemme. Dette synes å være en strategi for å rettferdiggjøre handlinger som fører til lite involvering på det ene feltet og kan ses på som en «periodestrategi», som vi var inne på i kapittel 2.3.5. Med en periodestrategi mener vi at det er en strategi som kan håndtere konflikten i et kortsiktig perspektiv, men som ikke nødvendigvis fjerner den. Årsaken til at man kan få det til å fungere kortsiktig er fordi det er i orden for de du har rundt deg at du for en kort periode må prioritere andre ting enn akkurat de.

Hvis vi ser på kompensasjonsstrategien opp mot den tidsbaserte konflikten, vil det resultere i at du ikke får tid til alle forpliktelsene dine i akkurat denne perioden, og dermed vanskeliggjøre balansen mellom arbeid og familieliv. Vi har vært inne på at mulighet for å

benytte seg av fleksibilitet kan føre til at arbeidslivet og privatlivet til noen av informantene våre kan flyte i hverandre. Som Johanna er inne på, så synes hun der er et større problem å skille arbeid fra privatlivet enn det er å skille privatlivet fra arbeid. Dette kan tyde på at det er arbeidslivet som er dominant, da hun i tillegg til å bruke den vanlige arbeidstiden, også bruker familietiden til å jobbe. Da er hun sterkt involvert i arbeidslivet som kan kompensere for mindre involvering i privatlivet. Dette støttes av at hun også mener at entreprenørskap er en livsstil og man må være villig til å ta en ekstra arbeidsmengde for å få resultater. Men på den andre siden vil det ikke si at hun ikke involverer seg i familielivet. Blant annet er hun engasjert som trener i en idrettsgren som det ene barnet hennes også praktiserer. Dette får henne til å koble helt ut fra arbeidet, som hun selv sier, og da er hun sterkt involvert i familielivet. Da kan hun kompensere for de gangene hun har vært mer involvert i arbeidslivet.

Det er krevende å være mor i tillegg til å drive en vekstbedrift, og som våre informanter har erfart, så er dette spesielt krevende når barna er små. Det kan fort oppstå tidsbaserte konflikter, i og med at man ikke føler man rekker over alt. Da barna til Grete var små, ble morgene svært ofte veldig hektisk, og hun følte at det bare var stress. For å løse dette fikk Grete som sagt innført fleksitid på arbeid, slik at hun komme noen timer senere på arbeid. Dette løste den tidsbaserte konflikter, da Grete fikk mer tid hjemme om morgenen. Hun kunne for eksempel sette seg ned med barna og de fikk spise en god frokost sammen, før hun så kjørte dem til barnehagen og fikk tatt en fin avskjed for dagen. Det at Grete brukte noen ekstra timer på morgenen med barna, resulterte det naturligvis i at det gikk ut over arbeidet. Hun brukte da en kompensasjonsstrategi, og siden hun benyttet seg av fleksitid, ble hun da sittende noen timer igjen på arbeid hver dag, for å kompensere for de timene hun gikk glipp av på morgenen. Når hun er på arbeid, er det også arbeidet som er i fokus, og som ble den dominante delen, mens da hun var hjemme noen timer ekstra om morgenen med barna, så var det privatlivet som ble det dominante. Som vi har vært inne på, kan altså en kompensasjonsstrategi brukes i ulike varianter. Noen ganger er det arbeidslivet som er dominant, mens andre ganger er det familielivet som er dominant, og strategien benyttes for å legitimere de valgene man tar. Det å veksle mellom hva som er dominat, kan også være en form for strategi, noe vi ser våre informanter benytter seg av.

Som vi har vært inne på tidligere, kan kvinner spesielt synes det er vanskelig å kombinere rollene man har i hjemmet med det som kreves på jobb (Kirkwood og Tootell, 2008), noe som kan gi skyldfølelse og kan skape en belastningsbasert konflikt (Greenhaus og Beutell, 1985). Informantene våre var flere ganger inne på at det er krevende å lede en virksomhet i vekst, og

at det kan føre til økt bekymringer og belastninger den perioden det virkelig står på som verst. Hvis man ikke har klare skiller mellom arbeid og familieliv kan det oppstå en belastningsbasert konflikt. Randi nevner at hun kan bruke arbeidstiden til familierelaterte ting hvis det er nødvendig. Det oppstår en belastningsbasert konflikt med bakgrunn i at arbeidet belastes ved at hun ikke er tilstede i arbeidstiden. Når vi sier at hun bruker arbeidstiden til familierelaterte ting, mener vi ikke at dette skjer hver dag eller hver uke, men hun stiller for eksempel opp dersom barna i skolesammenheng skulle trenge å kjøres noen plasser. Randi sier at hun gjør dette blant annet for å lette på samvittigheten, da hun har følt at hun var mye borte fra barna da de var små, siden hun hadde så mye å gjøre på arbeid.

Vi ser også at noen av våre informanter får hjelp i bedriften av familien dersom det er noe i den private sfæren som krever tid og ressurser (Lise; Randi). Som både Lise og Randi sier, og som for så vidt våre øvrige informanter også har sagt, så kan det være vanskelig for dem å fult ut konsentrere seg om arbeidet dersom for eksempel barna er syke eller om det skulle være noe annet privat som ikke var som det skulle. Dette skaper en belastningsbasert konflikt, og våre informanter får redusert balanse mellom arbeid og familieliv, da de for eksempel tar med seg de bekymringene den private sfæren byr på, til arbeidet. Dette er ikke optimalt verken for arbeidet eller familien, og både Lise og Randi sier de ved slike anledninger har familie som stiller opp i virksomheten for å hjelpe til. På denne måten bruker de en kompensasjonsstrategi, i den forstand at siden de ikke kan bidra så mye i virksomheten, så er de sterkt involvert i den private sfæren ved at de for eksempel er der for barna når de er syke. Dersom det skulle være mye å gjøre i virksomheten derimot, har de fleste informantene våre et nettverk som stiller opp på det private plan, og som passer barna (Gunn; Johanna; Rikke; Lise; Randi). Da benytter informantene våre seg også av en kompensasjonsstrategi, ved at de blir sterk involvert i arbeidet, for å kompensere for at de likevel ikke får tid til å være så mye hjemme. Som vi ser, kan informantene våre ved å bruke en kompensasjonsstrategi prioritere den sfæren som krever mest i den perioden man er i, og balansen oppnås fordi man har rettfærdiggjort de handlingene som prioriteres. Altså kompenserer man det negative - at man er lite involvert i den ene sfæren, med noe positivt - at man er mye involvert i det andre feltet (Edwards og Rothbard, 2000).

For at en kompensasjonsstrategi skal fungere, vil man være avhengig av at man for eksempel har andre i familien som kan bidra til husarbeid og barnepass, hvis du selv er opptatt med jobb i bedriften. De fleste av informantene opplever at familien gjør sin del av husarbeidet hjemme og i de periodene de har mye som skal gjøres på arbeidet, stiller familien opp slik at det kan

gjennomføres. Noen har menn som de kan veksle med på hvem som skal være mest involvert i hjemmet og hvem som skal være mest involvert i arbeidet. Dette gjør at de har hver sin periode. Med bakgrunn i at de får den støtten hjemmefra føler de at de oppnår balanse mellom arbeid og familieliv. De som ikke har familie som ikke gjør sin del av husarbeidet, synes å oppleve dette som en konflikt. For å kunne løse dette på en god måte, har noen av informantene våre erfart at det er mulig å bruke en kompensasjonsstrategi i den forstand at de senker kravene de for eksempel har til renhold i huset (Grete; Rikke), slik at den tiden de faktisk er hjemme, heller bruker til å være sammen med familien.

6.1.3 Ressursoverføringsstrategi for å oppnå work-life balance

Ressurser som tid, oppmerksomhet og energi er begrenset, og blir de brukt hjemme vil de være utilgjengelig for jobben, og motsatt, hvis du bruker all din tid, oppmerksomhet og energi på arbeid er det vanskelig å skulle klare dette hjemme også (Edwards og Rothbard, 2000). Det at ressursene er så begrenset som de er, kan gjøre det vanskelig å oppnå en balanse mellom familie og arbeid. Ressursoverføring er en strategi som handler om å overføre ressurser fra en verden til en annen, for eksempel at du overfører ressurser fra arbeidet til hjemmet, fra hjemmet til arbeidet, men også innad i virksomheten. Siden vi har vært inne på at ressurser kan være tid, vil en måte å oppnå balanse mellom familie og arbeid være at dersom du har ledig tid på arbeid, vurderer å dra hjem for å tilbringe tiden med familien i stedet. Dette er noe både Mari og Rikke benytter seg av. Som nevnt kan de i perioder det er rom for det i bedriften, dra hjem tidlig eller ta helt fri for å stelle i hjemmet. Dette gjør de også for å kompensere for de periodene da de tilbringer mye tid i bedriften. Med andre ord kombinerer de to strategier - ressursoverføring og kompensasjon - ved å gjøre dette.

Når du har en vekstbedrift vil det kreve mye av deg som entreprenør og leder, noe som kan gå ut over tid med familien ved at du må bruke ressursene på arbeid for å oppnå vekst i virksomheten. Det vil oppstå en tidsbasert konflikt ved at du ikke får tiden til å strekke til begge plassene (Greenhaus og Beutell, 1985). Johanna opplevde en tidsbasert konflikt i forkant av at hun endret sine arbeidsoppgaver i bedriften. Da hun både behandlet kunder og skulle utvikle og lede bedriften, strakk ikke tiden til. For å løse denne konflikten synes Johanna å benytte seg av ressursoverføringsstrategien. Det at Johanna har valgt å ikke behandle kunder selv, men heller bruke all tid på det å være leder og utvikler, kan ses på som å overføre ressursene fra et sted i virksomheten til et annet. Dette gjorde at hun har fått bedre tid og er derfor en strategi for å løse den tidsbaserte konflikten. Det at hun har mulighet til å overføre ressurser fra en del av virksomheten til en annen, er et resultat av at hun har benyttet

seg av den fleksibiliteten hun har som leder i virksomheten, og det at hun har en virksomheten som har vokst og at hun har flere ansatte som kan behandle de kundene Johanna selv ikke behandler lengre.

En annen måte å benytte seg av ressursoverføring som strategi for å løse den tidsbaserte konflikten på, er måten Mari og mannen veksler på hvem av dem som skal sitte igjen for å arbeide utover vanlig arbeidstid og hvem som skal dra hjem til barna. Ressursoverføringen mellom arbeid og hjemmet gjør at de kan dele seg opp og derfor være hjemme og samtidig arbeide i virksomheten på samme tid. Med andre ord kan de, med bakgrunn i at de er et par og ledere, løse en tidsbasert konflikt både i hjemmet og i virksomheten.

