

MASTEROPPGAVE

Emnekode: BE307E

Navn: Therese Sandstrak Olsen

Mumprenør: Rollen av motivasjon, triggende hendelse, balanse mellom arbeid og familieliv og ambisjoner om fremtiden

Dato: 23.mai 2023

Totalt antall sider: 131

Abstract

There are far fewer female entrepreneurs than male entrepreneurs in Norway, but among women who start their own businesses, the majority are mothers. Little research has been done on mothers as a separate group of female entrepreneurs in Norway. This study therefore aims to study this group of entrepreneurs by examining the themes of motivation, triggering events, work-family balance, as well as ambitions for the future. Based on this, the following research question has been formulated:

"Why did mumpreneurs in Norway start their own business, and what ambitions do they have for the future?"

In order to address the research question, a qualitative study was carried out with interviews of 5 mumpreneurs in Norway. The theoretical framework consists of relevant literature on female entrepreneurship, mumpreneurs, motivation, triggering events, work-family balance and growth ambitions among female entrepreneurs.

The findings from the analysis show that the decision to start their own business has been influenced by internal motivational factors such as working with their passion, hobby and interest, and also to varying degrees by family-related factors. With motherhood came new priorities and interests, which again opened their eyes to the possibilities of starting their own business. For several of the mumpreneurs, the parental leave facilitated the development of business ideas and at the same time created a distance from life as an employee, making it easier for the women to quit their jobs. Most of the entrepreneurs still want to work with their own company in 5 and 10 years, and 3 out of 5 had a desire for growth. Two of the mumpreneurs had made a conscious choice that they did not want to run large companies and thus had no ambitions for growth.

All in all, it turns out that passion, flexibility, the opportunity to manage one's own time and be one's own boss, as well as consideration for family proved to be the most important reasons why the mumpreneurs in this study chose to start their own business. 3 out of 5 have ambitions to grow, and 4 out of 5 still want to work with their own company in 5 years and 10 years

Forord

Dette er en masteroppgave som er skrevet innen spesialiseringen Entreprenørskap og Innovasjonsledelse som en avsluttende del av studiet Master of Science in Business ved Handelshøgskolen, Nord Universitet. Formålet med oppgaven er å studere hvorfor mumprenører i Norge startet egen bedrift og hvilke ambisjoner de har for fremtiden. I dette vil jeg se på hvilken form for motivasjon som bidro til oppstart, hvilken rolle triggende hendelser og forventninger om balanse mellom arbeid og familieliv har spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift og hvorvidt opplevelsen av balanse mellom arbeid og familieliv i dag har sammenheng med ambisjoner om videre vekst.

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en krevende, men lærerik og givende prosess, og det er flere som fortjener en takk for at jeg har kommet i mål med dette arbeidet. Jeg vil først og fremst takke min veileder Espen John Isaksen for god veiledning og engasjement gjennom hele prosessen. Jeg ønsker også å takke alle informantene som fant tid til å la seg intervju i en hektisk hverdag med småbarns- og entreprenørsliv. Avslutningsvis vil jeg takke min samboer og våre barn som har vært tålmodige og støttende hele veien.

Nord Universitet Bodø, 23.mai 2023

Therese Sandstrak Olsen

Sammendrag

I Norge er det langt færre kvinnelige entreprenører enn mannlige, men blant kvinner som starter egen bedrift er flesteparten mødre. Mødre som egen gruppe av kvinnelige entreprenører er det forsket lite på i Norge. Denne studien tar derfor sikte på å studere denne gruppen av entreprenører ved å undersøke temaene motivasjon, triggende hendelser, balanse mellom arbeid og familieliv, samt ambisjoner om fremtiden. På bakgrunn av dette er følgende problemstilling utformet:

«Hvorfor startet mumprenører i Norge egen bedrift, og hvilke ambisjoner har de for fremtiden?»

For å svare på problemstillingen er det utført en kvalitativ studie med intervjuer av 5 mumprenører i Norge. Det teoretiske rammeverket består av relevant litteratur om områdene kvinnelig entreprenørskap, mumprenører, motivasjon, triggende hendelser, balanse mellom arbeid og familieliv og særtrekk ved vekstambisjoner blant kvinnelige entreprenører.

Funnene fra analysen viser at beslutningen om å starte egen bedrift har vært påvirket av indre motivasjonsfaktorer som å jobbe med sin lidenskap, hobby og interesse, samtidig som mumprenørene i studien i varierende grad også har vært påvirket av familierelaterte faktorer. Med morsrollen kom også nye prioriteringer og interesser, hvilket igjen åpnet øynene for mulighetene til å starte egen bedrift. Foreldrepermisjonen la for flere av mumprenørene til rette for utvikling av forretningsideer og skapte samtidig en avstand til livet som ansatt slik at terskelen for å si opp jobben ble mindre. De fleste entreprenørene ønsket fortsatt å jobbe med egen bedrift om 5 år og 10 år, og 3 av 5 hadde et ønske om vekst. To av mumprenørene hadde tatt et bevisst valg om at de ikke ønsket å drive store bedrifter.

Alt i alt viser det seg at lidenskap, fleksibilitet, mulighet til å styre sin egen tid og være sin egen sjef, samt hensyn til familie vist seg å være de viktigste årsakene til at mumprenørene i denne studien valgte å starte sin egen bedrift. 3 av 5 har ambisjoner om å vokse, og 4 av 5 ønsker fortsatt å jobbe med egen bedrift om 5 år og 10 år.

Innholdsfortegnelse

Abstract	i
Forord	ii
Sammendrag	iii
Innholdsfortegnelse	iv
Figuroversikt	viii
Tabelloversikt	viii
1 Innledning	1
1.1 Oppgavens tema	1
1.2 Fokus og aktualisering	1
1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål	2
1.3.1 Nøkkelbegreper	4
1.4 Avgrensning	4
1.5 Struktur	5
2 Teoretiske perspektiver	6
2.1 Entreprenørskap	6
2.2 Kvinnelig entreprenørskap	8
2.2.1 Barrierer for kvinnelig entreprenørskap	10
2.3 Mumprenør	14
2.4 Motivasjon	17
2.4.1 Mulighets- eller nødvendighetsdrevet entreprenørskap	19
2.5 Triggende hendelse	20
2.6 Work-family balance: balanse mellom arbeid og familieliv	24
2.7 Ambisjoner og vekst	30
2.8 Forskningsmodell	32
2.9 Oppsummering	34
3 Metode	36
3.1 Forskningsdesign	37
3.2 Valg av metode	38
3.3 Casestudiedesign	39
3.4 Utvalg av informanter	39
3.4.1 Utvalgsriterier	40
3.4.2 Rekruttering	41
3.4.3 Informantene	42
3.5 Datainnsamling	42
3.5.1 Dybdeintervju	43
3.5.2 Intervjuguide	43
3.5.3 Gjennomføring av intervju	44
3.5.4 Transkribering	45
3.6 Analyse av innsamlet data	45

3.6.1	Koding	46
3.6.2	Metodekritikk	46
3.7	Kvaliteten av studien	47
3.8	Etikk	49
4	Presentasjon av empirisk data	51
4.1	Innledning	51
4.1.1	Informant 1	51
4.1.2	Informant 2	51
4.1.3	Informant 3	51
4.1.4	Informant 4	52
4.1.5	Informant 5	52
4.2	Kjønn/ «Mumprenør»	52
4.2.1	Informant 1	52
4.2.2	Informant 2	53
4.2.3	Informant 3	54
4.2.4	Informant 4	54
4.2.5	Informant 5	55
4.2.6	Oppsummering kjønn/ «mumprenør»	57
4.3	Motivasjon	58
4.3.1	Informant 1	59
4.3.2	Informant 2	59
4.3.3	Informant 3	59
4.3.4	Informant 4	60
4.3.5	Informant 5	60
4.3.6	Oppsummering motivasjon	61
4.4	Triggende hendelser	62
4.4.1	Informant 1	62
4.4.2	Informant 2	63
4.4.3	Informant 3	63
4.4.4	Informant 4	64

4.4.5	Informant 5	64
4.4.6	Oppsummering triggende hendelser:	65
4.5	Balanse mellom arbeid og familieliv	65
4.5.1	Informant 1	66
4.5.2	Informant 2	66
4.5.3	Informant 3	67
4.5.4	Informant 4	69
4.5.5	Informant 5	69
4.5.6	Oppsummering balanse mellom arbeid og familieliv	71
4.6	Vekst, ambisjoner og fremtid	72
4.6.1	Informant 1	72
4.6.2	Informant 2	73
4.6.3	Informant 3	73
4.6.4	Informant 4	74
4.6.5	Informant 5	74
4.6.6	Oppsummering vekst, ambisjoner og fremtid	75
4.7	Oppsummering	76
5	Diskusjon/analyse.....	81
5.1	Kjønn og mumprenør	82
5.2	Motivasjon.....	84
5.2.2	Mulighet- eller nødvendighetsdrevet entreprenørskap – push/pull.....	86
5.3	Triggende hendelse	88
5.4	Balanse mellom arbeid og familieliv	92
5.5	Ambisjoner om fremtiden som mumprenør	98
5.6	Oppsummering	101
6	Konklusjon	103
6.1	Konklusjon	103
6.2	Implikasjoner.....	107
6.2.1	Teoretiske implikasjoner	108
6.2.2	Praktiske implikasjoner	109
6.3	Begrensninger ved studien og videre forskning	110
	Litteraturliste	112
	Vedlegg	117
	Intervjuguide	117
	Del 1 – Innledning	117
	Del 2 – Motivasjon	117

Del 3 – Kjønn/”Mumprenør”	117
Del 4 – Work-life-balance – balanse mellom arbeid og familieliv	117
Del 5 – Fremtiden.....	117
Del 6 – Avslutning	118
Informasjonsskriv SIKT (tidligere NSD).....	119
Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å <i>skrive</i> <i>masteroppgave i Innovasjon og entreprenørskap</i> . I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.....	
Formål	119
Hva innebærer det for deg å delta?.....	119

Figuroversikt

Figur 1 «The entrepreneurial event» Gjengitt av Isaksen (2006).....	Side 21
Figur 2 Forskningsmodell.....	Side 32
Figur 3 Sammenhengene mellom virkelighet, empiri og teori.....	Side 36
Figur 4 Revidert forskningsmodell.....	Side 101

Tabelloversikt

Tabell 1 Nøkkelbegreper.....	Side 4
Tabell 2 Definisjoner på entreprenørskap.....	Side 7
Tabell 3 Definisjoner på mum entrepreneurship eller «mumprenør».....	Side 14
Tabell 4 Utvalgskriterier for informanter.....	Side 40
Tabell 5 Presentasjon av informantene.....	Side 42
Tabell 6 Oversikt over intervjuene.....	Side 45
Tabell 7 Oppsummering av funn fra intervjuene.....	Side 79
Tabell 8 Eksempler på indre og ytre motivasjon.....	Side 86
Tabell 9 Motivasjonsfaktor for den enkelte mumprenør.....	Side 89
Tabell 10 Morsrollen eller foreldrepermisjon som triggende hendelse.....	Side 92
Tabell 11 Sentrale funn om balanse mellom arbeid og familieliv.....	Side 98
Tabell 12 Sammenheng mellom opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv og vekst-ambisjoner.....	Side 102
Tabell 13 Tips og råd fra mumprenørene.....	Side 111

1 Innledning

Dette kapittelet starter med en introduksjon av oppgavens tema og aktualitet. Jeg vil videre presentere og forklare problemstillingen og forskningsspørsmål knyttet til den og gir en oversikt over relevante nøkkelbegreper med definisjoner og forklaringer. Jeg vil også forklare hvilke avgrensninger jeg har gjort og gir til slutt i dette kapittelet en kort oversikt over oppgavens struktur.

1.1 Oppgavens tema

Det overordnede temaet for oppgaven er kvinnelig entreprenørskap med vinkling mot mumprenører, og herunder årsaker til at mumprenører i Norge har valgt å starte egen bedrift når de har små barn. Vinklingen er hvilken form for motivasjon som har bidratt til oppstart av bedriften og hvilken rolle 1) Triggende hendelser i form av å bli mor og/eller å være i foreldrepermisjon og 2) en forventning om bedre balanse mellom arbeid og familieliv, har spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift og til slutt om opplevelsen av balanse mellom arbeid og familieliv kan ha en sammenheng med ambisjoner om fremtiden, herunder vekst.

1.2 Fokus og aktualisering

Det er en økning i antall mødre som starter bedrift og blir mumprenører (Ekinsmyth, 2011; Markowska, 2022) og britiske myndigheter har anerkjent mødre som en gruppe som må oppmuntres til å starte egen bedrift (Ekinsmyth, 2011). Likevel er det færre kvinner enn menn som starter egen bedrift, og spesielt i Norge er andelen kvinnelige etablerere lav (GEM, 2022). Gitt mindretallet av kvinnelige entreprenører i Norge (GEM, 2022; Statistisk sentralbyrå) og det faktum at kvinneligeidde bedrifter vokser mindre enn menns bedrifter (Alsos, 2006; Cliff, 1998) vil det å studere mødre som en egen gruppe av kvinnelige entreprenører kunne gi oss kunnskap om hva som motiverer mødre til å starte egen bedrift, og hvilke utfordringer de støter på i forhold til balanse mellom arbeid og familieliv.

Det er ifølge Kreuger & Carsrud (1993, i Isaksen, 2006) en sammenheng mellom ønske om å bli entreprenør, tro på egen gjennomføringsevne i forhold til å starte egen bedrift, handlekraft og hvordan disse tre aspektene påvirker intensjonene om å starte egen bedrift. Både ønske og evne kan ifølge Kreuger & Carsrud (1993, i Isaksen, 2006) påvirkes eksternt. Ved å få bedre kunnskap om denne gruppen vil man lettere kunne vurdere hvilke tiltak som kan gjøres for å 1)

få flere mødre, og dermed også kvinner, til å velge en karriere innen entreprenørskap, og 2) stimulere og tilrettelegge for vekst i disse bedriftene.

Jeg har valgt å fokusere på motivasjon, triggende hendelser, balanse mellom arbeid og familieliv og ambisjoner om fremtiden til mumprenører i denne oppgaven. Jeg bidrar dermed til forskningen på flere områder for mumprenører i Norge. Dette er et område det er forsket lite på her til lands. Forskning som er gjort i andre land med en annen velferdsmodell finner i stor grad at mødre som starter egen bedrift er motivert av balanse mellom arbeid og familieliv (Breen & Leung, 2020; Kirkwood & Tootell, 2008; Richomme-Huet et al., 2013), men forskere i Sverige, som har en ganske lik velferdsmodell som Norge, stiller spørsmålsteget ved om det er balanse mellom arbeid og familieliv som er motivasjonen til svenske mumprenører. Forskning i Sverige har vist at kvinnelige entreprenører bruker like mye, eller mer, tid på jobb enn ansatte kvinner, hvilket gjør at det virker ulogisk at mødre velger entreprenørskap for å oppnå bedre balanse mellom arbeid og familieliv. Funn fra Sverige viser videre at morsrollen i seg selv kan være et springbrett til entreprenørskap gjennom at man som mor får en rekke egenskaper som også er nyttig i entreprenørslivet og at man på den måten får større tro på sine egne evner til å starte egen bedrift (Markowska, 2018). Markowska et al., (2022) finner derimot at det er tiden som frigis når mødre er i foreldrepermisjon, og ikke morsrollen i seg selv, som tilrettelegger for å utvikle forretningsideer og oppdage muligheter.

Det vil være veldig interessant å studere mumprenører i Norge og undersøke deres motivasjon, triggende hendelser og opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv. Dette kan være med på å legge et grunnlag for videre forskning på denne gruppen og kan gi et verdifullt kunnskapsgrunnlag som kan brukes til å vurdere hvilke tiltak som kan gjøres for å få flere mødre, og dermed også kvinner, til å starte egen bedrift.

1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Temaet for oppgaven har påvirket hvordan jeg har utformet problemstillingen. Jeg synes problemstillingen i aller høyeste grad er aktuell og svært interessant. Basert på problemstillingen håper jeg å kunne bidra med ny forskning og kunnskap til fagfeltet kvinnelig entreprenørskap. Jeg har formulert følgende problemstilling:

«Hvorfor startet mumprenører i Norge egen bedrift og hvilke ambisjoner har de for fremtiden?»

Formålet med problemstillingen er å finne svar på hvorfor mumprenører i Norge, hvor vi har en raus familierpolitikk og en godt utviklet velferdsmodell, ønsker å starte bedrift i en fase av livet hvor de også har små barn. Jeg vil prøve å besvare problemstillingen ved å se på temaene motivasjon, triggende hendelser, balanse mellom arbeid og familieliv, og vekstambisjoner blant kvinnelig entreprenører. Dette gjør jeg først ved hjelp av sekundærdata i kapittel 2. Dette er eksisterende litteratur jeg anser som aktuell for problemstillingen og forskningsspørsmålene. Videre vil jeg gå i gang med den empiriske delen av oppgaven som består av gjennomføring og transkribering av intervjuer, presentasjon av empiriske data (primærdata) og koblinger mellom innhentet data og eksisterende litteratur. For å bidra til å besvare problemstillingen har jeg i tillegg formulert fire forskningsspørsmål:

1. *«Hvilken form for motivasjon bidro til oppstart av bedriften for mumprenørene?»*
2. *«Hvilken rolle har triggende hendelser i form av foreldrepermisjon eller det å bli mor spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift?»*
3. *«Hvilken rolle har mumprenørenes forventninger om balanse mellom arbeid- og familieliv spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift?»*
4. *«Har mumprenørenes opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv i dag sammenheng med ambisjoner om fremtiden, herunder vekst?»*

Det første forskningsspørsmålet handler om motivasjon. Her vil jeg se på indre og ytre motivasjonsfaktorer, samt om mumprenørene er påvirket av mulighets-, nødvendighets-, eller familiedrevne motivasjonsfaktorer. Forskningsspørsmål nummer to handler om triggende hendelser i form av hvorvidt morsrollen eller foreldrepermisjonen har spilt en avgjørende rolle i beslutningen om å starte egen bedrift for mumprenørene. Det tredje forskningsspørsmålet handler om rollen forventninger om balanse mellom arbeid og familieliv har spilt i beslutningen om å starte egen bedrift. Det siste forskningsspørsmålet handler om ambisjoner om fremtiden og hvorvidt disse er påvirket av mumprenørenes opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv i dag.

1.3.1 Nøkkeltbegreper

For hjelpe leseren å forstå problemstillingen har jeg forklart de mest aktuelle begrepene i tabell 1:

Nøkkeltbegrep	Betydning
○ Entreprenørskap	○ Å starte bedrift (Gartner, 1988)
○ Entreprenør	○ En som har startet en bedrift
○ Kvinnelig entreprenørskap	○ En kvinne som har startet bedrift
○ Mumpreneur	○ Kvinnelig entreprenør som også er mor (Jean & Forbes, 2012)
○ Motivasjon	○ Indre og ytre faktorer som driver en person til å handle (Ryan & Deci 2000)
○ Triggende hendelse	○ En hendelse som får mennesker (entreprenøren) fra intensjonen om å gjøre noe (tanke og ønske om å starte bedrift), og over til handling (entreprenøriell handling: faktisk starte bedrift). ○ (Isaksen, 2006)
○ Balanse mellom arbeid og familieliv	○ I hvilken grad man opplever at man er like involvert i og like tilfredsstillt med sin arbeidsrolle og familierolle ○ Greenhaus et al., (2003, s. 513)

Tabell 1: Nøkkeltbegreper

Tabell 1 med nøkkeltbegreper viser en forklaring på hva jeg mener med en rekke begreper som er hyppig brukt i denne oppgaven

1.4 Avgrensning

En masteroppgave har begrensninger både i forhold til tid, ressurser og størrelse, og avgrensninger i forhold til forskingsområde er derfor nødvendig. For å avgrense oppgaven i forhold til kvinnelig entreprenørskap, har jeg valgt å fokusere på *mumpreneur*, altså entreprenører som er mødre. Jeg har intervjuet 5 mumpreneur, et relativt lite antall, men hensiktsmessig i forhold til å gå et godt datagrunnlag å jobbe med, og tid til å jobbe med det. Videre har jeg valgt å kun intervju informanter som har startet sin bedrift i Norge. Vekstambisjoner er et stort tema, så i forhold til vekst har jeg valgt å fokusere på hvordan opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv kan ha påvirket vekstambisjoner og tanker om fremtiden som mumpreneur. Andre årsaker til å ønske eller ikke ønske vekst er følgelig ikke vurdert i denne oppgaven.

1.5 Struktur

Kapittel 1 har bestått av en introduksjon til oppgaven.

I kapittel 2 presenterer jeg det teoretiske perspektivet og gjør rede for litteratur jeg anser som betydningsfull for oppgaven. Her vil jeg veldig kort definere begrepet *Entreprenørskap*, gjøre rede for kjennetegn ved kvinnelig entreprenørskap, presentere relevant motivasjonsteori, forklare hva som menes med en *triggende hendelse* og hvordan det kan få mumprenørene fra intensjon til handling. Videre vil jeg forklare hva balanse mellom arbeid og familieliv er og beskrive noen særtrekk ved vekstambisjoner blant kvinnelige entreprenører.

I Kapittel 3 går jeg grundig igjennom metodevalget mitt og forskningsdesign og begrunner valgene jeg har tatt. Jeg vil også her forklare hvordan jeg har gjort analysearbeidet og gjøre en vurdering av metoden som er brukt

I kapittel 4 presenterer jeg datamaterialet jeg har samlet inn gjennom fem dybdeintervjuer. Oppsettet i dette kapittelet følger oppsettet på litteraturen i kapittel 2.

I kapittel 5 analyserer jeg dataene jeg har samlet inn ved å diskutere sentrale funn i kapittel 4 opp mot litteraturen i kapittel 2. Problemstillingen og forskningsspørsmålene legger grunnlaget for hvordan både kapittel 2, 4 og 5 er bygget opp. Dette gjør analysearbeidet enklere og mer systematisk, og gjør det også oppgaven mer oversiktlig for leseren.

I kapittel 6, oppgavens siste kapittel, ser jeg på hovedresultatene fra analysekapittelet og besvarer forskningsspørsmålene og problemstillingen. Jeg vil komme med praktiske og teoretiske implikasjoner og diskutere begrensninger ved oppgaven før jeg til slutt presenterer forslag til videre forskning.

2 Teoretiske perspektiver

I dette kapitlet vil jeg presentere litteratur jeg anser som betydningsfull for min oppgave, hvilket inkluderer en kort orientering om entreprenørskap generelt, noen av særegenhetene ved kvinnelig entreprenørskap, motivasjon, triggende hendelse, balanse mellom arbeid og familieliv og ambisjoner om vekst

Jeg tar først for meg en kort orientering om entreprenørskap generelt før jeg går videre med å belyse noen av særegenhetene ved kvinnelig entreprenørskap. Da det overordnede temaet for oppgaven er mødre som starter egen bedrift i en småbarnsfase vil jeg fokusere og legge hovedvekten på litteratur rundt «mum entrepreneurship», motivasjon, triggende hendelse og balanse mellom arbeid og familieliv. Når det kommer til motivasjon vil jeg presentere motivasjonsteori samt litteratur om mulighets- og nødvendighetsdrevet entreprenørskap. Jeg skal videre se på om morsrollen i seg selv eller det å være i foreldrepermisjon har vært en triggende hendelse for beslutningen om å starte egen bedrift. Balanse mellom arbeid og familieliv presenteres ofte som en av hovedårsakene til at mødre starter egen bedrift (Breen & Leung, 2020; Brush 1992; Kirkwood & Tootell, 2008). Jeg vil derfor undersøke om forventning om balanse mellom arbeid og familieliv spilte en rolle i beslutningen om å starte egen bedrift, og videre om opplevelsen mumprenørene har i dag om balanse mellom arbeid og familieliv påvirker deres ambisjoner om vekst og ønske om å drive egen bedrift også i fremtiden.

2.1 Entreprenørskap

Jeg vil i dette kapitlet gi en kort introduksjon til hva entreprenørskap handler om og presentere noen anerkjente definisjoner på entreprenørskap. Jeg vil også klargjøre hva jeg legger i begrepet «entreprenør» videre i oppgaven.

Entreprenørskap handler om hva entreprenører gjør (Westhead & Wright, 2013). Det finnes en rekke definisjoner på entreprenørskap, og mange meninger om hva entreprenørskap handler om. Jeg vil starte med å presentere noen definisjoner på entreprenørskap i tabell 2 under:

Hvem	Definisjon	Kilde
William B. Gartner	<i>“Entrepreneurship is the creation of organizations”</i>	Gartner (1988)
Scott Shane & S. Venkataraman	<i>“Entrepreneurship is concerned with the discovery and exploitation of profitable opportunities”</i>	Shane & Venkataraman (2000)

Tabell 2 Definisjoner på entreprenørskap

I tabell 2 har jeg presentert to definisjoner på entreprenørskap, men historisk sett finnes det ifølge Bird & Brush (2002) en rekke definisjoner på hva entreprenørskap handler om; for eksempel innovasjon (Baumol, 1993 i Bird & Brush, 2002) risikobæring (Knight, 1921 i Bird & Brush, 2002), gjennomføring av nye kombinasjoner (Schumpeter, 1934 i Bird & Brush, 2002), initiativtaking (Shapiro & Sokol, 1982 i Bird & Brush, 2002) og opportuniste (Kirzner, 1985 i Bird & Brush, 2002). Ifølge Shane (2003) får forskning på entreprenørskap mye oppmerksomhet, men entreprenørskap som akademisk felt har likevel ikke et sammenhengende begrepsapparat for å forklare det. Også ifølge Westhead & Wright (2013) finnes det fremdeles ikke én omforent definisjon av entreprenører og entreprenørskap. I stedet for at fenomenet entreprenørskap har et klart definert konseptuelt rammeverk, har entreprenørskap blitt en bred merkelapp som en samling av forskning er plassert under (Shane & Venkataraman, 2000).

Davidsson (2005) sier at ingen egentlig kan hevde å ha «det ene og riktige» svaret på hva fenomenet entreprenørskap virkelig er, men sier at man kan summere opp de mange ulike definisjonene og meningene i to tydelige hovedpunkt:

- 1) Det første punktet handler om at noen mennesker, i stedet for å være ansatt og jobbe for andre, tar steget ut og starter egen bedrift med både risikoen det medfølger og muligheten for belønning. Det fører også ofte med seg en mer flytende grense mellom arbeidsliv og fritid.
- 2) Det andre punktet handler om at utvikling og fornyelse av et hvert samfunn, økonomi eller bedrift krever aktører på mikronivå som har initiativ og utholdenhet til å gjøre en endring.

Som vi ser er det ikke enkelt å komme med en klar definisjon på hva entreprenørskap er, og jeg vil ikke gjøre en videre drøfting av fenomenet entreprenørskap eller diskutere de ulike definisjonene i denne oppgaven. Jeg vil i det videre, for enkelhetens skyld, forholde meg til Davidssons (2005) beskrivelse av entreprenøren som «et menneske som i stedet for å være ansatt tar steget ut og starter egen bedrift». Denne beskrivelsen rommer også Gartner (1988) sin definisjon som sier at «entreprenørskap er å skape organisasjoner».

Studier på entreprenørskap ble tidligere ansett som kjønnsnøytrale, men baserte seg likevel på mannlige entreprenører sine erfaringer (von Friedrichs & Rennemo, 2013). Når man så begynte å studere kvinnelig entreprenørskap ble det til at man forutsatte at mannens entreprenørskap var normen (von Friedrichs & Rennemo, 2013), men studier har vist at kvinnelige og mannlige entreprenører er forskjellige både i form av personlige og forretningsmessige egenskaper (Hauge & Havnes, 2005). Det er derfor relevant å se på kjennetegn ved kvinnelig entreprenørskap før jeg går videre til kvinner som er mødre og entreprenører.

2.2 Kvinnelig entreprenørskap

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for statistikk over kvinnelig entreprenørskap, spesielt i Norge, samt drøfte noen av årsakene som i litteraturen blir brukt som forklaring på at kvinner sjeldnere enn menn starter egen bedrift.

Rammen for oppgaven min er kvinnelig entreprenørskap med særlig fokus på «mor entreprenørskap» eller «mumpreneurship». Jeg har valgt å bruke begrepet «mumprenør» og vil presentere flere definisjoner på begrepet i kapittel 2.3. Det er, både i Norge og verden generelt, færre kvinner enn menn som starter og driver egen bedrift (GEM, 2022) og det er derfor relevant å gjøre rede for noen særtrekk ved kvinnelig entreprenørskap

Ifølge en rapport fra Global Entrepreneurship Monitor (GEM) fra 2022 var andelen kvinner i total tidligfase entreprenørskap (TEA) i Norge kun 1,7% i 2021. Til sammenligning var andelen menn på 4,4 % (GEM, 2022). Dette er en nedgang på 2,3 prosentpoeng fra 2014 hvor det ifølge Alsos et al. (2014) var 4,0% av kvinner som var involvert i TEA. TEA er en forkortelse for Tidligfase Entreprenøriell Aktivitet og er en måling av andel kvinner og menn mellom 18 og

64 år i befolkningen som er involvert i etableringsforsøk og/eller nye bedrifter (Alsos et al., 2014). Disse tallene sier altså noe om hvor mange kvinner i Norge som er i ferd med å starte eller nettopp har startet egen bedrift.

Videre viser statistikk fra SSB at i 2021 var andelen kvinnelige etablerere av personlig eide foretak i Norge 38,4%. Andelen kvinnelige etablerere av aksjeselskap var 21,1% (Statistisk Sentralbyrå, 2022). Legger man sammen aksjeselskap og personlig eide foretak får vi en kvinneandel på 30,2%. I 2006 hadde kvinnelige etablerere i Norge ligget stabilt på 25% i 10-15 år ifølge Alsos og Ljunggren (2006), hvilket betyr at vi de siste 15-20 årene har hatt en økning av kvinnelige etablerere på ca 5 prosentpoeng. Det er likevel langt flere menn enn kvinner i Norge som starter egen bedrift, noe kan det være flere årsaker til. Forskning viser, dessverre, at kvinner har dårligere oppfatning av mestringsevne enn menn og at de derfor er mindre villige til å starte egen bedrift (Jones & Tollous, 2002; Markowska, 2018). Følelse av entreprenøriell mestringsevne er avgjørende for entreprenøriell handling, og handler om et individs tro på deres egen evne til å lykkes med å utføre entreprenørroller og -oppgaver (Chen et al., 1998; De Noble et al., 1999; McGee et al., 2009; Zhao et al., 2005 i Markowska, 2018).

Ifølge Markowska (2018) har kvinner spesielt liten tro på egen mestringsevne i forhold til entreprenørskap fordi de har en tendens til å fokusere på all kunnskapen de mangler. Jones & Tollous (2002) viser også at kvinner ikke har samme tro på seg selv som menn: De forsket på kunnskap om entreprenørielle evner og fant at kvinner rapporterte en høyere opplevd mangel på kompetanse og større behov for opplæring enn menn. Det ironiske er at de som evaluerte kvinnene og mennene i denne studien vurderte ferdighetskompetansen til kvinnene til å være høyere enn mennenes ferdighetskompetanser. Dette støttes av GEM som i tidligere nevnte rapport fra 2022 rapporterer at rundt 35% av kvinner i Norge oppfatter at de har de ferdighetene som trengs for å starte en bedrift. Til sammenligning oppfattet omtrent 50% av norske menn i samme rapport at de hadde de samme oppstartsferdighetene.

Siden kvinner har lavere følelse av mestringsevne knyttet til entreprenørskap vil de også ha lavere intensjoner om å starte egen bedrift (lavere entreprenørielle intensjoner) (Markowska, 2018). Dette kan forklares ved hjelp av Kreuger & Carsrud (1993, i Isaksen, 2006) sin modell «the entrepreneurial event» som viser at før en entreprenøriell handling kan finne sted må

intensjonene være der, og for at intensjonene skal være der må individet ha et ønske om å bli entreprenør (perceived desirability), ha tro på at hun kan gjennomføre å bli entreprenør, (perceived desirability) og hun må være tilbøyelig til å handle (propensity to act). Til slutt vil en triggende, eller utløsende, hendelse få personen (entreprenøren) fra intensjon til handling. Denne modellen vil jeg komme tilbake til senere i oppgaven kapittel 2.5 om triggende hendelser.

Som nevnt i kapittel 2.1 har studier på entreprenørskap tidligere ikke skilt mellom kjønn, men når fagmiljøene begynte å studere kvinnelig entreprenørskap som et eget felt var det mannens entreprenørskap som ble sett på som normen (von Friedrich & Rennemo, 2013). Alsos (2006) mener at fremstillingen av kvinnelige entreprenører er problematisk fordi konsekvensene er at det oppstår barrierer for kvinnelige entreprenører. En slik barriere kan for eksempel være at kvinnelige etablerere ble beskrevet av saksbehandlere i virkemiddelapparatet som mindre risikoorientert, oftere rettet mot lokalt marked, mindre opptatt av vekst, mer realistiske i planlegging av bedriften, mer forsiktige og mindre risikoorientert (Alsos & Ljunggren, 2006). Selv om disse karakteristikene i utgangspunktet ikke er utelukkende negative, er de en motsetning til den generelle oppfatningen av hva en god entreprenør er; risikovillig, uavhengig, målrettet, hardtarbeidende, vekstorientert (Alsos, 2006) og at dette muligens kan påvirke både vurderinger som gjøres i saksbehandling knyttet til finansiering, men også samfunnets oppfattelse av hva en entreprenør er og hva en kvinne er. Når det ikke er overensstemmelse mellom disse oppfatningene, vil det kunne skape barrierer for kvinner når det kommer til å velge entreprenørskap som karrierevei. I det videre vil jeg gjøre rede for noen flere barrierer for kvinnelig entreprenørskap.

2.2.1 Barrierer for kvinnelig entreprenørskap

Alsos (2006) har delt inn barrierer for kvinners entreprenørskap i seks hovedtemaer: Erfaringer og kunnskap, Nettverk, Tilgang på kapital, Omsorgsansvar og likestilling på hjemmebane, Entreprenørskap som kjønnet fenomen og Strukturelle barrierer.

Erfaringer og kunnskap

Kvinner har mindre tro på egne evner når det kommer til å ha kunnskapen som trengs for å starte egen bedrift, men studier som er gjort hvor kvinner og menn er sammenlignet i forhold til kompetanse og personlige egenskaper finner ingen særlige forskjeller (Alsos, 2006). Man kan altså diskutere hvorvidt det finnes virkelige forskjeller i kompetanse eller om forskjellen ligger i troen på egen kompetanse. Det vi derimot vet er at en relativt stor andel av bedriftene som startes, startes av personer som tidligere har erfaring fra å starte egen bedrift – muligens fordi det er færre barrierer å bryte dersom man allerede har erfaring fra å starte egen bedrift (Alsos og Kolvareid, 1998 i Alsos, 2006).

Nettverk

Kvinner og menn har ifølge Alsos (2006) ulikt sammensatte nettverk og omgås i ulike sosiale settinger. Menn har i større grad andre menn i sine nettverk, mens kvinner har mer blandede nettverk (Aldrich 1989, i Brush et al., 2009; Alsos, 2006)). Ifølge Foss og Bye (2002) integrerer kvinner i større grad enn menn personer fra sitt private nettverk inn i bedriftens nettverk og sier også at kvinner i sine nettverk har en større andel slekts- og vennsrelasjoner. Alsos (2006) poengterer videre at enkelte næringsmiljøer og bransjer har sterke og delvis lukkede nettverk bestående av mektige personer, fortrinnsvis menn. I bransjer med slike nettverk kan man tenke seg at det kan være utfordrende for personer uten tilgang til disse nettverkene å etablere seg.

Tilgang på kapital

Alsos et al., (2006) undersøkte i en studie sammenhengen mellom kjønn, holdninger og atferd i forhold til tilgang til kapital, forhold til finansiering og tidlig vekst i bedriftene. Resultatene viste at dersom de tok hensyn til investert kapital var det ingen forskjell mellom menn og kvinner når det kom til vekst i løpet av de 19 første månedene etter oppstarten av bedriften. Dersom kvinnene i denne studien hadde samme tilgang til finansiell kapital, og hadde investert det samme i bedriftene sine, vokste bedriftene like mye som mennene sine. Om de ikke korrigerer for investert kapital, hadde kvinnenes bedrifter, hvor det var investert mindre, lavere vekst enn menns bedrifter. Alsos (2002) sier derfor at det kan tyde på at et finansieringsgap reduserer veksten i kvinners bedrifter.

