



Veien til egen bedrift

Motivasjoner og barrierer for kvinnelige etablerere i Telemark

ELISABETH ENOKSEN og GUNN KRISTIN AASEN LEIKVOLL
TF-notat nr. 6/2017

Tittel: Veien til egen bedrift
Undertittel: Motivasjoner og barrierer for kvinnelige etablerere i Telemark
TF-notat nr.: 6/2017
Forfatter(e): Elisabeth Enoksen og Gunn Kristin Aasen Leikvoll
Dato: 15.02.2017
ISBN: 978-82-336-0030-3
ISSN: 1891-053X
Pris: (Kan lastes ned gratis fra www.telemarksforskning.no)
Framsidefoto: iStock.com
Prosjekt: MØY – kvinnelig entreprenørskap
Prosjektnr.: 20160370
Prosjektleder: Elisabeth Enoksen
Oppdragsgiver(e): Oslofjordfondet

Spørsmål om dette notatet kan rettes til:

Telemarksforskning
Postboks 4
3833 Bø i Telemark
Tlf.: +47 35 06 15 00
www.telemarksforskning.no

Resymé:

Notatet presenterer resultatene fra et forprosjekt som har hatt som formål å studere hva som hemmer og fremmer kvinnelige bedriftsetableringer, og hva virkemiddelapparatet kan gjøre for å tilpasse seg. Vi har gjennomført fire gruppeintervjuer med informanter i Telemark som ønsker å starte egen bedrift.



Elisabeth Enoksen er utdannet sosionom og har mastergrad i Comparative European Social Studies fra London Metropolitan University. Masteroppgaven handler om myndighetenes håndtering av tvangsekteskap i Storbritannia og Norge. Enoksen disputerte for graden PhD i Endringsledelse ved Universitetet i Stavanger i april 2016. I doktoravhandlingen har hun ved hjelp av kvantitative metoder forsket på sammenhenger mellom personlige verdier, oppfattelse av rettferdighet på arbeidsplassen og diskriminering av innvandrere.



Gunn Kristin Aasen Leikvoll er utdannet journalist og økonom. Hun har bachelor i journalistikk fra Høgskolen i Oslo, samt bachelor i økonomi og administrasjon og master i entreprenørskap og innovasjon fra NMBU og Boston University School of Management. På Telemarksforskning arbeider Gunn Kristin tverrfaglig på områdene kulturforskning, kommunalforskning og regional utvikling.

Forord

Telemarksforskning har i 2016 samarbeidet med MØY og Omstilling Tinn om et forskningsprosjekt som ser på hva som hemmer og fremmer bedriftsetableringer blant kvinner, og videre hva virkemiddelapparatet kan gjøre for å tilpasse seg dette. Prosjektet er et såkalt kvalifiseringsprosjekt som er finansiert av det regionale forskningsfondet Oslofjordfondet.

Arbeidet har blitt utført i samarbeid med prosjekteierne MØY/ Nettverkskreditt Telemark, representert ved Linda Cecilie Furulund og Kari Anne Valsø, og Omstilling Tinn, representert ved Wenche Hvattum. Vi ønsker å rette en stor takk til disse kontaktpersonene. Vi ønsker samtidig å takke alle informantene for at de har stilt opp til intervju og delt verdifulle erfaringer og kunnskap med oss.

Det empiriske arbeidet er utført høsten 2016 av Elisabeth Enoksen og Gunn Kristin Aasen Leikvoll. Førstnevnte har hatt rollen som prosjektleder. Dette notatet er forfattet av Enoksen og Leikvoll.

Bø, 14.02.17

Elisabeth Enoksen
Prosjektleder

Innhold

Sammendrag	6
1. Innledning.....	7
1.1 Bakgrunn og formål.....	7
1.2 Kunnskapsbehov	7
1.3 Problemstillinger.....	8
1.4 Metode	8
2. Motivasjon.....	10
2.1 Frihet og selvstendighet	10
2.2 Bruke egen kompetanse	11
2.3 Samfunnsansvar.....	11
2.4 Hva med rollemodeller?.....	12
3. Hindringer	13
3.1 Frykten for å mislykkes: økonomisk bekymring og sosialt stigma	13
3.2 Frykten for det ukjente	14
3.3 Omsorgsansvar og jobb-hjem balanse	14
3.4 Er det vanskeligere for kvinner å starte bedrifter?.....	15
4. Hvordan kan MØY bistå?	16
4.1 Sosial støtte og informasjon.....	16
4.2 Veien videre.....	17
5. Referanser.....	18

Sammendrag

Hva skal til for at flere kvinner starter opp egne bedrifter? Dette spørsmålet har vært grunnlaget for et forskningsprosjekt blant potensielle kvinnelige bedriftsetablerere i Telemark.

Langt flere menn enn kvinner i Norge er gründere. Det er imidlertid like mange kvinner som menn som går med drømmer og ønsker om å starte egen bedrift. Spørsmålet er hva som skal til for at disse kvinnene realiserer drømmen. Hva fremmer og hemmer bedriftsetableringer blant kvinner? For å undersøke prosessene som ligger bak en slik vurdering, har vi gjennomført fire gruppeintervjuer med kvinner som ønsket å starte egen bedrift, eller som nettopp hadde startet. Informantene ble rekruttert via MØY, en nettverksorganisasjon rettet mot kvinner i Telemark som er på ulike stadier i bedriftsetableringsfasen. Ett av målene til MØY er å nå kvinner som ønsker å starte eget firma.

I gruppeintervjuene spurte vi deltakerne om hva som motiverte dem til å starte egen bedrift. Vi kan dele våre funn i tre kategorier: 1) frihet og selvstendighet, 2) bruke og utvikle egen kompetanse og 3) samfunnsansvar. Vi møtte også noen informanter som trekkes mot å etablere egen bedrift ut fra en erkjennelse av at det ikke passet dem å være ansatt, eller at de av fysiske eller psykiske årsaker ikke lenger kunne stå i jobben sin som ansatt.

