



UNIVERSITETET I
NORDLAND

”Hvordan rekruttere flere kvinner til entreprenørskap?”

En studie av kvinnelige gründere på Helgeland

Emnekode: EK215E

Dato: 28/5-2014

Kandidatnr.: 14 og 6

Totalt antall sider: 103 sider eksklusive forside.



Abstract

Reports from SSB (Statistics Norway) shows that the number of female entrepreneurs is low in Norway. Only one out of five establishments are started by women, even though the Norwegian government actively tries to increase the share of female entrepreneurs. In this study we focus on barriers, motivational factors and ambitions of female entrepreneurs. Also we focus on the public support organization programs, which tries to support and increase the rate of female entrepreneurs.

Our research is based on a qualitative case study. We have used five in-depth interviews of female startups and we also contacted several public support organizations which tries to assist female entrepreneurship. This study is applying to Region of Helgeland.

In the theoretical part of this study we have used relevant litterature about female entrepreneurship, and also litterature about entrepreneurship in general. In our analysis we compared the theoretical framework with the empirical data we got from the interviews.

We found that the empirical data reflects the theory we used for this study. A woman who chooses a carrier as an entrepreneur will meet many challenges on her way. She needs to get immaterial and material support to achieve success as an entrepreneurial woman. Our findings indicate that support organization programs play a key role to motivate women to start their own business, and that the Norwegian government should engage more in these programs. Having a good professional network is crucial for startups!

Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet innen spesialisering i Kunnskapsbasert Forretningsutvikling ved Universitetet i Nordland, studiested Mo i Rana. Oppgaven er en avsluttende del av bachelorgraden i studieretningen økonomi og ledelse, og utgjør totalt 15 studiepoeng.

Vi ønsker med denne oppgaven å kartlegge forhold som kan forklare hvorfor det er få kvinner som velger å etablere egne foretak. For å finne svar på vår problemstilling har vi sett på hvilke faktorer som anses som barrierer for kvinnelig entreprenørskap, hva kvinners motivasjon for eget foretak er, hvilke ambisjoner kvinner har for driften og hvilken funksjon statlige støtteordninger har for kvinnelige gründere i en oppstart- og vekstfase for sitt foretak.

Vi ønsker å rette en stor takk til vår veileder, Marianne Steinmo, som har hjulpet oss gjennom denne prosessen med nyttige innspill og konstruktiv kritikk. Videre sendes en stor takk til våre informanter, som stilte velvillig opp og gav oss mye nyttig informasjon. Lykke til videre på veien, dere er knalltøffe!

Universitetet i Nordland

Mo i Rana 28.05.2014

Tina Jacobsen Sjøvik

Ekaterina Ivanova

Sammendrag

Norge er et land med høy sysselsetting blant befolkningen, og ligger på topp sammenliknet med EU og EFTA-landene. Selv om vi briljerer med høye tall, eksisterer det en skjev fordeling mellom kjønn når det kommer til sysselsetting. Denne forskjellen finner man igjen mer markant når man ser på forholdet mellom kjønn og gründervirksomhet. Av den totale summen for nyetableringer av entreprenørskap, viser statistikk at nyetableringer gjort av kvinner er i underkant av 1/5 i perioden 2001 til 2011 (Fjærli et al., 2013).

Formålet med vår undersøkelsen er å kartlegge hvorfor det er få kvinner som finner det attraktivt å starte opp eget foretak, for å finne svar på vår problemstilling:

”Hvordan rekruttere flere kvinner til entreprenørskap?”

For å besvare vår problemstilling formulerte vi fire forskningsspørsmål, som alle tar for seg viktige aspekter ved en kvinnelig etablering. Disse tar for seg faktorer som hvilke forhold som hindrer en kvinnelig etablering, hva motiverer kvinner til å etablere eget foretak, hvilke ambisjoner har kvinner for sitt foretak og avslutningsvis har vi sett på hvilken betydning statlige støtteordninger har for kvinnelige gründere i en etablering- og utviklingsfase av deres foretak.

Den empiriske datainnsamlingen har skjedd gjennom kvalitative dybdeintervju av fem kvinnelige gründere på Helgeland, da denne metoden egner seg godt når man ønsker å oppnå en større innsikt og en bredere forståelse av et fenomen. Videre har vi analysert og tolket funnene våre, og benyttet oss av blant annet mønstermatching for å se sammenhenger og ulikheter ved våre funn.

Studien viser at kvinner har behov for et velfungerende nettverk rundt seg for å etablere eget foretak, og i denne forbindelse er de statlige støtteordningene essensielle for å kunne øke andelen av kvinnelige gründere. Vi ser også at det bør bevilges midler for å kunne fortsette de tilbud som har eksistert for kvinnelige gründere, og at det bør satses mer på å etablere lignende tilbud i fremtiden.

Tabelloversikt

Tabell 1: Oppsummeringstabell motivasjonsfaktorer	29
Tabell 2: Presentasjon av våre informanter.....	34
Tabell 3: Oppsummering av empiriske funn.....	63

Figuroversikt

Figur 1: Faktorer for økt kvinnelig entreprenørskap.....	92
--	----

Vedleggs oversikt

Vedlegg 1: Intervjuguide kvinnelige gründere.....	101
---	-----

Innhold

Abstract.....	1
Forord	2
Sammendrag	3
Tabelloversikt	4
Figuroversikt.....	4
Vedleggs oversikt	4
Innhold.....	5
1.0 Introduksjon.....	8
1.1 Bakgrunn.....	8
1.2 Studiets formål	9
1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål.....	9
1.5 Teoretisk avgrensning	11
1.5 Oppgavens videre struktur	12
2.0 Teori.....	13
2.2 Beskrivelse av entreprenørskap	13
2.4 Kvinner og entreprenørskap i Norge.....	15
2.5 Gründervirksomhet – mest for menn?	17
2.6 Inngangsbarrierer	18
2.6.1 Erfaringer og kunnskap (human kapital).....	19
2.6.2 Nettverksbygging (sosial kapital).....	21
2.6.3 Tilgang på kapital (finansiell kapital)	23
2.6.4 Omsorgsansvar og ansvarsområder i hjemmet.....	24
2.7 Motivasjon	26
2.7.1 Push-faktorer	27
2.7.2 Pull-faktorer	28
2.8 Oppsummering.....	30
3.0 Metode	31
3.1 Beskrivelse av metode	31
3.2 Forskningsdesign	31
3.3 Forskningsprosessen	32
3.3.1 Datainnsamling.....	33
3.3.2 Utvelgelse av informanter	34
3.3.3 Intervjuguide	35

3.3.4 Gjennomføring av intervju	35
3.3.6 Transkribering av data.....	36
3.3.7 Analyse av data	37
3.3.8 Sekundærdata	37
3.4 Evaluering av datamateriale.....	38
3.4.1 Pålitelighet (reliabilitet).....	38
3.4.3 Troverdighet (begrepsvaliditet).....	39
3.4.4 Overførbarhet (ekstern validitet).....	39
3.4.5 Bekreftbarhet (overensstemmelse).....	40
3.5 Kritisk vurdering av valgt metode	40
4.0 Presentasjon av våre funn	42
4.1 TV-klipp.....	42
4.2 Snaddermat	46
4.3 Mileperlen	50
4.4 Det Gylne Kunstneriet AS	54
4.5 Empiri av statlige støtteordninger	58
4.5.1 Kvinnovasjon	58
4.5.2 Brukere av Kvinnovasjon 2013.....	61
4.6 Oppsummering av empiriske funn	62
5.0 Analyse og drøfting	64
5.1 Analyse av funn knyttet til forskningsspørsmål 1.....	65
5.1.1 Human kapital	65
5.1.2 Sosial kapital	68
5.1.3 Finansiell kapital	71
5.1.4 Omsorgsansvar og ansvarsområder i hjemmet.....	76
5.1.5 Oppsummering	78
5.2 Analyse av funn knyttet til forskningsspørsmål 2.....	79
5.2.1 Push-faktorer hos kvinnelige gründere	79
5.2.2 Pull-faktorer hos kvinnelige gründere.....	81
5.2.3 Oppsummering	83
5.3 Analyse av funn knyttet til forskningsspørsmål 3.....	84
5.3.1 Ambisjoner blant kvinnelige gründere.....	84
5.3.2 Oppsummering	86
5.4 Empirisk diskusjon av funn knyttet til forskningsspørsmål 4.....	87
5.4.1 Støtteordningenes betydning	87

6.0 Avslutning og konklusjon.....	92
6.1 Forslag til videre forskning.....	95
6.2 Tips til kvinnelige gründere.....	96
7.0 Litteraturliste	97
7.1 Internett kilder.....	100
8.0 Vedlegg/ Appendiks	101

1.0 Introduksjon

I dette kapitlet presenteres grunnlaget for valgt problemstilling. Videre vil vi redegjøre for forskningsspørsmål, samt en aktualisering av dette. Avslutningsvis i introduksjonskapitlet vil vi gjennomgå oppgavens videre struktur og rammeverk.

1.1 Bakgrunn

Norge er et land med høy sysselsetting blant befolkningen, og ligger på topp sammenliknet med EU og EFTA-landene. Nyere tall fra SSB (1) viser at antallet sysselsatte i landet har økt med 35000 fra januar 2013 til oktober 2013. Den totale sysselsettingen, med personer mellom 15 – 74 år, ligger på 68,9 % ved utgangen av oktober 2013 (2). Kjønnfordelt viser tallene at det er 66,6 % kvinner i arbeid, mens prosentandelen for menn ligger på 71,5 %. En av grunnene til den høye rangeringen, er at Norge har en stor andel av kvinner i arbeid. Man vil imidlertid ikke kunne danne seg et helhetlig bilde av statistikken, da tallene ikke tar hensyn til det faktum at kvinner jobber 3 ganger mer deltid enn det menn gjør, og oftere i lavere stillingsprosent (3). Selv om vi briljerer med høye tall, eksisterer det som vist en skjevfordeling mellom kjønn og sysselsetting. Denne forskjellen finner man igjen mer markant, når man ser på forholdet mellom kjønn og gründervirksomhet. Av den totale summen for nyetableringer av entreprenørskap, viser statistikk at nyetableringer gjort av kvinner er i underkant av 1/5 i perioden 2001 til 2011 (Fjærli et al., 2013). Stoltenberg-regjeringen la i februar 2008 frem en handlingsplan som hadde som mål å øke andelen av kvinnelige gründere. Det ble etablert ulike tiltak og støtteordninger direkte rettet mot kvinner, i håp om å gjøre en etablering lettere for kvinnene. Utfallet de håpet på, var å nå en andel på 40% nyetableringer gjort av kvinner ved inngangen av 2013. De forventede resultatene lot vente på seg, og antall nyetableringer blant kvinner har ligget noenlunde stabilt hele veien.

1.2 Studiets formål

Formålet med vårt studie er å se nærmere på hva som kan være årsaken til at den kvinnelige andelen av nyetableringer er så liten i Norge. Dette er et interessant tema fordi den kvinnelige arbeidsstyrken er en ressurs som har en tendens til å være dårlig utnyttet eller lavt verdsett til tross for fremgangen som er blitt gjort de senere år. En forbedring av situasjonen for kvinner i næringslivet er viktig for å motivere kvinner til å etablere eget foretak, og for å generere vekst i økonomien og samfunnet generelt. Det kan argumenteres for at temaet ikke bare er distrikts- eller næringspolitisk, men også et likestillingspolitisk tema. Kvinnenes begrensede deltakelse i næringslivet har ringvirkninger når det kommer til fordelingen av makt, inntekt og formue i samfunnet (Alsos, 2006).

1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Vi har nå den glede å belyse vår problemstilling:

” Hvordan rekruttere flere kvinner til entreprenørskap? ”

Problemstillingen operasjonaliseres gjennom følgende 4 forskningsspørsmål:

1. *Hvilke forhold hindrer en kvinnelig etablering?*

Vi har valgt å legge hovedtyngden på forhold som kan beskrives som barrierer for kvinnelig etablering. Det er viktig å kartlegge hvilke hindringer kvinner står overfor i en oppstartsfase, hvis man skal kunne rekruttere flere kvinner til entreprenørskap.

2. *Hva motiverer kvinner til å etablere eget foretak?*

For å finne ut hvordan man kan rekruttere flere kvinnelige gründere, mener vi det er viktig å se nærmere på hvilke forhold som motiverer kvinner til entreprenørskap.

3. *Hvilke ambisjoner har kvinnelige gründere for sitt foretak?*

Når vi først ser nærmere på hva som motiverer kvinner til entreprenørskap, mener vi det er relevant å se kort på hva kvinnenes ambisjon for eget foretak er.

4. *Stimulerer statlige støtteordninger til økt kvinnelig entreprenørskap?*

Avslutningsvis ønsker vi å se hvilken betydning statlige støtteordninger har for en kvinnelig etablering. Her har vi valgt å se nærmere på om støtteordningene kan hjelpe kvinner å overkomme barrierer, og om de kan bidra til økt motivasjon blant kvinnelige gründere. Dette vil bli gjort gjennom en empirisk diskusjon i vårt analysekapittel.

For å besvare vår problemstilling og tilhørende forskningsspørsmål har vi utført kvalitative dybdeintervju av 5 kvinnelige gründere på Helgeland. Vi ønsket gjennom intervjuene å skaffe oss førstehåndsinformasjon om hvilke forhold som motiverte kvinnene til å velge en karriere som selvstendig næringsdrivende, hvilke barrierer de har møtt på underveis samt hvilket ambisjonsnivå de har for foretaket. For å få et mer helhetlig bilde av hva som motiverer til eller hindrer kvinnelig entreprenørskap, har vi valgt å gjennomføre samtaler med statlige støtteorganisasjoner som Kvinnovasjon, Etablerersenteret og Innovasjon Norge. Dette ble gjort for å kartlegge hvilke tilbud støtteordningene har for kvinner i en oppstartsfase, og videre i en utviklingsfase av deres foretak. Her tenker vi spesielt på hvilken rolle støtteorganisasjonene spiller for kvinnene, om de kan hjelpe kvinner å overkomme ulike barrierer, og hvordan de eventuelt kan bidra til å øke motivasjonen hos kvinner. Vi har således intervjuet kvinnene om deres erfaringer med ulike støtteordninger, og hvordan disse eventuelt har hjulpet dem videre på veien. Ved å kartlegge hvorfor kvinnene har valgt å etablere seg som gründer framfor en karriere som ansatt, og sammenligne svarene fra de representative kvinnene, håper vi å få et innblikk i hvilke forhold som fremmer eller hemmer en etablering fra kvinnens side.

1.5 Teoretisk avgrensning

Vi har valgt å konsentrere oss om kvinnelige gründere, og hvilke forhold som fremmer eller hemmer en kvinnelig etablering. Siden dette er et bredt tema, har vi vært nødt til å avgrense omfanget av datainnsamlingen. Alle mennesker er forskjellige og derfor er det naturlig at gründere, enten man er mann eller kvinne, vil ha ulike motiver bak en etablering. Det samme gjelder for hvilke barrierer og utfordringer man vil møte på under en oppstartsfase. Derfor har vi valgt å ta med de faktorer som ofte blir nevnt som et hinder for kvinnelig etablering. Videre har vi sett på hvilke faktorer og påvirkninger som har en rolle når det kommer til valget av en entreprenøriell karriere framfor en karriere som ansatt. For å finne svar på dette har vi benyttet oss av faglitteratur innenfor emnet kvinner og entreprenørskap, samt benyttet forskningsrapporter, statistiske data og vitenskapelige artikler om emnet. Videre har vi koblet innhentet teori med innhentet empiri, i vårt analysekapittel. Da vi ønsker å finne ut hva som er årsaken bak at antallet kvinnelige gründere er lav, har vi valgt å legge hovedtyngden i vår forskning på hvilke forhold som kan hindre en kvinnelig etablering. Resterende forskningsspørsmål er med på å skaffe oss et helhetlig bilde av kvinnes situasjon, samt gir oss en mulighet for å forstå dagens situasjon, slik som den er. Vi har valgt å avgrense vår forskning geografisk, til å omfatte kun kvinnelige gründere på Helgeland. Dette ble gjort på grunn av ressursmangler, herunder blant annet et begrenset tidsperspektiv.

1.5 Oppgavens videre struktur

Kapittel 2 vil ta for seg litteraturdelen av oppgaven. Her vil vi presentere aktuell teori knyttet opp mot kvinners entreprenørskap i Norge.

I oppgavens tredje kapittel vil vi presentere metodedelen av oppgaven. Her forklares hele prosessen vi har vært i gjennom i forhold til planleggingen og utarbeidelsen av denne oppgaven.

I kapittel 4 presenterer vi de funnene vi har gjort oss gjennom intervjuene. Her har vi valgt å presentere funnene fra hvert enkelt intervju, under en kort presentasjon av hver enkelt informant.

Kapittel 5 tar for seg analyse og drøftingsdelen av oppgaven. Her vil funnene fra litteraturkapittelet og funnene fra intervjuene, analyseres opp mot hverandre og drøftes.

Det sjette og siste kapittelet tar for seg avslutning og konklusjon. Her vil vi prøve å besvare valgt problemstilling, med funnene knyttet opp mot tilhørende forskningsspørsmål.

2.0 Teori

Dette kapitlet inneholder litteratur som vi mener er relevant i forhold til valgt problemstilling. Innledningsvis skal vi se på definisjonen av entreprenørskap, for så å se nærmere på kvinner og entreprenørskap i Norge. Vi har konsentrert oss om å se nærmere på hvilke faktorer som hemmer og fremmer en kvinnelig etablering, under overskriftene inngangsbarrierer og motivasjon.

2.2 Beskrivelse av entreprenørskap

Det finnes flere ulike definisjoner av begrepet entreprenørskap. Vi har valgt å benytte oss av Spilling (2006,9) sin definisjon:

”Entreprenørskap er den prosessen som er knyttet til organisering og utvikling av den nye virksomheten, mens en entreprenør er den aktøren som organiserer prosessen. Entreprenørskap dreier seg med andre ord ikke bare om å utvikle en ny forretningsmessig virksomhet, men omhandler også de prosesser som har en avgjørende betydning for fornyelse og utvikling i næringslivet.”

Entreprenørskap knyttes ofte til det å etablere egen økonomisk virksomhet, og at man i den forbindelse utsetter seg selv for risiko i form av usikre framtidige inntekter og utgifter. Det er en prosess hvor individer forfølger muligheter, uten hensyn til ressurser de kontrollerer (Stevenson og Jarillo, 1990., som referert i Barringer og Ireland, 2008). Med andre ord krever entreprenørskap at man har øyne til å kunne identifisere forretningsmuligheter, samt evnen til skaffe de ressurser som trengs for å iverksette og realisere ideene. For å kunne utføre dette kreves personlige egenskaper som kreativitet, pågangsmot og risikovillighet (Barringer og Ireland, 2008). Gründer er et muntlig uttrykk for en entreprenør, og omhandler ofte en som starter opp en ny virksomhet.

En gründer har behov for å inneha flere egenskaper og kompetanseområder, for å kunne håndtere de utfordringer og barrierer som kan oppstå underveis i utviklingen av foretaket. En av de viktigste egenskapene er kreativitet. Kreative evner er viktig for å kunne se muligheter der andre mennesker ser problemer. Spesielt viktig er evnen til å kunne se og identifisere muligheter i brokete omgivelser for så å sette sammen nye produkter, tjenester og produksjonsprosesser som løser de opprinnelige problemene. En annen viktig egenskap for en gründer å inneha, er evnen til å iverksette de prosesser som er nødvendig for at foretaket skal gå rundt. Uten iverksettelsesevne forblir ideene bare ideer (Jenssen et al., 2006).

Det ligger flere grunner bak ønsket å etablere seg som gründer. Den viktigste motivasjonen for etablering er i følge Barringer og Ireland (2008) å kunne bli sin egen sjef og styre over sin egen tid. Dette er ikke ensbetydende med at gründerne er vanskelige å jobbe med, eller at de har problemer med autoriteter. Isteden viser det seg at de fleste gründerne lenge har hatt en ambisjon om å starte opp for seg selv, eller at de har vært frustrerte over å føle seg låst i en tradisjonell jobb. En annen sentral grunn til ønske om entreprenørskap, er å kunne sette til livs sine egne ideer. Grunnet lidenskap og engasjement for egen forretningside forlater enkelte en trygg jobb som ansatt, for å satse på sitt eget foretak og dermed få utvikle sine ideer. Det viser seg at ønsket om finansiell gevinst er en sekundær motivasjon i forhold til det å etablere eget foretak, og disse lever sjelden opp til de forventninger man har. Nyetableringer blir i hovedsak startet opp av en eller få gründerne. Entreprenørskap handler om teamutvikling og samarbeid, og en gründer starter gjerne opp flere foretak gjennom livet. Det viser seg også at en andel av nyetableringer gjerne starter opp som en fritidssyssel (Jenssen et al., 2006).

Når vi nå har fått et innblikk i hva begrepet entreprenørskap omfatter, skal vi bevege oss inn på kvinners entreprenørskap i Norge. Her vil vi se nærmere på hvor stor andelen av kvinnelige gründerne er i Norge, samt sammenligne disse tallene med tall fra andre land. Videre skal vi se nærmere på hvilken utdanning ”den typiske kvinnen” tar, og i hvilken sektor denne kvalifiserer seg for arbeid. Avslutningsvis ser vi nærmere på hvilken organisasjonsform kvinner vanligvis etablerer, og hvordan denne ofte henger sammen med kvinnenens ambisjoner for egen drift.

2.4 Kvinner og entreprenørskap i Norge

I Norge eksisterer det en kjønnsdelt forskjell mellom antall kvinnelige og mannlige gründere. Statistikk fra perioden 2001 til 2011, viser at kvinnelig nyetableringer utgjør kun en femtedel av den totale summen av nyetableringer for perioden (4).

GEM (Global entrepreneurship Monitor) er et internasjonal forskningsprosjekt som undersøker forholdene mellom entreprenørskap og nyetableringer i ulike land longitudinelt. I 2012 deltok 69 forskjellige land i prosjektet. Her undersøkes entreprenørskap i en tidlig fase (foretak som er yngre enn 42 mnd., såkalte tidligfasebedrifter -TEA), og det blir gjort undersøkelser blant et representativt utvalg av befolkningen i alderen 18-64 år. Utvalget blir blant annet spurt om deres entreprenørielle planer, og om de eier eller leder et foretak som er yngre enn 2,5 år. I følge GEM – rapporten for 2012 var kvinneandelen blant de norske entreprenørene på topp i 2007 med 32,6 %, mens den i 2012 har dalt til 25,8 %.

Fremdeles ligger Norge langt unna regjeringens mål om en kvinneandel på 40 % ved inngangen av 2013. Det ble i GEM-rapporten for 2011 dokumentert at det til tross for svingninger i antall kvinnelige etablerere, har trenden vært et stabilt nivå når det kommer til andel kvinner som er involvert i tidligfase entreprenørskap. Det viser seg at omfanget av kvinner som er involvert i entreprenørskapsaktivitet varierer mindre fra år til år, enn det omfanget blant menn gjør. Denne stabiliteten blant kvinnelige gründere kan indikere at kjønnsforskjellene kan knyttes opp mot mer grunnleggende samfunnsmessige forhold. Selv om tiltakene som er rettet direkte mot å øke andelen kvinnelige entreprenører antakeligvis har effekt, vil det kreves mer for å få endret på de grunnleggende forholdene (Bullvåg et al., 2012). Det er verd å merke seg at den lave andelen av kvinnelige gründere totalt sett ikke bare skyldes at omfanget av kvinnelig entreprenørskap er lavt, men også at omfanget av mannlig entreprenørskap er relativt høyt i Norge sammenlignet med andre OECD- land (Kelley et al., 2012). Det er ikke kun på landsbasis at det eksisterer forskjeller mellom kjønn og entreprenørvirke. I de aller fleste land er andelen av kvinnelige gründere mindre enn den mannlige andelen (5). Blant de 24 innovasjonsdrevne landene som er med i GEM undersøkelsen, er det bare Belgia, Slovenia og Sør- Korea som har en lavere andel kvinnelig tidligfaseetablering enn Norge. Andelen i Norge ligger på 26 %, mens snittet blant de andre innovasjonsdrevne landene ligger på 34 % (Bullvåg et al., 2012).

I en gjennomgang av eksisterende forskningslitteratur påpeker Aslesen (2002) at det er en nokså utbredt oppfatning at nettopp forskjeller i utdanningsvalg blant kvinner og menn forklarer kjønnsforskjellene som eksisterer innenfor entreprenørskap. Det er stor forskjell på hvilke utdanning flesteparten av kjønnene tar, og hvilke næring og sektor de ender opp med å jobbe under. Statistikk viser at kvinner i hovedsak tar utdanning som kvalifiserer til arbeid i offentlig sektor, mens menns utdanning i stor grad kvalifiserer til arbeid i privat sektor. De viktigste bransjene for kvinners foretaksetablering er under forretningsmessig tjenesteyting. Det vil si hovedsakelig under konsulentvirksomhet, detaljhandel, helse og sosial, rekreasjon, kultur, idrett og innenfor hotell og restaurantbransjen. Menns foretaksetableringer er spredt utover flere ulike bransjer. Også blant menn skjer de fleste etableringene innenfor den tjenesteytende sektoren, men på et annet plan. Her er det imidlertid bygg- og anlegg, IT, offshore, teknologiutvikling, eiendomsdrift, transport og lignende som er på lista (Alsos, 2006). Grovt sett kan man si at 2 av 3 kvinner arbeider innenfor det offentlige næringsliv, mens 2 av 3 menn er i arbeid innenfor det private næringsliv. Det er vist at individenes erfaringsgrunnlag i forhold til utdanning og arbeidserfaring, spiller en sentral rolle når det gjelder muligheten til å identifisere forretningsideer og vite hvordan markedsforholdene fungerer (Ljunggren, 2008). Disse faktorene vil påvirke individenes mulighet til å etablere eget foretak. Tall fra SSB viser at det også eksisterer stor forskjell på hvilken organisasjonsform som velges når henholdsvis kvinner og menn skal etablere eget selskap (6). Statistikk viser at selv om det blant menn ikke eksisterer store forskjeller mellom antall etableringer og valg av organisasjonsform, eksisterer det store forskjeller ved valg av organisasjonsform for kvinner. De fleste kvinnelige etablerere velger å stifte privateide foretak, fremfor å stifte et aksjeselskap. Nyere tall viser imidlertid at stadig flere kvinner endrer organisasjonsform fra enkeltmannsforetak til AS etter en tid i drift (7). Grunnen til at kvinner velger å etablere privateide foretak kan tenkes å være det at de hovedsakelig satser på lokal drift med liten ønske om innovasjon og vekst. Tall viser at kvinne – eide foretak har få ansatte (Ljunggren, 2008).

Er det slik at utdanning har størst påvirkning på entreprenørskap, eller eksisterer det andre grunner til at fordelingen av entreprenørskap mellom kjønnene er slik som det er? Vi skal i neste kapittel se nærmere på påstanden ”*gründervirksomhet- mest for menn?*”

2.5 Gründervirksomhet – mest for menn?

I Norge blir gründervirksomhet sett på som en svært maskulin aktivitet. Faktisk så maskulint at mange menn ikke føler seg hjemme i det, uttaler Elisabeth Ljunggren i et intervju (8). Hvis det er slik som Ljunggren hevder, beveger man seg i retning mot hvilke holdninger og oppfatninger Norges befolkning innehar når det gjelder kjønn og entreprenørskap. Enda nærmere bestemt, hvilken betydning kjønnsrollene har. Kjønsrollene varierer fra kultur til kultur, og man vil klart finne en annen kjønnsrollefordeling i for eksempel Uganda enn det vi har i Norge. Om kjønnsrollene bare er forankret i sosiologisk forklaring, eller delvis også biologisk, er vanskelig å gi en konkret forklaring på. Det man vet er at faktorer som oppdragelse og samfunnsforhold ovenfor kjønnene, vil ha en påvirkende kraft på hvordan individene utvikler seg. Men sannsynligheten for at dette alene former individenes kjønnsrolle, er liten. Det er påvist at det eksisterer klare biologiske forskjeller mellom kvinner og menn. Det er da rimelig å anslå at kjønnsrollene blir formet ut fra en kombinasjon av sosiologiske og biologiske forskjeller (9). I et samfunn vil befolkningen ha forventninger om hvordan kjønnsrollene fungerer, og det er svært vanskelig å gå i mot strømmen og bryte den etablerte oppfatningen. Selv om kjønnsrollene i et land er relativt like, eksisterer det forskjeller i ulike sosiale lag av samfunnet. En annen faktor som spiller inn på kjønnsrollene, er likestillingsspørsmålet. Vi har i dag kommet et godt stykke på vei med likestilling mellom kjønnene, og kjønnsrollene har endret seg underveis i prosessen. Kanskje vil man etter full likestilling, se en større endring i kjønnsrollemønsteret enn den man ser i dag. I følge OECD (2004) kan synet vi har på henholdsvis kvinner og menn som individ, være med på å forsterke forskjellene mellom kjønnene, samt være med på å forme og styre de karrierevalgene kvinner og menn gjør. I yrkesretninger der det tradisjonelt sett er en høy andel kvinner, vil det dannes et inntrykk om at dette er et ”kvinne – yrke”, og dermed vil dette synet også påvirke hvilket kjønn som dette yrket er attraktivt for. OECD argumenterer med at det er substansielle bevis som indikerer at entreprenørskap blir ansett som en ”maskulin oppgave”. Dette er selvfølgelig en stereotype, men det er klare indikasjoner som peker i denne retningen. Selv individer som ikke deler denne oppfatningen, vil være klar over at det eksisterer en slik oppfatning i samfunnet. Denne forventningen har vist seg å påvirke individenes oppfatninger samt farge deres avgjørelser.

Når man starter opp som selvstendig næringsdrivende, er det flere forhold som spiller inn og påvirker de valg og retninger man tar. Man vil møte på barrierer som gjør at veien blir krokete å gå, og valgene man foretar seg underveis i prosessen styres av den enkelte gründerens motivasjon. Vi skal nå bevege oss inn på hvilke inngangsbarrierer kvinner står ovenfor i en etableringsfase.