En annen teori er at kvinner har lavere vekstambisjoner og dermed investerer mindre selv og

skaffer mindre ekstern kapital enn menn. Isaksen & Kolvereid (2005, i Alsos 2006) fant i en norsk studie at kvinner hadde lavere ambisjoner om vekst enn menn og dermed skaffet mindre finansiell kapital. Uansett om det er lavere ambisjoner om vekst som fører til at kvinner investerer mindre i bedriftene sine enn menn, eller om det er dårligere tilgang på kapital som fører til dårligere vekstambisjoner, vil resultatet være et utnyttet potensial i kvinneligeide bedrifter.

Cliff (1998) fant i en studie fra Canada at kvinner ikke er mindre opptatt av vekst enn menn, men at de selv setter en lavere maksgrense i forhold til hvor stor de ønsker at bedriften skal bli. Denne maksgrensen settes slik at entreprenøren kan holde bedriften på en størrelse hvor hun kan beholde kontrollen over bedriften og får til å balansere innsats og tidsbruk med hensyn til både arbeidsliv og personlig liv. Denne studien kommer jeg tilbake til i kapittel 2.7.

Omsorgsansvar og likestilling på hjemmebane

Alsos og Ljunggren (2006) viser til at beslutninger omkring å starte bedrift, samt beslutningen om hvorvidt en bedrift skal vokse, tas i husholdningen og ikke av entreprenøren alene. Dette er ikke unikt for kvinneligeide bedrifter, men gjelder i små bedrifter eid av både kvinner og menn. Men ifølge Alsos (2006) er det fremdeles store forskjeller mellom menn og kvinner når det kommer til hus- og omsorgsarbeid, hvor kvinner tar en større del av arbeidet enn menn. Dersom det da er husholdningen som tar beslutning om både oppstart av bedrift og er med i strategiske beslutninger, som vekst, vil det kunne være en logisk forklaring både på at kvinner sjeldnere starter bedrifter, men også at kvinneligeide bedrifter vokser mindre. Også dette kommer jeg tilbake til i kapittel 2.7.

Entreprenørskap som kjønnet fenomen

Å i større grad gjøre entreprenørskap til en foretrukket karrierevei for kvinner er ifølge Alsos (2006) en av utfordringene vi står ovenfor når det gjelder å øke entreprenørskapsaktiviteten blant norske kvinner. Videre sier Alsos at kjønn spiller en viktig rolle både for hvordan vi ser på kvinnelige og mannlige entreprenører, og for hvordan vi forstår fenomenet entreprenørskap. Dette forklarer hun med at hvordan vi betrakter det som pågår i samfunnet blir påvirket av vår forståelse av kjønn og hvordan vi fortolker kvinne og mann som begrep. Dersom vi som samfunn forbinder ordet entreprenør med uavhengig, målrettet, risikovillig og hardt-arbeidende og forbinder kvinner med ord som mor, følsom, omsorgsfull og ansvarsbevisst, henger ifølge Ahl (2002) ikke begrepet «kvinne» og «entreprenør» sammen i oppfattelsen vår. Dette blir

beskrevet som en sosial konstruksjon som er vanskelig å endre, og at det igjen skaper en sosial barriere for kvinner når det kommer til å velge entreprenørskap som karrierevei.. I tillegg til å velge bort et tradisjonelt yrkesvalg som ansatt (og kanskje enda mer tradisjonelt, offentlig ansatt), skal altså disse kvinnene være «utradisjonelle kvinner» (Ljunggren, 2003 i Alsos, 2006). Dette gjør det å velge entreprenørskap som karrierevei til et sosialt lengre steg for kvinner enn for menn (Alsos, 2006). På toppen av det hele vil ifølge Hauge og Havnes (2005) en kvinne i møte med en saksbehandler i banken, eller en annen investor, måtte dokumentere og overbevise ekstra godt at hun kan lykkes like godt som en mann, dersom saksbehandleren stort sett «forventer» at entreprenører er menn.

Strukturelle barrierer

Utdanning og arbeidserfaring legger videre føringer for hvilke bransjer kvinnelige entreprenører velger å starte bedrifter i (Alsos, 2006). I Norge er det i privat og offentlig tjenesteyting en overvekt av kvinner både når det kommer til utdanning og i arbeidslivet. Videre sier Alsos at bedrifter innen privat tjenesteyting og detaljhandel, hvor kvinner oftest starter bedrifter, er bransjer som Innovasjon Norge i liten grad prioriterer. Det hele kulminerer i at kvinners etablering, eller intensjon om etablering, av tjenestebedrifter støter på barrierer både knyttet til bransje og også knyttet til kjønn.

Menneskelige relasjoner er svært betydningsfulle for de valgene vi tar (Alsos & Ljunggren, 2006). Når man skal studere kvinnelig entreprenørskap ser det ut til å være viktig å skille mellom kvinnelige entreprenører som er mødre og kvinnelige entreprenører generelt, og ikke behandle disse som en homogen gruppe (Markowska, 2018). Ekinsmyth (2011) beskriver mumprenører som en subkultur av kvinnelig entreprenørskap og forskning begynner ifølge Markowska (2018) å se på identiteten rundt morsrollen som en ressurs mer enn en hindring i forhold til entreprenørskap. Videre sier Markowska (2018) at mumprenører og andre kvinnelige entreprenører sannsynligvis er drevet av forskjellige faktorer, har ulik motivasjon og forskjellige behov. Jeg vil derfor i neste kapittel gå dypere inn i litteraturen om «mumprenører» og se hva som kjennetegner denne «gruppen» av entreprenører.

2.3 Mumprenør

I dette kapittelet skal jeg forklare hva en «mumprenør» er, og presentere ulike definisjoner av det engelske begrepet «mumpreneur» (tabell 3). Jeg vil også gjøre rede for hvilken definisjon jeg har valgt å bruke i denne oppgaven.

Kilde	Definisjon
Nel et al., 2010	«Mødre involvert i entreprenørielle aktiviteter med et underliggende ønske om å skape et bedre miljø for både familie og samfunn»
Jean & Forbes, 2012	«Kvinnelige entreprenører som også er mødre»
Joonas, 2018	«En mor som er entreprenør og som på grunn av morsrollen, oppdager muligheter i markedet som er relatert til barn eller morsrollen i seg selv»
Richomme-Huet et al., 2013 s.256	«(...) mumpreneurship er etableringen av en ny bedrift av en kvinne som identifiserer seg som både en mor og en entreprenør, er motivert først og fremst av å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv, og utnytter en mulighet knyttet til den spesielle opplevelsen av å få barn»

Tabell 3 Definisjoner på mum entrepreneurship eller «mumprenør»

Tabell 3 viser ulike definisjoner på hva en «mumprenør» er. Forenklet kan man si at «mumprenører» er kvinnelige entreprenører som også er mødre. Parlapiano & Cobe (2002 i Breen & Leung, 2020) har blitt kreditert for å ha kommet opp med begrepet i deres bok «Momprenuers: A Mother's Practical Step-By-Step Guide To Work-At-Home Success» som først ble utgitt i 1996. Ekinsmyth (2011) beskriver mumprenører som en subkultur av kvinnelig entreprenørskap.

Det er flere definisjoner av begrepet, men selve fenomenet virker ifølge Breen & Leung (2020) å kjennetegnes av tre elementer:

1. Et behov for å balansere familieliv med arbeid og karriere
2. Et ønske om å unngå å være bundet til en organisasjon som ikke tar hensyn til den enkeltes familiesituasjon
3. Et ønske om å kombinere elementene familieliv og karriere med givende og utfordrende arbeidserfaringer.

Noen legger en ekstra dimensjon til definisjonen, hvilket er at forretningsideen er direkte knyttet til morsrollen. For eksempel har Richomme-Huet et.al, (2013 s.256) denne definisjonen:

« (...) mumpreneurship is the creation of a new business venture by a woman who identifies as both a mother and a business woman, is motivated primarily by achieving work-life balance, and picks an opportunity linked to the particular experience of having children»

Denne definisjonen forutsetter at «mumprenøren» tar en mulighet som følger direkte av opplevelsen av å bli mor. Det kan for eksempel være at man får nye interesser knyttet til barn eller morsrollen og slik oppdager et hull i markedet og en mulig forretningsidé. Kanskje er det noe moren selv savnet og skulle ønske hun hadde mulighet til å gi barnet sitt eller gjøre sammen med eller for, sine egne barn. Hvis hun da velger å bruke den nye interessen til å tette hullet i markedet samtidig som hun får ha sin egen bedrift og legge dagene opp slik hun selv ønsker, er hun ifølge Richomme-Huet et al., (2013) en «mumprenør». Også Joonas (2018) definerer «mumprenør» som en gruppe kvinnelige entreprenører som, *på grunn av morsrollen*, oppdager muligheter i markedet som er relatert til barn eller morsrollen i seg selv. Videre sier Foley et al., (2018) at uavhengigheten entreprenørskap som karriere gir er en nødvendighet for at mumprenører skal lykkes med å balansere kravene fra de ulike rollene.

Jeg har valgt å fokusere både på mødre som har sett en forretningsmulighet som er direkte knyttet til det å ha fått barn og mødre som har startet bedriften sin i en fase i livet med små barn, men hvor bedriften i seg selv ikke har noe med barn å gjøre. Når jeg videre i oppgaven bruker begrepet «mumprenør» mener jeg derfor at det er «en kvinne som er både mor og entreprenør».

En ting som er viktig å belyse i forhold til begrepet mumprenør er at det ofte kommer med en negativ assosiasjon og at begrepet oppfattes som nedlatende (Howell, 2019) mange kvinner med barn og egen virksomhet ønsker heller ikke å bli kalt «mumprenør» noe mer enn de mener fedre med barn og egen virksomhet skal bli kalt «dadjrenør», hvilket er forståelig. Richomme-Huet & Vial (2014) sier at selv om noen oppfatter «mumprenør» som et nedlatende ord, er det også flere som mener at selve begrepet gjør entreprenørskap mer tilgjengelig for kvinner. Når en mor ser at andre mødre lykkes, kan terskelen for selv å starte egen bedrift bli litt mindre. Jeg har valgt å benytte begrepet i oppgaven min fordi jeg mener det er et beskrivende begrep for

det å være både mor og eie egen bedrift – òg fordi begrepet i utstrakt grad er benyttet i forskning på denne siden av kvinnelig entreprenørskap.

Å være mor og bedriftseier fører muligens med seg enda flere barrierer enn det å «bare» være kvinnelig entreprenør uten familieansvar. Ifølge Kirkwood & Tootell (2008) og Alsos (2006) har vi fremdeles mer tradisjonelle kjønnsroller i hjemmene enn vi kanskje tror og mor er fremdeles, i samfunnet generelt, den primære omsorgspersonen. Ifølge Shelton (2006) er en av fordelene med å være en entreprenør som prøver å balansere arbeid og familieliv at man kan bestemme når og hvor man skal jobbe. Noe som kan være både positivt og negativt. Hvis en mumprenør jobber hjemmefra kan hun føle at hun må gjøre husarbeid samtidig. Også ifølge Richomme-Huet & Vial (2014) gjør kvinner en større andel av husarbeid enn menn, og sier at det i hjem med to arbeidende foreldre kan oppstå utfordringer fordi mor, som starter bedrift, gjør det i tillegg til de oppgavene hun ellers har.

Siden kvinner, som nevnt i kapittel 2.2 har lavere tro på egen mestringsevne, og lavere tro på at de har de egenskapene som skal til for å starte en bedrift, vil også færre kvinner starte bedrifter. Ifølge GEM (2022) hadde 4,2% av kvinner i Norge intensjoner om å starte egen bedrift mot 5,5% av menn. For å øke den entreprenørielle intensjon til kvinner er det viktig at kvinner føler økt mestringsevne. Markowska (2018) har forsket på om det å bli mor kan brukes som «et springbrett» inn i entreprenørskap. Funnene hennes viser at det å bli mor, faktisk, kan brukes som et springbrett til entreprenøriell handling gjennom at det å bli mor styrker egen selvtillit generelt, og følelse av mestringsevne spesielt. Morsrollen som springbrett til entreprenørskap vil jeg komme nærmere inn på senere i oppgaven i kapittel 2.5 om triggende hendelser.

I tillegg til å få styrket selvtillit og følelse av mestringsevne, sier Markowska at å bli mor også fører til økt interesse i entreprenøriell handling. Videre hevder Markowska (2018) at morsrollen og det å ta vare på og oppdra barn gir kvinner omfattende og relevant erfaring som på mange måter kan sammenlignes med erfaring fra entreprenørskap, og at morsrollen på den måten bidrar til å gi kvinner den nødvendige oppmuntringen angående egne evner som trengs for å tørre å satse på egen bedrift. Konteksten til morsrollen og konteksten til å starte egen bedrift er selvsagt ulik, men Markowska påpeker at naturen til mange av oppgavene er like. Følgelig vil

mestringserfaring i den ene rollen kunne videreføres til høyere følelse av mestringsevne i den andre (Bandura,1992).

Jeg har frem til nå i oppgaven presentert det som er rammen for oppgaven min; entreprenørskap, noen generelle kjennetegn ved kvinnelige entreprenørskap og mumprenører som en subkultur innen kvinnelig entreprenørskap. Motivasjon er viktig for å forklare hvorfor vi tar de karrierevalgene vi tar og jeg vil derfor i neste kapittel presentere relevant motivasjonsteori og se på hva som ofte motiverer mumprenører til å starte egen bedrift.

2.4 Motivasjon

I dette kapitlet vil jeg starte med å kort beskrive motivasjonsteori generelt med fokus på indre og ytre motivasjon, før jeg gjør rede for hva som ofte motiverer mumprenører. Jeg vil forklare forskjellen på nødvendighetsdrevet og mulighetsdrevet entreprenørskap, og presentere «familiedrevet entreprenørskap» som en tredje motivasjonsfaktor.

Ifølge Ryan & Deci (2000) handler motivasjon om indre og ytre faktorer som driver en person til å handle, opprettholde innsats underveis og oppnå mål. Videre definerer de indre motivasjon som å gjøre en aktivitet for tilfredsstillelsen som følger med aktiviteten i seg selv, fremfor motivasjonen av konsekvensen. Når en person kjenner på indre motivasjon handler den på bakgrunn av moroa eller utfordringen handlingen i seg selv medfører, fremfor å handle på bakgrunn av ytre press eller belønninger. Videre sier Ryan & Deci (2020) at selv om indre motivasjon definitivt er en viktig type motivasjon, handler mennesker oftere som et resultat av ytre motivasjon. Ytre motivasjon defineres av dem som å gjøre en aktivitet med den hensikt å oppnå et separat resultat; de motiveres av konsekvensen aktiviteten fører med seg. De understreker at mennesker kan handle med bakgrunn i ytre motivasjon med ulik grad av autonomi: et eksempel de bruker er om studenter som leser og får gode karakterer fordi foreldrene ikke skal bli sinte, og om studenter som leser og får gode karakterer fordi det vil gagne dem karrieremessig. Begge studentene er motivert av ytre faktorer, men autonomien i motivasjonen er ulik.

Når det gjelder motivasjon til å starte egen bedrift i en småbarnsfase kan følelsen det gir å skape

noe selv karakteriseres som en indre motivasjon. Foley et al., (2018) sier at det er en grunnleggende forskjell mellom *å ønske* uavhengighet for å oppnå en mer autonom livsstil, og *å trenge* uavhengighet for å ivareta familieforpliktelser. Det å starte for å oppnå et bestemt mål, som for eksempel bedre balanse mellom arbeid og familieliv vil være drevet av en ytre motivasjon, men her kan graden av autonomi variere. Er motivasjonen at du selv ønsker å jobbe og best kunne kombinere arbeid og familieliv gjennom å drive egen bedrift, vil du føle en stor grad av autonomi. Dersom motivasjonen er at partneren jobber så mye at den eneste måten å få hverdagen til å gå rundt på er at mor driver egen bedrift samtidig som hun tar vare på hus og hjem, og synes det er et slit, vil kvinnen føle på liten grad av autonomi.

Ifølge Kirkwood & Tootell (2008) blir hensyn til familien og fleksibilitet mellom jobbrolle og mammarolle ofte trukket frem som motivasjon til at kvinner velger å starte egen bedrift. Videre sier de at i studier hvor mannlig og kvinnelig entreprenørskap sammenlignes, finner de at kvinner oftere enn menn er påvirket av familierelaterte faktorer (Collins-Dodd, Gordon & Smart 2004; Marlow 1997; Shane, Kolvereid & Westhead 1991; Still & Soutar 2001 i Kirkwood & Tootell, 2008).

Naldi et al., (2021) poengterer at det meste av forskningen som er gjort på mødre som entreprenører er gjort i land og samfunn som ikke direkte kan sammenlignes med land med bedre velferdsordninger. Studien til Naldi et al., er gjort i Sverige, men siden det er mange likhetstrekk mellom velferdsordningene i Norge og Sverige er det rimelig å anta at funnene i stor grad vil være representative for Norge også.

Likestillingspolitikken i Norge har ifølge Alsos (2006) fokusert, og lagt til rette for, at kvinner skal kunne delta i arbeidslivet uten å gå på bekostning av kvinnenenes rolle som mødre og husmødre. Norge har et godt utviklet velferdstilbud i form av foreldrepermisjon, barnetrygd, kontantstøtte subsidierte barnehageplasser og SFO og det er lagt til rette for at begge foreldrene i en husholdning kan jobbe samtidig som barna er små. Det er derfor rimelig å anta at mødre med små barn i Norge ikke velger entreprenørskap fordi det er deres eneste vei tilbake i arbeidslivet etter endt foreldrepermisjon. Her er det lagt til rette for at mødre, og fedre, skal kunne ta lønnet fri fra sitt arbeid og vende tilbake til jobb etter endt permisjon. Man har også

rett på sykedager for å ta seg av sykt barn, og mange arbeidsplasser har fleksitidsordninger. Det er derfor lagt til rette for at man skal kunne jobbe og ta vare på barna samtidig.

Markowska et al., (2022) gjorde en studie i Sverige av kvinnelige entreprenører med barn. I studien undersøkte de hvorfor svenske mødre med små barn starter egen bedrift i et samfunn med familievennlig politikk og et godt velferdssystem, og hvordan den familievennlige politikken påvirker kvinners karrierevalg. De samlet inn omfattende longitudinelle data om 18 kvinnelige entreprenører i Sverige. Deres funn viser at kvinnene i deres studie velger entreprenørskap som «Alternativ A», de er altså trukket mot entreprenørskap, og velger det ikke som et «Alternativ B» fordi deres opprinnelige plan om å være ansatt ikke er mulig hvis de skal få familielivet til å gå rundt.

2.4.1 Mulighets- eller nødvendighetsdrevet entreprenørskap

Ifølge Cassar (2007) vil motivasjonen til en entreprenør være påvirket av miljøfaktorer som ofte forenklet forklares som «mulighetsdrevet» og «nødvendighetsdrevet» entreprenørskap. Segal et al., (2005) definerer «mulighet» som å ha oppdaget en mulighet i markedet, i tillegg til en forventning om materiell gevinst. «Nødvendigheten» på den andre siden refererer til mangel på arbeidsmuligheter generelt eller arbeidsmuligheter tilpasset den enkeltes livssituasjon. Ifølge Williams (2008) er nødvendighetsdrevne entreprenører «presset» inn i entreprenørskap fordi det oppleves som det eneste alternativet (push), mens mulighetsdrevne entreprenører «trekkes» inn i entreprenørskap mer av eget valg (pull).

Ifølge Foley et al., (2018) blir kvinner, oftere enn menn, «presset» inn i entreprenørskap og finner i deres forskning at familierelaterte faktorer sammen med et ønske om uavhengighet er en stor motivasjon for mødre som blir entreprenører. Basert på behovet for uavhengighet for å imøtekomme familieomsorg foreslår de i sin forskning å inkludere «familiedrevet entreprenørskap» som en motivasjonsfaktor. Denne studien er utført i Australia, hvor det antas at 80% av kvinnelige entreprenører trekkes frivillig mot entreprenørskap for å oppnå et mål om for eksempel uavhengighet eller økonomisk gevinst. Likevel konkluderer altså denne studien med at mødre oftere enn menn «presses» inn i entreprenørskap av familiære årsaker.

I Norge er det som nevnt tidligere lagt til rette for at man skal kunne være ansatt samtidig som man bærer frem og tar vare på barn. I andre, anglosaksiske land, hvor velferdsmodellen er annerledes, kan det å starte egen bedrift oppleves som «eneste vei» ut i arbeidslivet dersom man ønsker å kombinere arbeidsliv og familieliv. Jeg synes det vil være interessant å undersøke hvorvidt det kan sies at mumprenørene i min oppgave tok steget inn i entreprenørskap av nødvendighet eller mulighet, eller om man ikke finner noe skille. Videre er jeg interessert i å undersøke i hvilken grad morsrollen i seg selv eller det å være i foreldrepermisjon har vært en triggende hendelse som har fått entreprenørene til å starte egen bedrift. I neste kapittel vil jeg gjøre rede for hva jeg mener med en triggende hendelse, og hvilken rolle det spiller for entreprenøriell handling.

2.5 Triggende hendelse

I det forrige kapittelet så jeg på ulike typer av motivasjon og forklarte at balanse mellom arbeid og familieliv ofte forklares som en motivasjon for mødre når de velger å starte egen bedrift. I dette kapittelet vil jeg forklare hva som menes med en «triggende hendelse» og hvordan en slik hendelse kan være det som til syvende og sist får entreprenøren fra å tenke at den skal starte en egen bedrift, til å faktisk gjøre det.

En triggende hendelse, eller *percipitating event* (Isaksen, 2006) er en hendelse som får mennesker (entreprenøren) fra intensjonen om å gjøre noe (tanke og ønske om å starte bedrift), og over til handling (entreprenøriell handling: faktisk starte bedrift). Isaksen (2006) beskriver Kreuger & Carsrud (1993) sin versjon av Shapero & Sokol (1982) sin modell som viser «the entrepreneurial event». Se figur 1 under

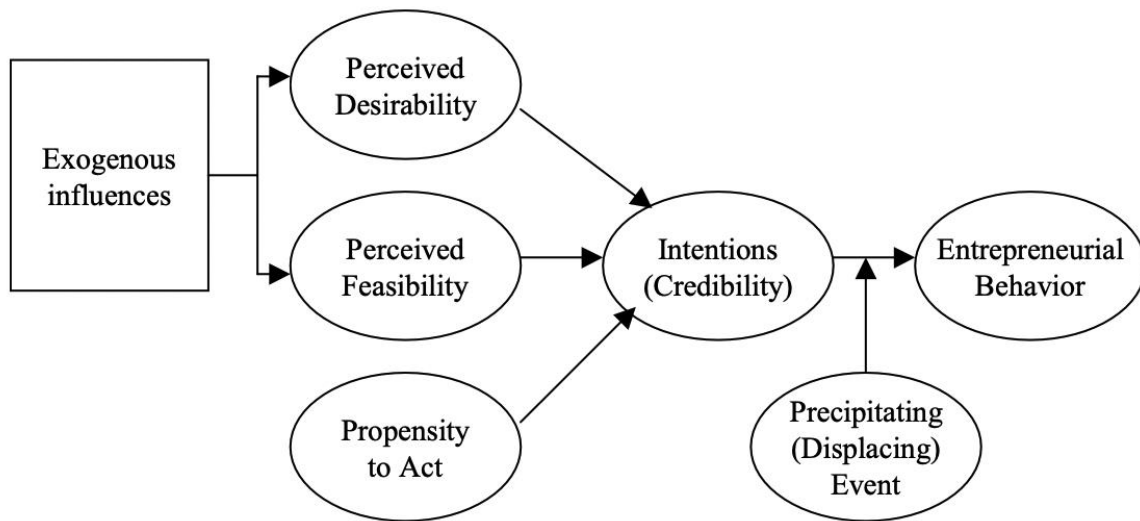


Figure 2.2: Kreuger & Carsrud's (1993) version of the Shapero & Sokol (1982) model of the entrepreneurial event.

Figur 1 Isaksen (2006) sin gjengivelse av modellen «the entrepreneurial event»

Modellen forklarer prosessen fra å ønske å starte egen bedrift, til å faktisk gjøre det. Entreprenøren må først og fremst anse det som både ønskelig og gjennomførbart å starte bedrift og kan her være påvirket av eksterne faktorer. I tillegg må personen være tilbøyelig til å handle på intensjonene. En *utløsende*, eller *triggende*, *hendelse* påvirker linken mellom intensjon og handling, og er det som til slutt vil føre en person fra å tenke at den vil starte en bedrift, til å faktisk gjøre det. Jeg vil i denne oppgaven undersøke hvorvidt morsrollen i seg selv eller foreldrepermisjonen har vært en triggende hendelse for entreprenørene.

Ifølge Markowska (2022) er antallet småbarnsmødre som starter egen bedrift i Sverige økende. Og av kvinnene som starter egen bedrift, er flesteparten mødre, både i Norge (Rønsen, 2012) og i Sverige (Joona, 2017; Markowska, 2018). Det er derfor interessant å se på om kvinnene som starter bedrifter etter de har blitt mødre 1) har tenkt før de ble mødre at de skulle starte egen bedrift, 2) om de kom på tanken etter de ble mødre, 3) om det var morsrollen i seg selv, og aspekter ved den, som ble en trigger til å starte egen bedrift, og/eller om 4) i hvilken grad foreldrepermisjonen har vært en triggende hendelse.

Joona (2017) har gjort en studie i Sverige som brukte registrerte data fra Statistikmyndigheten SCB fra tidsperioden 2004-2008. Funnene i denne studien viser at det å ha små barn øker sannsynligheten for å starte egen bedrift, og at effekten er sterkest blant de som har barn i aldersgruppen 0-3 år. Dette indikerer at de fleste kvinner i Sverige som starter egen bedrift, starter bedriften når de har små barn, og kanskje i forbindelse med foreldrepermisjon. Også en rapport fra Statistisk Sentralbyrå i Norge viser at blant kvinnelige etablerere i Norge i tidsperioden 2012-2017 er det flest etablerere med barn (57% dersom man legger sammen par og aleneboende) (Rønsen, 2012). Denne rapporten sier ingenting om alderen på barna, og man kan derfor ikke si at det i Norge også er flest kvinner med *små* barn som etablerer egen bedrift (Fjærli & Kittelsen, 2019). Samme trend som i Norge, med at det er flere kvinner med barn enn uten barn som starter bedrift, ser man også i andre land (Joona, 2017; Markowska, 2018; Schindehutte et al., 2003 i Markowska, 2018).

Markowska et al., (2022) ønsket å studere *hvorfor* det i Sverige er en økende trend at småbarnsmødre velger å starte egen bedrift når det egentlig er lagt veldig til rette for at man skal kunne være arbeidstaker og mor samtidig. Ifølge deres studie viste det seg at foreldrepermisjon er en trigger, men noe overraskende viser det seg samtidig at de fleste kvinnene *planla* å starte bedriften sin *etter* de hadde fått sitt siste barn for å kunne utnytte velferdssystemet; flere av entreprenørene i undersøkelsen brukte tiden i foreldrepermisjon til å planlegge og teste ut ideer, og flere utviklet ideen fra en permisjon til den neste imens de fortsatte å være ansatt. På denne måten kunne de *kickstarte* bedriften på et tidspunkt som passet for dem. For de fleste var det først etter de hadde fått sitt siste barn at de valgte å slutte i sin jobb som ansatt og starte opp egen bedrift.

I denne studien delte de kvinnene inn i tre grupper: gruppe 1 hadde alltid hatt lyst til å bli entreprenør. Kvinnene i denne gruppen hadde alltid visst at de ville starte egen bedrift, men de ventet på den rette timingen. Gruppe 2 var de som «*var sin profesjon og/eller lidenskap*», altså var det deres profesjon/lidenskap som ledet dem inn i entreprenørskap. Gruppe 3 var de som aldri hadde planlagt å bli en entreprenør, men kom inn på tanken imens de var i foreldrepermisjon.

Videre finner Markowska et al., (2022) at grunnen til at foreldrepermisjonen er en trigger er at den bryter adferdsmønstre ved at den ga kvinnene i studien tid og rom til å tenke over verdier, mål, muligheter og prioriteringer, og ga dem tid til å handle på tanken om å starte egen bedrift, og mulighet til å gjøre det når det for dem var mest hensiktsmessig. Aspektet «tid» delte de inn i tre: 1: «Tid til meg selv: Tenke over hvem jeg er og hvem jeg ønsker å være», 2: «Tid til å «scanne miljøet» og identifisere muligheter» og 3: «Tid til å planlegge og kickstarte en bedrift».

Det interessante funnet ved denne studien er at det for disse kvinnene ikke var morsrollen i seg selv, men heller foreldrepermisjonen som var en trigger som førte til en endring i karrierevei.

Følelse av mestringsevne er avgjørende for entreprenøriell handling (Chen et al., 1998; Zhao et al., 2005 i Markowska, 2018). Dette henger sammen med Banduras teori om mestringsfølelse, hvor han hevder at hvordan man oppfatter seg selv påvirker hva man ønsker å gjøre med livet sitt, og hvordan opplevelse av mestringsevne påvirker om man tror at man har kontroll over å utføre handlinger på en vellykket måte (Bandura 1977 og 1999 i Markowska, 2018).

Markowska (2018) har forsket på om det å bli mor kan brukes som et «springbrett» inn i entreprenørskap og hevder at morsrollen og det å ta vare på og oppdra barn gir kvinner omfattende og relevant erfaring som på mange måter kan sammenlignes med erfaring fra entreprenørskap. Morsrollen bidrar på den måten til å gi kvinner den nødvendige oppmuntringen angående egne evner som trengs for å tørre å satse på egen bedrift. Å bli mor har potensielt en stor påvirkning på en kvinnes privatliv fordi det medfører mer ansvar, samt at ønsker og behov endrer seg. Å bli mor kan også ha karrieremessige konsekvenser (Markowska, 2018; Richomme-Huet & Vial, 2014). Ofte blir kvinnen også mer opptatt av å balansere arbeid og familieliv etter å ha blitt mor. Når man blir mor er det også sannsynlig at man utvikler nye evner og ferdigheter, hvor man blant annet kan bli mer kreativ og innovativ og bedre på områder som problemløsning, behandling av ressurser, kommunikasjon og lederskap (Ellison, 2005 i Markowska, 2018). Funnene i Markowska's studie viser at det å bli mor faktisk kan brukes som et springbrett til entreprenørskap.

Markowska (2018, 2022) viser at både morsrollen i seg selv og det å være i foreldrepermisjon kan være en triggende hendelse som gjør at mødre starter egen bedrift. I Kreuger og Carsrud (1993 i Isaksen, 2006) sin modell «the entrepreneurial event» tar man utgangspunkt i at

intensjonene om å bli entreprenør har vært der før den triggende hendelsen finner sted. I min oppgave er ikke denne forutsetningen et kriterium, da det også kan være interessant å se på om mumprenørene jeg har intervjuet har kommet på ideen om å starte egen bedrift etter de ble foreldre. Da kan det å bli mor eller være i foreldrepermisjon ha vært en triggende hendelse uten at intensjonen om å starte egen bedrift i utgangspunktet har vært der.

Dette kapittelet har handlet om morsrollen og/eller foreldrepermisjon som triggende hendelse. I neste kapittel vil jeg gjøre rede for litteratur om Work-family balance (WFB) og hvordan dette både kan påvirke beslutningen om å starte egen bedrift og beslutning om å vekst i bedriften.

2.6 Work-family balance: balanse mellom arbeid og familieliv

Jeg vil i oppgaven se på to aspekter ved balanse mellom arbeid og familieliv. Det første jeg vil se på er om forventningen om balanse mellom arbeid og familieliv har vært med på å motivere entreprenørene jeg har intervjuet til å starte egen bedrift. Det neste jeg vil se på er om dagens opplevelse av balansen mellom arbeid og familieliv virker inn på ambisjoner om vekst for bedriften og tanker entreprenørene har om fremtiden som entreprenør. I dette kapittelet vil jeg starte med å definere balanse mellom arbeid og familieliv før jeg belyser noen av aspektene ved balanse mellom arbeid og familieliv og kvinnelig entreprenørskap.

I litteraturen brukes flere betegnelser på balanse mellom arbeidsliv og privatliv. Et begrep som er ofte brukt er work-life balance (WLB), som Kalliath og Brough (2008, s. 326) definerer slik:

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

Et annet ofte brukt begrep er work-family balance (WFB). Balanse mellom arbeid og familieliv handler om i hvilken grad man opplever at man er like involvert i og like tilfredsstillt med sin arbeidsrolle og familierolle, og kan ifølge Greenhaus et al., (2003, s. 513) defineres slik:

«the extent to which an individual is equally engaged in—and equally satisfied with—his or her work role and family role»

Jeg vil i denne oppgaven bruke begrepet work-family balance (WFB) fordi det inkluderer aspektet med familie og det å være mor. Ifølge Kirkwood & Tootell (2008) kan balanse mellom arbeid- og familieliv være en utfordring for både kvinner og menn, men likevel er det på generell basis spesielt en utfordring for kvinner. Dette er fordi det tradisjonelt er kvinnen som har hatt ansvar for familieliv og som blir sett på som den primære omsorgspersonen i familien, mens mannen tradisjonelt har hatt det økonomiske ansvaret overfor familien (Kirkwood & Tootell, 2008).

I kapittel 2.3 definerte jeg en mumprenør som en entreprenør som også er mor. Ifølge Schindehutte et al., (2001, i Kirkwood and Tootell, 2008) er kvinner ofte motivert av balanse mellom arbeid og familieliv når de bestemmer seg for å starte egen bedrift. Richomme-Huet et al., (2013) støtter opp om denne påstanden og sier at en mumprenør *først og fremst* er motivert av å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv. Også ifølge Breen & Leung (2020) starter kvinner i større grad enn menn egen bedrift for å oppnå større grad av fleksibilitet, autonomi og bedre balanse mellom ulike roller i arbeid- og familieliv (Breen & Leung, 2020; Brush, 1992; DeMartino and Barbato, 2003; Heilman & Chen, 2003 i Kirkwood and Tootell, 2008).

Joona (2017), derimot, stiller i sin tidligere nevnte studie, spørsmålsteget ved hvorvidt svenske kvinner starter egen bedrift med en forventning om å oppnå bedre balanse mellom arbeid og familieliv. Tidligere studier som for det meste har blitt gjort i angelsaksiske land har vist en positiv korrelasjon mellom det å ha små barn og det å starte egen bedrift, noe som har blitt sett på som en indikasjon på at kvinner med små barn velger å starte egen bedrift for å oppnå bedre balanse mellom arbeid og familieliv (Boden, 1996; Budig, 2006; Hundley, 2000; Lombard, 2001; Wellington, 2006 i Joona, 2017). Men Joona påpeker at det i Sverige, hvor det finnes gode velferdsordninger som lønnet foreldrepermisjon, subsidierte barnehager og hvor man får lønn selv om man er hjemme med syke barn, er lagt til rette for at man skal være i stand til å jobbe og ta vare på små barn samtidig. Et annet argument er at analyse av tidsbruksdata Joona har gjort, viser at svenske kvinnelige entreprenører bruker like mye, eller mer, tid på jobb enn ansatte kvinner.

Arbeid- og familiekonflikt

En motpol til work-family balance er work-family conflict (WFC). Ifølge Kirkwood & Tootell (2008) oppstår det arbeid-familiekonflikt når krav på jobb forstyrrer familieansvar, og motsatt oppstår det familie-arbeidkonflikt når familieforpliktelser forstyrrer arbeidet. Ulike typer WFC som kvinnelige entreprenører kan oppleve er: jobb-foreldre konflikt, jobb-husmor konflikt (forstås som praktiske plikter i hjemmet) og jobb-ektefelle-konflikt (Kim & Ling, 2001 i Kirkwood & Tootell, 2008). En slik opplevelse av konflikt vil være en stressfaktor som påvirker livstilfredshet gjennom at det påvirker både hvor tilfreds du er med arbeidslivet og hvor tilfreds du er med familielivet.

Greenhaus & Beutell (1985) beskriver tre typer konflikt som kan oppstå mellom arbeid- og familieliv:

- 1) Tid: Konflikt basert på at tiden du må bruke på den ene rollen påvirker tiden du har tilgjengelig for den andre rollen. Tid du bruker på jobb får du ikke brukt på familien, og tiden du bruker med familien får du ikke brukt på jobb
- 2) Belastning: Denne konflikten kommer av at belastning i den ene rollen påvirker prestasjoner i en annen rolle. Dette kan for eksempel være at bekymringer du har på jobb påvirker humøret ditt hjemme.
- 3) Adferd eller oppførsel: En spesifikk rolleadferd kan være uforenelig med forventningene til adferd i en annen rolle. Et eksempel på dette kan være at hvordan man er som mor er en motsetning til hva man tenker en entreprenør er (Ahl, 2002).