Videre ble informantene bedt om å reflektere rundt hva de så på som de viktigste hindringene på veien mot å starte egen bedrift. Her kan funnene sammenfattes i én stor hovedkategori, nemlig frykt for å mislykkes. I denne frykten finner vi at det både ligger en økonomisk bekymring, samt redsel for å bli utsatt for sosialt stigma og folkesnakk dersom bedriften skulle gå dårlig. Frykten for å ikke lykkes ble ytterligere forsterket av opplevd manglende kompetanse og tro på egne evner. Det at kvinner har mindre selvtillit og tro på seg selv enn menn når det gjelder gründervirksomhet er i tråd med en rekke internasjonale forskningsfunn. Flere informanter i vårt utvalg så på bedriftsetablering som et ukjent og uoversiktlig terreng å utforske, og de ønsket hjelp med å orientere seg i dette landskapet.

Det var også her de mente at MØY kunne gjøre en viktig innsats. Foruten å bidra med informasjon og kunnskap om en rekke sider ved det å drive gründervirksomhet, mente informantene at MØY sitt viktigste verktøy var sosial støtte gjennom nettverksgruppene. Informantene ønsket friheten det innebærer å drive for seg selv, men savnet samtidig trygghet. Det ble også sagt at kvinner generelt ikke er flinke nok til å støtte hverandre. Det er påfallende at strukturelle hindringer og diskriminering ikke nevnes, mens kvinners holdninger og tanker om seg selv trekkes frem som betydelige utfordringer. For MØY er dette et signal om at kvinnenettverk med høy grad av tillit og støtte internt i gruppa kan være av stor betydning for etablereraten fremover.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn og formål

Fra mange ulike hold vises det til at kvinner er underrepresentert i lederposisjoner, tillitsvervapparat, media og særlig hva gjelder kvinnelige etablerere. I følge SSB har andelen kvinner som starter bedrifter vært i underkant av 20 % i hele perioden fra 2001 til 2011. Den store forskjellen kan ikke forklares på bakgrunn av utdanning, da entreprenørraten er 3-5 ganger høyere for menn enn kvinner innenfor alle utdanningsfelt (Fjærli, Iancu og Raknerud, 2013). Det kan heller ikke forklares på bakgrunn av bransjetilhørighet eller økonomi (Moen et al. 2011).

Norge har, sammen med Danmark, den laveste andelen kvinnelige entreprenører av alle OECD-landene (Storey og Greene 2010). Ifølge Global Entrepreneurship Monitor har andelen kvinnelige etablerere vært stabil over flere år til tross for flere forsøk fra myndighetshold for å stimulere kvinner til å starte bedrifter. Eksempler på dette er «Regjeringens handlingsplan for mer entreprenørskap blant kvinner» (2008) der det ble lansert 12 tiltak for å stimulere til å økt kvinnelig etablererrate, og SIVA-tiltaket Kvinnovasjon. Myndighetene satte en målsetning om at kvinneandelen skulle være 40 % innen 2013, et mål som dessverre ikke er nådd.

Det er interessant at like mange kvinner som menn drømmer om å starte egen bedrift (Grünfelt, Skogstrøm og Gjems Theie 2015). I 2014 slo Global Entrepreneurship Monitor fast at kvinneandelen blant personer var involvert i det som kalles tidligfase entreprenøriell aktivitet¹ var 35 % i 2014, den høyeste som er målt i undersøkelsen noen gang. Likevel har kvinneandelen for gründere forblitt lav. Spørsmålet er hva som skal til for at kvinner tar steget fra drøm til å faktisk starte en bedrift. Hva er det som motiverer, og hva er det som hindrer dem i denne prosessen? Det skal vi se nærmere på i dette notatet.

1.2 Kunnskapsbehov

Forfatterne bak Global Entrepreneurship Monitor i Norge i 2014 slår fast at vi så langt har lite kunnskap om hvordan kjønn påvirker entreprenørskapsaktiviteten utover det faktum at det er færre kvinner enn menn som starter bedrifter (Alsos et al. 2014). Vi vil med denne forstudien bidra til å øke kunnskapen rundt prosessene som gjør at kvinner velger eller ikke velger å gå inn i entreprenørskapet.

Det eksisterer noe forskning på grunner til at kvinner velger å starte egne bedrifter. En del av disse studiene er imidlertid av eldre dato og en stor del er utført i USA. Det er grunn til å tro at årsaker og hindringer for å starte bedrifter varierer mellom ulike land, da kulturelle, politiske og samfunnsøkonomiske omstendigheter kan ha innflytelse på avgjørelsen. For eksempel kan stor arbeidsledighet føre til at kvinner føler seg presset til å starte for seg selv fordi de ikke ser andre muligheter. Den sosialdemokratiske velferdsstaten gir et sikkerhetsnett som kan være avgjørende for

¹ Tidligfase entreprenøriell aktivitet defineres som: vordende entreprenør (involvert i oppstarten av en ny virksomhet) samt eier og leder i en ny bedrift (opp til 3,5 år gammel). (Alsos et al. 2014)

enkelpersoners beslutning om å ta risikoen med å starte egen bedrift. Samtidig kan rådende kvinnesyn i samfunnet og kvinners tradisjonelle posisjon påvirke avgjørelsen, da kvinner ikke i like stor grad som menn blir opplært til å ta risiko, være pågående og konkurrere (Morris et al. 2006). De store endringene Norge er utsatt for i dag, som økt arbeidsledighet, økt innvandring og store økonomiske svingninger, underbygger ytterligere nødvendigheten av mer forskning på feltet i en norsk kontekst.

1.3 Problemstillinger

Med bakgrunn i kunnskapsbehovet har vi i dette prosjektet jobbet med følgende forskningsspørsmål:

Hovedproblemstilling: Hva skal til for at flere kvinner i Telemark starter opp egne bedrifter?

