Handelshøyskolen BI

ENT 36701 Bacheloroppgave - Entreprenørskap

Bachelor thesis 100% - W

Predefinert informasjon

Startdato:	10-01-2022 09:00	**Termin:**	202210
Sluttdato:	03-06-2022 12:00	**Vurderingsform:**	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	D		
Flowkode:	202210||10508||IN08||W||D		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Bettina Burud, Nisakorn Saklor, Mathilde Øien

Informasjon fra deltaker

Tittel *:	Hva er årsakene til at menn lykkes bedre med entreprenørskap enn kvinner?
Navn på veileder *:	Rolv Petter Storvik Amdam

Inneholder besvarelsen konfidensielt materiale?:	Nei	**Kan besvarelsen offentliggjøres?:**	Ja

Gruppe

Gruppenavn:	(Anonymisert)
Gruppenummer:	12
Andre medlemmer i gruppen:	

Forord

Denne bacheloroppgaven er utarbeidet i 2022 på Handelshøyskolen BI, campus Oslo. Til tross for at vi studerer entreprenørskap, så er temaet om kvinnelig entreprenørskap et tema vi ikke har vært innom i løpet av studiet. Både under innhentingen av teori og under intervjuene ble vi overrasket over funnene, og dette gjorde arbeidet med oppgaven veldig interessant. Funnene som vi har registrert, har gjort at vi har blitt mer oppmerksomme på hvordan det faktisk er å drive sin egen bedrift og at det kan se ut til at prosessen er annerledes for kvinner enn det er for menn.

Vi vil gjerne benytte anledningen til å takke vår veileder Rolv Petter Storvik Amdam, som har bidratt til at oppgaven vår fikk en mer faglig tyngde og har vært behjelpelig med tilbakemeldinger og vært tilgjengelig når behovet har meldt seg. Informantene fortjener også en stor takk. Oppgaven hadde ikke blitt den samme uten deres bidrag. Til slutt vil vi også si at vi er takknemlige for familie og venner som har korrekturlest oppgaven og kommet med gode innspill underveis.

Sammendrag

Denne oppgaven tar for seg hvorfor det er færre kvinnelige entreprenører i forhold til mannlige i Norge, men dreier seg i hovedsak om hvorfor menn har en tendens til å lykkes i mye større grad enn kvinner. For hver kvinne som har en god inntekt fra en virksomhet hun har etablert selv og som fremdeles vokser, er det ni menn i samme posisjon. Målet med forskningsprosessen har vært å finne *årsaker* til hvorfor det er slik, og problemstillingen vi har forsøkt å svare på er:

«Hva er årsakene til at menn lykkes bedre med entreprenørskap enn kvinner?»

Det teoretiske rammeverket bygger på en artikkel som belyser temaet kvinner og entreprenørskap, som danner grunnlaget for de valgte temaene i oppgaven. Videre går oppgaven gjennom relevant litteratur og teorier i tilknytning til temaene. Temaene som blir belyst er: faktorer som skaper forskjeller, ambisjoner og motivasjon, kvinner i ledelse samt entreprenørskap og personlighet.

Vi benyttet en kvalitativ undersøkelse i forbindelse med de fem dybdeintervjuene for å besvare problemstillingen. Valget av informanter baserte seg på et ønske om ulike perspektiver og synspunkter. Dermed falt valget på ulike kjønn som befant seg på ulike stadier i sin entreprenørskapskarriere. Vi har transkribert intervjuene og tatt ut den mest essensielle informasjonen som er relevant i forhold til litteraturen som er brukt og som kan belyse problemstillingen som er valgt. Intervjuobjektene holdes anonyme og blir omtalt med bokstaver. Den empiriske tilnærmingen er delt inn etter de gjennomgående temaene som er nevnt ovenfor.

Etter den empiriske delen vil vi ta et dypdykk i funnene fra empirien og knytte det opp til litteraturen og teoriene som er anvendt. Gjennom å diskutere likheter og ulikheter kommer det frem seks tydelige årsaker til at menn lykkes bedre enn kvinner med entreprenørskap. Oppgaven konkluderer med at kvinner i større grad blir mer påvirket enn menn av å få barn, de har generelt lavere selvtillit, de er mindre risikovillige, er mer avhengig av trygghet, har generelt mer ansvar hjemme uavhengig av hvor mye de jobber og har mindre tilgang på kapital.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag ..... **i**

1. Innledning **1**

1.1 Bakgrunn *2*

1.2 Oppgavens struktur *2*

2. Teoretisk rammeverk **3**

2.1 Faktorer som skaper forskjeller *5*

2.2 Ambisjoner og motivasjon *9*

2.3 Kvinner i ledelse *11*

2.4 Entreprenørskap og personlighet *14*

3. Metode **16**

3.1 Forskningsprosessen *17*

3.2 Forskningsdesign *17*

3.3 Kvalitativ metode *18*

3.4 Utvalgsstrategi *19*

3.6 Kvalitetssikring *20*

3.6.1 Reliabilitet 21

3.6.2 Validitet 21

3.6.3 Overførbarhet 22

3.7 Begrensning *22*

4. Empiri **23**

4.1 Faktorer som skaper forskjeller *25*

4.2 Ambisjoner og motivasjon *29*

4.3 Kvinner i ledelse *32*

4.4 Entreprenørskap og personlighet *34*

5. Diskusjon **36**

6. Konklusjon **43**

6.1 Begrensninger og kritikk i forskningsprosessen *45*

Litteraturliste **46**

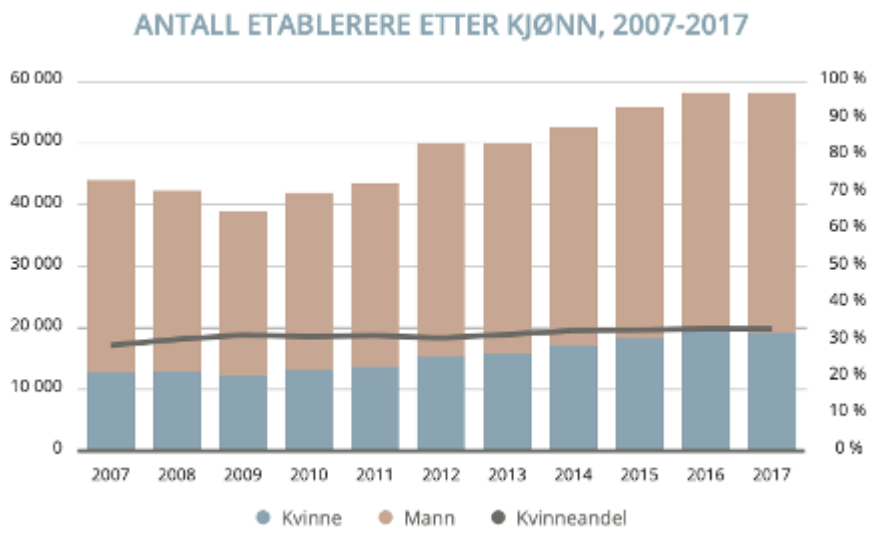
Vedlegg **51**

Vedlegg 1 - intervjuguide **51**

1. Innledning

«For hver kvinne som har en god inntekt fra en virksomhet hun har etablert selv og som fremdeles vokser, er det ni menn i samme posisjon» (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 5). Det er også slik at for hver kvinne som har gjort investeringer i finansieringskilder som såkornfond eller venturekapitalfond, er 25 menn i samme situasjon. Når menn dominerer de arenaene der nye ideer løftes frem, er det også de utfordringene som menn er opptatt av som i størst grad blir utforsket. I tillegg til dette blir det da utviklet flere produkter og tjenester designet for menn (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019).

Av de som ønsker å starte sin egen bedrift er andelen kvinner på rundt 45 prosent, hvorav 30 prosent faktisk ender med å utføre det. Blant bedrifter som har overlevd i fem år etter oppstart, stammer kun 19 prosent av disse bedriftene fra kvinnelige entreprenører. I 2017 ble det startet opp nesten 60 000 bedrifter i Norge og av disse var hver tredje startet av en kvinne slik det er vist i tabellen under. Kun i hver fjerde oppstart av et aksjeselskap var det en kvinne involvert.



(Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 6.)

Studier viser at desto mer vekstorientert en virksomhet er, desto lavere er kvinneandelen. Virksomheter som er etablert av kvinner, har lavere inntekter, lavere overlevelsesrate og vokser i mindre grad enn virksomheter som er etablert av menn (Grünfeld et al., 2019, s. 6). Noen få nyetablerte virksomheter med stort vekstpotensial, men også stor risiko, klarer å tiltrekke seg investeringer fra

såkornfond og ventureselskaper. I 96 prosent av disse tilfellene er gründerne bak menn. Hva er det som skjer på veien som gjør at kvinner faller av?

1.1 Bakgrunn

Bakgrunnen for denne oppgaven startet som et engasjement for likestilling. I følge Hoemsnes og Aartuns (2021) tjener mannen mest i 94 prosent av alle norske par. Dette vil si at i kun 6 prosent av alle parforhold så tjener kvinnen mest i et av verdens mest likestilte land. Kvinners månedslønn i en heltidsjobb er 89,5 prosent av menns, uavhengig av bransje (Askvik, 2020, referert i Hoemsnes & Aartun, 2021, s. 9). Verden er langt mer likestilt nå enn for kun noen tiår siden (FN, 2022). Vi skal ikke lenger tilbake enn til 1958 hvor kvinner var omtalt som «forsørgerbyrde» i skattemeldingen (Hoemsnes & Aartun, 2021).

Det er derfor interessant å undersøke likestillingen knyttet til entreprenørskap i Norge. Det er mange aspekter rundt denne problematikken som hadde vært interessant å utforske. Forskning argumenterer for at menn har bedre forutsetninger for å lykkes som gründere, vi har derfor valgt å fokusere på *årsakene* til hvorfor det er så store forskjeller (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Vi har valgt å formulere problemstillingen til oppgaven slik:

«Hva er årsakene til at menn lykkes bedre med entreprenørskap enn kvinner?»

For å besvare problemstillingen benytter denne studien seg av teori, rapporter, forskning og eksperimenter fra pålitelige kilder som ansees å være relevante for studien. For å finne de mulige årsakene til at menn tilsynelatende lykkes i større grad med entreprenørskap, har vi valgt å intervjue ulike posisjoner innenfor gründermiljøet i Norge.

1.2 Oppgavens struktur

Oppgaven baseres på fire hovedtemaer som vil være gjennomgående i oppgaven. Vi skisserer innledningsvis bakgrunnen for valgt tema «kvinner og entreprenørskap». Videre i kapittel to er det hentet inn teori om kvinner og entreprenørskap. Til tross for at vi studerer entreprenørskap, er dette temaet

stemoderlig behandlet i vårt studieforløp. De ulike temaene tar utgangspunkt i «Female entrepreneurs: motivations and constraints. An Italian regional study» av Bianchi et al. (2016). Artikkelen inneholdt interessante synspunkter og teorier om temaet vi ønsket å skrive om og var inspirerende til vår videre forskning. Kapittel tre av oppgaven dreier seg om hvilke metoder som er benyttet for å kunne gå i dybden og undersøke vår problemstilling nærmere, her ved å benytte kvalitativ undersøkelse. I kapittel fire blir funnene i analysen presentert gjennom å presentere empirien. Videre i kapittel fem blir funnene diskutert opp mot hverandre og i sammenheng med teorien vi har anvendt i oppgaven. Gjennomgående i oppgaven fremstilles det ulike antydninger som blir diskutert i kapittel fem. Oppgaven avslutter med kapittel seks som inneholder en kort konklusjon og svarer på problemstillingen, samt tar for seg begrensninger og kritikk til forskningsprosessen. Figur 2 illustrerer oppbygningen av oppgaven.

Figur 2 - Oppgavens struktur

2. Teoretisk rammeverk

Det teoretiske rammeverket i oppgaven bygger på Bianchi et al. (2016) sin artikkel. I artikkelen presenteres det tre elementer for kvinnelig entreprenørskap. I denne oppgaven legger vi til grunn et teoretisk rammeverk basert på element nummer tre. Det tredje elementet dreier seg om de klare kjønnsforskjellene som eksisterer innenfor muligheter og begrensninger, noe som kan påvirke forventninger og motivasjon. Disse spesifikke kjønnsforskjellene har blitt analysert hyppig og er velkjente (Bianchi et al., 2016). Hvilken rolle motivasjon har for kvinners beslutning om å bli entreprenører er også viet mye oppmerksomhet. Dette spørsmålet er essensielt i forhold til vårt forskningsspørsmål fordi motivasjonen bak det å starte sin egen bedrift kan være forskjellig hos kvinner og menn, noe som kan påvirke om de lykkes eller ikke. Motivasjon påvirkes av ulike faktorer som hovedsakelig deles inn i to deler: push og pull. Push-faktorene refererer til valget om å bli entreprenører stammer fra

fravær av bedre alternativer i arbeidslivet eller plutselig arbeidsledighet. Pull-faktorene omhandler at valget om å bli entreprenør er tatt helt bevisst og fritt (Carter & Cannon, 1992, referert i Bianchi et al., 2016, s.199).

Artikkelen argumenterer også for at dersom en aktivitet skal være utfordrende og givende for en kvinne, må aktiviteten innebære muligheter for selvvekst og læring i tillegg til å være teknisk eller kreativ. Muligheten for å skape et godt arbeidsmiljø der opplevelsen av frihet når det gjelder valg av egne samarbeidspartnere og kunder spiller en rolle, samt at man har mulighet for å uttrykke sin egen lederstil, er begge viktige motivasjonsfaktorer for kvinner.

Med bakgrunn i denne artikkelen har vi valgt å undersøke hva som er årsakene til at menn lykkes i større grad enn kvinner med entreprenørskap. I teoridelen redegjøres det for teorier på bakgrunn av denne fagartikkelen, som anses å være relevante for å belyse oppgavens problemstilling. Innledningsvis tar oppgaven for seg faktorer som skaper forskjeller, deretter teorier om ambisjoner og motivasjon. Siden kvinnelige entreprenører har mye til felles med kvinnelige ledere, vil vi se nærmere på denne sammenhengen og videre knytte det opp til hindringer kvinnelige ledere møter som også er relevante for kvinnelige entreprenører. Avslutningsvis tar oppgaven for seg entreprenørskap og personlighet.

Figur 2 - Oversikt over temaene

2.1 Faktorer som skaper forskjeller

I denne delen fokuseres det på hvordan sosial interaksjon påvirker statistikken på hvem som starter opp som gründer. Egenskaper som utdanningsnivå, sosial klasse og status kan være et resultat av hvordan kvinner og menn samhandler med andre. I artikkelen «Kvinnelig entreprenørskap i Norge» av Grünfeld et al. (2019) hevdes det at individene påvirkes av menneskene som bor i nærheten av dem, dette inkluderer menneskene de jobber med, foreldrenes erfaringsbase, rollemodeller og øvrige sosiale nettverk. Intensjonen med å starte sin egen bedrift er ikke særlig forskjellig blant kvinner og menn, men det er mange faktorer som spiller inn (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Noen av disse faktorene er styrt av politikk, mens andre handler om kultur og holdninger. Disse faktorene kan være med å påvirke kjønnsforskjellene innenfor muligheter og begrensninger slik Bianchi et al. (2016) nevner i det tredje elementet, som kan være med på å påvirke forventninger og motivasjon. Vi har valgt å trekke frem akkurat disse punktene fordi de kan bidra til å forklare hvorfor kvinner lykkes i mindre grad med entreprenørskap og forklarer mulige årsaker til hvorfor det er slik. Slike faktorer kan være muligheter i arbeidslivet, betydningen av barn og familie og det faktum av at kvinner jobber i næringer med lite gründerskap. Vi vil også gå inn på at jenter har få kvinnelige forbilder som er gründere, lavere risikovillighet og konkurranseinstinkt, samt at kvinner har dårligere tilgang på kapital.

