

Silje Bechmann Granås

De andre gründerne

Hvordan konstrueres kvinnelig gründerskap?

Masteroppgave i Kunnskap, teknologi og samfunn (STS)

Veileder: Stig Kvaal og Kristine Ask

Mai 2021

Silje Bechmann Granås

De andre gründerne

Hvordan konstrueres kvinnelig gründerskap?

Masteroppgave i Kunnskap, teknologi og samfunn (STS)

Veileder: Stig Kvaal og Kristine Ask

Mai 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Det humanistiske fakultet

Institutt for tverrfaglige kulturstudier



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Læringsutbytte

Denne masteroppgaven inngår i masterprogrammet i **Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS)**.

Masterutdanningen i studier av kunnskap, teknologi og samfunn har tre hovedmål:

1. Å gi kandidaten inngående kunnskaper om sentrale perspektiver innenfor fagfeltet Science and Technology Studies – STS (Studier av kunnskap, teknologi og samfunn).
2. Å kvalifisere kandidaten til avansert arbeid med teknologi- og kunnskapsprosesser i næringsliv, utredningsarbeid, i administrasjon, politikkutvikling, kunnskapsledelse, forskning og innovasjon.
3. Å gi kandidaten utfyllende kunnskaper om faglige og sosiale dimensjoner ved tverrfaglige prosesser, og om hvordan slike prosesser bør organiseres

Kunnskaper

Kandidaten har:

- Avansert kunnskap om hvordan vitenskap og teknologi utvikles, brukes og implementeres i samfunnet med spesielt fokus på RRI (Responsible Research and Innovation), dvs. samfunnstetisk tenkning omkring dette
- Kunnskap på et høyt nivå om så vel historiske som samtidige endringsprosesser knyttet til vitenskap, ekspertise, demokrati og teknologi
- Inngående kunnskap om hvordan vitenskap og teknologi samproduseres med sosiale, politiske og økonomiske aktiviteter på ulike samfunnsområder

Generell kompetanse

Kandidaten kan:

- Sette seg inn i og analysere omfattende faglige problemkompleks innenfor en relevant etisk ramme
- Anvende sine kunnskaper og ferdigheter på nye områder gjennom tverrfaglige dialoger med eksperter fra andre fagområder
- Selvstendig vurdere og bruke framgangsmåter for å bidra til innovasjon og nyskaping på en bevisst og samfunnsetisk måte
- Formidle resultater av eget faglig arbeid på en selvstendig måte, både til allmennhet og andre eksperter, muntlig og skriftlig

Ferdigheter

Kandidaten kan

- Analysere og forholde seg kritisk til problemstillinger knyttet til teknologiutvikling og -bruk, og derigjennom se flere tilnæringsmåter og mulige utfall
- Identifisere og arbeide selvstendig med praktiske og teoretiske problemer knyttet til effekter av vitenskap og teknologi i konkrete samfunnsmessige sammenhenger
- Utføre avansert kunnskapsmekling i forbindelse med tverrfaglige prosjekter og prosesser

Sammendrag

Nye bedrifter og teknologier er viktig for vår samfunnsøkonomiske utvikling. Det er menneskene som starter virksomheter som bidrar til å forme vår hverdag, våre behov, teknologien vi bruker, og den verdenen vi bor i. I Norge er gründeryrket et mannsdominert felt. Lave kvinneandeler blant gründere beskrives som en samfunnsutfordring som norske styresmakter ønsker å angripe.

Denne oppgavens hensikt er å undersøke hvordan kvinnelig gründerskap konstrueres i næringspolitikken, av virkemiddelapparatet, og av kvinnelige gründere selv. Oppgaven undersøker hvordan kvinnelig gründerskap blir konstruert gjennom forestillinger fra virkemiddelapparatet, med vekt på Innovasjon Norge. Oppgaven ser også nærmere på hvordan Regjeringen konstruerer kvinnelig gründerskap gjennom næringspolitiske tiltak ment til for å øke antall kvinnelige gründere. Dette blir sett på gjennom hvordan Regjeringen posisjonerer kvinner i forhold til menn. Til slutt undersøkes også informantenes egne konstruksjoner av yrket sitt gjennom deres historier og erfaringer knyttet til det å være kvinne i et mannsdominert felt.

Oppgavens metodiske tilnærminger innebærer dybdeintervjuer med fem kvinner i gründermiljøet, hvor fire av dem er gründere, og en i kjerneteamet til en fersk oppstartsbedrift. Det har også blitt benyttet dokumentanalyse på Regjeringens *Handlingsplan for kvinnelige gründere*, og deler av Menon Economics sin *Rapport om kvinnelig entreprenørskap i Norge*. Oppgaven benytter et STS-perspektiv, og undersøker problemstillingen ved bruk av scriptteori, i tillegg til et sosialkonstruktivistisk kjønnsperspektiv.

Denne masteroppgaven viser at konstruksjonen av kvinnelig gründerskap fra Regjeringen og virkemiddelapparatets side er preget av en mannlig norm. Kvinnelige gründere scriptes som en gruppe som trenger *mer* kunnskap, kompetanse, hjelp, og flere rollemodeller. På denne måten måles de alltid opp mot mannlige gründere sine prestasjoner, og må følge et bilde av gründerskap som vekstorientert, innovativt og hardt. Informantene viser seg derimot å konstruere kvinnelig gründerskap på ulike måter, men nevner sjelden kjønn som en avgjørende faktor for deres karriere. Det kommer likevel frem en del paradokser knyttet til kvinnelig gründerskap hos alle disse aktørene, noe som viser hvor komplekst kjønnstematikken i gründermiljøet kan være.

Abstract

New ventures and technologies are important for the societal development. Entrepreneurs contribute to shaping our everyday lives, our needs, the technologies we use and the world we live in. Entrepreneurship is a male-dominated field in Norway. A low percentage of female entrepreneurs is considered a societal challenge, which the Norwegian government aims to fix.

The purpose of this thesis is to examine how female entrepreneurship is constructed by the policy implementation system, the Norwegian government, and by female entrepreneurs themselves. This study examines the construction of female entrepreneurship through assumptions from the policy implementation system, with focus on Innovation Norway. We also examine how the Norwegian government constructs female entrepreneurship through business policies which intend to increase the percentage of female entrepreneurs. Lastly, the participants of this study have shared their own stories and experiences of being a woman in a male-dominated field. These stories will be presented to show how female entrepreneurs themselves construct their own profession.

The methodological approach of this study involves interviews with four female entrepreneurs, and one participant who entered a startup business at an early stage of business development. This study also relies on document studies of business policy from the Norwegian government. The document which is used is an action plan for female entrepreneurs. The second document that will be presented is a report of female entrepreneurs in Norway. An STS-perspective has been used to examine the research question, with emphasis on script theory, in addition to a social constructionist approach to gender.

This study shows that the policy implementation system and the Norwegian government has a construct of female entrepreneurship which is characterized by a male norm. Female entrepreneurs are scripted as a group in need of *more* knowledge, help and role models. Because of this male norm, women are measured against male entrepreneurs and their achievements. The participants in this study show signs of different constructions of their own profession. They rarely mention gender as a crucial factor to their career, but there are a lot of variety between the participants. Lastly, this study also reveals different paradoxes in relation to female entrepreneurship, which is found with all the actors analyzed. These paradoxes are a sign of how complex gender and entrepreneurship can be.

Forord

Endelig ble det min tur til å levere masteroppgave! Det har vært en lang vei til målet, litt lengre enn det er for de fleste. Nå er jeg takknemlig for at jeg straks kan si meg ferdig. Jeg er stolt over å ha fullført, stolt over å ha sjonglert dette med diverse verv, jobb og midt i en pandemi. Det at et innspill på et mandagsmøte med jobben skulle bli til en masteroppgave hadde jeg aldri trodd, men jeg er utrolig glad for at det ble slik. Jeg sitter igjen med et engasjement jeg ikke visste at jeg hadde.

Denne oppgaven hadde ikke vært mulig uten alle informantene som har stilt opp! Takk for at dere har satt av tid til å prate med meg, i en ellers hektisk hverdag. Takk for at jeg har blitt tatt imot i deres hjem og arbeidsplasser. Og sist, men ikke minst: dere har inspirert meg. Dere har virkelig vist meg hvor givende en jobb kan være, og jeg vil alltid tenke at jeg kan pushe meg selv *litt* til på grunn av dere.

Jeg vil gjerne rette en utrolig stor takk til veilederne mine, Stig Kvaal og Kristine Ask. Det er vanskelig å beskrive med ord hvor takknemlig jeg er. Det å ha veiledning har alltid vært en fryd, for jeg har alltid blitt møtt med entusiasme, engasjement og gode innspill. Jeg har mange ganger følt at dere har strukket dere lenger enn det jobbeskrivelsen tilsier. Dere har svart på e-post på sene kvelder og fridager. Dere har lånt meg bøker. Dere har til og med hatt perioder hvor *dere* har delt deres skriveutfordringer med meg. Dere har også hjulpet meg med motivasjonen, når livet ellers har følt seg vanskelig. Takk for at dere har guidet meg gjennom hele prosessen! Det vil være rart å fortsette livet uten å henvende meg til dere for litt veiledning.

Det er vanskelig å takke alle som har bidratt til denne oppgaven, for det er så utrolig mange som har vist støtte og engasjement. Jeg vil takke alle mine klassekamerater! Jeg har virkelig savnet dere på lesesalen det siste året. Dere har bidratt til å gjøre disse årene bedre enn jeg hadde trodd de skulle bli. En spesiell takk rettes til Ulrika Lein. Du har virkelig vært en utrolig stor støttespiller. Takk for at du har heiet på meg, stilt opp med hundekos, og utrolig givende (og morsom) korrektur. The source will always be with me. Jeg vil også takke Sara Aspaas Friling og Erle Seljelid Sørli for at dere har tatt dere tid til å lese gjennom deler av oppgaven, og gitt gode tilbakemeldinger. Jeg vil for alltid strebe etter å holde meg til enten presens eller preteritum, og jeg vil alltid huske å utdype hvem jeg snakker om.

Til slutt må jeg takke meg selv. Til tider har jeg virkelig tvilt på om jeg ville klare å fullføre dette. Det har vært lite blod, men en del svette, stiv nakke, hodepine og tårer. Det er kanskje noen skavanker her og der, men det er hardt arbeid som jeg er stolt av, og som jeg håper vises i oppgaven.

Silje Bechmann Granås

19. mai 2021

Innholdsfortegnelse

Læringsutbytte	i
Sammendrag	ii
Abstract	iii
Forord	iv
1 Innledning	1
Tidligere forskning	6
Oppgavens disposisjon	8
2 Teoretiske perspektiver	10
Sosioteknisk perspektiv	10
Scriptteori	11
Kjønnsperspektiv	12
3 Metode	14
Valg av tema, problemstilling og metode	14
Datainnsamling	15
Utvalg og rekruttering	15
Presentasjon av informantene	16
Bearbeiding av datamaterialet	18
Forskningsetikk	18
Utfordringer og begrensninger	18
4 Et virkemiddelapparat for hvem?	20
Innovasjon Norge	21
Andre offentlige virkemiddelaktører	23
Andre virkemiddelaktører	23
Virkemiddelapparatets håndtering av kjønnsgapet	25
Informantenes opplevelser knyttet til virkemiddelapparatet	29
Utdanning	31
Oppsummering	34
5 Næringspolitisk kjønnsgap	36
Tiltak som mobiliserer flere kvinnelige gründere	36
Alderskriterium i virkemidler	38
Sosiale rettigheter for selvstendig næringsdrivende	40
Entreprenørskapsundervisning og styrking av helsefaglig utdanning	41
Oppsummering	44
6 Konstruksjon av egen karriere	45
«Kvinnelig gründer»	45

Å være i mindretall	46
Synlighet	49
Kjønnede forventninger	50
Oppsummering	52
7 Konklusjon	54
Oppsummering av oppgavens funn	54
Paradoksal fremheving av kjønn	56
Mot en ny problematisering	57
8 Litteraturliste	59

1 Innledning

Majoriteten av de som starter egne bedrifter i Norge er menn. Vi kaller dem ofte gründere, entreprenører eller selvstendig næringsdrivende. Kjært barn har mange navn. I Norge er det generelt sett en lav andel av befolkningen som velger å starte noe for seg selv, og i 2019 utgjorde kvinner omtrent 30 prosent av de som startet egne virksomheter (Grünfeld, Hernes, Idland & Olsson, 2019, s. 2).

Gode ideer oppstår ikke bare i hodene på menn, vi vil legge til rette for at flere kvinner blir gründere. Vi må bruke hele befolkningen når vi skal skape fremtidens nye, grønne arbeidsplasser

Dette sitatet er hentet fra Regjeringens hjemmesider (Regjeringen.no, 2019). Her adresserer Regjeringen mangel på likestilling i norsk gründerskap, og omtaler det som en samfunnsutfordring. I følge Berglann, Golombek og Røed (2013) er Norge det landet i den vestlige verden med lavest andel blant nye gründere. Hvorfor? Kvinner i Norge har god tilgang til både utdanning og arbeidsmarkedet, noe som ikke er en selvfølge i flere andre land. Omtrent like mange kvinner deltar i arbeidsstyrken, men faller likevel bak menn når det gjelder både ledelse og gründerskap (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019; Statistisk sentralbyrå, u.å.). Er det egentlig så farlig med en ubalanse av menn og kvinner i gründerskap? Så lenge *noen* tar ansvaret for å etablere nye virksomheter er det kanskje greit? Eller?