- Hvilke faktorer virker inn på kvinners beslutning om å starte en bedrift?
- Hvilke motiver og begrunnelser har de som starter en egen bedrift?
- Hva oppleves som de sterkeste motivene? (økonomiske, familiære, samfunnsmessige)
- Hva er de viktigste hindrene på veien mot å starte egen bedrift?
- Hva anser deltakerne som den største risikoen med å starte egen bedrift?
- Hvordan vurderer og håndterer deltagerne i MØY-programmet den økonomiske risikoen knyttet til det å starte bedrift?
- I hvilken grad opplever deltagerne i MØY-programmet frykten for å mislykkes som en hindring?
- Hvordan kan MØY bistå kvinner med å starte egen bedrift?
- Hvor viktig er det å ha rollemodeller i etableringsfasen?
- Hvor viktig er det med støtte fra andre etablerere?

1.4 Metode

For å få svar på forskningsspørsmålene våre, har vi brukt MØY som case. MØY startet opp som et prosjektutspring fra Nettverkskreditt Telemark i 2015 med finansiering fra Telemark fylkeskommune. Prosjektet drives som et nettverk rettet mot kvinner i Telemark på ulike stadier i bedriftsetableringsfasen. Ett av målene er å nå kvinner som ønsker å starte eget firma. I MØY tilføres kvinnene kompetanse og settes inn i nettverkbaserte grupper som følges opp over tid. Fra drøm til idé, etablering og profesjonell drift. Gruppene ledes av en kompetent fasilitator som selv har erfaring som gründer. Modellen er spesifikt tilpasset kvinnene og skal komplementere eksisterende virkemiddelapparat, slik at det blir enda flere bedriftsetableringer i Telemark. MØY har som målsetning å øke etableringsraten av kvinnebedrifter i Telemark fra dagens 28 % til 40 % i løpet av prosjektperioden, som varer ut 2019. MØY har i 2016 og 2017 startet flere grupper for innvandrerkvinner som ønsker å starte egen bedrift. Disse gruppene har ikke vært inkludert i denne undersøkelsen.

Vi har gjennomført 4 gruppeintervjuer med til sammen 17 kvinner i ulik alder, som enten gikk med en drøm om å starte egen bedrift, eller som nylig hadde startet opp. Informantene ble valgt ut

på grunnlag av deltakelse på såkalte «Drømmekvelder» i regi av MØY. Drømmekveldene er arrangementer hvor kvinner kan dele tanker og ideer om å starte egen bedrift på grunnlag av egen kompetanse. Disse arrangementene er åpne og krever ikke påmelding. Det var derfor ikke mulig å ha kontroll med hvilke type informanter som kom, hvor langt de hadde kommet i prosessen med å etablere bedrift, eller hvilken type bedrift det var snakk om. Samtlige deltakere var imidlertid enten tidligfase entreprenører (mindre enn ett år siden oppstart) eller hadde ikke startet ennå. Størsteparten hadde ikke startet bedrift, men gikk med en uforløst gründer i magen. Vi utførte gruppeintervjuer på tre ulike steder i Telemark; i Porsgrunn, på Gvarv, og på Rjukan. Deltakerne ble informert muntlig og skriftlig om studien, og det ble vektlagt at deltakelse i gruppeintervjuene var frivillig og at en når som helst kunne trekke seg. Studien er godkjent av Norsk Senter for Forskningsdata og alle deltakerne har gitt skriftlig samtykke til å delta.

2. Motivasjon

Kvinner har selvsagt ulike motiver for å starte bedrifter. Enkelte motiver fremstår imidlertid som mer typiske for kvinner generelt grunnet kvinners sosiale posisjon i samfunnet. Slike motiver kan være knyttet til omsorgsansvar i hjemmet, manglende mulighet for avansement på arbeidsplassen, og opplevd diskriminering (Berg og Foss, 2002).

Forskningslitteraturen trekker et skille mellom push- og pull-faktorer (Gilad og Levine 1986). «Push»-faktorene har å gjøre med at folk blir «tvunget» over i entreprenørskap av negative eksterne faktorer, som mistrivsel med jobbsituasjon (lønn, fleksibilitet, diskriminering) eller arbeidsledighet. «Pull»-faktorene er positive faktorer ved det å være gründer som trekker deg mot å starte egen bedrift: selvrealisering, frihet, selvstendighet og ønsker om å skape verdier for seg selv og samfunnet. Eldre undersøkelser viser at økonomisk gevinst er en viktigere motivasjon for menn enn for kvinner (Kent et al. 1982, Stevenson & Gumpert 1985, Hisrick & Brush 1984, Sudin og Holmquist 1989), mens motivasjoner for kvinnelige entreprenører ofte er knyttet til et behov for å oppnå resultater (Lee 1996).

Når det gjelder motivasjon, kan vi dele våre funn i tre kategorier: 1) frihet og selvstendighet, 2) bruke og utvikle egen kompetanse og 3) samfunnsansvar. Alle disse faller inn under pull-faktorer. Tidligere forskning har funnet at pull-faktorer er sterkere drivkrefter enn push-faktorer (Hughes 2003, Orhan og Scott 2001, Keeble et al. 1992). Dette stemmer godt overens med våre funn. I tillegg finner vi noen utsagn som hører inn under kategorien «push-faktorer». Vi møtte noen informanter som trekkes mot å etablere egen bedrift ut fra en erkjennelse av at det ikke passer dem å være ansatt, eller at de av fysiske eller psykiske årsaker ikke lenger kunne stå i jobben sin som ansatt. Vi fant ingenting i vårt datamateriale som tyder på at noen har møtt diskriminering, og at dette er en av årsakene til at de startet for seg selv.