2.6 Inngangsbarrierer

Det å starte opp sitt eget foretak, og satse på en karriere som selvstendig næringsdrivende, er en hard og tidskrevende prosess. Det er et yrkesvalg som krever mye av deg som person, og man vil møte på mange utfordrende hindre underveis på veien. Noen av disse barrierene er eksterne, og innebærer at man må få ordnet nødvendig kompetanse og kapital, bygget nettverk og skaffe nødvendig kompetanse, samt etablere gode relasjoner mellom deg som gründer og potensielle samarbeidspartnere og kunder. Andre barrierer er interne, og knytter seg opp mot dine menneskelige ressurser som motivasjon, ønsker og erfaringer. Kvinner vil møte på et ekstra hinder på veien mot en etablering, nettopp fordi de er kvinner. Likestilling er fremdeles et relativt nytt begrep i Norge. Det at kvinner er yrkesaktive, til og med gründerne, var for ikke lenge siden utenkelig hvis man ser på utviklingen i et større perspektiv. Mange av de gamle holdningene knyttet opp mot kvinner i næringslivet, kan enda henge litt igjen. Dette gjør at det er vanskeligere for en kvinne å kunne hevde seg som gründer (Alsos, 2006). Barrierene kan også fungere som en motiverende effekt for kvinner, og dermed påvirke deres ønske om å starte opp eget foretak i positiv retning. Vi har sett nærmere på 4 emner som ofte blir omtalt som barrierer for kvinnelig entreprenørskap:

1. *Erfaringer og kunnskap (human kapital)*
2. *Nettverksbygging (sosial kapital)*
3. *Tilgang på kapital (finansiell kapital)*
4. *Omsorgsansvar og ansvarsområder i hjemmet*

2.6.1 Erfaringer og kunnskap (human kapital)

Human kapital gjenspeiler de personlige verdier man besitter. Det omfatter gründerens personlige egenskaper, kompetanse og utdanning i formell og uformell karakter. Grunnleggende intelligens og evne til å gjennomføre oppgaver, er sentralt i den humane kapitalen. Det finnes flere tilnæringer for å skaffe seg human kapital. Man kan videreutdanne seg for å øke kunnskapen man selv besitter, eller man kan ansette flere personer med ulikt kompetansefelt enn seg selv og dermed øke den totale humane kapitalen i foretaket. Det er gjort flere vitenskapelige undersøkelser både på hvem som blir gründer, og om hvilke personlige kvaliteter en typisk gründer besitter. Man får klart frem hvilke kvaliteter det lønner seg å ha som gründer, men ingen kan gi et eksakt bilde av hvordan en gründer *skal* være. Allikevel synes det å være en bred enighet om at noen personlige egenskaper er nødvendig å inneha som selvstendig næringsdrivende (Bergo, 2007,18):

”En gründer har en ustanselig motor i magen og en frihetstrang for å skape noe selv. Hun er et skapende og kreativt individ, og har et brennende engasjement for sitt prosjekt. Hun viser styrke og stahet for å nå sine mål. Hun innehar risikotoleranse og en stor arbeidskapasitet.”

Det er liten tvil om at enkelte personlighetstrekk er fordelaktige for en gründer å inneha. Men personlige egenskaper alene er ikke nok for å bli en vellykket gründer, selv om disse kan ha innvirkning på hvordan man håndterer utfordringene som kommer ved en etablering, samt hvordan en tilegner seg kunnskap underveis i prosessen.

Det har tidligere blitt referert til at mangelen på kunnskap og erfaring er et hinder for kvinnelig etablering. Kvinner i dag tar gjennomsnittlig mer og høyere utdanning enn menn, og det er lite som tilsier at kvinner ikke innehar den kunnskapen og erfaringen som trengs for å etablere eget foretak. Derimot er det stor forskjell mellom hvilken utdanning kvinner og menn tar, og her eksisterer det en kjønnsfordelt inndeling på de ulike sektorene. Kvinnene studerer ofte til utdannelse som gir jobber i det offentlige næringsliv, mens menn hovedsakelig utdannes til jobber innenfor det private næringslivet. Dette medfører at menn og kvinner sitter igjen med ulike erfaringer, som påvirker deres muligheter til å etablere eget foretak. Menn vil i følge Ljunggren (2008) ha et fortrinn innenfor entreprenørvirke, da deres utdanning og virke innenfor privat sektor, vil gi dem nødvendig kunnskap om markedsforhold generelt. Bransjeerfaring har vist seg å være en viktig faktor for foretaksetableringer da det vil gjøre det enklere å identifisere en forretningside, samt ha forståelse for hvordan man skal gå frem i markedet for å få til en etablering. En arbeidserfaring fra offentlig sektor gir sjelden slik kompetanse (Alsos, 2006). Forskning viser at en relativ stor andel av nyetablerte foretak startes av personer som innehar tidligere erfaring fra oppstart av foretak (Alsos og Kolvereid, 1998). Det kan tenkes at årsaken til det ligger i at det eksisterer færre barrierer for erfarne gründerne,

både innenfor de eksterne og interne barrierene. Da det fremdeles er og tidligere har vært flest menn som har etablert seg som gründere, eksisterer det naturligvis færre kvinner som innehar erfaringer fra tidligere oppstart av foretak. Dette gjør at den tidligere situasjonen på dette området også har betydning for dagens situasjon, samt for utviklingen i fremtiden.

Høyere utdanning vil føre til økt sannsynlighet for etablering av nye foretak, og muligheten for å starte opp som selvstendig næringsdrivende (Ljunggren, 1998). Utdanningsnivået blant kvinner er stadig økende, noe som kan virke positivt på andelen av kvinnelige gründere over tid. Men det er ikke kun mengden av utdanning som avgjør om man etablerer seg som gründer eller ikke, men også individenes tro på sin egen kompetanse. GEM (2011) gjennomførte en undersøkelse hvor de spurte en representativ andel av befolkningen om de mente at de innehadde de nødvendige erfaringer og kunnskap som de mener er nødvendig for å kunne etablere eget foretak. Kun 24 % av de spurte kvinnene mente de innehar den nødvendige kunnskapen, i motsetning til 42 % av de spurte mennene. Om tallene gjenspeiler en sammenheng mellom reelle forskjeller i kompetansen, eller forskjellig tro på egen kompetanse, er vanskelig å si noe om.

Det eksisterer flere stereotype oppfatninger når det kommer til sammenhengen mellom kjønn og psykologiske egenskaper. Disse er blant annet knyttet opp mot at kvinner og menn gjennomgår ulik sosialisering gjennom oppveksten. Mens kvinner er blitt sosialiserte til å være emosjonelle, forsiktige, passive, relasjonelle og i en mindre skala styrt av rasjonell handlemåte, har menn gjennomgått en sosialisering som har lært dem å være modige, ambisiøse, uavhengige og kalkulerende (Rokeach 1973., som referert i Aslesen, 2002). Slike stereotyper har særlig blitt benyttet til å forklare hvorfor menn synes å være mer selvsikker i sin rolle som foretaksledere mens mangelen på selvtillit antas å være det største hinderet blant de kvinnelige foretakslederne. De få empiriske arbeidene som er blitt utført på området, viser til at det sjelden er snakk om betydningsfulle forskjeller mellom kvinner og menns psykologiske egenskaper.

2.6.2 Nettverksbygging (sosial kapital)

Sosial kapital omfatter de relasjonelle sidene til gründeren. Deres evne til å skape relasjoner mellom seg selv og ansatte, men også det å skape relasjoner til eksterne personer, som kunder, leverandører, investorer, bank og lignende. Et sentralt punkt i den sosiale kapitalen, er evnen til å bygge nettverk. Når vi ser på gründernes nettverk, er det først og fremst relasjonene som oppstår i tilknytting til etableringen og driften av selskapet, man er opptatt av. Fokuset er med andre ord på gründeren og entreprenørskap i en sosial kontekst. Den sosiale konteksten er et stort mulighetsområde, hvor tilgang til kritiske ressurser kan oppnås ved enten direkte eller indirekte kontakt med andre aktører. Ressurser er her forbundet med kapital, investorer, leverandører, distributører, kunder, informasjon, teknologi og lignende.

Forskning har i liten grad vært opptatt av å studere hvilken betydning kjønn kan ha på tilgangen av nettverk, og det er svært få studier av norske forhold. Man sitter igjen med mer eller mindre grad av indikeringer rundt emnet. Et viktig bidrag i denne konteksten er i følge Aslesen (2002) blitt gjort av Aldrich (1989). Aldrich har gjennomgått og benyttet seg av funn fra tidligere undersøkelser om emnet, og foretatt en analyse som går på nettverk blant kvinner og menn som driver egne foretak. Aldrich hentyder at suksessrike nyetableringer og vekst i foretak er avhengig av spesialisert og unik kunnskap som ikke er tilgjengelige overalt. Ved å anskaffe seg et bredt nettverk, vil man kunne dra nytte av det mangfoldet et slikt nettverk gir, og ha tilgang til den nødvendige kompetansen som trengs. Prinsippet om mangfold i et nettverk, bygger på Granovettes (1973) teori om styrken i de svake bånd. Teorien går ut på at nettverk som også inkluderer personer som ikke er nære og personlige venner, vil sikre mer mangfoldig kunnskap og en bedre intern flyt av informasjon i nettverket.

I følge Aldrich (1989) ligger det særlig tre forhold til grunn for at det er vanskeligere for kvinner å få knyttet til seg spesialisert og unik kunnskap, som samtidig gjør at kvinner og menn får ulik utgangspunkt for nettverksbygging. For det første er det slik at mens menn dominerer på høyere nivåer innenfor yrkeshierarkiet, er kvinnene som regel samlet på et lavere plan. Dette gjør muligheten for avansement blant kvinner liten, og jobbene de har innebærer et begrenset ansvar. I tillegg til at jobbene gir kvinner mindre mulighet til å tilegne seg ny kunnskap, er deres mulighet for å knytte kontakter på høyere nivå i yrkeshierarkiet begrenset. Når kvinner jobber på nedre del av yrkeshierarkiet vil det komplisere muligheten for å knytte nettverk til ressurspersonene på høyere nivå. Dermed vil ikke kvinner erverve den spisskompetansen de trenger i sine nettverk. Siden likestilling er et relativt nytt begrep i Norge, er de fleste nettverk og fora for gründere enda dominert av menn. Dette sannsynliggjør at det er vanskeligere for kvinner å få innpass i disse. Hittil har det

samfunnsmessige fokuset vært å få til likestilling innenfor sysselsettingen. Når rekrutteringen til nettverk skjer via næringslivet og spesielt lederverv, er det naturlig at nettverkene vil oppnå likestilling senere enn arbeidslivet generelt. Det andre punktet som hindrer kvinner i å etablere solide nettverk, er i følge Aldrich det faktum at kvinnene sitter med hovedansvaret for barna. Dette fører til at kvinner oftere jobber deltid og har en mer oppstykket yrkeskarriere enn menn, og vanskeliggjør kvinners mulighet til å delta på arrangement som skjer i næringslivet, samt deltakelse ellers i det sosiale og offentlige liv. I tillegg hevder Aldrich at noe av forskjellen mellom menns og kvinners nettverksbygging skyldes at kjønnene har vært gjennom ulik sosialisering. Der kvinner gjerne ser ansvar og forpliktelser i relasjon til andre, ser menn muligheter og rettigheter.

2.6.3 Tilgang på kapital (finansiell kapital)

Det å starte opp og drive eget foretak er en kostbar affære, og det kreves at man har tilgang til nødvendig kapital. Under finansiell kapital ligger egenkapital, eventuell støtte fra ulike støtteinstanser, innskudd fra investorer og banklån. Virksomhetens fysiske eiendeler regnes også som en del av virksomhetens finansielle kapital. For å ha tilgang til ekstern finansiell kapital, er det en forutsetning at virksomheten man driver er av kommersiell karakter, altså en virksomhet som har profitt som formål. Flere studier har vist at kvinners foretak vokser mindre enn det mennene sine gjør. I følge Foss og Ljunggren (2006) hevder Brun (1998) at kvinner har mindre ambisjoner om vekst for sine foretak enn det menn har. Det viser seg at kvinne-eide foretak i større grad forblir små. En mulig faktor til dette, er at kjønnene har ulik tilgang til finansiell kapital. Ser man på alle næringer under ett, tjener kvinner i gjennomsnitt 84,5 % av det menn gjør, per måned (10). Dette fører til at kvinner har langt lavere årsinntekt og lavere formue enn det menn har, og dermed besitter de et mindre grunnlag for kapital når de skal etablere eget foretak. Studier gjort av Alsos, Isaksen og Ljunggren (2006) støtter teorien om at mangel på kapital hemmer vekst blant kvinne-eide foretak.

Når banker og investorer skal risiko-vurdere om de skal investere i et prosjekt eller ikke, ser de først og fremst på hvor mye eieren selv har satt inn som kapital. Er egenkapitalen lav, kan det medføre at man mottar mindre banklån og ekstern kapital. Private investeringsselskaper går ofte etter prosjekter med høy risiko, som er høyteknologiske og som har stort vekstpotensial. Allerede her kan man se at kvinner kommer til kort, ettersom det er sjelden at de starter opp foretak med disse karakteristikene. Fremtidsbransjene med høy teknologi, har lav kvinneandel både blant ansatte og eiere.

Rekrutteringen til disse investeringsselskapene skjer i tillegg blant mennesker med leder- og styre erfaringer, og slik som dagens situasjon er i forhold til den lave andelen av kvinner gjør det at kvinner sjelden er representert i private investeringsselskaper, og dermed ikke får noe fordel ved tildeling av slike midler. Dette stemmer godt overens med funn fra USA (Brush et al., 2002) hvor en ser at kvinne-eide foretak i liten grad får finansiering til vekst og innovasjon fra slike selskap. Dette tyder på at offentlig finansiering og støtteordninger er bedre egnet for å hjelpe på likestilling og økt andel kvinnelige entreprenører.

2.6.4 Omsorgsansvar og ansvarsområder i hjemmet

Rollefordelingen i de norske hjem, kan være et stort hinder for flere kvinnelige gründere. Tradisjonelt sett er det fortsatt slik at kvinnene er de selvskrevne omsorgspersonene i hjemmet, og de sitter også med det største ansvaret på hjemmebane. Dersom kvinnene tar hensyn til dette rollemønsteret, vil det være en mulig forklaring på hvorfor det er så få kvinner som etablerer eget foretak. Omsorgsansvar kan også være en utslagsgivende faktor for hvorfor kvinner i hovedsak etablerer små foretak, med liten ønske om vekst og ekspansjon. Det å starte opp eget foretak krever mye tid og egeninnsats, særlig i en startfase, samtidig som det skaper stor usikkerhet i forhold til utgifter og inntekter for husholdningen. Dette er faktorer som kan føre til at kvinner ser annerledes på risikotaking i forhold til sitt foretak, og dermed satser mindre og lokalt, med færre ansatte (Alsos, 2006).

Studier viser at husarbeid og det praktiske arbeidet i og rundt hjemmet, fortsatt er sterkt kjønnsdelt, spesielt gjelder dette blant småbarnsfamilier. Likestillingen i hjemmet og ellers i samfunnet, er en prosess som tar tid. Dette er perspektiver som ikke kan sees på helt uavhengige av hverandre. Både kjønnsrolle og eventuelle forhandlingsmønstre vil endre seg over tid og mellom generasjonene. Samtidig vil en endring i kompetanse og utdanning påvirke partenes forhandlingsstyrke og deres holdninger til tradisjonelle kjønnsroller. Likestilling på hjemmebane formes dermed også av den sosiale konteksten. Selv om dagens situasjon er nært en likestilling mellom kjønnene, har vi fortsatt en lang vei å gå før man vil oppnå en tilnærmet full likestilling (11).

Undersøkelser på området viser imidlertid at små barn i seg selv ikke er noen hindring for at kvinner skal kunne etablere sitt eget foretak. Derimot viser det seg at kvinner med små barn under 10 år, er mer tilbøyelige til å være selvstendig næringsdrivende enn kvinner uten barn i husholdningen (12). Hos menn viser det seg at barn har liten betydning i forhold til utvikling av entreprenørskap eller ikke. Det eksisterer i dag en rekke tilbud rettet mot småbarnsfamilier, som gjør det lettere for kvinnene å delta i arbeidslivet. Man har ordninger som fødselspermisjon, barnehageplass, skolefritidsordninger, kontantstøtte og barnetrygd. Det er med andre ord blitt lagt til rette for kvinners deltakelse i arbeidslivet, med tanke på selvforsørgelse og økonomisk trygghet i en familiesituasjon (Alsos, 2006)

Det som imidlertid viser seg å være en stor påvirkende faktor til kvinners valg av yrkesstatus som selvstendig næringsdrivende eller lønnskaker, er partnerens yrkesstatus og arbeidstid. Hvis partneren jobber skift og/eller har en jobb som er utfordrende med ustabil arbeidstid, vil dette vanskeliggjør en mulig etablering fra kvinnen. Derimot viser undersøkelsen at det er større sannsynlighet for etablering av entreprenørskap blant begge kjønn, hvis partneren selv er selvstendig næringsdrivende eller ikke jobber i det hele tatt (13). Likeledes har kvinnens måte å drive sine virksomheter på i stor grad vist seg å henge sammen med sivilstatus, om hvorvidt de hadde barn eller ei, hvor mange barn de hadde, hva partneren hadde som levebrød og hans holdninger til kvinnelige selvstendig næringsdrivende og lignende (Sundin og Holmquist, 1989). Flere kvinner oppga ønsket om fleksibel arbeidstid for å ta seg av barn og hjem, som et hovedmotiv bak deres etablering (Berg, 1991).

Etter at vi nå har tatt for oss faktorer som kan tenkes å være et hinder for kvinnelig etableringer, skal vi se på hva som motiverer kvinner til å etablere eget foretak. Avslutningsvis skal vi se på inndelingen av motivasjonsfaktorer, under henholdsvis push- og pull-faktorer.

2.7 Motivasjon

Motivasjon er en psykologisk prosess som skjer på innsiden av hvert enkelt individ, den skaper en indre drivkraft som fører oss til å handle og utvikle oss, som igjen har en innvirkning på hvem vi er som individer. Det er flere motivasjonsfaktorer som spiller inn når det kommer til kvinners beslutning om å etablere eget foretak, og disse faktorene anses som typiske for kvinner (Aslesen, 2002). Litteratur på området hentyder at disse motivene bygger på erfaringer og prioriteringer knyttet til kvinnenens sosiale posisjon i markedet, nærmere bestemt i hjemmet og i arbeidsmarkedet. Fremdeles er det slik at det er kvinnene som står for hovedansvaret for hjem og barn, mens mennene som oftest er husholdningens hovedforsørger. Det ble i barrierekapittelet fortalt at kvinner og menn i hovedsak er samlet på ulike nivåer i yrkeshierarkiet, og dette medfører en stor skilnad i kjønnes inntekt, mulighet for ervervelse av kunnskap, mulighet for avansement og deres mulighet for å knytte spesialiserte nettverk (Aldrich, 1989., som referert i Aslesen, 2002). På samme måte som dette blir ansett som barrierer for kvinnelig etablering, kan det motivere kvinnene i retning mot å etablere eget foretak, for å kunne ha mulighet til å få realisert og utviklet seg selv. Det viser seg at støtte fra familien har stor betydning for kvinnenens valg om å etablere eget foretak (Hisrich & O'Brien, 1981., Nelson, 1987., Sexton & Kent, 1981., som referert i Aslesen, 2002). Likeledes viser det seg som en motiverende effekt hvis kvinnen har noen i nær relasjon som er gründere, dette gjelder spesielt mor eller far. Dette bygger på den styrke som sosial læring bringer med seg, hvor foreldrenes påvirkning på sine barn, vil være med på å forme de som individer. Dette faktum gjelder også for voksne gründere, hvor de blir motiverte av sine nære relasjoner. Studier viser at kvinner som har samboer eller ektefelle som selv er selvstendig næringsdrivende, er mer tilbøyelig til å etablere eget foretak (13). Vi så i vår beskrivelse av entreprenørskap, at det lå flere grunner bak ønsket om etablering. Den viktigste motivasjonen bak etablering av eget foretak, er i følge Barringer og Ireland (2008), å bli sin egen sjef og kunne styre over sin egen tid. Mange gründere har lenge hatt et ønske om å starte opp for seg selv, eller har følt seg låst i en tradisjonell 8-16 jobb. Det viser seg at et sentralt ønske i denne konteksten er å kunne sette til livs sine ideer, og mange forlater derfor en trygg jobb som ansatt. Funn viser at ønsket om finansiell gevinst er en sekundær motivasjon i forhold til etablering av eget foretak, og at de lever sjelden opp til forventningene man har.

Siri Skøien, som ble kåret til Årets kvinnelig gründer i 2012, har tidligere uttalt at 80 % av de som ønsker å etablere eget foretak faller bort på grunn av motivasjonssvikt (Guttormsen, 2012). I følge Vestrum og Ljunggren (2006) finnes det to faktorer som motiverer mannlige og kvinnelige gründere, og disse faktorene kan gi suksess til gründere på sin egen måte:

- 1) Å skape sin egen arbeidsplass. Hovedmål i dette tilfellet er å få inntekt
- 2) Å tilfredsstille den kreative skapetrangen. Hovedmålet her er å oppnå personlig vekst.

I følge Sundin og Holmquist (1991) som ble referert av Spilling (1998) kan man dele inn motivasjon under to typer motivasjonsfaktorer, som kalles push- og pull-faktorer. Vi ønsker å se nærmere på disse faktorene og finne ut hvordan disse påvirker kvinner til å satse på en karriere som gründer. Push- og pull-faktorer kan ha både positiv og negativ innvirkning på kvinnelige gründere.

2.7.1 Push-faktorer

En push-faktor kan beskrives som en negativ faktor ved ens nåværende situasjon. For eksempel kan en kvinnes økonomiske problemer føre til at hun må finne en løsning på hvordan hun skal brødfø seg. Dette kan motivere kvinnen til å etablere eget foretak. I følge Spilling (1998) er push-faktorer også tvangsfaktorer, fordi de tvinger en person til å utføre en handling. Men push-faktorer er ikke bare negativt ladet, de fremmer også et behov for selvrealisering (Spilling, 1998). Push-faktorer kan også virke som drivkraft til iverksettelse av ideer for kvinnelige gründere. Disse faktorene bidrar til at kvinner kan se på flere markedsmuligheter for utvikling av sine produkter.

Jodyanne Kirkwood ved Universitetet i Otago i New Zealand, har tidligere gjort et studie som omhandler push/pull teori (Kirkwood, 2009). I den forbindelse gjennomførte hun en undersøkelse blant 48 mannlige- og 28 kvinnelige gründere. Vi vil videre benytte oss av resultatene fra undersøkelsen, for å skape en bedre forståelse for hvilke push-faktorer som oppstår blant kvinnelige gründere. Kirkwood (2009) skiller alle push-faktorer i følgende kategorier:

Mistrivsel på arbeidsplassen: Det kan være flere forhold som skaper mistrivsel på arbeidsplassen, for eksempel en dårlig opplevelse ved jobben, dårlig infrastruktur, organisasjonskultur osv. I følge Kirkwood (2009) føler kvinner ofte at de blir kontrollerte av sine ledere, at de får ikke nok frihet og at jobben de gjør blir undervurdert. Disse faktorene kan motivere til entreprenørskap, da kvinnene kan ha et ønske om å bevise ovenfor sin tidligere sjef at de kan utføre jobben på en bedre måte (Kirkwood, 2009).

Lyst til å bytte jobb: Denne faktoren kan spille inn hvis kvinnen ønsker å få utviklet sine personlige egenskaper, holde på med ting som hun er glad i, eller om hun mister jobben og ikke vil sitte å vente på nytt jobbtilbud.

Å ha fleksibel arbeidstid: Mange kvinner ønsker seg fleksibilitet i hverdagen for å kunne kombinere arbeid med omsorgsansvar for egne barn. Flexibilitet viser seg å være en viktig motivasjonsfaktor for kvinnelig gründere med familie og barn.

2.7.2 Pull-faktorer

Pull-faktorer kan beskrives som de positive faktorer som motiverer kvinner til å etablere eget foretak. Slike faktorer kan være ønsket om selvstendighet, styre over egen arbeidsdag, få inntekt eller at kvinnen har lyst på nye utfordringer. Vi ser fra undersøkelsen til Kirkwood (2009) at man kan dele pull-faktorer inn under fire kategorier. Disse kategoriene gjelder kun kvinnelige gründere:

Selvstendighet: Ønsket om å være selvstendig er veldig motiverende for de fleste kvinnelige gründere. De ønsker å være sin egen sjef og styre over sin arbeidsdag (Kirkwood, 2009).

Nina Gunnerud Berg (1991) viste også i sin undersøkelse, kjønnsperspektiv på entreprenørskap i distriktene, at sysselsettingsmotiv og frihetsmotiv har stor betydning for kvinnelige gründere. Gjennom entreprenørskap får flere kvinner mulighet til å få seg en karriere og oppfylle sine ambisjoner.

Penger: Penger er også en av pull-faktorene som motiverer kvinner til å starte eget foretak. I følge Kirkwood (2009) er pengefaktoren noe som kan være motiverende for noen kvinner, men ikke alle. I følge en norsk forskningsrapport utført av Berg (1991), er det ikke profittmaksimering som er den største motivasjonsfaktoren for kvinnelige gründere.

Utfordringer: Kirkwood (2009) mener at ønsket om nye utfordringer er en motivasjonsfaktor blant kvinnelige gründere.

Livstil: Dette er en veldig motiverende faktor for kvinnelige gründere. De fleste kvinner føler et stort ansvar for familie og barn, og derfor velger en del kvinner å bli gründere av hensyn til familien. Omsorgsmotivet er det som fører de til å bli selvstendig næringsdrivende. I følge Sundin og Holmquist (1989) som ble referert av Nina Berg (1991) er familieforpliktelser en sentral faktor for kvinnelige etablerere.

Praksis viser at kvinnelige gründere ikke blir motivert av kun en faktor. Kvinner setter selvstendighet som en av de viktigste faktorene bak en etablering. Selvstendighet vil gi mange gründere en følelse av frihet. Gjennom entreprenørskap får kvinner større mulighet til å få seg en karriere og oppfylle sine ambisjoner, samtidig som de får kabalen med familieliv til å gå opp.

Til slutt har vi valgt å oppsummere alle push- og pull-faktorene i en tabell, slik at det er enklere å skaffe seg en oversikt over hvilke faktorer som ligger til grunn for push/pull teori blant kvinnelige gründere. Oppsummeringstabellen er basert på resultater til en forskningsrapport til Kirkwood (2009).

	Push faktorer		Pull faktorer
1.	Mistrivsel på arbeidsplass	1.	Selvstendighet
2.	Lyst til å bytte jobb	2.	Penger
3.	Å ha fleksibel arbeidstid	3.	Utfordringer
		4.	Livstil

Tabell 1: *Motivasjonsfaktorer for kvinnelige gründere (Kirkwood,2009)*

Aspektene som fremkommer i den ovenstående tabell vil vi ta med oss i den videre utarbeidelse av oppgaven, i vårt analyse kapittel. I neste kapittel skal vi oppsummere teoretiske perspektiver som vi anser som relevant i forhold til å belyse vår problemstilling, og som videre skal hjelpe oss med å besvare problemstillingen.

2.8 Oppsummering

I dette kapitlet oppsummerer vi de viktigste teoretiske perspektivene som er relevant for vår problemstilling. Statistikk viser at kun en femtedel nyetableringer i Norge, blir gjort av kvinner. Det er blitt hevdet at det lave antallet skyldes at det eksisterer inngangsbarrierer for kvinnelig etablering.

Å starte opp eget foretak for å satse på karriere som selvstendig næringsdrivende er en tidskrevende og risikabel prosess, og man vil møte mange barrierer på veien underveis. Vi har sett nærmere på fire emner som blir ofte omtalt som barrierer for kvinnelige gründere: human kapital, sosial kapital, finansiell kapital samt omsorgsansvar og ansvarsområder i hjemmet. Human kapital gjenspeiler de personlige verdier som man besitter. Det omfatter gründers personlige egenskaper, kompetanse og utdanning i formell og uformell karakter. Forskning viser at det er enkelte personlighetstrekk som er fordelaktig for en gründer å inneha, men dette alene er ikke nok for å bli en vellykket gründer. Flere forskningsrapporter peker på at mangel på kompetanse og utdanning, kan hindre kvinner som ønsker å etablere eget foretak. Vi ser at utdanningsnivået blant kvinner er stadig økende, og at kvinner ofte tar mer og høyere utdanning enn menn. Denne faktoren kan virke positivt på andel kvinnelige gründere over tid. Det er lite som tilsier at kvinner ikke innehar den kompetansen som trengs for å etablere eget foretak. Videre ser vi at det ikke kun er utdannings mengde som avgjør om man etablerer eget foretak, men likeledes individenes tro på sin egen kompetanse og kunnskap.

Sosial kapital omfatter de relasjonelle sider til gründeren. Nettverksbygging er en sentral punkt i den sosiale kapitalen. Teorien sier at det å få et bredt nettverk er en stor fordel for kvinnelige gründere, da mangfold i nettverket vil gi bedre tilgang på den kompetanse man trenger. Å starte eget foretak er en kostbar affære som krever at man må ha tilgang på nødvendig kapital. Det skilles mellom flere typer finansiell kapital som for eksempel egenkapital, finansielle støtte fra banker eller investorer eller forskjellige tilskudd fra offentlige støtteordninger. Teorien tyder på at det er forskjell mellom tilgang på finansiell kapital mellom kvinner og menn, fordi kvinner ofte har små ambisjoner i forhold til sine bedrifter. Omsorgsansvar og ansvarsområdet i hjemmet omtales også som en hindring for kvinnelige gründere. Kvinner sitter fortsatt med det største ansvaret på hjemmebane, og likestillingsspørsmålet er et interessant punkt i denne konteksten.

Motivasjon er også et viktig emne som ble omtalt i dette kapitlet. Det er flere motivasjonsfaktorer som spiller inn når kvinner tar beslutning om å etablere eget foretak. Vi har sett nærmere på push- og pull-teori for kvinnelige gründere. Motivasjonen til kvinner styres av ulike push- og pull-faktorer, som på sin måte påvirker individene på forskjellig måte. De viktigste push-faktorene for kvinner er ønske om å jobbe med noe annet samt ønsket om mer fleksibilitet. Når det gjelder pull-faktorer, så setter kvinner selvstendighet som er den viktigste faktoren.

3.0 Metode

I dette kapitlet vil vi redegjøre for metoden vi har brukt i forskningen vår. Her forklarer vi hele prosessen vi har vært gjennom, i forhold til planleggingen og utarbeidelsen av oppgaven.

3.1 Beskrivelse av metode

I følge Johannesen et al., (2009) er det innenfor samfunnsvitenskapelig metodelæren to ulike tilnærminger man kan velge mellom, kvalitativ og kvantitativ metode. Det prinsipielle skillet går ut på hvordan dataene innhentes, registreres og analyseres. Vi valgte å benytte oss av kvalitativ metode, da metoden egner seg godt til å fange opp meninger og opplevelser som ikke lar seg tallfeste. Vårt formål med denne undersøkelsen er å erverve oss mer kunnskap om forhold som påvirker til eller hindrer kvinner fra å etablere eget foretak. Det er flere måter å samle inn kvalitativ data på; gjennom observasjonsstudier, kvalitative intervjuer eller ved hjelp av fokusgrupper. Vi har primært benyttet oss av kvalitative intervjuer og observert kvinnene under utførelsen av disse. Videre benyttet vi oss av fokusgrupper ved vårt møte med Kvinnovasjonsgjengen 2013.