I moderne tid er det like mange kvinner som menn som utdanner seg, og det er i dag forventet at også kvinnen skal jobbe og tjene penger til familien (Kirkwood & Tootell, 2008). De stereotypiske kjønnsrollene har i moderne tider blitt mindre, og menns tidsbruk på husarbeid har økt, men ikke så mye at de bruker mer tid enn mødre bruker (Kitterød 2012, 2013 i Smeby og Brandth 2013). Ifølge Kirkwood & Tootell (2008), har rollene kvinner og menn spiller i familien kanskje ikke endret seg vesentlig og at kvinnen uavhengig av jobbstatus er den primære omsorgspersonen. I deres studie, hvor de intervjuet 32 kvinnelige og 26 mannlige entreprenører i New Zealand, viste det seg at de mannlige entreprenørene ikke var påvirket av hensyn til barn og familieliv, og hadde sine bekymringer knyttet opp til at de måtte forsørge barna økonomisk. Kvinnene, derimot, fortsatte å bære mesteparten av omsorgsrollen og ansvaret for familielivet, selv etter de hadde startet egen bedrift. Deres største utfordring med å

oppnå arbeid-familiebalanse var jobb-foreldrekonflikt, altså konflikt mellom jobbrollen og foreldrerollen. Kvinnene oppga at de hadde lettere for å kjenne på en dårlig samvittighet, eller skyldfølelse, for å nedprioritere morsrollen dersom de prioriterte jobb. Det som da kan være en trøst er at ifølge Schindehutte et al., (2003 i Kirkwood & Tootell, 2008) opplevde barn som hadde vokst opp med selvstendig næringsdrivende mødre at det at mor hadde egen bedrift generelt var en positiv opplevelse.

Eddelston & Powell (2012) gjorde en spørreundersøkelse blant 258 entreprenører for å undersøke hvordan positive erfaringer fra familielivet og støtte fra familie til bedrift styrket tilfredsheten rundt balansen mellom arbeid og familieliv. Funnene viser at det er forskjeller mellom menn og kvinner, og at kvinnelige entreprenører i større grad skaper synergier mellom arbeid og familieliv for å oppnå balanse. Eddelston & Powell mener at kvinner som velger å satse på entreprenørskap kan bli spesielt flinke til å utvikle personlige ressurser i sin rolle i familien som hun også kan bruke i sin rolle som entreprenør. Også Joona (2018) mener at rollen som mor og entreprenør kan påvirke hverandre gjennom at det å bli mor kan gjøre at man generelt blir mer effektiv, strukturert og fokusert og at man kan dra nytte av dette også i rollen som entreprenør.

Jeg vil videre presentere strategier entreprenørene i tidligere nevnte studie av Kirkwood & Tootell (2008) hadde tatt i bruk for å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv.

Strategier for å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv

Kirkwood & Tootell (2008) presenterer 4 forskjellige strategier entreprenørene i deres studie hadde tatt i bruk for å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv:

- 1) Rollestyring – denne bygger på Shelton (2006) som forklarer tre strategier for å manipulere roller; Rolleeliminering, rollereduksjon og rolledeling. Forstås som å eliminere deler av forventinger knyttet til en rolle, redusere arbeid knyttet til en rolle og dele arbeid knyttet til en rolle. Shelton viser til at kvinner ofte legger entreprenørrollen til de rollene de allerede har, uten å gjøre grep i de andre rollene. Ved å eliminere, redusere eller dele andre roller, sier Shelton at kvinnelige entreprenører lettere kan oppnå balanse mellom arbeid og familieliv.

- 2) «Where to work» - bestemme hvor man skal jobbe. Ved å selv bestemme hvor man skal jobbe kan man jobbe hjemmefra for å kombinere arbeid og familieliv (Avery et al., 2000 i Kirkwoon & Tootell, 2008) dersom en opplever at det gir en bedre balanse. Man kan også velge å jobbe i nærheten av hjemmet for å få kortere reisevei.
- 3) «When to work» - å selv kunne bestemme når du skal jobbe gir mer fleksibilitet og tilrettelegger for å få arbeid og familieliv til å gå opp. Men ifølge Joona (2018) jobber kvinnelige entreprenører like mye eller *mer* enn ansatte kvinner – dermed kan en tenke at fleksibiliteten fører til at kvinnene jobber mer når de selv kan bestemme sin arbeidstid. Kirkwood & Tootell (2008) støtter dette: selv om det er lettere for kvinnelige entreprenører, sammenlignet med kvinnelige ansatte, å kombinere hjem og arbeid ved å jobbe hjemmefra, sier de at å være kvinnelig entreprenør gjør det mer utfordrende å oppnå balanse mellom arbeid og familieliv. Entreprenørskap viser seg ifølge Kirkwood og Tootell å være bedre for balansen mellom arbeid-privatliv (WLB) enn arbeid-familieliv (WFB)
- 4) «Who to work with» - frihet til å selv bestemme hvem en skal jobbe med. Man kan bestemme å jobbe alene, hvem man skal ansette, eller bestemme seg for at man ønsker å starte en bedrift sammen med partneren sin.

Det å selv kunne bestemme når og hvor en skal jobbe kan både bidra positivt og negativt hva gjelder oppnåelse av balanse mellom arbeid og familieliv. Selv om det å tilrettelegge når og hvor en skal jobbe i forhold til hvordan det passer med familielivet vil det også kunne gjøre det vanskeligere å skille rollene. Når jobben hele tiden er tilgjengelig og i nærheten kan det være vanskelig å legge den helt bort når man egentlig har fri. Kirkwood & Tootell (2008) nevner videre at det å engasjere seg i barnas fritidsaktiviteter kan være en måte å få mer tid med familien på, og vil også gjøre at man kobler helt av jobbmessig. Når det kommer til rollestyring kan man frigjøre tid ved å ha hjelp i hjemmet i form av for eksempel vaskehjelp, matkasser eller levering av matvarer på døra. En annen åpenbar form for rolledeling er å dele husarbeidet hjemme med partneren, men ifølge Smeby og Brandth (2013) ligger det også mye tid bak planlegging og koordinering i hjemmet. Dette kaller de «det tredje skiftet», og jeg vil i det følgende gå nærmere inn på hva dette innebærer.

Det tredje skiftet – forskjell mellom husholdsarbeid og husholdsansvar

Det tredje skiftet defineres av Smeby og Brandth (2013) som «*remembering, planning and scheduling*» av organiseringsarbeidet. Det handler om hvem som husker og planlegger de oppgavene som kommer av barnas kontakt med omverdenen – for eksempel barnehage, skole, barnebursdager, fritidsaktiviteter, familie, venner og så videre. «Det tredje skiftet» kommer i tillegg til «Det første skiftet» som er lønnet arbeid og «det andre skiftet» som er selve utføringen av husarbeid og omsorgsarbeid, for eksempel å støvsuge, lage middag, og bringe og hente i barnehage/skole. Eksempler på arbeidsoppgaver i «det tredje skiftet» er å huske og planlegge:

- når barna skal i bursdag og for eksempel delegere ansvar for innkjøp av bursdagsgaver, passe på at penklær og strømpebukser passer, er rene og hele.
- skiftetøy i barnehage og skole
- sesongklær: klær til riktig årstid i riktig størrelse
- «spesialdager» som karneval, 17.mai og Luciafeiring og passe på at barna har det som trengs til slike dager
- turdager i skole og barnehage

Smeby & Brandth (2013) sier at selve utførelsen av disse oppgavene kan være fordelt mellom kvinner og menn, men at det oftest er kvinnene som tar ansvar for å holde oversikt over planlegging og organisering i hjemmet (Hochschild 1997; Leslie, Anderson & Branson 1991; Mederer 1993; Doucet 2001; Zimmerman et al., 2001; Treas & Tai 2012 i Smeby & Brandth, 2013). Det typiske med oppgaver i det tredje skiftet er at de ikke vises med mindre de utføres på en dårlig måte. Hvis ingen holder oversikt over skiftetøy, sesongklær og barnebursdager blir de et stort stressmoment når situasjonen oppstår, men dersom det er planlagt og delegert innkjøp får hverdagen en bedre flyt.

Jeg har gjennom dette kapittelet vist til at balanse mellom arbeid og familieliv ofte, men ikke alltid, er en stor motivasjon for kvinner med barn til å bli entreprenør. Selv om motivasjon om bedre balanse mellom arbeid og familieliv i mange tilfeller spiller en stor rolle i beslutningen om å starte egen bedrift, viser det seg at entreprenørskap ikke nødvendigvis er nøkkelen til å oppnå bedre balanse (Kirkwood & Tootell, 2008). Jeg vil også undersøke om opplevd balanse mellom arbeid og familieliv i dag har påvirket entreprenørenes ambisjoner om vekst og tanker om fremtiden. Jeg vil derfor i neste kapittel gjøre rede for noen typiske kjennetegn ved kvinner og ambisjoner om vekst.

2.7 Ambisjoner og vekst

I dette kapitlet vil jeg kort gjøre rede for noen særlige kjennetegn ved ambisjoner om vekst i kvinnelige bedrifter. Jeg vil påpeke at det er viktig å være oppmerksom på at ikke alle kvinnelige entreprenører er mindre opptatt av vekst enn menn og at det selvsagt også finnes menn som ikke først og fremst er motivert av økonomiske interesser.

Ifølge Bulanova et al., (2016) diskuteres det i litteraturen hvorvidt kvinner har lavere ambisjoner om vekst enn menn. Det vises til at kvinner har et annet mindset enn menn med andre verdier og preferanser. I deres studie undersøkte de forholdet mellom opplevd ønske om vekst og opplevd evne til å gjennomføre vekst, og hvordan dette påvirket kvinnelige entreprenørers ambisjoner om videre vekst i bedriften. Også Alsos et al., (2015) viser til at entreprenørens vekstambisjoner på etableringstidspunktet kan gi en indikasjon på om og hvor mye bedriften vokser årene etter etableringen. Med andre ord ser man ofte at det er en sammenheng mellom hvilke tanker entreprenøren har om vekst og størrelse på bedriften når bedriften blir etablert, og hvor stor bedriften er et gitt antall år senere.

Årsaker til mindre vekst

Ifølge Cliff (1998) er ikke kvinner *mindre opptatt* av vekst enn menn, med de setter ofte en terskel for maksimal størrelse på bedriften som er mindre enn menn gjør. Denne terskelen sier noe om hvor stor det er ønskelig at bedriften skal bli. Bulanova et al., (2016) finner noe av det samme; av respondenter i deres studie som svarte «nei» på spørsmålet om de ønsket vekst i et femårsperspektiv, var det noen som svarte at de hadde nådd det opprinnelige vekstmålet for bedriften og var fornøyd med det og ønsket at bedriften skulle opprettholde denne størrelsen. De fant også at ytterligere vekst ikke var ønsket fordi entreprenørene fryktet at dersom bedriften ble større så ville de ikke klare å følge opp kundene sine slik de ønsket. Det er verdt å nevne at i den nevnte studien til Bulanova et al., (2016) var det 65 kvinner som svarte «ja» til at de ønsket vekst i løpet av de neste 5 årene, og at bare 19 svarte «nei» - flertallet ønsket altså å vokse.

Ifølge Travis et al., (1988) kan man se forskjeller i forhold til vekst mellom kvinnelige og mannlige entreprenører og kan på en generaliserende måte si at menn har et mer kvantitativt fokus og vektlegger vekst av økonomisk karakter, imens det kvalitative aspektet og sosiale

faktorer i større grad er fokuset hos kvinnelige entreprenører som ifølge Brush (1992) ønsker en mer diversifisert vekst.

Shelton (2006) sier at hensyn til arbeid og familieliv potensielt kan være med å bestemme veksten til en bedrift. Videre sier Cliff (1998) at for kvinner veier ofte personlige hensyn tyngre enn økonomiske hensyn og at maksimumsterskelen settes for at bedriften ikke skal vokse seg større enn at entreprenøren har kontroll over bedriften selv, og er i stand til å balansere tidsbruk, arbeid og personlig liv. En forklaring på dette kan være at kvinner i større grad enn menn tar på seg ansvaret for familie og hjem og føler mindre frihet fra ansvaret for disse rollene (Alsos og Ljunggren, 2006). Dette kan gjøre vekst i bedrifter eid av kvinner vanskeligere.

Dessuten sier Ljunggren (2003 i Alsos og Ljunggren, 2006) at både beslutninger om å starte bedrift og beslutninger om vekst i små bedrifter i stor grad ikke blir tatt av entreprenøren alene, men er en beslutning som blir tatt i husholdet. Hele livet til entreprenøren må tas med i betraktningen dersom man ønsker å få forståelse for motivene og handlingene til entreprenøren. I mange hjem har kvinner og menn ulik arbeidsbelastning i hjemmet; ifølge Kitterød (2012, 2013 i Smeby og Brandth 2013) har fedre økt sin tidsbruk på husarbeid og omsorgsarbeid, men overstiger ikke tiden mødre bruker. At kvinner bruker mer tid enn menn på arbeid i hjemmet kan både innvirke på beslutning om å starte egen bedrift og også hvordan bedriftene deres vokser og utvikles (Alsos og Ljunggren, 2006). Dette igjen kan være en mulig årsak til at kvinneligeide bedrifter på generelt grunnlag vokser mindre enn menns bedrifter.

Det å drive en mindre bedrift er ofte et bevisst valg og en ønskelig tilstand for mange kvinnelige entreprenører (Cliff, 1998), men det er viktig å påpeke at det selvsagt finnes mange kvinner som både eier og driver store bedrifter og har høye vekstambisjoner, på samme måte som det finnes menn som eier små bedrifter og er tilfreds med det.

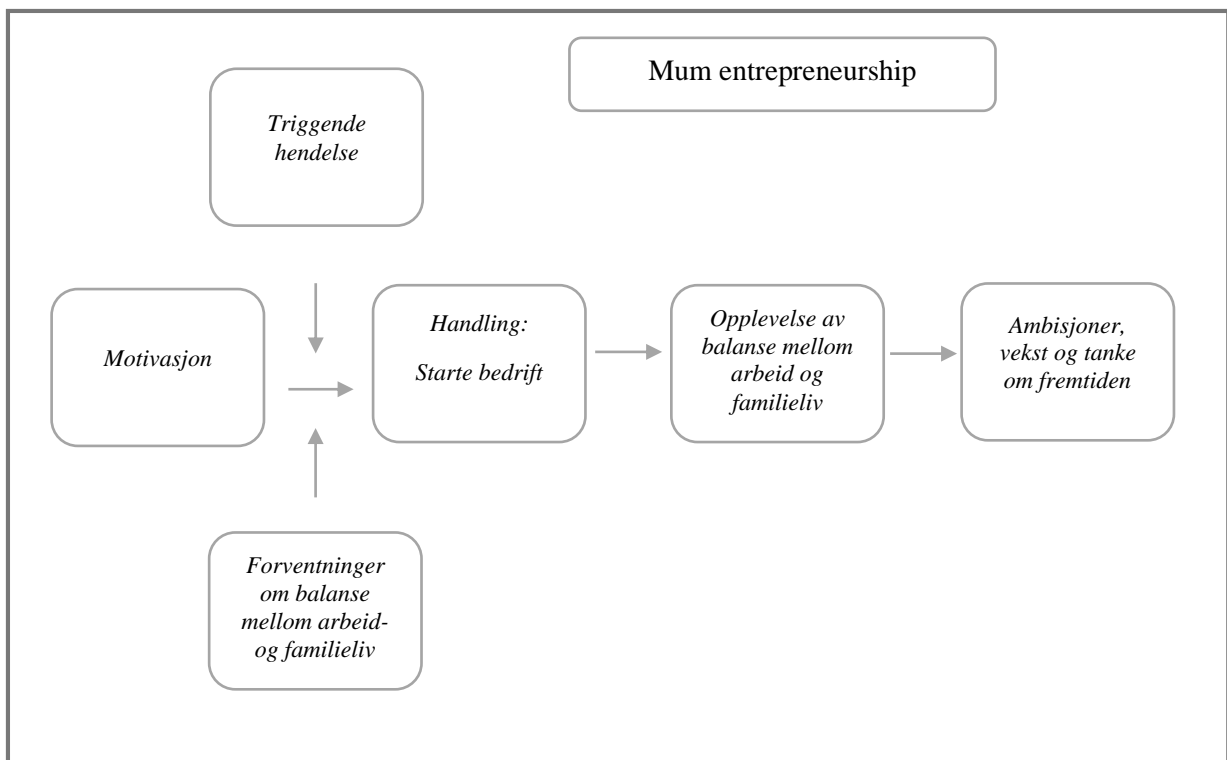
Siden denne oppgaven i stor grad handler om balanse mellom arbeid og familieliv og jeg ønsker å finne ut om opplevd balanse mellom arbeid og familieliv har påvirket mine informanter sine ambisjoner om vekst og tanker om fremtiden, vil jeg fokusere først og fremst på mulige

familiære årsaker. Det finnes flere forklaringer på hvorfor kvinner eier og driver mindre bedrifter enn menn, men disse vil jeg ikke gjøre rede for i denne oppgaven.

Jeg har nå presentert og gått igjennom de teoretiske perspektivene jeg anser som relevant for min oppgave. Jeg har lagt vekt på litteratur om kvinnelig entreprenørskap, kjennetegn ved mumprenører, motivasjon, triggende hendelser, balanse mellom arbeid og familieliv og redegjort kort for kvinnelig entreprenørskap og ambisjoner om vekst. I neste kapittel vil jeg presentere forskningsmodellen min og forklare hvordan jeg skal bruke den for å besvare på problemstillingen og forskningsspørsmålene mine, før jeg avslutter kapittel 2 med en oppsummering.

2.8 Forskningsmodell

Forskningsmodellen min viser de ulike temaene for oppgaven og viser hvordan jeg skal svare på problemstillingen min «Hvorfor startet mumprenører i Norge egen bedrift og hvilke ambisjoner har de for fremtiden?»



Figur 2 Forskningsmodell

Med forskningsmodellen min ønsker jeg å vise sammenhengen mellom motivasjon, triggende hendelser og forventninger om balanse mellom arbeid og familieliv og det å ta valget om å starte egen bedrift. Videre skal jeg se på sammenhengen mellom opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv og ambisjoner om videre vekst. I det vil jeg også se på mumprenørens tanker om bedriftens fremtid. Rammen for det hele er «mum entrepreneurship». Jeg har valgt å bruke begrepet «mumprenør» om entreprenøren som også er mor, men bruker «mum entrepreneurship» om fenomenet entreprenørskap bestående av mødre.

Det første temaet er «motsivasjon» og det knytter seg til det første forskningsspørsmålet mitt: «*Hvilken form for motivasjon bidro til oppstart av bedriften for mumprenørene?*». Her skal jeg se på hva konkret som har motivert mumprenørene til å starte egen bedrift og se om de har vært motivert av indre eller ytre motivasjon, og om det er mulig å si om de kan kategoriseres innen mulighetsdrevet, nødvendighetsdrevet, eller familiedrevet entreprenørskap.

Neste tema er «triggende hendelse», som knytter seg til forskningsspørsmål 2: «*Hvilken rolle har triggende hendelser i form av foreldrepermisjon eller det å bli mor spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift?*». En triggende hendelse, eller «Precipitating event» er ifølge Kreuger & Carsrud (1993, i Isaksen 2006) linken mellom intensjoner og handling, altså det som får entreprenøren fra intensjoner om å starte egen bedrift til å faktisk starte egen bedrift.

Neste tema er «balanse mellom arbeid og familieliv» og dette knytter seg både til forskningsspørsmål 3 og 4. Forskningsspørsmål 3 «*Hvilken rolle har mømprenørene sine forventninger om balanse mellom arbeid og familieliv spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift?*» handler om at det i litteraturen blir fremhevet at «fenomenet» blant annet kjennetegnes av et behov for å balansere familieliv med karriere (Breen & Leung, 2020). Forskningsspørsmål 4 «*Har opplevelsen av balanse mellom arbeid og familieliv hos mumprenørene i dag sammenheng med ambisjoner om videre vekst?*» handler både om hvordan mumprenørene opplever balansen mellom arbeid og familieliv i dag, og en kobling mellom dagens opplevelse og ambisjoner om videre vekst/tanker om fremtiden som entreprenør.

2.9 Oppsummering

Jeg har gjennom temaene *kvinnelig entreprenørskap* og *mumprenør* vist at det er langt færre kvinnelige entreprenører enn mannlige entreprenører i Norge. Av de kvinnelige entreprenørene er de fleste mødre, og det er derfor relevant å studere *mumprenører* som en subkultur av *kvinnelig entreprenørskap* (Ekinsmyth, 2011). Jeg har presentert litteratur om motivasjon og sett på forskjellen mellom indre og ytre motivasjon, og motivasjonsfaktorene mulighetsdrevet, nødvendighetsdrevet og familiedrevet entreprenørskap. Videre har jeg vist til at mumprenører ofte er motivert av balanse mellom arbeid og familieliv, men at entreprenørskap ikke nødvendigvis er nøkkelen til å oppnå en slik balanse (Kirkwood & Tootell, 2008). Dette er blant annet fordi mumprenører jobber like mange eller flere timer enn kvinnelige ansatte (Joon, 2017) og i stor grad har mulighet til å jobbe «hele tiden» dersom de jobber hjemmefra, noe som fort kan gi dårlig samvittighet overfor enten jobb eller familie.

En triggende hendelse kan være en hendelse som er utslagsgivende i beslutningen om å starte egen bedrift og kan være linken mellom intensjon og handling. Jeg har i oppgaven valgt å fokusere på morsrollen og/eller foreldrepermisjon som triggende hendelse og har presentert litteratur som sier at morsrollen kan brukes som et springbrett til entreprenørskap gjennom at man som mor både for andre verdier og prioriteringer, og også kanskje får en annen tro på egen mestringsevne, og at man kan se nye forretningsmuligheter når livet tar en slik vending (Markowska, 2018). Jeg har også vist at foreldrepermisjonen i seg selv kan være en triggende hendelse fordi den bryter adferdsmønstre frigir tid. Tid til å tenke på seg selv og sine verdier, være kreativ og revurdere mål, karriere, prioriteringer og til å handle på tanken om å starte egen bedrift (Markowska, 2022).

Til slutt presenterte jeg litteratur omkring kjennetegn med kvinnelig entreprenørskap og vekst og forklarte hvorfor kvinner ofte er fornøyd med å drive mindre bedrifter enn menn. Kvinner er ikke nødvendigvis mindre opptatt av vekst enn menn, men setter seg ofte en lavere grense for hvor stor de ønsker at bedriften skal bli (Cliff, 1998; Bulanova et al., 2016). Dette kan forklares med at kvinner oftere enn menn er påvirket av forholdene i hjemmet og ikke ønsker å drive en bedrift som er større enn at de klarer å ha kontroll både på hjemmebane og i bedriften.

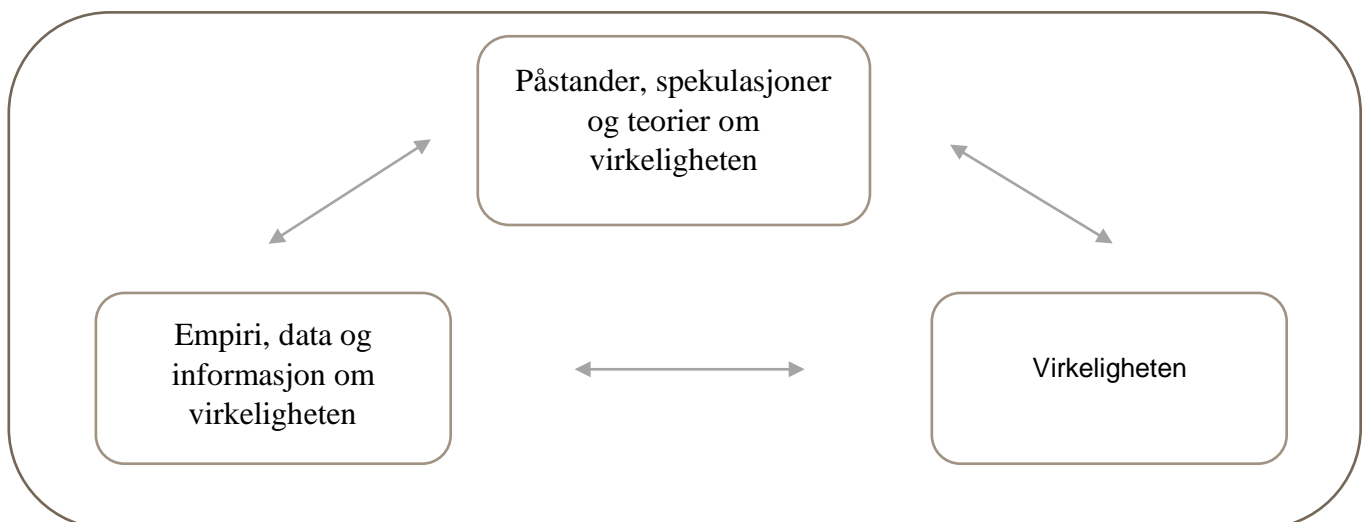
Neste kapittel er kapittel 3, som omhandler metode. Metodekapittelet er en viktig del av oppgaven fordi det skal sikre kvaliteten på oppgaven og at datainnsamling skjer på riktig måte. I neste kapittel skal jeg derfor redegjøre for metodevalget mitt, presentere utvalget av informanter og forklare hva som er viktig i forhold til datainnsamlingen og hvordan jeg har gjennomført den. Til slutt vil jeg diskutere metodekritikk og drøfte kvaliteten av studien.

3 Metode

I dette kapittelet er formålet å gjøre rede for hvilke metodevalg jeg har gjort. Problemstillingen min påvirker valg av metode, og jeg vil derfor forklare hvorfor jeg mener at mitt metodevalg er det som er best egnet til å besvare problemstillingen.

Ifølge Larsen (2017) dreier metode seg om «hvordan vi innhenter, organiserer og tolker informasjon» (Larsen, 2017 s. 17). Selve begrepet metode kommer av det gresk *Methodos* og betyr «å følge en bestemt vei mot et mål» (Johannessen et al., 2020) og jeg vil i dette kapittelet forklare hvordan jeg har gått metodisk til verks for å samle inn relevant data knyttet til problemstillingen min, samt hvordan jeg skal analysere dataene og besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene mine.

Jacobsen (2022) sier at grunnlaget for forskning er at man samler inn informasjon på en måte som gjør den mulig å stole på. Innsamling av informasjon må følge bestemte kriterier for at man skal kunne diskutere og etterprøve påliteligheten av informasjonen. Jacobsen (2022) har laget en figur om sammenhengen mellom virkelighet, *empiri* og teori som er gjengitt i figur 3 under her:



Figur 3 Sammenhengene mellom virkelighet, empiri og teori (Jacobsen, 2022 s.14)

Jacobsen (2022) kaller sammenhengen mellom virkeligheten og våre spørsmål og spekulasjoner om virkeligheten for «hverdagslivets forskning», noe som egentlig er observasjoner om virkeligheten vi gjør i hverdagen (Jacobsen, 2022). Videre sier han at forskjellen mellom vitenskapelig forskning og «hverdagslivets forskning» er at vitenskapelig forskning stiller krav til hvordan *empiri*, eller informasjon om virkeligheten, samles inn. Empiri og data kan brukes som synonymmer, og er representasjoner om virkeligheten, ikke selve virkeligheten (Johannessen et al., 2011). I min oppgave vil empirien være lydopptak og transkribering av intervjuene jeg gjennomfører. I kapittel 4 vil jeg presentere empiriske funn, videre vil jeg bruke de empiriske funnene og diskutere de opp mot litteraturen i kapittel 2 og på den måte gjøre min tolkning av virkeligheten, illustrert i figur 3.

3.1 Forskningsdesign

Ifølge Easterby-Smith et al. (2021) legger forskningsdesign føringer for metodevalg. Man kan også si at forskningsdesign er alt som knytter seg til undersøkelsen, fra start til slutt (Johannessen et al., 2020). Hvilket forskningsdesign man velger vil ha betydning for oppgavens validitet/gyldighet og jeg var derfor veldig opptatt av å velge det designet som var best egnet til å besvare min problemstilling (Jacobsen, 2020). Siden forskningsdesignet legger føringer for metodevalg, må forskningsdesignet avgjøres før en bestemmer seg for metode (Jacobsen, 2022; Johannessen et al., (2020). Johannessen et al. (2020) sier at man i hovedsak kan skille mellom tre former for forskningsdesign, henholdsvis eksplorative, deskriptive og kausale design. Eksplorative design egner seg dersom formålet er å utforske noe man ikke har så mye kunnskap om, men ønsker å undersøke temaet nærmere (Jacobsen, 2022). Deskriptivt design egner seg derimot dersom man har grunnleggende forståelse om temaet og har som formål å beskrive dette på en bestemt måte. Til sist egner kausalt design seg dersom formålet er å undersøke årsakssammenhenger (Johannessen et al., 2020).

Videre kan man ifølge Jacobsen (2020) skille mellom intensive og ekstensive forskningsdesign. Intensive studier har høy presisjon, men egner seg lite for statistisk generalisering. Ekstensive studier har høyere grad av statistisk generalisering, men lav grad av presisjon. Med andre ord egner intensive design seg dersom formålet er å gå i dybden på et tema, imens ekstensive design dersom man ønsker å gå mer i bredden.

I arbeidet med å utvikle problemstillingen min satte jeg meg inn i relevant forskning rundt temaet om kvinnelig entreprenørskap og mødre eller «mumprenører» spesielt. Jeg var interessert i å finne ut hvilken forskning som var gjort på hvorfor mødre i en småbarnsfase velger å starte egen bedrift, herunder deres motivasjon, hvorvidt triggende hendelser påvirker deres beslutning om å starte bedrift, samt forventning og opplevelse av balansen mellom arbeid og familieliv. Jeg kunne ikke finne noe særlig forskning på dette som er gjort i Norge, men noe fra andre, skandinaviske land. I og med at det ikke er forsket så mye på dette her til lands og at jeg dermed kunne tilegne meg lite forkunnskaper om temaet og jeg ønsket å gå i dybden og få frem mange nyanser og detaljer, falt jeg på at et eksplorativt, intensivt design var det som var best egnet for gjennomføringen oppgaven min.

3.2 Valg av metode

Som nevnt er det problemstillingen og forskningsdesignet som styrer valg av metode og det er viktig å velge den metoden som er best egnet til å besvare problemstillingen. Mitt mål med oppgaven er å undersøke hvilken form for motivasjon som bidro til oppstart av bedrift, hvilken rolle triggende hendelser i form av foreldrepermisjon eller det å bli mor spilte i avgjørelsen om å starte bedrift, hvilken rolle forventningen om balanse mellom arbeid og familieliv spilte i beslutningen og til slutt om man kan se en sammenheng mellom mumprenørens opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv og deres ambisjoner om videre vekst. For å besvare problemstillingen min har jeg valgt å bruke kvalitativ forskningsmetode og dybdeintervjuer.

Kvalitative intervjuer er en fleksibel metode som egner seg når man ønsker detaljerte og fyldige beskrivelser av det som studeres, enten man studerer meninger, holdninger eller erfaringer (Johannesen et al., 2020). Dette passer også til et eksplorativt, intensivt design. Videre beskriver Brinkmann og Tanggaard (2012) den kvalitative forskningen som «*forpliktet på en menneskelig verden av mening og verdi og interesserer seg for menneskelige aktørers egne perspektiver på og beretninger om denne verden*» (Brinkmann & Tanggaard, 2012 s. 12). Jeg mener derfor at en kvalitativ metode gjennom å gjøre dybdeintervjuer er det som vil besvare min problemstilling best fordi jeg er ute etter å finne ut hva menneskene bak bedriften har tenkt, hva de føler og *hvordan de opplever* å kombinere rollen som mor og entreprenør.

Ifølge Jacobsen (2022) bør en velge en kvalitativ tilnærming dersom man har en eksplorerende problemstilling og trenger å gå i dybden og få frem nyanser. En fordel med kvalitative metoder er ifølge Larsen (2017) muligheten for å stille oppfølgingsspørsmål. Da kan man få utdypende kunnskap, noe som er bra når hensikten er å få utdypende kunnskap om få tilfeller. På bakgrunn av dette finner jeg derfor at en kvalitativ tilnærming gjennom dybdeintervjuer vil være den beste metoden for å besvare problemstillingen min.

3.3 Casestudiedesign

Casestudier er utbredt innen økonomisk-administrative fag, og gir stort spillerom med tanke på utførelsen av undersøkelsene. Ordet «case» kommer av latinsk «casus» og betyr «tilfelle», hvilket understreker at man inngående studerer ett eller noen få tilfeller (Johannessen et al., 2020). En casestudie gjøres på en klart avgrenset enhet ved å studere den i detalj og beskrive hva som er spesielt ved akkurat denne enheten (Skilbrei, 2019), gjøres oftest ved kvalitative tilnærminger som observasjon eller intervjuer, og egner seg ifølge Yin (2018) dersom man skal besvare spørsmål om «hvorfor» og «hvordan».

I mitt tilfelle er mumprenører i Norge den avgrensede enheten og spørsmålet er «*Hvorfor startet mumprenører i Norge egen bedrift og hvilke ambisjoner har de for fremtiden?*». Gjennom studien (oppgaven) er målet å få detaljert informasjon om min case (mumprenørene) og jeg tar utgangspunkt i relevant litteratur for å få basiskunnskap om emnet før gjennomføring av intervju. Til slutt analyserer og tolker jeg funnene opp mot den eksisterende litteraturen og kan deretter beholde eksisterende teori, modifisere og videreutvikle, eller bygge ny teori (Johannessen et al., 2020).

3.4 Utvalg av informanter

I kvalitative undersøkelser er hensikten å få fyldige beskrivelser, dyp forståelse og mest mulig kunnskap om det som studeres. Det mest hensiktsmessige er derfor ifølge Johannesen et al., (2020) å bruke strategisk utvelgelse av informanter. Strategisk utvelgelse vil si at forskeren reflekterer over hvilken målgruppe som er best egnet for å få samlet inn dataene som trengs for deretter å velge ut personer i den bestemte målgruppen til å delta i studien. Videre er hensiktsmessighet viktig, og med det mener Johannesen et al., (2020) at antall informanter, valg av kriterier og måten man rekrutterer på må være formålstjenelig i forhold til besvarelse

av problemstillingen. Det er på forhånd vanskelig å si hvor mange informanter som trengs. Jeg valgte derfor å ikke bestemme meg for et bestemt antall, men å fortsette intervjuer så lenge det kom ny og nyttig informasjon frem i intervjuene. På grunn av tidsmessige begrensninger jeg måtte forholde meg til, var det likevel et poeng at det ikke kunne være for mange intervjuer da det også er viktig å ha tid til å bearbeide dataene fra intervjuene og å analysere dem på en god måte for å ha nytte av informasjonen som kom frem.

3.4.1 Utvalgsriterier

Før jeg begynte å kontakte relevante informanter satte jeg opp en liste med kriterier som aktuelle informanter måtte oppfylle.

Utvalgsriterier for informanter

○ <i>Kvinnelig entreprenør</i>	Siden oppgaven tar utgangspunkt i kvinnelig entreprenørskap, var det en selvfølge å intervjuer kvinnelige entreprenører
○ <i>Småbarnsmor under oppstartsfasen</i>	Det var et kriterium at den kvinnelige entreprenøren hadde små barn nå eller var småbarnsmor i det hun startet bedriften eller valgte å jobbe videre med bedriften. Det var ønskelig at barna skulle være under tre år når beslutningen om å starte bedriften ble tatt.
○ <i>Egen bedrift som hovedbeskjeftigelse</i>	Entreprenørene jeg skulle intervjuer kunne ikke ha en annen jobb som hovedinntekt. Bedriften skulle være det de bruker «arbeidstiden» sin på
○ <i>Geografi</i>	Det eneste kriteriet i forhold til geografi var at entreprenøren har etablert bedriften i Norge. Jeg var åpen for både personlige intervjuer ansikt til ansikt og intervjuer over nett dersom jeg fant relevante informanter andre steder i landet

Tabell 4 Utvalgsriterier for informanter

Tabell 4 viser utvalgsriteriene jeg satte opp og gikk ut ifra når jeg skulle bestemme aktuelle kandidater for intervjuene. Det første kriteriet var at det måtte være en kvinnelig entreprenør, og videre at hun hadde små barn i oppstartsfasen. Det var også viktig at bedriften var hennes hovedbeskjeftigelse, altså at det var den hun brukte «arbeidstiden sin på». For meg var det ikke

avgjørende at jeg kunne møte informantene ansikt til ansikt, og valgte derfor å ha hele Norge som geografisk område. Basert på kriteriene fant jeg aktuelle mumprenører som jeg kontaktet.