Hva drev de med før de ble entreprenører?

I en studie av alle gründere i Norge ble det bemerket at om lag halvparten av gründerne hadde status som ansatt mens de startet egen virksomhet (Berglann et al., 2011). Av de som startet sin egen virksomhet i Norge var 8 prosent arbeidsledige, 5 prosent var i utdanning og 2 prosent var pensjonerte eller uføre. Forskning viser at flere menn velger å bli gründere uavhengig av erfaring (Berglann et al., 2011). Forskjellen mellom kvinner og menn er spesielt stor dersom vedkommende er arbeidsledig (Grünfeld et al., 2018).

Kompetanse og utdanning

Forskningslitteratur som omhandler kvinnelig entreprenørskap, har ofte et fokus rettet mot utdanning. Det finnes likevel noe uenighet i forskningsresultatene. På den ene siden argumenterer noen studier for at utdanningsvalg er en faktor for oppstartsraten. For eksempel fant Langowitz og Minniti (2007) at høyere inntekt

og utdanning økte sannsynligheten for at kvinner ble gründere. Årsaken til dette er at kvinner motiveres i større grav av muligheter enn av nødvendighet (Grünfeld et al., 2019).

I Norge er kvinner overrepresentert i helse- og omsorgsyrker og andre deler av offentlig sektor. I den offentlige sektoren er nyetableringsraten lav. Menn er overrepresentert i bransjer der det er mange nyetableringer, som for eksempel bygg og anlegg (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Berglann et al. (2011) sier derimot «Dersom yrkessammensetningen mellom kvinner og menn hadde vært den samme ville man forvente at forskjellen ville blitt redusert med om lag 25%» referert i Nærings- og fiskeridepartementet (2019, s. 19). I Nærings- og fiskeridepartementet (2019) spekuleres det i at kvinner velger yrker for å oppnå andre ting som påvirker sannsynligheten for å bli gründer. Et eksempel er mulighetene helse og omsorg gir for å jobbe deltid. Mannlige ledere har i større grad enn kvinnelige ledere en partner som jobber deltid eller har en mer fleksibel jobb som gjør at partneren kan ta mer ansvar hjemme (Halrynjo, 2015, referert i Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 19). Vi vil se nærmere på dette under punkt «2.3 kvinner i ledelse» hvor vi vil forklare hvorfor forståelsen av hva det vil si å være kvinnelig leder er et viktig grunnlag for å forstå hva det vil si å være kvinnelig gründer i praksis (Lewis, 2015*)*. Denne forståelsen er viktig i henhold til oppgavens problemstilling da det er essensielt å se sammenhengen mellom kvinnelige ledere og kvinnelige entreprenører.

Sosial status og sosial klasse

Av norske gründere, både mannlige og kvinnelige, er halvparten gift og har minst ett barn, mens 20 prosent er single eller enslige forsørgere. Økonomisk sikkerhet og ekteskapelig stabilitet forklarer dels den høye andelen av entreprenører som er gift (Fjærli et al., 2013, referert i Grünfeld et al., 2019, s. 23).

Nel et al. (2010) tar for seg fenomenet med entreprenørielle mødre som kombinerer morskap og entreprenørskap. Studien fremhever ulike fordeler ved å være gründermødre. Her ble det trukket frem viktige faktorer som: balansen mellom arbeid og privatliv, personlig tilfredshet, høyere inntekt, økt respekt og selvstendighet (Grünfeld et al., 2019).

Studier viser at yrkesstatus påvirker sannsynligheten for å bli gründer (Berglann et al., 2011, referert Grünfeld et al., 2019, s. 23). Ifølge studiene er det sannsynlig at en kvinne blir gründer dersom hun allerede har etablert seg i et yrke, men ikke dersom hun har en fulltidsjobb. Det er altså større sannsynlighet for at en kvinne blir gründer hvis hun jobber deltid eller kun har en fot innenfor arbeidslivet. Dersom man mister jobben, øker sannsynligheten for å starte sin egen bedrift drastisk, og her er effekten størst på kvinner. Etableringsraten for kvinner øker med over 600 prosent dersom hun blir arbeidsledig (Røed & Skogstrøm, 2013, referert i Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 17). «Fra forskningslitteraturen er det tegn til at norske kvinner er mer opptatte av praktiske forhold som tilgang på lokaler og eksterne faktorer som barn, alder og bosted når de skal starte en virksomhet» (Grünfeld et al., 2015, referert i Grünfeld et al., 2019, s. 23).

I diskusjonsdelen tar vi for oss om *det er naturlig å anta at barn påvirker kvinner mer enn menn i avgjørelsen om å bli gründer*.

Foreldre og interaksjon i barndommen

Flere studier indikerer at sannsynligheten for å bli entreprenør øker når en eller begge foreldre er entreprenører, uavhengig av kjønn (Berglann et al., 2011 & Lindquist et al., 2015 referert i Grünfeld et al., 2019, s. 25). En studie fra Sverige bekrefter at sannsynligheten for å bli gründer øker med omtrent 60 prosent dersom man er barn av gründere (Lindquist et al., 2015, referert i Grünfeld et al., 2019, s. 25).

I en studie med registerdata fra Norge finner Hvide og Oyer (2019) at familiebakgrunn har en signifikant betydning for hvilken type virksomhet en entreprenør starter, referert i Grünfeld et al. (2019, s. 25). Det viser seg barn gjerne starter i samme bransje som foreldre har arbeidserfaring fra. Alle som starter i samme bransje som sine foreldre, har ifølge studien betydelig bedre prestasjoner enn de som ikke starter i samme bransje. Kvinner som følger fotsporene til en forelder har større sannsynlighet for å lykkes, men ikke like store sannsynligheter som menn (Hvide & Oyer, 2019, referert i Grünfeld et al., 2019, s. 25).

Sosialt nettverk

Den sterke effekten av eksponering for innovatører eller entreprenører av samme kjønn i barndommen samsvarer med norske studier. Studiene viser viktigheten av sosiale nettverk, og sosiale interaksjoner i voksen alder for kvinners tilbøyelighet til å bli gründere. I en studie utført av Markussen og Røed (2016) fant de at kvinners entreprenørskap påvirkes av gründernivået til naboene, familiemedlemmer og klassekamerater. Omfattende statistiske tester av alle gründere i Norge har vist at menn blir mer påvirket av mannlige gründere rundt seg, mens kvinner blir mer påvirket av kvinnelige gründere. Markussen og Røed (2016) finner at opptil 50 prosent av avviket mellom mannlig og kvinnelig gründeraktivitet kan forklares med disse effektene. Siden denne studien ikke tar hensyn til at enkelte nabolag kan være spesielt attraktive for kvinner med spesifikke personlighetstrekk og egenskaper, kan dette problematisere muligheten for å trekke konklusjoner referert i Grünfeld et al. (2019, s. 26).

Det geografiske aspektet av sosiale interaksjoner ser Langowitz og Minniti (2007) viktigheten av. Deres fokus på geografisk nærhet som en kilde underbygger sosiale interaksjoner som påvirker entreprenørskapsraten. Som kvinne er det positivt å kjenne andre kvinnelige gründere da dette kan være med på å engasjere til å starte opp en bedrift (Langowitz & Minniti 2007, referert i Grünfeld et al., 2019, s. 26). Det er imidlertid en forskjell mellom kvinnelige og mannlige nettverk, kvinnelige gründere har mindre nettverk enn mannlig gründere (Minniti & Arenius 2003, referert i Grünfeld et al., 2019, s. 26).

Risikovillighet og konkurranseinstinkt

I artikkelen «Entreprenørskap i Norge – mest for menn?» av Berglann (2013) viser de til forskning som sier at menn er mer tiltrukket av konkurranse enn kvinner, og at kvinner har høyere risikoaversjon enn menn når de tar økonomiske beslutninger. Ettersom entreprenørskap er drevet av konkurranse og økonomisk risiko, kan kjønnsforskjeller i både konkurransevilje og risikoaversjon forklare deler av kjønnsgapet (Berglann, 2013). Det er også studier som viser at menn i større grad enn kvinner overvurderer egen evne til å håndtere risikofylte prosjekter, mens kvinner har en mer selvkritisk vurdering av sine muligheter til å lykkes som entreprenør (Berglann, 2013).

Norske menn har 134 milliarder mer i formue enn kvinner (DNB, referert i Hoemsnes & Aartun, 2021, s. 9). Vekstgründere er avhengig av kapital. Dersom menn har bedre tilgang til kapital, har de også bedre forutsetninger for å lykkes med vekstselskaper (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 21). Generelt har formue mye sterkere effekt på menns tilbøyelighet til å bli gründer enn kvinners (Suttner et al., 2019, referert i Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 21).

Evnen til å tiltrekke seg investorer er vanskeligere for kvinner enn for menn (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Studier viser at kvinner møter på større problemer enn menn når det gjelder å få tilgang til kapital. Årsaker til dette kan være den type bedrifter kvinner etablerer, som ofte kjennetegnes av bedrifter i næringer med liten vekst. Investorer foretrekker å investere i gründere som ligner på dem selv med hensyn til utdanning og bakgrunn (Alsos et al., 2006, referert i Nærings- og fiskeridepartementet, s. 21).

OECD (2019) har gjennomført en undersøkelse av kvinnelige gründere hvor de har undersøkt hvem som får finansiering og hvor mye de har fått (Lassebie & Sakha, 2019, referert i Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 21). De fant ut at virksomheter som har minst én kvinne i gründerteamet, får betydelig mindre kapital enn andre. Det er i tillegg mindre sannsynlig at virksomheten blir kjøpt opp, og mindre sannsynlig at virksomheten havner på børs. Det finnes to viktige unntak, nemlig kvinner som eier patenter eller kvinner som har erfaring som daglige ledere. «Samtidig kan det være grunn til å tro at kjønnsforskjellene ville vært mindre dersom det var en bedre kjønnsfordeling blant investorene og flere kvinnelige investorer» (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 23).

2.2 Ambisjoner og motivasjon

Det er dokumentert at menn oftere lykkes med entreprenørskap. For å finne årsakene, er det naturlig å se nærmere på ambisjonsnivå og motivasjon. Kan disse faktorene være med på å skape de store forskjellene, eller finnes det ingen forskjell på disse faktorene hos kvinner og menn?

Ambisjoner

I en studie presentert av «American Economic Review» (2018) viser Burtsztyn, Fujiwara og Pallais et eksperiment ved hjelp av spørreundersøkelser basert på masterstudenter (MBA) (Løken, 2018). Undersøkelsen viste at 73 prosent av de single kvinnene unngikk å handle i favør av egen karriere, dette for å unngå å virke for ambisiøse. Forfatterne av eksperimentet forsøkte også å randomisere en undersøkelse, der spørsmålene handlet om karriere, forventninger til lønn, arbeidstimer osv. Forskjellen på undersøkelsene var at noen av studentene ble oppmerksomme på at svarene de ga ville bli delt og diskutert i grupper, mens de andre fikk beskjed om at svarene kun ble vist til karriereveileder (Løken, 2018). Etter denne undersøkelsen var responsen delt. Det som skilte seg mest ut var de single kvinnene som skulle dele svarene sine med gruppen. De svarte at de så for seg betydelig mindre lønn og arbeidstimer. Denne studien forklarer også gjennom et siste eksperiment at single menn påvirker single kvinners ambisjonsnivå. I gruppen med single menn og single kvinner rapporterte kvinnene betydelig lavere ambisjoner med hensyn til karriere enn hva de andre gruppene gjorde. Eksperimentet konkluderer med at én grunn til dette kan være at kvinner prioriterer å finne seg en egnet mann fremfor å prioritere egen karriere. Burtsztyn et al. (2018) referert i Løken (2018) mener også at dette kan være en forklaring på lønnsforskjellene blant kjønn.

Motivasjon

Motivasjon kan beskrives som drivkraften til handlingen man utfører, og grunnen til at man gjør som man gjør. Det finnes mange ulike motivasjonsteorier som man kan ta utgangspunkt i når man skal beskrive hva motivasjon virkelig er, motivasjonsprosessen er en av disse. Motivasjonsprosessen viser sammenhengen mellom følt mangel, eller behov, og et mål eller noe vi ønsker å oppnå. Enten blir behovet tilfredsstilt eller så feiler man (Fagerstrøm, et al., 2020, s. 55).

En annen teori knyttet til dette er indre og ytre motivasjon. Den ytre motivasjonen omhandler et ønske om å oppnå belønning fra omgivelsene rundt som for eksempel anerkjennelse fra andre, bonus eller høyere lønn. Den indre motivasjonen handler om å oppleve belønning i selve aktiviteten som utføres, og individet oppnår glede og tilfredshet i oppgaven. Indre motivasjon har vist gjennom forskning å være en viktig faktor for det som har å gjøre med

engasjement i egen læring og utvikling, og har vist positive sammenhenger med arbeidsprestasjon. Den indre motivasjonen har også positiv effekt på entreprenører da egenskapen er en kilde til gode prestasjoner knyttet til kvalitet, forståelse, utvikling, læring og kreativitet (Gjerde, 2010, s. 161).

Er motivasjonsfaktorene ulike hos kvinner og menn? Dette spørsmålet vil bli diskutert senere.

2.3 Kvinner i ledelse

Entreprenørskap og ledelse er nærliggende konsepter, og ideene av konseptene preges av de samme karakteristikkene hvorav begge innebærer en historisk maskulin forankring. Med dette menes det at entreprenørskap og ledelse har vært og er mannsdominert. Rollene innebærer i praksis ikke bare et arbeid, men er også markører individet kan identifisere seg med. Dermed blir den historiske maskuline leder- og gründerrollen først noe som blir aktuelt for kvinner, når kvinnelige gründere over tid har endret rollen. Forståelsen av hva det vil si å være kvinnelig leder er derfor et viktig grunnlag for å forstå hva det vil si å være kvinnelig gründer i praksis (Lewis, 2015).

I undersøkelsen av hvorfor få kvinner blir gründere er det relevant å se på kvinner i ledelse, ettersom forskningslitteraturen «Entrepreneurship and Leadership: A Longitudinal Exploration of Gendered Identity Work» av Lewis (2015), knyttes entreprenørskap og lederskap sterkt sammen. På bakgrunn av dette ønsker vi å gå nærmere inn på ulike faktorer som kan bidra til å forklare hvorfor kvinnelige ledere møter større motstand enn mannlige. Dette er et viktig aspekt for å forstå hvorfor nettopp kvinner lykkes i mindre grad enn menn som entreprenører. Når kvinnelige entreprenører møter flere hindringer slik som kvinnelige ledere gjør, så er dette med på å forklare hvorfor kvinnelige entreprenører lykkes i mindre grad enn mannlige. Dette er grunnen til at vi trekker frem Glasstaket, Confirmation Bias og andre utfordringer som gjelder kvinnelige ledere fordi det har overføringsverdi til kvinnelige entreprenører.