Regjeringen er opptatt av flere kvinner må inngå i gründervirksomhet, som sitatet ovenfor viser. I *Handlingsplan for kvinnelige gründere* trekker de frem noen hovedargumenter for at det bør tilrettelegges mer for kvinnelig gründerskap: samfunnsutvikling, økonomisk vekst og behovsdekning er noen av dem (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Kvinner blir ifølge Regjeringen presentert som en ressurs som ikke har blitt utnyttet godt nok. Statistikk viser at det ikke er noen signifikante forskjeller på hvorvidt kvinner og menn har *intensjoner* om å starte bedrift. Likevel er det betraktelig flere menn som velger å gå for en gründerkarriere enn kvinner (Grünfeld et al., 2019). Dette har lagt grunnlaget for en hypotese om at mange kvinner sitter inne med et ønske om å bli gründere, men at det ikke gjennomføres (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). På bakgrunn av dette er politiske styresmakter interessert i å øke andelen kvinnelige gründere i Norge. Politikk dreier seg om å finne de mest effektive virkemidlene for å nå viktige samfunnsmessige mål (Holst, 2017, s. 111). Hvilke forestillinger ligger egentlig til grunn for politikken og tiltakene som har blitt utarbeidet for å øke andelen kvinnelige gründere i Norge? På bakgrunn av denne oppmerksomheten rundt likestilling og kvinnelig gründerskap i Norge, skal jeg undersøke følgende problemstilling i denne oppgaven:

Hvordan konstrueres kvinnelig gründerskap i næringspolitikken, av virkemiddelapparatet og av kvinnelige gründere selv?

Gründerskap er ikke bare et fenomen som eksisterer i seg selv, men det konstrueres av en rekke ulike aktører. Det å starte virksomhet er assosiert med både personlighetstrekk, egenskaper og ferdigheter, og innebærer visse stereotypiske forestillinger. Disse forestillingene er med på å legge grunnlaget for næringspolitiske beslutninger, men også for tilværelsen til gründerne selv. Ved å undersøke hvordan kvinnelig gründerskap konstrueres kan vi se hvordan et mannsdominert felt, tidligere forskning og forestillinger har preget både utforming av politikk, virkemidler og gründernes egne opplevelser av gründertilværelsen.

I denne oppgaven har jeg valgt å ta utgangspunkt i tre aktører som er med på å konstruere forestillingene om hva kvinnelig gründerskap innebærer: virkemiddelapparatet, Regjeringen og kvinnelige gründere. Jeg skal undersøke oppgavens problemstilling ved å bruke scriptanalyse på virkemiddelapparatet og Regjeringen. Jeg bruker også et sosialkonstruktivistisk kjønnsperspektiv, samt tidligere forskning, for å se hvordan Regjeringen posisjonerer kvinnelige gründere i næringspolitikken. Til slutt vil jeg også undersøke hvordan informantene selv konstruerer gründerskap, og opplever gründertilværelsen som kjønnnet. Virkemiddelapparatet vil analyseres med fokus på Innovasjon Norge, og næringspolitikk vil analyseres gjennom Regjeringens *Handlingsplan for kvinnelige gründere*. Intervjuer med fem kvinnelige gründere vil også belyse oppgavens problemstilling gjennom sine historier og erfaringer gjennom gründertilværelsen.

Entreprenørskap eller gründerskap?

Gründertilværelsen, eller entreprenørtilværelsen? Så langt har jeg nevnt både «gründer» og «entreprenør». Dette er to begreper som ofte benyttes om hverandre. Videre vil jeg hovedsakelig benytte meg av ordene gründer og gründerskap. Om det er en forskjell på entreprenørskap og gründerskap? Ikke nødvendigvis, men det kommer an på hvem man spør. Det finnes ulike meninger om begrepene, men for ryddighetens skyld vil jeg holde meg til «gründer». Grunnen til at jeg har valgt akkurat dette begrepet er fordi det brukes i både utspill fra Regjeringen, men har også vært dominerende i nyhetssaker og mediebildet. Ordet «gründer» refererer også til selve personen som starter en virksomhet, som også er hovedtemaet for denne oppgaven. Likevel vil entreprenør eller entreprenørskap dukke opp i sammenheng med artikler, studier og saker hvor forfatterne har valgt dette begrepet.

Det finnes mange ulike definisjoner på hva gründerskap er. Så langt har begrepet blitt brukt for å beskrive de tå starte en bedrift eller virksomhet, men handler det om mer enn det? Er det visse krav man må oppfylle for å kalle seg en gründer? Det er mange som har forsøkt å definere begrepet, og det finnes ingen fasit. Man kan ta utgangspunkt i prosessen (gründerskap) eller personen (gründeren). Det florerer av forslag og tilnærminger til definisjoner, men jeg har valgt å trekke frem to: 1) «Entreprenørskap omfatter alle personer som på en eller annen måte kan antas å ha skapt sin egen arbeidsplass» (Berglann et al., 2013, s. 4), og 2) «Et team eller individ som har startet en virksomhet» (Garnes, 2018, s. 17). Disse to definisjonene skiller seg ikke så mye fra hverandre, men legger vekt på at gründerskap kan omfatte flere enn selve idéhaveren, og at man ikke nødvendigvis må jobbe i bedriften på lang sikt for å kalle seg en gründer. Andre mulige definisjoner fokuserer mer på evnen til å se muligheter (Kolvereid, Erikson & Jenssen,

2012, s. 18). Fordelen med å bruke de to definisjonene som er trukket frem her er at de i større grad kan fange mangfoldet i hva gründerskap er. Jeg benytter meg av disse to definisjonene for å få en dypere forståelse for hva det vil si å være gründer.

Innovasjon

Gründerskap handler altså om å skape en bedrift eller virksomhet. I denne sammenhengen er det vanskelig å unngå å nevne *innovasjon*. Det kan defineres på følgende måte:

Innovasjon er å fornye eller lage noe nytt som skaper verdi for verksemd, samfunn eller innbyggjarar. Forma er eksperimenterende og løysinga er ikkje alltid kjend på førehand. (Digitaliseringsdirektoratet, u.å.)

Noen gründere starter bedrifter basert på nye idéer. Kanskje er disse basert på nyskapende forskning eller briljante idéer. Likevel er det ikke alle nyetablerte virksomheter som er basert på innovative idéer. Som nevnt ovenfor har denne studien tatt utgangspunkt i en definisjon av gründerskap som ikke krever innovasjon. Likevel er det viktig å presisere at innovasjon ikke trenger å handle om et nytt produkt eller en ny tjeneste. Alsos og Ljunggren (2018) presiserer at innovasjon kan fremtre i prosesser og systemer. Innovasjon kan dermed være en prosess innad i organisasjonene, hvor man omformer nye ideer til å være mer konkurransedyktige i et marked. På bakgrunn av dette kan man si at innovasjon kan resultere i en ny bedrift eller finne sted i eksisterende bedrifter eller organisasjoner. Selv om mange bruker innovasjon og gründerskap sammen, må ikke gründerskap være innovativt. Mennesker som starter tannlegekontor, restauranter, frisørsalonger og frilansvirksomhet eksempler på gründere som ikke starter noe innovativt. Det er likevel viktig å merke seg at alle disse aktørene kan ta i bruk innovative metoder eller produkter. Dette kan for eksempel være nytenkende markedsføringsmetoder eller teknologier som gjør arbeidsdagen lettere.

Virkemiddelapparatet

Etablering av nye virksomheter anses som tidligere nevnt viktig for samfunnsutviklingen til landet vårt. Alsos og Ljunggren (2018) har identifisert tre ulike funksjoner i sammenheng med nytteverdi:

1. Entreprenørskap som en type sysselsetting
2. Entreprenørskap som et virkemiddel for kommersialisering av forskning
3. Entreprenørskap som sentralt for økonomisk omstilling

Ettersom Regjeringen anerkjenner gründerskap som en verdi, er det også utarbeidet et støtteapparat som skal hjelpe til med utvikling av ideer og bedrifter. Virkemiddelapparatet og er en samlebetegnelse på et støtteapparat som tilbyr tjenester til både de som ønsker å starte ny virksomhet og de som har nye ideer i allerede etablerte virksomheter. De mest kjente (offentlige) virkemiddelaktørene er Innovasjon Norge, Forskningsrådet og Siva (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 9). Det finnes også andre virkemiddelaktører som opererer på et lokalt nivå. Noen aktører er også private eller

medlemsbaserte. I kapittel fire vil virkemiddelapparatet analyseres nærmere, og jeg vil utdype hva ulike aktører tilbyr.

Kvinnelig gründerskap

I de tidligere avsnittene har jeg blant annet presentert hvordan gründerskap kan defineres, men også at det eksisterer et kjønnsgap blant kvinnelige og mannlige gründere i Norge. Kvinner er underrepresenterte i etableringer av nye virksomheter. Statistikk fra Grünfeld et al. (2019) viser også at andelen kvinnelige gründere er enda mindre hvis man ser på vekstorienterte bedrifter. Dette er bedrifter som ofte får støtte fra investorer, og her ligger kvinneandelen på kun fire prosent. Hvorfor er det viktig å undersøke dette kjønnsgapet? Historisk sett har menn dominert arenaer hvor beslutninger tas, og utvikling av nye virksomheter. Selv om det kan argumenteres for at kvinner og menn har like muligheter i Norge, er det visse aspekter ved samfunnet vårt som er «kjønnet». For eksempel er det fortsatt flest kvinner som utdanner seg innenfor helse, omsorg og utdanning enn menn. Samtidig ser vi tendenser til at menn i større grad velger naturvitenskapelige og teknologiske utdannelse. Når slike mønstre gjenspeiles i samfunnet, er det aktuelt å spørre *hvorfor*. Det samme gjelder mønsteret med kjønnsgapet i gründerskap. Er det spesielle trekk ved måten virkemiddelapparatet og næringspolitikk utvikles og organiseres på som hindrer kvinner i å satse på en gründerkarriere?

Handlingsplan for kvinnelige gründere

Sitatet jeg åpnet kapittelet med er tatt fra en sak skrevet om *Handlingsplan for kvinnelige gründere* (2019). Dette er en handlingsplan som er utarbeidet av Kulturdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet, for Regjeringen. Derfor vil jeg gjennom denne oppgaven omtale den som «Regjeringens handlingsplan». I dette dokumentet blir kjønnsgapet anerkjent og problematisert, og har følgende mål:

«Denne tiltaksplanen kommer med tiltak som skal gjøre det enklere for kvinner å starte egen virksomhet og få den til å vokse» (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 5).

Handlingsplanen for kvinnelige gründere er utformet som en slags rapport, og inneholder mye bakgrunnsinformasjon. Man kan lese om hvorfor Regjeringen mener dette er en samfunnsutfordring som bør gjøres noe med. De legger blant annet frem verdiskaping og sysselsetting som et sentralt tema for hele dokumentet. Kulturdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet (2019) oppsummerer også forskning og statistikk på kvinnelig gründerskap. Dette skal også være med på å belyse hvorfor det er færre kvinner enn menn som velger å satse på gründerskap som karrierevei. Handlingsplanen inkluderer også noen sider om hvordan selvstendig næringsdrivende blir ivaretatt i Folketrygdloven. Etter all denne informasjonen er presentert finner vi tretten tiltak med følgende hensikt: «*bidra til at flere kvinner etablerer virksomhet, får større innflytelse over de beslutningene som tas i næringslivet og tar der i utviklingen av produkter tjenester og gode arbeidsplasser*» (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 5).

1. Regjeringen vil kartlegge hvordan virkemidlene fordeler seg på kjønn og etablere felles standarder sånn at vi kan ha oversikt over hvor mye støtte som går til kvinnelige gründere
2. Regjeringen vil få bedre statistikk over etablerere inkludert bedre oversikt over hvordan de fordeler seg på kjønn
3. Regjeringen vil finansiere Global Entrepreneurship Monitor for 2019
4. Regjeringen vil vurdere om man kan bruke andre kriterier i tillegg til alder for virkemidler som støtter unge virksomheter
5. Regjeringen legger frem en stortingsmelding om innovasjon i offentlig sektor
6. Regjeringen vil kartlegge entreprenørskapsundervisning og behovet for eventuelt å styrke denne innenfor de helsefaglige utdanningene
7. Regjeringen vil følge opp Stortingsmeldingen om helsenæringene
8. Prioritere sektorer og tilgang til offentlig marked
9. Regjeringen vil vurdere tiltak som mobiliserer flere kvinnelige vekstgründere
10. Skatteregler – Regjeringen vil vurdere Kapitalutvalgets utredning og anbefalinger, herunder endringer i beskatning av ansatteopsjoner i små, nyetablerte selskaper
11. Enkeltpersonforetak. Regjeringen vil fortsette å forsterke innsatsen med å redusere næringslivets kostnader ved å forenkle rapportering, lover og regler. Regjeringen vil også utrede muligheten for forskyvning i forfallsterminene for selvstendig næringsdrivende og småbedrifters skatter og sosiale avgifter. Til slutt vil de også utrede en modell med minstefradag for selvstendig næringsdrivende som alternativ til faktiske fradrag.
12. Sosiale rettigheter for selvstendig næringsdrivende. Regjeringen vil foreta en gjennomgang av alle rammevilkår og ordninger for gründere og selvstendig næringsdrivende, blant annet sosiale rettigheter og sykepenger. Regjeringen vil også utrede en ordning der selvstendig næringsdrivende beholder opptjente rettigheter til dagpenger i en utvidet periode ved overgang fra lønnet arbeid til egen virksomhet
13. Gründervisum. Trekke kapital og innovasjonskraft til Norge

I selve handlingsplanen er disse punktene videre utdypet, og noen av dem vil diskuteres i kapittel fem. Flere av tiltakene settes spørsmålstegn ved, da de innebærer å vurdere ytterligere tiltak igjen. Det kan argumenteres for at ord som «vurdere» får tiltakene til å virke vagere enn de egentlig er. Likevel er det mange tiltak med spesifikke mål.