Som vi har vært inne på, har Grete følt at det har oppstått en tidsbasert konflikt i den forstand at hun ønsket hun kunne ha bedre tid sammen med barna om morgenen. For å løse dette tok hun som nevnt i brukt fleksibilitet som praktisk løsning, slik at hun kunne komme på arbeid noe senere enn hun opprinnelig ville. Ved å bruke fleksibilitet, har hun også tatt i bruk ressursoverføring som strategi for å oppnå balanse. Hun overfører med andre ord de ressursene hun egentlig skulle brukt i arbeidssammenheng om morgenen, til hjemmet slik at hun får bedre tid sammen med barna, og kan kjøre dem i barnehage med god samvittighet. Fleksibiliteten gjør også at hun sitter igjen på arbeid når de andre har gått hjem, slik at hun får gjort det arbeidet hun skulle gjort tidligere. I og med at hun, dersom hun ikke hadde benyttet seg av fleksibiliteten, egentlig skulle vært hjemme og for eksempel lage middag, kan hun nå overføre disse ressursene til arbeidet i stedet. Hun føler selv at hun dermed oppnå balanse mellom arbeid og familieliv, og da spesielt siden mannen nå har begynt å lage middag til familien.

På tross av at regresjonsanalysen i kapittel 4 viste at det ikke var noen signifikant sammenheng mellom variablene «Hjelp fra familien i bedriften» og «Holdninger til fortsatt vekst», fant vi ut at både Lise og Randi opplever å få hjelp fra familien i bedriften hvis de selv er hjemme med syke barn. Det at de får hjelp av familien i virksomheten, gjør det også lettere å drive en såpass stor virksomheten. Både det at de selv drar hjem og det at familien hjelper til i bedriften er en måte å overføre ressurser på, som løser konflikten slik at de lettere kan balansere mellom familie- og arbeidsliv. En mulig årsak til at nettopp de opplever å få hjelp av familien i bedriften, er at de har tatt over en familiebedrift hvor familien i utgangspunktet er involvert i bedriften, enten det er styreposisjoner eller at de har vært ansatt tidligere. Dette kan gjøre at familien føler seg mer knyttet til virksomhetene og derfor bidrar i større grad enn

hvis de ikke var det. Når det gjaldt å bruke en kompensasjonsstrategi for å løse en belastningsbasert konflikt, kom vi inn på at noen av informantene våre fikk hjelp i bedriften dersom det var noe privat som stod på, for eksempel syke barn. Vi ser at det i denne sammenhengen, ved en belastningsbasert konflikt, også er mulig å bruke en ressursoverføringsstrategi i den forstand at familien hjelper til i virksomheten, slik at informantene kan bruke sine ressurser i hjemmet i stedet (Lise; Randi). På denne måten oppnår de balanse mellom arbeid og familieliv, men dette viser seg likevel bare å være en kortvarig løsning. Det er klart, det er ikke optimalt at lederen er borte fra arbeid over en lengre periode (Gunn).

Lise benytter seg i tillegg av ressursoverføring som strategi da hun og mannen prioriterer å være sammen med barna den tiden de ikke er på jobb. Hun sier at hun senker noen krav og prioriterer bort egen aktivitet i den perioden i livet hun er i nå, for å få balanse. Det er med andre ord mulig for henne å overføre de ressursene hun opprinnelig ønsker å bruke på sosiale aktiviteter til hjemmet, slik at hun kan skape en balanse mellom arbeid og familieliv. I dette tilfelle synes det å være en periodestrategi med bakgrunn i at hun nevner at den gjelder i den fasen i livet hun er i nå. Dette indikerer at det er greit for henne å benytte seg av denne strategien nå, men at det vil endre seg når barna er blitt store og klarer seg selv.

Når det er mye å gjøre i virksomheten er det lett at det oppstår bekymringer for om man rekker over alt som må gjøres. Disse bekymringene kan være lett å ta med seg hjem, og man får da en belastningsbasert konflikt (Greenhaus og Beutell, 1985). Kirkwood og Tootell (2008) hevdet også at kvinner, i større grad enn menn, føler et press om å gjøre det som er forventet av dem, hvis ikke kan skyldfølelse komme. Randi er inne på at hun har hatt dårlig samvittighet overfor barna. For å forsøke å lette på samvittigheten nevner hun at hun overfører ressursene hun har på jobb til hjemmet, ved å kjøre barna på aktiviteter selv om det er i arbeidstiden. Det at hun benytter arbeidstiden til å lette på samvittigheten for familiære ting indikerer at hun har hatt en belastningsbasert konflikt innen hun gjorde dette. Da hun gjør dette for å lette på samvittigheten er dette også en kombinasjon av ressursoverføring og kompensasjonsstrategi ved at hun kompenserer for de gangene hun ikke har vært like tilgjengelig på hjemmebane.

6.1.4 Oppsummering av strategier for å oppnå work-life balance

Vi har her drøftet tre strategier opp mot konflikter som lett kan oppstå når virksomheten er i vekst, for å prøve å finne ut hvordan våre informanter balanserer arbeid og familieliv.

Strategiene er segmentering, kompensasjon og ressursoverføring. Disse strategiene er ikke nødvendigvis gjensidig utelukkende, og vi har sett at de kan kombineres eller at de brukes i ulik grad.

Vi har vært inne på at segmentering som vekststrategi er at man jobber effektivt med å skille mellom arbeid og familie, i motsetning til hvis man tar med seg tanker mellom stedene. Det vil si at når man er på arbeidet legges alle tanker fra hjemmet bort og vice versa. Informantene våre har erfart at den tidsbaserte konflikten henger noe sammen med den belastningsbaserte konflikten, i den forstad at hvis du ikke klarer å løse den tidsbaserte konflikten på en god måte, så vil dette kunne resultere i mer belastninger. Dette kan igjen føre til mindre effektivitet og vekst i virksomheten, og mindre balanse mellom arbeid og familieliv. En segmenteringsstrategi brukes derfor aktivt for å kunne skille mellom de rollene arbeidet krever av deg, fra de rollene den private sfæren forventer. Vi har også sett at informantene våre også løser en adferdsbasert konflikt med å bruke segmentering som strategi.

Kompensasjonsstrategi er en vekststrategi som kan brukes for å linke familie- og arbeidsliv sammen, men er kanskje ikke den strategien som lettest bidrar til å oppnå balanse mellom arbeid og familie. Man er sterkt involvert på arbeid for å kompensere for at man har liten tid til å prioritere familien. Det vil ikke være mulig å basere veksten i virksomheten på at man hele tiden må kompensere for manglende deltakelse på den andre plassen. Likevel er dette en strategi som kan fungere i det kortsiktige perspektivet for å gi våre informanter balanse mellom arbeid og familieliv.

Muligheten for å overføre ressurser fra den ene plassen til den andre, såkalte ressursoverføring, kan gjøre det enklere å oppnå vekst, men kanskje ikke den beste for å oppnå balanse, i alle fall ikke over tid. Det at man bestandig må gi avkall på tid og energi du kanskje helst skulle brukt i hjemmet for å skape vekst i bedriften, vil i det lengre løp ikke bidra til å balansere arbeid og familieliv. Det å ta i bruk en strategi som ressursoverføring vil derfor heller være en kortsiktig strategi for å kunne kombinere arbeid og familieliv. For å klare dette vil det være viktig at overføringen av ressurser går begge veier, men på ulike tidspunkter. Vi har også sett at det i minimal grad brukes ressursoverføring som strategi for å løse en adferdsbasert konflikt. For å løse denne konflikten må heller en (eller begge) av de andre strategiene brukes.

Vi har ved å drøfte konflikter opp mot strategier som vi presenterte i det teoretiske rammeverket, erfart at strategiene kan kombineres og benyttes i ulik grad. Men vi har også

sett at det er mulig å benytte seg av andre måter å håndtere konflikter, som gjør at det teoretiske rammeverket og analysemodellen videreutvikles. Dette skal vi forklare i neste delkapittel.

6.2 Praktiske løsninger

Det teoretiske rammeverket vårt besto av mentale strategier for å løse konflikter og dermed bidra til å skape balanse mellom arbeid og familieliv. Ut fra våre kvalitative funn har vi sett det hensiktsmessig å vie litt oppmerksomhet til de praktiske løsningene informantene våre benytter seg av. Vi ser for eksempel at fleksibilitet i forhold til timeplan er noe informantene våre velger å benytte seg av, og ikke er noe de automatisk har. Vi kategoriserer derfor dette som en praktisk løsning for å lettere kunne kombinere arbeid og familieliv. I tillegg til fleksibilitet, kan praktiske løsninger være å få hjelp i hjemmet, enten det er familien som hjelper til eller at man kjøper tjenester, hjelp i bedriften, men også det at man senker kravene man har til seg selv. Det å senke kravene man har til hvordan det skal være hjemme er i første omgang en mental strategi, men det viser seg gjennom praktiske løsninger ved at man godtar at det ikke er ryddig i hjemmet til enhver tid eller at en ikke deltar på fritidsaktiviteter. Men for at det skal være en god praktisk løsning, må informantene selv synes det er ok å senke kravene de har til seg selv, samt at den praktiske løsningen ikke bør føre til andre konflikter. I denne delen vil utdype fleksibilitetens rolle i vekstsammenheng, men også motsatt, at vekst i virksomheten kan føre til frigjort fleksibilitet. Vi vil også komme inn på at det vi oppfatter som dynamisk håndtering og løsning av konflikter, og til sist konfliktløsninger som å få hjelp i hjemmet, samt det å senke krav.

6.2.1 Fleksibilitet kan gi vekst og vekst kan gi fleksibilitet

Vi har vært inne på at informantene våre opplever at de kan benytte seg av fleksibilitet i forhold til timeplanen, og at det fører til at de forskyver arbeidstiden i ulik grad. På den ene siden kan man si at fleksibiliteten de opplever å ha, gjør det lettere å arbeide for vekst i virksomheten, men på den andre siden ser vi også at vekst gir fleksibilitet. Johanna endret sine egne arbeidsoppgaver ved å trekke seg bort fra kundebehandling til bare å fokusere på det å være leder og utvikler i virksomheten. Dette ga henne en friere rolle i virksomheten, fleksibilitet i forhold til tid, men også med tanke på arbeidssted. På den andre siden er dette et resultat av at bedriften har vokst i omfang. Virksomheten har gradvis økt i antall ansatte og avdelinger spredt over et geografisk område. Det at bedriften har vokst og blitt større, og at hun har ansatte som kan behandle pasienter i stedet for henne selv, har gjort at hun har mulighet til å være mer fleksibel med tanke på egne arbeidsoppgaver. Dermed blir fokuset på

å lede bedriften til videre vekst gjennom daglig ledelse, utvikling av nye produkter i samarbeid med forskingsinstitusjoner, nettverksbygging og lignende. Det samme gjelder for Mari og Rikke. Dersom de har rolige perioder i virksomheten, benytter de seg av fleksibiliteten ved å ta fri en dag slik at de heller kan være hjemme med familien. Fleksibiliteten gjør at de har mulighet til å ta seg fri, noe som dermed bidrar til å balansere arbeid og familieliv. Men det er også et resultat av at virksomhetene har hatt en vekstperiode som gjør at de kan ta seg friheten til det. Grete, Randi og Lise opplever at de kan ha fleksibilitet i forhold til timeplan med bakgrunn i at de er ledere, men også fordi de arbeider i familiebedrifter. For Grete del, som eier bedriften sammen med brødrene sine, vil det ha betydning at bedriften har vokst til den størrelsen de er i dag. Dette gjør at de kan ha den arbeidsfordelingen de har, og dermed oppnå fleksibilitet som de kan benytte seg av. Derav overskriften fleksibilitet kan gi vekst og vekst kan gi fleksibilitet.