Glasstaket

Det er flere studier som viser til at kvinner lettere oppfattes som brå, aggressive og mindre kompetente sammenlignet med sine mannlige motparter når atferden faktisk er lik. Ved samme atferd opplever kvinner å bli mindre akseptert og respektert. Menn kan derimot oppleve at beskjedenhet fører til negativ respons i arbeidslivet (Balansekunstprosjektet, 2020). I en studie av McClean et al. (2017) ble deltakere delt inn i to grupper, der gruppene lyttet til en salgsleder. Dialogene var helt identiske, den eneste forskjellen var at den ene gruppen fikk presentert kvinnen Erica, mens den andre fikk presentert mannen Eric. Gruppene mente at lederen Eric hadde gode lederskapsevner og påvirket teamet positivt. Erica ble derimot vurdert mindre kompetent enn Eric. Hun ble ikke beskrevet som en som utviste lederskap (McClean et al., 2017, referert i Balansekunstprosjektet, 2020). Å forstå hvordan mennesker oppfatter kvinnelige ledere vs. mannlige ledere kan altså være en mulig forklaring på hvorfor kvinnelige entreprenører lykkes i mindre grad enn mannlige. I denne oppgaven ønsker vi å finne årsakene til hvorfor menn lykkes i større grad. Dette er grunnen til at vi så potensialet i denne studien og håper den bidrar til å kaste lys over problemstillingen.

En lignende studie ble også utført i Norge. I 2015 utførte høgskolelektor Tarje Gaustad og Ketil Raknes ved Markedshøyskolen et eksperiment hvor over 100 studenter deltok. I eksperimentet ble de suksessrike karrierejegerne Hans og Hanna presentert. Gruppen delte seg i to, og den ene gruppen fikk en person som het Hanna og den andre fikk Hans. I denne studien skulle studentene bedømme de to lederne Hanna/Hans. Litt over halvparten likte Hans, mens kun 33 prosent likte Hanna (Raknes & Gaustad, referert i Balansekunstprosjektet, 2020).

«“Er Hans/Hanna en god leder?”, ble studentene spurt om. 54 % oppfattet Hanna som en god leder, 72 % synes det samme om Hans. “Er han/hun sjefete?” 67 % mente at Hanna var sjefete, mot 54 % som mente at Hans var det» (Balansekunstprosjektet, 2020).

Et interessant funn er at kvinner vurderte Hans og Hanna likt. Menn derimot vurderte Hanna strengere enn Hans. Menn vurderte Hans som en bedre forelder, mer omgjengelig og en god leder. Høgskolelektorene antyder at resultatet viser at menn har sterkere fordommer og stereotypier når det gjelder kvinnelige ledere enn

kvinner og at dette trolig er holdninger de selv ikke er bevisste på (Balansekunstprosjektet, 2020).

I tillegg til hvordan kvinner blir oppfattet som ledere, finnes det også en metafor for hvorfor kvinner ikke når toppen. Kun tre av ti ledere er kvinner (Hovid, 2019, referert i Hoemsnes & Aartun, 2021, s. 9). Glasstaket er en metafor for usynlige hindringer som problematiserer kvinners muligheter for å nå toppen og har vært viktig for å forklare forskjeller i næringslivet. Dette fremkommer ved at organisasjoner som ønsker å øke kvinneandelen i ledende stillinger, utvikler tiltak mot glasstaket. Metaforen brukes som en forklaring på mangelen av kvinner i lederstillinger i næringslivsrettede medier og vises ofte til i forskningslitteratur. Ifølge denne forståelsen er ikke et glasstak bare en barriere for individet og dets evner, men for større grupper som forhindres fra å vise sine evner basert på tilsynelatende uvesentlige karakteristikker (Morrison et al., 1987, referert i Calás & Smircich, 1990 s.1)

Normer som spenner bein på oss

I alt fra lærebøker til media er vi vant til å se vellykkede menn, noe som kan påvirke hvordan vi oppfatter menn og kvinner. Dette kan danne en skjevhet som gjør at kvinner blir oversett eller undervurdert. Samfunnet har en forventning om at kvinner skal være mildere enn menn, og når disse forventningene blir brutt kan det utløse en negativ reaksjon i samfunnet (Balansekunstprosjektet, 2020). Dette kan kobles til vårt forskningsspørsmål fordi normene som spenner bein på oss kan være med å bidra til at kvinner ikke lykkes i samme grad som menn. Dersom kvinner ikke møter forventningene fra samfunnet kan de oppleve mer motstand som kan være en årsak til at de faller av på veien eller ikke lykkes i samme grad som menn, som tilsynelatende ikke møter på disse utfordringene på deres entreprenørielle reise.

Confirmation Bias handler om individets tolkning av ny informasjon på en måte som bekrefter allerede eksisterende oppfatninger personen har. Et eksempel er måten en tolker og oppfatter kjønn på. Hvis man har en formening om at kvinner er mer kjærlige enn menn, ser man kanskje på kvinner som omsorgsfulle (Balansekunstprosjektet, 2020). Dette kan føre til at man kanskje ikke vil gi like mye oppmerksomhet til en kvinne som er risikovillig, fryktløs, sansende, kritisk

og kald. Man vil dermed redusere de som ikke passer våre forhåndsforestillinger til å være «annerledes» fremfor å utvide vår egen forståelse av kjønn og grupper. De som oppfattes som «annerledes» enn stereotypiene vil forstås som unntak fra hovedregelen (Balansekunstprosjektet, 2020). Confirmation Bias får en til å oppsøke kvinner som er omsorgsfulle og ydmyke, som dermed forsterker ens oppfatning. Når man bevisst eller ubevisst tenker at ulike typer mennesker opptrer på en bestemt måte, får vi ofte bekreftet det vi allerede tror vi vet. Mangfold og nyanser kan derfor være vanskelig å ta inn over seg (Balansekunstprosjektet, 2020).

Utfordringer

«Kvinnelige entreprenører står over noen av de samme utfordringene som kvinnelige ledere når det gjelder betydningen av barn og familie» (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 19). I følge Halrynjo (2015) sin bok «Virkninger av kjønnskvotering i norsk næringsliv» referert til i Nærings- og fiskeridepartementet (2019, s. 19) tar kvinnelige ledere mer ansvar hjemme enn menn i tilsvarende situasjon. Det er fortsatt kvinner som er mest hjemme i småbarnsperioden, og kvinner gjør rundt en time mer husarbeid hver dag (Hoemsnes & Aartun, 2021). En del av dette dreier seg om at en kvinnes yrkesløp påvirkes av forventningen om å få barn i større grad enn forventningen om at en mann skal få barn. Når det gjelder yrkesvalg, så har arbeidstidsreguleringer og organisering av arbeidsplassen mer å si for kvinner enn menn. Grunnen til dette er at de fleste kvinner har hovedansvaret for barn og hjem (ISF-rapport, 2019, referert i Nærings- og fiskeridepartementet, s. 19).

Ut ifra Glasstaket, normer som spenner bein på oss og utfordringene nevnt ovenfor, vil vi i diskusjonsdelen diskutere påstanden: *Møter kvinnelige gründere og ledere flere barrierer enn menn?*

2.4 Entreprenørskap og personlighet

For å få bedre forståelse for årsakene til hvorfor menn lykkes bedre med entreprenørskap, er det viktig å forstå hva entreprenørskap egentlig dreier seg om. I tillegg vil det være nyttig å vite om personlighetstrekk kan ha vært en forklarende faktor til hvorfor noen lykkes bedre enn andre. Har det noe å si om

man er «født sånn» eller «blitt sånn», og kan disse teoriene generaliseres for de ulike kjønnene? For best mulig å kunne svare på dette vil den underliggende teorien belyses i dette delkapittelet. I diskusjonsdelen vil vi diskutere nettopp dette: *Har menn naturlig mer egnede personlighetstrekk til å bli gode entreprenører?*

Entreprenørskap

Entreprenørskap er et større og mer omfattende konsept enn kun oppstart av bedrift. Entreprenørskap kan bli brukt på mange ulike områder, og det finnes utallige ulike definisjoner av begrepet, der ingen av de er bestemt til å være en fasit. Grunnen til at vi ønsker å gå inn på teori bak entreprenørskap er for å få bedre forståelse for hvorfor menn tilsynelatende lykkes bedre innenfor nettopp dette.

Fenomenet entreprenørskap kan defineres slik som Nielsen et al. (2017) «Fremveksten av nye muligheter som evalueres og utnyttes gjennom organisering» (s. 4). Innenfor entreprenørskap blir tradisjonen fremvekst brukt som en ramme for muligheter relatert til en konkret etterspørsel som stammer fra markedet man opererer i. Å fokusere på muligheter er kjernen i entreprenørskap, samt den entreprenørielle prosessen. Sistnevnte dreier seg om å oppdage eller skape en mulighet, deretter evaluere muligheten og til slutt utnytte muligheten gjennom organisering (Nielsen et al., 2017).

Personlighet

Det er nærliggende å anta at personligheten til mennesker kan ha stor betydning for om de kan bli en god entreprenør eller ikke. I løpet av studiet har vi fått kunnskap om «Big Five» personlighetstest. Testen begrunnes i fem globale dimensjoner som inkluderer åpenhet, planmessighet, medmenneskelighet, ekstroversjon og nevrotisisme. Typisk for en entreprenør er å score høyt på ekstroversjon, høyt på åpenhet, høyt på planmessighet og lavt på nevrotisisme. Dette ble presentert i forelesning i faget Entreprenøren som leder, 31. august 2020 av foreleser Jansen, S. K.

Born or made

Teorien om entreprenøren er «født sånn» eller «blitt sånn», går grundig igjennom hva som bestemmer typen entreprenør man vil bli. Teorien om entreprenøren som er «født sånn» handler om at genene bestemmer. Genene påvirker også individers personlighetstrekk, som igjen kan påvirke atferden og bidra til å forklare hvorfor man reagerer ulikt i en felles situasjon. Personlighetstrekkene som stammer fra gener og som kan påvirke en entreprenør positivt, er at man tør å ta risiko, man er prestasjonsorientert, uavhengig, målorientert, innovativ, intelligent, tåler usikkerhet og har mestringstro. Det har også blitt hevdet at noen spesifikke genkombinasjoner øker sannsynligheten for å bli en entreprenør, uten at dette er bevist (Nielsen et al., 2017).

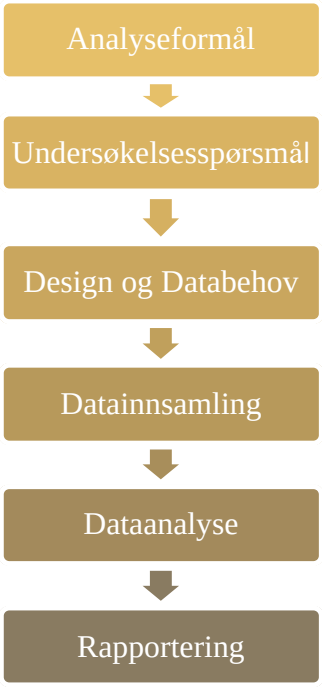
Teorien om entreprenøren som har «blitt sånn» dreier seg om at omgivelsene er det som bestemmer. Det argumenteres for at tidlig barndom, foreldre, utdanning, kjønn, alder og arbeidserfaring spiller en stor rolle. Ulike teoretikere mener at både prosessorientert forståelse, kognitiv prosess og identitet inngår i denne teorien. Prosessorientert forståelse omhandler at entreprenøren formes av sammenkoblingen mellom individ og miljø. Den kognitive prosessen er mer optimistisk og er generalisert basert på små valg og bruk av intuisjonen. Individets oppfatning av seg selv spiller også en rolle, det kan ofte dreie seg om en individuell prosess der kombinasjonen av tanker, omgivelser og prosessen kan virke inn (Nielsen et al., 2017).

3. Metode

I dette kapittelet redegjøres det for de metodiske valgene som er blitt gjort i oppgaven. Først tar vi for oss forskningsdesignet som er blitt brukt, deretter ser vi nærmere på kvalitativ forskningsmetode. Avslutningsvis har vi valgt å diskutere validiteten og reliabiliteten på dataene vi har innhentet, samtidig som vi vil se på fordeler og ulemper knyttet til dataene. For å forstå oppgavens problemstilling har vi redegjort for relevant teori og valgt å utføre dybdeintervju. Vi har hatt som mål å intervjue en person fra begge kjønn innenfor nyetablerte selskaper, veletablerte selskaper og investorer.

3.1 Forskningsprosessen

For å illustrere forskningsprosessen har vi valgt å utforme en figur som gjør det lettere å forstå fremgangsmåten. Prosessen startet med at vi kom frem til idé og tema, som ga oss en innfallsvinkel til en problemstilling. Dette ga oss utgangspunkt for valg av metode og valg av informanter.



Figur 3 - Forskningsprosess (Gripsrud et al., 2020, s. 39).

3.2 Forskningsdesign

I en forskningsprosess er det viktig å finne ut hvilke forskningsdesign som passer best til formålet. Hvilket design man ender med er avhengig av hvor mye kunnskap man har fra før, samt hvor nøye en ønsker å analysere og forklare det man skal undersøke. Valget av design inkluderer beskrivelse av hvordan en legger opp analyseprosessen for å komme frem til relevant informasjon. Det er essensielt å vite hvilke data man behøver, hvordan man skaffer dataene og hvordan dataene skal analyseres (Gripsrud et al., 2020). Det finnes tre ulike forskningsdesign: eksplorativt design, deskriptivt design og kausalt design.

Eksplorativt design dreier seg om at man til å begynne med har et saksområde man vet lite om, videre skaffer man kunnskap gjennom å samle inn sekundærdata. Etter å ha forstått og tolket det aktuelle saksområdet på best mulig måte, er det

viktig å samle inn primærdata (Gripsrud et al., 2020). Vi hadde lite kunnskap om temaet vi har valgt, dermed var det nødvendig for oss å samle inn sekundærdata først, for deretter å innhente primærdata. Denne type design var mest relevant for vår oppgave, og derfor fant vi det nødvendig å benytte eksplorativt design fremfor deskriptivt design eller kausalt design. Vi startet med å finne et saksområde som vi følte var relevant og interessant. Gjennom å benytte pensum, forskningslitteratur og eksperimenter fant vi sekundærdata. Videre ble primærdataen samlet inn gjennom individuelle dybdeintervjuer av individer som var relevante i forbindelse med det aktuelle fenomenet.

Deskriptivt design er ofte brukt i situasjoner der man ønsker å få svar på noe bestemt fra en større gruppe, her benyttes ofte spørreskjemaundersøkelser (Gripsrud et al., 2020). Deskriptivt design var ikke hensiktsmessig i denne oppgaven, da vi ikke skulle gjennomføre en kvantitativ analyse. Gjennom oppgaven har vi benyttet oss av relevante sekundærdata der vi har fått innblikk i ulike funn fra pålitelige kilder, som blant annet har gjennomført spørreundersøkelser og studier. Kausalt design dreier seg om å utføre eksperiment for å finne årsakssammenhenger, og på denne måten finner man ut at en hendelse er årsaken til en annen hendelse (Gripsrud et al., 2020). Vi har ikke valgt å benytte kausalt design da dette ikke var hensiktsmessig for vår oppgave, men vi har funnet mye informasjon i eksperiment som omhandlet «Eric og Erica» og «Hans og Hanna» (Balansekunstprosjektet, 2020).