Det er heller ingen i vårt utvalg som nevner økonomisk gevinst, det å tjene penger og bli rik, som en motivasjon for å bli entreprenør. Økonomi nevnes først når det blir snakk om hindringer, hvor frykten for å gå konkurs eller mislykkes på andre måter økonomisk er framtreddende. Dette kommer vi tilbake til etter at vi har presentert funn knyttet til motivasjon for å starte egen bedrift.

2.1 Frihet og selvstendighet

Flere internasjonale studier finner at autonomi er en sterk motivasjon for personer som ønsker å bli entreprenører (Kirkwood 2009, Hughes 2006, Bruke et al. 2002). Enkelte studier har fokusert på kvinner spesielt, og funnet at både selvstendighet, autonomi og fleksibilitet er viktige motivasjonsfaktorer for kvinnelig entreprenørskap (Ademokun and Ajayi 2012, Ahmad 2011).

I vårt utvalg er det flere i gruppeintervjuene som på ulike måter nevner frihet, selvstendighet og uavhengighet som motivasjoner for å starte egen bedrift. Av motivasjonsfaktorer, er utsagn som passer inn i kategorien «frihet og selvstendighet» de som er hyppigst nevnt. En informant uttrykker det slik: «Jeg ville være sjef over mitt eget liv. Jeg vil kunne ha friheten til å dra til fjells når jeg kjenner det roper». Andre fremhever det å ha frihetsfølelsen og ingen andre å irritere seg over, verken av kollegaer eller sjef. Følelsen av å kunne ha kontroll over egen framtid blir også nevnt, sammen med mer eller mindre sammenfallende grunner som å være sin egen sjef, bestemme selv, og jobbe selvstendig. De nevnte motivasjonene handler om mye av det samme som Berg og Foss

(2002) fant i en tidligere studie i en norsk kontekst: «Ønsket mer kontroll over eget liv», «Ønsket større grad av uavhengighet fra andre» og «Ønsket å bestemme over egen arbeidssituasjon».

2.2 Bruke egen kompetanse

Flere av informantene i vår studie var opptatt av å starte egen bedrift for å kunne bruke og utvikle egne evner og kunnskaper. Det handlet om skape noe som har verdi og er meningsfullt og til nytte for andre. Andre trekker fram at livet er for kort til å bare *tenke* på det man har lyst til å gjøre – man må sørge for å gjennomføre drømmene. Noen menser det gir motivasjon å kunne skape noe som en selv synes er bra og kan være stolt av. En informant sier at: «*Det handler om kvalitet i det en gjør*», mens en annen uttrykker «*ønske og trang til å produsere og skape*». Informantene uttrykker at det også handler om lidenskap, kreativitet, engasjement og å kunne utfolde seg og gjøre det som gir energi og er gøy.

Ser vi våre funn opp mot Berg og Foss (2002) sine motivasjonskategorier, er motivasjonene til MØY-informantene i tråd med følgende motivasjonskategorier: «Ta i bruk egne ressurser og evner» og «Ønsket å prestere noe». Videre nevnes av flere av våre informanter begrep som lidenskap, kreativitet, engasjement, utfoldelse og det å gjøre noe som gir energi og som en synes er gøy.

2.3 Samfunnsansvar

Mange av våre informanter var på ulike måter engasjerte i å hjelpe andre og hadde et ønske om å bidra positivt til samfunnsutviklingen. Gründervirksomheten blir slik et ledd i det å ta tak i både mangler og muligheter i samfunnet selv fremfor å sitte passivt på sidelinja og se på. Dette underbygger funn fra studier som finner at det er mer sannsynlig at kvinner velger å bli *sosiale* entreprenører (Levie & Hart 2011). Vi fant en samfunnsansvarstanke og en stedsdimensjon i flere av gruppeintervjuene, men spesielt på Rjukan var det et tydelig engasjement for lokalsamfunnet og det å være med på å skape liv på et sted man føler tilknytning til og stolthet over. En av informantene uttrykte dette slik: «*Jeg føler et ansvar for å bygge Rjukansamfunnet videre. Jeg kjenner stolthet og tilknytning til stedet*».

Flere i fokusgruppa på Rjukan trekker fram et samfunnsperspektiv bak motivasjonen for å starte egen bedrift. Tre av informantene peker på at de gjerne vil gi et tilbud til innbyggerne og bidra med noe det er behov for; «*Finne en nisje der du kan starte noe som bidrar til å fylle et behov på stedet*.» Denne motivasjonen er i tråd med Berg og Foss (2002) sin motivasjonskategori: «Behov for å få i gang denne type virksomhet på stedet.» At denne type motivasjonen var såpass sterkt representert i gruppeintervjuet på Rjukan, kan ha med kontekst å gjøre. Rjukan-samfunnet er relativt isolert. Tinn kommune utgjør en egen bo- og arbeidsmarkedsregion og det er lange avstander til neste handelssted. En informant sier følgende: «*Jeg ønsker at distriktet og bygda skal være et satsingssted også i framtida*». Det blir også påpekt i gruppa at i et så lite samfunn kan hver enkelt utgjøre en forskjell.

2.4 Hva med rollemodeller?

Klyver & Grant (2010) finner at personer som kjenner en entreprenør, har større sannsynlighet for å bli en entreprenør selv. En studie fra USA viser at så mange som 46 % i deres utvalg hadde rollemodeller eller en mentor da de startet egen bedrift, og over halvparten (55 %) rapporterte at de hadde hatt en entreprenør i nærmeste familie i oppveksten (Mattis, 2004). Også en studie fra Canada hevder at rollemodeller er viktige motivasjonsfaktorer (Belcourt 1990). MØY-modellen er bygd på en tanke om at rollemodeller (fasilitatorer) og MØY-dagen (inspirasjon og forbilder) spiller inn som motivasjon og drivkraft. Det er ingen i vårt datamateriale som på eget initiativ nevner rollemodeller/ forbilder som motivasjonsfaktor. På direkte spørsmål om hvilken betydning rollemodeller har, svarer de fleste at det er viktig. En uttrykker det slik: «*Det er viktig å se at andre får det til for at en selv skal tørre, og klare å heve seg over det negative*». Men det er altså ikke det kvinnene selv trekker fram som primær motivasjon eller drivkraft når de blir spurt åpent om dette. På spørsmål angående rollemodeller svarer en informant: «*Jeg har ikke det. Jeg ble fortalt at barn av statsansatte blir ikke gründere. Det provoserte meg veldig*».