6.2.2 Dynamisk konflikthåndtering

Vi har tidligere identifisert ulike konflikter som informantene våre opplever. Vi har også nevnt ulike strategier som kan benyttes for å løse disse konfliktene. Men det vi også legger merke til, er at en konflikt kan løses med en praktisk løsning, som gjør at det oppstår en ny konflikt som igjen må løses med en strategi og så videre. Dermed får det en slags dynamisk effekt. For eksempel har vi sett at mange av informantene våre løser tidsbaserte konflikter med den praktiske løsningen fleksibilitet. Dette har de mulighet til å gjøre med bakgrunn i at de har opparbeidet seg og benytter seg av fleksibilitet i virksomheten. Derimot ser vi at dette kan føre til at det ikke er et klart skille mellom arbeid og familieliv, ved at man for eksempel tar med seg arbeid hjem og derfor belaster hjemmet med arbeid fra virksomheten. Med andre ord har den praktiske løsningen på den tidsbaserte konflikten ført til at det oppstår en belastningsbasert konflikt. Denne belastningsbaserte konflikten som oppstår, ser vi at i noen tilfeller kan løses med en segmenteringsstrategi, som gjør at man kan senke krav eller få hjelp til tjenester hjemme, slik at man frigjør tid til å være med familien. Derimot sier det teoretiske rammeverket at det å senke krav muligens vil kunne føre til at man føler at man ikke gjør det som forventes av en som kvinne. Dette har vi vært inne på at kan knyttes til kjønnete konstruksjoner som «kvinne», «mor» og «hustru» (Ahl, 2002; Berg, 2002) – og de forventningene som kvinnelige entreprenører stilles ovenfor til hvordan de skal kombinere arbeidet med bedriften og familielivet (Kirkwood og Tootell, 2008). Men den siste synes ikke å gjelde for våre informanter som opplever å få støtte av familien for de valgene de tar. Med

andre ord kan dette handle om prioriteringer av hvilken konflikt man skal håndtere først eller hvilke konflikter man vurderer at vil gi mindre belastning.

6.2.3 Hjelp i hjemmet

Både i den kvantitative og den kvalitative analysen har vi kommet fram til at det å få hjelp i hjemmet er noe de fleste informantene setter pris på. Enten det er ved at de benytter seg av tjenester som vaskehjelp og barnepass eller at familien stiller opp. For eksempel har Lise og Rikke vaskehjelp i hjemmet, noe som løser den tidsbaserte konflikten og gjør at de heller kan være med familien når de er hjemme. Gunn og Randi har erfaring med vaskehjelp tidligere, men skulle ønske de også hadde det i dag slik at de kunne prioritere «fritiden» annerledes. De erfarte at vaskehjelp var en praktisk løsning som gjorde det enklere å balansere mellom arbeid og familieliv. Men hvis det skal være en god praktisk løsning kan det ikke føre til at man må løse andre konflikter som oppstår som et resultat av det. For eksempel ville det å gå til anskaffelse av vaskehjelp være vanskelig for Grete og Mari da de ønsker at vaskingen skal foregå på deres måte, dermed vil ikke dette være en løsning for dem. Det samme gjelder for Johanna, som ikke ønsker vaskehjelp siden hun da må rydde først. Det å gå til anskaffelse av vaskehjelp ville i så måte gi en ny tidsbasert konflikt da hun vet at hun må hjem å rydde før vaskehjelpen kommer. Men for de som benytter seg av det uten at det oppstår andre konflikter, vil det være en løsning som gjør at de lettere kan balansere mellom arbeid og familieliv.

6.2.4 Senke krav

Det å senke krav for og lettere løse konflikter vil på samme måte som det å få hjelp i hjemmet være en løsning hvis det ikke fører til andre konflikter. Informantene våre er inne på at de må senke kravene de har til seg selv om hvordan de skal ha det. Noen av dem nevner at de må senke kravene til hvordan de skal ha det hjemme med tanke på renhold (Randi; Lise; Johanna), mens andre snakker om å forsake fritidsaktiviteter (Randi; Lise; Mari). Men både Lise og Randi er inne på at det bare er for en periode i livet. Det vil si at de har forventninger om at det skal bli annerledes når barna blir større og mer selvstendige. Lise er klar på at det å gjøre egne aktiviteter på fritiden har vært fullstendig fraværende en periode. Det kommer av at hun og mannen har vært enige om at all fritid skal være familietid så lenge barna er små. Randi sier at hun i utgangspunktet ikke ønsker å senke kravene til hvordan hun har det hjemme, men hun aksepterer at det må bli slik noen ganger, spesielt siden det bare gjelder for en periode i livet. Hun opplever da å få balanse i livet, siden hun selv godtar at kravene må senkes for en periode. Videre nevner hun at hun ønsker å være mer fysisk aktiv enn det hun er

i dag, men på grunn av at det er tidkrevende rekker hun det ikke i den grad hun ønsker det. På den andre siden sier Grete at hun har forsøkt å senke kravene til hvordan hun skulle ha det hjemme, men hun sier at det ikke fungerte da det gikk ut over humøret og da var det best å gjøre det som måtte gjøres. Når det kommer til å gjøre aktiviteter på egenhånd uten familien sier hun at suget ikke er stor nok til at de skal gå ut over andre ting.

Det å senke kravene en har til hvordan det skal være hjemme er i første omgang en mental strategi, men det viser seg gjennom de praktiske løsningene, og synes å være en løsning som kan benyttes hvis man synes det er i orden å senke kravene for en periode.

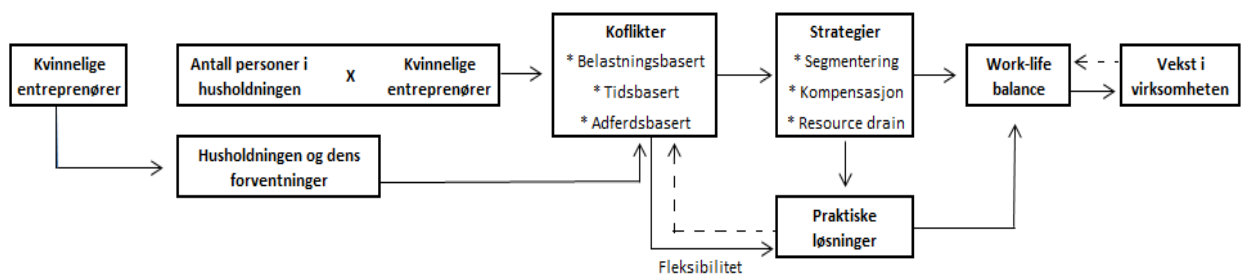
6.2.5 Oppsummering av praktiske løsninger

Vi har vært inne på ulike praktiske løsninger som våre informanter benytter seg av. Dette er løsninger som fleksibilitet, hjelp i hjemmet og det å senke kravene de har til seg selv. Da vi tidligere var inne på hvilke strategier informantene våre brukte for å løse de ulike konfliktene de følte oppsto, nevnte vi at noen av informantene våre også benyttet seg av hjelp i bedriften (Lise; Rita). På denne måten kunne de for eksempel løse en tidsbasert konflikt, ved at noen i familien hjalp til i virksomheten. De mente selv at dette var en av fordelene med å arbeide i en familiebedrift. Vi har også vært inne på at det er mulig å løse en tidsbasert konflikt med å ta i bruk den praktiske løsningen fleksibilitet, men at dette igjen kan føre til en belastningsbasert konflikt. Den belastningsbaserte konflikten må deretter løses med en eller flere strategier. Videre har vi sett at det er mulig å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv ved å senke de kravene man har til seg selv, men det fungerer bare hvis du selv synes det er i orden å måtte senke kravene for en periode. Tidligere har vi vært inne på at føler et press fra samfunnet om å gjøre det som er forventet, og hvis man ikke greier det kan skyldfølelsen komme (Kirkwood og Tootell, 2008). Da vi ser at det er mulig å senke krav for å oppnå balanse, tyder det på at informantene ikke kjenner på at det forventes mer av dem enn det som de selv klarer.

6.3 Oppsummering

Vi har i dette kapitlet drøftet våre kvalitative funn opp mot litteraturen vi har presentert i kapittel 2. Vi har sett at informantene våre løser ulike konflikter ved å ta i bruk strategier som segmentering, kompensasjon og ressursoverføring. Segmenteringsstrategien blir brukt mer enn de andre, da en kompensasjonsstrategi i all hovedsak er mer en periodestrategi for å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv, og ressursoverføringsstrategien krever at du har andre som stiller opp enten i hjemmet eller på arbeid slik at du kan prioritere den sfæren som i øyeblikket krever mest. Vi har også vært inne på at informantene våre benytter seg av

praktiske løsninger for å oppnå balanse, slik som for eksempel det å senke krav til seg selv, få hjelp i hjemme i form av for eksempel vaskehjem og barnepass, samt det å benytte seg av fleksibilitet. Vi har derimot sett at informantene våre har løst en tidsbasert konflikt ved å bruke fleksibilitet, men at dette igjen fører til en belastningsbasert konflikt fordi de eksempelvis tar arbeidet med deg hjem, som igjen må løses med en eller flere strategier. Ved å for eksempel bruke en segmenteringsstrategi kan du løse den belastningsbaserte konflikten ved å ta i bruk praktiske løsninger som hjelp i hjemmet og/eller hjelp i bedriften, slik at du lettere klarer å skille de ulike rollene.



Figur 6: Faktorer som spiller inn på oppfattelsen av work-life balance (Videreutviklet fra Jennings og McDougald, 2007)

Vi ser også ut i fra analysemodellen at du ved noen strategier ikke nødvendigvis trenger å benytte deg av praktiske løsninger for å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv, mens det for å løse noen konflikter krever en strategi i form av at du også bruker praktiske løsninger.

Tidligere har vi hevdet at balanse mellom arbeid og familieliv kan føre til at man arbeider for vekst i virksomheten, men vi har også erfart at informantene våre kan benytte seg av fleksibilitet nettopp fordi de har vekst i virksomheten.