3.3 Kvalitativ metode

Innen samfunnsvitenskapelig forskning skilles det hovedsakelig mellom to ulike forskningsmetoder: kvalitativ og kvantitativ metode (Johannessen et al., 2016). Vi har avgjort metodevalget med utgangspunkt i forskningstema og problemstilling. Kvantitativ forskning handler om å beskrive et vitenskapelig fenomen med tall. Fordelen med kvantitativ forsking er at man i større grad kan inkludere bredere utvalg, noe som kan beskrive en større del av populasjonen sammenlignet med kvalitativ forskning. Kvalitativ forskning baserer seg i større grad på subjektive følelser, opplevelser, tanker og meninger omkring et fenomen. Populært sagt kan man si at kvalitative metoder har sin styrke når det gjelder spørsmål av typen

«Hva?», «Hvorfor?» og «Hvordan?», men de kan ikke gi oss svar på typen «Hvor mange?» (Gripsrud et al., 2020).

En prosess som ofte brukes ved kvalitativ metode er dybdeintervjuer, og det er denne metoden vi har anvendt for å innhente data. På denne måten lærer man å kjenne informanten og deres meninger og oppfatninger godt. Kvalitativ metode dreier seg om noe mer enn ulike metoder for innsamling av data. Det er heller en måte å nærme seg virkeligheten på, og som gjerne ender opp med å produsere beskrivende data. Kvalitativ metode dreier seg om å få kvalitetsrike svar fra noen utvalgte, og er ikke representativt for en hel populasjon (Askheim & Grennes, 2008).

3.4 Utvalgsstrategi

Det er viktig å hente informasjon fra de rette informantene når man gjennomfører en kvalitativ studie. Siden utvalget for en studie kan påvirke resultatene, har vi bevisst valgt ut kandidater med ulik bakgrunn. For å velge informanter har vi tatt i bruk strategisk utvelgelse. Strategisk utvelgelse handler om å finne ut hvilke personer som er best egnet til å belyse og bidra med relevante data knyttet opp til problemstillingen. For å oppnå ønskelig data er det en forutsetning at utvalget er representativt og hensiktsmessig i forhold til det man ønsker å undersøke (Johannessen et al., 2010). På bakgrunn av dette har vi, som nevnt tidligere, valgt å intervjue en person fra begge kjønn innenfor nyetablerte selskaper, veletablerte selskaper og investorer. De nevnte kriteriene ble lagt til grunn for utvelgelsen, og vi ønsket respondenter som representerte entreprenører av bedrifter som er i vekst, entreprenører av veletablerte og suksessfulle bedrifter og innflytelsesrike investorer.

Vi valgte å intervjue personer fra både etablerte og nyetablerte selskaper for å finne de ulike utfordringene. Da vi skulle intervjue disse personene, var vi opptatt av å innhente forskjellige synspunkter og perspektiver slik at disse informantene kunne bidra til å styrke validiteten. Grunnen til at vi ønsket å intervjue investorer, var på bakgrunn av undersøkelsen til OECD (2019), som viste til at kvinner har vanskeligere for å tiltrekke seg investorer (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). En av utfordringene ved kvalitativ forskning er at tilgangen på

studieobjekter i visse situasjoner kan være begrenset. Etter å ha kontaktet mange kvinnelige investorer lyktes vi dessverre ikke i å få et intervju. Det er beklagelig for vår oppgave at vi ikke har perspektivet til en kvinnelig investor.

Under empiri og analyse har vi satt opp en oversikt over de ulike intervjuobjektene vi har intervjuet.

3.5 Intervjuguide

Intervjuguiden er utarbeidet på grunnlag av teoriene som er blitt anvendt tidligere i oppgaven. Vi utførte strukturerte intervjuer og fokuserte på realistiske situasjoner, på tidlige erfaringer og konkrete eksempler (Malt & Grønmo, 2020). Et slikt intervju gir respondentene rom for å svare på oppfølgingsspørsmål, samt at de må svare spontant. På grunn av at vi ønsker intuitive refleksjoner og en åpen samtale med respondentene, fikk ikke respondentene tilgang til intervjuguiden på forhånd. Spørsmålene som ble stilt, var relativt åpne noe som var et bevisst valg for å få respondentene til å svare fritt og fortelle utdypende. Det gjorde også at respondentene fortalte mer enn vi i utgangspunktet tenkte, som igjen var utelukkende positivt for vår oppgave.

3.6 Kvalitetssikring

Begrepene troverdighet (reliabilitet) og bekreftbarhet (validitet) er stadig oftere benyttet i kvalitativ forskning. Hvis noen spør om resultatene fra en undersøkelse er reliable og valide, så lurer de på om resultatene av undersøkelsen er til å stole på og om de er gyldige (Askheim & Grenness, 2008). Uansett hvilken forskningsmetode man velger, er det viktig å være kritisk. Det er viktig å være klar over mulige feilkilder som kan påvirke oppgavens resultat. I vår datainnsamling har det vært viktig å legge vekt på begrepet kvalitet. Dette for å se om innsamlingen er troverdig og pålitelig siden vi intervjuer ulike personer med forskjellige erfaringer. Vurderingen av reliabilitet, validitet og overførbarhet kan hjelpe oss med å forsterke kvalitetssikringen (Johannessen et al., 2010). For å vurdere kvaliteten av den innsamlede dataen skal vi se på begrepene nevnt ovenfor.

3.6.1 Reliabilitet

Reliabilitet betyr pålitelighet og hvorvidt undersøkelsen gjenspeiler den faktiske situasjonen og om resultatet kan kontrolleres senere. Når det gjelder kunnskap, for eksempel vitenskap, er det et krav om at det skal være verifiserbart. Det betyr at andre må ha mulighet til å motbevise tidligere forskningsresultater på grunnlag av observasjoner, resonnementer eller eksperimenter, dette kalles for «etterprøvbarhet» (Askheim & Grenness, 2008). I denne oppgaven er det gjennomført dybdeintervjuer av personer som på ulike måter kan bidra til å besvare problemstillingen. Ved å intervjue ulike personer oppstår sannsynligheten for at de ulike intervjuobjektene tolker og forstår spørsmålene som blir stilt på ulike måter. Den ulike oppfatningen som oppstår påvirker datagrunnlagets reliabilitet da resultatene kan variere (Gripsrud et al., 2016). Hadde vi begrenset oss til kun kvinnelige gründere ville vi kanskje sett større likhet i datagrunnlaget. Hvis vi hadde utført intervjuene om igjen om et år, ville sannsynligvis svarene vært annerledes, det betyr altså at reliabiliteten nødvendigvis ikke er særlig høy ved studien vi har gjennomført.

3.6.2 Validitet

Validitet, også kalt gyldighet, handler om i hvilken grad man ut ifra resultatene fra en studie kan trekke gyldige sammenhenger om det man har satt seg som formål å undersøke (SNL, 2021). For å finne ut av om en studie er valid, kan man stille seg selv spørsmål om man har til hensikt å undersøke det man undersøker. Validitet i denne sammenhengen dreier seg om hvorvidt våre funn reflekterer formålet med undersøkelsen og representerer den virkeligheten vi er ute etter å fange inn (Askheim & Grenness, 2008). Kvalitativ studie skiller mellom to ulike kvaliteter: begrepskvalitet og den indre kvaliteten. Det som skiller disse er at når man ser på begrepskvalitet så ser man om det er en sammenheng mellom det som skal undersøkes og de ulike dataene som er samlet inn. For å skape begrepskvalitet i denne studien har vi som nevnt valgt å intervjue personer med ulike stillinger innen entreprenørskap. Intern kvalitet omhandler at studien har et visst volum til å kunne påvise årsakssammenhenger og om det vil være mulig å trekke konklusjoner fra studien (Johannessen et al., 2010). For å skape intern kvalitet i denne studien er intervjuguiden utformet på bakgrunn av det teoretiske rammeverket som ble presentert i kapittel to. Tatt i betraktning at

utvalgsstørrelsen er minimal og kun består av fem respondenter, anses det ikke hensiktsmessig å generalisere funnene i denne studien. Dette er grunnen til at vi ikke tar for oss begrepet ekstern validitet. Grunnlaget for dette baseres ut ifra at funnene i studien ikke kan si noe om en hel populasjon (Johannessen et al., 2010).

3.6.3 Overførbarhet

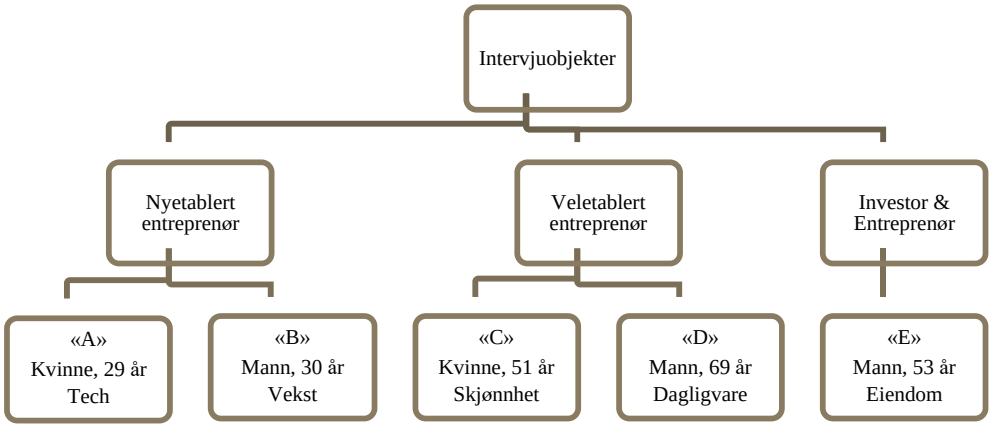
Overførbarhet dreier seg om funnene har gyldighet utover utvalget og konteksten og er relevante og anvendbare i andre situasjoner. I kvalitativ forskning er overførbarhet knyttet til om man kan kjenne igjen funnene, og om funnene gir innsikt av betydning (Askheim & Grenness, 2008). Ettersom denne oppgaven kun har fem respondenter, vil ikke svarene være generaliserende for populasjonen, men svarene kan betraktes som meninger og synspunkter fra intervjuobjektene. Resultatene fra denne studien kan muligens overføres til andre lignende studier som omhandler kvinner i lys av entreprenørskap.

3.7 Begrensning

Til sammen har vi kontaktet 15 personer vi ønsket å intervjue, men fikk kun til å intervjue fem av disse. Målet med oppgaven var å intervjue seks ulike personer i ulike stillinger, derfor ser vi på det som en begrensning da vi kun fikk intervjuet fem stykker. En annen utfordring vi møtte på var at et av intervjuobjektene ikke hadde mulighet til å møtes fysisk eller digitalt, så vi ble nødt til å sende intervjuguiden via mail og få svarene skriftlig. Grunnen til at vi valgte å beholde dette intervjuet, er fordi denne respondenten har etablert en av Norges største bedrifter og hadde mye interessant å komme med. Begrensningen var at svarene ikke var like utfyllende som de andre. Vi hadde håpet på å møte han fysisk for å oppnå en like fin flyt og åpen samtale som vi opplevde med de andre respondentene. Vi så det også begrensende at alle respondentene var gift, i forhold eller nylig separert. Det ville vært interessant å få innblikk i om noen hadde samme erfaring som eksperimentet som omhandlet single kvinners ambisjonsnivå. Likevel har vi gjennom vår forskningsprosess fått utfyllende svar på spørsmålene vi hadde da vi startet og sitter igjen med at oppgaven bidrar til fagfeltet. I tillegg til å få gode svar på det vi lurte på, fikk vi også noen overraskende svar vi ikke

hadde sett for oss på forhånd, som har bidratt svært positivt til oppgaven. Vi ønsket å undersøke påstander og fakta som hverken tidligere forskning eller faglitteratur har belyst. Dermed har intervjuene vært med på å forme oppgaven i stor grad.

4. Empiri



Figur 4 - Oversikt over intervjuobjektene

Vi har intervjuet fem ulike personer, hvor to av disse nylig har startet opp en bedrift, to er gründere av veletablerte firmaer og en er investor. Innenfor de to første kategoriene er det en kvinne og en mann representert, mens kun en mann representerer investor kategorien. Vi ønsket også å intervjue en kvinnelig investor, men dette lot seg ikke gjøre. I tillegg er det et stort mindretall kvinnelige investorer, noe som gjorde det vanskelig for oss (DnB, 2019).

«Lært meg å bli hard av at det bare er menn rundt meg.» - Intervjuobjekt A.

Intervjuobjekt A er en kvinne på 29 år og jobber som daglig leder og er gründer av et tech-firma. Hun er utdannet geolog med en master i fornybar energi. Tidligere i karrieren fikk hun tilbud om jobb som innkjøpssjef i en sportsbedrift, men hadde et brennende ønske om å starte noe eget. Bedriften er helt i oppstarten og ble etablert i 2020. A er samboer og ser for seg barn i fremtiden.

«Føler det kunne vært lettere å være jente noen ganger. Politikken ønsker damer inn.» - Intervjuobjekt B.

Intervjuobjekt B er en 30 år gammel mann, som er daglig leder og gründer av en oppstartsbedrift. I tillegg til å drive sin egen bedrift, investerer han også i andre bedrifter. Han har tidligere hatt politiske verv, og med en oppvekst på gård har han lært mye om arbeidsmoral fra sine foreldre som er bønder.

«Du må jobbe mer enn alle andre og du må like det du driver med.» - Intervjuobjekt C.

Intervjuobjekt C er en 51 år gammel kvinne som i dag jobber som daglig leder og eier av to selskap. C startet sin bedrift for over 30 år siden, og er i dag bransjeleder. Hun er utdannet hudpleier og har tatt og tar fortsatt relevante kurs som bidrar til at hun konstant er oppdatert på bransjen. Stillingen hennes går ut på å utvikle selskapet, åpne flere butikker samt personalansvar. Hun hadde et mål om å selge deler av bedriften før hun fylte 50 år, noe hun klarte. Nå eier hun bedriften sammen med et svensk selskap. C er gift og har to barn.

«Noen kvinner har nok like store ambisjoner som menn, men mange kvinner preges nok mer av omsorgsgenet.» - Intervjuobjekt D.

Intervjuobjekt D er en 69 år gammel mann som er gift og har tre voksne barn. Som ung hadde han verken tid til utdanning eller militæret. Han startet sin veletablerte og anerkjente bedrift for 43 år siden, der han har jobbet med vekst og etablering.

«Større andel kvinner enn menn har romantiske tanker rundt det å få barn.» - Intervjuobjekt E.

Intervjuobjekt E er 53 år gammel, han har to barn og er for tiden singel. Han driver sin egen bedrift, og har gjort dette hele sitt voksne liv. E er også investor og er ikke redd for risiko. Han studerte finans i USA og startet sin karriere tidlig da, han som 24-åring tok over adoptivfarens bedrift.

4.1 Faktorer som skaper forskjeller

«Mødre kan slite masse og hvis jeg blir borte i ett år og er veldig viktig for selskapet er det ikke sikkert at det nødvendigvis er kjempebra. Med mindre du får inn en erstatter som kan være så på, sånn som jeg har vært.» - Intervjuobjekt A.