Handlingsplanen for kvinnelige gründere er svært aktuell for denne studien på flere områder. For det første viser planen at norske styresmakter anser kjønnsgapet som en samfunnsutfordring, og setter problemet på dagsordenen i både norsk næringspolitikk og i media. Handlingsplanen gir også et bilde av hvordan ulike virkemiddelaktører ser på gründerskap, men spesielt kvinnelig gründerskap. Dette vil gjennomgås i kapittel fire. Samtidig har tiltakene blitt et sentralt tema i kapittel fem, hvor tiltakene settes i lys med informantenes opplevelser, samt teori om kjønnsperspektiv.

Tidligere forskning

Kvinnelig gründerskap har vært gjenstand for mye forskning, og er vanlig å studere med både innenfor studier om gründerskap, og studier om kjønn. Temaet for denne oppgaven handler om kvinners opplevelser om gründertilværelsen. I kapitlene som kommer vil jeg berøre flere temaer som knyttet til forskning på gründerskap. Blant annet offentlige støtteordninger, innovasjon, utfordringer og forretningsutvikling er begreper som vil dukke opp gjennom denne oppgaven. De siste tiårene har kvinnelig gründerskap vært et tema som har interessert mange forskere, og det har utartet til å bli en forgreining av forskning på gründerskap. Forskning på gründerskap og forretningsutvikling har tidligere røtter i økonomi- og administrasjonsfag, men studeres også innenfor både sosialantropologi, geografi, ingeniørvitenskap, sosiologi og andre samfunnsvitenskapelige disipliner (Alsos & Ljunggren, 2018, s. 140). Hvilke teorier, perspektiver og tilnærminger som brukes, avhenger av hvilket fagfelt man tar utgangspunkt i. Denne tverrfagligheten er viktig, og ved å inkludere ulike disipliners tilnærminger og ekspertise kan man skape fellesforståelser om temaet.

Et forskningsfelt i bevegelse?

I denne studien skal jeg utforske konstruksjon av kvinnelig gründerskap. Det å studere gründerskap av kjønn er et relativt ferskt fenomen, sammenlignet med forskning på gründerskap generelt. På 1970- og 1980-tallet ble det vanligere å inkludere kvinner i entreprenørskapsstudier (Hauge & Havnes, 2005, s. 13), men det var ikke før sent på 1990-tallet og tidlig på 2000-tallet at forskningen på kvinnelige gründere utviklet seg til en etablert underkategori (Yadav & Unni, 2016, s. 2). Tidlig forskning på entreprenørskap antok at mannlige og kvinnelige gründere var like, og at det ikke var noe spesielt behov for å forske på de som ulike fenomener (Hauge & Havnes, 2005, s. 13; Yadav & Unni, 2016, s. 2) Hvordan har denne antagelsen utviklet seg over de siste 20–30 årene? Man kan argumentere for at forskningen på kjønn og entreprenørskap i noen grad har utviklet seg i sammenheng med hvordan man forstår kjønn. Berg og Foss (2002) oppsummerer hvordan kjønn har blitt forsket på både som variabler, relasjon og prosess over tid. Dette vil si at man har ansett kjønn som noe vi *er* (variabel), noe vi *blir* i form av sosiale handlinger (relasjon), og noe vi *gjør* som sosiale og kulturelle konstruksjoner (prosess). Denne tilnærmingen til kjønn finnes også innenfor annen kjønnsforskning og feministisk teori, som vil presenteres nærmere i neste kapittel.

Marlow (2020) skriver blant annet om hvordan kjønn og entreprenørskap ble studert på 1990-tallet. Hun beskriver en trend hvor ulikhet og eksklusjon begynte å bli anerkjent, i form av kjønn, etnisitet og klasse. Fokuset var derimot å identifisere hvordan man kunne oppfordre underrepresenterte, eller vanskeligstilte grupper, til å velge gründerskap som karrierevei. Kvinner ble en problemkategori, og det har blitt lagt mye fokus på å finne faktorer som hemmer eller fremmer gründerskap for kvinner (Welter, 2020, s. 28) Den generelle oppfatningen var at kvinner måtte prøve hardere, og bli mer som menn. Forskingen var i stor grad fokusert på å liste opp likheter og ulikheter mellom kvinnelige og mannlige entreprenører (Yadav & Unni, 2016). Dette henger sammen med synet på kjønn som en variabel. Etter hvert som tiden har gått, er det mange forskere som har vært vitne til fokusskifter. Holmquist og Sundin (2020) skriver at forskningsfeltet har beveget seg fra det som Marlow (2020) beskriver, til flere identitetsbaserte studier som omhandler

hva det vil si å være kvinnelig gründer. Denne problemstillingen henger mer sammen med en forståelse av kjønn som relasjon og/eller prosess. Selv om forskningen på kvinnelig gründerskap har utviklet seg over tid, er det flere som peker på noen utfordringer. Mangel på teoretisk grunnlag og teoretiske forklaringer er fortsatt til stede (Berg & Foss, 2002; Yadav & Unni, 2016), og flere forskere viser til at inkluderingen av feministiske perspektiver kan være løsningen på denne utfordringen (Ahl, 2006; Berg & Foss, 2002; Yadav & Unni, 2016).

Hemmende og fremmende faktorer for kvinnelig gründerskap

Både i Norge og flere steder i verden er det en overvekt av mannlige gründere, og da er det mange som ønsker å finne mulige årsaker til dette. En studie utført av Berglann et al. (2013) setter blant annet søkelys på kjønnsgapet. Deres funn antyder at det bare er omtrent 20 prosent av kjønnsgapet som kan forklares av observerte kjennetegn. Kjennetegn som kan observeres er eksempelvis utdanning og bransje. Det vil si at ca. 80 prosent av kjønnsgapet kan forklares av kjennetegn som ikke er mulig å måle på samme måte. En populær hypotese knyttet til kvinners underrepresentasjon i entreprenørskap er mindre villighet til å ta *risiko*. Forskning har vist at kvinner i mindre grad enn menn er villige til å møte risiko (Berglann et al., 2013; Grünfeld et al., 2019; Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019; Lex, Bart, James & Huub, 2009). En annen norsk studie har pekt på eksponeringseffekter som en mulig årsak til lav kvinneandel blant gründere. Markussen og Røed (2017) fant ut at eksponering for rollemodeller var en viktig faktor for gründerskap, og svært kjønn. Er man som kvinne eksponert for kvinnelige entreprenører i nærmiljøet sitt, er det økt sjanse for påvirkning, og samme for menn og mannlige gründere. Disse effektene overlapper derimot ikke spesielt på tvers av kjønn. Ettersom det er mange gründere som er menn, estimerer Markussen og Røed (2017) at dette utgjør omtrent halvparten av kjønnsgapet i entreprenørskap i tidlig karriere.

Kvinnelig gründerskap i utviklingsland har også blitt undersøkt mye, noe som blant annet vises når man ser til *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. En av grunnene til at dette kan være et tema som studeres mye er *motivasjon*. Hos kvinner i utviklingsland er motivasjonen bak i større grad knyttet til overlevelse, eller selvstendighet (Isaga, 2019). Har man ikke inntekt, må man skape den selv. I Norge har vi et velferdssystem som sikrer oss arbeidsplasser i det offentlige, og goder ved sykdom eller graviditet. Derfor er det flere som antar at entreprenørskapsraten generelt er lavere basert på dette, men det kan også være tilknyttet kjønn. Kvinner velger ofte yrker med mindre rom for entreprenøriell aktivitet, som for eksempel helse- og omsorgsykker (Berglann et al., 2013; Grünfeld et al., 2019). Kvinner er også overrepresentert i deler av den offentlige sektoren (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Ljunggren (1998) argumenterer for at valg av yrke og utdanning sammen med entreprenørskap som en (så langt) mannsdominert karrierevei leder til at gründerskap blir konstruert (eller institusjonalisert) som et mannlige fenomen.

Stereotypier og posisjonering

Det at gründerskap anses som et mannlige fenomen har etablert seg som en tankegang i litteratur på kvinnelig gründerskap. Ahl og Nelson (2015) har studert hvordan kvinnelige

gründere posisjoneres gjennom næringspolitiske retningslinjer og programmer relatert til entreprenørskap i Sverige og USA. Her finner de at tendenser til at begge land posisjonere kvinnelige gründere posisjoneres som «de andre». Deres analyse peker på at diskursen i begge land har en tendens til å reprodusere kvinners sekundære posisjon i samfunnet, i stedet for å forbedre den (Ahl & Nelson, 2015, s. 274). Ahl (2006) peker også på at det er en sterk maskulin stereotypi av gründere, men den er ofte usynlig. Ifølge Ahl (2006) har også denne mannlige normen vist seg i forskningslitteraturen på kvinnelige gründerskap. På bakgrunn av denne forskningen ønsket Meyer, Tegtmeier og Pakura (2017) å undersøke stereotyper knyttet til gründerskap blant unge voksne. De finner at unge voksne fortsatt har stereotyper av gründerskap som peker mot en mannlig norm. Welter (2020) argumenterer for at tanken om gründerskap som vekstorientert og innovativ er tankegang som representerer en mannlig norm, som kvinner blir oppfordret til å følge.

Tidligere forskning viser altså at kjønn kan ses og forstås på ulike måter. Det har vært en trend i forskningsfeltet å studere hva som hemmer eller fremmer kvinnelig gründerskap. Dette har ledet til tanken om at faktorer som risikovillighet, vekstambisjoner og eksponering spiller inn på hvorvidt kvinner velger en gründerkarriere eller ikke. Samtidig viser forskning at idéene og forestillingene om gründerskap domineres av mannlige normer og stereotyper, selv om det i stor grad er ubevisst. Dette reiser et viktig spørsmål som skal undersøkes i denne oppgaven: hvilke konstruksjoner av gründerskap viser seg i norsk kontekst, både blant gründere selv, virkemiddelapparatet og næringspolitiske aktører?

Oppgavens disposisjon

I dette kapitlet har jeg presentert hva denne studien skal handle om, problemstilling og bakgrunnsinformasjon om gründerskap. Jeg har også aktualisert hvorfor kvinnelig gründerskap anses som en samfunnsutfordring fra et næringspolitisk perspektiv. Dette kapitlet har også presentert tidligere forskning på kvinnelig gründerskap. Videre skal denne oppgaven deles inn i syv kapitler:

I kapittel to vil jeg presentere oppgavens teoretiske rammeverk, som vil brukes i analysekapitlene. Herunder skal jeg redegjøre for hvorfor STS-perspektivet, script og kjønnsperspektiv er relevant for oppgavens problemstilling.

I kapittel tre vil jeg presentere den kvalitative forskningsmetoden og de metodiske valgene som har blitt tatt i denne studien. Jeg vil redegjøre for hvordan det empiriske datamaterialet har blitt samlet inn, samt presentere hvordan jeg går frem for å besvare oppgavens problemstilling.

I kapittel fire vil jeg analysere hvordan virkemiddelapparatet interagerer med kvinnelig gründere, og hvordan informantene interagerer med virkemiddelapparatet. Innovasjon Norge vil i stor grad brukes som eksempel, og være gjenstand for analyse. For å besvare kapitlets og oppgavens problemstilling vil jeg bruke scriptteori for å belyse hvordan virkemiddelapparatet skriver gründerskap, og hvordan de har ulike forståelser av menn og kvinner.

I kapittel fem vil jeg analysere Regjeringens *Handlingsplan for kvinnelige gründere*. Informantenes utfordringer knyttet til tiltakene vil presenteres, og vil belyse fire tiltak fra handlingsplanen. Videre vil jeg diskutere hvordan Regjeringen scripter kvinnelig gründerskap, og posisjonerer kvinner gjennom tiltakene, og bakgrunnen for tiltakene.

I kapittel seks vil informantenes egne opplevelser og erfaringer knyttet til det å være *kvinnelig* gründer trekkes frem. Her vil deres historier og refleksjoner om kjønn og betydningen av kjønn presenteres. Jeg bruker et sosialkonstruktivistisk feministisk perspektiv og tidligere forskning for å analysere refleksjonene til informantene.

I kapittel syv vil jeg oppsummere funnene fra hvert analysekapittel. Her vil jeg også diskutere hovedfunnene på tvers av kapitlene, og gi en konklusjon. Til slutt vil kapitlet også presentere mulige problematiseringer for videre forskning.