3.2 Forskningsdesign

Det finnes flere ulike forskningsdesign man kan velge mellom innenfor den kvalitative metoden, blant annet *fenomenologi*, *etnografi*, *grounded theory* og *casestudier* (Johannesen et al., 2009).

Vårt valg falt på casestudier, utført gjennom kvalitative dybdeintervjuer av våre informanter.

Innenfor samfunnsforskning er det særlig to kjennetegn ved en casestudie: man har et avgrenset fokus på den spesielle casen, og ønsker en mest mulig inngående beskrivelse av denne. Casestudier passer bra til oppgaven vår, da vårt formål er å samle inn så mye informasjon (data) som mulig om det avgrenset fenomenet "*kvinnelige gründere*" for å kunne belyse vår problemstilling.

Dette forskningsdesignet er egnet å bruke når man ønsker svar på hvordan og hvorfor spørsmål.

Da alle våre forskningsspørsmål er utformet som hvordan og hvorfor spørsmål, er casestudier det riktige forskningsdesignet å benytte seg av.

3.3 Forskningsprosessen

Forskningsprosessen er en dynamisk prosess som blir formet etterhvert som nye funn kommer frem. I følge Johannessen et al., (2011) går forskningsprosessen vanligvis over 4 faser:

1. *Forberedelse*
2. *Datainnsamling*
3. *Dataanalyse*
4. *Rapportering*

Forberedelsesfasen dreier seg om å formulere problemstilling, finne relevant litteratur og bestemme hva som er formålet med undersøkelsen. I denne fasen skal man også bestemme seg for hvilke forskningsdesign man skal bruke for å finne svar på problemstillingen, samt sette seg inn i relevant litteratur som skal benyttes i forskningen. Forskningstemaet hadde vi klart før vi begynte med prosjektet, mens formuleringen av problemstillingen har endret seg dynamisk etter hvert som ny litteratur ble hentet inn og belyst. Vi hadde sett for oss hvilken metode og forskningsdesign som var mest hensiktsmessig å benytte i den videre utarbeidelsen, og valget falt som nevnt på kvalitativt dybdeintervju og casedesign. Den empiriske datainnsamlingen har foregått via personlig kontakt med våre informanter gjennom bruk av telefon, kvalitative dybdeintervjuer og observasjon. Deretter måtte det innhentede datamaterialet transkriberes, kodes og kategoriseres før vi kunne benytte oss av funnene i det videre arbeidet. Etter vi hadde organisert dataene startet vi med dataanalysen. I dette steget begynte vi å tolke funnene fra litteraturkapittelet og empirikapittelet, og så deretter på funnene opp mot hverandre. Disse ble så koblet opp mot våre representative forskningsspørsmål i analysen, for å kunne belyse vår problemstilling. Forskningsprosessen er lik for kvalitativ og kvantitativ forskning, med ett unntak. Ved bruk av kvalitativ metode har man større mulighet for å gå tilbake til informantene for å innhente mer informasjon hvis noe skulle fremstå som uklart.

Vi skal nå se nærmere på de ulike kategoriene i forskningsprosessen, samt redegjøre for hva vi har gjort under disse punktene i vårt arbeid med denne oppgaven.

3.3.1 Datainnsamling

Vi har primært benyttet oss av kvalitative dybdeintervju ved datainnsamlingen. Denne metoden brukes når man ønsker å øke sin forståelse av en problemstilling, ved å prate med personer som innehar førstehåndskunnskap til hvordan det er å starte opp eget foretak som kvinne. Intervjuene har foregått som en uformell samtale med de representative informanter, hvor vi har oppfordret informantene til å berette om deres erfaringer tilknyttet sin etablering. Ved utførelse av et ustrukturert dybdeintervju, har man mulighet til å være åpne for individuelle forskjeller mellom informantene og det som skjer i løpet av samtalen, slik at man har mulighet til å tilpasse spørsmålene underveis. Dette var avgjørende for oss da vi ønsket at informantene skulle relatere svarene de avga, til sin egen livssituasjon og erfaring. Vi utformet en intervjuguide som vi benyttet som mal under intervjuet, men vår intensjon var å få informantene til å fortelle løst om deres erfaringer. Dette ble gjort for å sikre oss en mest korrekt beskrivelse av deres situasjon. Informantene fikk selv bestemme hvor og når intervjuet skulle avholdes, noe som ga grobunn for avslappet atmosfære under intervjuene. En viktig forutsetning ved gjennomføring av intervjuer er å skape en god stemning hvor informanten føler seg trygg, slik at de føler det er greit å snakke åpent om sine personlige erfaringer og meninger. Ved utførelse av dybdeintervju vil den som avholder intervjuet, ta ansvar for å starte og avslutte det. I følge Paul Thompson (1978) som er referert av Dalen (2004) er det flere punkter som forskeren bør legge vekt på ved gjennomføring av gode dybdeintervjuer:

1. *Intervjuerne må vise interesse og respekt for informantene sine* – Da dette temaet er meget interessant for oss, lå den nødvendige interessen der naturlig i bunn. Vi lyttet aktivt på hva informantene hadde å si, og forsøkte å ikke avbryte dem i deres beretninger. Når vi merket at ting sporet litt av underveis i intervjuet, lot vi dem avslutte det de holdt på å fortelle, for så lede de inn på rett emne etterpå. Vi forsøkte å opptre representativt og respektfullt under seansen, med en ydmyk men interessert tilnærmelse ovenfor våre informanter.
2. *Ha smidighet i egne reaksjoner* – Når informantene berettet noe som vi ønsket mer innsikt i, forsøkte vi å være smidig og komme opp med relevante oppfølgingsspørsmål. Likeledes prøvde vi å lede inn på rett spor, når vi merket at intervjuet begynte å skli ut i forhold til de spørsmål vi ønsket svar på.
3. Videre må forskeren vise *forståelse, empati og toleranse* overfor synspunktene til informantene, samt ha vilje til å lytte rolig til det som blir fortalt. Dette utførte vi etter beste evne, og føler at vi fikk til en hyggelig og god atmosfære under intervjuene med våre informanter.

3.3.2 Utvelgelse av informanter

Når vi skulle rekruttere informanter til vår undersøkelse, benyttet vi oss av strategisk utvalg. Strategisk utvalg går ut på at forskeren på forhånd har bestemt seg for hvilken målgruppe han skal rette forskningen mot (Johannessen et al., 2009). Vi ønsket å intervju kvinnelige gründere som helst var bosatt i Mo i Rana. Et kriterium vi har satt for oss var at kvinnene skulle ha etablert eget foretak, og at de selv var sysselsatt i det. Det ble ikke satt noen begrensninger i forhold til foretakets størrelse eller omfang. Da det viste seg å være vanskelig å rekruttere kvinnelige gründere fra Rana, var vi nødt til å utvide vårt geografiske område til å gjelde Helgeland. Gjennom samtaler med statlige organisasjoner som støtter kvinnelige etablerere; som Innovasjon Norge, Kvinnoasjon i Mo I Rana og Rana Utviklingsselskap mottok vi en oversikt over navn på kvinner som har etablert eget selskap, samt benyttet seg av deres tilbud. Noen av navnene som kom opp, valgte vi ut til å være informanter i vår forskning. Videre valgte vi å følge opp navn som vi fikk gjennom intervjuene. Denne måten å rekruttere informanter på kalles snøballmetoden. Den første kontakten med våre informanter skjedde gjennom bruk av e-mail eller telefon, hvor vi så presenterte oss selv og vårt forskningsprosjekt for informantene. Under denne kontakten ble det fastslått hvor og hvordan intervjuet skulle avholdes. Informantene fikk deretter tilsendt mail om hvilke temaer som ville dukke opp under intervjuet, slik at de fikk mulighet til å reflektere over punktene før intervjuprosessen satte i gang. Dette gjorde vi for å forberede informantene til intervjuet slik at mottatt datamateriell ville være av best mulig kvalitet, men også for å gjøre intervjuopplevelsen best mulig for alle parter. Da informantene ikke har presisert et ønske om anonymisering i oppgaven, vil de her bli presentert med fullt navn på seg selv og deres foretak. Videre i oppgaven vil de bli omtalt ved bruk av deres etternavn. Vi ønsker så å gi en kort presentasjon om våre informanter og deres foretak i følgende tabell:

Informant	Foretak
Tonje Anette Vonstad	TV-klipp
Camilla Liland	Snaddermat
Yvonne Rosten	Mileperlen
Vivi Røreng	Det gylne kunstneriet AS
Herdis Selnes	Det gylne kunstneriet AS

Tabell 2: *Presentasjon av våre informanter.*

3.3.3 Intervjuguide

Ved utformingen av intervjuguiden (Vedlegg 1) benyttet vi oss av Johannessen et al., (2011) sin struktur. Innledningsvis i intervjuet gjennomførte vi en kort presentasjon av oss selv og vårt studie, samt studiets formål. Vi valgte å starte og avslutte intervjuet med relativt enkle spørsmål, slik at overgangen til og fra de mer sensitive spørsmålene skulle gå enklere.

3.3.4 Gjennomføring av intervju

Vi bestemte oss tidlig i prosessen for at informantene selv skulle få bestemme rammene rundt intervjuet, som tid og sted for gjennomføringen. Grunnen til denne beslutningen var at det trolig ville føre til en mer avslappet og god atmosfære. For oss forskere er det viktig at informantene føler seg avslappet og trygge gjennom intervjuprosessen, både for at det skal være en positiv opplevelse for de som blir intervjuet, men også for å sikre oss forskere et best mulig datamateriale. Ved å møte intervjuobjektene i kjente omgivelser, kan det være enklere for forskerne å tilegne seg kunnskaper som ikke alltid er så enkelt for informantene å formulere, samt at svarene man får er generelt mer åpne. Samtidig gir det oss mulighet for å observere informantene i kjente omgivelser, noe som gir oss en mer innsikt i hvordan de er som privatpersoner (Johannessen et al., 2011). To av intervjuene ble avholdt i bedriftslokalene til kvinnene, mens de resterende intervjuene ble avholdt i lokaler som vi ordnet ved Campus Helgeland etter presisert ønske fra informantene. Vi estimerte at hvert intervju ville ta omtrentlig en time å gjennomføre. Dette viste seg å være ganske riktig beregnet, med tanke på omfanget av våre spørsmål. Alle intervjuene ble gjennomført innenfor tidsrammen: 45 min til 1,5 time. Intervjuene med våre informanter har foregått ansikt-til-ansikt, det samme har intervjuene med Etablerersenteret, Kvinnovasjon og Kvinnovasjon-deltakerne 2013.

Samtalen med Innovasjon Norge ble gjennomført ved bruk av telefon grunnet geografiske avstander. Det er både fordeler og ulemper ved denne metoden, da det å intervju informanter over telefon vil føre til at forskeren mister muligheten til å lese kroppsspråk, som er et viktig samtaleaspekt. På grunn av dette vil det lettere oppstå tilfeller av misforståelser og feiltolkninger. I tillegg blir ofte intervjuer som er avholdt gjennom telefon kortere og mindre i sitt omfang, sammenlignet med andre metoder (Tjora, 2010).

Når vi først møtte informantene brukte vi tid på å presentere oss selv og vårt prosjekt. Det ble informert om deres rettigheter i forhold til intervjuet, og deres mulighet for å lese gjennom transkribert data før de ble benyttet i oppgaven. Det ble så avklart at vi kunne benytte oss av diktafon, og at ingen av våre informanter hadde ønske om anonymisering i oppgaven. Da vi var to forskere i dette prosjektet, hadde vi på forhånd funnet ut at det var mest hensiktsmessig at den ene av oss stilte

spørsmålene, mens den andre noterte det som kom fram i intervjuene. Dette ble gjort for å unngå at vi pratet i munnen på hverandre eller avbrøt hverandre underveis i prosessen, samtidig som vi fikk kontrollert at det ikke var noen faktorer som ble oversett. Dette skapte også en relasjon mellom forskere og informant, hvor det lå en ordnet rollefordeling i grunn. Den som noterte kunne hjelpe den som intervjuet underveis med oppfølgingsspørsmål, hvis noe fremsto som uklart. Dermed fikk man til en dynamikk mellom forskere og intervjuobjekt, som foregikk på ordnet og ryddig måte.

Vi startet intervjuet med relativt enkle fakta spørsmål, for å så bevege oss inn på de mer sensitive og krevende spørsmålene på et senere tidspunkt. Dette ble gjort for å prøve å skape et tillitsforhold mellom oss som forskere og informantene, før vi beveget oss inn på de mer sensitive emnene. Det går en hårfin grense mellom å være en aktiv og interessert lytter, til det å være en påvirkning til hvordan svar man får. Man må være forsiktig med hvordan man fremstår under et intervju, da hensikten er å få de svarene som er riktig for informanten, ikke å påvirke intervjuetobjektet til å få de svarene som er riktige for forskeren. Samtidig er det viktig å være klar over hvordan ens kroppsspråk kan påvirke intervjuet, positivt og negativt (Johannesen, et al., 2008). Det var viktig for oss å fremstå som nøytrale, men allikevel interesserte i gode og utfyllende svar. Intervjuet var utformet slik at vi forberedte informantene om at nå gikk vi inn i avsluttende del av intervjuet, slik at det ikke skulle bli en brå avslutning. Dermed fikk informantene mulighet til å reflektere om det var noe de ønsket å tilføye intervjuet før vi avsluttet. I løpet av intervjuet noterte vi viktige aspekter samt benyttet oss av diktafon som hjelpemiddel. For å sikre kvalitet på vår datainnsamling har vi transkribert all data fra intervjuene, og deretter sendt funnene til våre informanter. Dette for at informantene skulle kunne godkjenne det som er blitt sagt, samt ha mulighet for å komme med innvendinger om eventuelle endringer. På denne måten har vi sikret kvalitet i vår forskning.

3.3.6 Transkribering av data

Materialet som vi samlet inn ved bruk av diktafon under intervjuene, gjorde vi om til tekst (transkriberte) for å kunne benytte oss av disse dataene i videre utarbeidelser av oppgaven. Etter vi hadde transkribert det innhentede datamaterialet, kodet vi dataene og kategoriserte disse under ulike kategorier. Dette ble gjort for å kartlegge hva som fremkommer i funnene fra hver informant, samt gjøre det videre arbeidet med analysen enklere.

3.3.7 Analyse av data

Etter endt transkribering, koding og kategorisering av innsamlet data, skal man sammensette funnene i en dataanalyse. Dataanalysen har som mål å knytte de teoretiske antakelser med de empiriske dataene, og starter gjerne med en organisering av datamaterialet.

I følge Johannesen et al. (2011) skal kategoribasert inndeling av data anses som koding av data. Det finnes tre måter å kategorisere data på, disse er tverrsnittbasert og kategoribasert inndeling av data, kontekstuell dataorganisering og ved hjelp av tabeller og diagrammer. Neste trinn ved en dataanalyse er å knytte innhentet empiri opp mot teori om fenomenet. I følge Yin (2003) kan forskere benytte seg av tre ulike metoder for å knytte empiri til teori i casestudier. Disse tre metodene er:

mønstermatching, forklaringskjeder og tidsserieanalyse (Johannesen, Christoffersen og Tufte, 2005).

Vi har kombinert flere måter å organisere og analysere data i vår oppgave. Vi startet med å lage et indekssystem i vår intervjuguide som skulle dele opp innhentet informasjon i ulike kategorier.

Kategoriene bidro til at det ble enklere å benytte innhentet empiri til dataanalysen. Da vi utførte intervjuene som ustrukturerte intervju, var det flere plasser i intervjuet hvor indekssystemet ikke holdt mål. Dette gjorde at vi måtte bruke koding og kategoribasert inndeling av innsamlet data, for å få relevant informasjon under korrekt kategori. Kategorisering av data forenkler arbeidet med å finne fellestrekk og ulikheter mellom hver informant. Vi har valgt å presentere disse funnene i tabeller, for å få frem forskjellene mellom informantene. Videre har vi benyttet oss av mønstermatching som metode. Ved anvendelse av mønstermatching ønsket vi å finne sammenhenger mellom mønster som ble dannet på grunnlag av teori, og mønster som ble dannet på grunnlag av empiri. Senere ble disse mønstrene benyttet for å finne sammenhenger mellom de teoretiske antakelser og empiri fra intervjuene. Avslutningsvis benyttet vi oss av forklaringskjeder. Ved anvendelse av forklaringskjeder benytter man teori som bakgrunn for å forklare casen. Denne metoden kan hjelpe oss med å komme frem til nye teorier, som videre kan være et grunnlag for ny forskning.

3.3.8 Sekundærdata

Vi har i denne oppgaven anvendt relevant faglitteratur, forskningsrapporter, vitenskapelige artikler og statistikk innenfor emnet, kvinnelig entreprenørskap.

3.4 Evaluering av datamateriale

Forskning dreier seg om komme frem til troverdige resultater, samt utføre troverdige tolkninger av funnene. Derfor er det viktig å sikre kvaliteten av den innsamlede empiriske datamaterialet. Det finnes flere kriterier som benyttes ved vurdering av resultater i forskningsprosessen, som pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og bekreftbarhet. Vi vil nå fortelle hvordan vi har valgt å evaluere det innsamlede materialet i vår oppgave.

3.4.1 Pålitelighet (reliabilitet)

Reliabilitet knytter seg til hvilke data som benyttes, hvordan dataene samles inn og hvordan de til slutt bearbeides. Det legges vekt på at funnene og konklusjonen på en bestemt problemstilling ikke vil forandre seg ved gjennomføring av flere undersøkelser. Med andre ord kan man si at det ikke finnes rom for flere hypoteser/fortolkninger på et enkelt datamateriell. Forskeren kan ikke forandre konklusjon ved gjenbruk av samme data (Mehmetoglu, 2007). Høy reliabilitet brukes når man skal belyse en vitenskapelig problemstilling, og er en forutsetning for høy validitet. En tilfredsstillende reliabilitet handler om at alle målinger skal kunne brukes for å teste en hypotese. For å få testet reliabiliteten kan man foreta målinger på to ulike tidspunkter, eller stille samme spørsmålet to ganger under samme intervju. Denne typen test kalles test-reliabilitet (Halvorsen, 2003). Under utførelsen av intervjuene valgte vi å gjenta spørsmål som vi anså som spesielt viktige i forhold til vår problemstilling, for å være sikre på at vi mottok et korrekt svar som mulig. Likeledes gjentok vi spørsmål vi synes at vi fikk noe uklare svar på, for å være sikre på at vi tolket svarene vi fikk riktig. For å sikre påliteligheten til materialet som vi samlet inn til teorikapittelet, var vi kritisk i vår utvelgelse. Vi har primært benyttet oss av litteratur fra forskningsrapporter, vitenskapelige artikler og relevant faglitteratur, samt tall fra SSB. Disse dataene ble sjekket opp med tilsvarende funn fra andre kilder, som gjør at troverdigheten til det innsamlede datamaterialet ble styrket.

3.4.3 Troverdighet (begrepsvaliditet)

Troverdighet dreier seg om hvilken grad forskerens funn kan reflektere formålet med forskningsprosessen. Her skal forskeren belyse hvordan hun har gjennomført reduksjon og kategorisering av det innsamlede datamaterialet. Bruk av kriteriet troverdighet vil også avsløre om det finnes noen svakheter eller skjevheter i undersøkelsen. Forskere skiller mellom to typer validitet. Den ene er teori-plantet og den andre er empiri-plantet (Halvorsen, 2003). Teori-plantet validitet dreier seg om at man formulerer problemstilling på bakgrunn av teori, mens empiri-plantet dreier seg om at man samler og analyserer data angående problemstilling. Da vår oppgave omhandler kvinnelige gründere, har vi hentet vår teori-plantet data gjennom forskningsrapporter til Nordlandsforskning, GEM-rapporter, faglitteratur, SSB og andre rapporter. Alle viser til at det er få kvinner som etablerer eget foretak, og belyser ulike årsaker til dette. Empiri-plantet troverdighet går ut på å intervju informantene om de ulike emnene, som skal gi oss deres syn på vår problemstilling. Under samtalene med våre informanter har vi fått flere svar som kan bekrefte funnene vi har gjort oss i teorikapittelet. For eksempel fra spørsmål om ”*Hva som motiverte informantene til å starte egen virksomhet*”, ser man en klar sammenheng mellom teori og empiri. I følge teorien skilles det mellom to typer faktorer som motiverer kvinner til å etablere eget foretak, disse fikk vi bekreftet gjennom våre intervju av informantene.

3.4.4 Overførbarhet (ekstern validitet)

En undersøkelses *overførbarhet* dreier seg om hvorvidt en har lyktes i å etablere beskrivelser, forklaringer, fortolkninger og begreper som kan benyttes i andre sammenhenger. En rapportes overførbarhet dreier seg om de fremkommende resultater kan benyttes til annen beslektet forskning. Vi ser at de funnene vi har gjort oss, stemmer godt overens med innsamlet teori og tidligere forskning på emnet. Derfor konkluderer vi at med at våre funn kan overføres til andre beslektede undersøkelser.

3.4.5 Bekreftbarhet (overensstemmelse)

Bekreftbarhet innebærer at forskerne skal komme frem til et objektivt resultat av sine funn. Forskeren må beskrive alle beslutninger han tar, og han må i tillegg være selvkritisk til hvordan prosjektet ble gjennomført. Forskeren må vise til avvik eller skjevheter i sin evaluering av metoden. Bruk av annen aktuell litteratur eller fortolkning av informantene i undersøkelsen, kan styrke metodens evaluering. Vi har benyttet flere metoder for å sikre oss at innsamlede data er bekreftbar. I løpet av intervjuene har vi gjentatt noen av våre spørsmål og fått bekreftet svaret på dem. Vi har i tillegg kun benyttet oss av forskningsrapporter, faglitteratur og tall fra SSB i vår oppgave, samt sammenlignet funnene fra hver del opp mot hverandre. Vi anser denne litteraturen for å være pålitelig i sitt omfang, selv om det oppstår små skjevheter innimellom. På denne måten har vi sikret kvalitet på den informasjonen som ble hentet fra informantene.

3.5 Kritisk vurdering av valgt metode

Det ble tidlig i prosessen funnet ut at kvalitativ forskningsmetode og casestudier som forskningsdesign, var en mer omfattende og krevende studie enn det vi hadde sett for oss i starten. Vi møtte på en rekke utfordringer på veien, og det ble for oss en bratt læringskurve i forhold til å utforme denne forskningsprosessen. Vi har valgt å se på hver utfordring som en ny erfaring rikere, og har dermed omfavnet hver ”hump i veien”. Det viste seg å være vanskeligere enn antatt å få rekruttert informanter til å delta i denne undersøkelsen, derfor ble omfanget av vår studie mindre enn det vi hadde sett for oss at den skulle være. I utgangspunktet hadde vi håpet på å få rekruttert minimum 6 forskjellige gründerkvinner fra Rana til å delta, men da dette ikke lot seg gjennomføre, var vi nødt til å se etter informanter utenfor Rana i tillegg. Vi endte til slutt opp med fem gründerkvinner, som til sammen har etablert 4 forskjellige foretak. Grunnet et mindre omfang av informanter, måtte vi forkaste den opprinnelige planen vi hadde i forhold til utformingen av vår oppgave. Siden vi kun har intervjuet gründerne bak fire foretak, vil ikke vår forskning kunne kategoriseres som representativ. For at en forskning skulle kunne regnes som representativt, er man nødt til å ha et bredt utvalg som vil representere hele populasjonen, med alle de forskjeller som eksisterer (Johannessen et al., 2011). Vi håper likevel at vår forskning har kommet fram til noen viktige punkter som kan være med på å forklare hvorfor den kvinnelige andelen av gründerne er så lav som den er.

Nedenfor har vi listet opp noen av utfordringene vi møtte på under intervjuene, og hvilke erfaringer vi har ervervet oss i prosessen:

- Den største utfordringen var å komme med riktige oppfølgingsspørsmål til riktig tid, uten å avbryte informanten fra noe viktig.
- Det var vanskeligere enn antatt å få intervjuet inn på rett spor igjen, etter informantens fortelling ”skled” ut fra opprinnelig spor.
- Da vi ikke hadde noe tidligere erfaring med å avholde intervjuer, ble det første intervjuet sett på som et test-intervju. Her ble det følt på hvilke tilnærminger og formuleringer som fungerte best under intervjuet.
- Det var i begynnelsen vanskelig å opprettholde konsentrasjonen, slik at man fikk med seg alle detaljene. Dette ble enklere for hvert intervju som ble gjennomført.
- Det var vanskelig å ta gode notater underveis i intervjuprosessen, da man var usikre på hva man skulle vektlegge. Dette gikk seg til etter hvert, og prosessen ble enklere.

4.0 Presentasjon av våre funn

I dette kapittelet presenteres våre informanter og funn fra intervjuene. Vi har valgt å presentere funnene under egne kategorier, slik vi gjorde i teorikapittelet, for å beholde den røde tråden gjennom hele oppgaven. Det er blitt tatt med et ekstra punkt her, som går på hva informantene tror som er årsaken til lavt antall kvinnelig etablering, og hva de tror kan bidra til å endre trenden.

4.1 TV-klipp

Navn: Tonje Anette Vonstad.

Alder: 25 år.

Sivilstand: Samboer, nettopp fått sitt første barn.

Utdanning: Bachelor i Digital medieproduksjon, samt 1,5 år med bedriftsøkonomi.

Yrkeserfaring: Vonstad har tidligere levert reportasjer til NRKs og TV Norges lokale TV-stasjoner. Hun har tidligere jobbet som markeds konsulent og prosjektleder i Mye i Media, frilansjournalist i Rana Blad og TV Nordland.

Bakgrunn og erfaring: Vonstad vokste opp i Tønsberg med sin familie som opprinnelig er fra Rødøy i Nordland. Når Vonstad skulle begynne på videregående bestemte hun seg for å flytte til Mo i Rana, hvor hun traff samboeren sin. Samboeren hennes har ikke noe tidligere erfaring fra ledelse eller oppstart av foretak. På Mo studerte Vonstad ett år ved idrettsfagslinja, og skiftet deretter studieretning til drama. Etter å ha fullført tre år på dramalinjen ved Mjølan videregående skole, søkte hun seg inn på bachelorutdanningen, digital medieproduksjon, ved Høyskolen i Hedmark. Digital medieproduksjon er et bredt studie, som omhandler alt innenfor medieproduksjon. I løpet av studieløpet på 3 år, har man mulighet til å styre seg inn på spesialisering. Vonstad valgte å spesialisere seg innenfor dokumentarfilm. Hun gikk 1,5 år av studieløpet, før hun savnet Mo i Rana og samboeren sånn, at hun vurderte å avslutte utdanningen. På denne tiden skulle klassen ha utenlandsstudier, og hun undersøkte muligheten for å ha med seg kjæresten på turen. Men dette viste seg å være vanskelig å få gjennomført, så Vonstad bestemte seg for å flytte hjem til Mo i Rana igjen. Vel hjemme begynte Vonstad å studere økonomi og ledelse, for å fylle på de 30 studiepoengene hun trengte for å forsvare at hun ikke dro på utenlandsoppholdet som planlagt. Parallelt med studiene tok Vonstad et oppdrag for TV Helgeland, hvor hun lagde sportsprofil. Dette arbeidet sammentreffet godt med et fag som hadde med utdanningen i Hedmark å gjøre, dermed slo hun to fluer i en smekk, slik at hun gjennom jobben fikk materiale for å bestå eksamen. Resten av studietiden, pendlet hun mellom Mo i Rana og Hedmark. Senere fikk hun praksis plass hjemme på Mo. I denne tiden arbeidet hun

samtidig som hun fullførte sin bacheloroppgave, som var å lage dokumentarfilm av Rana-bandet Elite. Det gikk kjempe bra, og Vonstad fikk den beste karakteren som noen gang er gitt en bachelorstudent i medieproduksjon som har gjort bacheloroppgaven alene. Vonstad liker å ha mange baller samtidig i luften, og refererer til at hun allerede som barn var med på mange aktiviteter parallelt. Hun forteller videre at hun som barn hadde 4-5 hobbyer som hun drev på med, ved siden av skolen. Vonstad viste tidlig interesse for media og journalistikk. Hun var blant annet redaktør i studentavisa og i russeavisa. I senere tid har hun jobbet som frilans journalist hos Rana Blad, og i mediebyrået Mye i Media hvor hun var redaktør i blant annet Mono, som er Rana Næringslivsforenings nyhetsblad. Vonstad viste også tidlig tegn på entreprenørielle egenskaper. Da Vonstad under arbeidsuken på ungdomsskolen skulle finne seg arbeid, fant hun ut at hun ville gjøre noe som hun kunne tjene mer penger på. Hun bestemte seg for å lage hindrer for kaninhopping. Kaninhopping er en hobby som Vonstad drev med som barn, og hun viste dermed at det eksisterte et marked for kaninhoppings-hindrer. Hun fikk låne sin fars verksted, og startet opp med produksjonen. Når arbeidsuka var over, hadde hun tjent inn 3500 kroner, som gikk rett i hennes lomme. Som barn drømte Vonstad om å bli paparazzi fotograf, men fant ut at dette yrket var uetisk. Deretter ønsket hun å bli sportskommentator. Etter å ha vært i kontakt med NRK og TV2 som 14-15 åring, fant hun ut at det krevdes at man hadde vært idrettsutøver på landslagsnivå for å kunne bli sportskommentator, så hun slo tanken fra seg. Allerede her viste Vonstad interesse for media. Denne interessen blomstret da hun på videregående fikk lov å lære seg å redigere en film som mediefagselevne hadde filmet. Læreren i mediefag sa seg villig i å undervise Vonstad i redigering på ettermiddagstid, og dermed var beslutningen om å studere medieproduksjon i Hedmark tatt.

Motivasjon for etablering: Vonstad har lenge hatt i bakhodet at det var muligheter for henne å etablere eget foretak innenfor næringen hun har tatt utdanning i, samt har tidligere arbeidserfaring fra. Sommeren 2013 mens Vonstad jobbet for Mye i Media, kjøpte hun kamera og etablerte sitt eget foretak. Hun hadde da papirene klare, hvis Mye i Media ønsket å leie inn utstyr fra henne. Vonstad sa opp jobben sin i Mye i Media i oktober 2013 med 10 dagers oppsigelsestid. Det er flere årsaker til at Vonstad ønsket å starte for seg selv. ”Jeg startet opp for å kunne styre sin egen tid og arbeidsoppgaver. Spesielt arbeidsoppgaver. Det å kunne si nei til et oppdrag for at man har lyst til å prioritere andre oppgaver, har vært viktige faktorer. Spesielt det å kunne styre egen tid, og det å vite at den innsatsen man legger i jobben kommer som fortjeneste til seg selv i form av inntekter. Det å kunne jobbe med video, er det største faktoren ved etableringen.” Vonstad forteller videre at hun er en ”fagforeningsperson”, som er opptatt av at ting skal være på stell. Ved tidligere arbeidsplasser har det hendt at hun har vært uenig i hvordan driften og organiseringen av den, har blitt utført. Dette har også motivert Vonstad til å ønsket om eget foretak.