Intervjuobjekt A forteller at presset om å få barn har meldt seg, spesielt fordi veldig mange av hennes venninner får barn i alderen de er i nå. Samboeren hennes har også ytret et ønske om barn i nærmeste fremtid, men hun avviser dette da hun mener det ikke er hensiktsmessig å ta permisjon på dette tidspunktet. Hun begrunner dette i at dersom selskapet skal ha en stabil vekst vil det ikke fungere med en daglig leder og grunnlegger som er ute i permisjon, selv om dette ikke nødvendigvis er hennes indre ønske. *«Det er ikke fryktelig mange kvinnelige gründere og dette er jo en av grunnene, hvis du vil ha barn så er det vanskelig. Skal du ha 3 barn på 4 år har du jo ikke sjans, da er det jo bare å få inn en ny person i selskapet siden da er du jo ikke nok på.»* - A.

Spørsmål som omhandler barn er noe hun aldri har møtt i jobbsammenheng, noe hun syntes er vanskelig. A jobber bare med menn, og tar bevist ikke opp temaet fordi hun ikke ønsker å gi hennes ansatte en forestilling om at hun planlegger barn i nær fremtid. Dette begrunner hun med at hun ikke ønsker å skape usikkerhet blant de ansatte. Hverken hun eller noen av de andre mennene i selskapet har tatt opp dette temaet. Likevel har hun en forventning om at det er mer akseptabelt at hun som dame tar det opp enn at de som menn skal gjøre det.

«Ansett de som er flinkere enn deg.» - A. Intervjuobjekt A mener at kjennskap til bransjen og økonomisk forståelse er viktig. Selv har hun lite økonomisk forståelse og ønsker få bedre innsikt i det. A hadde et etablert nettverk og mener at det er en stor faktor for å lykkes. I tillegg til et godt nettverk har hun god kjennskap til bransjen. A mener det er veldig viktig å ha en reell forståelse for det markedet man operer i, både for å se mulighetene og potensialet i markedet. Hun føler seg avhengig av teamet, spesielt i oppstartsfasen.

«Jeg hadde blitt skuffa hvis jeg ansatte en som fortalte at hun om to måneder skulle ut i mammaperm. Dette hadde jeg syntes vært et tillitsbrudd.» - Intervjuobjekt B.

Intervjuobjekt B ønsker tydelige forventningsavklaringer både med sin partner angående barn, men også fra sine ansatte. Selskapet han driver er lite og har få ansatte, så det er problematisk hvis han ansetter en person som ikke har fortalt at hun er gravid. Dersom dette skjer, hevder han at man gjerne må ansette en ny person om tre måneder. Da har han brukt mye tid både på person og prosess, som tar fokus fra de viktige arbeidsoppgavene. B mener at når du får inn en person som ikke kan være der på ett år, forsvinner hele poenget med rekrutteringsprosessen. I et lite selskap så rekrutterer man fordi man trenger kandidaten der og da.

B mener han ikke hadde hatt mindre lyst til å ansette en som var gravid. B hevder at dersom han liker en person, så vil han ansette den personen. Da regner han først med at personen vil være tilgjengelig for å arbeide først om et år. Han mener at han ansetter fordi han trenger kapasiteten her og nå, noe han føler det er lite forståelse for i samfunnsdebatten.

Han håper at han har formidlet dette til sine ansatte, og at de føler seg komfortable med å si ifra dersom de er gravide i uke 6 istedenfor uke 12, og tilføyer at dette i så fall ville blitt mellom han og vedkommende. B har forståelse for at det er sensitivt for kvinner, spesielt dersom hun aborterer etter uke åtte og allerede har fortalt om situasjonen til han som sjef. Respondent B mener da at han kan bidra med støtte og kanskje gi vedkommende en uke fri. Det er viktig for han å være en god leder hvis de ansatte er ærlige mot han. Han mener også at på denne måten vil det være enklere for han å være en god sjef.

B hadde delvis etablert et nettverk før han startet den entreprenørielle reisen. Han har jobbet i mange ulike sektorer og kjente derfor mye ulike folk. B mener at evnen til å skape et nettverk kan være et pluss, men at det ikke er essensielt for bedriften å ha dette fra før. B mener at han er helt avhengig av andre i teamet og ønsker å få til et samspill mellom alle i teamet.

«Jeg har en sønn som kjører NM nå og jeg vet ikke når klokka det er en gang.» - Intervjuobjekt C.

Når intervjuobjekt C skal fortelle hvordan barna har påvirket henne yrkesmessig, så sikter hun til at det er mest dårlig samvittighet fordi hun ikke har vært så mye hjemme. Yrkesmessig føler hun at det å få barn har hjulpet henne å forstå andres situasjon bedre, og at hun kommer nærmere kundene sine ved å prate om barna.

Respondent C forteller at det å få barn ofte kan føre til at man går glipp av muligheter eller lønn, men for henne har ikke dette vært et problem. Hun fortalte at barna har vært mer med henne på jobb enn hva hun har vært med dem på treninger og fritidsaktiviteter. Intervjuobjekt C tok sin første sommerferie da sønnen begynte på skolen fordi da måtte barnet ha fri i juli og mannen hennes satt ned foten. For henne var det en utfordring å få barn med tanke på at hun var avhengig av å utføre behandlinger selv på kunde og være til stede på arbeidsplassen. C hevder at hun var veldig heldig med å ha foreldre som var pensjonister, som hadde muligheten til å hjelpe til med barna hennes. Pappaen til C trillet barnet og kom inn så hun fikk ammet mellom kundene.

Mannen til C er sjef i en stor norsk bank, så begge har jobbet mye, men han har hatt mulighet til å ha hjemmekontor. Hun legger til at det ikke hadde gått uten hjelpen fra foreldrene hennes. De som kjenner intervjuobjekt C godt, vet at hun ikke har vært så mye hjemme og har sagt at hun må «skjerpe seg og være mer hjemme». C kan bekrefte at livet hennes kun dreier seg om familie og jobb.

«Det var lettere før i tiden.» - C. Intervjuobjekt C mente at det var veldig stor forskjell å starte for seg selv for 33 år siden, da det ikke var så mange steder å få jobb. Hun følte at det var dårlige muligheter innenfor skjønnhetsbransjen. C mener at hvis du skal starte og drive for deg selv nå, må du for det første ha veldig mye egenkapital, du må ha penger til å starte et AS eller et firma, du må ha mye digitalt utstyr som er veldig kostbart for å gjøre alt riktig i forhold til blant annet regnskap. Hun sier at det er få mennesker som har stor nok egenkapital og må dermed hente inn penger på en annen måte, noe hun selv ikke måtte i sin tid. Hun hadde heller ikke penger da hun startet opp, noe hun heller ikke var avhengig av. C kommer med en uttalelse om at bankene ikke liker å gi lån til bransjen hun selv er i, som er en bransje dominert av kvinner.

Da C startet opp, regnet hun ut hva kundene hadde betalt for sine behandlinger

hver gang de var der, og trakk fra husleien. Dette var grunnlaget for regnestykket over hva hun kunne få til, så enkelt og banalt hevdet hun at tilstanden var. C forklarer at det verken er like enkelt eller tilrettelagt i dag, og det er dette hun mener med kjepper i hjulene. Dersom man ønsker å søke om støtte til sin bedrift, møter man på mange hindringer. C mener at 50 prosent av spørsmålene som følger med søkeprosessen for å få støtte, er umulig å forstå for hvermannsen. I tillegg mener hun at dersom man som ung i dag skal starte for seg selv, er det mange krav man må oppfylle og mye man må igjennom, noe som kan føre til at man mister motet.

I diskusjonsdelen vil vi gå nærmere inn på om denne antakelsen til C stemmer om at de gode mulighetene i arbeidslivet setter kjepper i hjulene og er en faktor som påvirker folk i valget om å bli entreprenører.

«Alltid hatt god selvtillit på det.» - Intervjuobjekt D.

Før intervjuobjekt D ble gründer, har han alltid hatt god selvtillit på at han kom til å lykkes. Da han vokste opp, ønsket han å skape noe og var opptatt av flinke gründere og ledere. Spørsmål om barn er ikke noe intervjuobjekt D har måtte forholde seg til gjennom karrieren, og det har vært hans partner som har vært hjemme og tatt vare på barna. Intervjuobjekt D jobbet i butikk før han ble entreprenør. Det som inspirert han til å gå den veien, var mye vilje og nysgjerrighet. D følte seg veldig inspirert i en tidlig alder til å drive noe selv. Utdanningen til foreldrene hans hadde ikke noe å si for yrkesvalget. D startet i samme bransje som familien sin, innen dagligvare. Han mener at nettverk har litt å si for å lykkes, men føler seg selvstendig å ikke avhengig av andre.

«Jeg har nok tatt mye igjennom økonomisk risiko i løpet av min karriere, spesielt de 20 første årene så var min risikovillighet helt ekstrem, jeg satsa gård og grunn.» - Intervjuobjekt E.

Intervjuobjekt E er ikke glad i å tape. Han hevder at det å tape bare er en mellomtid. Har du tapt en kamp, så betyr det ikke at du har tapt slaget. Så å tape er noe du kan gjøre innimellom, så lenge man bare sørger for å vinne til slutt. E var ekstremt dårlig til å tape da han var ung, og da han spilte tennis, så brakk han en

del rekkerter og dro noen ganger til skogs så moren ble bekymret for om han kom til å komme tilbake. Intervjuobjekt E pantsatte alt han hadde av midler for å kjøpe ut familien av familieselskapet. Familien fikk pengene, og han satt igjen med butikken og gjelda. Helt fra han var liten har han visst at han kom til å bli «sjef».

I forhold til risiko så mener intervjuobjekt E at det er en forskjell mellom menn og kvinner. Han mener at kvinner ofte er mer opptatt av en viss sikkerhet og at de regner seg frem til at situasjonene ganske sikkert går bra før de velger å gjøre noe. E mener at menn har vesentlig mer tåkesyn når det gjelder å ta risiko og heller fikse problemene når de oppstår.

Intervjuobjekt E mener han har vært heldig med at kona har tatt seg godt av barna. Han legger til at han hadde nok aldri fått gullmedalje for å ha vært verdens beste småbarns pappa. Han kunne ikke ha vært alenepappa, da måtte det blitt organisert på en annen måte.

Når E ansetter kvinner i bedriften sin, pleier han å spørre om de har tanker om barn på sikt, selv om han vet at dette egentlig ikke er lov. Slike spørsmål er noe han selv aldri har måttet forholde seg til.

Som investor mener han at menneskene som står bak bedriftene han velger å investere i, betyr alt. Det er menneskene man gambler på, og det er viktig for han å oppleve at de utstråler en sultenhet. Intervjuobjekt E hadde et visst nettverk gjennom sine tidligere virksomheter før han startet som investor. Han mener at nettverk kan hjelpe deg i situasjoner, men er ikke en definisjon på å lykkes. Han mener at vi alle er avhengig av hverandre til enhver tid. *«Det er aldri et one man show»* - E. Risikoen for å oppnå suksess er avhengige av å ha gode og flinke folk rundt deg. E er selvstendig på den måten at han tar egne valg.

4.2 Ambisjoner og motivasjon

«Det er kun menn i møter, hvis jeg møter en kvinne er hun bærekraftansvarlig.» - Intervjuobjekt A.

Gjennom mange møter med investorer og mulige samarbeidspartnere har A

opplevd at det som regel kun er menn i disse møtene. Dersom det skulle dukke opp en kvinne, er hun som oftest bærekraftsansvarlig i bedriften. A har opplevd at menn i disse møtene prater annerledes med henne enn til hennes mannlige kollegaer, og hun har også blitt lagt til på Instagram ved flere anledninger. Hun mener likevel at det faktum at hun er kvinne, har vært en positiv faktor, og at hun lærer seg til å bli mer hard av å kun jobbe med menn. A tror det finnes en forskjell på ambisjonsnivået til kvinner og menn, i den forstand at menn sikter høyere og at menn tenker at alt ordner seg, mens kvinner tenker nøyere gjennom ting på forhånd. Hun mener at dette ikke har noe med graden av flinkhet, men at menn ofte tror at de er best og vet best. Penger er ikke en hovedmotivasjon hos A, men hun sier at det kommer godt med. Hun mener selv at den største motivasjonsfaktoren for å drive for seg selv er fleksible arbeidstider og at man styrer hverdagen selv.

«Bare setter i gang, viktig å sette i gang tidlig.» - Intervjuobjekt B.

Intervjuobjekt B har ikke opplevd noe motstand basert på hvilket kjønn han er, men føler det kunne vært enklere å være kvinne noen ganger da spesielt politikken ønsker kvinner inn. Han mener ambisjonsnivå er individuelt og ikke basert på kjønn. Han har høye mål, men et viktig mål er også å ha det gøy på veien til målet.

«Jeg er opptatt av at alle relasjoner er bra, hvis kunder eller ansatte ikke er fornøyd skal de tørre å si ifra.» - Intervjuobjekt C.

Intervjuobjekt C er genuint opptatt av sine kunder og ansatte. Hun markedsfører ikke bedriften noe særlig, dette fordi hun ønsker at kundene skal være så fornøyde at bedriften oppnår en «word of mouth»-effekt. C har ved flere anledninger opplevd at hun ikke blir tatt seriøst av menn da hun forteller om jobben sin, men så fort hun sier at hun er eier og grunnlegger av bedriften, oppnår hun respekt likevel. C mener menn måler suksess i penger. Intervjuobjekt C mener det finnes forskjell på ambisjonsnivået til kvinner og menn, hvor menn i stor grad motiveres av penger, noe hun selv ikke gjør. Et eksempel på dette er at hun ikke engang åpner lønnslippene sine. C sin motivasjon er å gjøre kundene fornøyd. En annen ting som er viktig for C er å ha det bra på jobb, at man er en gjeng ansatte som tar vare på hverandre og at alle har det bra.

«Motivasjon har jeg mye av, men å bygge kultur er viktig.» - Intervjuobjekt D.

Intervjuobjekt D mener hans største motivasjonsfaktor til å starte sin egen bedrift var at han hadde et brennende ønske om å prøve. Han har aldri opplevd noe motstand basert på hvilket kjønn han er, og heller ikke følt at han har siktet for høyt. D tror at mange kvinners ambisjonsnivå påvirkes av omsorgsgenet. Han ser på seg selv som en ambisjonsrik person, men har aldri hatt noe behov for å fortelle dette til noen. Den største motivasjonen hans var å skape noe og bygge en kultur. Han har aldri vært en person som har snakket mye om sine egne ambisjoner, men har bygget stein på stein og heller latt folk se hva han får til. Til tross for dette mener han det er viktig som leder å snakke med medarbeiderne om felles ambisjoner.

«Målene mine er umulige og bevegelige, jeg når de aldri, ambisjonene er å flytte på målene.» - Intervjuobjekt E.