Med bakgrunn i de funnene vi har kommet fram til, har vi videreutviklet det teoretiske rammeverket og analysemodellen fra kapittel 2 (figur 2). Den nye modellen er illustrert i figur 6. Det som er nytt i denne modellen er at vi har satt inn en pil tilbake fra «Praktiske løsninger» til «Konflikter». Den forteller vårt funn om dynamisk konflikthåndtering som sa at en tidsbasert konflikt kan løses med fleksibilitet som praktisk løsning, noe som resulterer i at det oppstår en belastningsbasert konflikt, som igjen må løses med en strategi. Vi har også satt inn en pil fra «Vekst i virksomheten» til «Work-life balance» som forklarer vårt funn om at fleksibiliteten, som bidrar til å skape balanse mellom arbeid og familieliv, ikke bare kan gi vekst, men også at vekst i bedriften kan gi fleksibilitet. I tillegg har vi tatt bort boksen

«Styring av egen arbeidshverdag og fleksibilitet» da vi ser at den heller inngår som en løsning av konflikter, enn en bakgrunn til opplevelse av konflikt mellom arbeid og familieliv.

Jennings og McDougald (2007) mente at kvinner ofte valgte bransjer som ikke gav rom for å styre og å ha en fleksibel arbeidshverdag. Derfor mente de at dette var en faktor som kunne føre til opplevelse av konflikt. Derimot har vi erfart at kvinnelige entreprenører i både kvinnedominert og mannsdominerte bransjer likevel opplever mulighet for fleksibilitet og at de benytter seg av den for og lettere kunne balansere mellom arbeid og familieliv.

7. Konklusjon

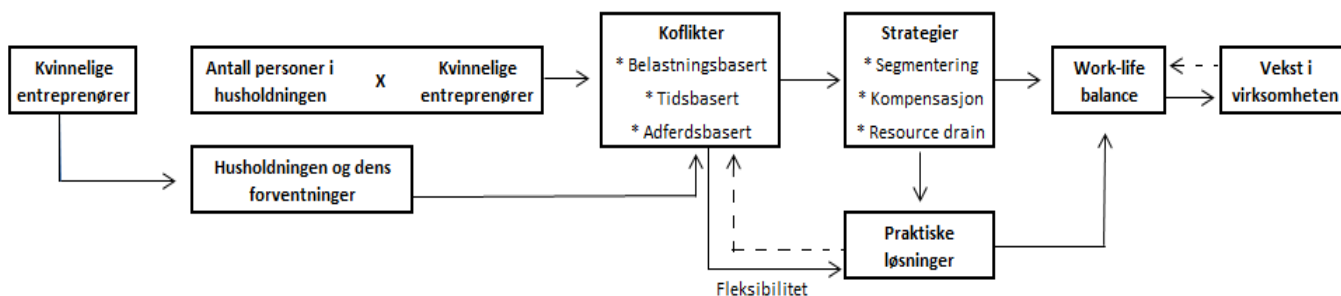
Kvinnelige entreprenører er i undertall når det kommer til vekstbedrifter, noe som har blitt sett på som en utfordring, og det finnes ulike årsaker til at kvinnelige entreprenører ikke ønsker vekst. En av årsakene kan være at vekst vanskeliggjør det å kombinere familie og arbeid. Siden det faktisk finnes kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter, vil det bety at disse altså har overkommet denne hindringen. Vi har derfor undersøkt nettopp dette i denne studien, noe som fører oss tilbake til problemstillingen vår:

Hvordan kan kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter balansere karriere og familieliv?

For å kunne besvare problemstillingen på en tilfredsstillende måte, har vi benyttet oss av en kvantitativ undersøkelse, gjort at Nordlandsforskning i Bodø, som vi har fått tilgang til. Deler av den kvantitative analysen kunne vi bruke som utgangspunkt for den kvalitative analysen, blant annet ved at vi kunne stille oss selv kritiske spørsmål om kvinnelige entreprenørers holdninger til vekst. Videre har vi gjort en kvalitativ undersøkelse, der vi har intervjuet syv kvinnelig entreprenører i vekstbedriften, blant annet for å kunne få et innblikk i hva de tenker om vekst, samt hvilke tanker de har omkring et kjønnsperspektiv på entreprenørskap. Intervjuene har i hovedsak blitt brukt til å få et innblikk i hvordan kvinnelige entreprenører balanserer arbeid og familieliv.

7.1 Hovedkonklusjoner

Vår forforståelse av temaet vi nå har undersøkt, har blant annet kommet av vår litteraturgjennomgang. I litteraturdelen av oppgaven presenterte vi derfor en modell utformet av Jennings og McDougald (2007), som viser at det er flere faktorer som spiller inn på kvinnelige entreprenørers grad av konflikter mellom arbeid og familieliv. Tidligere forskning viser at kvinner, oftere enn menn, synes å være mer opptatt av å finne en balanse mellom de kravene de har fra arbeid, familie og privatliv, noe som kan resultere i at de velger strategier som hindrer vekst, nettopp for å kunne oppnå balanse mellom arbeid og familieliv (Morris et al., 2006). Vi har derimot gjennom vår studie tatt for oss kvinnelige entreprenører som har vekstbedrifter, og som dermed har valgt strategier som løser disse konfliktene for å kunne oppnå balanse. På bakgrunn av dette har vi utformet en ny modell, basert på våre kvalitative funn.



Figur 7: Faktorer som spiller inn på oppfattelsen av work-life balance (Videreutviklet fra Jennings og McDougald, 2007)

Vi har tidligere presentert denne modellen, og vil derfor ikke grundig gjennom den på nytt (se kapittel 6.3). Vi ser derimot ut fra modellen at våre informanter spesielt har en oppfatning av at det er konflikter som er tidsbasert, belastningsbasert og adferdsbasert de møtes mest på, og at de kan oppnå balanse mellom arbeid og familieliv ved å ta i bruk ulike strategier, som hver for seg kan løse disse konfliktene. Disse strategiene er segmenteringsstrategi, kompensasjonsstrategi og ressursoverføringsstrategi, og kan altså sies å være strategier som skal hjelpe entreprenører med å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv, noe som dermed gjør det mulig for dem å oppnå vekst i virksomheten sin. Som vi har sett, er det også mulig å kombinere noen av strategiene, noe som kan gjøre det lettere å oppnå balanse. Dette kan for eksempel gjøres ved å kombinere ressursoverføring med kompensasjonsstrategien ved å ta fri fra arbeid dersom virksomheten er inne i en rolig periode, for å eksempelvis kunne bidra ekstra i hjemmet. Dette vil igjen, ut i fra våre funn, bidra til å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv.

Strategiene er av mental karakter og kan legge føringer for hvordan praktiske utfordringer blir løst på en måte som kan gi en opplevelse av balanse. Vi har også sett at våre informanter, i tillegg til å bruke strategier for å oppnå balanse, også tar i bruk ulike praktiske løsninger som et supplement til strategiene. Dette kan være praktiske løsninger som fleksibilitet, hjelp i hjemmet eller i bedrifter, samt det å senke krav. Noe som derimot er svært interessant, er at samtlige av våre informanter for eksempel har løst den tidsbaserte konflikten med fleksibilitet som praktisk løsning. Dette støttes av Jennings og McDougald (2007) som sier at fleksibilitet minimerer konflikter som kan oppstå når man forsøker å balansere arbeid og familieliv. Ved å bruke fleksibilitet som løsning på den tidsbaserte konflikten, har vi derimot sett at et resultat av dette er at den belastningsbaserte konflikten øker. Dette er det vi altså tidligere har omtalt som en dynamisk konflikthåndtering, noe som altså må løses ved å benytte seg av ulike

strategier. Vi har sett at den belastningsbaserte konflikten ofte løses ved å benytte seg av en segmenteringsstrategi kombinert med praktiske løsninger, som for eksempel hjelp i hjemmet og/eller hjelp i bedriften, slik at entreprenørene lettere skal klare å skille mellom de ulike rollene.

Segmenteringsstrategien blir brukt mer enn de andre, da en kompensasjonsstrategi i all hovedsak er mer en periodestrategi for å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv, og ressursoverføringsstrategien krever at du har andre som stiller opp enten i hjemmet eller på arbeid slik at du kan prioritere det som i øyeblikket krever mest. Våre informanter har også erfart at det ikke alltid er nødvendig å benytte seg av praktiske løsninger, i tillegg til en strategi, for å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv, men at det i noen tilfeller holder kun å benytte seg av en strategi. Vi har også sett at nettopp det å ha en vekstbedrift, kan bidra til å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv, blant annet fordi vekst gir mulighet til fleksibilitet, som ofte brukes for å kunne føle at man oppnår balanse.

Vi har altså sett at kvinnelige entreprenører i vekstbedriften bruker ulike strategier for å løse konflikter som oppstår, slik at de kan oppnå balanse mellom arbeid og familieliv. Dette er strategier av mental art: segmenteringsstrategi, kompensasjonsstrategi og ressursoverføringsstrategi. Det er også mulig å kombinere noen av strategiene, noe som kan gjøre det lettere å skape balanse. Strategiene kan legge føringer for hvordan praktisk utfordringer blir løst på en måte som gir en opplevelse av balanse.

7.2 Implikasjoner

Gjennom arbeidet med denne oppgaven har vi identifisert ulike konflikter som kan oppstå når kvinnelige entreprenører ønsker vekst i virksomheten samtidig som de forsøker å ha en viss balanse mellom arbeid og familieliv. Vi har kommet frem til at det finnes strategier som tas i bruk for å løse disse konfliktene, og dermed oppnå balanse. For å kunne komme konfliktene i forkjøpet, er det viktig at entreprenørene er klar over disse. På denne måten kan de i den grad det er mulig, begrense konfliktene. Det er også nødvendig at entreprenørene vet hvordan de på best mulig måte kan løse konfliktene ved bruk av ulike strategier. Dersom entreprenørene er bevisst på hvilke konflikter som kan oppstå, samt hvordan de på best mulig måte kan løses, vil det kanskje kunne bidra til at kvinnelige entreprenører lettere ønsker å oppnå vekst i virksomheten.

Manglende vekst trekkes frem som utfordringer med virksomheter eid av kvinner (Departementene, 2008), og regjeringen ønsket innen 2013 å ha en 40 prosents kvinneandel

blant nye entreprenører (Regjeringen, 2008; Departementene, 2008). Man har dessverre ikke lykkes med å oppnå en 40 prosents kvinneandel, men kanskje kunne dette være oppnåelig dersom kvinner er bevisst på hvordan man kan løse ulike utfordringer og konflikter som kan oppstå. Det har vært sagt at familien kan spille inn på hvordan kvinner ikke ønsker vekst, da det gjør det vanskelig å kombinere arbeid og familie. Når vi i denne oppgaven har undersøkt hvordan kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter klarer å balansere arbeid og familie, så kan dette komme andre kvinner til gode i den forstand at man har fått ett innblikk i hvordan utfordringer og konflikter løses. Kanskje vil man da klare å øke andelen kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter.