2 Teoretiske perspektiver

I dette kapittelet vil jeg presentere det teoretiske rammeverket som ligger til grunn for videre undersøkelse av oppgavens problemstilling; *Hvordan konstrueres kvinnelig gründerskap i næringspolitikken, av virkemiddelapparatet og av kvinnelige gründere selv?* Sammen med tidligere forskning og statistikk vil jeg bruke scriptteori og perspektiver på kjønn for å undersøke hvordan kvinnelige gründere i Norge opplever gründertilværelsen. Tradisjonelt tilhører scriptteori STS-feltet, mens teorier om kjønn i større grad hører hjemme i kjønnsforskningen. Likevel har STS og kjønnsforskning noen likhetstrekk som gjør det relevant for denne studien. Hvorfor bruke STS og kjønnsperspektiver for å beskrive kvinnelig gründerskap?

Sosioteknisk perspektiv

Som presentert i forrige kapittel kan kvinnelig gründerskap studeres ved hjelp av en rekke ulike perspektiver og tilnærminger. Gründerskap er et nøye studert fenomen, da det anses som en viktig drivkraft for samfunnsmessig utvikling. Dermed er det også mange ulike problemstillinger og tematikker knyttet til gründerskap som kan undersøkes. I denne oppgaven har blant annet temaer som kjønn, virkemiddelapparatet, politiske tiltak og innovasjon dukket opp. Alt dette kan knyttes til gründerskap, men også studeres gjennom et STS-perspektiv. Studier av kunnskap, teknologi og samfunn (STS) er et tverrfaglig studiefelt som undersøker hvordan og hvorfor teknologi og samfunn påvirker hverandre. Det er ikke uvanlig å se forskere fra STS-feltet studere både politikk, demokrati, kjønn og økologi (Skjølsvold, 2015, s. 9). Selv om STS-feltet er preget av mye tverrfaglighet, og derfor kan brukes i flere forskningsfelt, er det likevel ett sentralt som er essensielt for STS; nemlig det sosiotekniske perspektivet. Denne tilnærmingen innebærer at vitenskap, teknologi og fakta regnes som resultater av konstruksjons- eller produksjonsprosesser mellom både objekter og mennesker. Prosess blir derfor et sentralt nøkkelord i det sosiotekniske perspektivet.

Denne studien handler om kvinnelige gründere. Gründerskap i seg selv er et forskningstema som ofte omtales sammen med innovasjon og teknologiutvikling, noe som er av interesse innenfor STS-feltet. Produkter og tjenester er menneskeskapt, og vil derfor alltid innebære en sosial faktor. Her tar man avstand fra det teknologideterministiske synet på at mennesker styres av teknologi. Etersom gründerskap i stor grad handler om nye produkter og tjenester brukes ofte STS til å belyse brukerens rolle i innovasjonsprosesser (Östlund, Olander, Jonsson & Frennert, 2015). Man kan også undersøke hvordan innovasjon og teknologi blir tatt i bruk og implementert i hverdagen. Et eksempel på dette er en studie utført av Søraa og Fostervold (2021) som undersøker hvordan AGV-roboter interagerer med både objekter og mennesker på et sykehus. Man kan også studere brukerpraksiser, slik Ask (2011) gjorde da hun studerte hvordan spillpraksiser formes gjennom både design, og kontekst. Dette er kun noen eksempler på hvordan STS har studert innovasjon og gründerskap tidligere. I denne studien velger jeg å fokusere på *gründerne* i større grad enn produktene og tjenestene de har utviklet. Gründere står i en forretningsutviklingsprosess med mange ledd og aktører. En STS-tilnærming på dette kan dermed bidra til å se på utforming av politikk rundt gründerskap, men også hvordan nettverk kan spille en rolle. For eksempel har Bogren, von Friedrichs,

Rennemo og Widding (2013) sett på kvinnelig gründerskap og betydningen av nettverk, gjennom STS-teorien aktør-nettverksteori.

En av de mest fremtredende teoretiske rammeverkene innenfor STS er nemlig *aktør-nettverksteori (ANT)*. En av grunnene til at denne teorien har fått mye omtale er fordi den kan brukes på veldig mange problemstillinger innenfor flere forskningsfelt. På bakgrunn av dette har den også blitt sammenlignet med en sveitsisk lommekniv innenfor akademien (Berker, 2011; Skjølsvold, 2015). ANT har blitt brukt både for å se på hvordan kunnskap produseres og hvordan teknologi utvikles, men også for å undersøke samfunns- og handlingsprosesser. I disse studiene er det relasjonene og koblingene mellom mennesker (aktører) og ikke-mennesker (aktanter) som er av interesse. Aktanter har blitt anerkjent som like viktige som aktører fordi de kan ha en funksjon som meglere. De kan transformere mening når de utvikler og beveger seg gjennom nettverk (Fallan, 2008).

Scriptteori

ANT har spilt en svært viktig rolle i STS-feltet, og har inspirert til nye teoretiske bidrag, blant annet *scriptteori*. Fallan (2008) beskriver at ANT og skriptteori har et slektskap. Disse to har nemlig sin relasjon i studier hvor man kan undersøke forholdet mellom teknologi og brukere. Madeleine Akrich (1992) introduserte scriptbegrepet som en metafor for en bruksanvisning til en gitt teknologi. Begrepet og tanken bak script kommer fra tanken om teknologi som tekst, som opprinnelig ble lansert av Steve Woolgar (Ask & Søraa, 2021; Woolgar, 1990). Når Akrich snakker om bruksanvisning argumenterer hun for at skaperen av teknologien har implementert sine forestillinger om hvem brukerne er og hvordan de vil bruke produktet. Skaperne av teknologi «skriver» derfor inn føringer for bruk i designprosessen. Disse forestillingene og antagelsene vil prege det endelige produktet (Ask & Søraa, 2021). Grunnen til at det er viktig å studere hvordan teknologi og tjenester blir scriptet er fordi designet kan ha politiske og praktiske implikasjoner for teknologiens fremtidige brukere (Skjølsvold, 2015, s. 155). Dette gjør script til et analytisk verktøy som kan bidra til å utforske hvilken bruk og hvilke brukere teknologien tilrettelegger for, og hvilke problemer den skal løse (Ask & Søraa, 2011; Akrich, 1992). Man kan også bruke dette analytiske verktøyet for å undersøke hvordan det kan oppstå konflikter mellom script og bruker, for eksempel hvordan virkemiddelapparatet og Regjeringen oppfatter gründerskap gjennom tjenester og tiltak.

Script handler altså om forestillinger fra utviklere av teknologi, om brukere. Ask og Søraa (2021) forklarer at script kan formidle visse forestillinger om kjønn, noe Skjølsvold (2015) kaller for *kjønnede script*. Produkter og tjenester kan altså si noe om hvilket kjønn som er tiltenkt å bruke det. Man kan for eksempel ta utgangspunkt i et produkt som både menn og kvinner bruker: barberhøvler. Det kan argumenteres for at kvinner og menn barberer seg på ulike steder på kroppen, men funksjonen er fortsatt den samme. Barberhøvler har stort sett lik utforming, men varierer i både farger, detaljer og måten de markedsføres på. Dette er et eksempel på hvordan ett produkt med samme funksjon har kjønnede script både gjennom design og markedsføring. Vi har sosialt konstruerte forventninger om bruk av farge, hvor det vanligste eksempelet er rosa for jenter/kvinner og blått for gutter/menn. Det samme eksempelet kan man se på utforming av både klokker, parfymeflasker og hvitevarer (Lie, 2010). Det at ting har kjønnede script vil altså si at de inneholder

kjønnskoder (Oudshoorn, Saetnan & Lie, 2002). I følge Ask og Søråa (2021) kan dette ha negative konsekvenser. Disse kjønnede scriptene kan bidra til konstruksjonen av det å være kvinne eller mann (Lie, 2010; Oudshoorn et al., 2002), og kan gjøre det vanskeligere å bryte ut av tradisjonelle tankeganger om kjønnsroller. Et eksempel på dette er ifølge Lie (2010) at gjenstander som lages for og brukes mest av kvinner, ofte ikke blir symbolisert med makt i samfunnet. Eksempler på dette er sminke og husholdningsartikler.

Brukerperspektivet står sentralt i scriptteori, og kan derfor brukes for å undersøke hvordan virkemiddelapparatet scripter gründerskap gjennom de tjenestene de tilbyr til oppstartsbedrifter. Med fokus på kvinnelige gründere kan scriptteori også se nærmere på om det viser noen kjønnede script i tjenestene også. Akrich (1992) bruker begrepet «designere» eller «innovatører» for å beskrive den aktøren som produserer en teknologi. I denne studien kan man derfor anse virkemiddelaktøren som en designer/innovatør, men jeg foretrekker å omtale de som «utviklere». Selv om tjenester ikke alltid assosieres med teknologi, kan likevel dette teoretiske analyseverktøyet brukes på virkemiddelapparatet. De legger nemlig føringer for hvordan tjenestene deres brukes, da de utformer tilbudet. De legger frem visse forståelser av hva gründerskap innebærer, og tilbyr virkemidler til brukerne etter dette. Gjennom skriptanalyse vil kapittel fem belyse hvordan sosiale meninger av gründerskap, og kvinnelig gründerskap, konstrueres gjennom virkemiddelapparatets tilgjengelige tjenester.

Kjønnsperspektiv

Kjønn er et tema som blir mye omtalt i Norge i dag, ofte i sammenheng med likestilling. Kjønnslikestilling handler om at alle skal ha like rettigheter og muligheter, uavhengig av om man er mann, kvinne eller definerer seg som noe annet. Dette er et mål som omtales i norsk politikk, og har de siste årene markert seg som et av FNs bærekraftsmål. Hvorfor strekke seg etter like rettigheter og muligheter? Likestilling handler om rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser (FN.no, u.å.). Når det er snakk om kjønn og kjønnslikestilling er det i denne studien derfor relevant å si noe om hvordan man kan forstå kjønn. Det første man tenker på er ofte kropp og biologi. Kvinner og menn ser annerledes ut, og har ulike reproduktive organer. Måten man forstår kjønn på her derimot endret seg over tid, og man tar hensyn til andre faktorer enn biologi. For eksempel skiller man ofte mellom maskuline eller feminine trekk. På engelsk eksisterer det to begrep for kjønn: *sex* og *gender*. Førstnevnte referer til biologisk kjønn, mens *gender* handler mer om de sosiale aspektene ved kjønn. I likhet med STS-feltet er det også i kjønnsforskning anerkjent at kjønn ikke bare består av enkle merkelapper basert på biologiske forskjeller. I denne studien er kjønn et sentralt tema, i relasjon til gründerskap. Derfor skal jeg i denne seksjonen presentere ulike måter man kan forstå kjønn på, samt hva slags kjønnsforståelse denne studien tar utgangspunkt i.

Forståelser av kjønn er også et tema i forskning på kvinnelig gründerskap. Ahl (2006) har skrevet om nettopp dette, og trekker frem hvordan kjønn kan forstås gjennom feministisk teori. Hun baserer seg på Harding (1987), som presenterer grupperinger av tre tilnærminger. Den første kategorien er *liberal feministisk teori*. Her blir kvinner og menn sett som essensielt like. Det vil si at man er like kapable uavhengig av kjønn. All form for underordning eller diskriminering av kvinner (eller menn) må derfor være grunnet i

strukturelle barrierer. Som for eksempel ulik tilgang på utdanning. Ifølge Ahl (2006) har denne tilnærmingen derimot blir kritisert for å ha en usagt *mannlig norm*. Det vil si at man råder kvinner til å tilpasse seg de sosiale ordenene som eksisterer. En annen tilnærming til kjønn er *sosial feministisk teori*. Dette er et perspektiv på kvinner som essensielt ulike fra menn. Innenfor dette perspektivet blir kvinnelige trekk ansett som fordeler og ressurser som må brukes på en konstruktiv måte. Denne tilnærmingen har fått samme kritikk som liberalfeminismen, med at den ikke setter spørsmålstegn ved den mannlige normen. Den siste tilnærmingen som Ahl (2006) trekker frem er *sosialkonstruktivistisk feministisk teori*. Her anser man kjønn som sosialt konstruert. Det vil si at kvinner og menn er ikke, og man er mer opptatt av hvordan feminitet og maskulinitet blir konstruert. Man er interessert i hva slags effekter denne konstruksjonen har på de sosiale ordenene, men også hva slags effekter sosiale ordener har på konstruksjon. Kjønn blir i større grad et resultat av oppvekst og sosial interaksjon, og kan variere mellom tid og sted. Ettersom det er større fokus på hvordan kjønn *gjøres* har denne tilnærmingen tilknytning til Butler (2011) sin «doing gender» teori. Den sosialkonstruktivistiske tilnærmingen kritiserer altså det essensialistiske synet på at kvinner og menn er noe man er. Her anerkjennes det at kvinner og menn er ulike, men det er trekk ved samfunnsorganiseringen og sosiale mønstre som bidrar til skjevheter i kjønn (Holst, 2017). Det vil si at en skjev yrkesfordeling mellom kvinner og menn i større grad skyldes sosiale ordener og mønstre. Dette er også mønstre som kan opprettholdes av statlige og institusjonelle organer, uten at det er bevisst. Som nevnt tidligere er også STS-feltet opptatt av å avvise teknologideterminisme, noe som også kan trekkes til det sosialkonstruktivistiske perspektivet på kjønn. Både STS og det kjønnsperspektivet som er presentert her har et fellestrekk: på samme måte som teknologi, produkter og prosesser er sosialt konstruert, er kjønn også et produkt av sosiale interaksjoner, ordener og mønstre.