Som 25- åring ble intervjuobjekt E styreformann og opplevde at han ikke ble tatt på alvor. E tror ikke det nødvendigvis er noe forskjell på ambisjonsnivået til kvinner og menn, men han mener det er en større andel kvinner som har romantiske tanker rundt det å få barn enn hva menn har. Han mener det er et stort flertall av kvinner som kunne tenkt seg å være hjemme med barn, spesielt de første årene. E mener at barn trumfer karriere for en vesentlig større andel kvinner. Flesteparten av arbeidsgivere er menn, og selv om kvinnen er mer ambisiøs enn mannen ville nok arbeidsgiver ansatt mannen. Selv har han ansatt mange kvinner, disse har vært hardbarka karrierekvinner som raskt har kommet tilbake etter fødsel. Likevel mener han at det er en høyere risiko å ansette kvinner, da det kan bli problematisk som arbeidsgiver med de kvinnene som ønsker to år med permisjon. Han mener også at kvinner kan gjøre eksakt den samme jobben som menn, og legger til at kvinner ofte er mer reflektert og tar seg bedre tid. Han mener at de som sier at penger ikke motiverer, lyver. Han mener selv at målene hans er umulige og bevegelige, han når dem aldri og at motivasjonene er å flytte på dem. Han motiveres fremdeles av penger, men å se det han får til og at bedriften vokser, er den aller største motivasjonsfaktoren.

Når E investerer i selskaper, dreier det seg aldri om kjønn. Det handler i all hovedsak om folka som står bak ideen, og at folka er bra. Han mener det er alt for få kvinner i ledende stillinger. Han forteller at kvinner er flinke til å si ifra når de mener noe er helt idiotisk, noe som er svært positivt. Kvinner i ledelse er bra, men han opplever at mange kvinner har «flink-pike-syndrom», noe han mener er slitsomt. Han synes det er slitsomt når kvinner må bevise at de er flinke, og at dette gjelder flere kvinner enn menn.

4.3 Kvinner i ledelse

«*Jeg er lite opptatt av titler og roller. Jeg sier ikke at jeg er CEO.*» - Intervjuobjekt A.

Intervjuobjekt A synes ikke at investorer er kritiske, men bemerker at de gjerne henvender seg til hennes mannlige kollegaer. Hun føler seg oversett, og tror at mennene gjør dette ubevisst. Hun mener at menn er mer selvsikre når de skal starte en virksomhet, og at ting ikke trenger å være perfekt før de leverer. Kvinner kommer ikke til handling fordi de er for opptatt av at alt skal være perfekt. Som leder er A motiverende og har tillit til teamet sitt. Det er viktig for henne å sørge for at alle blir sett og ivaretatt. Hun mener forskjellen på mannlige og kvinnelige ledere er at menn er mer direkte og sier det som det er. Samtidig er menn ofte ikke like flinke som kvinner når det kommer til å uttrykke empati. I fremtiden håper hun å ha en andel på 50 prosent kvinner i bedriften, og vil arbeide hardt for det.

«Maskuline og brautende kvinner er slitsomt og virker påtatt.» - Intervjuobjekt *B.*

Intervjuobjekt B mener at det er mange eldre investorer, som har litt gammeldagse holdninger. Han er positiv til kvinnelig ledere og ønsker å ha flere kvinnelige ansatte. Han liker at kvinner er seg selv og fremmer sine personlighetstrekk og styrker. Han mener at det er viktig med balanse mellom maskuline og feminine trekk. B har ingen spesifikke tanker om utfordringer som kan være ulike for kvinner og menn når det gjelder å starte egen bedrift. Det han trekker frem som en mulig forklaring, er at investorer har ulike holdninger til ulike folk. Han ønsker å skape mer mangfold i sin bedrift ved å inkludere alle. Som mann mener han det ikke er noen forskjeller ved å ansette en kvinne eller en mann. I bedriften er det 55

prosent kvinner, og han er fornøyd med å ha mange kvinnelige ansatte, men ønsker å få inn flere. B kommer fra gård hvor kjønnsrollene har vært veldig stereotypiske. Dersom kvinner er brautende og maskuline personlighetstrekk, kan han ha fordommer. Dette synes han kan at virke påtatt, han mener også at dette gjelder for menn.

«Kvinner kan få til alt de vil, uansett hvordan denne manns verden er.» - Intervjuobjekt *C.*

Intervjuobjekt C glemmer at andre ser på henne som leder. C blir ofte kontaktet og møter stadig ulike investorer. Respondenten har heller aldri vært i en situasjon hvor hun har prøvd å innhente kapital. Hun tror i utgangspunktet at kvinner i større grad lar seg påvirke av følelser. Grunnen til at hun tror dette er fordi det gjelder henne selv. C har mange kunder som er gode kvinnelige ledere og beskriver dem som varme. Når det gjelder å ansette nye medarbeidere i sin egen bedrift, velger hun den som er flinkest uavhengig av kjønn. Hun ser for seg at situasjonen ville vært annerledes dersom det var snakk om en bank. Her tenker hun at de ville valgt kvinnen først og fremst fordi det er mangel på kvinner i den bransjen. Siden C opererer i skjønnhetsbransjen, som er kvinnedominert, har hun ikke et bestemt ønske om kjønnsfordeling av ansatte i bedriften, C velger den flinkeste kandidaten, og ikke på bakgrunn av kjønn.

«Jeg er gründer og ikke den beste lederen.» - Intervjuobjekt D.

Intervjuobjekt D mener at det var vanskeligere for kvinner tidligere å starte sin egen bedrift på grunn av fordommer. Som leder mener han selv at han ikke er den beste. Når det gjelder å ansette ledere til bedriften, har ikke kjønn noe å si. Han mener at det fortsatt er mest menn i høyere stillinger, men at han ser en utvikling. Blant butikksjefer for eksempel, som D har god kjennskap til, mener han at det snart er en likestilt kjønnsbalanse. D mener at alle kan være like gode og alle er ulike, men hvis man skal komme seg fram, er det være greit å være litt frampå.

«*Det skulle ha vært flere kvinnelige ledere.»* - Intervjuobjekt E.

Det er viktig for intervjuobjekt E å ha «åpen dør»-policy. E kunne fortelle at hans ansatte brøt ut i latter når han meddelte at han skulle ha medarbeidersamtaler. Dette fordi de ansatte føler de generelt har god dialog med E hver dag. Han ser de som jobber i bedriften og har respekt for dem, samtidig skjønner han når det er noe. Han hevder å ha en «flat linje» med sine ansatte. Hvis det er noe galt i jobbsammenheng, forventer han at de ansatte sier ifra umiddelbart. E fortale at bedriften hans består 50 prosent kvinner, noe som kommer av at kvinnene som har søkt har vært mest kvalifiserte.

4.4 Entreprenørskap og personlighet

«Utadvendt, lett for å bli med på ting, vil gjerne bidra og komme med forslag, frempå og turt å ta sjanser.» - Intervjuobjekt A.

Intervjuobjekt A har arbeidsoppgaver som: være med i møter med investorer, skrive forretningsmodell, lande nye avtaler, finne bra nok verdiforslag etc. Hun ser på seg selv som en utadvendt entreprenør som har lett for å bli med på ting. Hun ønsker gjerne å bidra og komme med forslag, hun er frempå og tør å ta sjanser. Hennes far startet flere selskaper, på denne måten har hun sett at det er mulighet for å prøve og feile. Hun oppdaget en mulighet ved sin tidligere arbeidsplass, noe som resulterte i at hun nå har startet sitt eget selskap.

«Jeg har høye mål og et øye på målet, men det er viktig å ha det gøy på veien til målet.» - Intervjuobjekt B.

Som entreprenør er intervjuobjekt B initiativrik, finner løsninger og verktøy. Han setter i gang, og mener det er viktig å sette i gang tidlig. I tillegg har han en god gjennomføringsevne. Foreldrene hans er bønder, noe som har gjort at han har sett hardt arbeid fra han var liten. B mener han både oppdaget og skapte en mulighet som resulterte i bedriften han har etablert. Som entreprenør mener han det er viktig å ha evnen til å se et behov og skape en mulighet.

«Stoler på hva jeg selv gjør og kjører min egen greie, følger ikke så mye med på de andre.» - Intervjuobjekt C.

Intervjuobjekt C har lært av sine foreldre å være uredd for å jobbe. *«Du må jobbe mer enn alle andre og du må like det du driver med.»* - C. Hun ser på seg selv som en omsorgsperson, noe som gjør at hun er takknemlig for jobben. C har alltid som mål å gjøre kundene sine fornøyde.

Intervjuobjekt C oppdaget en mulighet. Utviklingen kom da hun skjønte mulighetene hun hadde, og hun og bedriften har utviklet i takt med markedet. Måten hun utviklet muligheten på var ved å ha en strategisk beliggenhet, hun tenkte nytt og annerledes enn alle andre innenfor samme bransje og turte å ta sjansen på å ansette folk. Arbeidsmiljø er bra for suksess. Arv og miljø har hatt noe å si, og hun har hatt foreldre som alltid har vært gode rollemodeller og vist at hardt arbeid lønner seg. Hun jobber hele tiden, hun stoler på seg selv og gjør sin egen greie og følger ikke med på andre i samme bransje.

Hun er uredd, noe som ikke er typisk for skjønnhetsbransjen. Intervjuobjekt C hiver seg ut i ting, men bruker ikke penger før hun har tjent dem. Hun bygger opp en buffer, tør å kjøpe inn store partier av varer og ansetter folk. Det å satse på folk handler om tillit og økonomi. Hun har for eksempel kjøpt lokalene selv, men ser på det som en slags pensjon. Intervjuobjekt C forteller at hun aldri har hatt en krone i kapital, aldri fått økonomisk hjelp hjemmefra, hun har bygd alt fra bunnen.

«Kreativ, stå-på-type, må videre.» - Intervjuobjekt D.

Som entreprenør mener intervjuobjekt D selv at han er kreativ, han står på og ønsker hele tiden å komme seg videre. Han vokste opp med en far som var gründer og drev i dagligvarebransjen, altså samme bransje som han selv endte i. Han oppdaget muligheten ved å bli kjent med et konsept i utlandet, på denne måten skapte han sitt eget konsept. Den gangen han startet bedriften, var han tydelig risikovillig, da dette kostet mye, men i de senere årene har han blitt mindre og mindre risikovillig.

«Gleden av å gjøre noe selv er sterk, litt over gjennomsnittet nysgjerrig og dårlig dømmekraft.» - Intervjuobjekt E.

Intervjuobjekt E mener miljø betyr enormt mye mer enn arv. Han har vokst opp i et kompetitivt miljø, han var gründer og jobbet hele tiden, og levde under mottoet *«pause kan du ta når du er ferdig»* - E. Han får enorm glede av å gjøre ting selv, og ser på seg selv som en over gjennomsnittet nysgjerrig person med dårlig dømmekraft. Selv sier han at han er veldig risikovillig.

5. Diskusjon

Vi ønsker å finne årsaker til hvorfor menn lykkes bedre med entreprenørskap enn kvinner. Ved å sette litteraturen som er brukt opp mot empirien fra dette studiet ønsker vi å skape en meningsfull diskusjon. Diskusjonen tar for seg de ulike gjennomgående temaene i oppgaven. For å skape best mulig diskusjon har vi valgt å diskutere likheter og ulikheter på tvers av temaene, dette er gjort for å vise sammenheng og forståelse. Vi ønsker å finne ut om det er noen sammenhenger mellom teoriene som er anvendt og funnene fra intervjuene, eller om noen strider imot. Gjennomgående som tidligere beskrevet, har det blitt gjort antakelser underveis i denne oppgaven. Disse antakelsene vil bli diskutert. Det er en antydning som peker seg ut og det er spørsmål rundt barn, vi så det derfor naturlig å starte med denne antydningen.

Er det naturlig å anta at barn påvirker kvinner mer enn menn i avgjørelsen om å bli gründer?

Ambisjoner og motivasjon er begge viktige faktorer for å lykkes generelt, og dersom dette hadde vært likt for kvinner og menn ville nok problemstillingen til denne oppgaven vært en helt annen. Det er ikke til å komme unna at kvinner og menn er biologisk ulike, og heller ikke det faktum at det er kvinner som føder barn og sørge for at barna får næring i sine første perioder av livet. Etter å ha innhentet teori og intervjuet fem ulike mennesker, i fem ulike stillinger og av ulike kjønn, var det tydelig at nettopp dette spilte en rolle. Ifølge intervjuobjektene er kvinner generelt mer opptatt av å ta vare på barna sine enn å satse på å oppnå egne karrieremål. Intervjuobjekt A, som er i 30 årene venter med å få barn fordi hun først ønsker å se at bedriften er godt etablert. Intervjuobjekt C har hatt barna mer på besøk på jobb enn det hun har involvert seg i aktiviteter som omhandler barna. Disse kvinnene lever nok litt utenfor normen, som intervjuobjekt C nevnte

så har mennesker som står hun nær bedt hun om å «skjerpe seg» og endre prioriteringene sine. Som litteraturen viser til så prioriterer vanligvis kvinner annerledes enn disse to intervjuobjektene og velger andre yrkesveier som kan gi andre muligheter, som for eksempel muligheten til å jobbe deltid (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019).

Alle intervjuobjektene ga inntrykk av at det å være gründer er hardt arbeid, og at det handler om prioriteringer, og at dersom man vil lykkes må man ofre bort tid med familien. Intervjuobjekt B hadde sterke meninger rundt barn og hvordan det å ansette gravide kvinner ville påvirke bedriften negativt, spesielt i oppstartsfasen. Intervjuobjekt E mente at hvis ikke kona hadde vært der så hadde barnepass måtte blitt organisert. Felles for disse er at det ikke virker som at det er rom for å være forelder når du er gründer. To av de tre mannlige intervjuobjektene sa at deres partner var hjemme på heltid for å passe barna. Mens de to kvinnelige intervjuobjektene fortalte at de hadde en partner som også hadde fulltidsjobb. Halrynjo (2015) referert i Nærings- og fiskeridepartementet (2019, s. 19) viser at det ofte er slik, kvinner som har større ansvar på jobb har ikke noe mindre ansvar hjemme, slik det er for menn, desto mer ansvar de har på jobb desto mindre ansvar har de hjemme. Mannlige ledere har i større grad enn kvinnelige ledere en partner som jobber deltid eller har en mer fleksibel jobb som gjør at partneren kan ta mer ansvar hjemme. Funnene støtter opp under denne teorien. Så kanskje forskjellene vi ser ikke handler om at kvinner har lavere risikovillighet, slik Berglann (2013) viser til, eller at kvinner har problemer med å vise ovenfor menn at de har et høyt ambisjonsnivå, som Løken (2018) viser til, men at det munner ut i at kvinner generelt har mer ansvar både hjemme og på jobb.

På den andre siden mener intervjuobjekt E at *«Menn vil gå igjennom klart mer tåke og fortsatt tørre å satse»*. Etableringsraten for kvinner øker med 600 prosent dersom de mister jobben (Røed & Skogstrøm, 2013, referert i Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s.17). Det kan være antydninger til at de fleste kvinner ikke tar noe særlig risiko med mindre de må. I dag er kvinner overrepresentert i typiske «trygge jobber» i helse og omsorgssektoren (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Dette fører oss videre til neste antydning.

Stemmer antakelsen intervjuobjekt C har om at de gode mulighetene i arbeidslivet setter kjepper i hjulene og er en faktor som påvirker folk i valget om å bli entreprenører?