Etter å ha spurt informantene våre om hva som motiverte dem i prosessen mot å starte egen bedrift, fokuserte vi på hva de så på som de viktigste hindringene i denne prosessen.

3. Hindringer

En rekke studier fra ulike land finner at en viktig forklaring på at færre kvinner enn menn blir entreprenører er at kvinner i større grad opplever at de mangler nødvendig kompetanse til å starte egen bedrift og har mindre tro på egne evner (Storey og Green 2010, Thébaud 2010, Kirkwood 2009, Wilson et al. 2007, Langowitz og Minniti 2007, Alsos 2006). Flere studier peker også på risikoaversjon som en forklaring på kjønnsgapet innenfor entreprenørskap (Caliendo et al. 2015, Bengtson et al. 2012). Det hevdes at kvinner både er mer risiko-averse enn menn (Verheul et al. 2012), og at kvinner opplever risikoen ved å ta steget mot å etablere egen bedrift som større enn det menn gjør (Dalborg et al. 2015). Dabic et al. (2012) finner i en internasjonal studie at kvinner både har mindre selvtillit og er mer bekymrede og avventende med å gå inn i entreprenørskapet enn menn. Når det gjelder hindringer i vårt utvalg, kan funnene sammenfattes i en stor hovedkategori, nemlig frykt for å mislykkes. Det finns funn fra forskning i europeisk kontekst som tyder på at kvinner har større frykt for å feile enn det menn har (Wagner 2007).

3.1 Frykten for å mislykkes: økonomisk bekymring og sosialt stigma

Ved å gå mer i dybden fant vi at i denne frykten ligger det både en økonomisk dimensjon og en sosial dimensjon. Flere av informantene fremhevet naturlig nok økonomisk risiko som en hindring for å tørre å starte egen bedrift. De påpekte at de skulle forsørge seg selv og ofte også familien. Noen antok at de ville måtte investere en del i oppstarten, og at det kunne gå en stund før de fikk inntjening. Dersom bedriften skulle gå dårlig kunne det få store konsekvenser. Det ble sagt at «*Jeg kjenner på risikoen for familieinntekten og frykten for å havne helt på bunn økonomisk*». Det ble også nevnt at det er lite hjelp og økonomisk støtte å få, både fra Innovasjon Norge, Etablererkontor og fra kommunen.

Det er grunn til å tro at kvinner i større grad enn menn knytter det å starte bedrift til økonomisk risiko og ser på det som en barriere (Lockyer og George 2012, Roper og Scott 2009). Fjærli, Iancu og Raknerud (2013) finner i sin gjennomgang av kjennetegn ved norske entreprenører at halvparten av gründerne er gift og har minst ett barn. 20 % er single, mens 10 % er single foreldre. Funnene indikerer at personer som er gift oftere blir entreprenører, noe som kan forklares på bakgrunn av at den økonomiske risikoen er lavere fordi man har to inntekter i husholdningen. En av våre informanter peker også på dette og mener at en viktig forutsetning for å drive egen bedrift er å ha god økonomisk sikkerhet i nærmeste familie: «*Det verste som kan skje er at vi må selge båten*».

I tillegg til økonomisk bekymring, så fryktet en del kvinner sosialt stigma dersom de skulle mislykkes: «*Hvordan vil andre folk se på meg dersom jeg mislykkes?*». Det ble sagt at det å mislykkes blir veldig personlig når det er ens egen bedrift. Vi har gjennomført studien på små steder der «alle kjenner alle». Det er naturlig å spørre seg om det kan være en større utfordring å prøve seg på noe nytt på et lite sted. Det ble sagt av flere at de opplevde mangel på støtte, forståelse og engasjement i omgivelsene, og de var redd for folkesnakk dersom det skulle gå galt. Andre informanter tolket på sin side dette folkesnakket som en drivkraft og framhevet at de fikk en ekstra push til «å vise at

det går an». En informant uttrykte det slik: «Jeg vil ikke sitte på gamlehjemmet og angre på at jeg ikke gutsa på».

3.2 Frykten for det ukjente

Det er ikke noe som tyder på at kvinner skulle ha større grunn til å frykte det å mislykkes med entreprenørskap. Når kvinner først starter egen bedrift, har de like stor sjanse for å lykkes som menn (Alsos 2006). Forskning indikerer ikke sammenheng mellom kjønn og konkurs (Watson 2003) eller mellom kjønn og avkastning på egenkapital (Robb og Watson 2010). Når det gjelder hvordan bedrifter presterer økonomisk, er det heller ikke grunn til å tro at kjønnsforskjeller spiller en rolle (Zolin et al. 2013, Watson 2002).

Frykten for å mislykkes kan tenkes å bunne i opplevd manglende kompetanse og tro på seg selv. Dette er i tråd med en rekke internasjonale forskningsfunn, som tidligere nevnt. To av våre informanter er eksplisitte på at de ikke har nok tro på seg selv, og at det er grunnen til at frykten for å mislykkes er så sterk. En annen stiller spørsmål om hun stoler nok på seg selv til å ta steget. Flere nevner manglende kompetanse som en hindring. Det å drive for seg selv er for mange et ukjent terreng å utforske. Som en informant så billedlig sa: «Det å skulle starte for seg selv er som å gå inn i en mørk og ukjent skog». Mange mente at de ikke hadde nok kunnskap om formaliteter; lover, regler, forskrifter, og trenger hjelp til å navigere gjennom skogen.