Vi har sett at flere av våre informanter trekker frem hjelp i hjemmet som en praktisk løsning for å løse konflikter som oppstår når de prøver å balansere arbeid og familieliv. Hjelp i hjemmet kan være alt fra vaskehjelp til barnepass. Når det kommer til barnepass har vi erfart at det i hovedsak er storfamilien som stiller opp, men offentlige velferdsordninger, slik som barnehage, vil også være viktig siden det er et ønske om å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv. Vi har også sett at informantene ikke følte at det å få hjelp i hjemmet i form av vaskehjelp var like akseptert som for eksempel det å få hjelp til å passe barna. Kanskje ville det vært lettere for kvinnelige entreprenører å ønske vekst i virksomheten, dersom det ble mer akseptert å få hjelp i hjemmet. Dette er i alle fall noe våre informanter mener. Kan en mulig løsning vær at offentlige myndigheter som søker å stimulere til vekst i kvinners bedrifter (for eksempel Innovasjon Norge) ikke bare bør fokusere på bedriften og dens vekstpotensial, men også se på entreprenørene som «hele mennesker» der det å få ting til å fungere hjemme også kan være avgjørende for vekst i bedriften.

7.3 Begrensninger med oppgaven

En av oppgavens begrensninger er helt klart at vi bare intervjuet syv kvinnelige entreprenører. Selv om det ofte er slik at man ikke får ny informasjon etter at man har intervjuet så og så mange, siden den neste informant kanskje ikke har så mye nytt å bidra med, kan det likevel hende at vi kunne fått noe mer nyttig informasjon siden vi benyttet oss av en semi-strukturert intervjuguide. Denne gjorde at informantene våre kunne snakke relativt fritt, og kanskje kunne flere informanter kommet inn på ting som vi på forhånd ikke hadde tenkt over. En annen begrensning med oppgaven er av geografisk betydning. Vi har intervjuet kvinnelige entreprenører i to fylker, Nordland og Trøndelag, men kanskje ville det styrket oppgaven vår dersom vi hadde hatt mulighet til å intervjuer kvinnelige entreprenører i hele landet. Da ville

det kanskje vært mulig å identifisere eventuelle forskjeller som oppstår med bakgrunn i for eksempel bosted.

Når det gjelder den kvantitative delen av oppgaven vår vil en klar begrensning være at spørreskjemaet og innsamlet data ikke er utviklet av oss, noe som resulterte i at store deler av undersøkelsen ikke var aktuell for vår oppgave og problemstilling. Likevel gjorde den delen vi benyttet oss av, at vi kunne tillate oss å stille noen spørsmål til den videre analysen av våre kvalitative funn, selv om den ikke ga oss nok grunnlag for å kunne statistisk generalisere funnene.

En faktor som i følge analysemodellen (se figur 7) kan ha innvirkning på oppfattelse av konflikt mellom arbeid og familieliv for en kvinnelig entreprenør, er hvor mange personer hun har ansvar for i husholdet. Som vi har vært inne på viser forskning at det finnes kjønnsforskjeller i alle stadier av livet, men at denne forskjellen er størst i fasen der man har små barn (Martinengo et al., 2010). Våre informanter er ulike med tanke på hvor mange barn de har, og det er flere av de som har relativt store barn. Derfor er det en begrensning at ingen av informantene har barn under skolealder og dermed opplever småbarnstiden på nært hold. Flere av informantene våre snakket om det å kombinere arbeid og familieliv basert på den erfaringen de hadde fra den tiden de hadde små barn, men disse inntrykkene ville mulig vært sterkere om de stod i situasjonen i dag. I så tilfelle ville det også vært en indikasjon på at alder på de personene de har ansvar for i husholdet har en innvirkning på oppfattelse av konflikt i forhold det, og at oppfattelsen derfor kan variere stegvis etter hvert som barna vokser opp.

Valget om å få barn eller ikke, og hvordan man i så fall skal håndtere familiesituasjonen, kan være avgjørende for når man velger å starte egen virksomhet, i følge Kirkwood og Tootell (2008). Vi har i denne oppgaven intervjuet kvinnelige entreprenører med barn og partner. Derfor har vi ikke sett på hvordan andre kvinnelige entreprenører som ikke har barn eller partner løser konflikter som kan oppstå når man skal kombinere arbeidslivet med det livet man har utenom, enten det er at man er alenemor eller med de aktiviteter man ønsker å gjøre på fritiden. Vi har altså avgrenset studien slik at vi ikke har fått med alenemødre, noe som kunne vært interessant og sett på da man kan anta at de kan oppleve andre, men også samme type konflikter, men mulig i ulik grad, som kvinnelige entreprenører med partner.

Vi vurderte tidlig om anonymisering av informantene ville ha en avgjørende effekt på hvorvidt de ble å utlevere seg nøyaktig om deres opplevelse av balanse i mellom arbeid og familieliv. Da vi i intervjuene kom inn på spørsmål av personlig og privat karakter, kan det

være en risiko at informanten ikke røper detaljer som de opplever som vanskelig og kan sette seg selv eller noen i familien i et dårlig lys. Ingen av informantene våre trengte å være anonyme, men det kan være mulig at de hadde utlevert seg i større grad hvis vi i forkant hadde bestemt at de ville være anonyme. Derfor kan det være en begrensning i forhold til empiriens detaljnivå at vi ikke bestemte oss for at informantene skulle anonymiseres før etter intervjuene var gjennomført.

Fokuset i denne studien er på balansen mellom arbeid og familieliv, som en faktor som kan forklare kvinnelige entreprenørers arbeid for vekst i virksomheten. Derimot kan det også være andre faktorer som også spiller inn på om du arbeider for vekst i virksomheten som ikke faller innenfor vårt tema. For eksempel kan ulike bransjer ha andre forutsetninger når det kommer til politikk, finansiering og etterspørsel, og er derfor faktorer som kunne vært interessante, men som vi har sett bort fra med bakgrunn i oppgavens tema og avgrensning.

7.4 Refleksjoner

Gjennom arbeidet med denne oppgaven har vi fått ett større innblikk i hvordan kvinnelige entreprenører kan balansere arbeid og familieliv, men også hvilke konflikter og utfordringer som spesielt kan oppstå. Arbeidet med empirien har gitt oss et verdifullt innblikk i hvordan informantene våre tenker om vekst og hvilke erfaringer de har gjort seg ved å arbeide i en vekstbedrift. Videre har vi skjont at informantene våre ikke nødvendigvis ser på seg selv om kvinnelige entreprenører, men heller som sjef og eier av virksomheten. Der vi begynte arbeidet med denne oppgaven med en forforståelse av at det var et klart skille på om du er kvinnelig entreprenør eller mannlig, så har vi erfart at det ikke nødvendigvis er til det beste å ha slike klare skiller. Hvorfor er det slik at mannlige entreprenører blir betegnet som en entreprenør, mens kvinnelige entreprenører blir kalt kvinnelige entreprenører? Er det virkelig nødvendig å ha et slikt skille? Vi har i alle fall sett at våre informanter selv ikke tenker noe over om de er en mannlig eller kvinnelig entreprenør. De ser heller på seg selv om sjef og eier av virksomheten.

7.5 Forslag til videre forskning

Denne oppgaven har tatt for seg kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter, og hvordan de balanserer arbeid og familieliv. Vi mener det kunne vært interessant å gjøre en undersøkelse der utgangspunktet var mannlige entreprenører i vekstbedrifter og hvordan de balanserer arbeid og familieliv. Dette for å kunne gjøre en sammenligning mellom kvinnelige og mannlige entreprenører, blant annet for å se om det er noen likheter eller forskjeller på måten

de for eksempel oppfatter ulike konflikter som minimerer balansen mellom arbeid og familieliv, men også for å se om mannlige entreprenører løser disse på ulik måte enn hva kvinnelige entreprenører gjør.

Det vil også være interessant å se på om ulik bruk av strategier i ulik grad bidrar til fortsatt vekst i virksomheten, eller om det får betydning for andre forhold, slik som for eksempel hvor lenge eller hvor mye entreprenørene arbeidet i virksomheten.

Videre kunne det vært interessant å undersøke hvordan entreprenørens partnere oppfatter balanse, både når det kommer til kvinnelige og mannlige entreprenører. Kanskje er det slik at entreprenøren føler han eller hun har klart og oppnådd balanse mellom arbeid og familieliv, mens entreprenørens parter er av ulik oppfatning. Kanskje har både entreprenører og partneren samme oppfattelse av når de har klart og oppnådd balanse, eller kan det hende at entreprenørens partner føler balansen er der, mens entreprenøren oppfatter det annerledes? Dette er noe som vi mener kunne vært artig og undersøkt nærmere, og som kunne resultert i en interessant oppgave.

Referanser

Litteraturliste

- Adam, R.P., Gran, H., Hansen, S.O., Sognes, K. (2001), «Markedsøkonomien utvikling». Fagbokforlaget, Bergen.
- Ahl, H.J. (2002), «*The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*». Doktorgradsavhandling, Jönköping International Business School. Jönköping University: Jönköping, Sweden.
- Alsos, G. A. (2006), «*Barrierer for kvinners entreprenørskap*». NF - arbeidsnotat nr. 1009/2006, Nordlandsforskning.
- Alsos, G. A., Bullvåg, E., Kolvereid, L. & Åmo, B. W. (2012), «Entreprenørskap i Norge 2011». *Global entrepreneurship monitor*. Handelshøgskolen i Bodø.
- Alsos, G. A., Isaksen E. J. & Ljunggren, E. (2006), «New Venture Financing and Subsequent Business Growth in Men- and Women-Led Businesses». *Entrepreneurship: Theory & Practice* 30(5): 667-686.
- Alsos, G.A., Jensen, R.S., Ljunggren, E. (2010), «Gender and entrepreneurship: revealing underlying processes – the case of Norway». I Brush, C.G., de Bruin, A., Gatewood, E.J., Henry, C. (red.). «*Women entrepreneurs and the global environment for growth*», Cheltenham: E. Elgar.
- Alsos, G.A. & Ljunggren E. (2006), «*Kjønn og entreprenørskap*», i Spilling, O. R.(red) *Entreprenørskap på norsk* (2. utg.: s. 217-238) Bergen: Fagbokforlaget.
- Balstad, R., Myhre, H. & Pedersen, W. (2006), «*Gründerskap og lederskap – Hund og katt*». Siviløkonomoppgave, Handelshøgskolen i Bodø.
- Berg, N. G. (2002), «Kjønn, livsløp, sted og entreprenørskap – en teoretisk diskusjon» i Berg, N. G., Foss, L. (red.), «*Entreprenørskap. Kjønn, livsløp og sted*». Oslo: Abstrakt forlag.
- Brush, C. (1992), «Research on Women Business Owners: Past Trends, a New Perspective and Future Directions». *Entrepreneurship Theory and Practice* 16(summer): 21.
- Bryman, A. & Bell, E. (2007), «*Business research methods*», 2. Edition, Oxford University Press Inc., New York.