Hvordan er kjønnsperspektiv relevant for denne studien? I denne oppgaven skal det nemlig redegjøres for tematikker som har dukket opp i sammenheng med kvinnelige gründers opplevelser og erfaringer. Derfor bruker jeg det sosialkonstruktivistiske kjønnsperspektivet for å sette lys på kjønn i en større sammenheng. Sammen med scriptteori og tidligere forskning vil dette kjønnsperspektivet bidra til en forståelse av informantenes opplevelser som kvinnelige gründere, og kjønnsgapet som eksisterer i norsk gründermiljø. Kvinnelige gründere er i 2021 fortsatt en mindretallskategori, selv om andelen har hatt en økning de siste årene (Grünfeld et al., 2019). Både offentlige ordninger, politikk, utfordringer og mellom-menneskelige relasjoner er eksempler på tematikker som vil dukke opp i denne studien. Det er derfor viktig å presisere at denne oppgaven, i STS-ånd, vil ta utgangspunkt i den sosialkonstruktivistiske tilnærmingen til kjønn. Det er ikke ene og alene på grunn av biologiske forskjeller at det er et kjønnsgap i norsk gründermiljø, det er flere faktorer som spiller inn. Kvinnelige gründere er i mindretall, men jeg vil ikke utforske denne skjevheten basert på essensialistiske forståelser av kjønn. Jeg vil i denne studien se på kjønn i et sosialkonstruktivistisk perspektiv, og heller se på opplevelser og årsaksforklaringer på et mer subtilt, strukturelt og institusjonelt nivå.

3 Metode

I dette kapittelet skal jeg redegjøre for den forskningsmetodiske tilnærmingen jeg har benyttet meg av. Derfor vil jeg komme inn på valg av problemstilling, analyse, etikk og implikasjoner. Jeg har valgt en kvalitativ tilnærming for å undersøke følgende problemstilling: *Hvordan konstrueres kvinnelig gründerskap i næringspolitikken, av virkemiddelapparatet og av kvinnelige gründere selv?* Målet med problemstillingen er å skape en bedre forståelse av kvinnelig gründerskap i Norge, gjennom ulike aktører. Siden det allerede er mye statistikk på temaet er slikt kvalitativt datamateriale også et supplement som setter tall og trender i kontekst.

Valg av tema, problemstilling og metode

I all forskning er det viktig at et tema kan undersøkes i praksis. Det samme gjelder problemstillingen. Å søke etter tema for masteroppgaven var som å lete etter en nål i en høystakk. Derfor ble det viktig for meg å velge noe basert på mine egne interesser eller erfaringer. Selve temaet ble oppdaget gjennom en deltidsjobb i en studentorganisasjon tilhørende NTNU. Studentorganisasjonen veiledet studenter med en forretningsidé, og hjalp dem med forretningsutvikling. Her ble det oppdaget et problem: det var en betraktelig større andel mannlige studenter som benyttet seg av veiledningstjenesten, sammenlignet med kvinnelige studenter. Dette var en trend som ingen i organisasjonen hadde merket eller gjort noe med. Derfor ble det igangsatt tiltak for å øke andelen kvinnelige studenter som meldte inn forretningsidéer. Nysgjerrigheten tok overhånd, og jeg skjønnte at kvinnelig gründerskap skulle bli det overordnede temaet for denne studien.

Kvinnelig gründerskap er et stort felt. Det finnes mange utgangspunkt: kvinner i et spesielt stadie i forretningsutviklingen, kvinner som har lyktes, kvinner som har feilet, kvinner som jobber i en spesifikk bransje, eller kanskje menn som jobber med kvinnelige gründere? Hvilken vinkling skulle oppgaven ta, og hva skulle jeg finne svar på? Det tok ikke lang tid før jeg ble oppmerksom på Regjeringens *Handlingsplan for kvinnelige gründere*. Dette dokumentet ble utgitt like etter jeg hadde bestemt meg får å skrive om kvinnelig gründerskap i Norge. Handlingsplanen beskrev hvordan kjønnsgapet var et aktuelt problem, og at det var en del av en større samfunnsmessig utfordring utover universitetsboblen jeg befant meg i. Det ble derfor bestemt å se utenfor studentmiljøet. I tillegg til aktualisering og tiltak for å øke andelen kvinnelige gründere viste handlingsplanen til tidligere forskning, og mye statistikk. Ettersom noe allerede var tallfestet kunne jeg fokusere på opplevelser og erfaringer knyttet til kvinnelig gründerskap.

Med erfaringer og opplevelser i fokus ble det bestemt at dette kan ses i lys av sosiale fenomener og konstruksjoner. Dette er aspekter ved gründerskap som er vanskelig å tallfeste, og det egner seg derfor best med en kvalitativ tilnærming. For å få en innsikt i informantenes opplevelser og erfaringer ble det bestemt å bruke intervju, og ikke i form av spørreskjema. Intervjuet legger grunnlag for å utforske den etablerte problemstillingen, men også andre aspekter ved kvinnelig gründerskap. Med en utforskende tilnærming til problemstillingen har jeg fokusert på å styre unna forhåndsgenererte hypoteser. På denne måten har analysen i større grad blitt styrt av informantenes utsagn, og ikke egne

hypoteser. Denne kvalitative fremgangsmåten har derfor passet til oppgavens hovedproblemstilling, men også forskningsspørsmålene knyttet til hvert underkapittel.

Datainnsamling

Intervjuer

I denne studien ønsket jeg å undersøke hvilke erfaringer og opplevelser informantene har med yrket sitt. Derfor ble intervju av typen delvis strukturert vurdert som den beste fremgangsmetoden. I stedet for å følge et rigid spørreskjema hadde jeg satt om temaer jeg ville spørre om underveis, og det var alltid mulighet for å vike fra intervjuguiden underveis. Dette var også gunstig for å unngå å snakke om tematikker som hadde blitt adressert gjennom tidligere spørsmål. Det delvis strukturerte intervjuet åpner også for oppfølgingsspørsmål, og større grad av tilstedeværelse (Thagaard, 2018, s. 91), noe som var spesielt nyttig når det var informantenes historier som var gjenstand for undersøkelse.

Dokumentanalyse

I tillegg til å gjennomføre intervjuer har jeg også benyttet dokumentanalyse. Hensikten med dokumentanalyse har vært å få innsikt i hvordan næringspolitikken behandler kvinnelig gründerskap. I følge Silverman (2014) er dokumentanalyse fordelaktig for kvalitativ forskning ved at dokumentene er utviklet uavhengig av forskerens påvirkning. I denne studien bruker jeg *Handlingsplan for kvinnelige gründere* (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Denne er utarbeidet av Kulturdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet, og representerer Regjeringen. Denne handlingsplanen viser til det politiske arbeidet og tiltakene som skal øke andelen kvinnelige gründere. Da denne studien ble påbegynt hadde handlingsplanen nettopp blitt lansert. Den ble derfor gjennomgått og hentet inspirasjon fra, men ikke referert til i intervjuene. Planen inneholder mye informasjon som blir brukt til å aktualisere tematikken, og undersøke virkemiddelapparatet nærmere. Selv om handlingsplanen ikke ble eksplisitt nevnt i intervjuene har den likevel fått stor plass i denne studien. Noen av tiltakene som presenteres kan nemlig ses i lys av de som allerede er kvinnelige gründere, altså gjennom historiene til informantene i denne studien.

I kapittel fire blir det også sett nærmere på *Rapport for Kvinnelig Entreprenørskap i Norge* (Grünfeld et al., 2019). Dette er en rapport utarbeidet av Menon Economics, for Innovasjon Norge. Dette dokumentet analyseres i sammenheng med Innovasjon Norge sine tjenester, og tiltak for å øke andelen kvinnelige gründere. Dokumentet brukes hovedsakelig for å undersøke de aktuelle tiltakene, men refereres også til gjennom oppgaven da den inneholder både statistikk og forskning om kvinnelig gründerskap.

Utvalg og rekruttering

Denne oppgaven tar som nevnt en for seg gründerskap i en bred definisjon. Dette innebærer at det ikke var krav om innovasjonsgrad, en viss omsetning eller spesielle krav til selve bedriften. Dette ble etablert tidlig for å fange en bredde av erfaringer, og for å se

om det eventuelt var noen fellestrekk til tross for variasjon i utvalget. Likevel var det et krav om at informantene måtte være gründere, og jeg gikk for et strategisk utvalg (Thagaard, 2018, s. 54). For å undersøke hvem som var aktuelle for et intervju startet prosessen så enkelt som et Google-søk på «kvinnelig gründer». Dette søket tok meg videre til nettsidene til diverse virkemiddelaktører og en rekke mediehus. I tillegg til dette kontaktet jeg en inkubator i byen, og sendte en flyer som de delte videre til sine medlemsbedrifter. Underveis opplevde jeg også stort engasjement fra venner, familie, veiledere og medstudenter som ga masse tips. Arbeidet resulterte i en lang liste med navn. Ettersom masterstudiet er begrenset av både tid og andre ressurser fokuserte jeg på de navnene som lå i nærheten, geografisk sett. I tillegg til dette ble det ansett som positivt å ha intervjuene hos informantenes arbeidssted, for å skape en god og trygg atmosfære (Thagaard, 2018, s. 105). Å være på informantenes arbeidssted ga også et innblikk i miljøet de jobbet i, og mulige oppfølgings spørsmål om bedriftene deres. De fem informantene som endte opp med å delta varierte både i tidligere karriere, studiebakgrunn, og nasjonalitet. Alle var bosatt i samme by, men ingen jobbet innenfor samme bransje.

Før selve gjennomførelsen for intervjuene ble informantene kontaktet enten via e-post eller tekstmelding. Det ble avtalt tid og sted, og informantene fikk selv velge det stedet de følte passet best. Alle intervjuene ble utført ansikt-til-ansikt. Jeg møtte opp på arbeidsplassen til fire av informantene. En av informantene ønsket å ta intervjuet hjemme hos seg selv. Intervjuene ble tatt opp med båndopptaker, noe som gjorde meg mer tilstede i selve intervjusituasjonen (Thagaard, 2018, s. 111-112).

Presentasjon av informantene

Informantene som deltok i denne studien, har brettet ut mange aspekter ved sitt liv i intervjuene. Det vil også tas tak i diverse deler av deres karriere senere i denne studien, og derfor ønsker jeg å gi en overordnet presentasjon av informantene i dette kapittelet.

Anniken

Anniken er en dame som har vært i gründermiljøet lenge. Hun har over 25 år med erfaring fra entreprenøriell aktivitet, i ulike former. Hun har hatt en fot i ulike bransjer, og har jobbet med både tjeneste, produkt og service. Man kan trygt si at hun har bygd seg opp mye kompetanse i forretningsutvikling. Likevel vil Anniken understreke at man aldri blir utlært. Hun elsker gründerlivet, og innrømmer at hun kan være litt for glad i det noen ganger. Anniken beskriver sin lidenskap for det å starte noe som en slags avhengighet. Det er ikke alltid så viktig *hva* det er, så lenge hun gjør det med gode folk. Hun engasjerer seg aktivt i gründermiljøet gjennom styreverv og mentorarbeid. Anniken er opptatt av å snakke kvinner opp og frem i stillinger som gründere, ledere og styrevirksomhet. Hun har de siste 25 årene vært med på en rekke prosjekter og virksomheter. Noen har hun initiert til selv, mens andre har hun ledet på oppdrag fra andre aktører. Senere i denne oppgaven vil jeg blant annet komme inn på oppstartsbedriften og restauranten hun startet.

Ronja

Ronja er en ung kvinne, og da vi snakket sammen var hun relativt fersk i innovasjons- og entreprenørskapsmiljøet. Under vår prat hadde hun bare jobbet der i underkant av et år, men lært utrolig mye. Det er viktig for Ronja å understreke at hun ikke er en av gründerne som kom opp med idéen, men at hun kom inn i bedriften i en tidlig fase. I forkant av ansettelsen i oppstartsbedriften takket hun nei til en fast og trygg jobb innenfor sitt utdanningsområde. Ronja innrømmer at hun gjorde dette fordi hun var litt redd for å gro fast, og ønsket å utvikle seg. Derfor havnet hun i oppstartsbedriften, til tross for at hun ikke visste noe om gründerlivet på forhånd. Ronja beskriver at hun har lært mye hun aldri ville lært gjennom en annen jobb.

Sara

Da jeg intervjuet Sara hadde hun drevet bedrift i ti år. Hun ble ferdigutdannet i etterdønningene av finanskrisen, og det var vanskelig for henne å få seg jobb. Etter et semester på Gründerskolen brukte hun fritiden sin på å skrive søknader. Hun hadde også litt tid som arbeidsledig, og brukte derfor noe av den på å skrive forretningsplaner for å gjøre noe fornuftig med tiden sin. Sara beskriver seg selv som ung, sulten og motivert for å jobbe. Da det ble vanskelig å finne jobb valgte hun å ta saken i egne hender, og skapte sin egen arbeidsplass. Her jobbet hun ti år alene før hun kunne få inn mer arbeidskraft. Hun beskriver seg selv som «ordentlig potet» i den første perioden. Hun måtte gjøre alt selv, og det tok litt prøving og feiling. Til slutt knakk hun koden for konseptet sitt, og fikk en stor kundemasse som fortsatt eksisterer per dags dato. Da vi pratet sammen jobbet hun ikke så mye med daglig drift lenger, men har tatt en mer strategisk rolle som forretningsutvikler.