Opplevelsen av å ikke være kompetent nok har ikke noe med utdanningsbakgrunn og -lengde å gjøre. Kvinnelige gründere har i gjennomsnitt høyere utdanning enn mannlige gründere. Kvinner mangler altså ikke kompetanse generelt, men våre informanter opplevde å mangle spesifikk kunnskap knyttet til etableringsfasen, noe som forsterket usikkerheten rundt det å ta steget ut i entreprenørskapet.

3.3 Omsorgsansvar og jobb-hjem balanse

En av hovedforklaringene på at færre kvinner enn menn blir entreprenører hevdes å være at kvinner har og tar større omsorgsansvar i hjemmet (Storey og Greene 2010). Flere studier fra ulike deler av verden viser til at en kvinnespesifikk motivasjon for å drive egen bedrift er ønsket om bedre balanse mellom arbeid og familieliv (Allen og Curlington 2014, Rehman og Roomie 2012, Winn 2004, Green og Cohen 1995, Cromie 1987). Fleksibiliteten og muligheten til å balansere jobb og familieliv er ulik fra land til land, avhengig av familiepolitikk. Entreprenørraten blant kvinner i nordiske land er lavere sammenlignet med andre OECD-land (Storey og Greene 2010). Forklaringen på dette ligger trolig i velferdssystemet og familievennlige rammer for det å være ansatt i en bedrift (fødselspermisjon, ammefri osv.) Også i den norske konteksten fremheves imidlertid ønsket om mer fleksibilitet og balanse mellom jobb og hjem som en motivasjon (Berg og Foss 2002). I vårt utvalg finner vi ikke noe som støtter dette. Tvert imot tror informantene våre at det å starte for seg selv vil føre til mindre tid med familien. Det nevnes som en hindring: «*utydelig skille mellom jobb og fritid*». Ulikhet i omsorgsansvar i hjemmet ser ut til å påvirke når i livet kvinner har størst sannsynlighet for å bli gründere. Når menn får familie og barn, øker sannsynligheten for at de blir entreprenører (Moen et al. 2011). Blant kvinnene er tendensen motsatt. I følge Moen et al. (2011) øker deres sannsynlighet for å bli entreprenører først når de er 45-50 år, altså når barna er ute av huset. McGowan et al. (2012) finner at kvinner forventer at entreprenørskap skal gi dem en bedre jobb-hjem balanse, men at virkeligheten ofte er en annen.

3.4 Er det vanskeligere for kvinner å starte bedrifter?

I alle gruppeintervjuene spurte vi informantene om de mente at det er vanskeligere for kvinner enn for menn å starte egen bedrift. Flertallet svarte bekræftende på dette spørsmålet, men begrunnelsene som ble gitt varierte noe. Det ble sagt at kvinner bekymrer seg mer, tenker selv at de ikke kan få det til, og tar mer ansvar i hjemmet og for familien. Det er interessant å merke seg at strukturelle hindringer eller diskriminering sjelden ble nevnt, men at fokus lå på karakteristikk ved kvinnene selv, som holdninger og tankemønster. Her ser vi igjen at kvinners manglende tro på seg selv og egne evner kommer tydelig frem. Noen betegnende sitater er: *«Ja, på grunn av sperrene i våre egne hoder. Menn kjører på uten å tenke så mye over det, mens kvinner vil at det skal være perfekt før de tør å gå for det.»* *«Kvinner møter ikke flere hindringer, men er sin egen hindring.»* I tillegg ble det trekt fram at det i dagens samfunn er vanskelig å nå opp til «generasjon prestasjon» som ideal, og at det å være gründer gjør denne oppgaven enda vanskeligere: *«Hvordan skal du få det til å gå i hop med det å starte familie? Skal du starte bedrift på toppen av alle pliktene og krava unge kvinner møter i dag til interiør, utseende osv. Det er tøft.»*

På dette feltet kan det tyde på at det trengs en holdningsendring for å få opp entreprenørraten blant kvinner. Det var imidlertid ikke bare holdninger til egen person og kompetanse som ble nevnt, men også manglende støtte fra andre. *«Kvinner er ikke så flinke til å støtte hverandre. Janteloven eksisterer.»* I denne sammenheng kan trolig virkemiddelapparatet gjøre en viktig jobb.

4. Hvordan kan MØY bistå?

Ulike studier som har sett på hvordan virkemiddelapparatet kan støtte opp om kvinnelige gründere viser til tiltak som regionale nettverk og mentorprosjekter. Disse studiene har særlig fokus på kvinnespesifikke barrierer (Puechner og Diegelmann 2007), kompetansehevende opplæringsprogrammer (Roomi og Harrison 2010), og å lette tilgang på kapital (Welter 2004). Botha et al. (2006) fant at kvinnene som deltok i et entreprenørskapsprogram rettet spesielt mot kvinner utvidet sin kompetanse, fikk økt selvtillit og startet nye bedrifter. I vårt utvalg spurte vi informantene om hvordan de mente at MØY best kunne bidra i en etableringsprosess, og hvordan MØY kan være et verktøy for å forsterke motivasjon og/eller overkomme hindringer. Det er i hovedsak to områder som ble nevnt: sosial støtte, samt informasjon og kunnskap.