3.4.2 Rekruttering

Rekrutteringsprosessen foregikk i hovedsak ved at jeg lette i sosiale medier etter kvinner som drev egen bedrift. De fleste jeg kontaktet var veldig positivt innstilt til oppgaven, men det var også noen som ikke hadde tid til å stille til intervju. Jeg benyttet også eget nettverk for å rekruttere informanter i tilfeller der jeg fra før av visste om bedrifter som kunne være aktuelle. Siden det også var et kriterium at kvinnen skulle ha små barn måtte jeg konsentrere meg om bedrifter hvor det kom tydelig frem at kvinnen hadde barn, eller at jeg gjennom nettverk visste at kvinnen hadde barn. Videre måtte jeg forsikre meg om at bedriften var kvinnens hovedbeskjeftigelse, og måtte avklare dette i tilfeller hvor jeg var usikker.

I de tilfellene hvor jeg brukte sosiale medier til å finne aktuelle informanter sendte jeg en melding igjennom den sosiale mediekanalen hvor jeg fant vedkommende. Her presenterte jeg i korte trekk hvem jeg var og bakgrunnen for at jeg tok kontakt med dem, og spurte også om det kunne være aktuelt for dem at jeg sendte litt mer informasjon på E-post. Samtlige som ønsket mer informasjon på E-post stilte til intervju på tross av travle timeplaner, og var veldig positivt innstilt til og interessert i oppgaven og temaet jeg presenterte for dem.

3.4.3 Informantene

<i>Informant</i>	<i>Type bedrift</i>	<i>Antall barn</i>	<i>Utdanning innenfor samme bransje</i>	<i>Produkt/ tjeneste relatert til å ha barn eller være mor</i>
1	Digital plattform	3 barn	Nei	Nei
2	Tjeneste	1 barn	Ja	Nei
3	Salg	3 barn	Nei	Ja
4	Produksjon, salg og tjeneste	2 barn	Ja	Nei
5	Produksjon og salg	2 barn	Ja	Ja

Tabell 5 Presentasjon av informantene

Tabell 5 viser en oversikt over informantene. For å sikre informantenes anonymitet har jeg valgt å ikke beskrive inngående hvilken bedrift de har, eller alderen deres. Av personer som kjenner til miljøet vil de lett kunne identifiseres dersom det kommer frem informasjon om bedriften. Alle informantene hadde små barn (under 3 år) på det tidspunktet bedriften ble startet, men de aller fleste startet bedriften i forbindelse med, eller rett etter, foreldrepermisjonen. To av informantene har ingen utdanning eller erfaring fra bransjen de startet bedriften i, og to informanter selger produkter eller leverer tjenester som er relatert til å ha barn eller være mor.

3.5 Datainnsamling

Datainnsamling dreier seg ifølge Larsen (2017) om å innhente pålitelig informasjon om temaet som er relevant for problemstillingen. Informasjonen, eller dataene, man samler inn kan være primærdata eller sekundærdata. Primærdata er dataene som forskeren samler inn selv, i dette tilfellet intervjudata Easterby-Smith et al. (2021). Sekundærdata, eller foreliggende data, er forskningsdata som andre har samlet inn og som vi anser som nyttig i forhold til forskningen vår (Larsen, 2017). Dette vil typisk være tekst som er publisert i form av bøker og forskningsartikler, men kan også være avisartikler og statistikk. Kapittel 2 i denne oppgaven består av sekundærdata som forskningsartikler, disse har jeg funnet frem til gjennom søk på Google Scholar i all hovedsak. Når jeg har funnet relevante forskningsartikler har jeg funnet frem tidsskriftet ved hjelp av databasen til Nord Universitet sitt bibliotek og BrowZine Library

og funnet frem til artikkelen der. Jeg har vært opptatt av å bruke artikler som kan finnes her da det er en form for kvalitetssikring at forskningsartikkelen finnes i tidsskriftene som er i denne databasen. Jeg har også vært avhengig av å samle inn primærdata. Disse dataene er presentert i kapittel 4 og består av utdrag av 5 transkriberte intervjuer.

3.5.1 Dybdeintervju

Den mest vanlige formen for innsamling av kvalitative data er ifølge Easterby-Smith et al., (2021) gjennom dybdeintervju. Kvale og Brinkmann (2009 i Johannessen et al., 2011 s. 143) beskriver kvalitative forskningsintervjuer som «en samtale med struktur og formål». Jeg benyttet semistrukturerte dybdeintervjuer, også kalt intervjuer basert på intervjuguide (Johannessen et al., 2011). Ved å bruke semistrukturerte intervjuer kunne jeg snakke med informantene om de temaene problemstillingen og forskningsspørsmålene skulle belyse, men rekkefølge, tema og spørsmål varierte underveis og jeg hadde mulighet til å stille oppfølgingsspørsmål og be om utdyping underveis. Målet med semistrukturerte dybdeintervjuer er at informanten, med sine egne ord, skal gi et innblikk i sine subjektive holdninger, erfaringer og meninger. Når man ønsker å undersøke noe i dybden er dette en egnet måte å gjennomføre et intervju på (Easterby-Smith et al. 2021) og jeg bestemte meg derfor for at dette ville være den beste måten å samle inn relevant informasjon på.

3.5.2 Intervjuguide

Utvikling av intervjuguiden ble gjort med utgangspunkt i temaene jeg hadde bestemt meg for på forhånd i tillegg til innledende spørsmål for å bli litt kjent med informantene. Intervjuguiden ble derfor delt inn i følgende tema:

Del 1 Innledning, Del 2 Motivasjon, Del 3 Kjønn/mumprenør, Del 4 Balanse mellom arbeid og familieliv og Del 5 Fremtiden. Intervjuguiden kan sees i vedlegg 1.

I forkant av intervjuene fikk informantene tilsendt intervjuguiden på e-post, og i e-posten presenterte jeg også meg selv, oppgavens tema og formålet med oppgaven. Alle intervjuene hadde samme inndeling av tema, men jeg justerte intervjuguiden litt underveis fra ett intervju til neste. Intervjuguiden bygget jeg opp litt annerledes enn strukturen i kapittel 2, 4 og 5. Og startet med innledningsspørsmål. I innledningen opplevde jeg at informantene fortalte mye om bedriften og av seg selv kom inn på tema vi senere skulle snakke om. Neste tema var

motivasjon. Selv om rammen for oppgaven er kvinnelig entreprenørskap og mumprenørens motivasjoner og opplevelser, var det mest naturlig i intervjusammenheng å snakke om deres motivasjon til å starte bedriften før vi snakket om temaet kjønn og mumprenør. I del 3 var formålet å få informantene til å fortelle om sin opplevelse av å være mor og entreprenør, samt det å være kvinnelig entreprenør generelt. Videre snakket vi om deres opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv og utfordringer de støtte på der. Til slutt snakket vi om deres tanker om fremtiden og hvorvidt de hadde ambisjoner om vekst i bedriften. Avslutningsvis spurte jeg om de hadde noe på hjertet som vi ikke hadde snakket om for å være sikker på at alle fikk sagt det de måtte ønske. Triggende hendelser var ikke et eget tema fordi det opprinnelig var tenkt som en del av temaet om motivasjon, men underveis fant jeg ut at det var ganske sentralt, og det fikk derfor et eget kapittel i litteraturen, presentasjon av data og analysen. Når intervjuet var ferdig informerte jeg om at jeg ville sende de transkribert intervju slik at de kunne godkjenne det.

3.5.3 Gjennomføring av intervju

I forkant av intervjuene hadde alle informantene fått tilsendt samtykkeskjema fra SIKT (tidligere NSD), se vedlegg x.x. I dette skjemaet får informantene blant annet informasjon om hva studien handler om, hvem som er ansvarlig, hva det innebærer for dem å delta, at de er anonyme, og at de når som helst kan trekke seg hvis de ønsker det. Dette er informasjon det ifølge Johannesen et al., (2011) er viktig at informantene får. Samtykkeskjemaet måtte signeres og sendes tilbake til meg, eller bekreftes skriftlig.

Gjennomføringen av intervjuene gjorde jeg både over nett og ansikt til ansikt. Intervjuene av kvinnene som var lokalisert i Bodø ble gjennomført ansikt til ansikt i bedriftenes lokaler, imens intervjuene av de bedriftene som holdt til i andre byer ble gjennomført over Teams med video. I begge tilfeller ble det gjort lydopptak av intervjuene ved hjelp av appen Diktafon som er en kryptert, sikker måte å gjøre lydopptak og hvor opptaket ikke blir lagret på telefon. Intervjuene varte i alt fra en halvtime til i underkant av en time. Se tabell 6 med informasjon om hvert intervju. De fleste intervjuene fant sted fra april-mai 2022, men noen ble også gjort i april 2023. Årsaken til dette er at denne oppgaven er skrevet i kombinasjon med foreldrepermisjon, og er derfor brukt lengre tid på.

	<i>Dato for gjennomføring av intervju</i>	<i>Lengde på intervjuet</i>	<i>Form</i>	<i>Dato for transkribering</i>
<i>Informant 1</i>	26.april 2022	42:48	Videointervju med lydopptak	26.-27.april 2022
<i>Informant 2</i>	28.april 2022	45:03	Ansikt til ansikt og lydopptak	28.-30.april 2022
<i>Informant 3</i>	4.mai 2022	45:18	Videointervju med lydopptak	5.-7.mai 2022
<i>Informant 4</i>	24.feb 2023	38:24	Ansikt til ansikt med lydopptak	25.-28.feb 2023
<i>Informant 5</i>	3.mai 2023	54:48	Videointervju med lydopptak	3.-4. mai 2023

Tabell 6 Oversikt over intervjuene

3.5.4 Transkribering

Alle intervjuene ble som sagt dokumentert gjennom lydopptak for å sikre at jeg fikk med meg alt som ble sagt underveis (Larsen, 2017). Transkriberingen handler om å gjøre ord til tekst, og dette gjorde jeg raskt etter intervjuene var gjennomført for å sikre at jeg husker hva som ble sagt og å huske stemninga i intervjuet (Brinkmann.& Tangaard, 2012). Talespråk kan være utfordrende å overføre til tekst da man ofte bruker ufullstendige setninger, og det kan være utfordrende å vite hvor man skal sette komma og punktum, men jeg er likevel opptatt av å beholde det muntlige språket i intervjuene, men gjorde enkelte justeringer for å gjøre teksten lettere å lese.

3.6 Analyse av innsamlet data

For å kunne analysere intervjuene måtte jeg først redusere datamengden som var samlet inn. Dette gjorde jeg ved å kategorisere presentasjon av dataene ut fra temaene i litteraturkapittelet for å skape et overblikk. For hvert tema skrev jeg ned relevante funn fra hver informant og skrev en oppsummering for hvert tema. Deretter kunne selve dataanalysen starte. Dataanalyse har ifølge Larsen (2017) som mål å studere teksten for å se mønstre og sammenhenger. I dataanalysen diskuterte jeg funnene i intervjuene opp mot litteraturen i kapittel 2. Jeg brukte samme struktur både i litteraturkapittelet, presentasjon av empiriske data og i dataanalysen.

Dette for lettere å se sammenhenger og motsetninger selv, og samtidig for å gjøre det mer oversiktlig og lettere for leseren å lese.

3.6.1 Koding

Koding handler ifølge Johannessen et al., (2011) om å gjøre datamaterialet lettere å analysere ved å redusere og ordne det. Kodingen ble gjort i forkant av analysen for å hjelpe meg å tilordne data fra de transkriberte intervjuene inn i rett tema når dataene skulle presenteres. Kodene mine fulgte temaene i litteraturkapittelet og forskningsmodellen og var som følger: 1. Kvinne/mor, 2. Motivasjon, 3. Triggende hendelse, 4. Balanse og 5. Fremtid (refererer til ambisjoner om vekst og tanker om fremtiden som mumprenør).

3.6.2 Metodekritikk

Det er viktig å sette seg inn i svakheter ved intervju som metode før man gjennomfører intervjuer, og også reflektere over det i etterkant. Ved bruk av intervju kan det ifølge Larsen (2017) oppstå tre typer feilslutninger. Hun kaller disse «intrevjueffekt», «spørsmåleffekt» og «konteksteffekt». Intervjueffekt handler om at intervjuerens kroppspråk og reaksjoner kan påvirke informantene, at omgivelsene kan påvirke svarene, eller at informanten ønsker å imponere. Spørsmåleffekt handler videre om at man må passe på spørsmålsformuleringene og unngå ledende spørsmål. Til sist handler konteksteffekten om å tenke igjennom rekkefølgen spørsmålene blir stilt i for at ikke svarene skal påvirkes av et svar som er gitt tidligere i intervjuet.

Å ha mulighet til å be informanten om å utdype er en styrke ved kvalitative intervjuer, men dersom man stiller oppfølgingsspørsmål må man som forsker være oppmerksom på å ikke stille ledende spørsmål. Jeg har under hele prosessen forsøkt å holde meg så åpen som mulig, for å unngå å påvirke informantene i bestemte retninger.

Jeg valgte å gjøre noen intervju ansikt til ansikt og noen intervju over Teams med video. Ansikt til ansikt er den foretrukne intervjumetoden (Easterby-Smith et al., 2011), men jeg mener fordelene overgår ulempene ved å gjøre noen intervjuer over video for å ha muligheten til å intervju interessante kandidater. Dessuten er det i dagens samfunn mange som foretrekker å bruke digitale løsninger og er vant til det, så jeg vurderte det ikke som et stort problem. Ved

bruk av video får man fortsatt se hverandre og kan oppfattes hverandres kroppsspråk. I neste kapittel vil jeg diskutere oppgavens kvalitet gjennom å vurdere dens reliabilitet og validitet.

3.7 Kvaliteten av studien

Det er ulike begreper som kan benyttes for å vurdere kvaliteten på kvalitativ forskning. Jeg vil i det følgende ta utgangspunkt i Johannessen et al., (2011) sine begreper Pålitelighet (reliabilitet), troverdighet (begrepsvaliditet), overførbarhet (ekstern validitet) og bekreftbarhet (objektivitet) for å vurdere kvaliteten av forskningen i denne oppgaven.

Pålitelighet (reliabilitet)

Ifølge Skilbrei (2019) handler reliabilitet om å skape et materiale på en pålitelig måte. Noe som videre handler om hvor nøyaktig dataene som samles inn er, hvordan de samles inn, samt hvordan de brukes og bearbeides (Johannessen et al., 2011). Johannesen forklarer videre at én måte å teste datas reliabilitet på er å gjenta samme undersøkelse på ulike tidspunkt, men på samme gruppe. Hvis man oppnår samme resultater, tyder det på høy grad av reliabilitet. En annen måte å teste reliabilitet på er å se om flere forskere oppnår mer eller mindre samme resultat ved å utføre samme undersøkelse. Disse metodene er lite hensiktsmessig i kvalitative studier fordi det ikke vil være mulig å kopiere en kvalitativ undersøkelse. En må derfor sørge for pålitelighet ved hjelp av andre fremgangsmåter. Dette kan for eksempel gjøres ved å gi leseren en detaljert og åpen fremstilling av fremgangsmåten under forskningsprosessen. For å sikre reliabilitet har jeg gjort lydopptak, transkribert disse, kodet de og sendt de transkriberte intervjuene tilbake til informantene for godkjenning og korrigerings. Noen informanter har rettet opp i ting som har blitt sagt, og jeg føler meg derfor trygg på at eventuelle misforståelser er avdekket. Jeg har videre forklart alle steg i prosessen for leseren og lagt frem store utdrag av data fra intervjuene, blant annet ved å bruke sitater (Ryen, 2002).

Troverdighet (begrepsvaliditet)

I kvalitative studier handler validitet om at det skal opplyses om metodene som er benyttet i datainnsamlingen, intervjumetoden som er benyttet, samt forklaring av fremgangsmåte for datareduksjon og kategorisering av dataene (Johannessen et al., 2011). For å forsikre validitet i min studie har jeg gjennom dette metodekapittelet opplyst om valg av metode og hvordan jeg har kommet frem til at valgt metode er den mest egnede. Videre har jeg beskrevet hvordan

intervjumetode jeg har benyttet, og forklart hvordan at jeg har gjort lydopptak av intervjuene, transkribert de i ettertid og sendt de tilbake til informantene for gjennomgang og godkjenning, samt hvordan jeg har kodet transkripsjonene og redusert datagrunnlaget ved å velge ut data som er relevant for å besvare problemstillingen min. Jeg har valgt å bruke sitater i utstrakt grad for å få frem hva informantene faktisk har sagt, fremfor min tolkning av hva de sa.

Jeg har videre vært bevisst på tidligere nevnte intervju effekt og passet på at for eksempel kroppsspråk ikke skulle påvirke informantene i en bestemt retning. Det er ifølge Johannessen et al., (2011) en utfordring i forhold til intervju effekt at holdninger, stemmeleie og kroppsspråk kan påvirke informanten til å si det hun tror intervjueren vil høre, fremfor det hun faktisk mener.

Overførbarhet (ekstern validitet)

En undersøkelses overførbarhet dreier seg ifølge Johannessen et al., (2011) om i hvilken grad forskeren har klart å lage begreper, fortolkninger, forklaringer og beskrivelser som kan brukes på andre området enn det forskeren har studert. Med andre ord handler det om i hvilken grad kunnskapen fra en studie er gyldig i andre sammenhenger.

Skilbrei (2019) forklarer validitet som at materialet man har, altså både litteraturgrunnlag og innsamlet data, er relevant for målet med forskningen. I mitt tilfelle handler det om at de teoretiske perspektivene i oppgaven og de empiriske funnene (dataene i kapittel 4) har en sammenheng og er egnet til å besvare problemstillingen.

Bekreftbarhet (objektivitet)

Bekreftbarhet skal forsikre at funnene i oppgaven min er et resultat av forskningen jeg har gjort, og ikke av mine subjektive holdninger. Bekreftbarheten kan styrkes gjennom å beskrive beslutninger gjennom hele forskningsprosessen for å gi leseren mulighet til å vurdere stegene i prosessen. En annen måte å styrke bekreftbarheten er ved å vurdere hvorvidt annen litteratur støtter fortolkningene og hvorvidt informantene i undersøkelsen kan bekrefte fortolkningene som er gjort.

I forhold til bekreftbarhet har jeg i hvert kapittel gjort rede for hva som er hensikten med kapittelet og forklart for leseren hva hun kan forvente å få ut av de ulike delene av oppgaven. I analysekapittelet har jeg bygget opp funnene med relevant litteratur for å undersøke om de støtter fortolkingene mine.

3.8 Etikk

Før datainnsamlingen starter er det viktig at forskeren setter seg inn i sitt etiske og juridiske ansvar. Jeg vil i det følgende gjøre rede for noen forskningsetiske prinsipper

I et forskningsprosjekt, og spesielt i et forskningsprosjekt innenfor samfunnsforskning som studerer menneskers tanker, personlige erfaringer og så videre, vil forskeren ofte komme inn i privatsfæren til mennesker og dermed bli stilt overfor etiske dilemmaer (Jacobsen, 2022). Ifølge Johannessen et al. (2020) dreier etikk seg om mellommenneskelige forhold og hva vi kan og ikke kan gjøre mot hverandre. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har vedtatt forskningsetiske retningslinjer som ifølge Johannessen (Nerdrum 1998 i Johannesen et al., 2020) kan sammenfattes i følgende tre hensyn:

1. Informantenes rett til selvbestemmelse og autonomi: Dette handler om at den som *blir spurt* om å være med, den som *er med*, og den som *tidligere har vært med* i en undersøkelse, selv bestemmer over sin egen deltakelse. Dette innebærer at personen skal gi et uforbeholdent samtykke om å delta og skal være informert om at hun når som helst kan trekke sitt samtykke tilbake uten at det vil få noen form for konsekvenser eller følelse av ubehag.
2. Forskerens plikt til å respektere informantens privatliv: Dette handler om at informanten har rett til å bestemme hvem hun «slipper inn» i privatlivet sitt og også hvilken informasjon som «slippes ut». Informanten bestemmer selv hvilken informasjon hun vil gi, og skal være forsikret om at forskeren har taushetsplikt og behandler opplysninger på en måte som gjør at informanten ikke kan identifiseres.
3. Forskerens ansvar for å unngå skade: De som deltar i undersøkelser skal i minst mulig grad utsettes for belastning. Dette er svært viktig i medisinsk forskning, men er også relevant innenfor samfunnsvitenskapelig forskning fordi også intervjuer kan berøre sårbare og følsomme temaer.

I arbeidet med denne oppgaven har det vært et krav at forskningsprosjektet skal godkjennes av SIKT (tidligere NSD) før datainnsamling gjennom intervjuer startet. SIKT (tidligere NSD) har utarbeidet et informasjonsskriv (Vedlegg 2) som jeg har tilpasset oppgaven/prosjektet og sendt ut til informantene i forkant av intervjuene. Formålet med skrivet er å opplyse om rammene rundt oppgaven og at informanten skal bli gjort kjent med sine rettigheter. Informantene får informasjon om hvor lenge opplysninger om dem blir lagret, og må signere for at de godkjenner at opplysninger behandles frem til prosjektet avsluttes og at alle opplysninger deretter slettes.

3.8 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg gjort rede for hvilke metodevalg jeg har gjort med tanke på å på best mulig måte besvare problemstillingen min. Jeg har valgt å benytte kvalitativ metode med et intensivt eksplorativt forskningsdesign, som er godt egnet når man ønsker å gå dybden på et tema man har lite forkunnskaper om. Det er gjort lite forskning i Norge på temaet «mumprenører», deres motivasjon for å starte bedrift, rollen av triggende hendelser og rollen av balanse mellom arbeid og familieliv, og dybdeintervjuer var derfor den beste metoden å bruke for å samle inn data.

Jeg brukte personlig nettverk og sosiale medier til å finne aktuelle informanter, oversikt over utvalgsriterier finnes i tabell 4. Jeg utarbeidet en semi-strukturert intervjuguide som informantene fikk tilsendt sammen med informasjon om oppgaven og formålet med studien. De teoretiske perspektivene i kapittel 2 er oppgavens sekundærdata og disse er sammen med primærdata fra intervjuene, presentert i kapittel 4, brukt til å besvare problemstilling og forskningsspørsmål. Jeg har hele veien vært opptatt av kvaliteten av studien og vært nøye med å forklare de ulike stegene jeg har tatt. Neste kapittel er en presentasjon av de empiriske dataene jeg har samlet inn. Disse diskuteres og analyseres i kapittel 5 før jeg i kapittel 6 kommer med en konklusjon basert på problemstilling og forskningsspørsmål.

4 Presentasjon av empirisk data

I dette kapitlet skal jeg presentere og se nærmere på relevante svar jeg fikk under gjennomføringen av intervjuene. Jeg har valgt å sette opp dette kapitlet med utgangspunkt i samme struktur som litteraturkapitlet og vil derfor gå igjennom funnene mine tema for tema.

Det vil videre være nødvendig å diskutere funnene fra intervjuene opp mot litteraturen jeg har brukt som grunnlag for oppgaven – dette gjør jeg i kapittel 5.

4.1 Innledning

I den første delen av intervjuet ønsket jeg å bli litt bedre kjent med entreprenørene og bedriftene. Her var jeg blant annet interessert i å finne ut hvor mange barn entreprenøren hadde, om hun hadde tidligere erfaring fra samme bransje og ville generelt at entreprenøren selv skulle fortelle om seg og sin bedrift.

4.1.1 Informant 1

Min første informant var gravid med sitt tredje barn på tidspunktet intervjuet fant sted. Hun har utviklet en digital plattform, og er bedriftens daglige leder og ansikt utad, men har ikke startet opp bedriften alene. Hun er i utgangspunktet utdannet innen helse og har gradvis trappet ned i denne jobben og skal etter planen ikke tilbake i jobb som ansatt etter permisjonen med det tredje barnet. Målet med den digitale plattformen er å forenkle hverdagen til brukerne, ved å ha alt samlet på ett sted. Etter hvert er målet at man også kan dele bilder med andre brukere og at det skal bli en plattform for kjøp og salg av oppskrifter.

4.1.2 Informant 2

Informant 2 er gift og mor til et barn. Hun har sin egen salong hvor hun utfører diverse behandlinger i tillegg til at hun ved siden av salongen har en butikk med salg av varer. Hun er utdannet innenfor samme yrke hun har startet bedrift i og jobbet som ansatt innen dette yrket frem til hun gikk ut i foreldrepermisjon. Bedriften startet hun i slutten av permisjonen med barnet sitt.

4.1.3 Informant 3

Informant 3 er mor til tre barn. Bedriften henvender seg til barnefamilier og selger produkter og matvarer med fokus på helse og bærekraft. Butikken har utviklet seg fra start og frem til nå fra å selge produkter ment til baby og nybakt mor til å tilby et bredere produktutvalg til hele barnefamilien. Informant 3 drev bedriften mer eller mindre hobbybasert over flere år før hun i 2018, når det yngste barnet var to år, bestemte seg for å satse helt og fullt på bedriften.

4.1.4 Informant 4

Min fjerde informant er gift og mor til to barn. Hun er i utgangspunktet utdannet sykepleier, men har utdannet seg videre innenfor ernæring. Det er ernæringsinteressen som er grunnlaget for bedriften hennes, som går ut på kostholdsveiledning i tillegg til at hun produserer og selger matvarer. Bedriften startet hun samtidig som hun tok utdanning for å bli ernæringsterapeut, etter det første barnet var født. I starten holdt hun kurs og veiledning én til én, men nå er hovedfokuset på produksjon og salg av matvarene hun lager

4.1.5 Informant 5

Informant 5 er gift og mor til to barn. Hun er utdannet innen behandling og har drevet egen klinikk som hun har jobbet med også etter hun fikk barna. Etter hun fikk sitt første barn begynte hun å skrive på en bok og startet på ernæringsutdanning. Boken ble skrevet ferdig etter hun fikk sitt andre barn. Etter hun hadde gitt ut boken startet hun med kurs og forelesninger innenfor mat og ernæring til baby og barn. Dette var grunnlaget for bedriften hun nå driver hvor hun produserer og selger produkter innen mat og ernæring til baby og barn. Det var når hun lanserte produktet hun i dag selger at hun sluttet i jobben ved klinikken hun hadde.

4.2 Kjønn/ «Mumprenør»

Her ville jeg se på om entreprenørene hadde noen tanker om uttrykket «mumprenør» og hvilke utfordringer som dukker opp når en er både mor i en småbarnsfase og driver av egen bedrift.

I kapittel 2 definerte jeg en «mumprenør» som en kvinne som er både mor og entreprenør, men belyste at det også kan defineres som «*En mor som er entreprenør og, som på grunn av morsrollen, oppdager muligheter i markedet som er relatert til barn eller morsrollen i seg selv*» (Joon, 2017)

4.2.1 Informant 1

Informant 1 hadde aldri hørt uttrykket «Mumprenør» og hadde dermed ingen umiddelbare tanker om uttrykket. Hun opplever at det har tatt tid før folk har tatt bedriften seriøst fordi den er bygget på en «kvinnelig hobby». Hun poengterer at hun har hatt flere på laget og blant annet driver bedriften sammen med mannen sin, og mener at det har vært en fordel i møte med investorer, blant annet:

«(...) for min del er det nok litt sånn.. «ååja det er bare ei dame som skal gjøre noe med hobbyen sin» i møte med investorer som er vant til å investere i high-tech ting til fornybar energi, litt andre ting».

For å få investorer har denne bedriften også brukt crowd-funding for å få kvinnelige investorer med som kanskje har litt mer innsikt i bransjen. Videre er informant 1 veldig spent på hvilke utfordringer som vil dukke opp rundt det å ta vare på en nyfødt baby og jobbe samtidig:

«jeg kommer jo til å måtte ha med meg baby i møter og på farten og amming og sånne ting er jeg litt spent på. Hvordan det blir mottatt for jeg møter mye menn i jobben (...) jeg kjenner at det er en litt viktig sak å stå opp for, at det trengs.. arbeidende mødre»

Jeg spurte også hvilke utfordringer hun ser at det bringer med seg å være entreprenør og mor, kontra å være entreprenør og ikke ha barn. Informant 1 sier at dersom hun ikke hadde hatt barn hadde hun vært enda mer fleksibel og kunne jobbet når det passet henne. Med barn må hun ta visse hensyn og for eksempel legge bort jobb på ettermiddagene. Hun sier også at hun sliter med dårlig samvittighet over å «bli dradd» i to retninger og ender ofte opp med å ha dårlig samvittighet overfor enten ungene eller jobb. Siden hun «bare jobber hjemmefra» føler hun ofte at hun for eksempel burde dratt og hentet ungene enda tidligere i barnehagen. Med fleksibiliteten kommer ofte en følelse om at hun «burde gjort sånn og sånn»

4.2.2 Informant 2

Informant 2 hadde heller ikke hørt om «mumprenører», og hadde ingen negative assosiasjoner til det. Hun sier at kvinner som er mødre og starter egen bedrift er skikkelige arbeidsjern, og at man må anerkjenne det mer. Hun sier:

«(...)jeg synes det er helt rått med «mum...bedrift» eller hva du kaller det. Jeg synes ikke det er noe nedlatende i det hele tatt. Det skal bare komme mer ut».

Hun mener at hun som mor har andre utfordringer enn menn fordi «mor er hovedkjernen i familien» og at det i hovedsak er mor som har utfordringer hver dag med at alt skal gå rundt. Hun sier at mannen hennes er fantastisk i alt han gjør, men at det er hun som tar ansvar for husarbeid, vasking av klær, pakke barnehagesekk, vaske hjemme, lage middag og at alt dette kommer i tillegg til å drive egen bedrift.

Når jeg spør hvordan det har vært å starte egen bedrift samtidig som hun har hatt et lite barn svarer hun at hun synes det har gått veldig fint og at det er det beste hun har gjort i livet.

4.2.3 Informant 3

Informant 3 har, i motsetning til de to første jeg intervjuet, hørt om uttrykket «mumprenør», men har ingen tanker om selve uttrykket, men tenker bare at det er mødre som starter bedrift. Når jeg videre spør om hun tror at hun som mor har utfordringer som en far ikke ville hatt svarer hun:

«jaja absolutt. Det er jo «det tredje skiftet» (...) det er sikkert lett for mannen min å si «slenger du på en klesvask» og på en måte ta det litt for gitt av og til at siden jeg jobber hjemmefra at jeg kan gjøre ting hjemme også».

Jeg spurte også om hun tror det er andre forventninger til henne som kvinne og bedriftseier enn menn har, hvorpå hun svarer:

«ja jeg tror nok ikke folk forventer så mye av meg, sånn i forhold til at jeg skal sette et merke på kartet her i byen. Men nå har jeg jo heller ikke sånne forventninger til meg selv fordi jeg ikke ønsker å drive en stor bedrift»,

dette kommer jeg tilbake til i siste avsnitt, om ambisjoner og vekst. Til slutt spurte jeg om hun hadde noen andre betraktninger rundt det å være mor og å drive egen bedrift, og da svarte hun:

«nei det er følelsen av at det er en «best-før-dato».. jeg tenker jo litt på det med når barna blir større.. hvordan det blir å drive en butikk som har fokus på veldig mye barneprodukt og etter hvert ha større barn. Så jeg har en følelse av at jeg har en slags «best-før-dato» på butikken min og på hvor lenge jeg kan synes at dette her er gøy da».

4.2.4 Informant 4

Informant 4, hadde i likhet med informant 1 og 2, aldri hørt om uttrykket «mumprenør», men syntes, også i likhet med de andre, ikke at det var noe negativt forbundet med ordet. Når jeg spurte om hun som mor hadde utfordringer som hun tror en far ikke ville hatt, svarte hun at man som mor kanskje er knyttet til babyen/barnet på en annen måte enn faren, hun sier videre:

«ikke at han har en dårlig tilknytning, men det er en forskjell (...) som mamma vil man gjerne ha de nært seg, og det at man prioriterer amming og sånne ting gjør jo at det blir mindre tid til andre ting (...) jeg ble litt utålmodig fordi jeg følte at det at jeg ville være mest mulig sammen med babyen forsinket alt det andre, jeg ble utålmodig med jobbdelen.»

I likhet med informant 3 har også informant 4 kjent på «presset» med at hun jobber hjemmefra. Hun sier:

«jeg føler at mange tror at jeg bare er hjemme. Men jeg jobber jo. Det er ikke sånn at jeg sitter i sofaen og ser på TV og vasker hus hele tiden, så jeg tror mange forventer at det skal være så ryddig og så ordentlig, men hvis du hadde kommet inn i stua nå så hadde du sett at det er kaos».

Hun påpeker at det ikke er mannen hennes som har disse forventningene, og hun reflekterer over at hun selv kanskje må jobbe med sine egne forventninger.

Jeg spør videre om hun tror at det er andre forventninger til henne som kvinne, mor og bedriftseier, enn det ville vært til en mann. Her svarer hun at hun vet ikke, men at samfunnet er lagt opp slik at kvinner skal prestere i forhold til karriere, få flere barn, og at de skal få til alt.

På spørsmål om hvordan det har vært å starte og drive egen bedrift samtidig som hun har hatt små barn, svarer informant 4 at det har vært greit, men at hun har kjent på at hun ønsker at det skal gå fortere noen ganger, og kjenner på at bedriften er «for liten». Samtidig sier hun at hun er glad for at hun valgte å gjøre det sånn som hun har gjort det. Jeg spurte også om hun tror hun som mor har utfordringer hun ikke ville hatt dersom hun ikke hadde barn, og på det svarer hun, i likhet med de andre, at utfordringene oppstår dersom ungene blir syke. Slike ting hadde hun ikke vært nødt til å ta hensyn til.

Til slutt innenfor dette temaet spurte jeg om hun tror hun har fått noen styrker som kommer med det å være mor, og som hun kan ta med seg inn i det å drive egen bedrift, her sier hun:

«man lærer jo masse om seg selv og utvikler seg når man får barn. Man kan forberede seg og tenke at «sånn blir det», men det blir jo alltid en total overraskelse uansett. (...) også i forhold til mestring, og at man får til hverdagslogistikk og alle de tingene der..»

4.2.5 Informant 5

Informant 5 hadde hørt om uttrykket «mumprenør», men sier at hun ikke har lagt noen følelser i uttrykket. Hun sier at hennes tanke er at det er mødre som starter selskap, ofte med

produktrelaterte ting for barn. Hun sier at hun ikke ville ønsket å bli kalt «mumprenør» over tid, hvorpå jeg følger opp med å spørre: «Nei, du kjenner ikke selv at du er en mumprenør?» og hun svarer:

«Altså, jeg er jo det. Og kan godt være stolt over det. Men jeg tror at det spørs kanskje i hvilken sammenheng man blir kalt det. Jeg tenker at er det liksom i KK-magasinet eller mamma-barn liksom, da hadde jeg vært en stolt «mumprenør», men hadde det vært i finansavisen så hadde jeg nok syntes at det kanskje var litt sånn unødvendig liksom».

Jeg spør videre om hun oppfatter at hun som mor har utfordringer som hun ikke tror en far ville hatt, og her svarer hun at hun tror det kommer an på hvordan forholdet og familien er satt sammen og at i deres familie er hun og mannen jevne i drift av hus, hjem og familie. Videre sier hun:

«Barna våre er mer «mammate» og iblant kan de ønske meg mer, men i vår familie er det jeg som har bygget selskap, jeg som har vært mye ute og fartet og han som har vært mye hjemme og stilt opp der. For vår del så ville det nok ikke hatt så mye å si hvem som var ute og jobbet og fartet, men det er klart at er du i et hjem der mammaen forventes å ta mye ansvar hjemme, og i tillegg skal starte selskap, da kan det være utfordrende.»

Hun påpeker at uansett om det er mammaen eller pappaen som starter bedrift, så må man ha en på hjemmeplan som stiller opp litt ekstra.