- Bull, T. (2010), «*Combining employment and child care: The subjective well-being of single woman in Scandinavia and in Southern Europe*». Doktorgradsavhandling, Universitetet i Bergen.
- Chell, E. & Haworth, J.M. (1992), «A typology of business owners and their orientation towards growth», I Caley, K., Chekk, E., Chittend, F. & Mason, C. (red.): *Small Enterprise Development. Policy and Practice in Action*. London: Paul Chapman Publishing.
- Cliff, J. E. (1998), «Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender and business size». *Journal of Business Venturing*. 13: 523-542.
- Davidsson, P., Delmar, F. & Wiklund, J. (2006), «*Entrepreneurship and the growth of firms*». Cheltenham: Edward Elgar.
- Departementene (2008), «*Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner*». Oslo, Nærings- og handelsdepartementet: 34 s.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R. & Jackson, P. (2012), «*Management Research*». (Vol. IV). (K.Smy,Red.) London: SAGE Publications Ltd.
- Edwards, J. R., Rothbard, N. P. (2000), «Mechnisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs». *The Academy of Management Review*. 25(1): 178-199.
- Gedeon, (2010), «What is entrepreneurship? ». *Entrepreneurial practice review*. 1(3) Summer 2010.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985), «Sources of konflikt between work and family roles». *Academy of Management review*. 10(1): 76-88.
- Grønmo, S. (2004), «*Samfunnsvitenskapelige metoder*», Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, Bergen.
- Isaksen, E. J. & Kolvereid, L. (2005), «Growth objectives in Norwegian start-up businesses». *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*. 2(1): 17-26.
- Jennings, J. E., McDougald, M. S. (2007), «Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice». *Academy of management review*. 32(3): 747-760.

Johannessen, A., Tufte, P.A., og Kristoffersen, L. (2011), «*Forskningsmetode for økonomisk administrative fag*», Abstrakt forlag.

Kahn A. S., McKenzie, B.J., Travis, C.B.& Wiley D. L. (1988), «Sex and achievement domain: Cognitive patterns of success and failure» i *Sex roles* 19(7-8): 509-525.

Kalliath, T., Brough, P. (2008), «Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct». *Journal of management & organization*. 14: 323-327.

Kirkwood, J., Tootell. B. (2008), «Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance?». *Journal of management & organization*. 14: 285-302.

Langballe, E. M., Innstrand. S. T., Aasland. O. G., Falkum. A. (2010), «The Predictive Value of Individual Factors, Work-Related Factors, and Work–Home Interaction on Burnout in Female and Male Physicians: A Longitudinal Study». *Stress and Health*. 27: 73-87.

Levin, I., Trost, J. (2005), «*Hverdagsliv og samhandling. Med et symbolsk interaksjonistisk perspektiv*». Bergen: Fagbokforlaget.

Ljunggren, E. (1998), «*The new business formation process: why are there so few women entrepreneurs in Norway?*» Bodø: Nordlandsforskning.

Lubberink, R., van Opheim, J A. C., Blok, V., Omta. O S. W. F. (2013), «*Work-Family Balance as a Driver for Satisfaction in Entrepreneurship*». Paper presentert på RENT European conference of entrepreneurship research, Vilnius 19-22. November.

Martinengo, G., Jacob, J. I., Hill, E. J. (2010), «Gender and the Work-Family Interface: Exploring Differences Across the Family Life Course». *Journal og Family Issues* 31(10): 1363-1390.

Merriam, S.B. (1998), «*Fallstudien som forskningsmetode*», Jossey-Bass Inc. Publishers, San Francisco.

Morris, M.H., Niyansaki, N.N., Watters, C.E., Coomers, S.M (2006), The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs. «*Journal of small business management*». 44(2): 221-244.

Rothbard, N. P. (2001), «Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles». *Administrative science quarterly*, 46: 655-684.

Ryen, A. (2002), «*Det kvalitative intervjuet, Fra vitenskap til feltarbeid*», Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, Bergen.

Shane, S. (2003), «*A General Theory of entrepreneurship: The Individual-Opportunity nexus*». Edward Elgar Publishing Limited, Glensanda House. Cheltenham: Edward Elgar.

Skog, O.J. (2004), «*Å forklare sosiale fenomener: en regresjonsbasert tilnærming*», Oslo: Gyldendal akademisk.

Spilling, O. R. (2000), «*SMB 2000 – fakta om små og mellomstore bedrifter i Norge*». 2. utgave, Bergen: Fagbokforlaget.

Spilling, O. R. (2006), «*Entreprenørskap på norsk*». 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

Thagaard, T. (2002), «*Systematikk og innlevelse*», 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

Ucbasaran, D., Wright, M., Westhead, P. (2003), «A longitudinal study of habitual entrepreneurs: starters and acquirers». *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, 15:3, 207-228, DOI: 10.1080/08985620210145009.

Watson, F. (2006), «Comparing the performance of male and female controlled businesses: Relating outputs to inputs». *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3): 91-100.

Wickham, P. A. (2006), «*Strategic Entrepreneurship*». Edinburgh: Pearson Education Limited.

Yin, R. K. (2009), «*Case study research. Design and methods*», 4. utgave. Thousand Oaks, California: SAGE.

Internettreferanser

- Amble, N. (2001), «*Leder og kvinne. Hva handler det om?*». Kilden, forskningsrådet. Tilgang: http://kilden.forskningsradet.no/c17385/artikkel/vis.html?tid=17607&within_tid=17494. [Nedlastet: 23.10.2013]
- Grønli, K.S. (2007), «*Kjønnforskning møter biologi*». Forskning.no. Tilgang: <http://www.forskning.no/artikler/2007/november/1195581526.09>. [Nedlastet: 22.10.2013].
- Regjeringen (2008), «*Regjeringen vil styrke entreprenørskap blant kvinner*», Pressemelding, 11.02.2008, Nr.: 10/08. Nærings- og handelsdepartementet. Tilgang: <http://www.regjeringen.no/nb/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/nhd/Nyheter-og-pressemeldinger/pressemeldinger/2008/regjeringen-vil-styrke-entreprenorskapp.html?id=499663#> [Nedlastet: 06.11.2013]
- SSB (2012), «*Tidene skifter – Tidsbruk 1971-2010*» av Vaage, O.F. for Statistisk Sentralbyrå. Tilgang: <http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/sa125/sa125.pdf> [Nedlastet 03.05.2014]
- SSB (2012), «*Etablerere i næringslivet. Etablerere av personlig eide foretak, etter utdanning, alder, landbakgrunn og kjønn. 2011*». Tilgang: <http://ssb.no/a/kortnavn/etablerere/tab-2012-11-16-02.html>. [Nedlastet: 15.11.2013].
- Widding, L. Ø. Og Jenssen, S. A. (2008), «*Ledelse gjennom vekst – hvilken kompetanse kreves av gründere for å lede vekstbedrifter?*». Tilgang: <http://www.magma.no/ledelse-gjennom-vekst-hvilken-kompetanse-kreves-av-grndere-for-aa-lede-vekstbedrifter> [Nedlastet: 23.10.2013]

Vedlegg

Vedlegg 1: Kontaktmail nr. 1

Masteroppgave om kvinnelige entreprenører/driftsledere i vekstbedrifter

Vi er to studenter fra Handelshøgskolen i Bodø som denne våren skal skrive en masteroppgave om kvinnelige entreprenører i vekstbedrifter. Masteroppgaven er en avsluttende del av vår siviløkonomutdanning, og skal skrives innenfor profileringen Innovasjonsledelse og entreprenørskap.

Det vil være av interesse for oss å få et innblikk i hvordan du, og andre kvinnelige entreprenører, tenker om vekst og hvilke erfaringer dere har gjort dere. Vi ville satt stor pris på om du tok deg tid til å la deg intervjuet av oss, og dermed bidra med verdifulle innspill til vår forskning.

Håper på positiv tilbakemelding. Hvis det er noe du lurer på kan du kontakte oss på telefon eller mail.

Vi vil ringe deg innen en uke for å gi deg mer informasjon dersom du er interessert.

Med vennlig hilsen,

Marianne Stranden, tlf: xxx xx xxx

Mariell Opdal Johnsen, tlf: xxx xx xxx

Vedlegg 2: Kontaktmail nr. 2

Masteroppgave om kvinnelige entreprenører/driftsledere i vekstbedrifter

Hei,

Viser til hyggelig telefonsamtale, og sender herved over litt mer informasjon ang. vår masteroppgave.

Vi er to studenter fra Handelshøgskolen i Bodø som denne våren skal skrive en masteroppgave om kvinnelige entreprenører og driftsledere i vekstbedrifter. Masteroppgaven er en avsluttende del av vår siviløkonomutdanning, og skal skrives innenfor profileringen Innovasjonsledelse og entreprenørskap.

Det vil være av interesse for oss å få et innblikk i hvordan du, og andre kvinnelige entreprenører og driftsledere, tenker om vekst og hvilke erfaringer dere har gjort dere. Vi ville satt stor pris på om du tok deg tid til å la deg intervju av oss, og dermed bidra med verdifulle innspill til vår forskning.

Det er snakk om et intervju på ca. en time, og kanskje ett par oppfølgingsspørsmål via mail/telefon dersom noe skulle være uklart.

Vi er fleksible når det kommer til tid og sted for intervju. Vi kan garantere anonymitet om det skulle være ønskelig, men det vil være hensiktsmessig for vår del om intervjuet kan bli tatt opp. Dette for å få med oss mest mulig og unngå eventuelle mistolkninger fra vår side. Opptaket vil bli slettet når oppgaven er levert inn.

Vedlagt er en forenklet intervjuguide slik at du kan se på dette. Det er spørsmål som går på vekst og kjønn, men vi har også en vinkling på oppgaven som handler om relasjonen mellom jobb og privatliv. Dette gjør at vår oppgave vil skille seg ut fra tidligere oppgaver/forskninger.

Med vennlig hilsen,

Marianne Stranden, tlf: xxx xx xxx

Mariell Opdal Johnsen, tlf: xxx xx xxx

Vedlegg 3: Intervjuguide til entreprenørene som har startet opp selv

Del 1 – Innledning

- Kan du fortelle litt om deg selv?
- Kan du fortelle litt om bedriften din?
- Hvorfor valgte du å bli gründer? Hva ville du oppnå?
- Har du tidligere arbeidserfaring innenfor denne bransjen før du valgte å starte opp for deg selv?
- Har du vært involvert i nyetableringer før du etablerte bedriften? Utdyp gjerne.