4.1 Sosial støtte og informasjon/ kunnskap

Den sosiale støtten kvinnene opplevde gjennom MØY-gruppene ble fremhevet som svært viktig og verdifull. Informantene trakk frem både støtte i form av nettverksbygging og i form av nyttige kontakter for bedriftsetableringen. Men størst enighet var det om at den psykiske støtten fra de andre gruppemedlemmene var viktig: *«Det er veldig givende å ha en ekstra skigard med folk som er der for deg, som kan ting og som heier.»* Det ble sagt at det var viktig at en i MØY-gruppene kunne finne allierte, dele bekymringer og få inspirasjon, og kjenne at en har noen i ryggen når en skal ta steget ut i etablerer verden. Gruppe-fasilitatoren har en viktig jobb med å skape tillit, trygghet og samhold innad i gruppa. En av informantene sa følgende: *«Tilliten i gruppa er viktig, jeg vet at dere er med meg. Dere er mitt team. Når jeg møter noen som er skeptiske, vet jeg at dere er mine allierte. Det er deilig å vite at du har noen støttespillere.»*

Som nevnt under hindringer opplevde informantene i vårt utvalg å ha for lite kompetanse og kunnskap om gründervirksomhet. Her mente de at MØY kunne bidra. De ønsket særlig informasjon om formaliteter som skatt, regnskap og registrering i Brønnøysund. Det ble også ytret behov for å lære om markedsføring, kommunikasjon, sosiale medier, oppretting av nettsider, nettverksbygging, hvordan lage formelle avtaler, og hvordan strukturere arbeidsdagen. *«Du trenger en guide i byråkratiet: Hvor skal du starte? Hva må du tenke på og hva er ikke så viktig?»* Det å treffe erfarne gründere for å få tips og råd ble nevnt av flere. En informant etterlyste konstruktiv feedback på utvikling av forretningside i et trygt miljø prega av tillit.

Når en ser på motivasjon og hindringer sammen, så kommer det klassiske dilemmaet frihet versus trygghet til syne. En ønsker friheten som det å drive for seg selv kan gi, men kjenner på en utrygghet. Forhåpentligvis kan MØY bidra til at kvinnene føler større trygghet både gjennom det sosiale nettverket, og ved å tilby informasjon og kunnskap, slik at en både kan oppleve den friheten en søker og samtidig kjenne større trygghet gjennom gruppa. I den ene gruppa ble det sagt at en ønsket høre om andres erfaringer og feilgrep for å lære. Det er tenkelig at frykten for å mislykkes kan reduseres ved å møte andre som har kommet seg gjennom vanskelige utfordringer i etablererprosess.

4.2 Hva kan MØY gjøre?

Det at kvinner har mindre selvtillit og tro på seg selv enn menn når det gjelder gründervirksomhet er i tråd med en rekke internasjonale forskningsfunn. Flere informanter i vårt utvalg så på bedriftsetablering som et ukjent og uoversiktlig terreng å utforske, og de ønsket hjelp med å orientere seg i dette landskapet. Det var også her de mente at MØY kunne gjøre en viktig innsats. Foruten å bidra med informasjon og kunnskap om en rekke sider ved det å drive gründervirksomhet, mente informantene at MØY sitt viktigste verktøy var sosial støtte gjennom nettverksgruppene.

Informantene ønsket friheten det innebærer å drive for seg selv, men savnet samtidig trygghet. Det ble også sagt at kvinner generelt ikke er flinke nok til å støtte hverandre. Informantene hadde delte meninger om hvorvidt det er viktig at MØY er et kvinnerett virkemiddel. En mente at *«det er ikke viktig at MØY er bare damer»*, mens en annen på sin side påpekte at *«jeg synes det er lettere og tryggere å forholde meg til kvinner. Det er vanskeligere å nå fram til menn.»* Flere pekte imidlertid på at MØY var et godt verktøy for å holde fokus på utvikling av bedriften, få en ekstra dytt, finne støttespillere og hjelp til å se mulighetene.

Det er påfallende at strukturelle hindringer og diskriminering ikke nevnes, mens kvinners holdninger og tanker om seg selv trekkes frem som betydelige utfordringer. MØY kan være en viktig brikke for å skape en holdningsendring. Samlet sett er funnene et viktig signal til MØY om at kvinnenettverk med høy grad av tillit og støtte internt i gruppa kan være av stor betydning for etablereraten fremover.

4.3 Veien videre

Dette forprosjektet har vært begrenset i tid og omfang, men har gitt oss et godt utgangspunkt for å forske videre på hvordan en kan øke entreprenørraten blant kvinner. Vi har funn som tyder på at både motivasjon og hindringer kan være svært forskjellige i ulike kontekster. Blant annet har flere utenlandske studier funnet at bedre jobb-hjem-balanse er en viktig kvinnespesifikk motivasjon for å starte egen bedrift, mens i vårt utvalg trodde ingen av informantene at denne balansen ville bli bedre dersom de startet for seg selv. Tvert imot antok de at gründervirksomhet ville føre til mindre tid til familien, og det ble nevnt som en hindring. I tillegg hadde vi på bakgrunn av tidligere internasjonal forskning en antakelse om at det er svært viktig å ha rollemodeller i en oppstartsfase, noe som ikke ble sett på som avgjørende i vårt utvalg. Dette underbygger viktigheten av mer forskning i en norsk kontekst for å kunne få tilstrekkelig kunnskap om hvor ressurser og innsats bør settes inn fremover for best å bidra til ønsket utvikling. Det kommer også tydelig frem i denne studien at det er viktig å fokusere på holdningsendringer blant kvinner og forsøke å øke deres tillit til og tro på egne evner og kompetanse på gründerfeltet.

Forprosjektet har vært konsentrert til Telemark fylke. Det ville imidlertid vært interessant å gjøre flere og større studier som inkluderer andre regioner i Norge. I videre prosjekter kunne det vært aktuelt med et spesielt fokus på MØY-gruppene for kvinner med innvandrerbakgrunn. Denne gruppen er særlig viktig å fokusere på i dagens samfunn hvor vi ser en stor økning av innvandrere og flyktninger, samt lavere yrkesdeltagelse blant disse flere steder i landet. Det å gjennomføre en studie blant disse kvinnene kunne gitt verdifull informasjon om hvordan vi kan dra nytte av viktige ressurser i et flerkulturelt samfunn.