Når jeg spurte om hun tror det er andre forventninger til henne som kvinne enn hun tror at menn ville hatt, svarte hun:

«Jeg tror kanskje jeg har vært litt heldig. Eller så er jeg bare naiv og reflekterer ikke over det så mye. Jeg fokuserer ikke så mye på at jeg er kvinn. Jeg skal bare frem og få til det jeg skal få til»

Hun forteller at hun har ett eksempel på en frustrasjon over å være kvinne og at dette er i møte med den ene produsenten deres i Nederland. Hun sier at det er et litt annet kvinnesyn i det miljøet, og at det er én der som konsekvent ikke svarer når hun sender mail, men at dersom hun får sin mannlige konsulent til å sende mail så får de svar. Hun sier at dette er irriterende og frustrerende, men ikke noe hun tar personlig siden problemet ligger hos dem og deres holdninger, som ikke respekterer kundene sine. Videre sier hun at hun forstår at kvinner opplever forskjellsbehandling og at:

«Statistikken sier jo at det er sånn det er. Både med å få investeringer og å ta seg frem i entreprenørlivet generelt så er det jo færre kvinner. Men jeg tror at mange ganger så ligger det hos oss kvinner (...) At vi snarere er en del av problemet. At vi ikke er tryggere og tror mer på oss selv (...) jeg tror at det er mange kvinner som kanskje ikke føler seg trygge nok. Og som derfor opplever at de kanskje ikke blir behandlet på same måte»

Når jeg spør hvordan det har vært å starte egen bedrift samtidig som hun har hatt små barn, svarer hun at det har vært ganske tøft (som i tungt), men gøy. Hun utdyper:

«Det har vært så ekstremt stimulerende og spennende, interessant og gøy, men også veldig tøft.»

På spørsmål om hun tror at det å være mor gir henne utfordringer som hun ikke ville hatt dersom hun ikke hadde barn sier hun at det er det så klart, og at det er en kabal som må gå opp, men at hun samtidig iblant tenker at hun er glad for at hun har barn som tvinger henne bort fra jobben. Hun sier at om hun ikke hadde hatt barn så hadde hun jobbet enda mer, og at det ikke nødvendigvis hadde vært bedre. Hun mener at det å være mor og entreprenør samtidig både er en utfordring, men også en styrke og trygghet og beskriver det videre slik:

«De dagene som det har vært litt ekstra tøft så kommer jeg hjem og nyter barna og familien, så de er jo det som er det viktigste og stabiliteten i livet. Og det setter ting i perspektiv da. Om det er noe som har skjedd eller sånt»

Jeg spurte henne til slutt om hun hadde andre betraktninger rundt det å være mor og drive egen bedrift, hvor hun svarte:

«Jeg tror at det er mange fordeler. Jeg opplever i møte med andre entreprenører at det ofte er etter de har fått barn at de finner sin lidenskap, ser hva som er relevant i livet og tørr å satse. Så jeg tror at man får en del kvaliteter etter man har fått barn som er nyttig i entreprenørslivet»

4.2.6 Oppsummering kjønn/ «mumprenør»

Tre av de fem kvinnene jeg intervjuet hadde aldri hørt om uttrykket «mumprenør». To hadde hørt om det, men hadde ikke noen tanker om uttrykket likevel. Det var ingen som hadde direkte negative assosiasjoner til uttrykket, men spesielt informant 5 ønsket ikke å bli kalt «mumprenør» over tid. Informant 2 derimot mente at uttrykket «mumprenør» var «helt rått», ikke nedlatende i det hele tatt og at uttrykket gjerne måtte brukes enda mer.

En ting jeg ønsket å finne ut av var hvilke utfordringer som kom med det å være mor og entreprenør samtidig. For informant 1 var den åpenbare utfordringen å skulle ta med seg et ammende spedbarn i møter. Informant 4 sier at hun som mor var veldig knyttet til barnet og ønsket å ha mye nærhet, og opplevde at det å kombinere rollen som mor og rollen som entreprenør gjorde at utviklingen med bedriften gikk for sakte og hun kunne derfor kjenne på en utålmodighet. Flere av informantene kjente videre på en dårlig samvittighet overfor enten barna eller jobb: jobbet de på ugunstige tider fikk de dårlig samvittighet overfor barna, og når de var med barna kunne de ha problemer med å koble helt av jobb. Informant 1 fortalte at med fleksibiliteten kom ofte en dårlig samvittighet over å ikke hente barna enda tidligere, siden hun var hjemme.

Både informant 2, 3 og 4 fortalte at de tok ansvar for hverdagslogistikken hjemme, og selv om husarbeid for det meste var delt mellom dem og partneren så var det de som tok ansvar for å lage mat, vaske klær, pakke barnehagesekker, følge opp bursdager og så videre. Informant 3 refererte til «det tredje skiftet» (Smedby & Brandth, 2013). Informant 3 og 4, som jobbet hjemmefra, kjente på en opplevd forventning om at de skulle gjøre husarbeid og stelle hjemme «fordi de var hjemme».

Flere av informantene sier at man lærer seg egenskaper etter man blir mor som man kan ta meg seg videre i rollen som entreprenør. Informant 4 sier at man lærer masse om seg selv og utvikler seg og at man kjenner på mestring i forhold til at man får til hverdagslogistikk. Informant 5 sier at man blir bedre på stresshåndtering og å ha flere baller i luften samtidig. Informant 1 sier at hun har blitt mer effektiv og strukturert.

4.3 Motivasjon

Jeg ønsket videre å finne ut hva som var motivasjonen til å starte egen bedrift, og spesielt hva som motiverte til å starte egen bedrift i en fase av livet hvor mumprenørene hadde små barn. Her var jeg opptatt av å finne ut om mumprenørene var drevet av indre eller ytre motivasjon, og om de kunne sies å være mulighetsdrevet (trukket), nødvendighetsdrevet (presset) eller familiedrevet.

I kapittel 2.4 forklarte jeg at motivasjon handler om indre og ytre faktorer som driver en person til å handle, opprettholde innsats underveis og oppnå mål (Ryan & Deci, 2000). Ved indre

motivasjon er man motivert av aktiviteten eller følelsen den gir i seg selv, mens man ved ytre motivasjon motiveres av konsekvensen handlingen eller aktiviteten gir, eller som følge av press eller belønning utenfra. Ytre motivasjon kan komme med ulik grad av autonomi. Mulighetsdrevet entreprenørskap handler om at man blir trukket (pulled) mot entreprenørskap på grunn av en mulighet man finner, mens nødvendighetsdrevet entreprenørskap handler om at man blir presset (pushed) mot entreprenørskap fordi man ikke opplever at man har et valg. «Familedrevet entreprenørskap» ble foreslått som en tredje motivasjonsfaktor av Foley et al., (2018).

4.3.1 Informant 1

Informant 1 var hovedsakelig motivert av at hun så et hull i markedet og at hun kunne bruke sin favoritt hobby til å starte noe eget:

«(...) primært det at det er noe jeg virkelig brenner for og at det var noe jeg så behov for selv. Jeg opplevde at det var noe som manglet på markedet».

Denne informanten hadde egentlig aldri trodd at hun skulle starte en bedrift og har aldri drømt om å «starte noe bare for å starte noe». Etter hun fikk sitt første barn tok interessen for hobbyen av, og i permisjon med sitt andre barn begynte hun å tenke på om hun kunne bruke hobbyen sin til å starte en bedrift. Etter den tredje permisjonen skulle hun ikke tilbake i jobben som sykepleier. Også fleksibiliteten har vært en motivasjon for informant 1. Som sykepleier var hun ofte borte i helger, helligdager, bursdager og så videre. Som entreprenør sier hun at selv om hun jobber flere timer nå så er hun mer fleksibel og kan bestemme dagene sine selv.

4.3.2 Informant 2

Hovedmotivasjonen til informant 2 var at hun var lei av å «bli sjefet over» og hadde et sterkt ønske om en mer fleksibel hverdag og å kunne styre dagene sine selv når hun ble mor. Hun var ansatt ved en salong i flere år før hun ble mor, og ønsket ikke å jobbe like mye helger og ettermiddager/kvelder etter hun fikk barn.

4.3.3 Informant 3

Informant 3 har «alltid hatt lyst» til å starte og drive noe, primært fordi hun helst vil styre tida si selv. Hennes interesse for miljø og helse motiverte henne til å starte, samt at hun hadde et ønske om å kunne være lengre hjemme sammen med barna og tjene litt ekstra ved siden av.

Etter hvert som barna ble større og trengte mer oppfølging så hun at det ville bli vanskelig at både hun og mannen skulle hatt en vanlig jobb og kombinere det med å få fulgt opp barna, spesielt siden ett av barna har hatt litt ekstra behov. Hun sier også: «også var det nok egentlig enkelt og greit at jeg ante ikke noe annet. Altså jeg visste ikke hva annet jeg hadde lyst til å gjøre...»

4.3.4 Informant 4

Informant 4 var først og fremst motivert av friheten hun får ved å være «egen sjef» og sier at hun ikke føler at hun passer inn i «A4-boksen» med 8-16 jobb med begrensningene det gir. Mannen hennes reiser en del i sin jobb, så det å ikke være avhengig av hjelp fra andre når han er borte beskriver hun som veldig befriende. Hun jobbet som sykepleier før hun utdannet seg innenfor ernæring og bestemte seg for å starte egen bedrift, og følte allerede før hun var ferdig med sykepleiestudiet at det ikke ble helt riktig for henne. Jeg spurte henne hva ved opplevelsen ved å bli mor det var som gjorde at hun valgte å satse på egen bedrift. På dette spørsmålet svarte hun at hun ønsket mer tid med barna og ha muligheten til å styre hverdagen selv, og selv bestemme hvordan hun skal prioritere tiden.

Videre spurte jeg henne om hun tror hun hadde kommet til å starte egen bedrift selv om hun ikke hadde fått barn. Her svarte hun:

«Jeg hadde helt sikker gjort det, men det hadde sikkert tatt lengre tid. Da hadde jeg sikkert holdt ut lengre i den jobben selv om jeg følte jeg gikk veldig på akkord med meg selv. I hvert fall det siste året»

4.3.5 Informant 5

Når jeg spør informant 5 om hva som spesifikt motiverte henne til å starte egen bedrift svarte hun at egen bedrift alltid har vært viktig for henne for å være selvstendig. Videre sier hun at fleksibiliteten, ansvaret og friheten, det å selv bestemme over sin egen tid og kunne gjøre det hun ønsker, er veldig viktig for henne. Hun sier at hun alltid har hatt «litt sånn entreprenørskap i seg» og at hun alltid har likt å drive eget. Hun sier:

«Jeg husker første gang jeg tenkte at jeg ville aldri ha en sjef så var jeg 10 år».

Og at:

«Bare tanken på at jeg må rapportere til noen eller at noen skal si hva jeg skal gjøre.. det er bare sånn.. «never in my life» liksom».

I forhold til bedriften hun driver i dag, startet det med at hun skrev en bok hvor motivasjonen var å spre sin basiskunnskap som hun opplevde at trengtes for at foreldre skulle være trygg i valgene for seg selv og barna sine. Videre innså hun at det var etterspørsel etter et bestemt produkt som foreløpig ikke fantes på markedet, og hun tenkte da «hvor vanskelig kan det være?» Hun drev lenge en egen klinikk, og hadde denne klinikken også en stund etter hun ble mor. På denne tiden var bokprosjektet hobbybasert, og den ble utgitt etter det andre barnet var født. Hun jobbet, men etterhvert noe redusert, ved klinikken frem til det nye produktet hun hadde utviklet ble lansert. Dette var noen år etter boken ble utgitt.

Lidenskap er et ord som går igjen hos informant 5 som en stor motivasjon og det som driver henne. Hun sier, blant annet:

«Det er på grunn av at jeg fikk barn at jeg fant min lidenskap i arbeidet. Jeg trivdes i jobben ved klinikken min, men det var ikke min lidenskap (...) så jeg tror det er første gangen i mitt liv at jeg har funnet en jobb som er mer enn en jobb. Noe jeg virkelig brenner for.»

Hun sier videre at det er når du finner den lidenskapen, noe du virkelig brenner for, at det er da du orker å gjøre det lille ekstra som kreves og orker å jobbe deg igjennom de tøffe tidene:

«For det er utrolig tøft å starte eget, men du må tro på at det går bra, og du må føle at det er viktigere enn deg selv»

4.3.6 Oppsummering motivasjon

Det som går igjen for informantene når det kommer til motivasjon er at de alle motiveres av fleksibiliteten og friheten til å bestemme over sin egen tid som de opplever at de får gjennom det å drive egen bedrift. «Mer tid med barna» og å kunne hente tidligere i barnehagen/følge opp på skolen, er også noe som går igjen. Flere av informantene sier at de «vil være sin egen sjef». For de fleste har også det å kunne skape noe av hobbyen sin vært en stor motivasjon. Informant 5 sier at det var først etter hun ble mor at hun fant sin lidenskap og at det å gjøre noe som «er større enn henne selv» har vært en stor motivasjon. Flere av informantene har «alltid» hatt lyst til å drive noe eget, men har først gjort noe med det etter de fikk barn. Informant 5 visste fra hun var ti år at hun ikke ville ha en sjef, og hadde egen bedrift også før hun ble mor.

4.4 Triggende hendelser

Her var jeg interessert i å undersøke om morsrollen i seg selv og/eller foreldrepermisjonen har vært en triggende hendelse og i hvilken grad det har påvirket beslutningen om å starte egen bedrift.

En triggende hendelse, eller «Precipitating event» forklarte jeg i kapittel 2.5 som linken mellom intensjoner og handling, altså det som får entreprenøren fra intensjoner om å starte egen bedrift til å faktisk starte egen bedrift (Kreuger & Carsrud, 1993, i Isaksen, 2006). I min forskningsmodell kan også den triggende hendelsen komme før motivasjonen, for eksempel dersom entreprenøren ikke hadde vurdert å starte egen bedrift før etter hun hadde blitt mor og/eller etter hun hadde vært i foreldrepermisjon. Ifølge Markowska (2018) kan morsrollen være et «springbrett» inn i entreprenørskap, men en senere studie av Markowska et al.,(2022) viser at det er foreldrepermisjonen, og ikke morsrollen i seg selv, som har vært en trigger til å starte egen bedrift. Jeg er interessert i å se om det er mulig å skille mellom morsrollen og foreldrepermisjonen som triggende hendelse, og i så fall hvilken rolle denne triggende hendelsen har spilt i beslutningen om å starte egen bedrift.

4.4.1 Informant 1

For informant 1 kan det definitivt sies at foreldrepermisjonen har spilt inn på beslutningen om å starte egen bedrift:

«denne ideen kom sist jeg var i permisjon. En går hjemme og får tid til å tenke og komme på ting».

Hun påpeker at hun nå etter å ha fått sitt tredje barn i praksis ikke kommer til å ha noe særlig med permisjon fordi at hun skal jobbe med bedriften. Men målet er at hun ikke skal tilbake i jobben som sykepleier etter at hun er ferdig i permisjonen hun har fra den jobben. På den måten kan man si at foreldrepermisjonen har spilt en stor rolle både med det andre og det tredje barnet. I permisjon med det andre barnet kom ideen om å starte bedriften, også har tiden mellom permisjon nummer 2 og permisjon nummer 3 blitt brukt til å utvikle ideen og å starte arbeidet med bedriften. Etter permisjon nummer 3 er målet at hun skal jobbe fullt med egen bedrift. Informant 1 sier også at når en går hjemme i permisjon ser man at det frister med en mer fleksibel hverdag og er usikker på om hun hadde startet egen bedrift hvis det ikke var for at hun ble mor.

4.4.2 Informant 2

Også for informant 2 har foreldrepermisjonen vært en triggende hendelse. Hun sier at hun tenkte:

«(...) Nå skal jeg ut i permisjon, hva skal jeg gjøre med livet? Skal jeg fortsette i den jobben jeg gjør når jeg vet at det har vært så mye greier.. Eller skal jeg gjøre noe helt annet? Eller starte».

Der hun tidligere var ansatt jobbet hun på ren provisjon og gikk da på en liten smell fordi hun skulle jobbe så mye som mulig mot slutten for å godt betalt i permisjonstiden, hun sier at det fikk henne til å innse at hun ikke kunne holde på slik, og i hvert fall ikke etter hun fikk barn. Etter hun hadde fått barnet forstod hun at hun måtte gjøre en endring, og bestemte seg da for å starte egen bedrift. Informant 2 sier at hun alltid har hatt lyst til å starte egen bedrift, men at hun hadde nok kommet til å drøye det lengre og lengre dersom hun ikke hadde blitt mor. Det å bli mor hadde derfor stor innvirkning på valget hennes.

4.4.3 Informant 3

I likhet med de to første informantene hadde også informant 3 sin graviditet og foreldrepermisjon innvirkning på beslutningen om å starte egen bedrift. I løpet av graviditeten ble hun mer og mer oppmerksom på miljøgifter i plast, parabener i kremer og ble opptatt av at babyen i magen ikke skulle få i seg «noe kjipt», hun sier:

«jeg tror det er ganske vanlig å ha en sånn oppvåkning på en måte når du er gravid og plutselig har ansvar for et annet liv. Det var i hvert fall det som skjedde med meg, og da fant jeg plutselig ut at jeg skulle starte en nettbutikk».

Man kan også si at det at barna vokste ble en ny utløsende hendelse, fordi når barna ble store bestemte hun seg for at bedriften måtte ta en litt annen retning. Når det minste barnet var 2 år hadde hun en periode hvor hun tenkte at hun enten måtte legge ned bedriften eller gjøre noe litt annet. Hun sier. «det var da, i 2018, jeg tenkte at enten satser jeg eller så legger jeg ned, og da valgte jeg å satse da», hun gikk flere runder med meg selv og valgte å utvide sortimentet og gå litt vekk fra fokus bare på mor og baby og over til produkter for hele familien. Bedriften har altså fulgt alderen på barna, og hun sier at hun ser for seg at det vil komme et nytt vendepunkt i fremtiden når barna hennes blir så store at de ikke bruker produktene i nettbutikken selv lengre. Hun ser for seg at hun da på nytt antageligvis vil revurdere bedriften og er usikker på hvilken retning det da vil gå i. Hun sier at når barna etter hvert kanskje vil trenge mindre oppfølging så savner hun å ha kollegaer.

4.4.4 Informant 4

Informant 4 hadde også et veiskille før/etter graviditet og permisjon. Hun gikk ikke tilbake til jobben på sykehuset etter hun fikk sitt første barn, men hadde bestemt seg før hun fikk han at hun skulle utdanne seg videre. Det eldste barnet hennes var litt under ett år når hun startet bedriften samtidig som hun studerte ernæring. Det var også etter hun fikk sitt andre barn at hun bestemte seg for å satse på å selge matvarer. Hun tok da kontakt med Mattilsynet og startet produksjon og salg noen måneder før det yngste barnet begynte i barnehage.

Jeg spurte informant 4 om permisjonen spilte direkte inn på beslutningen om å starte egen bedrift, hun svarte:

«Det er kanskje mer det at permisjonen var i ferd med å renne ut og at jeg syntes han var så liten og hadde ikke lyst til å sende han i barnehagen. Jeg så at det var mulig å kunne starte min egen bedrift samtidig som han var hjemme».

4.4.5 Informant 5

Som for de øvrige informantene satte det å bli mor i gang en prosess som har ledet informant 5 dit hun er med bedriften sin i dag. Som nevnt var det etter hun ble mor at hun fant sin lidenskap, og hun sier at hun føler seg ganske sikker på at hvis hun ikke hadde fått barn så hadde hun nok ikke bygget et så stort selskap som det hun driver i dag - fordi det krever en lidenskap å gå igjennom det som hun har gjort. Hun sier:

«Hadde jeg ikke fått barn så er det mulig at jeg kanskje hadde funnet den lidenskapen i noe annet, men jeg hadde ikke bygget noe stort hvis jeg ikke hadde den lidenskapen.»

Jeg spurte henne videre om foreldrepermisjonen hadde spilt inn på valget hennes. På dette svarte hun at hun trodde det fordi hun i tiden hjemme ble veldig kreativ. Hun sier at hun i denne perioden hadde tid til å reflektere, tenke og gjøre research. Hun mener permisjonstiden er den perfekte tiden til å gjøre research, samle informasjon og teste ut ideer, enten gjennom spørreundersøkelser, å prate med familie og venner eller hvis man har en produktidé at man får laget en testversjon av produktet og får tilbakemeldinger fra potensielle kunder.

«Man får tid til å tenke, å reflektere, hva er viktig i livet, hva skal jeg bruke tiden min på? Og så tror jeg at når man får barn blir man flinkere på å stresshåndtere og ha flere baller i luften samtidig, for det må du når du har et lite barn. Og det er også kvaliteter

du trenger når du skal drive eget. Du blir på en måte trent til å drive eget når du er i småbarnslivet»

4.4.6 Oppsummering triggende hendelser:

I en eller annen grad har morsrollen og/eller foreldrepermisjonen spilt en rolle i valget om å starte egen bedrift for alle informantene. For informant 1 tok interessen for hobbyen av i første foreldrepermisjon. I andre foreldrepermisjon begynte hun å tenke på om hun kunne starte egen bedrift ut av hobbyen og etter tredje permisjon skulle hun ikke tilbake på jobb. For informant 2, som var ansatt før permisjonen, ble permisjonen et vendepunkt og hun gikk ikke tilbake som ansatt etterpå. Hun hadde tenkt på å starte egen bedrift lenge, og tok steget under/etter foreldrepermisjonen fordi hun innså imens hun var gravid at hun ikke kunne jobbe på samme måte etter hun ble mor. Informant 3 begynte å sette seg inn i miljø og mor/barn-helse under graviditeten med første barn, hun kaller det en oppvåkning som hun fikk etter hun ble gravid og fikk ansvar for et annet liv. Hun startet derfor nettbutikken fordi hun savnet visse produkter. I starten var det et hobbyprosjekt som etter hvert har utviklet seg. Lenge drev hun nettbutikken ved siden av annen jobb, og brukte permisjonene til å bygge den opp. Det minste barnet hennes var 2 år når hun bestemte seg for å satse fullt på bedriften. Informant 4 startet opp bedriften mot slutten av permisjonen med sitt første barn, fordi hun så at det å drive egen bedrift kunne gjøre at hun fikk være lengre hjemme med barnet sitt, og hadde ikke lyst til å sende barnet i barnehage så tidlig. Videre startet hun med produksjon av det produktet hun selger i dag i slutten av permisjonen med det andre barnet sitt. Informant 5 fant sin lidenskap etter hun ble mor, og sier at permisjonene hennes har vært en tid for kreativitet og hvor hun både har skrevet bok og utviklet forretningside.

4.5 Balanse mellom arbeid og familieliv

Her ønsket jeg å se på hvilke tanker entreprenørene hadde rundt balanse mellom arbeid og familieliv. Jeg var interessert i å finne ut av både om en forventning om balanse mellom arbeid og familieliv spilte en rolle i beslutningen om å starte bedriften, samt hvilken opplevelse de hadde av balanse mellom arbeid og familieliv i dag. Dette for å se om det kan være en sammenheng mellom opplevd balanse og ambisjoner om videre vekst i bedriften. Jeg spurte også om de hadde gjort noen grep for å få bedre balanse.

I kapittel 2.6 viste jeg til at balanse mellom arbeid og familieliv handler om i hvilken grad man

opplever at man er like involvert i, og like tilfredsstilt, med sin familierolle og sin arbeidsrolle (Greenhaus et al., 2003). I litteraturen fremstår det som at mødre som starter egen bedrift ofte er motivert av balanse mellom arbeid og familieliv. Det er likevel omdiskutert om entreprenørskap er nøkkelen til å oppnå denne balansen (Joona, 2017; Kirkwood & Tootell, 2008). På bakgrunn av dette synes jeg det vil være interessant å se på hvilken rolle balanse mellom arbeid og familieliv har spilt i beslutningen om å starte egen bedrift for mumprenørene i min oppgave, og også å høre hvordan de opplever at balansen mellom arbeid- og familieliv er i dag.

4.5.1 Informant 1

For informant 1 er det i hverdagen utfordrende å finne balansen mellom hvor mye hun skal jobbe på ettermiddagen/når barna er hjemme, og hvor mye hun skal legge bort telefonen og jobben:

«Når en har familie og sånt utenom så kan ikke jobben være hele livet heller, det synes jeg er litt utfordrende».

Hun sier at jobb og privatliv flyter litt i hverandre og at det har vært utfordrende å finne en balanse mellom hvor mye hun skal jobbe og hvor mye hun skal ha «fri». Informant 1 jobber sammen med mannen sin med bedriften og sier at det at de to jobber sammen hjelper veldig på, og at selv om det er vanskelig å finne balanse mellom jobb og privatliv så går det greit siden jobben er så fleksibel. En annen ting informant 1 nevner er at hun lett tar med seg «stemninga i bedriften» hjem; dersom det går dårlig i bedriften prøver hun å ikke ha jobben hengende over seg slik at den dårlige stemningen blir med hjem. I denne familien har de startet med matkasse for å bruke mindre tid på handling og planlegging av middag, og har også *vurdert* vaskehjelp, men for informant 1 handler også det å finne balanse om å godta at huset ikke kan være på stell hele tiden. Når det kommer til støtte hjemmefra driver informant 1 som nevnt bedriften sammen med mannen sin. De samarbeider derfor om bedriften. Ellers bidrar mannen hennes mye med husarbeid og tar seg i stor grad av ting hjemme. Kanskje spesielt mye nå når hun er gravid og jobber deltid som sykepleier i tillegg til å jobbe med bedriften.

4.5.2 Informant 2

For informant 2 er tiden den største utfordringen når det kommer til balanse mellom arbeid og familieliv. I hovedsak skulle hun ønsket at hun hadde hatt enda mer tid sammen med sønnen sin, men kan også synes det er utfordrende å finne tid til å ta vare på seg selv. Hun sier

«(...) du går på jobb, du er hjemme, du tar vare på ungen, du lager mat, du gjør husarbeid. Hvor i alle dager skal du ha tid til å ta vare på deg selv?».

Jeg spurte informant 2 om hun hadde gjort noen praktiske grep for å få en bedre balanse og for å frigjøre tid til seg selv, hvorpå hun svarte at hun hadde *vurdert* vaskehjelp, men at hun ikke ville slippe kontrollen. Mannen hennes bidrar mye i hjemmet, men ikke noe i bedriften. I forhold til bedriften rådfører hun seg med faren sin som også har erfaring med å drive egen bedrift.

Videre spurte jeg om hun trodde hun hadde bedre balanse mellom arbeid og familieliv nå enn om hun hadde jobbet som ansatt. Informant 2 svarte kontant «mye mye bedre». Tidligere jobbet hun nesten hver helg, mens nå har hun fri i helgene. Og hun sier at hun er nøye på at dersom hun må jobbe ekstra en dag, for eksempel fordi hun har tatt fri en annen dag, så skal det ikke gå utover tiden med barnet. Hun er også overbevist om at hun er mer fleksibel nå.

4.5.3 Informant 3

Informant 3 opplever at det kan være utfordrende å skille rollene hun har som driver av egen bedrift med at hun jobber hjemmefra, og sier at det kan virke som at det forventes av henne at hun skal ha «gjort litt hjemme også» i løpet av en dag. En annen utfordring er dersom barna er syke og hun må ta seg av dem, da blir det dobbelt opp etterpå fordi hun har kunder som venter på bestillingene sine. I kjølvannet av koronapandemien, hvor barna hadde hjemmeskole og hjemmebarnehage, opplevde hun å bli utbrent og ble sykmeldt en periode. Hun sier:

«jeg følte liksom ikke jeg strakk til en eneste plass, hverken barna, meg selv eller jobben».

Hun sier at også ferier kan være utfordrende fordi barna har to måneder sommerferie og kjenner da på en forventning om at hun også skal ta to måneder sommerferie, noe hun selvsagt ikke kan. Hun sier:

«jeg må jo sitte og jobbe når de er hjemme. Så da føler jeg litt på det at jeg valgte jo denne jobben for å være mer tilgjengelig med barna, men likevel så føles det litt sånn «men åh.. mamma du må alltid jobbe»».

Fra september 2020 ansatte hun en person for å pakke bestillinger, noe som har hjulpet veldig på. Hun pakker selv én dag i uken nå, og må ellers holde regnskapet ajour og markedsføre

bedriften i sosiale medier. Selv om det er hun selv som markedsfører og produserer innhold i sosiale medier så har hun tatt et bevisst valg om å ikke bruke tid på det på kveldene og i helgene fordi hun ikke vil sitte med telefonen hele tiden når hun har små barn.

Videre snakker vi om hvilken støtte hun får hjemmefra til bedriften, og på det svarer hun at mannen ikke er involvert i bedriften i det hele tatt, uten om at han tar ut søpla på lageret iblant. Men mannen bærer hovedbyrden av familieøkonomien og bidrar og støtter på den måten. I perioder har det vært vanskelig å leve av inntekten hun har igjennom bedriften, men det har gått jevnt og trutt oppover og «nå begynner det å ligne på noe». Hun har en fleksibilitet som mannen ikke har og er den som stiller opp på ting med barna som krever oppfølging, noe som er veldig positivt for balansen i familielivet. Mannens jobb gjør det utfordrende å stille opp på slike ting, så selv om mannen har hatt mer økonomisk ansvar, sier hun: «jeg tror nok at han ser at alle de godene som kommer av det gjør opp for den tapte inntekta».

Videre sier hun at de i hjemmet har ganske lik arbeidsfordeling når det kommer til husarbeid og slike ting, men at det typisk er henne som «tenker på alt mulig». Bursdager, klær som må vaskes og klær som må byttes ut, spesielle dager i barnehagen og i skolen, og så videre.

Informant 3 kjenner seg veldig igjen i påstanden om at kvinner som starter egen bedrift i hovedsak er motivert av at de ønsker bedre balanse mellom arbeid og familieliv, hun sier blant annet dette:

«vi hadde jo hver sine vanlige jobber en periode og det var så kaos»

Hun mener også utvilsomt at hun har bedre balanse nå mellom arbeid og familieliv enn hun ville hatt som en ansatt. På spørsmål om hun tror at det å ha egen bedrift gir henne mer eller mindre tid sammen med barna svarer hun at hun tror det gir henne bedre tid, men at det er veldig opp til henne selv og at hun prøver å jobbe så mye som mulig når barna ikke er hjemme. Jeg spurte til slutt om hun opplevde noen konflikt mellom arbeid og familieliv, og da svarte hun «økonomien», i og med at hun har lenet seg økonomisk på mannen og sier at hun kunne ikke hatt bedriften hvis hun enten hadde vært alenemor eller dersom mannen hadde hatt middels til lav inntekt.

4.5.4 Informant 4

Jeg startet med å spørre informant 4 om hvilke utfordringer hun hadde når det kommer til å balansere arbeid og familieliv. Her svarte hun at hun føler at hun alltid er på jobb, fordi det ligger i bakhodet at hun må svare på meldinger eller skulle sendt bestillinger, og hun sier:

«det er jo alltid i bakhodet.. «ja jeg skal bare sjekke ditt og datt» (...) selv om jeg er sammen med barna så er det jo ikke alltid man er helt tilstede».

Når jeg spurte hva som var det beste med å kombinere rollen som mor med rollen som entreprenør svarte hun at det beste er friheten til å kunne styre arbeidsdagen selv, og at det er det som betyr mest for dem som familie. Spesielt i periodene som mannen er borte. Da jobber hun når barna er på skolen og i barnehage, også tar hun fri fra de kommer hjem og frem til de legger seg, og jobber igjen på kvelden. Når mannen er hjemme sier hun at de deler på å bringe og hente i barnehage og skole, og generelt deler på husarbeid, matlaging osv.

Også informant 4 kjenner seg godt igjen i påstanden om at kvinner ofte er motivert av balanse mellom arbeid og familieliv når de bestemmer seg for å starte egen bedrift.

Hun sier videre at hun er sikker på at hun har mer tid med barna nå enn hun hadde hatt dersom hun var ansatt og føler at hun har en god balanse mellom arbeid og familieliv. Hun har et konkret eksempel fordi hun jobbet en periode på sykehuset når hun var gravid med sitt andre barn, hun sier:

«(...) de ukene jeg hadde veldig mange vakter følte jeg at jeg nesten ikke så det eldste barnet mitt, eller hvis jeg jobbet kveldsvakt og så dagvakt etterpå så var det jo nesten et døgn før jeg fikk se han. Også er det jo mye tid som går bort i helgene når man jobber helger og..»

4.5.5 Informant 5

Jeg startet med å spørre om informant 5 kunne si noe om hvilke utfordringer hun hadde når det kommer til balanse mellom arbeid og familieliv, hvorpå hun svarte:

«Jeg vil si at det er den største utfordringen jeg har i livet. Å balansere. Altså det er daglig. Å på en måte prioritere og kvalitetssikre både tiden med familien, mat, egentrening og egentid, partid og jobbtid – det er jo mye man skal få inn i hverdagen. Og samtidig iblant treffe noen venninner»

Hun sier videre at hun er bevisst på utfordringen og mener at bevissthet rundt det er viktig, slik at man ikke bare lar det «rulle og gå» uten at man har kontroll og uten at man kan gjøre noe med det. Arbeidsdagen til informant 5 starter klokken ni, etter barna er levert på skolen og varer til hun henter barna på skolen rundt fire, noen ganger tidligere. Hun sier derfor at hun har en ganske kort arbeidsdag og at hun stort sett må jobbe litt på kvelden eller ettermiddagen, men at fordelene er at hun kan hente barna tidligere hvis det trengs i forhold til for eksempel fritidsaktiviteter. Hun sier at det er et puslespill å tilpasse når hun skal jobbe uten at det belaster familien for mye.

Hun sier at de ikke har noen hjelp i hjemmet, det er bare henne og hennes mann, men at de hjelper hverandre veldig bra. Jeg spurte om det er noen grep hun ønsker å gjøre i løpet av de neste årene eller om det er noe hun ønsker å gjøre for å frigi litt mer tid, hvorpå hun svarte:

*«Jeg tror at når *bedriften* blir litt større og jeg tjener litt mer så tror jeg absolutt vaskehjelp hadde vært deilig (...) Det er mulig at vi er der allerede i begynnelsen av neste år»*

Hun beskriver videre at det er tider hun skulle ønske hun hadde vært enda mer til stede hjemme og hadde mer tid sammen med barna, men at hun prøver å fokusere på kvalitetstid den tiden hun er sammen med dem. Hun sier at de ses hver dag, men at hun iblant jobber på kveldene og iblant er ute på ting. Hun sier videre:

*«(...) så det er jo ikke det at jeg ikke er hjemme mye, men det er klart at, hadde jeg ikke jobbet med *bedriften* og hatt en vanlig jobb så hadde jeg jo hatt mer tid til både meg selv og barna. Og min mann. Men nå elsker jeg jo å jobbe, så det er mitt valg liksom. Jeg hadde ikke villet ha det på noen annen måte akkurat nå. Jeg tenker at alt har sin tid på en måte»*

Jeg presenterte påstanden om at kvinner ofte er motivert av balanse mellom arbeid og familieliv, og spurte om hun kjente seg igjen i den påstanden. På det svarte hun:

«Jeg kan nok kjenne meg igjen i det. Det er vel alltid viktig og er noe jeg alltid har vært bevisst på. Men utfordringen er større når jeg jobber mer, men samtidig jobber jeg med noe som jeg elsker og da er jo motivasjonen der, så det er jo egentlig veldig bra. Det handler om å prøve å finne balansen, sånn at det ikke blir for mye av det ene og lite av

det andre. Men det er klart at det er jo en kjempemotivasjon at man ønsker å ha en fin livsbalanse. Det er sånn man bygger livskvalitet, tenker jeg.»

Jeg spurte om hun opplever at hun oppnår en bedre balanse mellom arbeid og familieliv, enn hun tror hun ville hatt som ansatt et sted, og da svarte hun:

«Jaa, jeg vet ikke. Jeg tenker at jobber du fast så har du veldig faste tider og da har du fri som regel når du kommer hjem og da er det fokus på barn og familie. Så ikke nødvendigvis. Men jeg tenker at det ligger mer hos meg, hvordan jeg prioriterer. Jeg tenker, du kan ha en fast jobb du hater liksom, så det eneste du gjør når du kommer hjem er å klage over hvor jævlig det var i dag. Så da har du ikke så hyggelig familieliv når du kommer hjem. Jeg tenker at det handler om å sette pris på det du har og finne en balanse som fungerer for familien og deg selv.»