Del 2 – Vekst

- Hva legger du i begrepet vekst?
- Hvilken type vekst ønsker du for din bedrift, og hvorfor?
- Kan du fortelle litt om hvordan bedriften har utviklet seg fra du startet opp og til i dag?
- Hvilke målsetting har du for bedriften?
- Har du møtt noen hindringer knyttet til vekst? Utdyp gjerne.
- Påstand: Kvinner har mindre kunnskap og erfaring omkring vekst i virksomheter enn menn, derfor nøyer de seg ofte med å eie en mindre virksomhet.
 - Hva tenker du om denne påstanden? Kjenner du deg igjen?

Del 3 – Kjønn

- Hvilke forventninger føler du det har blitt stilt til deg som gründer?
- Tror du det er noen andre forventninger til deg fordi du er kvinne, kontra hvis du var mann?
- Påstand: En gründer kjennetegnes blant annet ved at han eller hun har konkurranseinstinkt, er risikovillig og velger å bruke all sin tid i virksomheten.
 - Kjenner du deg igjen i denne påstanden? Forklar gjerne.
- Hva vektlegger du begrepet «gründer»?
- Påstand: Mannlige gründerne har lettere for å få finansiering enn kvinner?
 - Oppfatter du det som vanskelig å få finansiering både i oppstartsfasen og senere?

Del 4 – Relasjon mellom jobb og privatliv

- Hvordan synes du det går å kombinere jobb med privatlivet?
- Er det noen spesielle utfordringer du har møtt på, og hvordan har du løst disse?
- Hvordan fordeler dere arbeidsoppgavene hjemme?
 - Fordeles det jevnt, hovedansvar for barn?
- Hvilke forventninger føler du blir stilt til deg i hjemmet? Utdyp gjerne.
- Dersom du er inne i en krevende periode i bedriften, i hvor stor grad hjelper familien til i hjemmet?
- Føler du at du klarer å balansere mellom arbeid og familieliv? Utdyp gjerne. Har du måtte senket noen krav for å oppnå dette?
- Påstand: Entreprenørskap er en måte å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv.
 - Var dette en av årsakene til at du valgte å starte opp for deg selv? Forklar.

Del 5 – Avslutning

- Er det noe du ønsker å tilføye?

Vedlegg 4: Intervjuguide til entreprenørene i familiebedrifter

Del 1 – Innledning

- Kan du fortelle litt om deg selv?
- Kan du fortelle litt om bedriften?
- Hvorfor valgte du å gå inn i bedriften?

Del 2 – Vekst

- Hva legger du i begrepet vekst?
- Hvilken type vekst ønsker dere for bedriften, og hvorfor?
- Kan du fortelle litt om hvordan bedriften har utviklet seg fra oppstart og til i dag?
- Hvilke målsettinger har du for bedriften?
- Har du møtt noen hindringer knyttet til vekst? Utdyp gjerne.
- Påstand: Kvinner har mindre kunnskap og erfaring omkring vekst i virksomheter enn menn, derfor nøyer de seg ofte med å eie en mindre virksomhet.
 - Hva tenker du om denne påstanden? Kjenner du deg igjen?

Del 3 – Kjønn

- Hvilke forventninger føler du blir stilt til deg som leder?
- Tror du det er noen andre forventninger til deg siden du er kvinne, kontra hvis du var mann?
- Påstand: En leder kjennetegnes blant annet ved at han eller hun har konkurranseinstinkt, er risikovillig og velger å bruke mye av sin tid i virksomheten.
 - Kjenner du deg igjen i denne påstanden? Forklar gjerne.

Del 4 – Relasjon mellom arbeid og privatliv

- Hvordan synes du det går å kombinere arbeid med privatlivet?
- Er det noen spesielle utfordringer du har møtt på arbeidsmessig, når det kommer til å kombinere dette?
Hvordan har du løst disse?
- Har du møtt på noen spesielle utfordringer i hjemmet, når det kommer til å kombinere arbeid og hjem?
Hvordan har du løst disse?
- Hvilke forventninger føler du blir stilt til deg i hjemmet? Utdyp gjerne.
- Hvordan fordeler dere arbeidsoppgavene hjemme?
 - Fordeles det jevnt, hovedansvar for barn?
- Dersom du er inne i en krevende periode i bedriften, hvordan takler familien det?
 - Er de flinke til å hjelpe til hjemme?
- Føler du at du klarer å balansere mellom arbeid og familieliv? Utdyp gjerne.
 - Har du måtte senket noen krav for å oppnå dette?
- Påstand: Det å være leder, og dermed ha mulighet til å styre sin egen arbeidsdag, gjør det lettere å kombinere arbeid og familieliv.
 - Hva tenker du om dette?

Del 5 – Avslutning

- Er det noe du ønsker å tilføye?

Vedlegg 5: Forenklet intervjuguide til entreprenørene som har startet opp selv

Del 1 – Innledning

- Kan du fortelle litt om deg selv?
- Kan du fortelle litt om bedriften din?
- Hvorfor valgte du å bli gründer?

Del 2 – Vekst

- Hva legger du i begrepet vekst?
- utfordringer, erfaringer og hindringer knyttet til vekst?
- Målsettingen?

Del 3 – Kjønn

- Forventninger til deg som gründer?
- Forventninger til deg som kvinnelig gründer?

Del 4 – Relasjon mellom arbeid og familieliv

- utfordringer
- arbeidsfordeling i hjemmet
- forventninger
- Senke krav

Vedlegg 6: Forenklet intervjuguide til entreprenørene i familiebedrifter

Del 1 – Innledning

- Kan du fortelle litt om deg selv?
- Kan du fortelle litt om bedriften din?
- Hvorfor valgte du å gå inn i bedriften?

Del 2 – Vekst

- Hva legger du i begrepet vekst?
- Utfordringer, erfaringer og hindringer knyttet til vekst?
- Måtsetting?

Del 3 – Kjønn

- Forventninger til deg som leder?
- Forventninger til deg som kvinnelig leder?

Del 4 – Relasjon mellom arbeid og familieliv

- Utfordringer
- Arbeidsfordeling i hjemmet
- Forventninger
- Senke krav

Vedlegg 7: Vekst

Gunn Aas – Hud- og kroppspleie

Når det kommer til vekst vektlegger Gunn volum og fremgang, men også økonomi. Man må ha en økonomisk vekst for å kunne overleve, og for å kunne skape trygge arbeidsplasser.

Vekst kan også være faglig utvikling, samt produktutvikling. Men for Gunn er det også viktig å bli best på det man holder på med, og da er det nødvendig å ikke holde på med alt som tilbys i bransjen, slik som for eksempel Botox, spray-tan og neglebehandling. Hvis man skal bli best på noe, er det viktig å begrense seg, noe som igjen skaper vekst siden man blir bedre på det du holder på med. Fremover ønsker Gunn vekst i form av kompetanse og det å få flere hender i arbeid, noe de har begynt å jobbe med når det gjelder å starte egen utdanning innenfor hudpleie. Om det kommer flere avdelinger er usikkert, men det er en mulighet å gi andre mulighet i form av franchise. Man møter hele tiden på utfordringer når man jobber med vekst, og for Gunn har det vært utfordringer med å ha kompetent personal, lokaliteter, samt økonomiske utfordringer. Det tar tid å bygge opp noe, og vekst skjer ikke over natta, det er tidkrevende.

Gunn tror ikke at kvinner nødvendigvis har mindre kunnskap og erfaring enn menn når det kommer til vekst, men at erfaring er noe man får ettersom tiden går enten du er mann eller kvinne. Det er lett å holde på døgnnet rundt når man er nyoppstartet, men hun er klar på at det ikke er mulig selv om hun skulle ønske det. Hun kan ikke være en optimal leder dersom hun er sliten og lei, hun må ha energi og guts for å være der for alle hele dagen. Gunn er også inne på at det noen ganger er nødvendig å jobbe veldig mye, spesielt ved oppstart av ny avdeling for å få det opp og gå. Det er dog for en kortere periode, og man må derfor bare stå i det. Etter hvert som man får mer erfaring omkring det å starte en ny avdeling er det likevel mulig å planlegge ting litt bedre, og Gunn tror ikke dette har noe med kjønn å gjøre, men heller type person. Det kan være tungt når det står på, men skal man holde på med det en synes er artig og brenner for, holder man ut. Det er krevende å ekspandere og bli større, men skal d ha det behagelig blir det kjedelig.

Mari Isaksen – Bygg- og anlegg

I henhold vekst tenker Mari at man må vokse gradvis. Man må være sparsom og nøktern hele tiden for å klare å oppnå vekst i forhold til både økonomi, ansvaret rundt og lønnsomheten.

Bedriften har aldri tatt opp lån, de har alltid spart opp penger før de kjøper nytt utstyr eller ansetter nye medarbeidere. I framtiden ønsker de å bli enda større, men de vil ikke bli for stor for fort. Dette kommer av at det er flere som har brent seg på det, og bedriften ønsker heller å

være med i markedet for å få større jobber enn å gape over for mye på en gang og dermed gå konkurs. Nå når de ser at omsetningen er der og de vet at de har nok jobb framover, kan de ansette flere og dermed vokse. Ellers vil de være en aktør som folk vil bruke og huske på at er i markedet, og helst være størst i Trøndelag. Mari opplever ingen hindringer i forhold til vekst. Hun sier hun vet at det ikke er noen 8-16 jobb å drive for seg selv, så når det gjelder lange arbeidsdager anser hun ikke det som en hindring. Det kan likevel nevnes at dersom bedriften har lite å gjøre, kan det resultere i at de må permittere noen av de ansatte. Utfordringen blir derfor å hele tiden ha nok å gjøre.

Mari tror ikke det er slik at kvinner har mindre kunnskap og erfaring omkring vekst enn det menn har. Likevel har hun registrert at flere kvinner eier mindre virksomheter, og ser ut til å trives med det. Hun ser derimot at kvinner, i større grad enn før, tar høyere utdanning, og tror derfor at det kan endre seg. Mari tenker at kvinner kanskje ikke tørr å søke på høyere stillinger, selv om de er kvalifisert til det, men mener at erfaring er noe man først får når man begynner å arbeide for vekst. Slik er det for menn også, som hun sier, menn har erfaring fordi de kanskje har vært med på å skape vekst i flere virksomheter enn kvinner.