Ambisjoner: Vonstad ønsker med sitt foretak å leie seg og sine tjenester ut til andre aktører, samt leie ut utstyr og ta på seg oppdrag for andre. Hun håper at foretaket skal kunne sysselsette henne 100 %, men er åpen for at hun kanskje må ha en deltidsjobb ved siden av. Vonstad har flere i nær familie og relasjon, som enten driver eget foretak eller som er ledere. Disse viser Vonstad mye støtte, og oppmuntrer henne i forhold til driften av sitt foretak.

Barrierer: De vanskeligste faktorene Vonstad ser ved å være selvstendig næringsdrivende, er å motivere seg selv til å utføre de tingene hun synes er krevende. Det er mye papirarbeid, regler for regnskapsføring og lignende som Vonstad føler er vanskelig å få fatt i. Vonstad sier at hun er glad for at hun studerte 1,5 økonomi og ledelse, da dette studiet har gitt henne mer innsikt i hva som kreves på dette området. Videre forteller hun at en mulig utfordring kan være å skaffe seg nok oppdrag, spesielt i såkalte downperioder som rundt juletider, hvor etterspørselen etter slike tjenester normalt sett går ned. Siden Vonstad startet opp sin eget foretak omtrent samtidig som hun ble gravid, har hun ikke fått driften skikkelig i gang før hun gikk ut i svangerskapspermisjon. Men Vonstad føler allikevel at starten av foretaket, har gått over de forventningene hun hadde satt seg. Vonstad forteller at hun fikk inn mer oppdrag enn det hun hadde sett for seg ved oppstart, og har tenkt å bruke svangerskapspermisjonen aktivt for å jobbe med utvikling av forretningsplanen, etablere hjemmeside, oppdatere facebook-siden til foretaket, samt arbeide videre med markedsføring og promotering.

Statlige støtteordninger: Vonstad har ikke søkt etter finansiell støtte fra banker og andre finansielle aktører enda. De midler som hun har benyttet til utstyr for sitt foretak, er finansiert av egne sparepenger. Da hun ikke har hatt utgifter til leie av lokaler og liknende, har all inntekten gått inn i foretaket for å skaffe foretaket mer kapital, i form av utstyr. Familien til Vonstad ønsker å investere i hennes foretak den dagen hun endrer selskapsform til aksjeselskap. For tiden holder Vonstad på med å formulere en søknad om tilskudd til Innovasjon Norge som hun skal sende inn. Vonstad forteller at hun har deltatt på kvinnovasjonsprogrammet, og synes dette er et viktig tiltak for kvinner. Hun sier at hun selv har hatt et stort utbytte av opplegget, både faglig og med tanke på nettverksbygging. Vonstad har etablert seg nettverk i regi av kvinnovasjon, gjennom tidligere yrkesrelaterte oppdrag og ved deltakelse på næringslivslunsjer. I tillegg er Vonstad med i fagforbundet, *lederne*. Det er en egen organisasjon som er fristilt fra LO, hvor Vonstad selv sitter i styret.

På spørsmål om hvordan det er for Vonstad som kvinne å komme inn i disse nettverkene, forteller hun at det har gått bra for henne. Vonstad mener at kvinner må tørre å stå opp for seg selv, og vise seg frem på lik linje som menn, og kreve sin plass i nettverkene. Det handler om å ha selvtillit nok til å stå for seg selv. Vonstad forteller at hun har hatt stor utbytte av mentorordningen til kvinnovasjon. *"Jeg har fått god støtte fra mentoren min fra kvinnovasjon. Hadde jeg ikke hatt henne så hadde jeg nok ikke startet opp, tror jeg."* Videre forteller Vonstad at hun har begynt på gründertrening, som

kalles for *Fjellflyt*. Det er et nettbasert kurs som foregår gjennom lydfiler, som skal lære gründere å bli enda bedre, uavhengig hvilket nivå de er på.

Tiltak for å øke andel kvinnelige gründere: Når Vonstad får høre hvor liten andel av nyetableringer som blir gjort av kvinner, blir hun overrasket. Hun visste ikke at tallene fremsto slik som de er. På spørsmål om hvorfor Vonstad tror at fordelingen er slik som den er, svarer hun at hun vet hva hun ønsker å si. Vonstad forteller videre at hun mener det ligger i det faktum at mannfolk tjener mer enn kvinner, og dette gjør at det for menn er enklere å starte opp eget foretak. En annen faktor Vonstad påpeker er at når kvinnene er ferdig med utdanningen sin, er de gjerne klare for å stifte familie. Siden mannen som regel er den som tjener mest, ligger det litt i kortene at barn og familieliv blir kvinnenes oppgave, avslutter hun. Selv snur Vonstad på denne hypotesen når det gjelder hennes egen situasjon, og sier at hun er glad for at det er mannen hennes som tjener inn mest penger til husholdningen. På denne måten sikrer de husholdningen mest mulig "sikker inntekt", mens Vonstad satser på eget foretak. På spørsmål om hva hun tror skal til for å øke andelen av kvinnelig etablering, svarer Vonstad at kvinnovasjon og liknende tiltak er flotte. *"Selv om tallene ikke viser en direkte økning blant kvinnelig etablering knyttet til disse tiltakene, betyr det ikke det at tallene ikke kommer. Noen bruker kanskje 2-3 år for å planlegge en oppstart, andre bruker kanskje 10 år. Jeg brukte 1,5 år på å planlegge oppstarten, og allikevel føler jeg at jeg startet opp litt for tidlig."* Vonstad mener det kan være lurt å nå ut med slike tiltak til yngre mennesker før de stifter familier, og at man på den måte kanskje klarer å motivere flere kvinner til å etablere eget foretak. Når det kommer til hvorvidt kvinner mangler innpass i etablerte nettverk, sier hun at hun ikke tror det er mennenes skyld. *"Vi kvinner er tilbakeholdne, og har liten tro på oss selv. Hvor kommer det fra? Jeg vet ikke, men det kan godt være at det ligger der fra tidligere. Fordi det ikke er mange år siden kvinner skulle stå ved kjøkkenbenken, eller skulle sitte å stryke klær. Det var det vi skulle gjøre. Situasjonen er klart farget av manglende selvtillit som går gjennom flere generasjoner."*

4.2 Snaddermat

Navn: Camilla Liland.

Alder: 29 år.

Sivilstatus: Samboer, 2 små barn.

Utdanning: Fagbrev som kokk.

Yrkeserfaring: Har jobbet innenfor butikkyrket, samt jobbet i ferskvaren på Domus Senteret og i ferskvaren ved Coop Prix Korgen.

Bakgrunn og erfaring: Etter ungdomsskolen gikk Liland 3 år på idrettsfaglinjen, ved Mjølan Videregående skole. Da Liland ikke hadde anelse om hva hun ønsket å jobbe med som voksen, bestemte hun seg for å ta seg to friår fra skolebenken. I denne perioden jobbet hun en hel masse i butikk, alt fra skobutikk til ferskvare. Det var i jobben som medarbeider i ferskvaren at Liland fattet interessen av å holde på med mat. ”*Det var artig å holde på med mat når jeg fikk frie tøyler til å mikse i hop smaker å styre på.*” Når Liland bestemte seg for at det var kokk hun ville bli, så var det selvfølgelig fullt ved denne utdanningen på Mo. Liland søkte seg så inn på alle skoler som hadde kokkutdanning, fra Røros til Tromsø, men det var fullt overalt. Det endte med at Liland ringte til kokkelinjen på Mo, og maset og maset om at de måtte ta henne inn. Liland fikk tilslutt lov å komme inn på Vkl på prøve ei stund, og gav her jernet og gjorde det såpass bra at hun fikk lov å fortsette på linjen. Samtidig som hun fulgte undervisningen på Vkl, tok Liland opp grunnkurset som privatist. Hun fullførte begge årene på ett år, og har i følge seg selv aldri tidligere hatt så bra karakterer før. Hun fikk deretter utplasseringsplass på Emmas strømkjøkken i Tromsø, og senere læringsplass ved samme sted. I sin tid i Tromsø møtte Liland samboeren sin.

Motivasjon: Når Liland var barn, drømte hun om å bli bonde. Natur og dyrehold, har bestandig stått henne nær. Denne drømmen ble realisert i 2009, da Liland og samboeren hennes kjøpte seg gård i Bleikvasslia. Her har de sammen drevet med gårdsdrift, samtidig som de har hatt gården som arena for avlastning for barn og ungdom, samt turisme. Da de har fått 2 tette barn, har de lagt disse planene litt på is og har kun hatt avlastning i feriene. Nå driver samboeren gårdsdriften mens Liland arbeider for *Snaddermat*, et enkeltmannsforetak som hun etablerte i November 2013. Etableringen av foretaket var ikke planlagt, men mer et resultat av stadig flere oppdrag som kom i forbindelse med opprettelse av facebook-siden ”*Snaddermat*”. Liland ønsket å sjekke hvordan markedet var for et slikt tilbud, men tenkte ikke på at etableringen av denne facebook-siden samfelte med julebordsesongen. ”*Folk er jo steingærn etter mat i julebordsesongen, så det tok helt av.*” Før Liland viste ordet av det, hadde hun blitt fullbooket de kommende 3 månedene. Da så Liland seg nødt til å dra ned på Kunnskapsparken Rana, for å få hjelp med utfylling av det nødvendige papirarbeidet

knyttet opp mot etablering av sitt enkeltmannsforetak. I denne tiden var hun enda i fødselspermisjon med det minste barnet sitt, fra jobben i ferskvaredisken ved Coop Prix Korgen. Etter endt permisjon, var hun offisielt blitt sin egen sjef.

Det var flere faktorer som motiverte Liland til å starte eget foretak. Først og fremst så var det omsorgsansvaret for sine to små barn, som gjorde at hun ønsket å etablere sitt eget foretak. Når man er utdannet kokk og jobber i restaurantbransjen, innebærer det ugunstige arbeidstider og helgearbeid. Friheten til å styre sin egen arbeidsdag, var et viktig moment for henne. I tillegg sliter Liland med helsemessige utfordringer. Hun har en kropp som ikke bestandig spiller på hennes lag, dette fører til at hun i perioder har mye vondt, og kroppen fungerer ikke før ut på ettermiddagen en gang.

”Hvis jeg hadde hatt en vanlig jobb, måtte jeg ha ringt meg inn syk halve eller hele dagen. Men nå kan jeg ta meg en fjelltur, sove eller ta meg et langt bad til kroppen er i gang, og så kan jeg dra på arbeid. Friheten rundt det hele var den største motivasjonen til på starte opp.” Når det kommer til de største fordelene ved å være selvstendig næringsdrivende, har hun ikke hatt tid til å reflektere over dette enda. Liland forteller at det har gått i ett etter oppstarten i oktober og at ting er ganske ferskt enda, men at det med tiden nok vil dukke opp flere positive sider bortsett fra frihetsfaktoren.

Barrierer: De vanskeligste faktorene har for Liland vært å klare å holde styr på alt som må gjøres. Tidligere har Liland hatt sjefer over seg, som har fortalt henne om hva som måtte gjøres. Nå er det hun selv som sitter i sjefsrollen, og som må huske på alt som skal utføres. Liland forteller blant annet at hun tidligere aldri har hatt et forhold til mail, og det å huske på å sjekke denne, er for henne utfordrende. Mange av bestillingene av hennes tilbud skjer via mail, og det er avgjørende for henne å huske på å sjekke denne, for å ikke risikere å miste kundemasse. Liland oppsummerer at det å huske på alle de små tingene trengs, har til nå vært det mest utfordrende i forhold til driften. Heldigvis har hun samboeren sin, som er flink å minne henne på disse tingene. Det Liland savner fra å være fast ansatt, er å jobbe sammen med andre dyktige folk. Det sosiale rundt det hele, samt noen hun kan rådføre seg med når det gjelder utformingen av menyer, leveranser og lignende.

Ambisjoner: Med tiden ser Liland for seg at det kan bli aktuelt å endre selskapsform til aksjeselskap, og ansette ett par stykker til. Liland uttrykker et ønske om å kunne leve godt av sin eget foretak, og et ønske om å bli litt større og enda bedre i det hun gjør til daglig. Hun anser det første året av driften som et prøveår, og ser for seg en eventuell utvidelse om ett års tid, hvis utviklingen fortsetter slik som den har gjort til nå. Liland sier at hun føler at hun har nådd enda lengre, enn det hun kunne drømme om ved oppstarten. Liland hadde aldri trodd at konseptet skulle ta såpass av slik som det gjorde, og refererer til en konkurranse hun arrangerte på facebook. Hun ønsket flere *”likes”* på facebook-siden til foretaket sitt, og derfor arrangerte hun en trekning blant de som likte siden hennes. Premien var tapas, og hun håpet på at hun skulle nå 1000 *”likes”* i løpet av helgen. Interessen tok helt

av, og plutselig hadde hun nærmere 2400 "likes" på siden sin. Etter denne konkurransen eksploderte etterspørselen, og hun mottok masse nye oppdrag. Liland ser på dette som en vinn-vinn situasjon, hvor hun får reklamert for sine produkter samt at kundene får smakt på det hun har å tilby. På denne måten får de sett om de liker maten hennes, og hun får tilbakemeldinger på produktene sine. Liland har i tillegg til oppstarten av foretaket skapt nytt liv i bygda Bleikvasslia, noe som innbyggerne uttrykker stor glede og entusiasme over. Ved gammelskolen arrangerer hun innimellom landhandel og pubkvelder, hvor hun skaper en god atmosfære med matsservering i hyggelige lokaler.

Støtteordninger: Liland har ikke deltatt på noe kurs eller tiltak i forbindelse med oppstarten av Snaddermat. Hun nevner videre at de deltok på et kurs i forbindelse med oppstarten av gården, og at dette har gitt dem et innblikk i hva en etablering innebærer. Erfaringene fra dette kurset var verdifulle når hun skulle starte opp sitt enkeltmannsforetak. Siden oppstarten av firmaet skjedde så plutselig, har Liland ikke hatt tid til å orientere seg om hvilke tiltak det finnes for etablerere, og har dermed ikke benyttet seg av disse. Hun nevner at det kan bli aktuelt å delta på slike kurs og tiltak senere.

Liland forteller at hun ikke har vært i kontakt med banker eller andre finansielle aktører i forbindelse med oppstarten av sitt foretak. Hun forteller videre at de eneste kostnadene hun har i tilknytning til sin drift, er kostnader til ingredienser til hvert enkelt oppdrag, samt leie av kjøkken tilknyttet disse. Liland forteller at hun er heldig som får leie rimelige lokaler med kjøkken ved gammelskolen i Bleikvasslia, som hun benytter seg av til sin matproduksjon. Pengene Liland tjente inn under driften i svangerskapspermisjonen, har blitt investert i nytt utstyr til foretaket. På spørsmål om hun har hørt om forskjellsbehandling av kvinner i finansielle situasjoner, forteller Liland at hun ikke har hørt om noe sånt. Hun forteller videre at det var hun som søkte etter lån for å finansiere kjøpet av gården, og at det var hun som fikk innvilget lånet. Liland har mottatt mye støtte fra familie, venner og sambygdingene i forbindelse med oppstarten av sitt foretak. *"Den støtten har vært fantastisk. Alle er en stor heiagjeng."*

Tiltak for å øke andel kvinnelige gründere: Når vi spurte Liland om hennes syn på hvorfor en så lav andel kvinner velger å etablere eget foretak, sier hun at hun synes det er vanskelig å svare på hvorfor det er slik. Liland sier at det godt kan henge sammen med barn og familieliv. *"Det er krevende å starte opp, og det er en hard og krevende prosess."* Lilands egen oppstart var spesiell, og hun mener at hun sikkert har fått det lett servert i forhold til andre kvinners oppstart. Videre forteller hun at det kan være mange faktorer til at kvinner velger å ikke etablere egne foretak. På spørsmål om hva hun trodde kunne bidra til å øke andelen av kvinnelige gründere, svarte Liland: *"Jeg tror det har en innvirkning om kvinnfolk ser at det går ant. Det er sikkert mange kvinner som har drømmer og bare sitter å venter på et spark i ræva, men... Hvis det fremmes litt kvinner som holder på med egne ting, starter opp og får det til, vil det bli litt mer sikkerhet rundt det."* Liland forteller videre at hun synes

at det var skummelt å skulle starte opp for seg selv, fordi hun var usikker på hvordan hun skulle gå frem for å starte opp eget firma. Hun kontaktet Kunnskapsparken, og fikk gjennom dem svar på de elementene hun undret på. *”Tør man å spørre, så får man svar. Og da får man det til. Man må tørre å stå på litt, og det er klart at det er krevende.”* Videre sier Liland at det kan ha en innvirkning å nå ut til kvinner i en ung alder, for å rekruttere til entreprenørskap. *”Det er lettere å starte opp mens man er ung og har energi, enn når man begynner å bli godt voksne og har mest lyst til å sitte hjemme å drikke kaffe. Men når man er ung, så venter jo familielivet også. Så det passer egentlig aldri, man må bare hoppe i det hvis man bestemmer seg for å starte opp.”*

4.3 Mileperlen

Navn: Yvonne Rosten.

Alder: 47 år.

Sivilstatus: Alenemor, 3 barn.

Utdanning: Førskolelærer, terapeut, pedagog og kunstner.

Yrkeserfaring: Jobber som billedkunstlærer ved Rana Kulturskole 2 dager i uken. For 9 år siden kjøpte Yvonne et hus på Hemnes, som hun totalrenoverte og etablerte livskvalitetssenteret Mileperlen i. På senteret holder Yvonne med kompetanseheving, terapi og utøvende kunst. Hun er også i ferd med å skrive en bok som omhandler prosessarbeid med barn.

Bakgrunn og erfaring: Rosten er utdannet som førskolelærer, terapeut og pedagog. Hun har i tillegg til disse utdanningene, en 2 årlig kunstutdannelse fra høyskole. Rosten liker å holde på med flere prosjekter samtidig, og tok blant annet utdannelsen til å bli førskolelærer og terapeut parallelt med hverandre. I fjor avsluttet hun en utdannelse innfor NLP og coaching. Rosten forteller videre at hun har et behov for å være i stadig bevegelse, og for å utvide sin horisont ved å stadig utdanne seg innenfor noe nytt. ”Jeg drar dit til vinden fører meg, og der det føles naturlig å være.” Nå føler hun et behov for å få utløp for sin kreativitet innenfor design og bygningsmasse, og har derfor søkt seg inn på arkitekthøyskole fra høsten av. Rosten etablerte sitt foretak samtidig som hun gikk på førskolelærerutdanningen, for omtrent 20 år siden. I løpet av disse årene har hun hatt samme organisasjonsnummeret, mens foretakets innhold og konsept har endret seg etter hvert som årene har gått. Ved etableringen av foretaket holdt hun på med tjenester tilknyttet terapeututdanningen, nå omfatter hennes drift kompetanseheving, terapeuttjenester og kunstrelaterte tjenester. I tillegg til sitt eget firma, jobber Rosten 2 dager i uken ved Rana Kulturskole som billedkunstlærer. Dette for å ha en sikker inntektskilde, slik at hun har midler til å kunne bygge opp sitt eget foretak.

Motivasjon: Rosten hadde flere faktorer som motiverte henne til å starte Mileperlen. Hun mener at det er greit å være ansatt med fast inntekt og forteller at hun er fornøyd med sine tidligere arbeidsplasser, men at hun følte at hun ikke fikk brukt ”hele” seg. Mange har sagt til henne at hun må velge mellom å enten være terapeut, pedagog eller kunstner. ”Hvem som bestemmer det? Hvis alle de tre tingene er en naturlig bestanddel av meg, hvorfor må jeg velge bort noe? Jeg kan jo velge hvor mye jeg vil vektlegge ting... Jeg sier; ja takk, alle deler.” Dette gjør at hun i tillegg har flere føtter å stå på. Hun liker å styre egen arbeidsdag samt hun liker å ha frihet og være fleksibel. Rosten bryr seg ikke om den finansielle delen, det som er viktig for henne er å kunne holde på med det hun elsker. ”Penger er ikke det som gir meg noe. Det som gir meg noe er å gjøre det som jeg liker å gjøre.” Hun fortalte at det å være gründer har sine fordeler, men det har også sine bakdeler. Den

viktigste fordelene ved å være selvstendig næringsdrivende er for Rosten, at hun kan bestemme over sin egen tid og å være fleksibel.

Barrierer: Rosten har vært alenemor til sine tre barn i mange år. Da eldstemann flyttet hjemmefra følte hun at hun ble stroppet fast i både hender og føtter, da hun ikke lengre hadde barnevakt til sine yngre barn for å kunne dra til galleriet sitt for å jobbe på kveldstid med det hun hadde lyst til. *”Jeg var nødt til å finne en løsning hvor jeg kunne jobbe igjen, samt ta vare på ungene mine.”* Dette førte henne mot å kjøpe en stor eiendom på Hemnes. Det var et gammelt produksjonslokale på hele 600 m², som hun nå har totalrenovert. Tanken bak denne investeringen var å samle alt under ett tak, slik at hun kunne jobbe på kveldstid med sine prosjekter samtidig som hun hadde muligheten til å se etter sine barn. Rosten forteller at hun visste med en gang hun så huset, at dette var et kulturhus. Hun så at huset hadde mange muligheter, og at det var behov for omfattende renovasjon for å sette huset i stand. *”Det er sånn med kreative mennesker. De ser mer muligheter enn begrensninger.”* I forbindelse med renovasjonen var hun i kontakt med Innovasjon Norge og banken sin. Den største barrieren har for Rosten vært de økonomiske utfordringene. Man må tåle dårlig økonomi og leve fra hånd til munn i perioder, og man er nødt til å ha tro på at ting ordner seg, sier hun. Det har vært noen perioder i livet, hvor Rosten kun hadde 50 kroner igjen i uken å leve for. Det ordnet seg stadig på finurlig vis. Plutselig fikk Rosten etterspørsel om flere behandlinger og kursing, noe som gav henne penger til mat. I disse vanskelige økonomiske tidene, har Rosten tilbudt seg til å kurse pedagoger i barnehagen, noe som resulterte i at hun slapp å betale for barnehageplassene til barna sine.

Ambisjoner: Rosten har ikke hatt noen plan om å bli forretningskvinne, og det å drive eget foretak har vokst naturlig frem. I begynnelsen opererte hun kun som terapeut, men etter at hun kjøpte huset eskalerte driften og i dag tilbyr Rosten flere tjenester for barnehager og skoler, holder forskjellige kurs og driver galleri-kafé. Rosten har flere planer når det gjelder videreutvikling av foretaket. Hun ønsker å starte med produksjon av varer, og i den forbindelse kunne hun ha tenkt seg å ansette flere folk. Hun understreker at hun selv er kunstner og vil lage prototypene selv, men ønsker at noen andre skal ta seg av ledelsesbiten og produksjonen. Rosten ønsker i den forbindelse å etablere en ”damebedrift” i huset sitt, og utbroderer: *”Det er så mange innvandrerkvinner her som er nevenyttige og flinke, og som ikke har noe å gjøre. De kunne godt ha sittet å produsere noen ting.”* Tanken er å få disse innvandrerkvinnene til å gjøre jobbene Rosten selv ikke er villige til, samtidig som kvinnene får et godt arbeidsmiljø og mulighet for å tjene egne penger. Dette håper hun vil bidra til at disse kvinnene blir integrert i samfunnet, få lært seg norsk på en hensiktsmessig måte samt gi dem mulighet til å skape gode sosiale relasjoner med hverandre. Dette vil gi Rosten mer fritid slik at hun kan se på andre muligheter hvor hun kan utvikle seg personlig eller faglig. Videre forteller Rosten at hun har et ønske om å eksportere de egenproduserte varene, med hele verden som marked. *”Verden*

er blitt liten etter at internett kom, og gjennom å etablere en nettbutikk har man anledning til å nå ut til hele verden." Ellers har Rosten et ønske om å reise ut i verden og skape bygninger, skape design samt holde på med kunst og utsmykking. Nå som barna begynner å bli store er det mulig å ha de med på reiser rundt omkring. "Jeg kjenner at jeg begynner å få luft under vingene og har lyst å gjøre noe annet." Rosten forteller videre at hun har lyst at barna skal få oppleve noe annet, samtidig som hun får lov utviklet seg selv faglig. Rosten føler at hun mangler kompetanse for å gjennomføre utenlandsreisen, derfor har hun søkt seg inn på arkitektskolen for å erverve seg den kompetansen som trengs.

Støtteordninger: På spørsmål om hun har vært i kontakt med offentlige støtteordninger, forteller Yvonne at hun for mange år siden har vært i kontakt med etablerer senteret ved Rana Utviklingsselskap. Rosten har vært i kontakt med Innovasjon Norge i forbindelse med etableringen av Mileperlen. Innovasjon Norge innvilget finansiell støtte på 150 000 kroner tiltenkt interiør til huset, men hun måtte først ferdigstille huset før hun kunne begynne å innrede det. "Det er faktisk en forutsetning at taket er tett før jeg kan begynne med interiøret." Det tok Rosten to utsettelse før hun kunne ta ut pengene, og når hun endelig kunne ta de ut så virket det nesten umulig å få dette til. Takket være hjelp fra hennes regnskapsfører, fikk hun til slutt utbetalt pengene. Prosessen fra søknad til utbetaling, tok hele 4 år. Rosten sier at hun synes at søkeprosessen har vært vanskelig, og at systemet er firkantet og tungrodd, "Det her vært et helvete å søke midler fra dem!". Rosten utfyller videre "Alle søkeinstanser ordlegger seg slik at det er nesten umulig å forstå hva de mener. Det er veldig vanskelig å finne ut hvilke midler man kan søke på, i forhold til de kriteriene som de har. De skriver på en veldig diffus måte. De benytter seg av et akademisk språk som de sikkert selv forstår, men for andre folk er veldig vanskelig å forstå." Bortsett fra Innovasjon Norge fikk Rosten også støtte og hjelp fra familien. Hennes far hjalp henne med å renovere og ferdigstille huset. Han jobbet sammen med snekkere som hun leide inn. Rosten fortalte videre at hennes far brukte ca. 2-3 måneder for å hjelpe med å pusse opp. Denne støtten hadde en enorm betydning for henne. Rosten håper at det i fremtiden vil bli enklere å søke etter offentlige støtte, da dette kan ha en positiv innvirkning for mange gründere. Det kan føre at det blant annet blir flere kvinner som etablerer egne foretak. Videre forteller Rosten at hun har deltatt på kvinnoinnovasjonsprogrammet ved Kunnskapsparken Rana. Hun forteller at det er et kjempebra initiativ og et veldig viktig tiltak for kvinner, da man får etablert nettverk med kvinnelige gründere og ledere som har samme problemstilling som en selv. Det var et veldig bra kurs som fokuserte mye på presentasjonsteknikk, noe som gav Rosten stort utbytte. Hun er med i flere nettverk, blant annet ved kulturskolen. Dette er ikke et rent kvinnenettverk, men som hun sier "Jeg er ikke så opptatt at det skal være et kvinnenettverk heller." På spørsmål om hun tror det er lett som kvinne å få tilpass i etablerte nettverk sier hun at det kommer mye an på hvor mye plass du selv tar. "Man kan ikke sitte å vente på at folk skal gi deg en plass, man er nødt til å ta den plassen

selv. Kvinnfolk er redde for å stå frem for seg selv. Det handler mye om selvtillit, de trenger å ha tro på seg selv.”

Rosten forteller at hun selv ikke har opplevd noen forskjellsbehandling fra finansielle aktører. På spørsmål om hvorfor hun tror det er vanskeligere for kvinnelige etablerere å få økonomisk støtte fra banker og andre finansielle aktører, svarer hun at hun tror at det eksisterer forskjeller på grunn av at kvinner investerer på en annen måte enn menn. De søker kanskje om mindre summer og tar ting på sikt, mens mannfolk søker ofte etter flere millioner kroner og ender opp med å gå på ”trynet”. Videre sier hun ” *det er en kjensgjerning at kvinnelige gründere klarer seg bedre, og at de går mindre konkurs enn menn*”. Rosten tror at kvinner har mer selvinnsikt enn det menn har, og at dette ofte kan gå mot dem selv. Det handler egentlig om selvtillit. ”*Jeg tror at kvinner har stor evne til å underkjenne seg selv. Når de søker om lån, så virker det ut som de ber om unnskyldning for at de trenger lån.*” Når man skal søke etter lån, så må man vise engasjement og tro på sitt eget prosjekt. For det er engasjementet ditt som viser banken om dette er en person som har evne til å drive gjennom et prosjekt eller ikke.

Tiltak for å øke andel kvinnelige gründere: På spørsmål om hvorfor hun tror at det er så få kvinnelige gründere, svarer Rosten at hun tror at kvinnfolk i større grad enn mannfolk velger å fokusere på sine begrensninger istedenfor det de kan, og dette hemmer dem. ”*Hvis jeg skulle ha tenkt på alt som jeg ikke kunne når jeg startet dette prosjektet, så hadde jeg nok aldri startet. Jeg kan ikke snekre, og jeg kan ikke det ene og andre, tredje og fjerde. Men en ting jeg har funnet ut gjennom alle årene, er at det jeg ikke kan har jeg mulighet til å lære meg. Og det jeg ikke kan, kan andre. Så det å tenke at man må kunne alt på forhånd, er bare tull.*” Rosten påpeker flere ganger at kvinners tilsynelatende manglende selvtillit setter stopper for kvinners muligheter. ”*Man er ikke tjent med at folk gjemmer seg bak et skap og tror at alle er flinkere enn seg selv. Jeg tror at kvinnfolk må være flinkere til å tro på sin egen kompetanse. De må se på muligheter istedenfor å se på begrensninger. Kvinnfolk er for flinke å se begrensninger.*” Når vi spør Rosten om hva hun tror kan bidra til å øke andelen kvinnelige gründere, sier hun at kvinnovasjonsprogrammet er et veldig viktig tiltak for kvinner. Videre mener hun at det er viktig å gjøre det enklere å kunne etablere egne foretak. Rosten mener at det er en voldsom mølle man må gjennom for å få det til, og at systemet er tungrodd. ”*Jeg tror at man mister mange fantastiske gründere på grunn av at man må bruke flere år på å skrive søknad til Innovasjon Norge. Systemet er for vanskelig, rett og slett.*”

4.4 Det Gylne Kunstneriet AS

Vi har valgt å behandle disse informantene under ett, da de etablerte ”*Det Gylne Kunstneriet AS*” sammen høsten 2013. Vivi og Herdis eier 50 % av aksjemajoriteten hver i dette foretaket.

Navn: Vivi Røreng.

Alder: 52 år.

Sivilstatus: Samboer, 3 barn.

Utdanning: Prosjektutdanning innenfor kultur, praktisk estetisk utdanning, samt mastergrad i drama og teater.