Nikoline

Nikoline kommer fra et europeisk land, men flyttet til Norge for snart 15 år siden. Hun kom hit for å jobbe som forsker. Hun beskriver gründerhistorien sin som tilfeldig, da den ble et resultat av forskningsarbeidet hennes. Nikoline har en bakgrunn som ingeniør, og det hun forsket på var en problemstilling som ingen hadde klart å løse tidligere. Hun beskriver det som tilfeldig at det hun forsket på ble til en teknologi som kunne kommersialiseres. Det var også et behov for teknologien ute i markedet. Hun jobbet med å få oppstartsbedriften opp og gå en stund, uten å ta på seg ansvar som daglig leder selv. Etter en stund gikk hun tilbake til forskerstillingen sin, som hun fortsatt er i. Nikoline ville tilbake til studentene, prosjektene og forskningen sin. I dag har hun fortsatt en rolle i styret til bedriften, og har en eierandel.

Eirin

De siste 20 årene har Eirin brukt tiden sin på å bygge ting. Selv om det ikke alltid har vært bedrift forteller Eirin at dette begynte i studietiden. Her var hun blant annet med på å etablere både studentforening, linjeforeningsaktiviteter og oppstartsbedrift. Etter studiene jobbet hun i større etablerte bedrifter, hvor hun blant annet har vært delaktig i en del innovasjonsprosesser. Da jeg møtte Eirin fortalte hun at hun sluttet i en større bedrift for å bygge noe igjen. Hun startet å jobbe i en TTO (Technology Transfer Office) ved en norsk utdanningsinstitusjon. Jobben hennes var å veilede universitetsansatte med

forretningsidéer. Hun er åpen om at hun ville jobbe i en oppstartsbedrift hvis det dukket opp en mulighet hvor hun kunne bidra. Ikke lang tid etter begynte hun som daglig leder i en oppstartsbedrift med fokus på teknologiutvikling. Etter å ha jobbet her en periode fikk hun utvidet teamet og rekruttert en ny daglig leder. Da teamet fikk mulighet til å reise til utlandet for å satse på et samarbeid valgte Eirin å bli igjen i Norge, og gå inn i en ny jobb. Nå jobber hun med kommersialisering av forskningsprosjekter.

Bearbeiding av datamaterialet

Da intervjuene var gjennomført måtte de transkriberes. Underveis i transkriberingen markerte jeg interessante utsagn og refleksjoner som jeg kunne komme tilbake til siden, uten å begynne på en fullstendig analyse. Etter transkriberingen var ferdig skrev jeg sammendrag for hvert enkelt intervju. Dette kan også kalles for «flatempiri». Etter sammendragene begynte en større del av selve analyseprosessen. Her begynte jeg å *kode* datamaterialet. Først ble alle tematikker som oppsto notert ned, uavhengig av hvor mange ganger de dukket opp på tvers av informantene. Dette resulterte i en lang liste med kategorier. Deretter lette jeg aktivt etter sammenhenger, gjentakelser og motsigelser. Dette kombinert med tidlig markering av interessante analysepunkter førte til at det virkelige analysearbeidet var i gang. Deretter kunne jeg skrive sammendrag av kategorier, på tvers av informantene. Denne fremgangsmåten har ikke tatt utgangspunkt i teoretisk grunnlag eller hypoteser fra start, noe som gjør dette til en *induktiv* tilnærming hvor empirien analyseres nedenfra og opp.

Forskningsetikk

Forskning er en viktig kilde til videre utvikling av kunnskap, og må derfor rette seg etter noen forskningsetiske linjer. Jeg har snakket med informanter, og behandlet personopplysningene deres. Da er det visse regler jeg må forholde meg til. Rett etter temaet for oppgaven ble fastslått sendte jeg inn meldeskjema for personopplysninger til Norsk Senter for forskningsdata (NSD). Skjemaet ble godkjent, og det ble gitt klarsignal for å holde intervjuer. Til hvert intervju hadde jeg med et samtykkeskjema hvor informantene kunne signere på at de ville delta, og at informasjonen som ble samlet inn om dem ville bli lagret på kontoer knyttet til NTNU. I denne sammenheng ble de også informert om konfidensialitet, og det er brukt andre navn i denne oppgaven. All informasjon blir slettet etter forskningsprosjektet er avsluttet, slik at jeg ikke oppbevarer konfidensiell informasjon. Informantene har også blitt informert om at de kan trekke seg når som helst om de ønsker det.

Utfordringer og begrensninger

All form for forskning innebærer utfordringer, begrensninger og valg som må forsvares eller forklares. Jeg har også kjent på utfordringer og usikkerhetsmomenter i denne forskningsprosessen. En forsker assosieres ofte som en «objektiv» part i forskningsarbeidet, og dette er en utfordrende rolle å ha. Jeg har kommet nærmere inn på informantenes personlige historier, og de har delt både opp- og nedturer med meg. Det at

jeg brenner for tematikken på et personlig nivå har også gjort det vanskelig å være den objektive forskeren man skal strebe etter å være.

Engasjementet mitt for denne tematikken har også økt sammen med oppgaveskrivingen. Temaet denne oppgaven tar for seg anses som en samfunnsutfordring, og er derfor et stort og komplekst tema med mange innfallsvinkler. Det har også ført til at jeg har mange ganger har tenkt at jeg behov for mer empiri, og mer av alt. Det finnes mer tidligere forskning jeg kunne gravd dypere i, men med oppgavens tidsbegrensning har ikke dette vært mulig. Jeg har også hatt lyst til å snakke med nøkkelpersoner i ulike deler av virkemiddelapparatet, samt relevante beslutningstakere i næringspolitikken. Det har også vært ønskelig å snakke med flere kvinnelige gründere, men også mannlige. Tanken om at det hele tiden må være mer har derfor vært en stor utfordring. Det er derfor viktig å minne om at dette er et masterprosjekt som er avgrenset både i tid og omfang. Denne gangen har det ikke vært tid eller ressurser til å samle inn og analysere mer informasjon og datamateriale.

I likhet med andre masterstudenter har jeg vært bekymret for gyldigheten av funnene fra denne studien. Jeg har vært bekymret for at det informantene fortalte om ikke skulle resultere i noe fruktbart som kunne vært spennende å utforske videre (Tjora, 2012, s. 143-144). Jeg fant heldigvis ting jeg kunne diskutere og analysere, men med fem informanter i ulike bransjer og stadier er ikke disse funnene nødvendigvis nok for å avdekke mønstre hos kvinnelige gründere i sin helhet. Tidligere i studieløpet har jeg jobbet mye med kvantitativ forskning. Her vektlegges *validitet* og *overførbarhet* i større grad enn i kvalitativ forskning, og det har vært vanskelig å løsrive seg fra gamle vaner. Kvalitativ forskning handler i større grad om å se på de individuelle historiene og refleksjonene, og mine tolkninger av disse. Tolkningene har nemlig stor betydning for prosjektets funn, og derfor har jeg fokusert på å ha en stor grad av *gjennomskiktighet*. Det vil si at jeg vektlegger mine fortolkninger av datamaterialet, slik at de gjenspeiler de konklusjonene jeg presenterer. Til tross for noen utfordringer og begrensninger er problemstillingen og utvalget av informanter tilpasset hverandre. Det innsamlede materialet er derfor vel egnet for den aktuelle problemstillingen.

4 Et virkemiddelapparat for hvem?

Hensikten med denne oppgaven er å undersøke hvordan *kvinnelige gründerskap konstrueres*. Gründertilværelsen er mer enn virksomheten du jobber med å skape, men også alle stegene på veien. Gründerskap er anerkjent som viktig for den samfunnsmessige utviklingen i Norge. Det betyr at politiske styresmakter ønsker å fremme gründerskap, slik at flere bidrar til samfunnet gjennom sine virksomheter. Som illustrert gjennom Handlingsplan for kvinnelige gründere (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019) anses kjønnskjevheten i gründermiljøet som en utfordring. Blant de kvinnene som velger å starte virksomhet ser man også tendenser til at de ikke vokser i like stor grad som virksomhetene til mannlige gründere (Grünfeld et al., 2019). I Handlingsplanen presenteres det flere tiltak som skal bidra til å øke andelen kvinner. Noen av tiltakene er vedtak på et politisk nivå, mens andre i større grad fokuserer på virkemiddelapparatet. Gjennom disse tiltakene blir virkemiddelapparatet tildelt en viktig rolle fra Regjeringen. Denne rollen innebærer å mobilisere flere vekstorienterte kvinnelige gründere. Virkemiddelapparatet blir derfor viktig for gründerskap generelt, men også for kvinnelig gründerskap. Hvordan utøver virkemiddelapparatet denne rollen, og hvordan kan dette relateres til informantenes opplevelse av gründertilværelsen? Ved å undersøke hvordan de legger opp sine tjenester kan man se om de inneholder kjønnskoder eller ikke.

I dette kapitlet skal jeg bruke scriptteori for å analysere hvordan virkemiddelapparatet konstruerer kvinnelig gründerskap. Hvilke forestillinger ligger egentlig til grunn for denne konstruksjonen, og tiltakene som følger med? Scriptteori brukes i forbindelse med brukerperspektiv, og i dette tilfellet blir virkemiddelapparatet *utvikleren* av tjenester for gründere. Denne tilnærmingen blir brukt for å få et dypere innblikk i interaksjonen mellom virkemiddelapparatet og gründere. Vi kan med dette se nærmere på om virkemiddelapparatet tillegger forskjeller mellom mannlige og kvinnelige gründere i scriptet. For å undersøke denne problemstillingen presenteres ulike virkemiddelaktører i Norge, samt de tjenestene som tilbys for å hjelpe gründere med å etablere virksomhetene sine. Scriptanalysen vil suppleres med informantenes bruk av virkemiddelapparatet. Fokuset vil i størst grad ligge på Innovasjon Norge. Denne aktøren er plukket ut på bakgrunn av at de er den største virkemiddelaktøren i Norge, og er første stopp for mange gründere på tvers av ulike bransjer. Innovasjon Norge hjelper både førstegangsgründere, erfarne gründere og etablerte bedrifter med idé- og forretningsutvikling. Kapitlet vil i tillegg til dette se nærmere på rollen utdanningsinstitusjoner kan ha som en del av virkemiddelapparatet.

I Norge oppfordres det til å starte nye virksomheter, spesielt de som baserer seg på innovative og nyskapende idéer. Det er likevel slik at man som gründer trenger ressurser. Dette behovet gjelder alle bransjer og sektorer, og er uavhengige av hvor store ambisjoner man har om vekst eller økonomisk vinning. Ressursene tilbys av flere virkemiddelaktører, men pleier å gå under begrepet «virkemidler» eller «tjenester». I dette kapitlet skal jeg anvende scriptteori for å undersøke hvilke forståelser av gründere og gründerskap som formes av virkemiddelapparatet. Sentralt i denne analysen er tjenestene som tilbys. Hva sier disse tjenestene om virkemiddelapparatets antagelser om gründerskap? Det gründere har behov for endres på ulike stadier av forretningsutviklingen, og aktører tilbyr ofte forskjellige tjenester. Finansiering, rådgivning, kompetansebygging, infrastruktur og/eller

tilrettelegging for nettverk er tjenester som mange virkemiddelaktører tilbyr (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 9). Det finnes statistikk på hvor mange som benytter seg av ulike tilbud, men det er hovedsakelig fra de aktørene som går under merkelappen *offentlige virkemiddelaktører*. Statistisk sentralbyrå (2020) benytter følgende definisjon på denne gruppen:

«Offentlig institusjon eller institusjon som opptrer på vegne av offentlige myndigheter og som forvalter næringspolitiske virkemidler som tilskudd, lån, rådgivning mm.» (Statistisk sentralbyrå, 2020)

Definisjonen er hentet fra en sak om næringspolitiske virkemidler, og derfor er hovedfokuset lagt på de offentlige virkemiddelaktørene. For å gå inn under denne definisjonen må man forvalte statlige midler, og man har som regel fått et samfunnsoppdrag å oppfylle fra den norske regjeringen.