4.5.6 Oppsummering balanse mellom arbeid og familieliv

Det slår meg at det som tilsynelatende er en stor del av motivasjonen til å starte egen bedrift, også er den største utfordringen ved å drive egen bedrift som småbarnsmor. Motivasjonen om mer fleksibilitet, mer frihet, mer tid sammen med barna, kunne bestemme arbeidstid selv og tilpasse den familielivet, alt dette er med på å påvirke balansen mellom arbeid og familieliv. Likevel er nettopp balanse en utfordring å oppnå for flere av informantene. Utfordringen som går igjen er når informantene skal jobbe, og om de skal legge jobb/mobil/PC helt bort når de er sammen med barna. Flere av de sier at de ønsker å være tilgjengelig for kunder, men at de også vil være til stede sammen med barna den tiden de er sammen. Det at arbeidshverdagen er så fleksibel gjør at det er lettere å oppnå balanse for flere, men ikke for alle. Flexibiliteten fører også i noen tilfeller til dårlig samvittighet i form av at «jeg kunne jobbet nå» eller «jeg kunne hentet barna nå». For informant 2 er tiden den største utfordringen og sier at det er spesielt vanskelig å finne tid til å ta vare på seg selv. Dette er noe som går igjen hos flere, som sier at egentid, tid med venner og sosialt liv blir nedprioritert. Informant 3 synes det kan være vanskelig å skille rollene siden hun jobber hjemmefra, og forklarer dette med at det for eksempel kan forventes av henne at hun skal gjøre husarbeid samtidig som hun er hjemme og jobber med bedriften. Informant 4 nevner også dette, og sier at hun kan kjenne på at hun hele tiden burde ha ryddig og rent hus «siden hun er hjemme».

Når jeg spør om informantene tror de oppnår en bedre balanse mellom arbeid og familieliv ved å ha egen bedrift, enn de ville hatt om de var ansatt, er svarene litt delte. To av informantene drar litt på det og sier at de kanskje jobber mer enn de ville gjort som ansatt, men at fleksibiliteten er med på å gjøre det lettere å oppnå balanse. Tre av informantene er helt overbevist om at de har en bedre balanse som entreprenør og driver av egen bedrift, enn de ville hatt som ansatt.

På spørsmål om de har tatt noen grep for å få bedre balanse, svarer en av informantene at de har startet med matkasse. Ellers er ting som går igjen at informantene har *vurdert* vaskehjelp. Flere sier også at det har vært viktig for dem å senke kravene til seg selv, og innse at alt ikke trenger å være på stell hele tiden. For informant 2 har det vært viktig å prioritere egentid og trening for å få bedre balanse i hverdagen og føle seg bedre med seg selv.

4.6 Vekst, ambisjoner og fremtid

Denne delen handler om mumprenørene sine ambisjoner om vekst og hvordan de ser for seg bedriften sin og seg selv som entreprenør om 5-10 år. Dette vil jeg forsøke å se i sammenheng med deres opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv.

I litteraturen diskuteres det om hvorvidt kvinner har lavere ambisjoner om vekst enn menn (Bulanova et al., 2016; Cliff, 1998), noe jeg gjorde rede for i kapittel 2.7. Kvinner er ikke nødvendigvis mindre opptatt av vekst enn menn, men de setter bevisst en maksstørrelse for bedriften sin for å fremdeles kunne ha kontroll over bedriften selv og være i stand til å balansere tidsbruk mellom arbeid og privatliv. Jeg ønsket derfor at informantene mine skulle si noe om hvor de ser for seg bedriften og seg selv om 5 år og 10 år, og ut fra dette få informasjon om hva de tenkte om vekst og hvilke ambisjoner de hadde for bedriften sin.

4.6.1 Informant 1

På spørsmålet «ser du for deg at du jobber med egen bedrift om 10 år?» svarer informant 1 at hun vet ikke, men ser for seg at det blir vanskelig å gå tilbake til å være ansatt, men klarer samtidig ikke å tenke seg til hva annet hun skulle startet dersom hun ikke jobber med denne

bedriften. I forhold til vekst er ambisjonen at bedriften skal bli globalt ledende innen sitt marked;

«så ambisjonene er høye (...) man må liksom våge å tenke litt stort da, hvis en vil det skal gå bra»

Når jeg spurte informant 1 om hva som skulle til for at veien mot målet om å være globalt ledende i sitt marked skulle la seg kombinere med familieliv, svarte hun:

«Fortsette å være strukturert og se mine egne begrensninger, man klarer ikke alt alene. Få inn de rette folkene til å være med å bidra og jobbe»

4.6.2 Informant 2

Informant 2 er ikke i tvil om at hun jobber med egen bedrift også om 10 år, og kan ikke forstå de som går tilbake til å være ansatt etter å ha jobbet for seg selv. Hvis bedriften hennes hadde gått dårlig sier hun at hun heller vil starte en ny bedrift enn å gå tilbake til å være ansatt. «Jeg vil være min egen sjef», sier hun, men er også tydelig på at hun tror hun kommer til å ha samme bedrift fordi hun er veldig glad i jobben sin. Jeg spurte henne videre om hvor hun så for seg at bedriften var om 10 år da, og da svarte hun at hun har vurdert å ansette én person til. Hun er veldig tydelig på at hun ikke ønsker at bedriften skal bli så stor, og sier blant annet: «målet er at kundene skal være fornøyde og vil tilbake. Og at inntekten er stabil. Jeg skal ikke bli noe sånt vulgært stort, det vil jeg ikke. Jeg vil være lite og intimt og servicen og jobben du gjør er det viktigste (...) og det er jo dette jeg vil gjøre, jeg vil ikke sitte og være sjef på et kontor». Men dette betyr ikke at hun ikke har ambisjoner. Hun ønsker å kunne investere i bedriften og utvikle den for eksempel gjennom å kjøpe nye apparater eller tilby nye behandlinger.

4.6.3 Informant 3

Når jeg spør informant 3 om hvor hun ser seg og bedriften for seg om 5 år og 10 år, svarer hun:

«10 år ja, veldig usikker. Hvis du spør om 5 år så er jeg nok litt sånn på vippen. Om 10 år, nei. Hvis du spør om 5 år er jeg nok litt sånn på vippen. Om 10 år nei.. egen bedrift, kanskje. Men det her? Akkurat det samme som jeg gjør nå? Det tror jeg ikke».

Hun sier videre at veien dit hun er i dag har vært lengre enn hun trodde når hun startet, og hun

er derfor veldig usikker på om hun kommer til å ha lyst til å starte en ny bedrift dersom hun etter hvert avvikler nettbutikken. Hun sier:

«Jeg trekkes nok mer mot å bli ansatt, av den grunn at kollegaer ser jeg for meg at kan bli mer viktig for meg etter hvert (...) jeg merker det så vidt nå at det begynner å bli kjedelig. Jeg har lyst til å sminke meg og treffe voksne folk. (...) det er nok lettere å bli ansatt enn å begynne å starte noe nytt som 40+»

4.6.4 Informant 4

Informant 4 ser for seg at hun jobber med bedriften sin om 5 og 10 år. Hun håper hun med tiden har fått et større produksjonslokale og at hun da kanskje også har noen ansatte. Hun håper å kunne selge matvarene sine på vanlige matbutikker i fremtiden. Per nå har hun godkjenning til å selge på mindre, lokale butikker som selger lokalmat og gjennom sin egen nettbutikk. Når jeg spør hva som skal til for å kunne kombinere større bedrift med familieliv sier hun at hun da vil trenge å ansette noen.

4.6.5 Informant 5

Informant 5 har et klart mål om fremtiden. I dag er produktet deres på markedet i Norge og Sverige, men hun sier at de ønsker å finnes i hele Europa. Når jeg spør henne hvor hun ser for seg bedriften og seg selv om 5 år og 10 år svarer hun:

«Om 5 år håper jeg vi har bygget opp bedriften såpass stort at jeg potensielt kan gå ned i arbeidstid. Jeg tror at målet over tid er at noen større aktører skal kjøpe oss opp sånn at det blir mer muskler ut (...) Så jeg tror at om 5 år er målet at vi skal være kjøpt opp og at jeg da kanskje jobber som ansatt et år eller to for at jeg skal føre det videre»

Om 10 år sier hun at hun har startet på et nytt eventyr og tror ikke hun kommer til å jobbe med bedriften hun har nå lengre. Hun sier videre:

«Sånn som jeg jobber nå ønsker jeg ikke å jobbe resten av livet. Jeg liker egentlig å ha masse hobbyer og elsker å trene. Jeg får ikke tid til alt det nå. Så jeg tenker at sånn som jeg har det nå ønsker jeg å ha det nå, men ikke resten av livet. Om 10 år kommer jeg til å jobbe mindre.»

Når jeg spør henne hva hun da ser for seg, sier hun:

«Jeg kunne tenke meg å hjelpe andre start-ups. At man på en måte går inn og jobber litt som konsulent eller noe sånt. At man får være delaktig og kanskje få brukt det som jeg

har lært meg gjennom disse årene. Litt sånn coaching-aktig. Det tror jeg kunne vært gøy»

Jeg spurte henne hva som skal til for at veien til et marked i hele Europa skal la seg kombinere med familieliv, og da svarte hun at selv om bedriften blir større så vil ikke det bety at hun må jobbe mer, heller tvert i mot. Hun sa:

«Det er mer at risikoen når du får en større bedrift så blir det kanskje ikke riktig like gøy lengre som entreprenør. Det blir en større organisasjon og det blir mer admin og ikke nødvendigvis det man liker som entreprenør».

4.6.6 Oppsummering vekst, ambisjoner og fremtid

To av informantene har definerte, klare ambisjoner og sier at det er viktig å si det høyt og tørre å tro på noe stort. Informant 1 har ambisjoner om å bli globalt ledende i sitt marked, og informant 5 har mål om å få produktet sitt på markedet i hele Europa. Informant 2 og 3 har tatt et bevisst valg om at de ikke ønsker å drive en stor butikk og er fornøyd med bedriften slik den er i dag. Informant 4 kan man plassere mellom informant 1 og 5, og 2 og 3. Hun ønsker vekst og håper hun med tiden får et ordentlig produksjonslokale, noen ansatte for å hjelpe til i bedriften og frigi tid for henne, og at hun kan selge produktet sitt over hele landet.

Jeg spurte også informantene hvor de ser for seg bedriften og seg selv om 5 år og 10 år. Og lurte her på om de så for seg å jobbe med egen bedrift enda da. Også her var det variasjon i svarene: Informant 1 så for seg at hun jobbet med egen bedrift og at det ville være vanskelig å gå tilbake til å være ansatt, men hun var ikke helt sikker på hva hun skulle startet om hun ikke skulle jobbet med den bedriften hun har i dag. For informant 2 var det ikke et alternativ å gå tilbake til å være ansatt «det er helt absurd i mine øyne», sa hun. Informant 3 heller mer mot å bli ansatt, da hun føler at bedriften hennes har en «best-før-dato» og at hun etter hvert vil kjenne på savnet etter kollegaer og å dra ut av huset for å dra på jobb. Informant 4 tror bestemt at hun jobber med egen bedrift også om 5 år og 10 år, og håper at det er bedriften hun har i dag hun jobber med da, men at det har utviklet seg til noe større. Informant 5 er sikker på at hun jobber med egen bedrift om 5 år og 10 år, og virker nesten like sikker på at hun *ikke* jobber med bedriften hun har i dag, men at hun da har startet «et annet eventyr»

4.7 Oppsummering

I tabell 7 under vil jeg oppsummere de viktigste funnene fra intervjuene. Temaene følger fortsatt samme struktur som kapittel 2 om de teoretiske perspektivene

Informant	Kjønn/ mumprenør	Motivasjon	Triggende hendelse	Balanse mellom arbeid og familieliv	Fremtid/vekst/ambisjoner
1	Hadde ikke hørt om begrepet mumprenør Utfordring at investorer ikke tar bedriften/ideen seriøst	Hobby, noe hun brenner for, fleksibilitet Både indre og ytre motivasjon Mulighet- eller nødvendighetsdrevet Mulighetsdrevet	Permisjon med barn nummer 2 og 3	Utfordrende å finne balanse og skille mellom arbeid og familieliv/privatliv, men positivt at hverdagen er fleksibel. Har ikke nødvendigvis bedre balanse enn som ansatt	Bli globalt ledende For at det skal la seg kombinere: Være strukturert, prioritere og ansette de riktige folkene
2	Hadde ikke hørt om begrepet mumprenør, likte uttrykket og betydningen Utfordrende å få det til å gå rundt med alt som skal gjøres hjemme og i bedriften	Fleksibilitet, ikke være så styrt av jobben etter hun ble mor Indre motivasjon i størst grad Mulighet- eller nødvendighetsdrevet Begge deler, og familiedrevet	Graviditet og permisjon	Den største utfordringen er tiden, men opplever at hun har mye bedre balanse enn hun hadde som ansatt	Ha «sin egen lille bedrift,» et bevisst valg som hun er veldig fornøyd med. Vil kanskje ansette en person til Jobber med egen (samme) bedrift om 5 år og 10 år
3	Hadde hørt om mumprenør, men hadde ingen tanker	Fleksibilitet, balanse og mulighet til å følge opp barna	Graviditet, permisjon og at barna ble/blir eldre	Utfordrende med balanse når barna er syke. Ønsker ikke at barna hele tiden skal se	Bevisst valg om liten bedrift med få ansatte. Ønsker ikke mye vekst.

	Blir forventet at hun skal gjøre litt i huset også siden hun jobber hjemmefra	Ytre motivasjon i størst grad, litt indre Mulighet- eller nødvendighets-drevet Mest nødvendighet- og familiedrevet «Jeg tror ikke det hadde gått for oss at jeg hadde en vanlig jobb»		henne sitte med telefon. Men bedre balanse enn hun ville hatt som ansatt	Usikker på om hun jobber med bedriften om 5-10 år.
4	Ikke hørt om mumprenør, men likte uttrykket Det å være veldig knyttet til barnet har «sirket» prosessen med bedriften. Har følt på utålmodighet Kjenner på en forventning om å ha rent og ryddig hjem siden hun «bare er hjemme»	Frihet, egen sjef, fleksibilitet, ikke 8-16 jobb, jobber med interessen sin Indre og ytre motivasjon Mulighet- eller nødvendighets-drevet Begge deler og familiedrevet	Graviditet og permisjon	Tror hun har bedre balanse, men drar litt på det Har alltid jobben i bakhodet, ikke alltid tilstede selv om hun fysisk er med barna	Større produksjonskjøkken, noen ansatte, selge i matbutikker over hele landet. Må ansette noen dersom det skal gå opp med å balansere familieliv Jobber med egen bedrift om 5 pr og 10 år. Fortrinnsvis samme bedrift som i dag

5	<p>Hadde hørt uttrykket mumprenør og kunne i rett setting være stolt over å bli kalt det. I visse settinger mente hun det var unødvendig å bruke uttrykket</p> <p>Kjenner ikke på noen spesielle forventninger fordi hun er kvinne, men har en utfordring med en leverandør</p> <p>Kan i perioder ønske at hun hadde vært mer tilgjengelig hjemme</p>	<p>Frihet, være egen sjef og bestemme selv, fleksibilitet, «hater struktur», jobber med sin lidenskap</p> <p>Indre motivasjon</p> <p>Mulighet- eller nødvendighetsdrevet</p> <p>Mulighetsdrevet</p>	<p>Fant sin lidenskap etter hun ble mor. Har brukt foreldrepermisjon en til å bygge bedriften</p>	<p>Balanse er hennes største utfordring. Når kan hun jobbe uten at det belaster familien. Men fleksibiliteten gjør det mulig</p>	<p>Målet er å med tiden bli kjøpt opp av en større aktør. Vil inn på markedet i hele Europa. Om 5 år: være kjøpt opp men fremdeles jobbe i bedriften som ansatt. Om 10 år: gjøre noe annet, men fortsatt egen bedrift</p>
---	---	--	---	--	---

Tabell 7 Oppsummering av funn fra intervjuer

Tabell 7 viser en oppsummering av de empiriske dataene som har kommet frem gjennom intervjuene med informantene. Av intervjuene kom det frem at tre av fem av mumprenørene ikke hadde hørt om uttrykket «mumprenør». Av de to som hadde hørt om det mente den ene at hun i den rette settingen kunne være stolt over å bli kalt mumprenør, men at det var andre settinger hun ikke ønsket å bli kalt det. Av de som ikke hadde hørt om det mente to at det var et positivt ladet uttrykk. Informant 1 kunne kjenne på utfordringer med at hun var kvinne og at investorer kanskje ikke hadde tatt henne og forretningsideen like seriøst alltid, og informant 5 hadde en utfordring med den ene leverandøren som ikke svarte på mail fra henne som kvinne. Flere av informantene har kjent på en utfordring med det å være mor og bedriftseier med alt som skal gjøres hjemme og i bedriften. Spesielt informant 4 hadde følt på at det at hun som mor

var ekstra knyttet til babyen og brukte mye tid sammen med barnet i babytiden hadde forsinket arbeidet med bedriften.

Når det kommer til motivasjon kom det frem at samtlige var motivert av fleksibiliteten det førte med seg å være entreprenør. Andre ting som gikk igjen var frihet, det å «være sin egen sjef» og å bestemme tiden sin selv, for eksempel i forhold til når ungene skulle hentes og bringes til barnehage og skole. To av informantene sa spesifikt at de var motivert av å jobbe med lidenskapen eller hobbyen sin, hvilket kan kategoriseres som en indre motivasjon. For øvrig er alle informantene motivert av indre faktorer, men tre mener jeg også er motivert av ytre faktorer. Når det kommer til mulighets- eller nødvendighetsdrevet entreprenørskap er to av informantene sterkt mulighetsdrevet. Disse har oppdaget en mulighet ut fra sin egen hobby eller lidenskap og er hovedsakelig motivert av det. To informanter mener jeg er både mulighets-, nødvendighets- og familiedrevet, mens en er nødvendighetsdrevet og familiedrevet i hovedsak. «Nødvendighetsdrevet» i disse tilfellene kommer strengt tatt av hensyn til familien: de *kunne* vært ansatt hvis det bare handlet om å ha en jobb, men må ha egen bedrift hvis de skal ha den balansen i hverdagen som de ønsker og prioriterer. 3 av 5 informanter er altså familiedrevet, hvilket vil si at de driver egen bedrift basert på behovet for å imøtekomme familieomsorg (Foley et al., (2018).

Det neste jeg så på var temaet «triggende hendelser». Her viser det seg at de fleste både tok valget om å starte egen bedrift fordi de ble mødre, men i flere av tilfellene ble også foreldrepermisjoenen i stor grad brukt til å utvikle forretningsideer. Tre av informantene var ansatt frem til de gikk ut i permisjon og gikk ikke tilbake til jobben som ansatt etter permisjon, den ene av disse gikk ikke tilbake etter tredje permisjon, men hadde gjort det med de to første. Hele tre av informantene jobbet med forretningsideen og utviklingen av egen bedrift igjennom flere permisjoner før de til slutt bestemte seg for å satse fullt og helt på egen bedrift. Gjennom intervjuene viser det seg altså at morsrollen i seg selv, eller det å bli gravid og vente barn, spilte en stor rolle for 4 av 5 informanter, og at samtlige av informantene brukte foreldrepermisjonen på ett eller annet vis for å enten utvikle en forretningside eller som et skille mellom å være ansatt og å ha sin egen bedrift.

Å balansere mellom arbeid og familieliv er noe de fleste informantene synes er utfordrende,

men to informanter mener at de helt klart har bedre balanse mellom arbeid og familieliv enn de hadde når de var ansatt. En tredje informant tror hun har bedre balanse, men drar litt på det, mens to informanter mener at de ikke nødvendigvis har bedre balanse, men mener at fleksibiliteten absolutt er positivt. Flere kjenner på en utfordring ved at de alltid er tilgjengelig for å jobbe, men også er så fleksible at de kan kjenne på en dårlig samvittighet for at de ikke henter barna tidligere enn de gjør og også ikke alltid er tilstede mentalt når de er sammen med barna. Flere sier at de er bevisst på å legge bort mobil/pc når de er sammen med barna. Spesielt informant 5 sier at hun inni mellom kjenner på at hun skulle ønske hun hadde mer tid sammen med barna, men at hun samtidig forsøker å fokusere på kvalitet den tiden hun er sammen med dem.

Når det kommer til vekst er det to som har klare ambisjoner om hva de ønsker. Informant 1 har som mål å bli globalt ledende innen sitt marked, og sier at for at det skal være mulig må hun se sine egne begrensninger og bedriften må få inn de rette menneskene og kompetansen. Informant 5 sier at hun jobber hardt i dag for å bygge opp en stor bedrift som selger produktene sine i hele Europa. Hun har ambisjoner om å selge bedriften i løpet av 5 år for å få mer muskler inn, og tenker da å trappe ned og jobbe kanskje ett år som ansatt før hun finner på «et annet eventyr». Hun er ganske sikker på at hun ikke kommer til å starte en ny, stor bedrift og ønsker i fremtiden å jobbe mindre enn i dag. Informant 2 og 3 har tatt et bevisst valg om å ha en liten bedrift og trives veldig godt med det. Informant 4 håper at bedriften skal vokse og har lyst på et større produksjonskjøkken slik at hun kan produsere og selge produktet sitt i vanlige matbutikker, gjerne over hele Norge. For at det skal være mulig å kombinere med familieliv sier hun at hun må ansette noen.

Jeg har nå forklart hvordan jeg har plassert funnene fra informantene i tabell 7 men har ikke argumentert for hvorfor de er plassert der de er. I neste kapittel skal jeg analysere dataene og diskutere funnene opp mot litteraturen, og vil da gjøre rede for hvordan jeg har tolket dataene med bakgrunn i litteraturen jeg har presentert i kapittel 2.

5 Diskusjon/analyse

Hovedformålet med dette kapittelet er å diskutere de empiriske dataene i kapittel 4 opp mot litteraturen i kapittel 2.

For å systematisk analysere resultatene fra intervjuene har jeg valgt å sette analysen opp på samme måte som de teoretiske perspektivene i kapittel 2 og presentasjonen av de empiriske dataene i kapittel 4. Jeg vil altså først diskutere kvinnelig entreprenørskap og det å være mor samtidig som entreprenør. Videre vil jeg diskutere motivasjonen til å bli entreprenør i en småbarnsfase, herunder indre og ytre motivasjon, samt mulighetsdrevet (pull), nødvendighetsdrevet (push) og familiedrevet entreprenørskap. Jeg vil diskutere i hvilken grad morsrollen i seg selv og/eller foreldrepermisjon har vært en triggende hendelse, før jeg diskuterer litteratur om balanse mellom arbeid og familieliv opp mot mine informanters forventninger og erfaringer om balanse mellom arbeid- og familieliv. Til slutt vil jeg diskutere vekst innenfor kvinnelig entreprenørskap og hvorvidt opplevd balanse mellom arbeid og familieliv blant mine informanter har påvirket deres ambisjoner om vekst og hvilke tanker de har om sin fremtid som mumprenør.

Formålet med diskusjon og analyse er å kunne besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene. Jeg starter derfor med å gjenta problemstillingen og forsknings spørsmålene mine her:

Problemstilling

Problemstillingen min er som følger:

«Hvorfor startet mumprenører i Norge egen bedrift og hvilke ambisjoner har de for fremtiden?»

Forskningsspørsmål

For å hjelpe til med å besvare problemstillingen har jeg også utarbeidet fire forskningsspørsmål:

Forskningsspørsmål 1: *«Hvilken form for motivasjon bidro til oppstart av bedriften for mumprenørene?»*

Forskningsspørsmål 2: *«Hvilken rolle har triggende hendelser i form av foreldrepermisjon eller det å bli mor spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift?»*

Forskningsspørsmål 3: *«Hvilken rolle har mumprenørens forventninger om balanse mellom arbeid- og familieliv spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift?»*

Forskningsspørsmål 4: «*Har mumprenørens opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv i dag sammenheng med ambisjoner om videre vekst?*»

5.1 Kjønn og mumprenør

I dette kapittelet skal jeg diskutere litteraturen om kvinnelig entreprenørskap og mumprenører opp mot mine informanternes opplevelse av det å være mor og entreprenør. Det vil i dette kapittelet være relevant å se på hvilken oppfatning mumprenørene i min oppgave har om uttrykket «mumprenør» og om de har møtt på noen utfordringer rundt det å kombinere en rolle som mor med rollen som entreprenør.

Jeg har i oppgaven valgt å definere en mumprenør som en «mor som også er entreprenør» og forstår entreprenøren som «et menneske som i stedet for å være ansatt tar steget ut og starter egen bedrift» (Davidsson, 2005). Av informantene mine var det tre mødre som kun oppfylte definisjonen om å være en mor som også er entreprenør, mens to informanter oppfylte tilleggdimensjonen om at «moren, på grunn av morsrollen, har oppdaget muligheter i markedet som er relatert til barn eller morsrollen i seg selv» (Joonas, 2018). Informant 5 har selv oppdaget en mulighet i markedet som er relatert til barn, og hadde denne oppfatningen av hva en «mumprenør» er:

«Jeg har bare tenkt at det er mødre som starter selskap, og at det ofte kanskje er koblet til at man får barn. At det kanskje er produktrelaterte ting for barn»

Forståelsen til informant 5 er forenelig med definisjonen til Joonas (2018). Informant 3 tenkte at en «mumprenør» var «mødre som ble entreprenører», noe som er forenelig med definisjonen til Jean & Forbes (2012) og den definisjonen jeg har valgt å bruke i oppgaven. De øvrige informantene hadde ikke hørt om uttrykket. Ifølge Richomme-Huet & Vial (2014) kan et skille basert på morskap for noen oppleves nedlatende fordi man ikke skiller mellom fedre og ikke fedre når det kommer til menn som er entreprenører. Likevel kan det å bruke begrepet «mumprenør» gjøre entreprenørskap mer tilgjengelig for mange kvinner fordi en mor kan identifisere seg med en annen mor, og bli inspirert av mødre som kombinerer rollen som mor med rollen som entreprenør (Morrison, 2013 i Richomme-Huet & Vial, 2014). Informant 2 mener at «mumprenør» er et begrep man skal bruke mer og synes ikke begrepet er nedlatende i det hele tatt.

Informant 5 synes det er greit å bli kalt «mumprenør» i «rett» setting, men ikke til enhver tid:

«Jeg tenker at er det liksom i KK-magasin eller du vet, mamma-barn liksom, da hadde jeg vært en stolt «mumprenør». Men hadde det vært i finansavisen så hadde jeg nok syntes at det kanskje var litt unødvendig»

Ellison (2005 i Markowska, 2018) sier at når en kvinne blir mor er det sannsynlig at hun utvikler nye evner og ferdigheter, at hun blant annet kan bli mer kreativ og innovativ, og bedre på områder som problemløsning, bruk av ressurser, kommunikasjon og lederskap. Informant 5 sier at når man får barn blir man trent i å drive egen bedrift fordi du som mor blir flinkere til å håndtere stress og ha flere baller i luften samtidig, og at dette er kvaliteter du også trenger som entreprenør. Dette stemmer overens med det som Ellison sier.

Alsos (2006) sier at en barriere for kvinnelig entreprenørskap kan være omsorgsansvar og likestilling på hjemmebane, og at mor fremdeles er den primære omsorgspersonen. Informant 4 sier at hun kjente på at det at hun som mor har en annen tilknytning til barna og ønsker å være nær babyen hele tiden, samt brukte mye tid på amming, gjorde at hun følte at arbeidet med bedriften ble forsinket. Dette kan ifølge Greenhaus & Beutell (1985) ses på som en konflikt mellom arbeid- og familieliv, og jeg vil diskutere det nærmere i kapittel 5.x.

Richomme-Huet & Vial (2014) sier at mødre som starter bedrift ofte gjør det i tillegg til de oppgavene hun ellers har og at det derfor kan oppstå utfordringer. Også Kirkwood & Tootell (2008) sier at kvinnene fortsatte å bære mesteparten av omsorgsrollen og ansvaret for familielivet også etter hun startet bedrift. Flere av informantene sier at det er utfordrende å både være entreprenør og starte egen bedrift, samtidig som de skal ta vare på hus og hjem og barn. Informant 1 sier at en særlig utfordring hun vil få er at hun må ta med et nyfødt barn som hun ammer i møter med andre menn, investorer og lignende. Videre sier de også at de fort kan få dårlig samvittighet dersom de nedprioriterer morsrollen for å prioritere jobb. Informant 5 sier at i deres hjem er det mannen hennes som har vært mer hjemme og tilgjengelig for barna imens hun har startet bedrift, men at hun forstår at det blir vanskelig dersom mammaen forventes å ta mye ansvar hjemme samtidig som hun skal starte selskap. Hun understreker at uansett om det er mammaen eller pappaen som skal starte bedrift, så må man ha en på hjemmeplan som stiller ekstra opp.

Alsos (2006) beskriver entreprenørskap som et kjønnet fenomen gjennom at våre assosiasjoner med entreprenører (risikovillig og målrettet) og kvinner (mødre, omsorgsfull, følsom) ikke henger sammen og at kvinner kan være nødt til å argumentere sterkere for at de kan lykkes, for eksempel i møte med saksbehandlere i banken eller investorer. To av mine informanter har kjent på at både investorer, men også «folk rundt» ikke har forstått hva deres forretningsidé går ut på, og har brukt tid på å forstå at de mente alvor med ideen. Den ene av disse informantene har flere mannlige kollegaer, og sier at det har vært lettere å nå inn til saksbehandlerne når hun har hatt en mann med i møter.

5.2 Motivasjon

Denne delen handler om motivasjon, og her er formålet å besvare første forskningsspørsmål: «Hvilken form for motivasjon bidro til oppstart av bedriften for mumprenørene?»

I kapittel 2.4 presenterte jeg Ryan & Deci (2000) sin definisjon på motivasjon, som sier at motivasjon handler om indre og ytre faktorer som driver en person til å handle, opprettholde innsats underveis og å oppnå mål. Indre motivasjon handler videre om motivasjonen, eller gleden, aktiviteten i seg selv gir, mens ytre motivasjon handler om konsekvensen det fører med seg å utføre en bestemt aktivitet. Videre beskrev jeg at ytre motivasjon kan komme med ulik grad av autonomi.

Ifølge Kirkwood & Tootell (2008) blir hensyn til familie ofte trukket frem i studier av kvinnelige entreprenører som en viktig motivasjonsfaktor når de bestemmer seg for å starte egen bedrift. Det vises dessuten i studier hvor mannlig og kvinnelig entreprenørskap sammenlignes, at kvinner oftere enn menn er påvirket av familierelaterte faktorer (Schindehutte et al., 2003 i Kirkwood & Tootell, 2008). Med utgangspunkt i Ryan & Deci (2000) sitt skille mellom indre og ytre motivasjon kan man si at disse kvinnene er motivert av ytre faktorer. Av mine informanter vil jeg si at spesielt for informant 3 har familiesituasjonen vært med på å motivere henne til å drive bedriften sin. Hun sier at hun ikke tror det hadde gått for dem om hun hadde «en vanlig» jobb, og at de en periode hadde hver sine vanlige jobber, noe som «ble veldig kaotisk».

Felles for informantene er at de har vært motivert av fleksibiliteten og friheten til å bestemme over sin egen tid, noe de opplever at de har som entreprenør. «Mer tid med barna» og å kunne hente tidligere i barnehagen/følge opp på skolen, er også noe som går igjen. Flere av informantene sier at de «vil være sin egen sjef». For de fleste har også det å kunne skape noe av hobbyen sin vært en stor motivasjon. Informant 5 drev egen bedrift også før hun ble mor, men sier at det var først etter hun ble mor at hun fant sin lidenskap og at det å gjøre noe som «er større enn henne selv» har vært en stor motivasjon for å endre karrierevei. Flere av informantene har «alltid» hatt lyst til å drive noe eget, men har først gjort noe med det etter de fikk barn. Informant 5 visste fra hun var ti år at hun ikke ville ha en sjef, og hadde egen bedrift også før hun ble mor. Dette er eksempler både på indre motivasjon, og ulik grad av ytre motivasjon.

Det å jobbe med sin lidenskap og noe man brenner for, vil kunne karakteriseres som en indre motivasjon fordi gleden det gir å kunne jobbe med akkurat dette er en motivasjon i seg selv. Det å være entreprenør for å oppnå en fleksibel hverdag er drevet av en ytre motivasjon, men graden av autonomi kan her variere.

Indre motivasjon	Ytre motivasjon – høy grad av autonomi	Grad av autonomi	Ytre motivasjon - lav grad av autonomi
<ul style="list-style-type: none"> ○ Lidenskap ○ Troen på noe større enn deg selv ○ Brenner for hobbyen sin 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Frihet til å bestemme over sin egen tid ○ Ønsker mer tid med barna 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fleksibel hverdag ○ Påvirket av familierelasjoner ○ Kombinere jobb- og familieliv 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tilpasse familieliv, når en egentlig savner kollegaer ○ Eneste mulighet fordi mannen jobber mye

Tabell 8 Eksempler på indre og ytre motivasjon

I tabell 8 har jeg sortert ulike motivasjonsfaktorer ut fra om det er indre motivasjon eller ytre motivasjon med ulik grad av autonomi. Noen motivasjonsfaktorer er det vanskelig å plassere fordi de vil være svært personavhengige. Indre motivasjonsfaktorer informantene kjente på var å oppdage sin lidenskap og skape en jobb ut av den, troen på å gjøre noe som er større enn deg selv, samt å kunne skape en jobb ut av en hobby man brenner for. Videre var friheten til å bestemme over sin egen tid og et ønske om å ha mer tid med barna viktige ytre motivasjonsfaktorer med høy grad av autonomi. Alle informantene var motiverte av en fleksibel

hverdag og flere var påvirket av familierelasjoner og det å kunne kombinere arbeid- og familieliv når de tok beslutningen om å starte egen bedrift. Dette er også ytre motivasjonsfaktorer, hvor graden av autonomi kan variere ut fra prioriteringene til den enkelte mumprenøren. Jeg fant også at noen av informantene var påvirket av behovet for å tilpasse seg familiebehov, men også savnet å ha kollegaer og kunne se frem til å bli ansatt et sted og treffe flere voksne folk. For en informant opplevdes det å drive egen bedrift som eneste mulighet fordi mannen jobbet mye og de ikke fikk hverdagen til å gå opp i forhold til å følge opp barna dersom ikke min informant jobbet med egen bedrift.

Jeg tolker det slik at de som var motivert av fleksibilitet, frihet og å kunne bringe og hente i barnehagen slik det passet best for dem og familien, hadde en forventning om balanse mellom arbeid og familieliv. Det var ingen av informantene som var ene og alene «presset» ut i entreprenørskap av nødvendighet, men jeg har kategorisert tre av dem på grensen av mulighet og nødvendighet. Den ene sa at hun hadde forsøkt å ha en vanlig jobb, men at det ble fullstendig kaos når både hun og mannen skulle være i «vanlige jobber». Den samme informanten sa også at hun ikke så for seg at familielivet hadde gått rundt hvis hun skulle hatt en «vanlig jobb». Informant 2 kunne selvsagt fortsatt i jobben sin som ansatt, men hadde ikke lyst å fortsette å jobbe på samme måte etter hun ble mor som hun gjorde både før og underveis i graviditeten.

5.2.2 Mulighet- eller nødvendighetsdrevet entreprenørskap – push/pull

Som beskrevet i kapittel 2 vil ifølge Cassar (2007) motivasjonen til en entreprenør være påvirket av miljøfaktorer som ofte forenklet forklares som «mulighetsdrevet» og «nødvendighetsdrevet» entreprenørskap. Segal et al., (2005) definerer «mulighetsdrevet entreprenørskap» som en oppdaget mulighet i markedet som det er en forventning om å tjene penger på. «Nødvendighetsdrevet entreprenørskap», på den andre siden handler at det mangler arbeidsmuligheter generelt eller arbeidsmuligheter som passer til den enkeltes livssituasjon. Ifølge Williams (2008) «trekkes» mulighetsdrevne entreprenører inn i entreprenørskap av eget valg (pull), mens nødvendighetsdrevne entreprenører mer blir «presset» inn i entreprenørskap fordi det oppleves som det eneste alternativet (push). Foley et al., (2018) har videre foreslått «familiedrevet entreprenørskap» som en tredje motivasjonsfaktor for å inkludere de som har behov for uavhengighet for å imøtekomme familieomsorg og dermed blir «presset» inn i entreprenørskap av familierelaterte faktorer. I mine intervjuer har jeg funnet eksempler både på mulighetsdrevet entreprenørskap (pull), enkle former for nødvendighetsdrevet entreprenørskap (push), samt at jeg mener at minst 3 informanter er motivert av familierelaterte faktorer, og

kommer da i kategorien familiedrevet entreprenørskap.. Informant 1 hadde fast jobb som sykepleier og ville hatt mulighet til å gå tilbake til jobben sin etter endt permisjon, noe hun også gjorde etter de to første permisjonene. Underveis i foreldrepermisjonen med sitt andre barn oppdaget hun et hull i markedet og så at det kunne være mulig for henne å starte en bedrift basert på hobbyen hennes.

Informant 5 oppdaget på bakgrunn av sin ernæringsinteresse et produkt som manglet på markedet, og bestemte seg underveis i sine foreldrepermisjoner for å bruke denne muligheten til å utvikle et produkt som hun kunne selge, og startet dermed bedriften.