Johanna Larsen - Helsevirksomhet

Selv om det for Johanna er viktig med indre vekst, utvikling av seg selv som person, så må man også ha økonomisk vekst for å klare seg. Vekst handler også om å utvide horisonten og det å tørre å ta sjanser. For sin egen bedrift ønsker Johanna vekst i form av et franchisesystem slik at det kunne blitt flere klinikker i Norge. Likevel er det utfordringer, som for eksempel mangel på rettigheter og rekvisisjonsrett. For å få gjort noe med dette må det en endring til i folketrygdloven. Johanna sitter som nestleder i Norsk XXX og sammen med mentor jobber de for å endre dette. Så lenge man ikke får de rettighetene som er nødvendig, er det svært få som vil ta den risikoen, og hun tror derfor virksomheten vil ha en rolig vekst fremover. Om det er behov for det, så vil de få et kontor til.

Det er også økonomiske hindringer for vekst, for det er viktig og hele tiden å ha fokus på lønnsomhet. Johanna er inne på at man må ha lønnsomhet for å overleve, og nettopp det kan hindre vekst ved at man ønsker en raskere vekst enn det som er tilrådelig. En annen hindring som Johanna kommer inn på, som kanskje er større enn den økonomiske, er systemet gjennom Folketrygdloven som ikke gir dem de nødvendige rettighetene. Virksomheten tjener kun penger på tjenester og tilbehør til høreapparater, serviceprodukter.

Johann mener at kunnskap og erfaring kan man få, men at det handler mer om mentalitet når det gjelder å ønske vekst for bedriften. For det krever mye å ha en vekstbedrift, og i tillegg til å ha en omsorgsrolle i hjemmet kan det for enkelte kvinner kanskje være vanskelig å hive seg utpå fordi det krever mye arbeidskapasitet, noe som kan gå ut over familien. Dessuten trur hun at kvinner tenker mer på risiko enn hva menn gjør, noe som kan hindre vekst. Likevel handler det nok mer om verdier og holdninger, enn kunnskap og erfaring sier hun.

Rikke Bø - Frisør

Når Rikke tenker på vekst, tenker hun vekst i omsetning, antall ansatte og vekst i form av flere salonger. Rikke forteller at salongen har vokst til sitt maksimum, med tanke på det arealet de har nå. De har så mange ansatte som salongen tillater, og de ønsker ikke å bli flere. Da salongen ble startet opp, hadde Rikke og søsteren allerede opparbeidet seg en god kundeportefølje som de tok med seg til sin nye salong, så kundene har vært der fra dag en. De øvrige ansatte var ny i faget, men har med tiden fått mer erfaring og har blitt mer selvstendig. Det hjelper på for Rikke, og det er klart at økonomien har blitt bedre siden salongen ble startet opp. Fremover tenker Rikke at de skal vokse i form av kunnskap, det at frisørene får mer erfaring og får utviklet seg. Det vil si at det er nødvendig for dem å gå på kurs, og det blir satt av store beløp for kurs og videreutdanning. Rikke sier at det har mye å si at man får dratt på kurs i forhold til ønske om vekst, i tillegg til at man må synes det er artig.

I større virksomheter tror Rikke det kan være noe i det at kvinner har mindre kunnskap og erfaring omkring vekst enn menn, og at de derfor nøyer seg med å eie en mindre virksomhet. Dette er noe hun også ser i sin bransje, men nevner også Nikita som et stjerneeksempel. Entreprenøren bak Nikita er kvinne, og har virkelig fått til en enorm vekst. Likevel er det ikke nødvendigvis kunnskap og erfaring som ligger til grunn for å ikke ønske vekst sier Rikke, men kanskje heller at kvinner i større grad enn menn ønsker familie og det som hører med.

Lise Engen - Oppdrettsnæring

Når det kommer til vekst tenker Lise på sysselsetting og omsetning, selv om det primært er produksjonsvekst som står i fokus. I oppdrettsnæringen er det veldig produksjonsfokus, men hun sier at vekst er sammensatt og favner ganske vidt.

Fremover ønsker Lise produksjonsvekst fordi det gir økt sysselsetting og dermed stabilitet over året med tanke på arbeidsstokk. Men det er ikke vekst for enhver pris. Bransjen er konsesjonsregulert og enkelte av disse konsesjonene har vært omsatt til en svært høy pris og det vil de ikke være med på. Disse konsesjonsprisene nevner hun altså som et hinder for vekst

i virksomheten. Som målsetting framover ønsker hun å ha en god og trygg arbeidsplass for de ansatte. Det er viktig å ha utvikling i bedriften uansett om det er at man blir mer profesjonell eller om man velger å endre noe. Det vil etter Lises mening være kjedelig å være på stedet hvil, så selv om man ikke har vekst en periode må man ha den driven etter å få utviklet nye områder.

Lise sier seg enig i at kvinner ofte har mindre virksomhet enn menn, men uenig i at det har noe med kunnskap å gjøre. Det kan komme av at kvinner kanskje er mer risikoavers og litt mindre sulten enn menn. Hun er også inne på at det kan ha noe med familie å gjøre, da det er krevende å starte en familie og at noen kanskje synes morsrollen er så flott at de heller vil prioritere familie framfor en karriere. Lise nevner at hun egentlig ikke liker den delingen av kvinner og menn, og mener at det handler mer om hvilke type menneske du er enn hvilket kjønn du har.

Grete Rønning – Metallkonstruksjoner og deler

Når det kommer til vekst vektlegger Grete det å vokse innad, organisk vekst. Det er den type vekst de har hatt til nå og også ønsker i fremtiden. Det vil si at de skal bli flinkere til å utnytte inntekstbildet i mye større grad enn de gjør i dag. De har prøvd seg på å vokse på andre områder også, som å investere i eiendom og etablere nye lokaliteter for utleie. Dette betegner hun derimot som venstrehåndsarbeid da man må veksle mellom ulike områder når man er på jobb. Man er så opphengt i kjernevirksomheten at det er den man bør fokusere veksten på. Bedriften møter stadig på hindringer når det kommer til vekst. Grete nevner spesielt det offentlige som en hemsko, For å sikre stabil vekst er det avgjørende at det offentlige og det private spiller på samme lag.

Grete tror ikke det stemmer at kvinner har mindre kunnskap og erfaring enn menn når det kommer til vekst. Hun tror heller grunnen er at kvinner er mer risikoaversjon enn menn, og frykten for konkurs. Hun mener at menn og kvinner har samme ambisjoner, men at kvinner trenger lengre tid. Det er fordi de er mer forsiktig. De er mer nøysom og engstelige for ikke å bevare verdigheten som en seriøs aktør.

Grete sier at hun og brødrene er skodd over samme lest. De ønsker den samme veksten og er stolte av at de aldri har gått konkurs. Hun nevner at det har noe med de holdninger man er vokst opp med. Faren sa til dem at «den som betaler sin gjeld, øker sitt bo» og hvis man har den holdningen i ryggmargen er man ikke farlig å gjøre business med.

Randi Jensen – Bilforhandler

Det er ofte lett å tenke på vekst som økonomisk betinget, men for Randi handler det også om at bedriften skal kunne endre seg i takt med samfunnet. Tiden er ikke den samme som da bedriften ble startet opp, og man må derfor kunne omstille seg en ny virkelighet. Fremover er det selvfølgelig ønskelig å utvikle bedriften videre, men ikke nødvendigvis at den skal bli større. Det er viktig for Randi at bedriften klarer å levere gode resultater, og å holde seg der den er i dag, da en stor økning i størrelsesordenen kan resultere i at bedriften dør, i tillegg til at det er viktig å være gode på det de kan.

Da Randi tok over stillingen som daglig leder følte hun at hun ikke ble tatt seriøst siden hun var ung jente. Folk kunne lett tro at den eneste årsaken til at hun fikk stillingen, var fordi hun hadde arvet den fra faren, og ikke at hun hadde gjort seg fortjent til den. Hun kunne derfor føle at det var en hindring for henne i begynnelsen, og tror at det også kunne komme av at hun selv ikke var flink nok til å markere seg. Dette kunne være med på å hindre vekst, sier hun. Bedriften har, som alle andre, også hatt perioder med dårlig tall, noe som har hemmet veksten siden kapitalen ikke har tillatt det. Dette er dog noe bedriften har jobbet seg gjennom, og fremstår i dag som en god og trygg bedrift.

Når det kommer til påstanden om at kvinner har mindre kunnskap og erfaring omkring vest enn menn, tror Randi det heller handler om lysten til å vokse. Det kan også være slik at kvinner nøyer seg med å eie mindre bedriften for å kunne ta hensyn til familien. Randi tror likevel at det vil bli annerledes for den generasjonen som vokser opp nå, og at de vil tenke annerledes. Spesielt for jentene kan kanskje være at de selv ønsker seg en god karriere nå, og at det å stifte familie og få barn vil komme i andre rekke.

Vedlegg 8: Utdrag fra spørreskjema fra Nordlandsforskning

36) B17. Hadde du erfaring som etablerer FØR du ble involvert i denne bedriften?

Nei Ja

Jeg vil nå lese noen utsagn om hva en økning av omsetningen i bedriften vil innebære. Jeg ber deg svare om du er helt uenig, litt uenig, verken enig eller uenig, litt enig eller helt enig i hver av påstandene

	Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig
	1	2	3	4	5
F5. En dobling av omsetningen i løpet av de kommende 5 år er bra for hele bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F6. En dobling av omsetningen i løpet av de neste 5 år er bra for de ansatte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F7. En dobling av omsetningen i løpet av de neste 5 år er bra for eierne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F8. En dobling av omsetningen i løpet av de neste 5 år er bra for lokalsamfunnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jeg vil nå lese noen utsagn om hva en økning av antall ansatte/årsverk i bedriften vil innebære. Jeg ber deg svare om du er helt uenig, litt uenig, verken enig eller uenig, litt enig eller helt enig i hver av utsagnene

	Helt uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Helt enig
	1	2	3	4	5
F10. En dobling av antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for hele bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F11. En dobling av antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for de ansatte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F12. En dobling av antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for eierne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F13. En dobling av antall årsverk i løpet av de neste 5 år er bra for lokalsamfunnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jeg vil nå lese noen utsagn om hvilken støtte du har fra familien din i forhold til bedriften. Jeg ber deg svare om du er helt uenig, litt uenig, verken enig eller uenig, litt enig eller helt enig i hver av påstandene

	Helt uenig 1	Litt uenig 2	Verken enig eller uenig 3	Litt enig 4	Helt enig 5
J1. Noen i familien din trer inn for deg i bedriften når det trengs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J2. Noen i familien din hjelper til i bedriften uten å få betalt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J3. Familien din gir deg gode råd når det gjelder bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J4. Familien din hjelper til i bedriften mer enn det som normalt sett kan forventes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J5. Familien din hjelper deg ofte med bedriften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J6. Familien din hjelper deg ofte med husarbeidet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J7. Familien din gjør sin del av husarbeidet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J8. Familien din overlater en for stor andel av husarbeidet til deg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J9. Når arbeidet i bedriften blir veldig krevende, vil familien din gjøre mer av husarbeidet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