Innovasjon Norge

Den største aktøren i det offentlige virkemiddelapparatet er Innovasjon Norge (Deloitte, 2019). Per dags dato har de kontorer i omtrent 30 land, alle fylkene i Norge, samt et tett samarbeid med norsk utenriktjeneste (Garvik, 2020). Hovedeieren av Innovasjon Norge (IN) er Nærings- og fiskeridepartementet med 51 prosent, mens de resterende 49 prosentene eies av fylkeskommunene. Hvor mye de forvalter årlig besluttes gjennom Statsbudsjettet (Innovasjon Norge, 2020a). Hvor mye Innovasjon Norge forvalter årlig besluttes gjennom Statsbudsjettet (Innovasjon Norge, 2020a). På bakgrunn av dette har de status som både offentlig, halvstatlig og global aktør. I 2019 ble det delt ut 7,2 milliarder kroner som omfatter lån, tilskudd og andre tjenester (Innovasjon Norge, 2020a). I disse pengene ligger en rekke ulike tilbud til blant annet oppstartsbedrifter. De kan få både finansiering, rådgivning, kompetanseheving, profilering og hjelp med å bygge nettverk (Innovasjon Norge, 2020a). Når det gjelder finansiering tilbys det ulike tilskudd og lån – alt etter hvor man er, hva man har behov for og hva slags ambisjoner man har. Det går også an å søke om å få dekket opptil 30 timer med mentorveiledning fra en som har erfaring fra næringslivet. Hvis man har drevet bedrift en stund kan man også få rådgivning på nye forretningsmuligheter. Kursing og kompetanseheving er også noe man kan få gjennom IN, og som foregår både digitalt og fysisk. Man kan melde seg på seminarer, webinarer, workshops og kurs som omhandler ulike tematikker. Noe av tilbudet dreier seg om generell forretningsutvikling, mens noe er mer spisset inn mot ulike bransjer eller posisjoner.

I Handlingsplan for kvinnelige gründere (2019) vises det til statistikk over noen av ordningene som Innovasjon Norge tilbyr. Når det gjelder etablerertilskudd er det bare 14 prosent av mottakerne som er kvinnelige gründere. En ganske lik kjønnsfordeling finner man ved innovasjonskontrakter, hvor 17 prosent av prosjektene er kvinnerettede. De siste årene har Innovasjon Norge delt ut innovasjonslån med en kvinneandel på ca. 20 prosent. Av alle virkemidlene de tilbyr, er Emax en konkurranse som er forbeholdt unge mennesker mellom 18 og 25 år. Det er også beskrevet som en møteplass, hvor unge mennesker kan melde seg på og bli med uten kostnader. Her er kvinneandelen betydelig høyere, og ligger

på 56 prosent. I tillegg til å tilby en rekke ulike tjenester til gründere, er Innovasjon Norge også med på mange andre prosjekter innenfor både landbruk, turisme og internasjonal skalering. I denne studien vil jeg derimot forholde meg til deres mandat innenfor gründerskap.

På bakgrunn av at Innovasjon Norge tilbyr tjenester til gründere og oppstartsbedrifter kan vi benytte scriptanalyse for å undersøke hvilke forestillinger de har av gründerskap. Man kan dele opp tjenestene deres i tre kategorier: finansiering, veiledning (mentortjenesten) og kompetanseheving. Ved å bruke scriptanalyse på disse overordnede tjenestene presenterer de visse brukerforståelser av gründere. De finansielle tjenestene som tilbys signaliserer at Innovasjon Norge forestiller seg en gründer uten nok kapital til å starte en bedrift på egenhånd. Man kan også snu på det, og se at denne typen script kan også tolkes som å bare ønske de gründerne med idéer som er kostbare å gjennomføre. Finansieringstjenestene til Innovasjon Norge har nemlig en rekke ulike krav man må oppfylle, og maler man må bruke for å søke. En slik finansieringsmodell kan ha sine utfordringer. De som har opparbeidet seg erfaring med søknadsprosessene har noen fordeler, sammenlignet med de som er førstegangsgründere. Denne erfaringen kan ha kommet fra tidligere oppstartprosjekter, eller søknader på andre tjenester. De gründerne som har opparbeidet erfaring og kunnskap kan mer om hva slike søknader må inneholde, og hvilke krav som må fylles. Dette kan bidra til et ekspertsystem, hvor de som har tidligere erfaring med oppstartsbedrift lettere får støtte, enn de som ikke har det.

Den andre tjenesten Innovasjon Norge tilbyr til gründere er mentortjenesten deres. Det går ut på at du som gründer (med en unik idé) blir koblet opp med en mentor med erfaring (Innovasjon Norge, u.å.-b). Tilbudet gir deg én-til-én samtaler, og deler av det er kostnadsfritt. Denne veiledningsfunksjonen som mentortjenesten fokuserer på tyder på at Innovasjon Norge antar at gründere ikke har all kunnskapen som er nødvendig for å starte egen virksomhet, i likhet med deres tilbud om kursing og kompetansebygging. En mentor kan også fungere som en sparringspartner, og vise hva som er lurt å fokusere på til hvilken tid (Innovasjon Norge, u.å.-b). Dette signaliserer at gründere skal bruke mentoren sin til å sortere hva som er riktig å gjøre, og når. Den tredje tjenesten som tilbys til gründere handler om kompetanseheving, og omfavner kursing. Her er det flere kurs man kan velge, på bakgrunn av hva du som gründer har behov for. Emax er eksempelvis en av tjenestene som inngår i kompetanseheving. Det er utfordrende å beskrive hvordan Innovasjon Norge skriver gründerne basert på kurstilbudet deres, da det innebærer forskjellige kurs, og varierer både i tid og sted. Likevel kan samme argument brukes i sammenheng med kompetanseheving, som med veiledning.

På tvers av tjenestene som Innovasjon Norge tilbyr ligger det visse kriterier som må inkluderes i scriptanalysen. Blant disse finner vi blant annet innovasjonsgrad og vekstambisjoner. Dette er to krav som går igjen på tvers av tjenester. På bakgrunn av dette anser Innovasjon Norge gründeren som en heltidsgründer med en innovativ og skalerbar idé. Tjenestene som tilbys skriver gründerens kunnskap som noe økonomisk tungt, og vi ser tendenser til at gründere med erfaring kan lettere navigere seg gjennom finansieringsprosessen. Gründeren har, ifølge Innovasjon Norge, antageligvis ikke nok kunnskap eller kompetanse til å etablere suksessfull bedrift. Derfor kan gründere benytte seg av mentortjenesten, og kursing gjennom Innovasjon Norge.

Andre offentlige virkemiddelaktører

Innovasjon Norge er ikke alene som offentlig virkemiddelaktør. En annen stor virkemiddelaktør er Siva. De har som mål å utløse lønnsom næringsutvikling i bedrifter, samt regionale nærings- og kunnskapsmiljøer. Dette gjør de gjennom å bygge, eie og utvikle infrastruktur for innovasjon i hele landet (Deloitte, 2019). Siva har et inkubatorprogram som går ut på at de gir støtte i form av tilskudd, kompetanse og verktøy til inkubatorer rundt omkring i landet (Siva, u.å.). Per 2019 var 22 prosent av inkubatorvirksomhetene utstyrt med kvinnelige daglige ledere, styreledere og/eller gründere (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019).

Mens Siva har fokus på infrastruktur og innovasjon, støtter Norges Forskningsråd virksomheter som driver næringsrettet forskning- og utvikling (Deloitte, 2019). De omtales som regel bare som «Forskningsrådet», og er en mye brukt norsk offentlig virkemiddelaktør. En av ordningene man kan søke om som oppstartsbedrift heter FORNY. Ifølge statistikken presentert i Handlingsplan for kvinnelige gründere (2019), er en av fire prosjektledere som får støtte fra FORNY kvinner. En prosjektleder kan (men trenger ikke) være gründer i virksomheten. I tillegg til FORNY og forskningsmidler ønsker også Forskningsrådet å satse på studenter, og har opprettet en tjeneste for denne gruppen gründere. Ordningen kalles StudEnt. Studentoppstartsbedriftene som kan søke på StudEnt må ha en kunnskaps- eller forskningsbasert idé med forretningspotensiale (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Her ligger kvinneandelen på omtrent 20 prosent, og har falt i sammenheng med at ordningen vokste fra 16 prosjekter i 2016, til omtrent 56 prosjekter de siste årene. Prosjektene er i hovedsak mer rettet mot kunnskap, teknologi og IT (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Disse eksemplene på virkemiddelaktørene begrenser ikke kriterier for tjenestene sine etter hvilken næring de tilhører. Det finnes også enkelte aktører som fokuserer på havbruk, klima, eller energi, for å nevne noen eksempler. Andre virkemiddelaktører fokuserer i større grad på kapital og garantier, og her finner man blant annet GIEK (Garantiinstituttet for eksportkreditt), Argentum fondsinvesteringer og Investinor.

Andre virkemiddelaktører

Som nevnt innledningsvis, ser man ofte begrepet «offentlig» foran virkemiddelapparatet. Det er likevel en rekke andre aktører som kan anses som en del av virkemiddelapparatet, uten å være offentlig og operere med statlige midler og mandater. Hva som er virkemidler eller ikke, og hvem som er virkemiddelaktører, kan være litt vanskelig å definere. Noen starter støttende tjenester for gründerskap på privat initiativ, men kan også få støtte fra Siva eller Innovasjon Norge for å gjøre dette. Samtidig kan aktører ta betalt direkte fra gründerne eller bedriftene som ønsker ressurser. Når man snakker om gründerskap er det også viktig å nevne at investorer tilbyr finansering, men her finnes det også ordninger som er delvis private og statlige. I tillegg til investorer kan man argumentere for at konkurranser hvor man pitcher egen idé, eller løser en case er virkemidler. Et annet perspektiv er å se politiske reguleringer som for eksempel Folketrygdloven som en del av virkemiddelapparatet. Det er et lovverk og et støtteapparat som i noen grad er tilpasset

bedriftsetablering. Som gründer kan man søke om støtte under etablering av bedrift, i form av dagpenger eller arbeidsavklaringspenger (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Det finnes også egne initiativer ved universiteter og høyskoler. Jeg vil derfor trekke frem noen av de virkemiddelaktørene som sjelden nevnes i sammenheng med det offentlige virkemiddelapparatet, men som fortsatt kan spille en viktig rolle for dem som ønsker å etablere en bedrift, eller videreutvikle en idé. Det finnes nok mange flere aktører, og spesielt lokale. Her vil jeg hovedsakelig trekke frem inkubatorer, akseleratorprogram og utdanningsinstitusjoner.

Inkubatorer

I flere norske byer finner man inkubatorer. En inkubator defineres gjerne som en organisasjon som skal gi støtte til virksomheter som forsøker å etablere ny kommersiell aktivitet, gjerne med utgangspunkt i innovasjon (Ørstavik, 2013). De tilbyr nyttig bistand for at bedriften skal vokse raskere, og øke sannsynligheten for suksess (Amelie, 2017). Ettersom inkubatorer har som oppgave å tilby fysisk plass og relevant nettverk, er de lokale aktører. Her finner man som regel flere likesinnede på samme sted, noe som også skaper gode forutsetninger for å utvide nettverket sitt. Rådgivning, faglige arrangementer, nettverksarrangementer og kursing er eksempler på bistand som inkubatorer kan tilby. I Trondheim finner man blant annet DIGS. De kaller seg selv for en «innovasjonshub», og er en del av Mesh som holder til i Oslo. DIGS har ulike medlemskap man kan benytte seg av. Velger man å betale for et mer omfattende medlemskap får man større omfang på tilbudet.

Akseleratorprogram

Ved første øyekast kan akseleratorprogram ligne på inkubatorer, men er i større grad et *program* som en nyetablert bedrift kan søke på, eller betale for. Et akseleratorprogram kan sees på som et springbrett for nyetablerte innovasjonsdrevne virksomheter. Dette innebærer også at de i større grad er tidsbegrenset, sammenlignet med inkubatorer. I et slikt program vil man ofte få assistanse, nettverk og nødvendig ekspertise av profesjonelle rådgivere (Amelie, 2017). Fysiske lokaler er også en tjeneste som kan tilbys fra akseleratorprogram. Investorer bruker ofte akseleratorprogram for å vurdere kvaliteten på idé og team (Amelie, 2017). For å fortsette med Trondheim som eksempel finner man 6AM. Ifølge nettsidene deres har de et program som skreddersys til gründerbedrifter i tidlige stadier. Kravene innebærer at gründerne må ha en tjeneste eller et produkt som har potensiale for å skalere, og som retter seg mot internasjonal vekst. Dette er et program man søker på, og om søknaden blir innvilget må man betale en deltakeravgift på 20 000kr. Selve programmet er verdt 120 000kr, men SIVA finansierer de resterende kostnadene.

Ettersom inkubatorer og akseleratorprogram varierer i størrelse og tilbud ulike steder i landet blir det vanskelig å foreta en generell skriptanalyse på de som aktører. Begge virkemiddelaktørene tilbyr lignende tjenester som Innovasjon Norge, med variasjoner. Likevel skiller akseleratorprogrammer og inkubatorer seg fra Innovasjon Norge på ett punkt: fysiske lokaler. Både inkubatorer og akseleratorer forestiller seg at brukeren, gründerne eller gründerbedrifter, har behov for et kontor eller kontorlandskap.

Utdanningsinstitusjoner

Så langt har kompetanseheving, kursing og veiledning blitt nevnt som noen av tjenestene virkemiddelapparatet tilbyr. Målet er å heve kunnskapsnivået til gründere og oppstartsbedrifter. Ettersom dette utgjør en relativt stor del av virkemiddelapparatet, kan det peke mot at de som starter virksomheter av ulike slag ikke alltid har erfaring eller utdanning innenfor entreprenørskap og forretningsutvikling. Det er ikke bare virkemiddelaktører som bidrar til å heve kunnskapsnivået innenfor entreprenørskap, utdanningsinstitusjoner har også en sentral rolle. Det er svært vanlig å finne studier innenfor økonomi og administrasjon på universiteter og høyskoler i Norge. Man kan også studere entreprenørskap i form av studier som digital forretningsutvikling, kreativitet og innovasjon, samt prosjektledelse. Åpne emner innenfor entreprenørskap og innovasjon er ofte et tilbud. Noen universiteter tilbyr også VCP (venture creation programme) utdanninger. Dette er ofte en mastergrad på 2 år, og er tverrfaglig. Hensikten er å få praktisk erfaring med å etablere og drive bedrift i løpet av studiet. Både NTNU, UiA og NMBU tilbyr en slik utdanning.