Yrkeserfaring: Vivi har jobbet i 7 år som lærer ved høyskolen i Nesna. Hun har også jobbet ved Nordland Teater, hvor hun jobbet med forskjellige prosjekter, blant annet underviste hun lærere i hvordan de kunne lage teater for barn.

Bakgrunn: Røreng har tidligere etablert et ridesenter sammen med sin samboer ved deres gård, Langfjell gård. Hun er også innehaver i eget enkeltmannsforetak som hun etablerte i 2005. Gjennom sitt enkeltmannsforetak driver hun blant annet med healing, hus rensing og skole for livskunst og kreativitet. I mange år ønsket hun å etablere noe innenfor kunst, og her ble konseptet med ”*Det gylne Kunstneriet*” født. Røreng driver Kunstneriet sammen med kollega og medeier, Herdis Selnes.

I tillegg til jobben i Kunstneriet, arbeider Røreng i en 40 % stilling hos Rana Kulturskole. Røreng har flere utdanningsløp bak seg. Hun tok prosjektutdanning innenfor kultur i 2 år på høyskole i Sverige og gikk 4 år på en praktisk estetisk utdanning på Høgskole i Nesna. Røreng har også en mastergrad i Drama og Teater. Røreng har tidligere jobbet 7 år ved Høgskolen i Nesna, mens hun i de siste 17 årene ikke har hatt fast jobb og har jobbet som frilanser for skoler og Teater. Røreng har hatt mange spennende jobber og prosjekter i sitt arbeidsliv, og hennes CV rommer over 90 vedlegg.

Navn: Herdis Selnes.

Alder: 43 år.

Sivilstatus: Alenemor, 2 barn.

Utdanning: Utdannet som sykepleier. Driver i tillegg med natur-medisinsk aromaterapi, og kurs i nettbasert multimedia-design.

Arbeidserfaring: Jobbet som sykepleier på akuttmottak i 15 år. Hun sa opp denne stillingen i slutten av 2013, for å satse fullt som selvstendignæringsdrivende.

Bakgrunn: I mange år hadde Selnes lyst til å starte eget foretak. I 2011 etablerte Selnes enkeltmannsforetaket "Selnes illustrasjoner", hvor hun jobber med grafisk- og visuell kommunikasjonsdesign. Dette foretaket har hun drevet ved siden av sin jobb som akuttsykepleier. I dag jobber hun i full stilling ved "Det gylne Kunstneriet AS". I tillegg til denne jobben skriver Selnes en "gammeldags" barnebok, og utøver aromaterapi i sitt eget foretak. For noen måneder siden startet hun opp Photoshop-kurs, hvor hun lærer personer grafisk tegning ved bruk av Photoshop. Selnes har vært alenemor i mange år, og hun vant å gjøre alt på egen hånd. Hun forteller at hun har flere kvinnelige forbilder, blant annet sin tante som er butikkleider og sin mor. "Jeg har en mor som alltid har vært en som bretter opp armene og gjør ting selv."

Videre presenteres Røreng og Selnes' historie sammen:

Røreng og Selnes har kjent hverandre i over 10 år, og møttes gjennom at de begge drev egne enkeltmannsforetak. Begge var på jakt etter et lokale, og høsten 2013 bestemte de seg for å etablere foretak sammen. Selnes hadde slått fast at de skulle ha et lokale i nærheten til Teateret, siden deres butikk passet inn i denne kreative gaten som den er. Åpning av deres butikk skjedde den 18. november 2013. Selnes pekte på at deres tøffhet var en av de avgjørende faktorene som hjalp til ved oppstarten av butikken. "Vi er veldig tøffe da. Vi er jo sånn at når vi først har bestemt oss for noe så går vi for det. Hadde vi ikke turt å kaste oss ut i ting så har vi ikke sittet her i dag."

Motivasjon: Det ligger flere motivasjonsfaktorer bak oppstarten av deres foretak. Selnes skjønnte at jobben som sykepleier, var en tøff jobb som ga store påkjenninger på kroppen. Hun ble lei å gå turnus og ha mange nattvakter. De viktigste motivasjonsfaktorene for etableringen var for Selnes å kunne være fleksibel og ha mye fritid. Hun har alltid drømt om å kunne styre over sin egen tid og være selvstendig. Røreng på sin side, er også glad i å ha frihet og ønsket mulighet til å styre sin egen arbeidstid. Jobben som frilanser ga Røreng mye frihet, hvor hun kunne styre sin egen arbeidsdag mens hun jobbet med mange mindre prosjekter. Dette gav mersmak, da hennes drøm er å være fri.

Barrierer: I forbindelse med etableringen av foretaket, støttet Røreng og Selnes på flere barrierer. Ved sin oppstart manglet de finansiell kapital, og måtte derfor søke etter banklån. Røreng og Selnes

følte forskjellsbehandling når de søkte lån for å starte opp deres foretak. Selnes forteller at hun aldri hadde trodd at det kunne være så vanskelig, og forteller videre at de måtte bytte bank fordi den første banken ikke tok deres prosjekt seriøst. *”Jeg har aldri søkt et lån for bedrift. Jeg har vant før at det går bare en dag når det gjelder private. Jeg var helt overgitt. Man måtte ha så mye dokumentasjon og kvitteringer. ... eller banker tror at vi skal ha husmor prosjekt ved siden av som en liten hobby.”* Den andre banken ga dem et lån på 100 000 kroner, etter mange kritiske spørsmål og innkreving av dokumenter. Selnes tror at det gir flere utfordringer når man starter opp uten kapital, og hun forteller at det er viktig å ha tro på seg selv. *”Når man må starte med fire tomme hender så er det jo slikt at man er selv bremsekloss fordi du får panikk av og til når man ikke har noen inntekt. Man må ha tro på det man gjør. Man må være fleksibel.”* Selnes sier at det flere ting hun savner i forhold til det å være fast ansatt, blant annet å få fast inntekt hver måned. Hun var klar over at oppstartsfasen av selskapet ville gi dem mange utfordringer, og at de måtte jobbe mange timer uten å ta ut lønn. *”Som ny-oppstartet vet vi ikke hvor mye vi kan ta ut enda. (...) Når det har gått noen måneder til så ser vi hva vi kan legge oss på når det gjelder lønn.”* Etableringen av foretaket bød også andre utfordringer. De fant fort ut at de manglet kunnskap og erfaring når det gjelder oppstart av aksjeselskap, og søkte etter hjelp fra venner og familiemedlemmer. Selnes forteller at det er veldig bra at de har et bredt nettverk, slik at de har noen å rådføre seg med og som kan bidra med hjelp. Røreng og Selnes er veldig fornøyde med den hjelpen de har fått fra folk de kjenner. *”Vi kjenner et hav med folk og vi har alltid en rådgiver på hva som helst.”*

Ambisjoner: Røreng og Selnes mener at tilværelsen som selvstendig næringsdrivende har mange gode sider. De fortalte at de er glade for å ha mulighet til å holde på med ting de liker og at de setter pris på å bestemme selv hva de skal vektlegge. Det var viktig for Røreng og Selnes å ikke tilhøre noen kjede, da det gir dem frihet og flere muligheter til å holde på med spennende prosjekter som interesserer dem selv. Når det gjelder ambisjoner ønsker de at foretaket skal bli en fulltidsjobb for dem begge, og uttrykker også et ønske om å ansette en vikar i fremtiden. De har også tenkt å samarbeide med folk i bygge bransjen, for å levere utsmykking til arkitektur og lignende. De vil også løfte opp kunstneriske aktører på Helgeland, og de har satt seg som mål at 70 % av det de tar inn i butikken i løpet av et år, skal være produsert av aktører fra Helgeland. Røreng og Selnes sier at de har lyst å være *”litt Helgelandsambassadør”*. De har vært i kontakt med museet, og har tenkt å kontakte turistkontoret for å fremme seg litt ovenfor turister. Mange av de som har besøkt deres butikk, har funnet brosjyrer deres ved Meyergården Hotell. Dette førte videre til tanken om å starte med guidede turer, hvor de henter turister på Meyergården og viser de lokalprodusert kunst. Sammen med Rosten, har de lagt planer om å produsere varer med helgelandslogoer for å selge til turistene. De ønsker å begrense antall ledd mellom produsent og sluttforbruker, samt hjelpe opp kvinner lokalt og globalt. Det ønskes også at produktene de videreselger, er av økologisk karakter så fremt dette er mulig.

Røreng og Selnes er stolte av butikken som de har startet på Mo, og forteller at mange veletablerte folk i Rana har kommentert at butikken deres fyller en nisje i markedet. De har fått mange fornøyde kunder og folk snakker varmt om deres butikk. Røreng og Selnes føler de gjorde et riktig valg da de startet foretak sammen. *”Det er så rart når arbeidsdagen er ferdig. Da tenker man: Søren, er den ferdig nå allerede! Og det er jo noe helt nytt!”* forteller Selnes, mens Røreng utfyller *”Jeg synes det er en kjempeartig jobb og jeg gleder meg hver dag og har ikke angret en sekund.”*

Støtteordninger: Selnes deltok på etablererkurs via Rana Utviklingsselskap før oppstarten av Det gylne Kunstneriet AS. Hun følte at dette kurset kunne tilby henne mer kompetanse i forholdt til å etablere aksjeselskap. Da Selnes og Røreng skulle registrere sitt aksjeselskap opplevde de at det innebar masse papirarbeid, og deres søknad ble sendt tilbake til dem 6-7 ganger før den ble godkjent. Selnes fortalte at de ble tilbudt mentor ved oppstarten, men at de ikke trengte det fordi de allerede hadde klart mål og forretningsplan for seg. Røreng har også vært på Etablerersenter hos Rana Utviklingsselskap for noen år siden. Hun mente det var et bra tilbud hvor hun fikk en god oppfølging. Hun følte at dette ga henne mye utbytte og at hun fikk viktig kunnskap i forhold til oppstart av eget foretak.

Røreng og Selnes har tatt et bevisst valg om å ikke søke etter midler fra Innovasjon Norge til sitt foretak, da de innehar tidligere negative erfaringer med en slik søkeprosess. *”Når det gjelder å etablere sin egen bedrift så har jeg gjort meg noen erfaringer med Innovasjon Norge. Vi vet at vi må konkurrere med noen andre, og det gidder vi ikke. Innovasjon Norge er tungvint, og så tungrodd at de færreste orker å søke.”*, forteller Røreng. Mens hun understreker at *”Innovasjon Norge trenger å oppgraderes til den moderne tiden!”* Videre forteller Røreng om sine tidligere erfaringer med Innovasjon Norge, da hun sammen med andre aktører skulle utvikle *”svartiskongens rike”*. I den forbindelse fikk de beskjed om at de selv måtte stille med 33% egenkapital og 33% arbeidskapital for å kunne ha mulighet til å få støtte innvilget. I tillegg hadde Innovasjon Norge flere krav på hvordan disse midlene skulle benyttes, *”De fortalte oss at først måtte vi gjøre sånn og sånn, vi måtte leie inn konsulenter, vi måtte utvikle oss, osv.”* Det resulterte i at 200.000 kr i egenkapital og 400.000 kr i støtte fra Innovasjon Norge, ble brukt opp i løpet av 3 år, uten at de hadde klart å oppnå noe fysiske resultater av midlene. Røreng forteller videre at når hun gjennom jobben i teateret skulle søke etter midler til prosjekter og turneer fra Departementet, var prosessen mye enklere. *”At det går ann!”*

Tiltak for å øke andel kvinnelige gründere: Vi spurte Røreng og Selnes om hvorfor de tror at få kvinner velger å etablere eget foretak. Røreng mener at kvinner er veldig forsiktige og de tenker på annen måte enn menn. *”Kvinnfolk tenker nok veldig smått. Når en mann starter så tenker han generelt mye større. Jeg tror at kvinnfolk er veldig forsiktig og kanskje for forsiktig. Jeg tror at man må satse litt.”* Videre tror Røreng at økonomiske utfordringer kan være en bremsekloss for mange

kvinner. ”Så det blir litt sånn at det er de tøffeste som overlever.” Selnes på sin side tror at mye avhenger av personlige egenskaper. ”Kvinner må være tøffe og ha store mål.” Røreng sier at hennes håp for fremtiden er at kommunen skal investere i spennende prosjekter som omhandler kunst og turisme. Hun mener at det er en investering i samfunnet, og at innbyggerne trenger flere aktiviteter.

4.5 Empiri av statlige støtteordninger

Det er blitt etablert en rekke statlige tilbud for å kunne bidra til å lette en kvinnelig etablering. Vi har valgt å konsentrere oss om de mest benyttede tilbud som er for kvinnelige gründere på Helgeland; SIVAs satsning kvinnovasjon, Innovasjon Norge, og Etablerersenteret ved Rana Utviklingsselskap. Vi har i dette kapittelet valgt å se bort fra Innovasjon Norge og Etablerersenteret, da disse tilbudene ikke retter seg direkte mot kvinner, og heller konsentrere oss om Kvinnovasjon. Vi vil videre opplyse at empiri knyttet til Innovasjon Norge og Etablerersenteret vil bli benyttet i vår analyse hvor det faller seg naturlig.

4.5.1 Kvinnovasjon

Kvinnovasjon er SIVA (senter for industrivekst) sin satsning på kvinnelige gründere. Kvinnovasjon retter seg spesielt mot vekstforetak, men støtter også kvinner som satser lokalt. SIVA er et statlig organ, som bidrar til nyskaping og næringsutvikling. De utvikler nyskapingstilbud gjennom hele Norge ved etablering av næringshager, kunnskapsparke, forskningsparke og inkubatorer. I Mo i Rana ligger Kvinnovasjon under Kunnskapsparke Helgeland, og er et tilbud for de som jobber i mannsdominerte yrker og/eller har lyst å starte eget foretak. Vi intervjuet Tone Jakobsen, som er leder for kvinnovasjonsprogrammet, om hva kvinnovasjon innebar og hvilken funksjon dette programmet hadde for kvinnelige gründere. Hun fortalte at siden Helgeland er et lite område, var de nødt til å la kvinnovasjonsprogrammet gjelde kvinnelige gründere, kvinnelige ledere og kvinner som følte at de hadde behov for kompetanseheving og nettverksbygging, for å i det hele tatt kunne forsvare tilbudet. Jakobsen nevner nettverksbygging, mentorordning og kompetanseheving som de viktigste elementene som kvinnovasjon tilbyr.

Nettverksbygging: Jakobsen fortalte at når de søkte etter midler for Kvinnovasjon så rettet de søknaden mot kvinnelige ledere, etter et mål om å få kvinnelige ledere i industrien spesielt. Dette grunnet at Rana er en industritrukket region, med mange menn ansatt i disse industrinæringene. Hovedproblemstillingen for kvinnovasjon var å hjelpe kvinnene med å bygge nettverk, da statistikk viser at det er få kvinner som har innpass i mennenes veletablerte nettverk. Det andre målet til kvinnovasjon har vært å danne et nettverk blant kvinnene som deltar på programmet, slik at de skulle få flere muligheter til å styrke sitt nettverk, samt deres egen kompetanse og selvtillit.

Nettverksbygging er et viktig element for alle som ønsker å drive eget foretak eller være ledere. Jakobsen fortalte videre at det også utenfor kvinnovasjon, eksisterer en nettverksgruppe for kvinner i mannsdominerte yrker, som kalles for Kari-nett. I forbindelse med Kari-nett pleier Jakobsen å arrangere lunsj for kvinnene som deltar, slik de får en arena hvor de har mulighet å bli kjent med andre kvinner med samme bakgrunn, samt at de får mulighet til å utveksle sine erfaringer med hverandre. Målet med Kari-nett er å få til mangfold i arbeidslivet. For å forsøke å øke antall kvinnelige ledere og gründere, pleier Kunnskapsparken å arrangere interessante seminarer med forelesere fra forskjellige foretak og universiteter i Norge og Sverige. Mange av disse seminarene omhandler viktigheten med mangfold og likestilling i arbeidslivet.

På spørsmål om hvorvidt kvinnovasjon gir veiledning til kvinnelige gründere, fortalte Jakobsen at de i utgangspunktet ikke gjorde det, men de brukte å henvise disse kvinnene til etablerersenteret ved Rana Utviklingsselskap. Etablerersenteret er de som gir gründerveiledning og råd til de som måtte ønske å etablere eget foretak, videre er de behjelpelig med å utforme det nødvendige papirarbeid i forbindelse med etablering og eventuelle søknader om finansiell støtte.

Mentorordning: Kvinnovasjon tilbyr sine deltakere å benytte seg av deres mentorordning. Gjennom denne ordningen tilbyr de kvinnelige ledere og gründere å få en egen mentor, som kan gi kvinnene ytterligere støtte og veiledning i det de ønsker å få veiledning om. Mentorene som velges ut har gjerne lederstillinger i forskjellige foretak i Rana, og kan være enten mann eller kvinne. Jakobsen fortalte at det er viktig for dem å ha med menn som mentorer, og at de har et dannet seg et veletablert nettverk med mentorer som deltar i denne ordningen. Mentorene får på sin side tilbud om å delta på mentorkurs samt forskjellige faglige kurs, samtidig som det fokuseres på å lage en arena for mentorene slik at de har mulighet til å dele erfaringer med hverandre. Videre forteller Jakobsen at mentorene har uttrykt at de har hatt utbytte ved å delta på dette prosjektet, og at de gjerne deltar som mentor over flere år. Gjennom å være mentor får de brukt sin kunnskap og erfaringer på en annen måte enn i arbeidslivet, slik får både mentor og elev utbytte av ordningen. Kvinnene som benytter seg av mentorordningen, har selv mulighet til å bli mentor året etter deres deltakelse ved kvinnovasjonsprogrammet. Jakobsen mener at mentorordningen er en viktig del av deres program, fordi denne ordningen skaper bedre muligheter for nettverksbygging samt gir økt kompetanse for partene.

Kompetanseheving: Kvinnovasjon tilbyr kompetanseheving til sine deltagere, gjennom forskjellige kurs og seminarer som de arrangerer. Jakobsen påpeker at kompetanseheving er veldig viktig både for kvinnelige gründere og kvinnelige ledere. Jakobsen er opptatt av å skape et trivelig og trygt læremiljø for kvinnene som deltar på Kvinnovasjon, og forteller at de bruker god tid på å bli kjent med hverandre i starten av programmet, slik at utbyttet til kvinnen blir størst mulig. Videre blir alle

kvinnene evaluert for sin teamrolleprofil, hvor de får individuelle rapporter på 8 sider hver, om hva som er deres sterke sider. Dette handler om å bevisstgjøre kvinnene slik at de får innsikt i hva deres sterke sider er, slik at de kan bli mer selvsikre i sin egen rolle. Kvinnovasjon arrangerer møter til sine deltakere 6 ganger i året, hvor hvert møte har et nytt faglig innhold.

Kostnader ved deltakelse: Dette kurset innebærer en egenandel, og den ligger på 2500 kroner. En gang i året får deltakere mulighet til å være med på en overnattingsssamling, hvor deltakerne selv betaler alle forløpende kostnader ved opphold. Jakobsen forteller videre at *”det er en ganske rimelig inngangsbillett til egentlig et ganske omfattende kompetanseprogram.”*

Finansiering av Kvinnovasjon: Jakobsen forteller at *”Det er næringsdepartementet som har bevilget penger til SIVA og som har kjørt kvinnovasjonsprosjektet i hele landet i fra 2009 tom. 2013. Så vi håper jo at det kommer noe bidrag til mer satsning, for det er veldig gode resultater.”* Og peker videre til deres resultater, som viser at kvinnovasjonsprogrammet har hatt stor betydning for de kvinner som har deltatt. *”Det er ikke noen tvil om at vi har truffet et sterkt behov i markedet, og det er veldig mange som gir tilbakemelding om at dem har hatt stort utbytte av å være med på disse samlingene. Mange av disse nettverkene dem møtes jo enda.”*

Evaluering av Kvinnovasjon: Jakobsen fortalte at de fører statistikk når det gjelder evaluering av deres program. Hun opplyste oss om tall fra evaluering i 2012:

1. 83 % av deltakere følte at Kvinnovasjon styrket dem faglig og personlig og at de fikk mer selvtillit, kompetanse ved deltakelse. Disse har også vurdert å søke på lederstillinger
2. 60 % følte at de kunne ta styreverv etter dette programmet.
3. 83 % av deltakerne mente at de er klare for å ta nye utfordringer
4. 30 % har byttet jobb eller tok en mer avansert stilling.

Jakobsen er veldig fornøyd med denne statistikken. Hun presenterte også en rapport fra 2013, som viser evaluering fra programmet deres. I følge denne rapporten startet 15 % av kvinnene eget foretak, og vel halvparten av dem igjen mener at deres deltakelse på programmet har styrket foretaket også. Jakobsen kunne ikke gi oss nøyaktige tall når det gjelder hvor mange kvinner på Helgeland som benytter seg av deres tilbud. Hun mener det er flere og flere kvinner som ringer og viser sin interesse for deltakelse i kvinnovasjonsprogrammet. Flere av de tidligere deltakerne har startet på videreutdanning, bytte jobb eller startet opp for seg selv etter endt kurs. Dette viser at kvinnovasjon har hatt en effekt.

Jakobsen har også gitt oss noen rapporter fra 2013, hvor det ble presentert positive tilbakemeldinger fra deltakere. *”Å få et nettverk har vært inspirerende. Vi har forskjellige bakgrunn og erfaring, noe*

som gjør at vi ser ting fra en annen vinkel. Kvinner bygger opp hverandre og vil kun det beste for hverandre.” En annen deltaker har sagt at *”Flott tiltak for kvinner som ønsker endring og kompetansepåfyll, dette kan være det lille sparket som skal til for å ta steget.”*

Kvinnelige gründere: Det var først i 2012 at kvinnovasjon startet med å oppfordre kvinnelige gründere til å søke på deres program, etter anbefalinger fra SIVA. Jakobsen forteller at blant deltakerne har vært kvinner som enten har eget foretak eller som har startet foretak etter sin deltakelse. Hun henviser til blant annet våre informanter, Vonstad og Rosten. Vonstad etablerte sitt foretak mens hun deltok i programmet, mens Rosten hadde vært selvstendig næringsdrivende i flere år før hun benyttet seg av dette tilbudet. Jakobsen nevner flere navn på kvinnelige gründere, og forteller videre at de ikke har noe konkret statistikk på hvor mange som etablerer sitt foretak etter sin deltakelse i programmet.

4.5.2 Brukere av Kvinnovasjon 2013

Vi var så heldige at Vonstad ordnet oss et møte med kvinnovasjon 2013 gjengen, hvor også Rosten er deltaker. Der fikk vi spurt alle deltakerne direkte om deres bakgrunn, hvorfor de meldte seg på kurset, hva kurset har betydd for dem og hva *de* trodde skulle til for å øke den kvinnelige andelen av gründere. Det viste seg at deltakerne har en svært variert bakgrunn, og jobber innenfor ganske så forskjellige yrker. Alle kvinnene føler at de har hatt personlig utbytte av deltakelsen, og at de har fått økt selvtillit og tro på seg selv underveis. Kvinnene forteller at de føler seg inspirert av hverandres historier og innspill og dette har medført at de har søkt nye utfordringer etter kurset, gjennom blant annet videreutdanning, jobbskifte og etablering av eget foretak. Flere av kvinnene kan også fortelle at de nå sitter igjen med tanker om å etablere eget foretak, selv om dette ikke var i tankene deres ved påmeldingen til kurset. Forelesningene som er blitt avholdt i forbindelse med kvinnovasjon har gitt dem faglig påfyll, og kvinnene sier selv at de føler seg mer kompetente etter å ha deltatt på disse. Selv etter endt kurs møtes gjengen regelmessig, og forteller at det er et styrket og positivt samhold i gruppen. En kvinne forteller *”Vi fungerer som en heia-gjeng for hverandre, og oppmuntrer og støtter hverandre opp og videre på veien.”* Videre blir vi fortalt at de har taushetsplikt innenfor gruppen, slik at de fritt kan dele sine bekymringer og ideer uten frykt for at det lekker ut. Kvinnene presiserer flere ganger viktigheten ved dette tilbudet, og at de håper det blir innvilget mer midler slik at de kan fortsette å avholde kvinnovasjonsprogrammet. På spørsmål om hvilke tiltak som kan bidra til økt kvinnelig entreprenørskap sier dem at kvinnovasjon er et viktig bidrag. Her får de utvidet sin kunnskap og sin trygghet på seg selv, noe som er viktig da kvinner ofte trenger å føle at de har nok å komme med kunnskapsmessig når de skal etablere eget foretak. Økt selvtillit blant kvinner blir også nevnt som en faktor. Kvinner må tørre å ha tro på seg selv og sitt prosjekt, og satse litt. *”Vi har mye å*

lære av menn når det kommer til satse på eget foretak. (...) Hvorfor må kvinner bestandig starte ullsokkbedrifter?” Videre understreker de viktigheten med nettverksordninger, hvor kvinner og menn, får utvidet sitt nettverk sammen. Kvinnene uttrykker at de ønsker at det fantes flere tilbud om nettverksbygging, da dette er en viktig faktor i forbindelse med drift av eget foretak. Når det kommer til søking etter midler fra statlige støtteordninger, sier dem at de skulle ha ønsket at det fantes hjelp til dette. En av kvinnene sier at RU er behjelpelig med utfyllingen av disse, men de gir kun veiledning i den forbindelse. Videre sier de at deres deltakelse ved programmet har bevist for dem at det går ant for en kvinne å etablere eget foretak, og at de er sterke forbilder for hverandre. ”Når kvinner ser at andre kvinner får til en etablering, vil dette sannsynliggjøre for flere kvinnelige etableringer.”, tilføyer en av kvinnene.

4.6 Oppsummering av empiriske funn

Vi har valgt å oppsummere våre viktigste empiriske funn i understående tabell. Her vil vi relatere hvert funn, til hvert enkelt av våre forskningsspørsmål. Hensikten med tabellen er å strukturere og klassifisere de empiriske funnene vi har gjort oss, for å forenkle det videre arbeidet med analysen. Men dette er også gjort for at man som leser av oppgaven, skal kunne danne seg et bilde av hvilke momenter som fremstår som likt og ulikt fra våre informanternes historie. Tabellen er utformet slik at øverste linje tar for seg de ulike kategoriene, mens funnene tilknyttet disse blir presentert loddrett under hver hovedkategori. Her har vi benyttet forkortelsen F1 for forskningsspørsmål 1, F2 for forskningsspørsmål 2, osv.

Informant og informantens bedrift	F1: Barrierer	F2: Motivasjon		F3: Ambisjoner	F4: Statlige støtteordninger
		Push faktorer	Pull faktorer		
Vonstad <i>TV-klipp</i>	<ul style="list-style-type: none"> - fødselspermisjon - kompetanse 	<ul style="list-style-type: none"> - lyst til å jobbe med video og filmklipp - mistriivsel på sin tidligere arbeidsplass - fleksibilitet 	<ul style="list-style-type: none"> - selvstendighet - nye utfordringer - styre egne arbeidsoppgaver - inntekt 	<ul style="list-style-type: none"> - 100 % jobb 	<ul style="list-style-type: none"> - Kvinnovasjon: mentorordning
Liland <i>Snaddermat</i>	<ul style="list-style-type: none"> - to små barn - kompetanse - tilgang på finansiell kapital 	<ul style="list-style-type: none"> - lyst til å bytte jobb - fleksibilitet - problemer med helsa 	<ul style="list-style-type: none"> - selvstendighet - omsorgsansvar - inntekt 	<ul style="list-style-type: none"> - ansette 2 personer - fortsette med temakvelder i Bleikvasslia 	<ul style="list-style-type: none"> - RU: Hjelp til registrering av foretak
Rosten <i>Mileperlen</i>	<ul style="list-style-type: none"> - kompetanse - barn - tilgang på finansiell kapital 	<ul style="list-style-type: none"> - fleksibilitet - lyst til å bruke ”hele” seg 	<ul style="list-style-type: none"> - selvstendighet - omsorgsansvar - utfordringer - inntekt 	<ul style="list-style-type: none"> - starte produksjon av lokale varer - gi flere arbeidsplasser - etablere såkalt ”damebedrift” - eksportere egenproduserte varer 	<ul style="list-style-type: none"> - Kvinnovasjon - Innovasjon Norge - RU: Etablerersenteret
Røreng og Selnes <i>Det gylne kunstneriet AS</i>	<ul style="list-style-type: none"> - tilgang på finansiell kapital 	<ul style="list-style-type: none"> - fleksibilitet - lyst til å jobbe med kunst & alternative ting 	<ul style="list-style-type: none"> - selvstendighet - utfordringer - inntekt 	<ul style="list-style-type: none"> - å være ”ambassadør for Helgeland” - salg av økologiske varer - starte med kursing - samarbeide med lokale bedrifter og kunstnere 	<ul style="list-style-type: none"> - RU: Etablerersenteret - Innovasjon Norge (tidligere prosjekter)

Tabell 3: Oppsummering av empiriske funn.

5.0 Analyse og drøfting

Hensikten med vår forskning er å finne ut hvilke faktorer som kan bidra til økt kvinnelig etablering. Vi håper at et innblikk i hvorfor våre kvinnelige informantene valgte å etablere seg som gründere, vil si noe om hvilke faktorer som er utslagsgivende for deres endelige valg. På samme måte ønsker vi å se nærmere på faktorer som har vært vanskelige for kvinnene i deres oppstartsfase. Håpet er at dette skal gi oss større innsikt og en bedre forståelse på hvorfor den kvinnelige andelen av gründere er lav, og dermed gi oss indikasjoner på hva som kan gjøres annerledes for å kunne øke andelen.

Dette vil vi gjøre ved å utføre en analyse av våre innsamlede data fra litteraturdelen og våre empiriske funn av intervjuene, i påfølgende kapitler. Det ble i starten av oppgaven presentert 4 forskningsspørsmål. Disse vil bli brukt som en mal i vår analyse. Hver enkelt analyse vil starte med utgangspunkt i et av forskningsspørsmålene, og vi ønsker gjennom analysen å bekrefte/avkrefte ulike teoretiske og empiriske resultater, slik at vi står med konklusjoner til å besvare vår problemstilling.

5.1 Analyse av funn knyttet til forskningsspørsmål 1

Denne delen bringer oss inn på faktorer som kan sees på som inngangsbarrierer for kvinnelig etablering. Dette fører oss til oppgavens første forskningsspørsmål, som lyder som følgende:

”Hva hindrer kvinnelig etablering?”

Det fremkommer at kvinner står ovenfor ulike barrierer under en etableringsfase (Alsos, 2006). Disse barrierene omhandler mangelen på human-, sosial- og finansiell kapital, som kan være en mulig forklaring på den lave andelen av kvinnelige gründere. Vi skal nå se nærmere på de tre ulike kapitalformene som har vist seg å være essensielle for alle etablerere, uavhengig av kjønn, for å se på disse ut fra de kvinnelige etablerernes ståsted. Videre skal vi se nærmere på kvinners omsorgsansvar for egne barn og deres ansvarsområder i hjemmet.