Informant 3 beskriver at hun alltid har hatt et ønske om å starte egen bedrift. Bedriften startet som et hobbyprosjekt og har utviklet seg til å bli en fulltidsjobb. Denne informanten sier at det ikke ville fungert slik familielivet er nå dersom både hun og mannen skulle hatt «vanlige jobber» som ansatte i bedrifter. De er avhengig av hennes fleksibilitet for å få familielivet til å gå rundt, og jeg vil derfor si at denne informanten kommer inn under kategorien «familiedrevet entreprenørskap». Hun er både en grad av «presset» inn i entreprenørskap fordi det er en nødvendighet for familien akkurat nå, samtidig som hun alltid har hatt lyst til å bli entreprenør og jobber med sin store lidenskap og hobby. Derfor vil jeg samtidig si at hun er «trukket» mot entreprenørskap av muligheten til å starte en bedrift med utgangspunkt i noe hun er veldig interessert i.

Informant 4 vil jeg også si kommer inn under kategorien «familiedrevet entreprenørskap» fordi hun i hovedsak er motivert av fleksibiliteten og friheten hun får ved å ha egen bedrift og at denne friheten gjør at hun kan være både den moren hun ønsker å være og samtidig ha mulighet til å jobbe innenfor hennes interesse for ernæring. Hun sier at hun ikke passer inn i «A4-boksen» samtidig som hensyn til familien ville gjort det vanskelig å ha en «8-16» jobb eller en jobb som krever skiftarbeid.

Informant 2 har startet en bedrift basert på sin utdanning og yrke hun tidligere utøvde. Hun hadde lenge tenkt på muligheten til å starte egen bedrift, men gjorde ikke alvor ut av det før hun ble mor. Underveis i graviditeten innså hun at hun ikke ønsket å jobbe så mye kveldsvakter

og helger etter hun ble mor. Dermed var det hennes ønske om en endring i arbeidslivet som gjorde at det å starte egen bedrift ble en attraktiv mulighet.

Informant	Motivasjonsfaktor	Push/pull
○ Informant 1	○ Mulighetsdrevet	○ Pull
○ Informant 2	○ Familiedrevet og mulighetsdrevet	○ Push & Pull
○ Informant 3	○ Familie-, nødvendighet- og mulighetsdrevet	○ Push & Pull
○ Informant 4	○ Familiedrevet og mulighetsdrevet	○ Push & Pull
○ Informant 5	○ Mulighetsdrevet	○ Pull

Tabell 9 Motivasjonsfaktor for den enkelte mumprenør

I tabell 9 har jeg forsøkt å plassere informantene, ut fra min tolkning av litteraturen og intervjuene deres, i kategoriene mulighetsdrevet, nødvendighetsdrevet eller familiedrevet entreprenørskap. Det er vanskelig å plassere noen i kategorien «nødvendighetsdrevet» fordi vi i Norge har svært gode velferdsordninger, men også fordi alle har, eller har hatt muligheten, til å jobbe som ansatt. Jeg valgte å plassere informant 3 i denne kategorien fordi hun, slik familiesituasjonen er nå, mener at hun ikke kunne hatt en vanlig jobb og samtidig få fulgt opp barna. Merk at jeg har gjort en endring i denne tabellen i forhold til tabell 7 i oppsummeringen av empiriske data. Grunnen til dette er at disse bare er svakt nødvendighetsdrevet av familiehensyn. Foley et al., (2018) sitt forslag om å inkludere «familiedrevet entreprenørskap» som en motivasjonsfaktor virker å være relevant når en skal undersøke motivasjon blant mumprenører.

5.3 Triggende hendelse

I dette delkapittelet skal jeg diskutere teori om triggende hendelse opp mot funnene i intervjuene mine. Formålet er å svare på forskningsspørsmål nummer 2: «Hvilken rolle har triggende hendelser i form av foreldrepermisjon eller det å bli mor spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift?»

I kapittel 2.5 forklarte jeg en triggende hendelse som linken mellom intensjon og handling. Jeg viste til Kreuger & Carsrud 1993, i Isaksen 2006) som forklarer at en *precipitating event* er en hendelse som får mennesker (entreprenøren) fra intensjonen om å gjøre noe (tanke og ønske om å starte bedrift), og over til handling (entreprenøriell handling: faktisk starte bedrift). I min

forskningsmodell kan også den triggende hendelsen komme før motivasjonen, noe som typisk vil være tilfelle dersom entreprenøren ikke hadde tenkt på å starte egen bedrift før hun ble gravid eller mor, eller først kom på tanken når hun var i foreldrepermisjon.

Markowska (2018) sier at å bli mor forandrer livet til en kvinne og at morsrollen vil påvirke hverdagslivet uansett hvordan overgangen til å bli mor oppleves for den enkelte. Informant 3 forteller at hun fikk en slags oppvåkning når hun var gravid og begynte å sette seg inn i hvor mye av produktene vi bruker som kan være helseskadelig for barnet, og også for miljøet. Informant 5 sier at hun fant sin lidenskap etter hun ble mor, og sier også at i den bedriften hun har nå finner hun motivasjon og drivkraft i at hun jobber med noe som er større enn henne selv.

Også informant 2 gikk igjennom en prosess i slutten av graviditeten sin, og sier at hun innså at etter hun ble mor kunne hun ikke fortsette å jobbe på den måten hun hadde gjort i mange år. Hun måtte begynne å lytte til kroppen sin og ønsket ikke å jobbe like mye kvelder og helger som hun gjorde der hun var ansatt.

Som nevnt i kapittel 2.5 er det flere kvinnelige entreprenører (mumprenører) enn det er kvinnelige entreprenører uten barn, og antallet mumprenører er stigende (Joonas, 2017; Markowska, 2018, 2022; Rønsen, 2012). En mulig forklaring på dette er at det i litteraturen hevdes at det å bli mor kan endre en kvinnes opplevelse av mestringsevne (Markowska, 2018). Ifølge Bandura (1997 og 1999 i Markowska, 2018) vil opplevelsen av egen mestringsevne påvirke om man tror man har kontroll over å utføre handlinger på en vellykket måte. Videre er følelse av mestringsevne avgjørende for entreprenøriell handling (Chen et al., 1998; Zhao et al., 2005 i Markowska, 2018). Morsrollen gir, ifølge Markowskas studie fra 2018, et bredt utvalg av nye, både positive og negative, opplevelser, verdier og mål som kan brukes til å oppdage nye karrieremuligheter. På denne måten kan kvinner bruke morsrollen som et springbrett inn i entreprenørskap.

En informant sier at man som mor blir trent i å drive egen bedrift, blir bedre på stresshåndtering og sier også at man får andre prioriteringer. En annen informant sier at du lærer deg å være mer effektiv og strukturert, og at man kanskje blir mer selvsikker etter å ha fått barn, spesielt etter barn nummer to.

Markowska et al., (2022) sin nye studie viste derimot at det ikke var morsrollen i seg selv, men bruken av foreldrepermisjonen som hadde vært triggende årsak til beslutningen om å starte egen bedrift. Årsaken til det er at foreldrepermisjonen bryter atferdsmønstre og gir mødre tid. Aspektet «tid» ble delt inn i tre: 1: «tid til meg selv: Tenke over hvem jeg er og hvem jeg ønsker å være», 2: «Tid til å undersøke miljøet og utforske muligheter», og 3: «Tid til å planlegge og kickstarte en bedrift (Markowska, 2022).

En informant sier at man i permisjon får tid til å være kreativ og reflektere over hva som er viktig i livet og hva man ønsker å bruke tiden på. Derfor mener hun at permisjonen er den perfekte tid til å gjøre undersøkelser, teste forretningsideer, gjøre markedsundersøkelser og kanskje få laget en prototype dersom man skal utvikle og selge et produkt. Informant 3 sier at det kanskje er en tanke man har før man skal ut i permisjon, at man skal få så masse tid til alt, men at det ikke er slik for alle. Informant 2 sier at den avstanden som oppstod mellom henne og sin tidligere arbeidsplass når hun var i foreldrepermisjon gjorde det lettere å ta valget om å starte egen bedrift.

I tabell 10 vil jeg lage en oversikt som viser om morsrollen i seg selv eller foreldrepermisjonen har vært en triggende hendelse for hver enkelt informant.

Informant	Morsrollen	Foreldrepermisjon
1 Hadde aldri tenkt at hun skulle starte egen bedrift	Liten grad	Stor grad
2 Hadde lenge tenkt på å starte egen bedrift innen det hun jobbet som	Stor grad	Stor grad
3 «Alltid» hatt lyst til å drive egen bedrift	Stor grad	Moderat grad
4 Hadde ingen konkrete planer før hun ble mor om å starte egen bedrift	Moderat grad	Moderat grad

5 Hadde egen (annen) bedrift før hun ble mor. Har alltid visst at hun ikke ville ha en sjef.

Stor grad

Stor grad

Tabell 10 Morsrollen eller foreldrepermisjon som triggende hendelse

I tabell 10 har jeg laget en oversikt som viser om morsrollen i seg selv eller det å være i foreldrepermisjon har vært en triggende hendelse for mumprenørene. Oversikten viser at informant 1 ikke hadde tenkt på å starte bedrift før hun ble mor. Etter hun fikk sitt første barn tok hobbyen hennes av, og når hun var i sin andre foreldrepermisjon bestemte hun seg for å starte bedrift. Etter den tredje foreldrepermisjonen skal hun etter planen ikke tilbake til jobben hun har som ansatt. Jeg vil derfor si at for informant 1 har i hovedsak foreldrepermisjonen vært en triggende hendelse.

Informant 2 hadde tenkt en stund på å starte egen bedrift. På slutten av graviditeten innså hun at hun måtte gjøre en endring og bestemte seg etter barnet var født for at hun skulle starte egen bedrift. Hun brukte foreldrepermisjonen til å undersøke og ordne det praktiske, og gikk ikke tilbake til jobben som ansatt etter at foreldrepermisjonen var over. Her at man ikke kan sette et skille mellom morsrollen og foreldrepermisjonen som triggende hendelse.

Informant 3 har «alltid» tenkt at hun ville starte egen bedrift. Når hun var gravid med sitt første barn opplevde hun en slags oppvåkning når hun fikk ansvar for et annet liv og innså hvor mange av produktene rundt oss som kan være helseskadelig for barna våre, oss selv og miljøet. For hennes del var det graviditet og morsrollen som fikk henne til å komme på forretningsideen, og hun brukte foreldrepermisjonene sine til å starte og bygge opp bedriften. Det yngste barnet var ca to år da hun bestemte seg for å satse fullt og helt på bedriften sin. Jeg mener at man heller ikke her kan skille mellom morsrollen i seg selv og foreldrepermisjonen som triggende hendelse fordi begge har vært viktige i avgjørelsen om å starte og drive egen bedrift.

Informant 4 hadde ikke bestemt seg for å starte egen bedrift før hun ble mor, men visste allerede før hun var ferdigutdannet sykepleier at hun ønsket å gjøre noe annet. Et halvt år etter hun fikk sitt første barn begynte hun på ny utdanning, og startet bedriften sin når barnet var nesten ett år. Hun sa opp jobben som sykepleier i permisjon med barn nummer en. Hun ønsket å være lengre sammen med barnet og så at hun kunne gjøre det i kombinasjon med å starte egen bedrift.

Hun ønsket også å bestemme selv over tiden sin og ikke være styrt av et 8-16-liv. Heller ikke i dette tilfellet mener jeg at man kan skille mellom morsrollen og foreldrepermisjonen som triggende hendelse.

Informant 5 drev egen klinikk før hun ble mor og har «alltid» drevet egen bedrift. Hun oppdaget sin lidenskap etter hun ble mor og denne lidenskapen ble grunnlaget for bedriften hun har i dag. Hun begynte å skrive en bok i første foreldrepermisjon og ga den ut etter andre foreldrepermisjon. Hun brukte tiden i foreldrepermisjonene sine flittig til å utvikle selskapet. Etter hun opprettet bedriften gikk det litt tid før de lanserte produktene de i dag selger. Fra hun opprettet bedriften og frem til lansering jobbet hun med klinikken sin også, men etter de lanserte produktene sluttet hun i jobben ved klinikken.

Som vi ser i tabellen har både morsrollen og foreldrepermisjonen som triggende hendelse spilt en stor rolle i beslutningen om å starte egen bedrift. Det er vanskelig å skille mellom dem fordi de i stor grad sammenfaller i tid og spiller inn på hverandre. Funnene mine viser at flere av informantene fikk nye verdier og prioriteringer etter de ble mødre. Noen oppdaget også nye karrieremuligheter som et resultat av å ha blitt mor. Disse funnene stemmer overens med Markowska (2018) som sier at *morsrollen gir et bredt utvalg av nye, både positive og negative, opplevelser, verdier og mål som kan brukes til å oppdage nye karrieremuligheter.*

Flere brukte også permisjonen til å jobbe med forretningside og utvikle bedriften sin, noe som stemmer overens med Markowska sin studie fra 2022.

5.4 Balanse mellom arbeid og familieliv

I dette kapittelet skal jeg diskutere funnene fra intervjuene som handler om mumprenørens forventninger om, og opplevelse av, balanse mellom arbeid og familieliv opp mot litteraturen om samme tema. Formålet med dette kapittelet er å besvare mitt tredje forskningsspørsmål: «Hvilken rolle har forventninger om balanse mellom arbeid- og familieliv spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift?»

I forhold til temaet «Balanse mellom arbeid og familieliv» skal jeg både se på hvilken rolle forventningene om balanse mellom arbeid og familieliv spilte i mumprenørens avgjørelse om å starte egen bedrift, samt hvilken rolle opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv i dag har spilt i forhold til entreprenørens vekstambisjoner og tanker om fremtiden som mumprenør.

Ambisjoner om vekst og tanker om fremtiden blir drøftet i eget kapittel, så dette kapittelet vil handle mest om forventninger om og faktisk opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv.

Balanse mellom arbeid og familieliv

Balanse mellom arbeid og familieliv forklarte jeg i kapittel 2.6 som opplevelsen av at man er like involvert i, og like tilfredsstilt med, sin arbeids- og familierolle (Greenhaus et al., 2003) og at aktiviteter knyttet til arbeid og privatliv er forenelige og fremmer vekst i samsvar med personens nåværende livsprioriteringer (Kalliath & Brough, 2008).

I litteraturen er det flere som hevder at balanse mellom arbeid og familieliv ofte er en motivasjon for kvinner til å starte egen bedrift (Breen & Leung, 2020; Brush, 1992; Kirkwood & Tootell, 2008). Kirkwood & Tootell sier videre at selv om kvinner ofte starter egen bedrift med en forventning om en bedre balanse mellom arbeid og familieliv, er ikke nødvendigvis entreprenørskap nøkkelen til å oppnå bedre balanse. Joona (2017) og Markowska (2022) stiller spørsmålsteget ved hvorvidt mødre i land som har en godt utviklet velferdspolitik motiveres av balanse mellom arbeid og familieliv når det er lagt til rette for at kvinner skal kunne være ansatte og ha barn.

To av informantene sier at de er usikre på om de har bedre balanse mellom arbeid og familieliv nå enn de tror de ville hatt ved å være ansatt. Det disse bedriftene har til felles er at de har ganske store bedrifter i forhold til de tre andre bedriftene, og har flere ansatte. Informant 5 sier at hun er fornøyd med balansen mellom arbeid og familieliv i dag, men tror ikke nødvendigvis at den er bedre enn den ville vært som ansatt. Hun sier også at fleksibiliteten og motivasjonen hun har i jobben sin gjør at livsbalansen generelt er god. Hun jobber veldig mye nå og ønsker ikke å fortsette å jobbe like mye om noen år. Hun prioriterer med andre ord å jobbe mye og hardt med bedriften nå, for å ha mulighet til å kunne trappe ned senere.

Informant 2, som jobbet som ansatt innenfor samme bransje hun har startet bedrift i, er helt klar på at hun har bedre balanse mellom arbeid og familieliv som entreprenør fordi hun nå kan bestemme arbeidstiden sin selv. Hun har jobblokalet sitt en liten kjøretur unna der hun bor, og har dermed ikke utfordringen med at hun har jobben og hjemmet rundt seg, men har likevel utfordringen med at kundene tar kontakt og at hun føler at hun må svare dem.

Informant 5 sier at balanse mellom arbeid og familieliv er det største utfordringen hun har i livet og at det er utfordrende å skulle kvalitetssikre og prioritere jobbtid, familietid, partid, egentid og så videre. Hun sier at hun tror ikke at hun nødvendigvis har bedre balanse mellom arbeid- og familieliv nå enn hun ville hatt som ansatt med fast arbeidstid og fri etter hun kom hjem og sier at hun tror at hun ville hatt mer tid til seg selv, barna, mannen og et sosialt liv dersom hun var ansatt. Hun sier samtidig at fleksibiliteten hun opplever ved å ha egen bedrift gjør det lettere for henne å balansere arbeid og familieliv, men at det ikke nødvendigvis gir henne mer tid med familien og tid til å prioritere seg selv.

Arbeid- og familiekonflikt

Jeg beskrev i kapittel 2.6 at arbeid-familiekonflikt eller familie-arbeidskonflikt er en motpol til balanse mellom arbeid og familieliv og at det oppstår dersom forpliktelsene i den ene rollen forstyrrer arbeidet i den andre (Kirkwood & Tootell, 2008). Det er ingen av informantene som bruker ordene konflikt når de beskriver sin opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv. Men informant 4 sier at spesielt når det ene barnet var baby så følte hun på at det at hun ville tilbringe mest mulig tid med babyen førte til at arbeidet med bedriften ble forsinket og kjente på en utålmodighet i forhold til det. Dette kan beskrives som en konflikt i forhold til tid (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflikt i forhold til tid er det flere av informantene som beskriver, og flere sier at jobb og familieliv flyter litt i hverandre. Dette gjelder spesielt informant 1, 3 og 4. Det disse har til felles er at de stort sett jobber hjemmefra. Her kommer også problemstillingen med «where to work» og «when to work» (Kirkwood & Tootell, 2008) inn. Flere sier at de opplever dårlig samvittighet overfor barna når de jobber, og dårlig samvittighet overfor jobb når de er sammen med barna. Det å ha arbeidsplassen sin på mobil og PC gir en enorm fleksibilitet, som i utgangspunktet kan legge til rette for bedre balanse, men det gjør også at du *alltid* er tilgjengelig og har mulighet til å jobbe så lenge du har med deg mobil eller PC. Informant 1 sier at det i hverdagen er vanskelig å balansere hvor mye hun skal jobbe på ettermiddagen/når barna er hjemme og hvor mye hun skal legge bort telefon og jobb når hun er sammen med barna. Informant 5 sier at det er et puslespill hver dag å planlegge når hun kan jobbe uten at det er belastende for familien.

En annen ting flere av informantene nevner er at de kjenner på en forventning, muligens fra seg selv, om at de skal gjøre husarbeid imens de er hjemme selv om de jobber hjemmefra. Flere har vurdert vaskehjelp, men har konkludert med at de må senke kravene til seg selv.

Informant 1 er videre påvirket av Greenhus & Beutell (1985) sin belastningskonflikt. Hun sier at hun er en følelsepersone og at hun, spesielt i starten, hadde en tendens til å ta med seg «stemninga i bedriften» hjem og forklarer det med at dersom det gikk dårlig i bedriften hadde hun en tendens til å la det påvirke hvordan humøret var sammen med barna. Informant 2 har også kjent på dette i form av at hun ikke lengre kan ta ut all energien sin på jobb, hun må ha overskudd igjen når hun kommer hjem. Det er også flere av informantene som nevner at det oppstår store utfordringer dersom barna er syke. Dette kan også karakteriseres som en belastningskonflikt. De sier at dersom barna er syke må de ta igjen alt arbeidet senere, og at det kan være et stressmoment. I en spesielt tøff periode hvor barna var mye hjemme opplevde den ene informanten å bli sykemeldt i ettertid.

Flere av informantene sier at de tok ansvar for hverdagslogistikken hjemme, og selv om partneren stortsett tok sin del av husarbeidet så var det de som tok ansvar for å lage mat, vaske klær, pakke barnehagesekker, følge opp bursdager og så videre. Dette handler om «det tredje skiftet» (Smedby & Brandth, 2013).

	Sentrale funn	Relevant litteratur
○ Påstand: «Forventning om bedre balanse mellom arbeid og familieliv påvirker beslutningen om å starte egen bedrift»	○ Flere kjenner seg igjen i denne påstanden.	○ Breen & Leung, (2020) Brush, (1992) Kirkwood and Tootell, 2008
○ Opplevelsen av balanse mellom arbeid og familieliv	○ Tre av informantene opplever at de har en veldig god balanse mellom arbeid og familieliv, og at den er bedre enn den ville vært som ansatt ○ To er usikre på om de har en bedre balanse, hvor en påpeker at fleksibiliteten og det å jobbe med noe	

- hun elsker er positivt for generell livsbalanse og tilfredshet med tilværelsen
- Samtlige mener at fleksibiliteten ved å jobbe med egen bedrift er veldig positivt for balansen
- *Utfordringer med balanse/konflikter som kan oppstå/har oppstått*
 - Når skal de jobbe og når skal de ikke jobbe. Utfordrende å legge jobben helt bort mentalt
 - «Tid» Hvordan skal tiden prioriteres når de både ønsker å jobbe og ønsker å være med barna og familien sin. Og lite tid til å prioritere seg selv
 - «Belastning»: Hvordan det går på jobb kan påvirke sinnsstemning og oppførsel hjemme
 - Dårlig samvittighet overfor barn eller jobb
- *Grep som kan gjøres eller har blitt gjort for å få bedre balanse*
 - Flere har vurdert vaskehjelp. En informant ønsker å få vaskehjelp når bedriften blir litt større og hun tjener litt mer
 - Matkasse
 - Senke krav
 - Bevisstgjøring
 - Dele husarbeid med mannen
 - Ansette flere: en informant har ansatt en person for å hjelpe til med å pakke bestillinger. Andre vurderer å ansette flere for å friggi tid dersom bedriften skal vokse
- *Greenhaus & Beutell (1985)*
 - *Greenhaus & Beutell (1985)*
 - *Shelton (2006) «Rolleeliminering» og «rollereduksjon»*
 - *Shelton (2006) «Rollereduksjon»*
 - *Shelton (2006) «Rolleeliminering»*
 - *Shelton (2006) «Rolleleding»*
 - *Shelton (2006) «Rolleleding»*

Tabell 11 Sentrale funn om balanse mellom arbeid og familieliv

Tabell 11 viser sentrale funn som har kommet frem i intervjuene, koblet opp mot relevant litteratur. Flere av informantene kjenner seg igjen i påstanden om at forventning om bedre balanse mellom arbeid og familieliv har påvirket beslutningen om å starte egen bedrift. Flere mener også at de har en bedre balanse, og noen er fornøyd med balansen de har selv om den ikke nødvendigvis er bedre enn den hadde vært som ansatt. Flere opplever belastningskonflikt og tidskonflikt (Greenhaus & Beutell, 1985).

Entreprenører som tidligere jobbet skift ønsket å bestemme over tiden sin selv. Der hvor de tidligere ble «tvunget» til å være borte fra barna i helger, kvelder og helligdager, men hadde fri når de hadde fri, har nå mulighet til å hente og bringe barna til barnehage når de ønsker og kan være til stede i helger og så videre. Men nå er de mer påvirket at de «alltid» er på jobb fordi de tenker på jobben hele tiden og «alltid» har jobben tilgjengelig i form av mobil eller pc. De klarer dermed ikke å koble av når de først er sammen med barna. Her kan man nesten si at Kirkwood & Tootells (2008) strategier for å oppnå bedre balanse virker mot sin hensikt. De kan nå selv bestemme når de skal jobbe og i stor grad bestemme hvor de skal jobbe. De kan dermed ta med jobben og være tilgjengelig, men resultatet er at det blir vanskelig å legge bort jobben helt selv om de er sammen med barna.

Når det kommer til grep som har blitt gjort eller kan gjøres er det flere som nevner at de har vurdert vaskehjelp, men har kommet frem til at de kanskje heller må senke kravene til seg selv. Her blir Sheltons (2006) rolleeliminering, rolle-reduksjon og rolle-deling relevant. Dette handler om å eliminere deler av forventninger knyttet til en rolle, redusere arbeidet knyttet til en rolle og dele arbeidet knyttet til en rolle.

Jeg har nå diskutert funn fra intervjuene om temaet «balanse mellom arbeid og familieliv» opp mot relevant litteratur. I dette kapitlet har jeg valgt å fokusere på opplevelsen av balanse mellom arbeid og familieliv. I neste kapittel (5.5) vil jeg diskutere funn om vekstambisjoner opp mot litteratur om vekst i kvinneligeidde bedrifter. Jeg vil deretter se på hvorvidt opplevelsen av balanse mellom arbeid og familieliv kan påvirke vekstambisjonene til mumprenørene i min oppgave.

5.5 Ambisjoner om fremtiden som mumprenør

I kapittel 2.7 skrev jeg at kvinner hadde andre prioriteringer i forhold til vekst enn det menn har. I dette kapittelet skal jeg sette funnene fra intervjuene opp mot litteraturen jeg presenterte om vekst og kvinnelig entreprenørskap. Formålet er å kunne besvare mitt fjerde og siste forskningsspørsmål «Har mumprenørens opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv i dag sammenheng med ambisjoner om videre vekst?»

Ifølge Cliff (1988) er ofte det å drive en mindre bedrift et bevisst valg og en ønskelig tilstand for mange kvinnelige entreprenører. Informant 2 og 3 er tydelig på at de ikke ønsker veldig store bedrifter. Informant 2 sier at det som er viktig for henne er at kundene er fornøyde og at de kommer tilbake, samt at hun får gjøre det hun liker. Hun har lyst til å utøve yrket sitt og ha kundekontakt, og har ikke lyst til å sitte på et kontor og sette opp timelister. Også informant 3 sier at det har vært et bevisst valg fra hennes side at hun ikke ønsker å drive en stor butikk. Både informant 2 og 3 er gode eksempler på at kvinner i større grad påvirkes av det kvalitative aspektet og sosiale faktorer (Travis et al., 1988).

Ifølge Brush (1992) ønsker kvinner oftere en mer diversifisert vekst, og også her er spesielt informant 2 relevant. Hun sier at hun heller vil tilby nye behandlinger og investere i nytt utstyr, enn å ansette mange og få en stor bedrift.

Informant 1 har et mål om at bedriften deres skal bli globalt ledende innenfor det segmentet de har utviklet den digitale plattformen. Denne bedriften er innenfor teknologibransjen som tradisjonelt sett er mer mannsdominert (Alsos, 2006). Hun sier at det er viktig å tørre å ha ambisjoner og at man må tørre å si det høyt. For at ambisjonen om å bli globalt ledende innen sitt segment skal la seg kombinere med familieliv sier informant 1 at det er viktig at hun må fortsette å være strukturert og å se sine egne begrensninger, hun har ingen mål om å gjøre dette alene og sier at det er viktig å få inn de riktige folkene.

Også informant 5 har et definert mål for bedriften, og ønsker å komme på markedet i hele Europa. I løpet av et femårsperspektiv er ambisjonene å bygge opp bedriften og selge den til en større aktør for å få «mer muskler». Hun tenker da at hun skal fortsette å jobbe et års tid i

bedriften som ansatt, før hun trekker seg ut og gjør noe helt annet. Om 10 år ser hun for seg at hun jobber med en egen bedrift, men ikke i samme størrelse som den hun har nå. På spørsmål om hvordan ambisjonene 5 år frem i tid skal la seg kombinere med familieliv sier hun at en del av målet med å bygge bedriften større er at hun selv skal kunne trappe ned. Hun påpeker at det ikke nødvendigvis følger med mer arbeid med en større bedrift, men hun er avhengig av å finne de rette folkene å jobbe med. Hun sier også at hun har det fint med å jobbe så mye som hun gjør nå, men at hun ikke ønsker å jobbe så mye om 5 år og 10 år. Med andre ord jobber hun mye og intensivt nå for å kunne ha en bedre balanse mellom arbeid og familieliv i fremtiden, og også ha mer tid til å prioritere seg selv.

Det er mange likheter mellom ambisjonene til informant 1 og 5, men markedene de opererer innenfor er svært ulike. Informant 1 har en teknologibedrift og er i et mannsdominert yrke. Kanskje kan det være årsaken til at hun ikke er redd for å uttrykke sine vekstambisjoner? Nettverk kan i informant 1 sitt tilfelle være relevant (Alsos, 2006). Hun jobber sammen med mannen sin og har flere mannlige ansatte/samarbeidspartnere som har mer kunnskap om det segmentet de opererer innenfor. Her kan det tenkes at andre i selskapet har nettverk som informant 1 og bedriften kan dra nytte av.

Informant 4 ønsker å utvide bedriften, både i forhold til marked og i forhold til ansatte. Hun har ambisjoner om å utvide bedriften og få et større produksjonskjøkken. Målet er å få solgt produktet sitt blant annet i dagligvarebutikker i hele Norge. Hun sier at dersom hun skal kunne utvide slik hun har lyst, er hun nødt til å ansette noen til å jobbe med henne for å klare og få til å balansere mellom arbeid og familieliv slik hun ønsker å gjøre. Som nevnt i kapittel 5.4 vil det her være snakk om rolledeling (Shelton, 2006).

Både informant 2, 3 og 4 driver relativt små bedrifter, og med unntak av informant 3 har ingen av de noen ansatte i bedriftene sine. Alle disse har til felles at de opplever at de har en god eller veldig god balanse mellom arbeid og familieliv, og at den er bedre enn den ville vært som ansatt. Ifølge Ljunggren (2003, i Alsos og Ljunggren, 2006) tas ofte beslutninger om vekst i små bedrifter i husholdet og ikke av entreprenøren alene. En ting til disse tre har til felles er at de har menn som enten jobber turnus, er mye borte med jobb eller har veldig lange arbeidsdager. Flere av de sier at de må legge arbeidsdagen- og ukene opp etter hvordan mannen jobber. Selv

om informant 4 ønsker å vokse, har hun ikke ambisjoner om at bedriften skal bli veldig stor og er fortsatt opptatt av å opprettholde balanse mellom arbeid og familieliv. Informant 2 og 3, som også opplever at de har god balanse, ønsker heller ikke mye vekst, så en kan tenke seg at det er en sammenheng mellom deres tilfredshet med balansen mellom arbeid og familieliv, og et bevisst ønske om å ikke drive en stor bedrift.

Infor- mant	Opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv	Ønsker vekst	Hvorfor/ hvorfor ikke Ambisjoner om 5 år og 10 år	Hvordan jobber partneren
1	Ikke nødvendigvis bedre enn som ansatt. Men fleksibiliteten betyr veldig mye	Ja	Vil bli globalt ledende innen sitt marked Ønsker å jobbe med egen bedrift om 5 år og 10 år	Jobber sammen i bedriften, men mannen har annen jobb også Veldig delaktig på hjemmebane. Delt omsorgsarbeid og husarbeid
2	Mye bedre enn som ansatt	Nei, bevisst	Ønsker å ha kontakt med kundene og gjøre det hun elsker. Vil ikke være sjef og jobbe med administrative oppgaver. Vil fortsatt jobbe med egen bedrift om 5 år og 10 år	Turnus Delaktig i husarbeid og omsorgsarbeid. Men informant 1 har/tar ansvar for organisering
3	Mye bedre enn som ansatt	Nei, bevisst	Har allerede utfordringer med å få det til å gå rundt med arbeid og familieliv. Har ansatt en og det var veldig positivt. Fikk frigitt tid flere dager i uken. Om 5 år jobber hun kanskje fremdeles med bedriften, men ikke om 10 år	Jobber mye Deler på husarbeid, men deler mindre på omsorgsarbeid
4	Bedre enn som ansatt	Ja	Ønsker vekst, men ikke å bli for stor. Må fremdeles kunne kombineres med familieliv. Ser for seg å jobbe med egen bedrift om 5 år og 10 år	Reiser en del med jobben Delaktig i husarbeid og omsorgsarbeid når han er hjemme
5	Ikke nødvendigvis bedre enn som ansatt, men ville ikke hatt det på en annen måte akkurat nå. Fleksibilitet og frihet betyr mye	Ja	Mener alle barn fortjener produktet hun har utviklet og selger Ønsker å selge bedriften om 5 år og trappe ned. Om 10 år	Egen klinikk Veldig delaktig på hjemmebane. Delt omsorgsarbeid og delt husarbeid

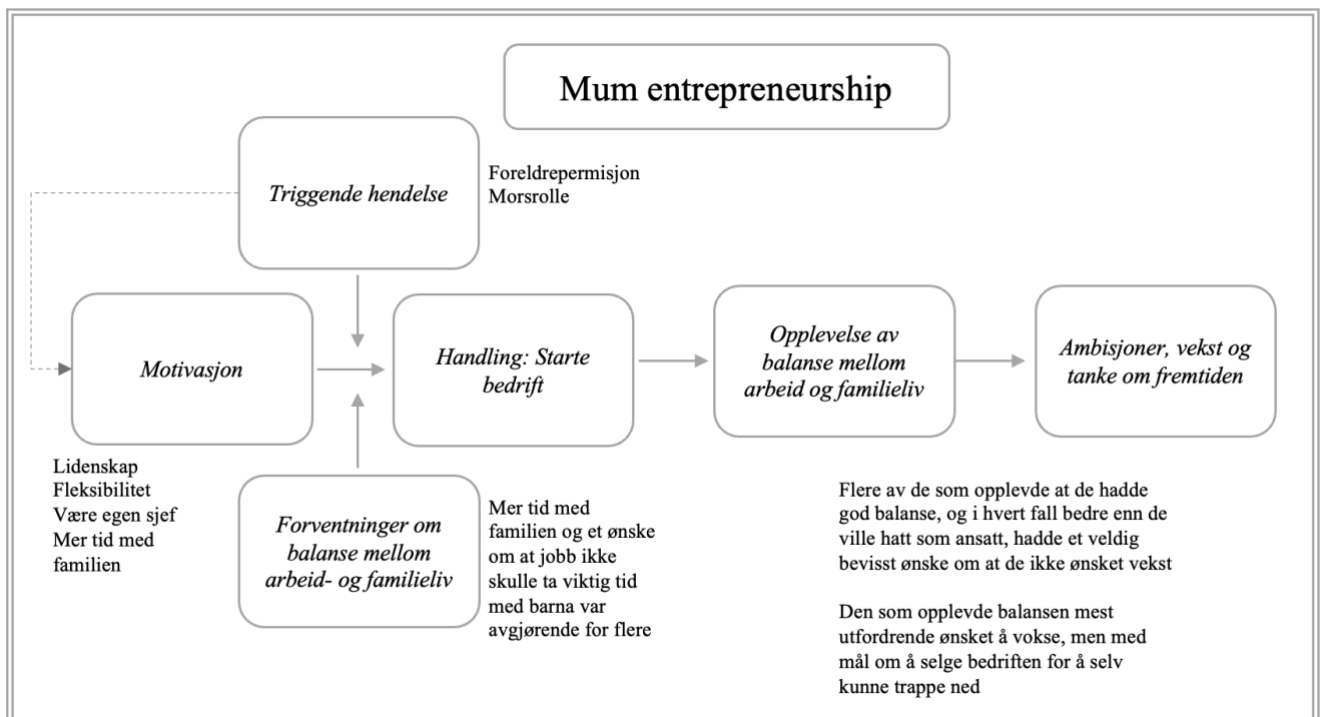
har hun startet en annen,
mindre bedrift

Tabell 12 Sammenheng mellom opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv og vekstambisjoner

I tabell 12 viser jeg sammenhengen mellom opplevd balanse mellom arbeid og familieliv og vekstambisjoner. Det som er litt interessant er at informant 1 og 5, som er de som har de største vekstambisjonene, også er de som har gitt uttrykk for at de har store utfordringer med å balansere arbeid og familieliv. Felles for disse er som sagt at de driver de største bedriftene i mitt utvalg, noe som kan tenkes å kreve mye tid til jobb. Informant 5 sier at for henne er det greit å jobbe så mye som hun gjør nå, men hun ønsker ikke å jobbe like mye i fremtiden da hun vil frigi tid til andre interesser, hobbyer og familien. Hun har en ambisjon om å bygge opp selskapet for så å selge det.

5.6 Oppsummering

Jeg vil starte oppsummeringen av kapittel 5 med å presentere en revidert utgave av forskningsmodellen min.