5. Referanser

- Alsos. 2006. Barrierer for kvinners entreprenørskap. Bodø: Nordlandsforskning
- Alsos, Clausen, Isaksen og Åmo. 2014. Global Entrepreneurship Monitor. Enreprenørskap i Norge 2014. Handelshøgskolen i Bodø.
- Ahmad, S. Z. 2011. Evidence of the characteristics of women entrepreneurs in the Kingdom of Saudi Arabia: An empirical investigation. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(2):123–143.
- Allen, W. D. and W. P. Curington. 2014. The self-employment of men and women: What are their motivations? *Journal of Labor Research*, 35(2):143–161.
- Belcourt, M. 1990. A family portrait of Canada's most successful female entrepreneurs. *Journal of Business Ethics*, 9(4/5):435–438.
- Caliendo, M., F. M. Fossen, A. Kritikos, and M. Wetter. 2015. The gender gap in entrepreneurship: Not just a matter of personality. *CESifo Economic Studies*, 61(1):202–238.
- Cromie, S. 1987. Similarities and differences between women and men who choose business proprietorship. *International Small Business Journal*, 5(3):43–60.
- Dabic, M., T. Daim, E. Bayraktaroglu, I. Novak, and M. Basic. 2012. Exploring gender differences in attitudes of university students towards entrepreneurship: An international survey. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4(3):316–336.
- Dalborg, C., Y. von Friedrichs, and J. Wincent. 2015. Risk perception matters: Why women's passion may not lead to a business start-up. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 7(1):87–104.
- Green, E. and L. Cohen. 1995. 'Women's business': Are women entrepreneurs breaking new ground or simply balancing the demands of 'women's work' in a new way? *Journal of Gender Studies*, 4(3):297–314.
- Hughes, K. D. 2003. Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership. *Gender, Work and Organization*, 10(4):433–454.
- Hughes, K. D. 2006. Exploring motivation and success among Canadian women entrepreneurs. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 19(2): 107–120.
- Kirkwood, J. 2009. Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. *Gender in Management*, 24(5):346–364.
- Keeble, D., Bryson, J. and Wood, P. 1992. "The rise and fall of small service firms in the United Kingdom", *International Small Business Journal*, Vol. 11 No. 1, pp. 11-22.

Kent, C.A., Sexton, D.L. & Vesper, K.H. (red.) (1982) *Encyclopedia of entrepreneurship*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Klyver, K. and S. Grant. 2010. Gender differences in entrepreneurial networking and participation. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(3):213–227.

McGowan, P., C. L. Redeker, S. Y. Cooper, and K. Greenan. 2012. Female entrepreneurship and the management of business and domestic roles: Motivations, expectations and realities. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(1-2):53–72.

Langowitz, N. & Minniti, M. 2007. The entrepreneurial propensity of women. *Entrepreneurship, Theory & Practice*.

Lee, J. 1996. The motivation of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 11(2):18–29.

Levie, J. and M. Hart. 2011. Business and social entrepreneurs in the UK: Gender, context and commitment. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(3):200–217.

Lockyer, J. and S. George. 2012. What women want: Barriers to female entrepreneurship in the Midlands. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 4(2):179–195.

Mattis, M.C. 2004. Women entrepreneurs: out from under the glass ceiling. *Women in Management Review*, 19 (3), 154-163.

Moen, E., Bergland H., Røed, K. og Skogstrøm, JF. 2011. Entrepreneurship: Origins and returns. *Labour Economics*, 18 (2), 180-193.

Orhan, M. and Scott, D. 2001. “Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model”, *Women in Management Review*, Vol. 16 No. 5, pp. 232-43.

Puechner, P. and C. Diegelmann. 2007. Identifying good practice in the promotion of female entrepreneurship. In Carter, N. M., C. Henry, B. Ó. Cinnéide, and K. Johnston, editors, *Female Entrepreneurship: Implications for Education, Training and Policy*, pages 187–205, New York: Routledge.

Rehman, S. and M. A. Roomi. 2012. Gender and work-life balance: A phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2):209–228.

Robb, A. and J. Watson. 2010. Comparing the performance of female- and malecontrolled SMEs: Evidence from the United States and Australia. *Frontiers in Entrepreneurship Research*, 30(8):1–12.

Roomi, M. A. and P. Harrison. 2010. Behind the veil: Women-only entrepreneurship training in Pakistan. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(2):150–172.

Roper, S. and J. M. Scott. 2009. Perceived financial barriers and the start-up decision: An econometric analysis of gender differences using GEM data. *International Small Business Journal*, 27(2):149–17.

- Stevenson, H. & Gumpert, D.E. 1985. *The heart of entrepreneurship*. Harvard Business Review. Mars-April, 85-94.
- Thébaud, S. 2010. Gender and entrepreneurship as a career choice: Do selfassessments of ability matter? *Social Psychology Quarterly*, 73(3):288–304.
- Verheul, I., R. Thurik, I. Grilo, and P. van der Zwan. 2012. Explaining preferences and actual involvement in self-employment: Gender and the entrepreneurial personality. *Journal of Economic Psychology*, 33(2):325–341.
- Wagner, J. 2007. What a difference a Y makes — female and male nascent entrepreneurs in Germany. *Small Business Economics*, 28(1):1–21.
- Watson, J. 2002. Comparing the performance of male- and female-controlled businesses: Relating outputs to inputs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3):91–100.
- Watson, J. 2003. Failure rates for female-controlled businesses: Are they any different? *Journal of Small Business Management*, 41(3):262–277.
- Welter, F. 2004. The environment for female entrepreneurship in Germany. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11(2):212–221.
- Wilson, F., J. Kickul, and D. Marlino. 2007. Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3):387–406.
- Zolin, R., M. Stuetzer, and J. Watson. 2013. Challenging the female underperformance hypothesis. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5(2):116–129.