5.1.1 Human kapital

Det er blitt hevdet at en av årsakene til at det eksisterer et lavt antall kvinner som velger å etablere seg som selvstendig næringsdrivende, er at de mangler den nødvendige kompetansen som trengs til å gjennomføre en etableringsprosess (Alsos, 2006). Vi vet at høyere utdanning vil muliggjøre en etablering, og dermed vil et høyere utdanningsnivå føre til økt sannsynlighet for etablering av nye foretak blant kvinner. Alsos viser til det faktum at kvinner i dag gjerne tar mer og høyere utdanning enn det menn gjør, og det er lite som tilsier at kvinner ikke innehar den kunnskap og erfaring som trengs for å kunne etablere eget foretak. Vi ser at våre funn støtter Alsos uttalelse, da 4/5 av våre informanter har høyskoleutdanning.

Vi vet at kvinner i hovedsak tar utdanninger som kvalifiserer til arbeid innenfor offentlig sektor, mens menn i hovedsak utdanner seg til jobber innenfor privat sektor. Det er blitt påvist at individenes erfaringsgrunnlag i forhold til utdanning og arbeidserfaring, spiller en sentral rolle når det gjelder muligheten til å identifisere forretningsideer samt vite hvordan markedsforholdene fungerer. I følge Ljunggren (2008) vil menn allerede her ha et fortrinn innenfor entreprenørvirke, da deres erfaring innenfor privat sektor vil gi dem en bransjeerfaring som har vist seg å være en viktig faktor for foretaksetableringer. En erfaring fra offentlig sektor gir sjelden en slik kompetanse (Alsos, 2006). Alle våre informanter har utdannet seg til ”typiske kvinneyrker” innenfor servicenæringen i offentlig sektor, uten at dette har satt noe stopper for deres etablering. Samtlige av våre informanter uttrykker at de innehar relevant erfaring i forhold til deres drift, men føler allikevel at de ikke innehar all den kunnskap de mener trengs i forbindelse med driften av foretaket. Dette har motivert våre

informanter til å øke sin kompetanse ved å ta videreutdanning og delta på forskjellige kurs og seminarer.

Rosten mener blant annet at kvinner i større grad enn mannfolk fokuserer på sine begrensninger isteden for å fokusere på det de kan, og dette hindrer kvinnelige etableringer.

”Hvis jeg skulle ha tenkt på alt jeg ikke kunne da jeg startet med dette prosjektet, så hadde jeg nok aldri startet. (.....) Men en ting jeg har funnet ut gjennom alle disse årene er at det jeg ikke kan, det kan jeg lære meg! Og det jeg ikke kan, det kan andre. At det er så mange kvinner som tror at man må kunne alt på forhånd, er bare tull.”

Rosten utdyper sin forklaring:

”Man er ikke tjent med at folk gjemmer seg bak et skap og tror at alle er flinkere enn seg selv. Jeg tror kvinnfolk må være flinkere til å tro på sin egen kompetanse. De må se på muligheter istedenfor å se på begrensninger. Kvinnfolk er for flinke til å se begrensninger.”

Disse utsagnene stemmer godt overens med funnene GEM rapporterte om i 2011. Dobbelt så mange menn enn kvinner mener at de innehar den nødvendige kompetansen som trengs for å etablere eget foretak. Som nevnt tidligere er det vanskelig å si om dette gjenspeiler forskjell i tro på egen kompetanse eller reell kompetanseforskjell mellom kjønn.

Forskning viser at en relativ stor andel av de nyetablerte foretakene, blir etablert av personer med erfaring fra tidligere oppstart av foretak (Alsos og Kolvereid, 1998). Det kan tenkes at det for disse erfarte gründerne eksisterer færre barrierer, både interne og eksterne. Vi ser at fire av fem informanter innehar erfaringer fra tidligere etableringer. De uttrykker videre at deres tidligere erfaringer med oppstart av eget foretak, har ført til en enklere etablering, og således stemmer våre funn godt med teorien.

I Norge blir gründervirksomhet fremdeles sett på som en maskulin greie (7), og det eksisterer flere stereotype oppfatninger når det kommer til sammenhengen mellom kjønn og psykologiske egenskaper. Det vi vet er at oppdragelse og samfunns holdninger ovenfor kjønnene, vil ha en påvirkende kraft på hvordan individene utvikler seg. Det blir blant annet hevdet at kvinner og menn gjennomgår ulik form for sosialisering gjennom oppveksten, og at disse faktorene spiller inn når det kommer til etablering av eget foretak. Der kvinner er blitt opplært til å være emosjonelle, forsiktige, relasjonelle og i en mindre grad styrt av rasjonell handlemåte, har menn blitt oppdratt til å være modige, ambisiøse, uavhengige og kalkulerende (Rokeach 1973, som referert i Aslesen 2002). Disse funnene kan være med på å forklare hvorfor det ser ut som mange kvinner mangler den nødvendige selvtilliten som trengs for å hevde seg som gründer. Våre informanter utpekte også manglende

selvtillit blant kvinner som en mulig årsak til den lave andelen kvinnelig etablering. Rosten forklarer ringvirkningene rundt kvinners tilsynelatende manglende selvtillit slik:

”Det er jo så mange kompetente kvinnfolk rundt om kring! Det er helt utrolig! Hvis vi ikke setter pris på de kunnskaper som vi har, hvem skal gjøre det da? Uansett hvor flink du er, hvis du ikke tør å gå ut i verden med det du har, hvem skal vite det?”

Det er viktig å presisere at de få empiriske arbeidene som er blitt utført på området, viser til at det sjelden er snakk om betydningsfulle forskjeller mellom kvinners og menns psykologiske egenskaper. Vi registrerer at det er flere psykologiske egenskaper som er fordelaktig for en gründer å inneha (Jenssen et al., 2006). Deriblant ser vi at kreative evner er viktige å ha for å kunne se muligheter hvor andre mennesker gjerne ser begrensinger. De hjelper gründeren til å se og identifisere muligheter i brokete omgivelser, for så å sette de sammen til nye produkter, tjenester og produksjonsprosesser.

”Det er slik med kreative mennesker. De ser mer muligheter enn begrensninger.” sier Rosten.

Alle våre informanter fremstår som kreative individer, med stor tro på sitt eget prosjekt. De innehar en tilsynelatende stor kapasitet, og har en indre drivkraft for å få gjennomført sine ideer. Funnene til nå indikerer at personlighetstrekk er det som er mest avgjørende for om en blir gründer eller ikke, enten du er kvinne eller mann. Videre ser vi at iverksettelsesevne og pågangsmot er utrolig viktige egenskaper å inneha som gründer. Uten evne til å iverksette ting samt pågangsmot til å stå på videre, forblir bare ideene ideer.

”Vi er veldig tøffe da. Vi er jo sånn at når vi først har bestemt oss for noe så går vi for det. Hadde vi ikke turt å kaste oss ut i ting så har vi ikke sittet her i dag.” uttaler Selnes.

Videre viser forskning at det er større sannsynlighet at kvinner som har familiemedlemmer, spesielt foreldre, som er eller har vært selvstendig næringsdrivende er mer tilbøyelig for å etablere eget foretak. Dette på grunn av at sosial læring gjennom foreldrenes yrkesvalg, utøver sterk innflytelse på barna, og disse faktorene påvirker deres personlighet og valg av karriere (Holland 1973, som referert i Aslesen 2002). Alle våre informanter har noen i nær relasjon som har drevet eget foretak, men ingen har foreldre som er selvstendige næringsdrivende. Støtten og påvirkningen fra disse nære relasjonene, har for våre informanter virket positivt i forbindelse med deres etablering. De har fungert som en ”heiagjeng” og oppmuntret kvinnene til å peise på med deres satsning.

5.1.2 Sosial kapital

Det fremkommer i teorikapittelet at forskning i liten grad har vært opptatt av å studere hvilken betydning kjønn har i forhold til tilgangen på nettverk, og det er svært få studier gjort av norske forhold. Man sitter igjen med mer eller mindre grad av indikasjoner rundt emnet (Aslesen, 2002). Det er blitt hentydet at siden likestilling er et relativt nytt begrep i Norge, er de fleste etablerte nettverk og fora for gründere enda dominert av menn. Dette vil sannsynliggjøre at det er vanskeligere for kvinner å få innpass i disse, og derfor er det en utfordring å skape aksept og anerkjennelse til kvinner som gründere, og sikre at menn og kvinner møtes på samme vilkår og samhandler i nettverkene.

Helgeland er et relativt lite geografisk område noe som innebærer færre mennesker og færre nettverk enn de større byene. Dette kan gjøre det vanskeligere for kvinnelige gründere på Helgeland å skaffe seg nettverk(14). Vi vet at tilgang til nettverk og nære rollemodeller er viktig for å inspirere og motivere kvinner til å etablere egne foretak. Mange kvinner klarer å skaffe seg profesjonelle nettverk gjennom sine jobber opp gjennom årene, og ser dermed ikke på nettverksbygging som en barriere. Dette ser vi stemmer godt overens med våre funn. Røreng og Selnes har begge veletablerte nettverk gjennom tidligere arbeidsplasser og miljøer. De var fast bestemt på å etablere sin butikk i nærheten av teateret, først og fremst fordi det er en kreativ gate, men også fordi teateret er Rørengs tidligere arbeidsplass. Dette gjør at de opererer midt i det nettverket de har opparbeidet seg fra tidligere hold, og muliggjør samarbeid med disse aktørene i forhold til driften av sitt foretak. Røreng og Selnes har begge hørt om kvinnovasjonsprogrammet gjennom sin tidligere kontakt med Innovasjon Norge og Rana Utviklingsselskap, men har besluttet å ikke delta på dette da de mener at de ikke trenger den hjelpen de tilbyr. Vonstad forteller at hun har dannet seg et profesjonelt nettverk i Rana Næringslivforening. Hun kom i kontakt med næringslivsforeningen gjennom sin jobb i Mye i Media, da hun jobbet med MONO, som er Rana Næringslivsforenings kundemagasin. Siden har hun deltatt på flere av lunsjene de har arrangert. På disse lunsjene har de foredrag om flere ulike temaer, noe som i tillegg gir faglig påfyll. Samtidig føler hun at hun får vist seg og foretaket sitt frem, i takt med at hun blir kjent med nye folk og får utvidet sitt nettverk. Hun ser på nettverksbygging som en arena for markedsføring og promotering av sitt foretak. Rosten har også gjennom sine tidligere jobber, etablert seg stort nettverk. Hun er blant annet med i nettverket hos Kulturskolen, hvor hun jobber 2 dager i uken. Nettverket ved kulturskolen er ikke et rent kvinnenettverk, men som hun sier; ”Jeg er ikke så opptatt at det skal være et kvinnenettverk heller.”

Sosiale medier er i dag en viktig kanal for å bygge nettverk, og samtlige av våre informanter har skaffet egen facebook-side til sitt foretak, hvor de promoterer foretaket og deres produkter og tilbud. Dette er en effektiv måte å promotere seg på, samt å skaffe seg et bredere og mer variert nettverk enn det man oppnår ved tradisjonell nettverksbygging. Ved å bruke sosiale medier vil man nå ut til flere personer over et større geografisk område, og nettverket vil i noen grad utvide seg selv. Dette ser vi har hatt stor effekt i Lilands tilfelle, hvor hennes støttespillere bidro til at nettverket (antall "likes") økte drastisk.

I forbindelse med handlingsplanen for økt kvinnelig entreprenørskap (Stoltenberg-regjeringen, 2008), ble det etablert tiltak som skulle hjelpe på kvinners mulighet til å etablere seg velfungerende nettverk. I denne forbindelse kom tiltaket til SIVA; Kvinnovasjon. I dette programmet fokuserer de blant annet på å hjelpe kvinner med å bygge egne nettverk. Rosten og Vonstad har benyttet seg av dette tilbudet, og uttrykker dets viktighet flere ganger. Gjennom deltakelsen har begge fått utvidet sitt profesjonelle nettverk og knyttet nettverk med de andre deltakerne. Rosten sier at hun at hun ikke har hatt personlig utbytte av programmet, siden hun var eneste kunstner som deltok. Men presiserer at det er veldig viktig at man får etablert nettverk med kvinnelige gründere og kvinnelige ledere, som har samme problemstillinger som man selv har. Hun forteller at hun synes det var et veldig bra kurs som fokuserte mye på presentasjonsteknikk, som hun mener er veldig bra å ha kunnskap om når man skal ut å knytte nettverk. På spørsmål om hun tror det er lett som kvinne å få tilpass i etablerte nettverk sier hun at det kommer mye an på hvor mye plass du selv tar.

"Man kan ikke sitte å vente på at folk skal gi deg en plass, man er nødt til å ta den plassen selv. Kvinnfolk er redde for å stå frem for seg selv. Det handler mye om selvtillit, de trenger å ha tro på seg selv."

Vonstad tror ikke det er mennenes skyld at kvinner ser ut til å mangle innpass i etablerte nettverk. Hun mener kvinner selv er skyldige, og at kvinner er for forsiktige i sin fremtoning.

"Vi kvinner er tilbakeholdne, og har liten tro på oss selv. Hvor kommer det fra? Jeg vet ikke, men det kan godt være at det ligger der fra tidligere. Fordi det ikke er mange år siden kvinner skulle stå ved kjøkkenbenken, eller sitte å stryke klær. Det var det vi skulle gjøre. Situasjonen er klart farget av manglende selvtillit som går gjennom flere generasjoner."

Liland på sin side har heller ikke deltatt i noe nettverksbyggingskurs, da hun ikke visste at det eksisterte et slikt tilbud. Men hun uttrykker at kvinnovasjonsprogrammet er et tilbud hun kunne ha tenkt seg å benytte seg av, hvis de får midler til å starte opp igjen. Vi ser gjennom vår studie at de statlige tilbudene er et viktig tilbud for kvinner når det gjelder entreprenørskap. Vi så under forrige punkt at kvinner som regel undervurderte deres egen kompetanse, og at manglende selvtillit så ut til å være den største faktoren til at få kvinner etablerte egne foretak. Således kan vi ut fra funnene ovenfor konkludere med at det ikke nødvendigvis er manglende innpass i nettverkene som er årsaken til at få kvinner deltar, men at deres manglende tro på seg selv kan sette stopper for deres profesjonelle utvikling og dermed innpass i nettverkene.

Samtidig er det blitt bevist at det fremdeles er kvinnene som sitter med hovedansvaret for barn og hjem. Dette medfører at kvinnene får en mer oppstykket arbeidskarriere enn menn, noe som vanskeliggjør kvinners deltakelse på arrangement i næringslivet (Aslesen, 2002). I tillegg ser man at kvinner i hovedsak er samlet på lavere nivå i yrkeshierarkiet, noe som medfører at kvinnene har mindre mulighet til å knytte til seg spesialisert kunnskap i sine nettverk (Aldrich, 1989). Vi ser at disse teoriene godt kan forklare noe av hvorfor kvinner har færre velfungerende nettverk, og at dette kan være et hinder for kvinnelig etablering på Helgeland. Samtidig ser vi at dette ikke har satt noen stopper for våre informanter, da alle innehar et stadig økende nettverk.

5.1.3 Finansiell kapital

Funnene vi har gjort oss, viser at kvinner i gjennomsnitt tjener 84,5 % av det menn tjener per måned, og dette gjelder i alle næringer (10). Dette fører til at kvinnene sitter igjen med mindre mulighet til å opparbeide seg egenkapital, enn det menn har muligheten til. Det er blitt hevdet at manglende tilgang på finansiell kapital hemmer vekst blant kvinne-eide foretak (Alsos, Isaksen og Ljunggren, 2006), men dette regner vi ikke som en reell årsak i denne sammenheng. Det fremkommer gjennom intervjuene med våre informanter, at deres ønske ikke er å få til en ekspansjon i forbindelse med deres foretak, men å livnære seg selv samt kanskje ansette et par stykker ekstra, for å kunne sikre seg selv muligheten til å kunne ta seg fri. Derfor havner alle våre informanter under kategorien ”*levebrødsforetak*”, hvor hoved ønsket for foretaket er å kunne livnære seg selv gjennom hobbyen sin. Dette støtter forskningen som sier at de fleste foretak starter med utgangspunkt i fritidssysse (Jenssen et al., 2006), og at kvinne-eide foretak har få ansatte da deres ønske ikke er innovasjon og vekst, men å livnære seg gjennom å holde på med det de liker å gjøre (Brun, 1998).

Det blir også hevdet at det eksisterer en forskjellsbehandling av kvinner og menn, når det gjelder tilgangen på ekstern finansiell kapital gjennom banker, investorer og statlige støtteordninger (Brush et al., 2002). Når banker skal risiko-vurdere om de skal investere i et prosjekt eller ikke, ser de først å fremst på hvor mye eieren selv har skutt inn som kapital. Er egenkapitalen lav kan det medføre at man vil motta mindre banklån og ekstern kapital, enn hvis man hadde hatt større egenkapital. Private investeringsselskaper går ofte etter prosjekter med høy risiko, som er høyteknologiske og har et stort vekstpotensial. Allerede her ser vi at våre informanter kommer til kort, da ingen av de har etablert foretak med disse karakteristikkene. Således kan det være hold i disse teoriene, uten at informantene selv har opplevd dette konkret.

Vonstad og Liland forteller at de ikke har kjennskap til noen forskjellsbehandling av kjønn i forhold til å skaffe seg finansiell ekstern kapital, men de har heller ikke søkt etter ekstern kapital til egne foretak. Begge kvinnene driver såkalte ”nullrisiko foretak” uten noen form for belåning, og selskapsformen deres er enkeltmannsforetak. Vonstad forteller at hun i utgangspunktet ikke var nødt til å søke offentlige instanser og banker for lån av kapital, da hun hadde tilgjengelig kapital i form av sparepenger. Sparepengene har gått til finansiering av nødvendig utstyr til sitt foretak. Videre forteller hun at inntjeningen hun har gjort seg har gått inn i foretaket som investering. Hun forteller at siden hun drifter foretaket hjemmefra, har hun ikke utgifter til leie av lokaler, strøm og lignende. Videre forteller Vonstad at hennes familie vil investere i hennes foretak den dagen hun endrer selskapsform til AS. Lilands historie er ganske lik Vonstad sin. Hun har investert alt av sine inntjening i utstyr til foretaket. Hun er heldig å ha tilgang på lokale med kjøkken på hjemmeplassen,

som hun kan benytte seg av under sin produksjon av mat mot en billig penge. Hennes eneste utgifter utenom, er råvarer, som hun kjøper inn fortløpende til hvert enkelt oppdrag. Oppstarten til Liland skjedde plutselig, hvor hun etter etablering av en facebook-side satt igjen med masse oppdrag og kunder. Hennes plan var ikke å starte opp da, men å teste ut mulighetene i markedet. Da responsen var såpass stor som den var, valgte hun å stifte et enkeltmannsforetak. Da hun ikke har rukket å finne ut hva som finnes av statlige tilbud, har hun ikke søkt på disse enda. Videre nevner hun at det var hun som søkte etter lån for å finansiere kjøpet av gården som hun og samboeren eier, og det var hun som fikk dette lånet innvilget. Både Vonstad og Liland etablerte sine foretak i slutten av 2013, og er enda i en tidligfaseetablering.

Rosten har drevet Mileperlen siden år 2000, og har dermed både lengre fartstid og erfaringer rundt det å drive eget foretak enn de overstående. Hun forteller det til tider har vært store økonomiske utfordringer i forbindelse med hennes foretak. Hun sier videre at hun personlig ikke har opplevd noen form for forskjellsbehandling fra finansielle aktører. På spørsmål om hvorfor hun tror det er vanskeligere for kvinnelige etablerere å få økonomisk støtte fra banker og andre finansielle aktører, svarer hun at hun tror at det eksisterer forskjeller på grunn av at kvinner investerer på en annen måte enn menn: *”De søker kanskje om mindre summer og tar ting på sikt, mens mannfolk søker ofte etter flere millioner kroner og ender opp med å gå på ”trynet”. (.....)” Det er en kjensgjerning at kvinnelige gründere klarer seg bedre, og at de går mindre konkurs enn menn.”*

Rosten tror også at kvinner har mer selvvinnsikt enn menn, og at dette ofte kan gå mot dem selv. Det handler i bunn og grunn om selvtillit, sier hun.

”Jeg tror at kvinner har stor evne til å underkjenne seg selv. Når de søker om lån, så virker det ut som de ber om unnskyldning for at de trenger lån. Når man skal søke etter lån, så må man vise engasjement og tro på sitt eget prosjekt. For det er engasjementet ditt som viser banken om dette er en person som har evne til å drive gjennom et prosjekt eller ikke.”

Dette utsagnet støtter vår teori om at kvinners tilsynelatende manglende selvtillit er den største barrieren kvinner står ovenfor når det kommer til å skaffe seg finansiell kapital.

Røreng og Selnes har finansiert sitt felles foretak med banklån og egne sparepenger. De opplevde at det var enklere å søke om finansiell støtte til enkeltmannsforetakene sine, da de lettere fikk gjennomslag siden de var personlige ansvarlige for lånene de mottok. De uttrykker at det var en helt annen opplevelse å søke etter banklån til deres felles aksjeselskap. De føler at systemet er veldig tungrodd, og prosessen ble flere ganger utsatt da de måtte komme opp med stadig nye

dokumentasjoner og kvitteringer. Informantene hadde benyttet seg av en bank som skulle være villig til å støtte og satse på små foretak, men alt måtte tinglyses og prosessen var lang. Begge sier at de er sikre på at det er vanskeligere for kvinner å få banklån til sine foretak, enn det er for menn. Røreng forteller videre at hun tror det er enklere for menn å få banklån, da det virker som de blir mer hørt.

”Vi er begge damer over 40 år. Det er lett for bankene å tenke at vi skal ha et husmorsprosjekt ved siden av, som en hobby.”

I en bank ble de spurt om *”Skal dere starte butikk??”*. De opplevde holdningen de mottok fra banken som negativ. Selv om de fikk innvilget banklån gjennom en annen bank til slutt, sitter de igjen med opplevelsen at prosessen var slitsom og hard. Selnes tror at det gir flere utfordringer når man starter opp uten kapital, og hun forteller at det er viktig å ha tro på seg selv.

”Når man må starte med fire tomme hender så er det jo slikt at man er selv bremsekloss fordi man får panikk av og til når man ikke har noen inntekt. Man må ha tro på det man gjør. Man må være fleksibel.”

De forteller videre at de ikke har søkt etter midler fra offentlige støtteordninger enda, og at det finnes egne instanser hvor man kan søke etter finansiering til kulturprosjekter. Disse vil bli søkt på når tiden er inne for det. Om Rørengs og Selnes` oppfatning om at det er vanskeligere for kvinner å søke etter eksternt finansiell kapital har rot i virkeligheten, eller om det er deres forhåndsinntrykk som har medført til deres negative erfaring, er vanskelig å si noe om. Det fremkommer flere ganger at det er individenes tro på eget prosjekt og deres framtoning ovenfor dette til eksterne aktører, som har mye å si om de er villige til å investere i disse eller ikke. Kanskje vil en forhåndsføring at utfallet medføre et negativt utfall i søkeprosessen. Således kan teorien om manglende selvtillit blant kvinnelige gründere, være med på å forklare denne opplevde forskjellsbehandlingen fra eksterne finansielle aktører.

Tre av våre informanter har søkt etter finansiell støtte fra Innovasjon Norge tidligere, og synes at søkeprosessen har vært hard. Rosten forteller at når hun søkte etter midler fra Innovasjon Norge for noen år siden, fikk hun innvilget 150 000 kroner til sitt foretak. Hun forteller at *”Det har vært et helvete å søke midler fra dem!”* Heldigvis hadde hun regnskapsføreren sin som visste hvordan denne søkeprosessen foregikk, og kunne være behjelpelig i prosessen. Hun sier at selv om at hun fikk innvilget støtte, var det en tidkrevende prosess å få disse midlene utbetalt, og sier;

”Det er et litt tungrodd system. Alle søknadsinstanser ordlegger seg slik at det er nesten umulig å forstå hva de mener. Det er veldig vanskelig å finne ut hva slags midler man kan søke på, i forhold til de kriterier som de har. De skriver på en veldig diffus måte. På et akademisk språk som de sikkert forstår, men som det for ”vanlige” mennesker er vanskelig å forstå seg på.”

Hun legger til at alle de hun kjenner i kreative næringer, har støtt på den samme problemstillingen. Rosten skjønner at Innovasjon Norge må ha full kontroll på hvordan støtten fra dem skal brukes. *”De må være sikre for at disse pengene brukes til det de skal. Jeg har full forståelse for det.”* Rosten avslutter med å si at håper det blir enklere å forholde seg til Innovasjon Norge i fremtiden.

Røreng og Selnes har tatt et bevisst valg om å ikke søke etter midler fra Innovasjon Norge til sitt foretak, da de innehar tidligere negative erfaringer med en slik søkeprosess.

”Når det gjelder å etablere sin egen bedrift så har jeg gjort meg noen erfaringer med Innovasjon Norge. Vi vet at vi må konkurrere med noen andre, og det gidder vi ikke. Innovasjon Norge er tungvint, og så tungrodd at de færreste orker å søke.”, forteller Røreng. Mens hun understreker at *”Innovasjon Norge trenger å oppgraderes til den moderne tiden!”*

Videre forteller Røreng om sine tidligere erfaringer med Innovasjon Norge, da hun sammen med andre aktører skulle utvikle *”svartiskongens rike”*. I den forbindelse fikk de beskjed om at de selv måtte stille med 33% egenkapital og 33% arbeidskapital for å kunne ha mulighet til å få støtte innvilget. I tillegg hadde Innovasjon Norge flere krav på hvordan disse midlene skulle benyttes, *”De fortalte oss at først måtte vi gjøre sånn og sånn, vi måtte leie inn konsulenter, vi måtte utvikle oss, osv.”* Det resulterte i at 200.000 kr i egenkapital og 400.000 kr i støtte fra Innovasjon Norge, ble brukt opp i løpet av 3 år, uten at de hadde klart å oppnå noe fysiske resultater av midlene. Røreng forteller videre at når hun gjennom jobben i teateret skulle søke etter midler til prosjekter og turneer fra Departementet, var prosessen mye enklere. *”At det går ann!”*

Ut fra vårt materiale ser vi at søkesystemet til Innovasjon Norge blir oppfattet som *”for vanskelig”* for våre informanter, og at søkeprosessen kan være en barriere for kvinner som ønsker å etablere seg. Man kan på bakgrunn av dette si at mange potensielle gründere sannsynligvis faller av lasset gjennom en slik søkeprosess.

Som Rosten selv uttrykker; *”Jeg tror at man mister mange fantastiske gründere på grunn av at de bruker flere år på å skrive søknad til Innovasjon Norge.”* hun understreker igjen at *”Dette systemet er tungrodd, rett og slett.”*

Verken Innovasjon Norge eller potensielle gründere er tjent med et tungrodd og vanskelig system. Innovasjon Norge kan gjøre noen endringer for å gjøre det enklere for potensielle gründere å søke støtte fra dem. Et alternativ er å formulere søkedokumentene på en slik måte at det blir enklere for søkeren å skjønne hva som skal til av dokumentasjon for å få søknaden godkjent. Et annet alternativ hadde vært å få lokale kunnskapsparter til å hjelpe med utfyllingen av slike dokumenter. Vi ser at Etablerersenteret kan være behjelpelig med utfyllingen av disse dokumenter, men det er til liten nytte hvis ikke potensielle gründere vet om ordningen. Derfor kan det i den forbindelse være aktuelt å avholde gründerkurs, hvor en gir informasjon om hvilke tiltak og tilbud det finnes for de som ønsker å etablere eget selskap. Videre kan arrangøren av disse være behjelpelig med de utfyllinger som trengs i forbindelse med søknad etter finansiell kapital.

5.1.4 Omsorgsansvar og ansvarsområder i hjemmet

Det fremkommer at omsorgsansvar og huslige plikter i hjemmet, er en barriere for kvinnelig etablering. Vi vet at det tradisjonelt sett er slik at det er kvinnene som er omsorgspersonene i husholdningen, og at de dermed sitter igjen med det største ansvaret for familie og hjem. Dette omsorgsansvaret kan være en utslagsgivende faktor for hvorfor kvinner i hovedsak etablerer små foretak, med liten ønske om vekst og ekspansjon. Forskning viser at den største motivasjonen til kvinnelig etablering, er som regel å få kabalen med hjem og familieliv til å gå opp.

Alle våre informanter har egne barn som de har omsorgen for. Vonstad og Liland er begge foreldre til små barn under 3 år, og forteller at de har hatt omsorgsansvaret for barna i bakhodet når de valgte å etablere eget foretak. Fordelen de så ved å etablere eget foretak, var muligheten til å styre sin egen tid slik at de fikk fleksibilitet til å ta rede på og følge opp barna slik som de måtte ønske. Rosten på sin side er alenemor til 3 barn, en som er blitt myndig og flyttet hjemmefra, og til to barn på henholdsvis 11 og 12 år som hun har full daglig omsorg for. Da eldstemann flyttet hjemmefra, følte hun at hun ble stropet fast i både hender og føtter, da hun ikke hadde barnevakt for å kunne dra til galleriet sitt for å jobbe på kveldstid med det hun hadde lyst til.

”Jeg var nødt til å finne en løsning hvor jeg kunne jobbe igjen, samt ta vare på ungene mine.”

Dette førte henne mot å kjøpe en stor eiendom på Hemnes for 9 år siden, et gammelt produksjonslokale på 600 m² som hun nå har renovert. Tanken bak denne investeringen var å samle alt under ett tak, slik at hun kunne jobbe på kveldstid med sine prosjekter, samtidig som hun hadde muligheten til å se etter sine to minste barn. Vi ser at ovenstående funn bekrefter teorien om at motivasjonen bak en kvinnelig etablering gjerne er omsorgsansvar for egne barn. De nevner alle at den fleksibiliteten som medfølger drift av eget foretak var viktig, og at dette var en utslagsgivende faktor til at de ønsket å starte opp for seg selv.

Videre viser forskning at små barn i seg selv ikke er en hindring for at kvinner skal kunne etablere eget foretak. Derimot viser forskningen på området at kvinner med små barn under 10 år, er *mer* tilbøyelige til å bli selvstendig næringsdrivende enn kvinner uten barn i husholdningen (12). Tre av våre funn kan delvis bekrefte denne teorien. Vi ser at små barn ikke har vært et hinder for etableringen til Vonstad, Liland og Rosten, men at omsorgsansvar har motivert de til å etablere eget foretak. Videre har vi avdekket et interessant funn, da det viser seg at både Vonstad og Liland etablerte sitt foretak mens de var gravide/i svangerskapspermisjon. Dette kan tyde på at de gjennom å få barn har skaffet seg det rommet de trengte for å gjennomføre sin etablering.