Figur 4 Revidert forskningsmodell

I den reviderte forskningsmodellen min har jeg satt inn en stiplet linje mellom triggende hendelse og motivasjon. Dette er fordi jeg har sett at den triggende hendelsen også komme før

selve motivasjonen, noe som typisk er tilfellet dersom entreprenøren ikke hadde tenkt på å starte egen bedrift før hun ble gravid eller mor, eller først kom på tanken når hun var i foreldrepermisjon.

Sentrale funn i forhold til motivasjon er at lidenskap, en indre motivasjon, og også det å få jobbe med hobbyen sin og noe man har en sterk interesse for, går igjen blant informantene. Videre er fleksibilitet nevnt av alle informantene og er noe av det de setter størst pris på ved å ha egen bedrift. Videre er det å være sin egen sjef viktig, og også mer tid med familien en stor motivasjon. Tid med familie, være sin egen sjef og fleksibilitet vil jeg karakterisere som ytre faktorer siden det er konsekvensen de får av å være mumprenører (Ryan & Deci, 2000), mens det å jobbe med sin lidenskap, hobby og store interesse er indre motivasjonsfaktorer som kommer av gleden jobben i seg selv gir dem (Ryan & Deci, 2000).

Videre ser vi ut fra forventningene om balanse mellom arbeid og familieliv at familierelaterte faktorer har vært viktig. Mine funn støtter derfor Foley et al., (2018) sitt forslag om å inkludere familierelatert entreprenørskap til faktorene «mulighetsdrevet» og «nødvendighetsdrevet» entreprenørskap. En informant var videre helt avhengig av å jobbe med egen bedrift for at familien skulle få hverdagen til å gå rundt.

For samtlige av mumprenørene spilte morsrollen og/eller foreldrepermisjonen en stor rolle i beslutningen om å starte egen bedrift. For én mumprenør spilte foreldrepermisjonen den største rollen, men for alle de andre kan man si at morsrollen har vært den første triggende hendelsen. Foreldrepermisjonen har likevel også spilt en veldig stor rolle og lagt til rette for at de kunne utvikle og vurdere forretningsideer og starte bedriften. Jeg kan derfor både bekrefte at både morsrollen og foreldrepermisjonen har vært triggende hendelser og spilt en stor rolle i beslutningen om å starte egen bedrift (Markowska 2018; Markowska et al., 2022), men jeg vil også si at jeg synes det er problematisk definere én av de som triggende hendelse. Grunnen til dette er at de sammenfaller i tid og har spilt på hverandre.

De fleste av mumprenørene var opptatt av å balansere arbeid og familieliv, men flere syntes det var svært utfordrende og jeg viste til eksempler på konflikter som hadde oppstått (Greenhaus & Beutell, 1985; Kirkwood & Tootel, 2008; Shelton, 2006). De som hadde små bedrifter

opplevde stort sett at balansen var bedre nå enn som ansatt, mens de med de største bedriftene syntes det var mer utfordrende å oppnå balanse. Den ene av disse informantene sa at balanse var hennes største utfordring i livet, men at det gikk greit å jobbe så mye som hun gjorde nå fordi målet hennes var å bygge opp bedriften for å selge den i løpet av fem års tid. Hun ville da jobbe litt som ansatt og trappe ned arbeidstiden for å frigjøre ting. Man kan tolke det som at hun «investerte» i fremtidig balanse mellom arbeid og familieliv. Begge de som hadde store bedrifter hadde menn som var veldig delaktig på hjemmebane, mens de med små bedrifter hadde menn som jobbet mye og var en del borte, eller jobbet turnus som mumprenøren måtte ta hensyn til.

Man kan tenke seg at grunnen til at de med små bedrifter ikke ønsket vekst var fordi at de hadde et større ansvar for hus- og omsorgsarbeid siden partnerne jobbet mye og var en del borte, men det fremstod i intervjuene som at de hadde tatt et bevisst valg om å ikke vokse til store bedrifter fordi de først og fremst var fornøyd slik bedriften var nå og de arbeidsoppgavene de hadde. Spesielt den ene entreprenøren sa at det viktigste for henne var fornøyde kunder som ville komme tilbake og at hun fikk gjøre jobben hun elsket. Jeg har ikke data som kan bekrefte eller avkrefte at det i disse sammenhengene er familierelaterte årsaker til at mumprenørene ikke ønsker vekst, men for mumprenøren som har ambisjoner om å selge bedriften i fremtiden kan balanse mellom arbeid og familieliv i større grad sies å påvirke ambisjonene for fremtiden.

6 Konklusjon

I denne oppgaven har jeg sett på kjennetegn ved kvinnelig entreprenørskap og mumprenører spesielt. Jeg har videre sett på motivasjon, rollen av triggende hendelser, opplevelsen av balanse mellom arbeid og familieliv og ambisjoner om vekst, samt tanker om fremtiden som mumprenør. Hensikten med dette kapittelet er å oppsummere oppgaven med hensyn til problemstillingen og å besvare forskningsspørsmålene

6.1 Konklusjon

Med utgangspunkt i problemstillingen skal jeg i dette kapittelet skrive konklusjonen på oppgaven min. Problemstillingen min var som følger:

«Hvorfor startet mumprenører i Norge egen bedrift og hvilke ambisjoner har de for fremtiden?»

Jeg vil i det følgende først besvare de fire forskningsspørsmålene før jeg til slutt med utgangspunkt i forskningsspørsmålene besvarer problemstillingen

Forskningsspørsmål 1:

«Hvilken form for motivasjon bidro til oppstart av bedriften for mumprenørene?»

Motivasjon handler om indre og ytre faktorer som driver mennesker til å handle, opprettholde innsats underveis og oppnå mål (Ryan & Deci, 2000). Indre motivasjon er motivasjon ved handlingen i seg selv, mens ytre motivasjon er motivasjon i form av konsekvensene handlingen eller aktiviteten gir (Ryan og Deci, 2000). Man skiller mellom ytre motivasjon med høy og lav grad av autonomi, altså om du gjør handlingen for gevinsten det gir deg selv eller om du gjør det for å tilfredsstille andre.

Av indre motivasjonsfaktorer informantene kjente på var det å oppdage sin lidenskap og skape en jobb ut av den, troen på å gjøre noe som er større enn seg selv, samt å kunne skape seg en jobb ut av en hobby man brenner for. Videre fant jeg at friheten til å bestemme over sin egen tid og et ønske om å ha mer tid med barna var viktige ytre motivasjonsfaktorer med høy grad av autonomi. Samtlige informanter sa at en fleksibel hverdag var en stor motivasjon, og flere var påvirket av familierelasjoner og det å kunne kombinere arbeid- og familieliv når de tok beslutningen om å starte egen bedrift. Dette er også ytre motivasjonsfaktorer, men graden av autonomi kan variere og er svært personavhengig. En av informantene var svært påvirket av behovet for å tilpasse seg familien, men savnet samtidig kollegaer. For henne opplevdes det å drive egen bedrift som eneste mulighet fordi mannen jobbet mye og de ikke fikk hverdagen til å gå opp med tanke på å følge opp barna dersom hun ikke jobbet med egen bedrift. Slik familiesituasjonen til denne informant var nå kunne hun ikke tenke seg å gjøre noe annet enn å drive egen bedrift og syntes også det var helt fantastisk å gjøre det, men hun kunne se frem til å bli ansatt et sted og treffe flere voksne folk i fremtiden. Jeg vil si at deler av motivasjonen her er ytre motivasjon med liten grad av autonomi og stor grad av påvirkning fra husholdet.

Jeg fant videre at to av mumprenørene var sterkt mulighetsdrevet og i liten grad påvirket av familielivet. Det var de samme informantene som fant sin lidenskap og ble motivert av å jobbe med den, og som fant ut at hun kunne skape en jobb ut av hobbyen som hun brente for. To av informantene var en kombinasjon av mulighetsdrevet og familiedrevet da de både fant ut at de

kunne bruke utdanningen og interessen sin til å skape sin egen arbeidsplass, og var motivert av å få en bedre balanse mellom arbeid og familieliv. Den siste informanten var nødvendighetsdrevet i den forstand at hun ikke følte at hun hadde noe valg slik familiesituasjonen hennes var nå, men også hun var motivert av å jobbe med noe hun hadde stor interesse for.

Forskningsspørsmål 2:

«Hvilken rolle har triggende hendelser i form av foreldrepermisjon eller det å bli mor spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift?»

En triggende hendelse har jeg tidligere i oppgaven forklart som linken mellom intensjon og handling, altså en hendelse som oppstår som får mennesket fra å tenke at hun vil starte en bedrift, til å gjennomføre handlingen det er å starte bedriften (Isaksen, 2006).

Det å bli mor og å være i foreldrepermisjon var i ulik grad en triggende hendelse for alle mumprenørene i min oppgave. Jeg så av flere årsaker at det var vanskelig å skille mellom dem. For noen av informantene skilte likevel det å bli mor eller det å være gravid seg ut som spesielt triggende fordi prioriteringer og ønsker for hvordan hverdagen skulle være endret seg. En av mødrene i oppgaven min oppdaget sin lidenskap etter hun ble mor og innså at hun kunne utvikle et svært etterspurt produkt til barn som ikke fantes på markedet. Morsrollen var her det som gjorde at hun oppdaget sin store lidenskap, men hun brukte to foreldrepermisjoner på å utvikle en forretningsidé før hun lanserte produktet sitt et par år etter siste foreldrepermisjon. For denne informanten var tiden i foreldrepermisjon en tid for kreativitet og frigjorde tid hun ellers ikke hadde. En annen igjen følte et veldig ansvar for barnet i magen når hun var gravid, og innså at hun savnet produkter til seg selv og sitt barn som ikke var helseskadelig eller miljøskadelig. Foreldrepermisjonen igjen fungerte videre som en triggende hendelse i form av at den skapte en avstand fra jobben som ansatt og gjorde det lettere å si opp jobben og «starte med blanke ark» som mumprenør etter foreldrepermisjonen og la til rette for å utvikle ideer. For noen var også det å starte egen bedrift en måte å forlenge foreldrepermisjonen fordi de ønsket å være lengre hjemme med barna. På bakgrunn av dette vil jeg våde bekrefte at både morsrollen og foreldrepermisjonen har vært triggende hendelser og spilt en stor rolle i beslutningen om å starte egen bedrift (Markowska 2018; Markowska et al., 2022), men jeg vil også si at jeg synes det er problematisk definere én av de som triggende hendelse. Grunnet til dette er at de sammenfaller i tid og har støttet seg på hverandre.

Forskningsspørsmål 3:

«Hvilken rolle har mumprenørens forventninger om balanse mellom arbeid- og familieliv spilt i avgjørelsen om å starte egen bedrift?»

Balanse mellom arbeid og familieliv handler om å oppleve at man er like delaktig og like fornøyd med sin arbeidsrolle og sin familierolle (Greenhaus et al., 2003), og at disse rollene ikke er i konflikt med hverandre. Ifølge Kirkwood & Tootell (2008) oppstår det konflikt mellom rollene dersom krav fra den ene rollen forstyrrer ansvar eller arbeid i den andre rollen. Av oppgaven kommer det frem at tre av mumprenørene var spesielt opptatt av balanse mellom arbeid og familieliv når de bestemte seg for å starte egen bedrift og syntes også at det å være mumprenør ga dem en mer tilfredsstillende balanse mellom arbeid og familieliv. Dette var mumprenørene med de minste bedriftene. Mumprenørene med de største bedriftene syntes ikke i like stor grad at det å være entreprenør og mor ga en bedre balanse mellom arbeid og familieliv, men de var fremdeles bevisst på og opptatt av å skape en så god balanse som mulig, og da var fleksibiliteten med å ha egen bedrift veldig verdsatt. Tre av kvinnene jeg intervjuet hadde tidligere jobbet skift og følte på ulempene det førte med seg i forhold til familielivet. Å starte egen bedrift kunne dermed gjøre at de selv kunne bestemme over sin egen tid og være mindre borte fra barna. Selv om en forventning om bedre balanse mellom arbeid og familieliv var en motivasjon for flere, og flere også opplever at de har en bedre balanse, er balanse mellom arbeid og familieliv en utfordring alle har. For noen er utfordringen større enn andre. Å være mumprenør er ikke nødvendigvis nøkkelen til bedre balanse mellom arbeid og familieliv, men fleksibiliteten det gir er likevel satt veldig høyt til tross av at fleksibiliteten i noen tilfeller fører til dårlig samvittighet.

Forskningsspørsmål 4

«Har mumprenørens opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv i dag sammenheng med ambisjoner om videre vekst?»

Mumprenørens opplevelse av balanse mellom arbeid og familieliv varierte i stor grad. Tre av dem var overbevist over at de hadde en bedre balanse mellom arbeid og familieliv enn de ville hatt som ansatt i en bedrift, mens to var usikre på om balansen egentlig var bedre. Flexibiliteten var likevel svært viktig, og de så ikke for seg at de ikke skulle jobbe med egen bedrift. Jeg har funnet en sammenheng mellom entreprenørens balanse mellom arbeid og familieliv og ambisjoner om videre vekst. Det som er overraskende med denne sammenhengen er at de som opplever størst utfordringer med balanse mellom arbeid og familieliv, også er de som ønsker

mest vekst, men for den kan også forklaringen for hvorfor hun ønsker vekst delvis begrunnet i balanse mellom arbeid og familieliv. Hun ønsker å bygge opp en bedrift som hun om 5 års tid kan selge til en større aktør for å stille enda sterkere i markedet. Målet for hennes del er da å jobbe mindre og frigjøre tid til hobby, trening, barn og mann. Av intervjuene kom det også frem at 4 av 5 ønsker å jobbe med egen bedrift også om 5 år og 10 år, men to av informantene har et bevisst ønske om å ikke vokse til en stor bedrift. Én informant ser for seg å jobbe som ansatt i en bedrift når barna blir større og krever mindre oppfølging og bedriften hun har ikke lengre er like relevant for henne selv og familien hennes.

«Hvorfor startet mumprenører i Norge egen bedrift og hvilke ambisjoner har de for fremtiden?»

På bakgrunn av litteraturgjennomgangen, intervjuene og svarene på forskningsspørsmålene mine mener jeg at det kan konkluderes med at mumprenørene i min oppgave både har vært påvirket av indre motivasjonsfaktorer som å jobbe med sin lidenskap, hobby og interesse og samtidig i varierende grad har vært påvirket av familierelaterte faktorer i beslutningen om å starte egen bedrift. Å bli mor førte til nye livsprioriteringer og ga rom for å dyrke interesser som igjen åpnet øynene for muligheter til å starte egen bedrift. Foreldrepermisjonen la i stor grad lagt til rette for utvikling av forretningsideer og skapte en avstand til et liv som ansatt. Alle bortsett fra en av mumprenørene i min oppgave var sikre på at de fortsatt ønsket å jobbe med egen bedrift om 5 år og 10 år, uavhengig av om de ønsket å vokse eller ikke. Tre av mumprenørene hadde ønske om å vokse og utvide bedriften sin, mens to hadde tatt et bevisst valg om at de ikke ville drive store bedrifter.

Alt i alt har lidenskap, fleksibilitet, mulighet til å styre sin egen tid og være sin egen sjef, samt hensyn til familie vært de viktigste årsakene til at mumprenørene i min oppgave valgte å starte egen bedrift. Videre ønsker 3 av 5 at bedriften skal vokse, og 4 av 5 ønsker fortsatt å jobbe med egen bedrift om 5 år og 10 år.

6.2 Implikasjoner

I dette kapittelet vil jeg jeg komme med teoretiske og praktiske implikasjoner på hvordan min oppgave kan brukes og være til interesse for andre.

6.2.1 Teoretiske implikasjoner

Av forskning gjort i nordiske land har studiene til Markowska (2018), Markowska et al., (2022) og Joonas (2017) lagt mye av grunnlaget for litteraturen jeg har basert oppgaven min på. Andre studier som er gjort er stort sett gjort i angelsaksiske land som familiepolitisk og velferdsmessig ikke kan sammenlignes med Norge (Naldi, 2021). I Norge er det lagt til rette for at kvinner skal kunne komme tilbake til jobb etter å ha vært ute i foreldrepermisjon, som også er lønnet. Umiddelbart tenker man derfor at det er lite som tyder på at kvinner i Norge skal være nødt til å starte egen bedrift fordi de ikke har annet valg dersom de vil tilbake i arbeidslivet og for å balansere arbeid og familieliv. Joonas (2017), og Markowska et al., (2022) impliserer at kvinner i Sverige er motivert at andre ting enn balanse mellom arbeid og familieliv delvis på grunn av at man har gode velferdsordninger, og delvis på grunn av at funn tyder på at kvinnelige entreprenører jobber mer enn ansatte kvinner (Joonas, 2017). Funnene i min oppgave kan både støtte disse implikasjonene, men viser også at norske mumprenører setter balanse mellom arbeid og familieliv såpass høyt at de ikke vil begrenses av rammene som følger av å være ansatt i en bedrift. Jeg finner at mumprenørene i min oppgave som driver relativt små bedrifter er mer fornøyde med balansen mellom arbeid og familieliv de oppnår ved å drive egen bedrift, men at mumprenørene som driver litt større bedrifter har større utfordringer med å balansere arbeid og familieliv. Siden utvalget mitt er lite, kan dette være helt tilfeldig og kan for eksempel også ha sammenheng med hva mumprenørene gjorde før de startet egen bedrift, og hvor mye støtte de har i hjemmet. Kirkwood & Tootell (2018) finner også at nøkkelen til balanse mellom arbeid og familieliv ikke nødvendigvis går gjennom entreprenørskap. Funnene mine impliserer også at selv om det er lagt til rette for å kombinere arbeid og familieliv vil vi alltid finne personlighetstyper som vil være sin egen sjef, uavhengig av familieforhold- og forpliktelser.

Markowska (2018) og Markowska et al., (2022) har funn av ganske motstridende karakterer. Der Markowska (2018) mener at morsrollen i seg selv fungerer som et springbrett til entreprenørskap fordi kvinner får en annen følelse av mestring etter de blir foreldre, finner Markowska et al., (2022) at det er foreldrepermisjonen som fasiliterer å utvikle egen bedrift, og at årsaken til at mødre velger å starte egen bedrift dermed ikke direkte er påvirket av morsrollen. Mine funn tyder på at det er vanskelig å skille mellom om det er morsrollen i seg selv eller foreldrepermisjonen som er en triggende hendelse i beslutningen om å starte egen bedrift. Begge disse hendelsene sammenfaller i tid, og kan utfylle hverandre. Jeg mener også at man ikke skal ta det for gitt at foreldrepermisjonen frigir mye tid, nettopp fordi dette oppleves

som en tung og utfordrende tid for mange. Dette er ikke noe jeg har fokusert på i denne oppgaven, men er likevel viktig å bemerke.

Foley et al., (2018) foreslår å inkludere «familiedrevet entreprenørskap» som en motivasjonsfaktor. Mine funn forsterker denne viktigheten, og viser at det også i land med gode velferdsordninger er relevant å undersøke «familiedrevet entreprenørskap» når man skal studere kvinnelig entreprenørskap og mumprenører.

6.2.2 Praktiske implikasjoner

Oppgaven min har flere praktiske implikasjoner og kan være nyttig både for kvinner og mødre som ikke er entreprenører, mumprenører, støtteapparat og utdanningsinstitusjoner.

For kvinner og mødre som ikke er entreprenører vil den kunne fungere som en inspirasjon dersom man har en tanke eller et ønske om starte egen bedrift. I tabell 13 har jeg oppsummert en rekke råd som kom frem i intervjuene med mumprenørene i denne oppgaven.

Tips og råd fra mumprenørene

- Tenk på dine egne styrker og svakheter. Hva er potensialet i deg? Våg å tro på deg selv.
 - Hva brenner du for? Hva er din lidenskap? Lidenskap er motivasjon og derfor veldig viktig
 - Tørr å prøve, ikke vær så redd for å feile. Uansett om det ikke går så er det mye lærdom.
 - Hvis du er redd for om det skal gå rundt økonomisk, tenk på om du kan prioritere annerledes
 - Tørr å spør om hjelp eller samarbeid – det er ikke bedre klare alt selv. Men samtidig: vær kritisk til hvem du samarbeider med. Følg magefølelsen
 - Bruk permisjonstiden til å tenke, være kreativ, og teste ut ideer.
 - Ta kontakt med et gründernettverk
-

Tabell 13 Tips og råd fra mumprenørene

For støtteapparat som inkubatorer og Innovasjon Norge kan denne oppgaven brukes som en bevisstgjøring på at mødre er en stor gruppe potensielle entreprenører som kanskje bare trenger litt støtte på veien for å ta beslutningen om å starte egen bedrift. Forskning viser at kvinner generelt har lavere tro på egen evne til å starte bedrift (GEM, 2022), så å gi ekstra støtte til denne gruppen vil kunne gi store resultater. Siden det er langt færre kvinnelige entreprenører i

Norge vil det å fokusere på denne gruppen kunne få utnyttet et potensiale om å øke andelen kvinnelige entreprenører. Konkrete forslag til hva støtteapparat kan legge til rette for:

- Arrangere kurs i oppstart av bedrifter (etablering, økonomi, markedsføring etc.)
- Arrangere foredrag av andre mumprenører, både med store og små bedrifter
- Arrangere møtesteder for mødre som er entreprenører og mødre som vil bli entreprenører
- Arrangere foredrag om balanse mellom arbeid og familieliv.

For utdanningsinstitusjoner kan denne oppgaven brukes som inspirasjon til videre forskning, dette kommer jeg tilbake til i neste delkapittel. Den kan også brukes til inspirasjon i forbindelse med karrieredager med tanke på å skaffe mumprenører som foredragsholdere og som inspirasjon til temaer for undervisning.

Jeg har nå gjort rede for teoretiske og praktiske implikasjoner ved studien min. I neste kapittel skal belyse begrensninger ved oppgaven min og også diskutere hvordan den kan brukes i videre forskning.

6.3 Begrensninger ved studien og videre forskning

En masteroppgave setter sine egne begrensninger i form av tid og mulighet for omfang. I min oppgave har jeg hatt et begrenset utvalg hvor enkelte bedrifter på et vis er like, mens andre bedrifter skiller seg mere ut. En oppgave med større utvalg vil kunne se om det for eksempel finnes sammenhenger mellom store og små bedrifter, og balanse mellom arbeid og familieliv som motivasjon.

Videre vil resultatene av denne studien i større grad være overførbare til mumprenører i andre nordiske land med samme velferdsmodell, og ikke i like stor grad til land med en annen velferdsmodell en Norge.

Jeg har valgt å bruke teoretiske perspektiver om flere ulike tema, og har derfor ikke gått i dybden på de. Da er det gjerne generelle særtrekk som blir trukket frem. Ved å gå dypere inn i ett av temaene jeg har fokusert på, vil man kunne få frem flere nyanser i litteraturen.

På bakgrunn av begrensningene ved denne studien foreslår jeg i videre forskning å gå i dybden på et tema jeg nevnte i litteraturkapittelet, men ikke i særlig grad har diskutert opp mot funn i intervjuene. Dette temaet er self-efficacy, eller følelse av mestringsevne. Det kan være interessant å se på hvilken rolle self-efficacy spiller hos mumprenører når de velger å starte egen bedrift.

Videre foreslår jeg å undersøke «familiedrevet entreprenørskap» nærmere, og med større utvalg, for å gå mer i dybden på hvilken rolle familiehensyn spiller i avgjørelsen om å starte egen bedrift.

En annen studie som kan være interessant er en longitudinell studie hvor man følger en mumprenør eller en gruppe mumprenører fra bedriftsetablering og noen år frem i tid. Interessante tema kan da være å sammenligne forventinger om balanse mellom arbeid og familieliv og faktisk opplevelse mellom arbeid og familieliv, og se om man finner sammenhenger med vekstambisjoner.

Et siste forslag er å studere i hvilken grad støtteapparat som for eksempel inkubatorer, Innovasjon Norge og kommuner har bevisste tiltak rettet mot kvinnelige entreprenører eller mumprenører og hvordan de eventuelt utfører disse tiltakene. Videre kan man undersøke hvilken effekt disse har ved å intervjuer aktuelle mumprenører som enten har benyttet støtteordning eller savner en slik støtteordning.

Litteraturliste

- Ahl, H. J. (2002). *The making of the female entrepreneur: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship* (Doctoral dissertation, Internationella Handelshögskolan)
- Alsos, G.A., Clausen, T.H., Isaksen, E. & Åmo, B.W. (2015). *Entreprenørskap i Norge 2014. Global Entrepreneurship Monitor*. Bodø: Handelshøgskolen i Bodø
- Alsos, G.A. & Ljunggren E. (2006), «Kjønn og entreprenørskap», i Spilling, O. R.(red) *Entreprenørskap på norsk* (2. utg.: s. 217-238) Bergen: Fagbokforlaget.
- Alsos, G. A., Isaksen, E. J., & Ljunggren, E. (2006). New venture financing and subsequent business growth in men–and women–led businesses. *Entrepreneurship theory and practice*, 30(5), 667-686.
- Alsos G.A., Ljunggren E., & Pettersen L.T. (2002) Kvinners entreprenørskap – med offentlig pådriv? I L Foss (Ed.) *Entreprenørskap: Kjønn, livsløp og sted*: 244-264. Abstrakt: Oslo
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248-287.
- Bird, B., & Brush, C. (2002). A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship theory and practice*, 26(3), 41-65.
- Breen, R. H., & Leung, A. (2020). Choosing mothering and entrepreneurship: a relational career-life process. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*.
- Brinkman, S. & Tangaard, L. (2012) *Kvalitative metoder - Empiri og teoriutvikling*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Brush, C. G. (1992). Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(4), 5-30.
- Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and entrepreneurship*
- Bulanova, O., Isaksen, E. J., & Kolvereid, L. (2016). Growth aspirations among women entrepreneurs in high growth firms. *Baltic Journal of Management*, 11(2), 187-206.

- Cassar, G. (2007). Money, money, money? A longitudinal investigation of entrepreneur career reasons, growth preferences and achieved growth. *Entrepreneurship and regional development*, 19(1), 89-107.
- Cliff, J. E. (1998). Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender, and business size. *Journal of business venturing*, 13(6), 523-542.
- Davidsson, P. (2004). *Researching entrepreneurship* (Vol. 5). New York: Springer. (BOK)
- Easterby-Smith, M., Jaspersen, L. J., Thorpe, R., & Valizade, D. (2021). *Management and business research*. Sage. (BOK)
- Eddleston, K. A., & Powell, G. N. (2012). Nurturing entrepreneurs' work-family balance: A gendered perspective. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(3), 513-541.
- Ekinsmyth, C. (2011). Challenging the boundaries of entrepreneurship: The spatialities and practices of UK 'Mumpreneurs'. *Geoforum*, 42(1), 104-114.
- von Friedrichs, Y., & Rennemo, Ø. (2013). Kvinnors företag och företagande kvinnor: Tillväxtentreprenörer i Skandinavien
- Foley, M., Baird, M., Cooper, R., & Williamson, S. (2018). Is independence really an opportunity? The experience of entrepreneur-mothers. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(2), 313-329.
- Foss L & Bye P. (2002) Betyr kjønn noe for etablereres nettverk ? Berg, N G, Foss, L Foss (Eds.), *Entreprenørskap, kjønn, livsløp og sted : 219-243*. Abstrakt : Oslo
- Gartner, W. B. (1988). "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. *American journal of small business*, 12(4), 11-32.
- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2022). *Global Entrepreneurship Monitor 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity*. London: GEM.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.

- Hauge, E. S., & Havnes, P. A. (2005) What now? challenges and opportunities for women entrepreneurs. In Hauge, E. S., & Havnes, P. A. (Eds.). (2005). *Women entrepreneurs: theory, research and policy implications*. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Howell, D (2019), «You're not a Mumpreneur, just an Entrepreneur» Forbes.com Tilgang: <https://www.forbes.com/sites/davidhowell1/2019/01/14/youre-not-a-mumpreneur-just-an-entrepreneur/?sh=33af7de76abe> (Lastet ned 03.01.2023)
- Isaksen, E. J. (2006). *Early Business Performance: Initial factors effecting new business outcomes*. Bodø Graduate School of Business.
- Jacobsen, D. I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utgave). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jean, M., & Forbes, C. S. (2012). An exploration of the motivations and expectation gaps of mompreneurs. *The Journal of Business Diversity*, 12(2), 112-130.
- Johannesen, A., Christoffersen, L., og Tufte, P. A. (2011) *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg). Oslo: Abstrakt forlag
- Johannesen, A., Christoffersen, L., og Tufte, P. A. (2020) *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (4. utg). Oslo: Abstrakt forlag
- Jones, K., & Tullous, R. (2002). Behaviors of pre-venture entrepreneurs and perceptions of their financial needs. *Journal of Small Business Management*, 40(3), 233-248.
- Joona, P. A. (2017). Are mothers of young children more likely to be self-employed? The case of Sweden. *Review of Economics of the Household*, 15(1), 307-333.
- Joona, P. A. (2018). How does motherhood affect self-employment performance?. *Small Business Economics*, 50(1), 29-54.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.
- Kirkwood, J., & Tootell, B. (2008). Is entrepreneurship the answer to achieving work–family balance?. *Journal of management & organization*, 14(3), 285-302.
- Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode* (2. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.

Markowska, M. (2018). Motherhood as a springboard for women's entrepreneurial Action. I P. G. Greene, & C. G. Brush, A Research agenda for Women and Entrepreneurship. Massachusetts 01060: Edward Elgar Publishing Limited.

Markowska, M., Ahl, H., & Naldi, L. (2022). Timeout: The Role of Family-Friendly Policies in Business Start-Up Among Mothers. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 10422587221126493. Publisert på nett : <https://doi.org/10.1177/10422587221126493>

Naldi, L., Baù, M., Ahl, H., & Markowska, M. (2021). Gender (in) equality within the household and business start-up among mothers. *Small Business Economics*, 56, 903-918.

Nel, P., Maritz, A., & Thongprovati, O. (2010). Motherhood and Entrepreneurship: The Mumpreneur Phenomenon. *International Journal of Organizational Innovation*, 3(1).

Richomme-Huet, K., Vial, V., & d'Andria, A. (2013). Mumpreneurship: A new concept for an old phenomenon?. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 25, 19(2), 251-275.

Richomme-Huet, K., & Vial, V. (2014). Business lessons from a “mompreneurs” network. *Global Business and Organizational Excellence*, 33(4), 18-27

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.

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

Rønsen, M. (2012). *The family-a barrier or motivation for female entrepreneurship?* (No. 727). Discussion Papers.

Segal, G., Borgia, D., & Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International journal of Entrepreneurial Behavior & research*, 11(1), 42-57

Shane, S. A. (2003). *A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus*. Edward Elgar Publishing.

Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of management review*, 25(1), 217-226.

Shelton, L. M. (2006). Female entrepreneurs, work–family conflict, and venture performance: New insights into the work–family interface. *Journal of small business management*, 44(2), 285-297.

Skilbrei, M.L., (2019) Kvalitative metoder. Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon.

Smeby, K. W., & Brandth, B. (2013). Mellom hjem og barnehage: Likestilling i det tredje skiftet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3-4), 329-347

Statistisk sentralbyrå. (2022). Antall etablerere i nyetablerte personlig eide foretak og aksjeselskaper [Statistikk]. <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/eierskap-og-roller/statistikk/etablerere-i-naeringslivet>

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

Westhead, P., & Wright, M. (2013). *Entrepreneurship: A very short introduction*. OUP Oxford.

Williams, C. C. (2008). Beyond necessity-driven versus opportunity-driven entrepreneurship: a study of informal entrepreneurs in England, Russia and Ukraine. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 9(3), 157-165.

Vedlegg

Intervjuguide

Del 1 – Innledning

- 1.1 Kan du fortelle litt om deg selv?
- 1.2 Kan du fortelle litt om bedriften din? Kan du fortelle litt om din bedriftsreise?
- 1.3 Har du tidligere erfaring innenfor samme bransje?
- 1.4 Har du startet egen bedrift tidligere? Utdyp

Del 2 – Motivasjon

- 2.1 Hva motiverte deg til å starte egen bedrift?/ Hvorfor valgte du å starte egen bedrift?
- 2.2 Har det å ha fått barn vært med på å påvirke beslutningen din om å starte egen bedrift? - På hvilken måte?
 - 2.2.1 Ble valget om å starte egen bedrift tatt før eller etter du fikk barn?
 - 2.2.2 Tror du at du fikk en følelse av mestring etter du fikk barn som du ikke hadde før du fikk barn? Og tror du i så fall at det kan ha vært med på å gi deg troen på at du er i stand til å starte og drive egen bedrift?
 - 2.2.3 Spilte foreldrepermisjon en rolle i valget?
- 2.3 Er det noe annet med opplevelsen av å bli mor som har gjort at du startet egen bedrift?

Del 3 – Kjønn/”Mumprenør”

- 3.1 Hva tenker du om uttrykket ”mumprenør”?
 - 3.1.1 Påstand: Uttrykket ”mumprenør” er nedlatende. Hva tenker du om det?
- 3.2 Hvilke tanker har du om å være mor og entreprenør? utdyp
- 3.3 Hvordan har det vært å starte bedrift samtidig som du har hatt små barn?
- 3.4 Gir det at du er mor deg utfordringer du ikke ville hatt dersom du ikke hadde barn?
- 3.5 Noen andre betraktninger rundt det å være mor og drive egen bedrift?

Del 4 – Work-life-balance – balanse mellom arbeid og familieliv

- 4.1 Hvilke utfordringer har du når det kommer til balanse mellom arbeid og familieliv?
- 4.2 Hvilken støtte får du hjemmefra?
- 4.3 Kan du si noe om arbeidsfordelingen i hjemmet? Gjerne i forhold til husarbeid og barn
- 4.4 Tror du det å ha egen bedrift gir deg mer eller mindre tid med barna og familien, enn om du hadde vært ansatt i en bedrift?
 - Tror du det å ha egen bedrift gir deg bedre balanse mellom arbeid og familieliv enn om du hadde vært ansatt?

Del 5 – Fremtiden

- 5.1 Ser du for deg at du jobber med egen bedrift om 10 år? Gjerne utdyp

5.2 Hvis ja – hvor ser du for deg at bedriften er?

- Ambisjoner for bedriften?

- Hva skal til for at veien dit skal la seg kombinere med familieliv?

Del 6 – Avslutning

6.1 Har du noen tips til andre småbarnsforeldre som vurderer å starte egen bedrift?

6.2 Noe annet du ønsker å tilføye?

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Kvinnelig entreprenørskap og balanse mellom arbeid og familieliv”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å skrive masteroppgave i *Innovasjon og entreprenørskap*. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med forskningsprosjektet er å skrive en masteroppgave i Innovasjon og Entreprenørskap ved Handelshøgskolen, Nord Universitet. Tema for oppgaven er Mumprenører i Norge som har startet egen bedrift, deres motivasjon, triggende hendelser, balanse mellom arbeid og familieliv og ambisjoner om fremtiden

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Handelshøgskolen, Nord Universitet er ansvarlig for prosjektet.

Student: Therese Sandstrak Olsen

Veileder: Espen J. Isaksen

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget av informanter er gjort ved at jeg har lett og funnet kvinner som eier egen bedrift i tillegg til at de har små barn/har hatt små barn i forbindelse med oppstart av egen bedrift. Utvalget er gjort ved hjelp av strategisk utvelgelse hvor jeg har brukt massemedia, søk på nett, sosiale medier, personlig nettverk etc.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta innebærer det at du stiller til intervju. Dette vil vare ca 0,5-1 time. Det vil ikke bli publisert opplysninger om ditt navn eller navnet på din bedrift i oppgaven. Siden et

av kriteriene for utvalget er at du har små barn vil dette komme frem i oppgaven, men barnet vil selvsagt ikke navngis eller være et tema i seg selv. Det vil gjøres lydopptak av intervjuet som utføres ved hjelp av appen "Nettskjema - diktafon" (kryptert løsning for lydopptak).

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- *Det er jeg, Therese Sandstrak Olsen og veileder Espen J. Isaksen som vil ha tilgang til opplysningene.*
- *Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.*

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes i mai 2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *Handelshøgskolen Nord Universitet* har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- *Handelshøgskolen, Nord Universitet.*

Student: Therese Sandstrak Olsen

E-post: thereseso@hotmail.com

Mobil: 99 52 35 05

Veileder: Espen John Isaksen

E-post: Espen.j.isaksen@nord.no

Telefon: 75 51 76 86

- Vårt personvernombud: *Toril Irene Kringen* personvernombud@nord.no

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Espen J. Isaksen
Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Therese Sandstrak Olsen
Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Master oppgave i Innovasjon og Entreprenørskap: Kvinnelig entreprenørskap og balanse mellom arbeid og familieliv*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i *intervju*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet. Deretter vil alle opplysninger slettes.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)