Intervjuobjekt C startet opp sin bedrift for 33 år siden fordi hun ikke så andre alternativer i skjønnhetsbransjen. I motsetning til intervjuobjekt A som valgte å satse og startet opp i 2020. Ifølge studier er det sannsynlig at en kvinne blir gründer dersom hun allerede har etablert seg i et yrke, men ikke dersom hun har en fulltidsjobb, noe A hadde da hun startet (Røed & Skogstrøm, 2013, referert i Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 17). C nevnte hvordan hun satt alene og regnet på de enkle regnestykkene i sin tid, mens intervjuobjekt A derimot pratet om hvordan det er å forhandle med investorer. Vi intervjuet entreprenører av veletablerte og nyetablerte bedrifter, og ved å gjøre dette fikk vi ulike synspunkter og et klart inntrykk av at det ikke var like innviklet å starte en bedrift for noen tiår siden, slik som det er i dag. Å opprette et AS i dag koster 30.000kr (Stokke, 2022).

Som nevnt i introduksjonen så tjener mannen mest i 94 prosent av alle norske parforhold og norske menn har 134 milliarder mer i formue enn kvinner (Hoemsnes & Aartun, 2021). Som intervjuobjekt C nevnte er ikke bankene positivt innstilt på å gi lån til bedrifter i skjønnhetsbransjen, som er en bransje dominert av kvinner. En av årsakene til at kvinner møter på større problemer med å innhente kapital, er at kvinner ofte etablerer bedrifter i næringer med liten vekst, dette strider med A som etablerte en vekstbedrift (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). C sin intensjon fra start var å få bedriften til å vokse, så denne teorien stemmer heller ikke overens med henne. Igjen er det en antydning til at C og A strider mot normen og at det ikke bør være problematisk for A å innhente kapital da hun ikke har etablert i en næring med liten vekst.

Som OECD (2019) sin undersøkelse viser til, får bedrifter som har minst én kvinne i gründerteamet betydelig mindre kapital enn andre (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). De økonomiske forskjellene hos kvinner og menn, og det faktum at kvinner har vanskeligere for å tiltrekke seg investorer kan være årsaker til at det er vanskeligere for kvinnelige entreprenører å etablere sin gründervirksomhet. Samtidig er det da motstridende at plutselig arbeidsledighet

øker sannsynligheten betraktelig for å bli gründer (Carter & Cannon, 1992 referert i Bianchi et al., s. 199). Faktumet av at kvinner motiveres av muligheter heller enn av nødvendighet strider også med at gründerraten øker når en blir arbeidsledig (Grünfeld et al., 2019). Når man velger å starte sin egen bedrift, følger som regel rollen som leder med og dette kan by på utfordringer, spesielt for kvinner, i vår neste antydning vil vi se på nettopp dette.

Møter kvinnelige gründere og ledere flere barrierer enn menn?

Teorien om «Glasstaket» hevder at kvinner lettere oppfattes som brå, aggressive og mindre kompetente sammenlignet med sine mannlige motparter når de utviser lik atferd (Morrison et al., 1987, referert i Calás & Smircich, 1990, s. 1). Dette stemmer overens med uttalelsen til B om at han ikke liker brautende kvinner og at han knytter negative assosiasjoner til denne typen atferd hos kvinner, han la også til at han heller ikke liker denne typen atferd hos menn. Disse fordommene kan man også se i eksperimentet «Hans & Hanna», her stemmer B sine uttalelser med funnene i eksperimentet. Samtidig er B den eneste kandidaten som trekker frem at det er viktig med en balanse i maskuline og feminine trekk på en arbeidsplass. Fra de andre intervjuobjektene forekommer det et fokus på at alle skal ha like muligheter til ansettelse og at det ikke skal diskrimineres basert på kjønn. Intervjuobjekt D mener det var vanskeligere for kvinner tidligere å starte egen bedrift grunnet fordommer. Disse uttalelsene er muligens preget av «Confirmation Bias» og at de ser tilsynelatende på kvinner på én måte og menn på én annen måte.

Fra et annet perspektiv kan det virke som at kvinnene ønsker å oppfylle stereotypiene ovenfor menn. I studien gjort på masterstudenter i USA av Løken (2018) kom det frem at single kvinner har problemer med å ytre sitt ambisjonsnivå dersom det er menn, og spesielt single menn til stede. Det kom frem at hele 73 prosent av de single kvinnene ikke ønsket å virke for ambisiøse (Løken, 2018). Dette er et interessant studie, men dessverre så hadde alle våre intervjuobjekter partnere, bortsett fra E som var nylig separert, vi fikk derfor ingen funn som kunne bygge opp under denne studien. Til tross for dette kunne intervjuobjekt A og C som begge er kvinner fortelle at de hadde møtt på fordommer dersom de ytret sine ambisjoner, i hovedsak fra menn, noe som strider mot teorien. Flertallet

av respondentene mente at menn har en naturlig høyere selvtillit og risikovillighet enn kvinner. Alle intervjuobjektene hadde oppfatningen av at kvinner ofte bærer med seg «flink-pike-syndrom», noe de mente kunne sette en stopper for veien videre. Gjennom intervjuene kom det frem at fordommene mot kvinner ikke kun stammer fra menn, men også fra kvinner selv. Alle respondentene nevnte at kvinner har lavere selvtillit, samt «flink-pike-syndrom» noe som kan tyde på at kvinner er forhåndsdømt, og berøres av «Confirmation Bias».

Teorien til Berglann (2013) argumenterer for at kvinner har en mer selvkritisk vurdering av egne muligheter til å lykkes som entreprenør. Som intervjuobjekt E nevnte har kvinner ofte planlagt og tenkt ut alle scenarioer før de tar en risiko eller sjanse, mens menn har større tro på egen dømmekraft fra start til tross for at den ikke alltid stemmer. Denne antagelsen stemmer også overens med teorien til Berglann (2013) som sier at kvinner er mer risikoaverse enn menn og at menn i større grad overvurderer egen evne til å håndtere risikofylte prosjekter.

Intervjuobjekt A nevnte tilfeller der investorer kun henvendte seg til hennes mannlige kollega under møter om kapitalforhandlinger, disse situasjonene var merkbare, men hun lot være å påpeke dette under møtene. I disse situasjonene ble hun møtt av fordommer basert på kjønn, noe hun mente de gjorde ubevisst. Høgskolelektorene som utførte studien om «Hans og Hanna» viser til at menn har sterkere fordommer og stereotypier når det gjelder kvinnelige ledere, og at dette trolig er holdninger de selv ikke er bevisste på (Balansekunstprosjektet, 2020). Dette stemmer overens med uttalelsen til A om at dette var noe de gjorde ubevisst.

Som nevnt ovenfor så burde ikke A hatt noe problem med innhentingen av kapital da hun startet en bedrift i vekst, til tross for dette møtte hun fortsatt på utfordringer, noe som kan tyde på at det har med kjønn å gjøre. Til dette kan vi dra linjer til «Glasstaket» fordi det kan ha vært en usynlig hindring A møtte på under kapitalinnhentingen. Litteraturen viser at evnen til å tiltrekke seg investorer er vanskeligere for kvinner enn for menn, noe som stemte i A sitt tilfelle (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Investorer foretrekker å investere i gründere som ligner på dem selv, knyttet til utdanning og bakgrunn (Alsos et al., 2006, referert i Nærings- og fiskeridepartementet, s. 21). I motsetning til A, hadde intervjuobjekt C ikke noen problemer med å innhente kapital. C blir stadig

kontaktet av investorer som ønsker å investere i bedriften. Intervjuobjekt B og E var positive til å investere i bedrifter som inneholdt kvinner i gründerteamet, dette strider mot at litteraturen som hevder at virksomheter som har minst én kvinne i gründerteamet får betydelig mindre kapital enn andre (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Kan det være at dette ikke kun baseres på kjønn, men også personlighetstrekk, noe som tar oss videre til neste antydning.

Har menn naturlig mer egnede personlighetstrekk til å bli gode entreprenører?

Felles for alle respondentene er de har en unik drivkraft og vilje til å jobbe, og har turt å satse. Vi fant imidlertid ut at arv og miljø har spilt ulik rolle hos intervjuobjektene, og det var spesielt én respondent som skilte seg ut. E fortalte at miljø betydde enormt mye mer for han enn hva arv gjorde. Selv ble han adoptert og fulgte adoptivfaren sine fotspor. De resterende fire intervjuobjektene hevdet de hadde fått sin entreprenørskaps personlighet fra sine foreldre. Disse kan hevdes at har «blitt sånn», denne teorien dreier seg om at omgivelsene bestemmer og at tidlig barndom, foreldre, utdanning, kjønn, alder og arbeidserfaring spiller en stor rolle (Nielsen et al., 2017). Studien fra Sverige er et eksempel som viser at sannsynligheten for å bli gründer øker med omtrent 60 prosent dersom man er barn av gründere (Lindquist et al., 2015, referert i Grünfeld et al., 2019, s. 25). Denne teorien stemte for tre av fem intervjuobjekter. Hvide og Oyer (2019) referert i Grünfeld et al. (2019, s. 25) viser til at personer som starter i samme bransje som sine foreldre har betydelig bedre prestasjoner enn de som ikke starter i samme bransje. Dette stemmer spesielt med intervjuobjekt D som fulgte sin far og hadde stor suksess i dagligvarebransjen. C startet i en annen bransje enn foreldrene og har hatt stor suksess og trosser statistikken. A ble også inspirert av sin far til å bli gründer og dette strider mot hva det argumenteres for i «Handlingsplanen for kvinnelige gründere» (2019), hvor det fremkommer at det å ha mannlige gründere i nærheten i løpet av oppveksten ikke har noen betydning for om kvinnene selv velger å bli gründere (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019).

Det har blitt hevdet, men ikke bevist, at spesifikke genkombinasjoner øker sannsynligheten for å bli entreprenør. Personlighetstrekk som risikovillighet, uavhengighet, det å være prestasjonsorientert, målorientert, innovativ, intelligent,

at man tåler usikkerhet og har en mestringstro er typiske trekk som stammer fra genene, og som kan ha en positiv påvirkning hos entreprenører (Nielsen et al., 2017). Denne teorien stemmer overens med alle respondentene bortsett fra E som er adoptert, da de alle mener at deres arbeidsvilje og arbeidsmoral stammer fra deres foreldre. Fem av fem intervjuobjekter kunne fortelle at de gjennom hele livet har sett foreldrene og besteforeldrene sine arbeide hardt og mye. På den andre siden er det ikke mulig å bevise at dette stammer fra gener da dette er noe de har erfart gjennom miljø. Med tanke på problemstillingen, kan det tyde på at dersom det hadde vært flere barn av gründerforeldre, så hadde det vært et større antall av kvinner som ble entreprenører, og derfor også høyere sannsynlighet for at flere kvinner hadde lykkes. Videre skal vi skape en diskusjon om hva som bidrar til motivasjon hos kvinner og menn.

Er motivasjonsfaktorene ulike hos kvinner og menn?

Gjennom intervjuene kom det frem at respondentene hadde ulike motivasjonsfaktorer til å starte egen bedrift. Grünfeld et al. (2015) antyder at norske kvinner bryr seg mer om praktiske forhold som tilgang til fasiliteter, og eksterne faktorer som barn, alder og bosted ved oppstart av en virksomhet (Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 23). Dette strider mot C og A, da dette ikke er faktorer som har påvirket beslutningen deres i å etablere virksomhetene i noen grad. Det kom frem at kun to av intervjuobjektene har blitt motivert av ytre motivasjonsfaktorer, her var det snakk om penger (Gjerde, 2010). E innrømmet at penger har i stor grad vært den største motivasjonen, men at det ikke lenger er det, da penger ikke lenger er et problem. I dag er den største motivasjonen hans å kunne videreformidle alt han har oppnådd videre i generasjoner. A sa at penger er viktig i den forstand at det vil få hjulene til å gå rundt, og på denne måten er det er en motivasjon, men ikke grunnen til at hun ønsket å starte for seg selv. Dette stemmer overens med at norske kvinner bryr seg mer om praktiske forhold og tilgang til fasiliteter (Grünfeld et al., 2015). B mente at penger er en ressurs for å komme dit man ønsker, men han er ikke redd for å miste alt han eier og har. C sin største motivasjonsfaktor stammer fra muligheten til å skape et godt arbeidsmiljø der opplevelsen av frihet gjennom valg av egne samarbeidspartnere og kunder er svært viktig for henne. I tillegg er det viktig for henne at hun har muligheten til å

uttrykke sin egen lederstil, noe som viser seg å være viktige motivasjonsfaktorer for kvinner generelt (Gjerde, 2010).

6. Konklusjon

Denne oppgaven har tatt for seg ulike temaer innenfor kvinner og entreprenørskap, hvor målet har vært å finne ut årsakene til hvorfor menn lykkes bedre enn kvinner. For å studere det aktuelle temaet har vi benyttet primær og sekundærdata. I oppgaven har vi fokusert på det Bianchi et al. (2016) fremmer som sitt tredje element for kvinnelig entreprenørskap, ut ifra dette har vi begrenset teoridelen til å handle om følgende undertemaer «faktorer som skaper forskjeller», «ambisjoner og motivasjon», «kvinner i ledelse» og «entreprenørskap og personlighet».

I denne bacheloroppgaven har vi forsøkt å gi svar på følgende problemstilling:

«Hva er årsakene til at menn lykkes bedre med entreprenørskap enn kvinner?»

Ved å ta utgangspunkt i litteratur og teorier som var relevant for temaet benyttet vi kvalitativ forskningsprosess ved å utføre dybdeintervjuer. Intervjuobjektene var nøye valgt ut og ga synspunkter og informasjon som underbygde eller avslo ulike antakelser ut ifra litteraturen. Ved å tolke empirien og rense bort unødvendigheter satt vi igjen med relevante funn som videre ble benyttet i diskusjonen. I diskusjonen kom det frem mange interessante funn som har gitt svar på problemstillingen.

Gjennom å studere dette temaet kom det tydelig frem at ambisjonsnivået til kvinner og menn ikke nødvendigvis er så ulike. Forskjellen var imidlertid at kvinnene hadde et mer anstrengt forhold til å ytre ambisjonene sine. Den biologiske forskjellen på kjønnene spiller en sentral rolle, men behøver på ingen måte å være utslagsgivende for om man skal lykkes eller ikke innenfor entreprenørskap. Ut ifra diskusjonen viste det seg at den største forskjellen er at kvinner har en naturlig lavere selvtillit og er mindre risikovillige enn menn. Det kom frem at kvinner generelt er mer avhengig av trygghet karrieremessig. Ut ifra analysen vises det at forskjellene fremdeles er preget av hvordan det var før i tiden

og at fordommer og stereotypier fortsatt er et faktum som kvinnelige entreprenører i dagens samfunn må forholde seg til. Kvinner gjør mer hjemme uavhengig av hvor mye de jobber, i motsetning til menn, som desto mer de jobber, desto mindre ansvar har de i hjemmet. Kvinner har også mindre tilgang på kapital gjennom investorer, da investorer oftest er menn, og menn investerer i menn. Kvinner møter usynlige hindre på veien som hindrer de i å oppnå det samme som menn. Avslutningsvis var det forskjeller blant respondentene innenfor motivasjon, men ingen rød tråd mellom kjønnene, de hadde alle ulike motivasjonsfaktorer på tvers av kjønn. Under har vi utarbeidet en tabell som oppsummerer svarene til antydningene gjort underveis i oppgaven.