Liland forteller at det kan ha en positiv effekt å nå ut til kvinner i ung alder, for å rekruttere de til entreprenørskap;

”Det er lettere å starte opp mens man er ung og har energi, enn når man begynner å bli godt voksne og har mest lyst til å sitte hjemme å drikke kaffe. Men når man er ung, så venter jo familielivet også. Så det passer egentlig aldri, man må bare hoppe i det hvis man bestemmer seg for å starte opp.”

Det å starte opp et eget foretak, krever mye tid og egeninnsats, samtidig som det skaper stor usikkerhet i forhold til risikotaking til sitt foretak. Dette kan være en mulig forklaring på hvorfor kvinner satser mindre og lokalt, med færre ansatte, men det kan også være en forklaring på hvorfor den kvinnelige andelen av gründervirksomhet er lav. Det viser seg gjennom vår undersøkelse at to av våre informanter, Røreng og Selnes, har valgt å vente med en større etablering til barna har blitt store. De har begge erfaringer med egne enkeltmannsforetak, fra tiden før deres etablering av felles aksjeselskap. Røreng og Selnes har store barn, og føler begge at det for dem har vært avgjørende å vente med denne etableringen til barna var blitt store. Selnes forklarer:

”Det er kanskje på grunn av at barna er blitt såpass store, at vi har den overskuddsenergien som trengs for å gjøre vår greie. Altså små barn.. Jeg vet ikke..”

Røreng er enig i det utsagnet og tilføyer ”ja, det har tatt mye lengre tid. Rett og slett”. De viser så til det faktum at de siden oktober har jobbet 12-14 timer om dagen, både i ukedager og helger. De har sittet med planleggingen og gjort feil, og har måttet startet på nytt igjen. Røreng forteller at hun ikke har hatt sjanse til å satse så mye hvis hun hadde hatt 3 tenåringer hjemme, og refererer til sine barn som nettopp har flyttet hjemmefra.

”Hadde vi hatt småunger så hadde jeg ikke turt å tenke på det, tror det har vært rimelig uaktuelt altså. For da må man jo forholde seg til ungene som er i barnehage eller eventuelle barnevakter, barnefar eller lignende. Men selv om barna har flyttet ut, så har familien måttet være forberedt på hva som kom.”

Selnes som har et barn på 15 år, og en på 19 år som er flyttet hjemmefra, er enig i dette utsagnet fra Røreng. Disse funnene kan støtte teorien om at det etter en full likestilling på hjemmebane, vil medføre flere etableringer gjort av kvinner (11).

5.1.5 Oppsummering

Alle våre informanter har fullført videregående skole, fire har attpåtil høyere utdanning i tillegg til grunnutdanningen. Dette styrker teorien om at høyere utdanning blant kvinner, fører til større sannsynlighet for etablering av eget foretak (Alsos, 2006). Alle informantene har vært gjennom flere forskjellige utdanningsløp, og har etablert foretak innenfor service næringen. To av vår informanter har deltatt på kvinnovasjonsprogrammet til SIVA, som de både mener har gitt dem faglig påfyll, større selvtillit og hjulpet dem videre til å etablere et bredere nettverk. Alle informantene har gjennom sosiale medier, skaffet seg nettverk i forhold til kundemasse og samarbeidspartnere. Vonstad og Liland har begge såkalte nullrisikoforetak, hvor de ikke har søkt banker eller andre eksterne finansielle aktører om tilskudd til deres foretak. Rosten forteller at hun ikke har opplevd det som vanskelig å få banklån til sitt foretak, mens Røreng og Selnes føler at det har vært en vanskelig prosess å få innvilget finansiell støtte til deres aksjeselskap. Det fremkommer gjennom samtalen med Røreng og Selnes, at det var enklere for dem å skaffe finansiell støtte til deres egne enkeltmannsforetak, enn til deres felles aksjeselskap. Rosten, Røreng og Selnes har alle tidligere erfaringer med å søke finansiell støtte fra Innovasjon Norge, og opplever denne søkeprosessen som tungvint og tungrodd. Alle informantene har omsorgen for egne barn, mens Vonstad, Liland og Rosten har omsorgen for små barn, har Røreng og Selnes begge store barn. De tre informantene med små barn ser fordelene ved å kombinere eget foretak og omsorgsansvar, mens resterende informanter har besluttet å vente med etableringen til barna var blitt store, og ser fordelene ved dette.

5.2 Analyse av funn knyttet til forskningsspørsmål 2

Nå skal vi se nærmere på vårt andre forskningsspørsmål som er :

”Hva motiverer kvinner til å etablere eget foretak?”

For å finne svar på dette forskningsspørsmålet har vi valgt å se nærmere på hvilke faktorer som fremkommer som de viktigste i forhold til en kvinnelig etablering gjennom det teoretiske perspektivet, for så å se nærmere på hva som motiverte våre gründerkvinner til oppstart av sine representative foretak.

5.2.1 Push-faktorer hos kvinnelige gründere

Det fremkommer fra vårt motivasjonskapittel at det er flere motivasjonsfaktorer som spiller inn på kvinners beslutning om å etablere eget foretak. I følge Kirkwood (2009) er det 3 push-faktorer som fremmer motivasjon hos kvinnelige gründere: mistrivsel på sin tidligere arbeidsplass, lyst til å bytte jobb og ønske om mer fleksibilitet. Vi ser at dette stemmer med de empiriske funnene vi har gjort oss. Kun en av fem informanter har opplevd mistrivsel på sin tidligere arbeidsplass, mens de resterende informanter uttrykker at de trivdes godt ved sine tidligere arbeidsplasser. Vonstad følte at hennes tidligere arbeidsplass ikke opererte i samsvar med arbeidsloven, og andre lover som er grunnleggende ved drift av foretak. Vonstad er en veldig engasjert person og hun kaller seg en ”fagforeningsperson”. I tillegg til sin bachelor i digital medieproduksjon, har Vonstad tatt et år med økonomi studie. Gjennom dette studiet har Vonstad fått forståelse om hvordan en organisasjon bør fungere samt hvilken organisasjonskultur og struktur en bedrift bør ha. Disse kunnskapene ga henne styrke og hun følte at hun må forsvare sine rettigheter som arbeidstaker og derfor kom hun i uenighet med sin sjef.

”Jeg var ikke enig med måten hun (sjefen min) drev foretaket på som er helt motsatt av det som jeg lærte da jeg gikk økonomi og ledelse hvor jeg lærte om organisasjonsstruktur, organisasjonskultur, arbeidsmiljø og arbeidsmiljøloven”.

Denne faktoren gjenspeiler resultatene fra Kirkwoods (2009) undersøkelse, som påpekte at mistrivsel gjerne skapes gjennom uenighet om arbeidsmetoder, og undervurdering av ferdighetene hos kvinnen fra sjefens side. Denne faktoren kan påvirke kvinners framtidvalg sterkt, slik som den gjorde for Vonstad. Hun følte at jobben ikke tilfredstilte henne, så hun begynte å se på muligheter for å starte eget foretak. Ordet ”mistrivsel” er negativt ladet, men vi kan også se på mistrivsel som en positiv faktor for kvinnelige gründere. Mistrivsel kan føre til at individet begynner å tenke på nye muligheter, og dermed prøve å finne løsninger på hvordan man kan forbedre sin nåværende situasjon.

Den andre push-faktoren som er sentral for kvinner, er i følge Kirkwood (2009) ønsket om å bytte jobb. Vi fant ut at denne faktoren er veldig relevant for samtlige av våre informanter, da alle tidligere har vært fast ansatt, men likevel har følt at noe manglet. Disse jobbene sikret informantene fast inntekt hver måned, men de følte at de ikke fikk brukt ”hele” seg i sitt arbeid. Vi ser at ønsket om å holde på med ting som de verdsetter, er utslagsgivende faktor for samtlige av våre informanters etablering.

Rosten sier: *”Jeg gjør det som jeg elsker å gjøre. Jeg ser at på Kulturskolen og i barnehagen så får jeg ikke brukt hele meg. Dette førte meg mot å etablere eget foretak.”*

Alle våre informanter ønsket å ha mer frihet på sin arbeidsplass, samt noen hadde en drøm om å være selvstendig. Vi tror også at denne faktoren i noen grad blir påvirket av personlige egenskaper. Å bytte jobb er en tøff utfordring for mange kvinner, og dette gjelder særlig for dem som ønsker å satse på karriere som en gründer. En fast jobb gir trygghet og sikker inntekt til kvinnene, mens en gründerkarriere krever at individet må bruke mye tid for å utvikle sine forretningsideer. Jobben som gründer, innebærer risiko knyttet til både finansiell og sosial kapital. Alle våre funn forteller oss at samtlige av våre informanter har sterke personlige egenskaper som virker som drivkrefter for deres valg. De er tålmodige og tøffe kvinner som har sterke mål i livet sitt. I følge Spilling (1998) innebærer push-faktorer også selvsrealiseringsmotiv. Dette ser vi stemmer godt overens med våre funn. Alle våre fem informanter følte at de kunne utføre mer, og de ønsket å gjøre det som de elsker å holde på med. Våre funn bekrefter at deres ønske om å være gründer ble påvirket av deres selvsrealiseringsmotiver og de ønsker å oppnå både faglig og personlig utvikling gjennom sin karriere som gründer.

Den tredje push-faktoren som motiverer kvinner til entreprenørskap, er det å få en fleksibel arbeidstid. Vi ser at denne faktoren nevnes ofte i både teori om emnet, og i våre empiriske funn. En fleksibel jobb vil gi kvinnene mulighet til å tilbringe mer tid sammen med sin familie og barn, noe som fremkommer som svært viktig moment. Rosten føler at fleksibiliteten gir henne flere muligheter til å holde på med andre ting.

”Jeg kan bestemme over tiden min selv. Jeg er veldig glad i fleksibiliteten. For eksempel det å ha unger å måtte dra på forskjellige møter, så er det er ikke bestandig like enkelt å ta fri fra jobben.”

Alle våre informanter befinner seg i forskjellige aldergrupper. Røreng og Selnes har begge store barn, og ser dermed ikke på omsorgsmotiv som en avgjørende faktor for deres etablering. Derimot har de valgt å vente med en større etablering til barna var blitt store, da de viste at en etablering ville bli for tøft for dem å kombinere med små barn. Røreng og Selnes knytter sin fleksibilitet faktor mot å holde på med spennende prosjekter, som de selv velger ut fra ønsker og behov. Røreng påpekte at det å jobbe ved teater og skole er interessante jobber, men når man blir eldre så føler man at de gir helsemessige påvirkninger. Rørengs samarbeidspartner, Selnes, jobbet på et akuttmottak i mange år, og hun følte at

hun trengte å bytte jobb slik at hun kan fortsette å være en hjelpsom person men på en annen måte. *”I hvert fall for min del fant jeg ut at jeg liker å være en som hjelper, viser service... Og her kan man plutselig gjøre det på en annen måte. Gjøre noe positivt på en annen arena enn å holde i handen på noen som er syk. Som for eksempel butikken, aromaterapi og boken som jeg holder på med”.*

Rosten, Liland og Vonstad mener også at en fleksibel jobb er en perfekt løsning for dem, siden de har omsorgsansvar for små barn. Omsorgsansvaret kan begrense deres muligheter, fordi de må kombinere sin jobb med sitt ansvar for barn. I følge Alsos (2006) er omsorgsansvar for barn en viktig faktor og den fører også til at kvinner ofte ikke har så store vekstambisjoner for sine bedrifter. Dette stemmer med teorien. I dag snakker informantene om at jobben deres må sikre dem en fast inntektskilde, men at de i fremtiden vil vurdere muligheter for ansettelse av flere personer i sine foretak når ungene har blitt større. Videre ser vi at omsorgsmotivet hadde utslagsgivende effekt for foretaksetableringen til Vonstad og Liland. Begge etablerte sine foretak mens de var gravide/i svangerskapspermisjon. Dette tyder på at nettopp det å få barn skaffet de det rommet de trengte for å få gjennomført sin etablering.

Vi ser også at to av våre informanter Vonstad og Røreng jobbet som frilansere. Dette har også påvirkning for deres valg. Ved frilansjobben følte de at de får mer fleksibilitet og mer styring over sine arbeidsoppgaver. Så vi kan også trekke konklusjon om at deres tidligere frilansjobber også var en push-faktor for dem. Vi ser at push-faktorene som har påvirket våre informanter, ikke bare har vært basert på negative opplevelser. De fikk informantene til å se på sine muligheter med nytt blikk, og hvordan de kunne utnytte disse for å oppnå faglig- og personlig utvikling.

5.2.2 Pull-faktorer hos kvinnelige gründere

Kirkwood (2009) skiller mellom flere typer pull-faktorer blant kvinnelige gründere, som hun deler inn i fire kategorier: selvstendighet, pengefaktor, nye utfordringer, livstil. Samtlige av våre informanter nevner selvstendighet som den viktigste pull-faktoren bak deres etablering. Det fremkommer også at det ligger flere motiver bak deres avgjørelse om etablering. Noen av informantene har vært alenemødre i mange år og følte et behov for å være selvstendig for å klare seg, mens andre har forbilder blant sine foreldre eller slektninger som er selvstendig næringsdrivende. Vonstad har flere slektninger som driver for seg selv og som har lederstillinger, hun sier at deres engasjement rundt hennes foretak har påvirket motivasjonen hennes positivt. Selnes er alenemor og mener og at selvstendighet var motivet bak hennes ønske om etablering. *”Jeg har vært alenemor i 13 år og jobbet turnus, pusset opp hus og flyttet. Ja, det krever litt mot og tørre å bare begynne å satse en plass.”*

Vi ser at det er en sammenheng mellom informantenes livssituasjon og deres ønske om å være selvstendig. Vi ser at noen av våre informanter får ytre press fra sine familiemedlemmer, mens andre har vært nødt å finne løsning en på hvordan de kan få gjort flere ting samtidig. Deres selvstendighet

har hjulpet dem med å oppnå sine mål. Vonstad fikk mye påvirkning fra sine familiemedlemmer som prøvde å motivere henne til å bli gründer. Vonstad følte at hun hadde gode muligheter for å lykkes som gründer, men hun var også klar over at denne prosessen kom til å kreve mye innsats. *”Familien og vennene mine spurte om når jeg skal starte eget. Jeg viste at det finnes muligheter for det. Helt sikkert vart jeg litt presset. Jeg var enig i at jeg måtte starte for meg selv.”*

Ingen av våre informanter hadde finansiell vinning som stor motivasjonsfaktor, men samtlige håper at deres foretak vil gi dem en fullverdig lønn i fremtiden. Rosten sier: *”Penger er ikke det som gir meg noe. Det som gir meg noe er å gjøre det som jeg liker å gjøre.”* Å drive eget foretak forutsetter at kvinnene må være klare for å håndtere nye utfordringer. Våre empiriske funn viser at ønsket om nye utfordringer, er en viktig pull-faktor for informantene våre. Samtlige ser på nye utfordringer som noe positivt som kan bidra til å styrke deres kunnskap og erfaring.

Kirkwood (2009) peker også på at livstil er en av de pull-faktorene som motiverer kvinner. Dette stemmer godt med vår undersøkelse. Vi ser at våre informanter er veldig trivelige kvinner som ønsker å oppnå balanse mellom sitt arbeidsliv og sitt privatliv. De er veldig opptatt av at deres jobb skal kunne tilpasses til deres livstil, slik at de får mest utbytte av dette. Våre informanter er velutdannede kvinner som ønsker å gjøre det som de elsker og få nytte av det. Vi kan se at Rosten er en veldig kunstnerisk og kreativ person. En slik person vil ha problemer med å jobbe med monotone oppgaver på samme plass over lengre tid. Slik forteller Rosten om det:

”Jeg har bestandig prosjekter på gang. Jeg trenger å ha bevegelser. Sånn som nå, jeg kjenner at jeg trenger å få utløp for min kreativitet innenfor design og bygningsmasse. Når jeg kjenner indre behov for å gjøre det så er jeg villig til å flytte på meg. Jeg bryr ikke meg, jeg drar dit vinden fører meg og der det føles naturlig å være.”

5.2.3 Oppsummering

Det fremkommer fra analysen at det er mange faktorer som har styrt kvinnene mot sitt valg om å etablere eget foretak. Vi ser at de viktigste push-faktoren har vært ønsket om å skaffe seg fleksibilitet, samt rom til å holde på med det de liker å gjøre. Disse faktorene innebærer et selvrealiseringsmotiv, som både styrker og utvikler kvinnene på et faglig og personlig plan. Videre ser vi at den viktigste pull-faktoren har vært ønsket om selvstendighet. Herunder går ønsket om å være sin egen sjef, bestemme over sine egne arbeidsoppgaver og hvordan de skal utføre den jobben. Informantene viser et stort ønske om å kunne styre seg selv, og ta sine egne avgjørelser. Vi ser at push- og pull-teori er et viktig forskningsområde når man ønsker å finne svar på hvorfor det er så få kvinner som velger å etablere seg som gründere. Videre forskning på denne arenaen kan avdekke forskjeller i motivasjonen mellom de som ender opp med å etablere eget foretak, og de som gir seg underveis i prosessen. Vi ser at ønsket om å finansiell vinning, er en sekundær motivasjon for våre informanter, og samtlige har begrensede ambisjoner for eget foretak. Videre ser vi også en parallell mellom personlige egenskaper og ferdigheter til våre informanter og deres motivasjonsfaktorer. Våre informanter har sterke personlige egenskaper, og dette virker positivt for deres karriere som gründer.

5.3 Analyse av funn knyttet til forskningsspørsmål 3

Det fremkommer gjennom funn fra teorikapittelet at kvinne-eide foretak har få ansatte og vokser mindre enn menns foretak. Dette bringer oss inn på oppgavens tredje forskningsspørsmål:

”Hvilke ambisjoner har kvinnelige gründere for sitt foretak?”

For å kunne besvare dette forskningsspørsmålet har vi sett på innhentet teori på området, og sammenliknet denne med innhentet empiri fra våre informanter.

5.3.1 Ambisjoner blant kvinnelige gründere

Flere studier viser at kvinne-eide foretak vokser mindre enn det menn sine gjør. Brun (1998) hevder at kvinner har mindre ambisjoner om vekst for sine foretak enn det menn har. Vi har gjennom teorikapittelet støtt på flere mulige årsaker til hvorfor kvinne-eide foretak ofte forblir små, og det eksisterer flere forskjellige teorier om dette emnet. Disse teoriene tok vi opp i vårt barrierekapittel.

Samtlige av våre informanter har drømmer om hvordan fremtiden for deres foretak vil bli, men deres ambisjonsnivå skiller seg ifra hverandre. Vi så under motivasjonskapittelet at økonomisk vinning var en sekundær årsak til etableringen for alle kvinnene vi intervjuet. Motivasjonen til etableringen var ikke å skape et vekstforetak, men et levebrødsforetak, hvor kvinnene kunne tjene nok penger til å forsørge seg selv og husholdningen. De fleste hadde ikke et ønske om å bli såpass stor at de trengte å ansette flere, men uttrykte at det hadde vært greit å ha tilgang til ekstrahjelp slik at de hadde muligheten til å ta seg fri når de ønsket dette. Liland på sin side uttrykte et ønske om å ansette 2-3 stykker til i sitt foretak, for å kunne ha mulighet til å ta de oppdrag som meldte seg. Dette stemmer godt med innhentet teori som sier at kvinner i hovedsak ikke etablerer eget foretak på grunnlag av et ønske om økonomisk vinning (Barringer og Ireland, 2008).

Det fremkommer fra dataene at Vonstad og Liland har begrensede ambisjoner for sitt foretak, da deres ønske i all hovedsak er å kunne livnære seg selv gjennom sin drift. Deres foretak leverer produkter og tjenester som ikke er av egenart i det samfunnet som de opererer i, og er derfor ikke av innovativ art. Vonstad uttrykker at hun håper at hun slipper å jobbe deltid ved siden av driften av eget foretak, men sier videre at hun anser dette som nødvendig å gjøre i første omgang. Liland på sin side forteller at hennes ønske også er å kunne livnære seg av eget foretak, og at hun drømmer om en såpass stor etterspørsel etter hennes produkt, at hun i fremtiden kan ansette ett par stykker til. Videre sier hun:

”Men det finnes jo enda mange områder jeg tenker å fronte meg på, sånn som lunsjmarkedet og slikt. At jeg får arbeidsuker, og ikke bare arbeidshelger.”

Liland har i tillegg til sitt foretak, lagd liv i bygda Bleikvasslia, hvor hun har arrangert landhandel, restaurantkvelder samt pubkvelder. Dette tilbudet har blitt godt mottatt, og på denne måten gjør Liland en forskjell i det samfunnet hun opererer i.

Vi ser videre ut fra vårt empiriske funn at Rosten, Røreng og Selnes har større ambisjoner for sitt foretak, da ambisjonene deres går ut på å gjøre en forskjell i samfunnet. Rosten forteller at hun ikke har hatt noe ønske om å være forretningskvinne. Hun er kunstner, og ser ikke på seg selv som noe leder i det hele tatt. For tiden har hun ingen ansatte.

”Når jeg begynner med produksjon så skal jeg ansette flere folk, men da ønsker jeg å få noen andre til å være leder. Jeg kan lage prototyper av alt, men jeg er ikke typen som skal sitte i produksjon.”

Rosten har et ønske om å etablere en ”damebedrift” nede i kjelleren på huset sitt. Hun forteller videre at det på Hemnes er bor mange innvandrerkvinner som er nevenyttige og flinke, som ikke har noe å gjøre om dagene. Dette har hun lyst å gjøre noe med. Hun ønsker å ansette disse damene til å gjøre det hun ikke er villig til å gjøre, samtidig som de får et arbeidsmiljø og en mulighet til å tjene penger. Dette håper hun kan føre til at disse kvinnene blir integrert i samfunnet, lært dem Norsk på en hensiktsmessig måte samt at de får mulighet til å skape gode sosiale relasjoner med hverandre. I tillegg tilbyr hun flere tjenester til barnehager og skoler, hvor hun driver på med kompetanseheving og kursing. Hun ønsker også å starte med eskortering av egenproduserte varer en gang i fremtiden, og ser for seg hele verden som marked gjennom å bruk av nettbutikk.

Røreng og Selnes har også lyst å skape en forandring i bybildet med sitt foretak. Deres foretak skiller seg ut fra andre foretak da den går ut på å selge kunst, alternative produkter samt å holde galleri for å vise frem aktuelle kunstnere. De har funnet sin egen nisje i markedet, noe som de har fått påpekt flere ganger av veletablerte forretningsfolk i følge dem selv. De har et ønske om å løfte opp kunstneriske aktører på Helgeland, og har satt seg som mål at 70 % av det de tar inn i butikken i løpet av et år, skal være produsert av aktører fra Helgeland. De sier at de har lyst å være ”*litt Helgelandsambassadør*”. Røreng og Selnes har vært i kontakt med museet, og har tenkt å kontakte turistkontoret for å fremme seg litt ovenfor turister. Mange som har besøkt deres butikk, har funnet deres brosjyrer ved Meyergården Hotell. Dette førte til tanken om å starte med guidet turer, hvor de henter turister på Meyergården og viser de lokalprodusert kunst, samt ha et opplegg rundt det hele. Sammen med Rosten, har de lagt planer om å produsere varer med helgelandslogoer for å selge til turistene. De ønsker å begrense mellomleddene mellom produsent og sluttforbruker, samt hjelpe opp kvinner lokalt og globalt. Det ønskes også at produktene de videreselger, er av økologisk karakter så fremt dette er mulig.

Felles for alle våre informanter er det faktum at ingen av dem drømmer om å drive et vekstforetak. De ønsker alle å drive med det de elsker å holde på med, men i noe liten skala. Dette underbygger vår teori om at deres ambisjoner for foretaket, er å skaffe seg rom til å holde på med det de elsker, samt videreutvikle seg innenfor dette. Rosten, Røreng og Selnes har i tillegg et ønske om å fremme kvinner på Helgeland, gjennom videresalg av produkter, promotering eller gjennom ansettelse av ett par stykker. Således vil deres ambisjoner ha en positiv ringvirkning i samfunnet for øvrig.

5.3.2 Oppsummering

Samtlige av våre informanter har drømmer for hvordan fremtiden for deres foretak skal bli, men deres ambisjonsnivå skiller seg fra hverandre. Det viser seg at samtlige ønsker å kunne livnære seg selv gjennom sitt foretak, og de drømmer om å ansette ekstrahjelp en dag for å kunne sikre seg fleksibilitet for å ta seg fri. Ingen av våre informanter har ambisjoner om å gjøre seg rike gjennom eget foretak. Vi ser at Vonstad og Liland har begrensede ambisjoner for sin drift, da deres ønske i hovedsak er å kunne livnære seg selv gjennom driften av sitt foretak. Deres foretak leverer produkter og tjenester som ikke er av egenart i det samfunnet de opererer i, og er derfor ikke av innovativ art. Vi ser imidlertid at Liland, gjennom sitt engasjement i Bleikvasslia, har gjort en forskjell i det samfunnet hun opererer i.

Rosten, Røreng og Selnes har alle større ambisjoner for deres foretak, da deres ambisjoner går ut på å gjøre en forskjell i samfunnet. Rosten ønsker å etablere en ”dame-bedrift” tilknyttet sitt foretak. Hun forteller at det er mange innvandrerkvinner på Hemnes som trenger noe å fylle dagene sine med, og disse har hun lyst til å ansette. Hun ser for seg at de gjennom ”dame-bedriften” vil kunne tjene sine egne penger, bli integrert i samfunnet, dannet seg nettverk og få lært seg norsk på en hensiktsmessig måte. Produksjonen som hun ser for seg at innvandrerkvinnene skal ta, tenker hun å eksportere ut i verden ved bruk av nettbutikk. Røreng og Selnes har et ønske om å være ”Helgelandsambassadør” gjennom å promotere aktører fra Helgeland. De har satt seg som mål at 70% av varene de tar inn skal være produsert av lokale aktører. Videre leker Røreng og Selnes med tanken om å fremme seg og sitt foretak mot turisme, hvor hovedfokuset er på lokale produkter som de har tenkt å videreselge.

5.4 Empirisk diskusjon av funn knyttet til forskningsspørsmål 4

Det siste forskningsspørsmålet vårt går ut på å finne ut om statlige støtteordninger genererer til økt entreprenørskap blant kvinner, og lyder som følgende:

”Stimulerer statlige støtteordninger til økt kvinnelig entreprenørskap?”

For å finne svar på dette spørsmålet har vi benyttet oss av innhentet empiri på området, samt utført samtaler med aktuelle instanser som Innovasjon Norge, Rana Utviklingsselskap og Kvinnoinnovasjon, da disse tiltakene viste seg å være de som ble mest benyttet av kvinnelige gründere på Helgeland. Dette kapittelet vil kun inneholde en empirisk diskusjon, da det finnes lite aktuell litteratur på området.

5.4.1 Støtteordningenes betydning

Vi ønsket med vår forskning å finne ut hvilken betydning statlige støtteordninger spiller for kvinnelige gründere i en oppstarts- og videreutviklingsfase av deres foretak. Vi har sett nærmere på hvordan disse støtteordningene kan bidra til å hjelpe kvinnene til å overkomme ulike barrierer, og hvordan dem eventuelt kan bidra til å øke motivasjonen hos kvinnene.

Vi kontaktet Maiken Johnsen ved Innovasjon Norge, for å spørre henne om hvilke tilbud de rettet mot kvinnelige gründere. Hun kunne fortelle at de ikke har noen spesielle tilbud rettet mot kvinnelige gründere, men at de støtter gründere, kvinner vel som menn, i en ideutviklingsfase og markedsutviklingsfase av deres foretak. Innovasjon Norge har flere kriterier når det kommer til hvilke prosjekter de innvilger støtte til, blant annet skal foretakene være innovative, konkurransedyktige og ha mulighet til å tilby markedet flere arbeidsplasser. Da kvinner i hovedsak etablerer små foretak, med liten ønske om innovasjon og vekst, havner de fleste utenfor disse kriteriene og dermed også utenfor muligheten til å få innvilget støtte. Vi ser at dette også gjelder våre gründerkvinner, da få av dem tenker på ekspansjon og vekst i forhold til sine foretak. Videre uttrykker de av informantene som har søkt midler fra Innovasjon Norge, at det har vært en ekstremt vanskelig søkeprosess da det stilles strenge krav til hvordan søknaden skal formuleres og fremstilles.

Som vi fortalte under analysen av finansiell kapital, har tre av våre informanter søkt etter finansiell støtte fra Innovasjon Norge. Samtlige sitter igjen med negative erfaringer rundt denne prosessen, noe som verken er heldig, for brukere eller for Innovasjon Norge. Ved at individer som har førstehånds kjennskap til Innovasjon Norge omtaler de som *”Tungrodd system”*, *”vanskelig prosess”* og at *”Det har vært et helvete å søke midler fra dem!”*, vil trolig farge andre individers oppfatning av Innovasjon Norge. Dette kan medføre at færre kvinner føler at de makter å kaste seg over den *”vanskelige papir-møllen”* som denne prosessen blir fremstilt som. Slik vi ser det når vi setter ting

helt på spissen, er at søkeprosessen til Innovasjon Norge kan bli oppfattet som en barriere i forhold til kvinners entreprenørskap. Dette er verken Innovasjon Norge, potensielle gründere eller samfunnet for øvrig tjent med. Videre uttrykker våre informanter at det er vanskelig å fylle ut søknaden til Innovasjon Norge, og at de savner et tilbud som kan hjelpe de med utfyllingen av slike søknader. Vi ser at Etablerersenteret kan være hjelpelig med utfyllingen av disse dokumenter, men det er til liten nytte hvis ikke potensielle gründere vet om ordningen.

Etablerersenteret som blir drevet i regi av Rana Utviklingsselskap, er også et statlig organ som støtter gründere i Mo i Rana. Vi møtte Svann Tovås ved RU, og fikk av han et innblikk i hva deres tilbud innebar. Etablerersenteret retter seg heller ikke direkte mot kvinnelige gründere, men tilbyr alle som har en gründer i magen veiledning, oppfølging og tilgang til gratis kontor. Rana Utviklingsselskap arrangerer etablererkurs 2 gang i året, og er et tilbud for de som nettopp har startet opp eget foretak eller som har planer om å gjøre det. Man kan søke etter finansiell tilskudd fra dem, men også her settes det krav til foretaket og driften av den. Tilskuddet skal tilpasses og utfylle eventuelle tilskudd fra Innovasjon Norge, regionale midler, Skattefunn eller andre tilsynsordninger (15). Det fremkommer at støtte ikke gis hvor det åpenbart at tilskuddet er konkurransevridende ovenfor andre aktører i Rana, og tilskuddet gis heller ikke til foretak som er ren handelsvirksomhet, eller bare har Mo i Rana som marked. Vi kan se at kravene som stilles for etablerertilskudd er lik kravene for å motta støtte fra Innovasjon Norge, da begge støtteinstansene legger vekt på innovativ utvikling når de skal utdele støtte. Som hentydet ovenfor, vil også et slikt tilbud være en barriere for kvinnelig entreprenørskap, da få kvinner etablerer foretak innenfor disse karakteristikken. Rosten, Røreng og Selnes har alle benyttet seg av tilbudet om etablererkurs. De uttrykker at det var et bra kurs, hvor de fikk mye kunnskap i forhold til det å drive eget foretak og fikk god oppfølging i den forbindelse. Dette kursets viktighet, tyder på at det er et behov for slike i markedet. Ved å etablere flere lignende tiltak, vil man kunne dekke over bredere og på den måte oppnå effekt.

For oss fremkommer kvinnoinnovasjonsprogrammet som det tilbudet som har hatt mest betydning for våre informanter. Vi intervjuet Tone Jakobsen, som er leder for kvinnoinnovasjonsprogrammet, om hva kvinnoinnovasjon innebærer og hvilken funksjon dette programmet har for kvinnelige gründere. Hun fortalte at siden Helgeland er et lite område, var de nødt til å la kvinnoinnovasjonsprogrammet gjelde kvinnelige gründere, kvinnelige ledere og kvinner som følte at de hadde behov for kompetanseheving og nettverksbygging, for å i det hele tatt kunne forsvare tilbudet. Det var først i 2012 at de gjennom en oppfordring fra SIVA, begynte å oppfordre kvinnelige gründere til å søke på programmet. Jakobsen nevner nettverksbygging, kompetanseheving og mentorordning som de viktigste elementene kvinnoinnovasjon tilbyr. Våre informanter, Rosten og Vonstad, har begge benyttet seg av kvinnoinnovasjonsprogrammet, og uttrykker at for dem har deltakelsen hatt en stor verdi. Gjennom deres

deltagelse har de blitt med i en nettverksgruppe med likesinnede, fått faglig påfyll gjennom diverse foredrag om aktuelle temaer og i tillegg fått tildelt sin egen mentor. Således har kvinnovasjon ført til økt selvtillit, faglig utbytte og mer erfaringer blant sine deltakere. Rosten sier at kvinnovasjon sitt fokus på nettverksbygging er viktig

”Det er veldig viktig at du får etablert nettverk med andre kvinnelige gründere og kvinnelige ledere med samme problemstilling som man selv har.”

Videre uttrykker hun at det er veldig bra at kvinnovasjon fokuserer mye på presentasjonsteknikk, da dette har stor betydning for dem som driver eget foretak. Vonstad er og positiv overfor kvinnovasjonsprogrammets innhold, og forteller videre;

”Jeg har fått god støtte fra mentoren min fra Kvinnovasjon. Hadde jeg ikke hatt henne så hadde jeg ikke startet opp tror jeg.”

På spørsmål om hva Rosten og Vonstad mener kan øke den lave andelen av kvinnelige gründere, peker begge på kvinnovasjons viktighet i denne konteksten.

”Selv om tallene ikke viser en direkte økning blant kvinnelige etableringer knyttet til disse tiltakene, betyr det ikke det at tallene ikke kommer. Noen bruker kanskje 2-3 år for å planlegge en oppstart, andre bruker kanskje 10 år. Jeg brukte 1,5 år på å planlegge oppstarten, og allikevel følte jeg at jeg startet opp litt for tidlig.”, forteller Vonstad.

Vi fikk muligheten til å være med Vonstad på et Kvinnovasjonsmøte. Ved vårt møte med Kvinnovasjonsgjengen 2013, fikk vi spørre deltakerne om deres personlige erfaringer ved dette tilbudet. Det viste seg at alle kvinnene følte at de hadde fått personlig utbytte av å delta på Kvinnovasjon. De fortalte at de blant annet hadde fått økt selvtillit og større tro på seg selv. Et interessant funn gjorde oss, var at flere av kvinnene nevnte at de sitter igjen med tanker om å etablere eget foretak etter endt kurs. Selv om de ved deres påmelding, ikke hadde tanker om dette. De forklarer det slik at de blir inspirert av hverandres historier og innspill, og at dette har motivert dem til å søke nye utfordringer. Flere av deltakerne har byttet jobb, tatt videreutdanning eller etablert eget foretak etter kurset. En av kvinnene forteller

”Vi fungerer som en heia-gjeng for hverandre, og oppmuntrer og støtter hverandre opp og videre på veien.”

Som nevnt tidligere har kvinner stort behov for støtte rundt seg i en etableringsfase, og således kan vi se at Kvinnovasjonsprogrammet har bidratt til å overkomme denne barrieren.

I tillegg forteller kvinnene at de har hatt positivt utbytte av den faglige påfyllingen Kvinnovasjon har gitt dem. Samtlige sier at kursene og seminarne som blir avholdt er relevante, og har ført til at de føler seg mer kompetente. Således ser vi at Kvinnovasjon hjelper mot barrierer knyttet til den humane kapitalen. Videre blir vi fortalt at de har taushetsplikt innenfor gruppen, slik at de fritt kan dele sine bekymringer og ideer uten frykt for at det lekker ut. Dette har visst seg å dekke et viktig moment for kvinnene, da de føler seg trygge på hverandre slik at de kan vokse i trygge omgivelser. Kvinnene presiserer flere ganger hvor betydningsfullt dette tilbudet har vært for dem, og at de håper det blir innvilget mer midler slik at de kan fortsette å avholde kvinnovasjonsprogrammet. På spørsmål om hvilke tiltak som kan bidra til økt kvinnelig entreprenørskap, sier dem at de mener kvinnovasjon er et viktig bidrag. Her får kvinner utvidet sin kunnskap og sin trygghet på seg selv, noe som er viktig da kvinner ofte trenger å føle at de har nok å komme med kunnskapsmessig når de skal etablere eget foretak. Økt selvtillit blant kvinner blir også nevnt som en faktor. Kvinner må tørre å ha tro på seg selv og sitt prosjekt, og satse litt;

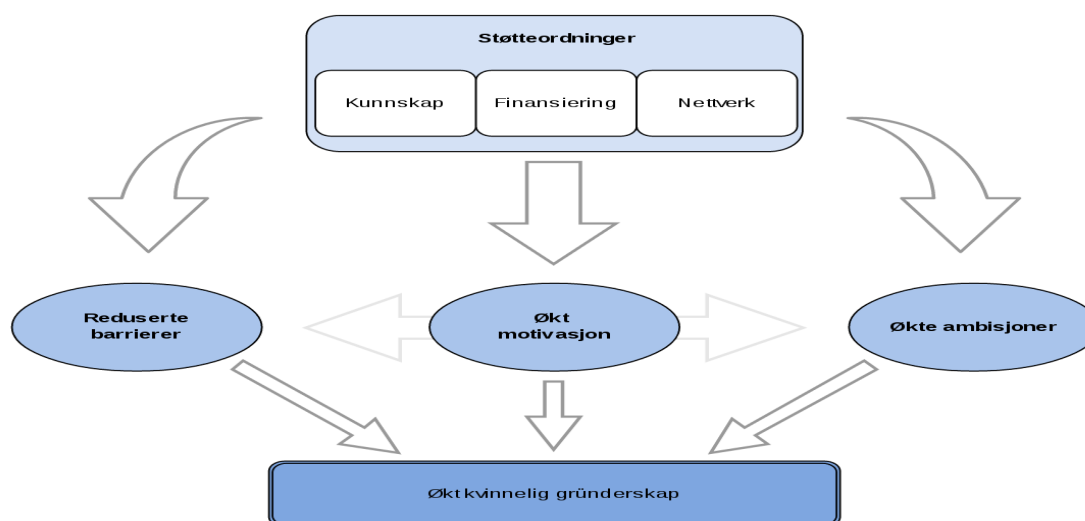
”Vi har mye å lære av menn når det kommer til satse på eget foretak. (...) Hvorfor må kvinner bestandig starte ullsokkbedrifter?”

Kvinnene uttrykker at de ønsker at det fantes flere tilbud om nettverksbygging, da dette er en viktig faktor i forbindelse med drift av eget foretak. De sier at det skulle vært et tilbud for både kvinner og menn, hvor de på samme arena kunne ha utvidet deres nettverk. De av kvinnene som har etablert eget foretak, skulle ha ønsket at det fantes hjelp å få i forbindelse med søking etter midler fra finansielle aktører. En av kvinnene sier at RU er behjelpelig med utfyllingen av disse, men de gir kun veiledning i den forbindelse. Videre sier kvinnene at deres deltakelse ved programmet har bevist for dem at det går ant for en kvinne å etablere eget foretak, og at de er sterke forbilder for hverandre.

”Når kvinner ser at andre kvinner får til en etablering, vil dette sannsynliggjøre for flere kvinnelige etableringer.”, tilføyer en av kvinnene.

Disse funnene underbygger den gode statistikken som Jakobsen fremviste i sine rapporter. Det fremkommer klart fra tallene at dette prosjektet har vært både et viktig og nyttig tilbud for kvinner. Alle de 19 kvinnene som deltok på kvinnovasjon 2013 var fornøyde. De følte at de hadde fått styrket sin kompetanse, fått mer selvtillit og tro på sin egen kunnskap, og følte seg bedre rustet til å håndtere utfordringer etter endt kurs. Disse dataene viser at det er hold i antakelsen av at manglende selvtillit blant kvinner, er en barriere for kvinnelig etableringer. Kvinnovasjonstilbudet styrker selvtilliten og troen på egen kompetanse, og viser til at 15% har startet eget foretak etter endt kurs. Således har kvinnovasjon hatt en motiverende effekt for kvinner som ønsker å etablere eget foretak.

6.0 Avslutning og konklusjon



Figur 1: *Faktorer for økt kvinnelig entreprenørskap.*

Vi ønsker med vår forskning å finne ut hva som skal til for å øke andelen kvinnelige gründere, gjennom vår problemstilling:

”Hvordan rekruttere flere kvinner til entreprenørskap.”

Figuren over forsøker å illustrere sammenhengen mellom de ulike faktorene vi har studert i oppgaven og hvordan disse bidrar til økt kvinnelig entreprenørskap. Støtteordninger er plassert øverst i figuren, da vi ser at disse har stor innflytelse på faktorene som har direkte innvirkning på antall kvinnelige gründere. Støtteordningene er igjen delt opp i tre kategorier, som alle er med på å overkomme/forminske barrierer, øke/stimulere motivasjon og påvirke kvinners ambisjoner for eget foretak. Vi har valgt å plassere motivasjon i sentrum av figuren, da vi anser det til å være den viktigste faktoren for at kvinner etablerer egen bedrift. Økt motivasjon kan minske de barrierer kvinner står ovenfor i en oppstartsfase, og/eller endre kvinnenens syn på disse barrierene. Færre og mindre barrierer vil øke kvinners motivasjon, og sannsynligvis også øke deres ambisjon.

I vår figur representerer begrepet støtteordninger ikke bare statlige instanser og finansielle institusjoner, men også personlige nettverk som familie, venner og ”heia-gjeng”. Vi har kartlagt at det er svært viktig for kvinner i etableringsfasen å ha et velfungerende støtteapparat rundt seg, og mangelen på dette oppleves som en stor barriere for entreprenørskap. Statlige støtteordninger er et viktig moment, da vi mener det må brukes politiske virkemidler for å oppnå økt andel av kvinnelige entreprenører. På mange måter kan man se kvinnelig entreprenørskap som et ledd i

likestillingskampen. 100 år etter kvinner fikk alminnelig stemmerett er det fremdeles store forskjeller i forhold til likelønn, utdanning og yrkesvalg, og entreprenørskap må sees i sammenheng med dette. Når samfunnet i seg selv ikke makter å jevne ut forskjellene mellom mann og kvinne må man ty til politiske midler for å tvinge gjennom endringer, eller endre rammebetingelsene slik at kvinner får sterkere insentiver for å starte for seg selv.

Det fremkom gjennom vår analyse at manglende selvtillit og lav tro på egen kompetanse er de største barrierene for kvinnelig entreprenørskap. Kvinnovasjon er et viktig tiltak for å overkomme disse, da man gjennom evaluering ser at kvinner som har deltatt føler at de har fått styrket tro på seg selv og sin kompetanse etter sin deltakelse. Videre ser vi at kvinnene har fått utvidet sitt personlige og profesjonelle nettverk gjennom ordningen, noe som er meget verdifullt. Vi ser også at kvinner blir inspirert og har forbilder i de andre deltakerne, og at flere kvinner sier at de sitter igjen med et ønske om å starte opp for seg selv etter endt kurs, selv om de før kurset ikke hadde noe ønske om å bli selvstendig næringsdrivende. En av våre informanter sa at hvis det ikke hadde vært for mentoren hun fikk utdelt av Kvinnovasjon, hadde hun nok ikke startet opp eget foretak. Dette mener vi understreker tilbudets viktighet, i forhold til å rekruttere flere kvinner til å bli gründere.

Kvinnovasjon kom som en følge av Stoltenberg-regjeringens ”handlingsplan for mer entreprenørskap blant kvinner” og er etter vår mening et godt og viktig tiltak for å løse problemstillingen i vår oppgave. Gjennom et slikt tiltak kan man målrettet gi informasjon, øke kompetansen og hjelpe kvinner med å bygge nettverk, noe som vil bidra positivt på alle faktorene barrierer, motivasjon og ambisjoner. Det fremkommer av våre data at informantene mener det er vanskelig å finne ut hvilke tilbud som finnes for gründere. Dette peker også i retning av at tiltak som Kvinnovasjon er viktig. Om man ikke kan endre kriteriene for hvilke prosjekter som støttes av Innovasjon Norge er rådgivning og kursing svært viktig, for å sikre at kvinner vet om, og bruker de støtteordningene som eksisterer. Mer informasjon rundt hvilke tilbud som eksisterer og konkret rådgivning i forhold til utfyllelse av søknader, fremstår som tiltak som ville gitt god effekt for kvinnene i vår undersøkelse.

I tillegg til Kvinnovasjon ser vi at Etablerersenteret ved Rana Utviklingsselskap og Innovasjon Norge er sentrale støtteordninger for kvinner på Helgeland. utfordringen her er nettopp at ordningene er fokusert rundt innovasjon og nyskaping. Få kvinner etablerer foretak med slike karakteristikk, og vi mener derfor det trengs målrettede tiltak mot typiske kvinneforetak for at disse ordningene skal ha noen merkbar effekt på kvinnelig entreprenørskap. Etablerersenteret og Innovasjon Norge kan være godt egnet til å fremme entreprenørskap i Norge, men uten målrettede tiltak mot kvinner er det vanskelig å se hvordan disse kan bidra til flere kvinnelige gründere.

Når det kommer til finansiering via private institusjoner (Banker, fond, e.t.c) ser vi at det blant våre informanter er delte meninger. Vi vet at banker i større grad investerer i prosjekter som er høyteknologiske, høyrisiko og gir profitt, og her ser vi at kvinner kommer til kort. Bankene har i dag lite insentiver for å endre denne investerings-strategien, så også her mener vi det må på plass bedre statlige ordninger. Det kan hende at kvinne-eide foretak forblir små da deres drift ikke får finansiell støtte på lik linje med mer innovative foretak. Et statlig fond med hovedmål å støtte opp rundt kvinners etablering hadde vært bedre for å kompensere for manglende risiko, teknologi og innovasjon i kvinnelige oppstarts bedrifter. Kvinners ambisjonsnivå, viser seg å være relativt lavt hos kvinnelige gründere, og vi ser få effektive tiltak for å øke dette. Likevel er det grunn til å tro at tiltak som Kvinnovasjon, der man møter andre kvinner som har startet for seg selv, bidrar til å spre kunnskap om kvinnelige gründere. Ved å se at andre kvinner lykkes, og ved å skaffe kvinnelige forbilder, vil nok dette kunne bidra til at ambisjonene strekkes.

Informantene mener at graviditet og omsorgsansvar er en stor barriere, men det at de selv fikk barn var også utslagsgivende i forhold til start av eget foretak. Mer informasjonsarbeid rundt plikter og rettigheter som selvstendig næringsdrivende, kan føre til at flere kvinner ser graviditet og svangerskapspermisjon som en mulighet for å starte, i stedet for å se på det som en barriere. Graviditet kan altså sees på som en positiv push-faktor. Tradisjonelt har entreprenørskap og det å være selvstendig næringsdrivende medført økt risiko i forhold til det å være i et ansatt-forhold. Sykelønn, dårlige rettigheter i forbindelse med fødsel og permisjon har gjort det utfordrende, spesielt for kvinner, å være sin egen sjef.

Vi har valgt å avgrense oppgaven geografisk til å gjelde kvinnelige gründere på Helgeland, grunnet ressursmangler. Men vi har ikke registrert funn som tilsier at denne avgrensningen har effekt på resultatet, og funnene våre er i stor grad mulig å generalisere for Norge. Helgeland har imidlertid noen karakteristikk som kan være utslagsgivende i forhold til antall kvinnelige gründere, uten at vår forskning beviser dette på noen måte. Helgeland har gått fra å være dominert av primærnæringer (jord, skog og fiskebruk) til sekundærnæringer, og har de siste 60 årene vært dominert av tung industri. Industrisamfunn er mannsdominert og har en stor arbeiderklasse med relativt lav utdanningsgrad. Selv om Helgeland i senere tid har utviklet seg til å inneholde en stor servicenæring, vil det fremdeles være mangel på nettverk med folk med høy utdanning. Dette gjør det sannsynlig at det er enda vanskeligere for kvinner å ha velfungerende nettverk, og dermed vil dette få negativ effekt for andel av kvinnelige entreprenører. Men det er likevel ingen informasjon fra informantene som tilsier dette.

6.1 Forslag til videre forskning

Når det gjelder videre forskning, så har vi kommet opp med noen forslag. Siden vår oppgave er begrenset geografisk til å kun omhandle kvinnelige gründere på Helgeland, kunne det ha vært interessant å fått utført undersøkelsen ved flere plasser i landet, for å se om man kommer opp med samme resultat i de store byene sammenliknet med de små. Et annet alternativ har vært å hatt regionale undersøkelser, for så å sammenligne hvordan andelen av kvinnelige gründere er i de ulike regionene. Er det slik at det er vanskeligere for kvinner å etablere eget foretak på en liten plass, kontra på en større plass? Eller er det nettopp slik at det er enklere å starte opp på en liten plass, da det ligger mye uutnyttet muligheter i grunn for etablering?

Et annet forslag til videre forskning er å gjennomføre en dypere undersøkelse som går ut på å finne ut hvordan myndighetene bidrar til å få økt antall kvinnelige gründere gjennom hele landet. Er det slik at kvinner bosatt på sentrale strøk har bedre tilbud for støtte, enn kvinner bosatt i distriktene?

Det har også vært interessant å forske på hvor stor andel av kvinnelige gründere som lykkes å etablere vekstforetak, og se hvor stor denne andelen er av de kvinne-eide foretakene.

Vi mener at det er viktig å forske videre innenfor kvinnelig entreprenørskap. Flere forskingsrapporter og undersøkelser kan virke positivt på de kvinner som har ”gründer” i magen men ikke tør å starte egen bedrift. Det kan hende at de blir bedre motivert når de leser flere rapporter om kvinner som har valgt karriere som en gründer. Likeledes kan man gjennom forskning finne ut hva som skal til av tiltak for å kunne få opp den totale andelen av kvinnelige gründere her til lands.

6.2 Tips til kvinnelige gründere

I løpet av vår forskning har vi funnet ut at det å være gründer kan være en stor utfordring for mange kvinner. Noen kvinner setter for store krav til seg selv og sin kompetanse, mens andre kvinner ikke tør å ta steget for å satse på en karriere som kvinnelig gründer. Vi har i den forbindelse funnet ut at vi ønsker å avslutte vår oppgave med gi noen få konkrete tips til kvinner som måtte ønske å satse på entreprenørskap:

- Ha tro på seg selv og sine ideer.
- Vær klar over at det er en tøff og slitsom prosess. Vær tålmodig.
- Husk at man ikke trenger å kunne alt. Det finnes hjelp å få!
- Lag en god forretningsplan (en fordel for å søke en finansiell støtte).
- Delta i næringslivmøter og andre lignende møter som kan bidra til å få større nettverk.
- Ta kontakt med lokale kontor som støtter gründere, for å få veiledning.
- Den som intet våger, intet vinner.

Lykke til.

7.0 Litteraturliste

Alsos, G. A. (2006): *Barrierer for kvinners entreprenørskap*. Diskusjonsnotat. Arbeidsnotat 1009/2006. Bodø: Nordlandsforskning.

Alsos, G. A. & Kolvereid, L. (1998). The business gestation process of novice, serial and parallel business founders. *Entrepreneurship Theory and Practice* 22 (4). Hentet fra <http://www.highbeam.com/doc/1G1-55083942.html>

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

Barringer, B. R., & Ireland, R. D. (2008). *Entrepreneurship: successfully Launching new ventures*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Berg, N. G. (1991). *Kjønnsperspektiv på entreprenørskap i distriktene*. Trondheim: Senter for samfunnsforskning. Allforsk, Universitet i Trondheim.

Bergo, A. (2007) *Gründer – veien til kapital, kompetanse og vekst*. Oslo: Damm forlag.

Bullvåg, E., L., Kolvereid, G. A., Alsos., T. H. Clausen, og B. W. Åmo (2012). *Global Entrepreneurship Monitor – Entreprenørskap i Norge 2012*. Hentet fra (<http://www.gemconsortium.org/docs/download/3165>)

Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode: en kreativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Fjærli, E., Iancu, D., & Raknerud, A. (2013). *Facts about entrepreneurship in Norway: Who become entrepreneurs and how do they perform?* Rapport 52/2013. Norge: Statistics Norway.

Foss, L., & Ljunggren, E. (2006). Kvinners entreprenørskap i Norge. I *perspektiver på entreprenørskap*. S: 265-280. Jenssen, J. I., Kolvereid, L., Erikson, T. Kristiansund S: Høyskoleforlaget.

- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6), 1360-1380. Hentet fra <http://www.immorlica.com/socNet/granstrengthweakties.pdf>
- Guttormsen, H. (2012). 80% mister motivasjonen. Hentet fra <http://abelia.no/innovasjon/80-mister-motivasjonen-article2070-135.html>
- Halvorsen, K. (2003). *Å forske på samfunnet: en innføring i samfunnsvitenskapelige metode*. Oslo: Cappelen akademisk.
- Jenssen, J. I, Kolvereid, L., Erikson, T. (2006). *Perspektiver på entreprenørskap*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS – Norwegian Academic Press.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P.A., (2005). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P.A., (2009). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P.A., (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt
- Kelley, D. J., Brush, C.G., Green, P.G., og Litovsky Y.(2013). *Global Entrepreneurship Monitor. 2012 womens` s Report*. Hentet fra <http://www.gemconsortium.org/docs/download/2201>
- Kirkwood, J. (2009). Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal*, 24 (5), 346-364. Hentet fra <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1800548>
- Kolvereid, L., & Thune-Holm, A. (2002). *Gründerboken*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Ljunggren, E. (1998). *The new business formation process: Why are there so few woman entrepreneurs in Norway?* Umeå: Umeå Universitet.
- Ljunggren, E. (2008). *Kunnskapsbehov om entreprenørskap og kjønn i Norge*. Arbeidsnotat 1031/2008. Bodø: Nordlandsforskning.

Mehmetoglu, M. (2007). *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen: Fagbokforlaget.

OECD. (2004). OECD *Employment Outlook* 2004. Hentet fra <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8104121e.pdf?expires=1401273039&id=id&accname=oid006356&checksum=0811ACFF7FD9B1824DB27C5CE44F8BE5>

OECD. (2010). *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the jobs crisis*. Hentet fra <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8110081e.pdf?expires=1401273132&id=id&accname=oid006356&checksum=017A4CE4B6C8C1EE5C475F52B6CAF293>

Spilling, O. R. (2005). *Entreprenørskap i et evolusjonært perspektiv*. Arbeidsnotat 19/2005. NIFU STEP: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning / Senter for innovasjonsforskning.

Spilling, O.R. (1998). *Entreprenørskap på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget.

Spilling, O. R. (2006) ”Om entreprenørskap”. *Entreprenørskap på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget. S: 21-46.

Sundin, E., & Holmquist C. (1989). *Kvinnor som företagare. Osynlighet, mangfold, anpassning – en studie*. Malmö: Liber.

Holmquist, C., & Sundin E. (2002). *Företagarskan. Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.

Tjora, A. (2007). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Vestrum, I.K., og Ljunggren E. (2006). *Suksesshistorier i Nordlands næringsliv*. Arbeidsnotat. 1008/2006. Bodø: Norlandsforskning.

7.1 Internett kilder

1. <http://www.ssb.no>
2. <http://ssb.no/akumnd>
3. <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/deltidsarbeid-blir-forskjellene-utjevnet>
4. <http://ssb.no/bedrifter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/facts-about-entrepreneurship-in-norway>
5. <http://www.gemconsortium.org/>
6. <https://www.ssb.no/bedrifter-foretak-og-regnskap/statistikker/etablerere/aar/2013-11-15#content>
7. <http://www.hegнар.no/kvinner/article748130.ece>
8. <http://kilden.forskningsradet.no/c81545/artikkel/vis.html?tid=24213>
9. <http://sml.snl.no/kjønnsrolle>
10. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/store-lonns-og-inntektsforskjeller-mellom-kvinner-og-menn>
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsgapet-mellom-kvinner-og-menn-bestaar>
11. http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_201018/rapp_201018.pdf
12. <https://www.ssb.no/forskning/demografi-og-levekaar/levekaar-og-sosial-deltaking/smaabarn-ingen-hindring-for-selvstendig-naeringsdrivende-kvinner>
13. <https://www.ssb.no/forskning/demografi-og-levekaar/levekaar-og-sosial-deltaking/smaabarn-ingen-hindring-for-selvstendig-naeringsdrivende-kvinner>
14. http://www.regjeringen.no/upload/NHD/Vedlegg/handlingsplaner_2008/handlingsplan_kvinnelig_entreprenorskap.pdf
15. http://www.ru.no/?page_id=66

8.0 Vedlegg/ Appendiks

Vedlegg 1:

Intervjuguide kvinnelige gründere

Presentasjon av oss selv:

- Navn, alder og bosted
- Utdanning
- Innføring i hva oppgaven omhandler
- Si noe om hvorfor vi har valgt følgende tema
- Nevne estimert tid for intervju
- Spørre om lov til bruk av båndopptaker
- Nevne hvilke rettigheter de har i forhold til intervjuet (anonymisering og konfidensialitet)
- Nevne at de har mulighet til å lese gjennom transkribert intervju, og ferdigstilt oppgave.

Bakgrunn

- Navn, alder og bosted
- Sivilstatus, familie og barn
- Yrke hos samboer/ektefelle? Har han noe ledererfaring eller erfaring fra oppstart av bedrift?
- Utdanning og arbeidserfaring?
- Hadde du en plan ang utdanning? Fulgte du denne, eller endret den seg underveis?
- Var det noe som påvirket valget av utdanning?
- Hva var drømmejobben som barn?
- Har du hatt planer om å starte egen bedrift hele tiden?
- Når bestemte du deg for å starte egen bedrift?
- Tok det lang tid fra ide om oppstart til oppstart av egen bedrift?
- Er det noen i familien/nær omgangskrets som driver egen bedrift?
- Hvis ja, har de påvirket deg i forhold til oppstart av egen bedrift?
- Har du etablert egen bedrift under samme bransje du har erfaring fra tidligere?
- Har du vært med på oppstart av bedrift tidligere? Evt. hvilke erfaringer har du fra det?
- Er det noen andre spesielle hendelser som har påvirket deg til å starte egen bedrift?

Motivasjon:

- Hva motiverte deg til å starte egen bedrift?
- Har du fått noen støtte fra familien din og vennene i forbindelse ved oppstarten av din bedrift?
- Hva er de viktigste årsakene til at du valgte å bli selvstendig næringsdrivende?
- Hvis du har vært med på andre etableringer; hva motiverte deg til å starte denne kontra den andre?
Ulike tilnærminger?
- Hva ser du på som de viktigste fordelene ved å være selvstendig næringsdrivende?
- Hva ser du på som de vanskeligste faktorene ved å være selvstendig næringsdrivende?
- Hvordan er det å være selvstendig næringsdrivende kontra ansatt?
- Er det noe du savner i forhold til det å være ansatt?
- Jobber du 100 % i egen bedrift?

Barrierer:

- Hvilke barrierer har du møtt ved oppstartsprosessen?
- Hva var de største utfordringene ved oppstarten av din bedrift?
- Hvilke utfordringer oppstår ved driften av din bedrift?
- Føler du at det er lett å få innpass i de etablerte nettverk og fora for selvstendig næringsdrivende?
- Hvilke tiltak savner du i forhold til nettverk og fora?
- Føler du at du mangler kapital i forhold til driften av din bedrift? (human, finansiell, sosial kapital)
- Er barn og omsorgsansvar en barriere for deg?

Ambisjoner:

- Føler du at du har nådd dit du så for deg at du skulle nå, ved oppstart?
- Er dine forventninger i forhold til driften blitt innfridd? Sosialt, selvutvikling, økonomisk?
- Hvis ja, hva har endret seg?
- Hvis nei, hva har kommet i veien for dine forventninger?
- Har du planer om å utvide driften? Vekstfaktorer?
- Hvis ja; på hvilken måte har du tenkt å utvide driften?
- Føler du at det står noen hindringer på veien mot en utviding? (kapital, ressurser, kompetanse og lignende.)
- Hvis nei; er formålet med etableringen kun å sysselsette seg selv? (egen sjef, styre egen hverdag, kabalen til å gå opp etc)

Støtteordninger:

- Har du tatt noe kurs eller lignende i forbindelse med oppstart?
- Har du vært i kontakt med noen støtteinstanser på din vei mot etablering? (Kvinnovasjon, Innovasjon Norge, RU)
- Er du med i noen etablerte kvinnenettverk? (Kari-nett og lignende?)
- Hvordan føler du disse kursene/tilbudene har hjulpet deg på veien?
- Har du søkt om finansiell støtte fra banker eller investorer?
- Har du opplevd å bli forskjellsbehandlet av finansielle aktører?
- Tror du det er vanskeligere for kvinner å motta støtte fra overnevnte aktører?
- Har du opplevd forskjellsbehandling fra offentlige støtteordninger?
- Hva savnet du av støtteordninger som nyetablert?

Kvinner og gründerskap:

- Hvorfor tror du det er så få kvinner som satser på en karriere som selvstendig næringsdrivende?
- Hva mener du kan bidra til å øke den lave andelen? Konkrete tiltak?
- Tror du løsningen ligger i å nå ut til unge kvinner i tidlig alder for å rekruttere de tidlig til å starte opp eget selskap?
- Har du konkrete tips til kvinner som ønsker å starte egen bedrift?

Evaluerings av intervjuet:

- Hvordan synes du at intervjuet har vært?
- Føler du at vi har glemt å spørre om noe som du synes er vesentlig i forhold til din oppstart av bedrift?
- Er det noen bra/dårlige sider ved intervjuet du vil nevne?