Antydninger	Konklusjon
Er det naturlig å anta at barn påvirker kvinner mer enn menn i avgjørelsen om å bli gründer?	Ja, barn påvirker kvinner mer enn menn.
Stemmer antakelsen intervjuobjekt C har om at de gode mulighetene i arbeidslivet setter kjepper i hjulene og er en faktor som påvirker folk i valget om å bli entreprenører?	Ja, det stemmer. Kvinner søker oftere trygghet karrieremessig.
Møter kvinnelige gründere og ledere flere barrierer enn menn?	Ja, kvinner møter flere stereotypier og fordommer enn menn.
Har menn naturlig mer egnede personlighetstrekk til å bli gode entreprenører?	Ja, menn har naturlig generelt høyere selvtillit og har høyere risikovillighet enn kvinner.
Er motivasjonsfaktorene ulike hos kvinner og menn?	Ingen tydelige ulikheter, men generelt kan det virke som at menn er mer drevet av penger, og at kvinner bryr seg mer om praktiske forhold.

Figur 5 – Konklusjon

6.1 Begrensninger og kritikk i forskningsprosessen

Oppgaven måtte begrenses til å kun omhandle et visst antall faktorer som påvirker hvorfor kvinner lykkes i mindre grad enn menn. Mange av faktorene knyttet til kvinnelig entreprenørskap henger sammen og påvirker hverandre. Grunnet denne begrensningen er vi kritiske til resultatene som er oppdaget, både fordi oppgaven har et begrenset utvalg av teori og fordi det kun er intervjuet fem respondenter. Dette utgangspunktet gir ikke maksimalt grunnlag for å komme med endelige resultater eller påstander som kan generaliseres for en hel populasjon, men heller synspunkter og meninger, hvor noen av meningene samsvarer med teoriene, mens andre strider imot. Som kritikk av forskningsprosessen som nevnt i begrensninger fant vi det problematisk å finne en kvinnelig investor, synspunktet til en slik respondent kunne ha påvirket oppgaven i en annen retning. Til tross for dette så evner oppgaven likevel å utarbeide noen funn som et resultat av flere ulike faktorer sett i sammenheng. Å få frem samspillet mellom flere faktorer var viktig for oss, da kvinnelig entreprenørskap og i hvilken grad kvinner lykkes er påvirket av ulike faktorer og det hadde vært urealistisk å kun fokusere på én faktor. Til tross for at det kun er blitt fokusert på et visst antall faktorer, har oppgaven klart å omtale de mest vesentlige faktorene som bidrar til at kvinner lykkes i mindre grad.

Litteraturliste

Aradhya, D. (2020, 24. Oktober). *Women Entrepreneurship: Definitions, Problems, Roles, Importance, Features, Functions, Schemes.* Your Article Library. https://www.yourarticlelibrary.com/women/women-entrepreneurship/women-entrepreneurship/99813

Akademikerne. (2020). *To av tre vil fortsette med hjemmekontor etter koronakrisen.*https://akademikerne.no/2020/to-av-tre-vil-fortsette-med-hjemmekontor-etter-koronakrisen

Askheim, O. G. A., & Grenness, T. (2008). *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*. Universitetsforlaget AS.

Balansekunstprosjektet. (2020, 25. Juni). *Er du bevisst på Bias?* https://www.balansekunstprosjektet.no/nyheter/2020/6/23/bli-bias-bevisst-er-du-bevisst-p-bias

Bianchi, M., Parisi, V., & Salvatore, R. (2016). Female entrepreneurs: Motivations and constraints. An Italian regional study. International Journal of Gender and Entrepreneurship, (3), 198–220. http://dx.doi.org.ezproxy.library.bi.no/10.1108/IJGE-08-2015-0029

Bondeberger, D., & Kirilove, B. (2015). Mumpreneurs: Motivational factors for Swedish mothers to start their own businesses (Masteroppgave,) Jönköping International Business School. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:811340/FULLTEXT01.pdf

Cromie, S. (2010, 10. September). *Assessing entrepreneurial inclinations: Some*

Approaches and empirical evidence: European Journal of Work and Organizational Psychology: Vol 9, No 1. https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/135943200398030?needAccess=true&

Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode—En kvalitativ tilnærming* (2. utg.). Universitetsforlaget.

Einarsen, S., Martinsen, Øyvind Lund, & Skogstad, A. (2017). *Organisasjon og ledelse* (1. utg.). Gyldendal Akademisk.

Fagerstrøm, A., Eg, R., Johannessen, M., Vogt, N. (2020). *Forbrukeratferd.* (1. utgave, 2. opplag). Gyldendal.

Fjærli, E & Skullerud, H. F. (2021). *Etablerere i næringslivet*. https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/eierskap-og-roller/statistikk/etablerere-i-naeringslivet

FN. (2022). *Likestilling mellom kjønnene*. https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene

Fogel, K., Hawk, A., Morck, R., & Yeung, B. (2008). *Institutional Obstacles to Entrepreneurship—Oxford Handbooks*. Oxford Handbooks Online. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199546992.003.0020

Gjerde, S. (2010). *Coaching, hva, hvorfor, hvordan?* (2. utgave). Fagbokforlaget,

Graybeal, G. (u.å.). *6.1 Problem Solving to Find Entrepreneurial Solutions—Entrepreneurship | OpenStax*. https://openstax.org/books/entrepreneurship/pages/6-1-problem-solving-to-find-entrepreneurial-solutions

Gripsrud, G., Olsson, Ulf Henning, & Silkoset, Ragnhild. (2016). *Metode og dataanalyse* (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Grünfeld, L., Hernes, S., Idland, V., Hvide, H., & Olssøn, E. (2019). *Kvinnelig entreprenørskap i Norge: Utviklingstrekk, hindre og muligheter* (Rapport Nr 1).https://openstax.org/books/entrepreneurship/pages/6-1-problem-solving-to-find-entrepreneurial-solutions

Grünfeld, L., & Hernes, S. M. (2020). *Female entrepreneurship in the nordics 2020*. https://www.menon.no/wp-content/uploads/2020-Female-entrepreneurship.pdf

Hayes, A. (2021, 26. Februar). *What You Should Know About Entrepreneurs*. Investopedia. https://www.investopedia.com/terms/e/entrepreneur.asp

Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, Line. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Abstrakt Forlag.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management*. Pearson Education Limited.

Kulturdepartementet. (2019). *Fortsatt nest best på likestilling.* Regjeringen.no. https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/fortsatt-nest-best-pa-likestilling/id2683294/

SSB. (u.å.). *Likestilling*. https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling

LinkedIn. (u.å.). *Kvinner i Business: Oversikt*. https://www.linkedin.com/company/kvinner-business/?originalSubdomain=no

Lewis, K. V (2015). Enacting Entrepreneurship and Leadership: A Longitudinal Exploration of Gendered Identity Work. s. 662- 665. *Journal of Small Business Management, 53*,(3), 662- 665. https://doi.org/10.1111/jsbm.12175

Løken. K.V , (2018, 12. Oktober). *Menn vil ha mindre ambisiøse kvinner*. https://www.nhh.no/nhh-bulletin/artikkelarkiv/2018/oktober/karriere-eller-giftermal/

Malt, U., Grønmo, S. (2020, 08. Juni). *Strukturert intervju*, *Store norske leksikon* på snl.no. https://snl.no/strukturert_intervju

McLeod, S. (2007). *Maslows behovshierarki*. http://www.midtsund.net/Hjemmeside/pedagogikk/oppslagsverk/behovspyramide.htm

Nielsen, S.L, Klyer, K. Evald, M. R & Bager, T. (2017). Entrepreneurship in Theory and Practice. (2. utgave)

Nygaard, V. (2020). Transkribere Intervju | Gode Tips | Din Tekstforfatter. https://dintekstforfatter.no/transkribere-intervju/

Nærings- og fiskeridepartementet (2019). *Handlingsplan for kvinnelige gründere.* https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/nfd/dokumenter/vedlegg/handlingsplan-for-kvinnelige-grundere.pdf

Orhan, M., & Scott, D. (2001*)*. Why women enter into entrepreneurship: An Explanatory model. *Women in Management Review*, *16*(5), 232–247. https://doi.org/10.1108/09649420110395719

Riise V. K. (2019). *Kvinner har mindre enn menn og da må vi spare enda smartere.* https://www.dnb.no/dnbnyheter/no/din-okonomi/kvinner-har-mindre-enn-menn-og-da-ma-vi-spare-enda-smartere

Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, *13*(2), s. 257–279. https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00017-2

Staff, A. (2015). *Bias*. Forskningsetikk. https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/uavhengighet/bias/

Stokke, E. (2022, 23. mars). *Hvordan starte og etablere AS?* https://blogg.fiken.no/hvordan-starte-as aksjeselskap/?gclid=CjwKCAjwyryUBhBSEiwAGN5OCMr5BhQn_h4QIX6AoDFBXL0U3QVuUrIy8OC0oyA73Gx_YPL7Hit5ohoC4FEQAvD_BwE

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse—En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.

Ørstavik, F., Isaksen, A. (2022, 28. Februar*). Entreprenør – innovasjon*, Store norske leksikon. https://snl.no/entrepren%C3%B8r_-_innovasjon

Vedlegg

Vedlegg 1 - intervjuguide

Del 1: Informasjon

Presentere oss og oppgaven

Informere om opptak av intervju

Intervjuobjektet får mulighet til å stille eventuelle spørsmål

Lydopptaket startes

Del 2: Overgangsspørsmål

- Kan du fortelle litt om deg selv? (kjønn, sivilstatus, alder, utdanning)
- Hva er din jobb stilling i dag? Hva går stillingen ut på?
- Fortell litt om din bedrift?
- Hvordan vil du si at du er som person?
- Hva gjorde at du har kommet hit du er i dag?

Del 3: Nøkkelspørsmål

Entreprenørskap, entreprenøren og personlighet

Entreprenørskap

- Beskriv deg selv som entreprenør
- Er/var foreldrene dine gründere?
- Oppdaget du eller skapte du en mulighet?
- Hvordan utnyttet du muligheten?

Born or made

- Tror du selv at arv og miljø er en faktor til din suksess? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Føler du at du er den fødte entreprenøren, eller har du blitt en entreprenør? Utdyp
- Ser du på deg selv som risikovillig? På hvilken måte har du tatt risiko?
- Har du blitt inspirert av miljøet rundt deg eller føler du det er i deg selv?

Personlighet

- Hva vil du si beskriver din personlighet best?

Ambisjoner og motivasjon

- Hva har vært din motivasjonsfaktor til å starte din bedrift?
- Har du opplevd noe motstand basert på hvilket kjønn du er?
- Har du noen gang følt at du har siktet for høyt?
- Har du noen gang opplevd at noen ikke tar deg og ambisjonene dine på alvor?
- Tror du det er noe forskjell på ambisjonsnivået til kvinner og menn?
- Vil du si du er ambisiøs? har du problemer med å fortelle at du er det til andre?
- Hvordan reagerer/reagerte folk når du fortalte om ambisjonene dine?
- Er du en målrettet person?
- Setter du høye mål til deg selv? noen du vil dele for fremtiden?
- Har motivasjon noe å si for at du skal oppnå målet ditt?
- Er bonus/høyere lønn/penger generelt noe som motiverer deg? eller motiverer for eksempel fritid deg mer?
- Har du noen gang syntes det har vært vanskelig å uttrykke/snakke høyt om dine egne ambisjoner/ambisjonsnivå? Hvis ja; har dette blitt forverret dersom det er menn til stede?

Kvinner som ledere

Kjønn

- Vil du si det er noen forskjeller knyttet til kjønn når det kommer til at investorer velger å investere i en bedrift? Hvis ja, hvorfor tror du det er slik? Hvis ja, har du følt på dette?
- Har du noen tanker om utfordringer som kan være ulike for kvinner og menn når det gjelder å starte egen bedrift?

Glasstaket

- Beskriv deg selv som en leder?
- Hvordan ser du på mannlig leder?
- Hvordan ser du på kvinnelig leder?
- Når du rekrutterer ledere til din bedrift, har kjønn noe å si?
- Har dere noe mål om andel kvinner?

- Hvordan er prosentandelen kvinner og menn? Hvorfor tror du at fordelingen er på den måten?

Normer som spenner bein på oss

- Hvordan oppfatter du en kvinne som er mer frempå og enn en som er ydmyk/sjenert?
- Har du vært borti noen situasjoner hvor du har tatt deg selv i å ha fordommer eller stereotypier?

Samfunnet i dag

Hva de drev med før de ble entreprenører

- Hva inspirerte deg for å bli entreprenør/investor?
- Hva gjorde du før du ble entreprenør?
- Har utdanningen din noe å si på yrkesvalget ditt?
- Syns du utdanningen din er relevant til det du jobber innenfor i dag?

Kompetanse og utdanning

- Har din utdanning eller kompetanse noe å si for hvilken jobb stilling du har i dag?
- Hvilken kompetanse vil du anse som mest relevant?

Alder og erfaring

- Hvor gammel var når du startet bedriften?
- Følte du deg inspirert i en tidlig alder?

Sosial status og sosial klasse

- Er du gift? har du barn?
- Utfordringer med å ha barn og høy stilling?
- Hvor viktig var tilgangen av fasiliteter og bosted for deg?

Foreldre og interaksjon i barndommen

- Hvilket miljø vokste du opp i?
- Hadde yrkesstatusen til foreldrene dine noe å si for utdanningsvalg?
- Har du startet i samme bransje om familien din? hvis ja, har du vurdert noe annet, annen bransje? hvis ja hvorfor tok du familiebedriften

- Har du søsken? har de lykkes? er de gutt eller jente? føler du at det er større sannsynlighet for at du lykkes enn søstra di?

Sosialt nettverk

- Hadde du et etablert nettverk før du startet før du startet din entreprenørielle reise?
- Vil du si at nettverk er en stor faktor for å "lykkes"?
- Føler du deg selvstendig eller avhengig av andre (også i forhold til å lykkes)?

Faktorer som skaper forskjeller

Intensjoner

- Hva var dine intensjoner til å starte egen bedrift?

Muligheter i arbeidslivet

- Hvordan føler du mulighetene i arbeidslivet har påvirket ditt valg om å bli gründer?

Betydningen av barn og familie

- Har/hadde tanken på fremtidige barn noe påvirkning på valg av din yrkeskarriere?
- Hvordan mener du det å ha barn har påvirket deg yrkesmessig?
- Føler du at du har gått glipp av muligheter/lønn grunnet barn?
- Hvem vil du si har hovedansvaret hjemme hos deg og din partner?
- Hvordan er jobbsituasjonen til din partner?
- Er spørsmål om barn knyttet til karriere spørsmål du har fått tidligere i livet?

Jenter har få kvinnelige forbilder som er gründere

- Hva så du for deg at du kom til å bli når du var stor?
- Hadde du noen forbilder når du vokste opp?

Risikovillighet og konkurranseinstinkt

- Hvordan vil du beskrive ditt konkurranseinstinkt?
- Hvordan er ditt forhold til økonomisk risiko?

- Tar du store sjanser økonomisk?
- Før du ble gründer, hvordan var dine forventninger til å faktisk lykkes?

Kvinner har dårligere tilgang på kapital

- Har du støtt på problemer ved innhentingen av kapital?
- Hvordan krav lå til grunn for at du skulle få økonomisk støtte?

Del 4: Oppsummering, ca. 5 min

- Er det noe du ønsker å tilføye?