Det er ikke bare ved å tilby relevante studieprogram universiteter og høyskoler bidrar. Innovasjon er noe de fleste utdanningsinstitusjonene har et fokus på. Man finner ofte temasider om dette på deres nettsider, og det er en del av deres overordnede strategi. Forskning og innovasjon henger, som nevnt i innledningen, tett sammen. Derfor er det flere utdanningsinstitusjoner som tilbyr både studenter og ansatte noen virkemidler. Et eksempel på tjenester for ansatte er *Technology Transfer Offices* (TTO). Forskning kan spille en viktig rolle for innovasjon og nyskaping, og noe av det kan kommersialiseres. Har man en idé kan man få veiledning og finansiering av universitetets TTO. Slike aktører kan ligne på akseleratorprogram eller inkubatorer, da de tilbyr relativt like tjenester. Det er noe individuell variasjon hos de ulike kontorene på ulike steder i dette tilfellet også, men veiledning og finansielle tjenester er en gjenganger. Det som skiller TTOer fra andre virkemiddelaktører som er gjennomgått så langt, er at de retter seg mot forskningsarbeid og ansatte ved universitetet, og er ikke tilgjengelig for andre utenforstående. Noen universiteter tilbyr også veiledning til studenter gjennom sin TTO, men dette varierer fra sted til sted.

Ved å bruke skriptanalyse på TTO-er finner man igjen likheter til både Innovasjon Norge, akseleratorprogram og inkubatorer. I dette tilfellet vil man også finne variasjoner mellom ulike TTO-er på ulike utdanningsinstitusjoner. Likevel kan man argumentere for at TTO-ene skripter gründer på en spesiell måte: forskning. Dette skriptet ligger i deres virksomhetsområde og fokus på universitetet. Dette vil si at TTO-er skripter deres brukere som gründere med behov for å kommersialisere forskning. Med tanke på at forskning er et viktig stikkord i denne sammenheng, vil også innovasjon være viktig. Igjen ser vi at TTO, i likhet med Innovasjon Norge, vektlegger innovasjonsgrad og nyskaping.

Virkemiddelapparatets håndtering av kjønnsgapet

Jeg har tidligere presentert ulike virkemiddelaktører, deres oppgaver og tjenester. Noen av dem har ulike ansvars- og fokusområder, mens andre overlapper. Så langt har jeg ikke presentert virkemiddelapparatets tilknytning til kjønnsgapet som preger norsk

gründermiljø. Som tidligere nevnt peker Handlingsplan for kvinnelige gründere (2019) på virkemiddelapparatet som en mulig inngangsvei til å håndtere mangelen på kvinnelige gründere. Ved å presentere informasjon om de ulike tjenestene virkemiddelapparatet tilbyr, samt statistikk på kjønnsfordelingen, Regjeringen virkemiddelapparatet en rolle i håndteringen av kjønnsgapet. I handlingsplanen har Regjeringen også som mål å undersøke hvordan dagens virkemiddelapparat er tilpasset kvinnelige gründere. Dette er en vanskelig oppgave. Det finnes nemlig ingen felles definisjoner eller standarder som sier noe om hvordan kvinnelig gründerskap måles på tvers av virkemiddelaktørene (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). For eksempel har Innovasjon Norge merkelappen «kvinnerettede prosjekter», som innebærer at de må oppfylle en eller flere kriterier på en liste. Disse kriteriene varierer fra tjeneste til tjeneste, men kan innebære at kvinner er med på å starte, eller fungerer som medeier i et prosjekt eller en virksomhet. Kvinnerettet prosjekt kan også bety at prosjektet eller virksomheten er spesielt rettet mot å øke kompetansen til kvinner ansatt i foretaket. Samtidig så måler ikke Forskningsrådet kjønnsandel etter samme kriterier.

Uavhengig av om Handlingsplanen klarer å undersøke *hvordan* virkemiddelapparatet er tilpasset kvinnelige gründere eller ikke, så er Regjeringen fortsatt opptatt av å forsikre seg om at virkemiddelapparatet skal ha som mål å sikre mest mulig verdiskaping – samtidig som at det er godt tilpasset for kvinner. I likhet med Regjeringen synes jeg også det hadde vært interessant å analysere hvordan virkemiddelapparatet er tilpasset kvinnelige gründere eller ikke. Men, på et generelt nivå er det vanskelig å si noe om hvordan de ulike aktørene fokuserer på kjønnsgapet, og hvordan de eventuelt jobber med å løse samfunnsutfordringen. Innovasjon Norge er en aktør med mye oppmerksomhet, i tillegg til offentlig dokumentasjon. Derfor egner Innovasjon Norge seg som en case hvor jeg kan analysere deres forhold til kvinnelig gründerskap nærmere. Vi har sett hvordan Innovasjon Norge scripter gründere generelt, men hvordan ser dette scriptet ut sammenlignet med målrettede tiltak for kvinnelig gründerskap?

Innovasjon Norge er en offentlig og synlig instans med et bredt virksomhetsområde. Den har en størrelse og en merkevare som er synlig, også for de som ikke er spesielt kjent med innovasjons- og entreprenørskapsmiljøet i Norge. Med både størrelse, virksomhetsområder og erfaringen deres tatt i betraktning, undersøker jeg hvordan Innovasjon Norge jobber med kjønnsgapet. Etter en gjennomgang av Handlingsplan for kvinnelige gründere (2019) og Rapport for kvinnelig entreprenørskap i Norge (2019) ser vi tendenser til at Innovasjon Norge har forsøkt til å bidra til et mer likestilt gründermiljø. Jeg har valgt å dele tiltakene inn i tre kategorier: kunnskapsbygging, veiledning rettet mot kvinnelig gründerskap og fremheving av rollemodeller.

Kunnskapsbygging

Kunnskapsbygging handler ikke i denne sammenhengen om å lære opp flere kvinner i forretningsutvikling og entreprenørskap, men heller om å bygge opp kunnskap om gründerskap og kjønn. Kunnskap om dette kan bidra til å legge et grunnlag for målrettede tiltak for å løse problemet med kjønnsgapet. I 2019 utga Menon Economics en rapport om kvinnelig gründerskap i Norge (Grünfeld et al., 2019), og denne ble utarbeidet på bestilling av Innovasjon Norge. Innledningsvis i rapporten skriver Innovasjon Norge et forord hvor

de sier at de ønsker å tilrettelegge for et større mangfold. De etterspør mer kunnskap om hva som kan få flere kvinner til å realisere gründerambisjonene sine. Kunnskapsbygging handler derfor om å få mer innsikt i kvinnelig gründerkap som fenomen, slik at Innovasjon Norge igjen kan bruke dette i utformingen av tjenestene sine. Det er nemlig nesten like mange kvinner som ønsker å bli gründerer som menn. Derfor har de bestilt en rapport som oppsummerer tidligere forskning og statistikk. Her kan man lese om både personlige kjennetegn ved entreprenører, samt betydningen av sosial interaksjon og rammevilkår for entreprenørskap. Til slutt presenterer rapporten fire forslag til tiltak som kan stimulere til mer kvinnelig entreprenørskap:

1. Etablere et statlig støttet kvinne-investeringsfond
2. Etablere en ordning for kommersialiseringspermisjon ved universiteter og høyskoler.
3. Ta bort konkurranseulempen i næringer der kvinner ofte opererer som entreprenører
4. Etablere mer omfattende kvinnelige mentor-ordninger

Av disse kan de to siste foreslåtte tiltakene anses som mest relevant for Innovasjon Norge. Både fordi kvinner dominerer helseyrker og offentlig sektor, men også på grunn av deres ordning med Innovasjonskontrakter. Det tredje tiltaket om konkurranseulempen handler om å omfavne de næringene med flest kvinner. Helse- og omsorg og utdanningssektoren er eksempler på slike næringer. Disse er også ofte underlagt den offentlige sektoren. I rapporten blir det pekt på statens og kommunenes regelverk, og at dette som rammeverk gjør det vanskelig for entreprenørskap generelt. Man kan likevel trekke dette inn mot Innovasjon Norge, og spesielt hvis man ser til Handlingsplan for kvinnelige gründerer. Her blir nemlig samme tiltak presentert, og Regjeringen peker på at Innovasjonskontraktordningen kan brukes på flere prosjekter i helse og omsorg. Innovasjonskontrakt er en tjeneste Innovasjon Norge tilbyr, men som har lav kvinneandel. Det fjerde tiltaket som Grünfeld et al. (2019) foreslår er å etablere mer omfattende kvinnelige mentor-ordninger, noe Innovasjon Norge allerede har igangsatt.

Veiledning rettet mot kvinnelig gründerkap

De fleste virkemiddelaktørene jeg har presentert tilbyr en eller annen form for veiledning. Mentorordningen er opprettet for at man som gründer skal kunne sparre med noen som kan veilede deg gjennom forretningsutviklingsprosessen. En mentor har ofte tilgang på et større nettverk, og kan presentere gründerer for relevante nøkkelpersoner. En mentor gjør ikke jobben for gründerer, men har som rolle å peke deg i riktig retning. Innovasjon Norge har også en mentor-ordning hvor man kan få veiledning. I 2018 valgte de å øremerke mentormidler til økt mangfold, med fokus på kvinner og flerkulturelle (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 35). Rapporten om kvinnelig entreprenørskap i Norge setter også fokus på mentorordningen. Grünfeld et al. (2019) kommer nemlig med en oppfordring om å etablere mer omfattende mentor-ordninger. De presiserer at denne oppfordringen kommer etter en evaluering av Innovasjon Norges eksisterende mentorordning. Denne ordningen har ifølge Grünfeld et al. (2019) hatt en svært viktig betydning for veksten til bedriftene som har benyttet seg av denne tjenesten, og særlig for kvinnelige gründerer.

Fremheving av rollemodeller

I over 10 år har Innovasjon Norge delt ut en årlig pris til kvinnelige gründere. Denne prosen har hatt flere navn, men er best kjent som «Female Entrepreneur», eller «årets kvinnelige gründer». (Innovasjon Norge, u.å.-a). Innovasjon Norge presiserer at denne prisen eksisterer av en viktig grunn:

Formålet med prisen er å få frem gode rollemodeller som inspirerer og mobiliserer andre kvinner til å utvikle løsninger på globale utfordringer og satse internasjonalt (Innovasjon Norge, u.å.-a).

Hensikten med prisen er å inspirere og mobilisere andre kvinner til gründerskap. Det er viktig å understreke at for å kunne sikre seg denne prisen må man ha en teknologibasert idé. Temasiden til denne prisen ble sist oppdatert i 2019. Her finnes informasjon om søknadskriteriene og premien. Vinneren får 250 000kr til bedriften, samt personlig veiledning av Innovasjon Norges mentortjeneste til en verdi av 50 000kr. I tråd med Markussen og Røed (2017) sine funn om rollemodeller og eksponeringseffekter, foreslår også Handlingsplanen (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019) at man fortsetter med slikt arbeid.

Er kvinnelig gründerskap noe annet enn mannlig gründerskap? Uansett hva slags virksomhet man starter eller utgangspunkt man har, handler gründerskap og forretningsutvikling om å løfte en idé og gjøre den om til en bedrift, og kan innebære både tjenester og produkter. Er det noe som tilsier at prosessen gründere går gjennom skal være betinget av kjønn? Den gjennomsnittlige gründeren er en norsk mann i 40 årene (Grünfeld, Skogstrøm, Theie & Hvide, 2015), og bakgrunnen til dette stammer fra både historiske og kulturelle trender (Alsos & Ljunggren, 2018). Basert på ekstra tiltak satt inn for kvinnelige gründere kan man argumentere for at Innovasjon Norges script av gründerskap preges av mannsdominansen i gründermiljøet. Ettersom Innovasjon Norge har øremerket midler til veiledning og fremhever kvinnelig gründerskap gjennom en rollemodellpris, viser det til et skille mellom scriptet for mannlig og kvinnelig gründerskap. Dette trenger ikke være en bevisst prosess (Lie, 2010), men tydeliggjør seg gjennom eksistensen av de ekstra tiltakene i seg selv. Det virker som at Innovasjon Norge scripter kvinnelige gründere med noen som har behov for *ekstra* hjelp til å starte en virksomhet, sammenlignet med menn. Kvinner har ikke nødvendigvis nok kompetanse eller nettverk og trenger, ifølge Innovasjon Norge, en mentor mer enn mannlige gründere gjør. Fremhevelsen av rollemodeller viser til en forståelse av kvinnelige gründere som avhengige av likesinnede for å starte en virksomhet. Scriptet utvikles basert på en viss forståelse av hvem gründerne er, noe som kan være korrekt eller feil. I Innovasjon Norge sitt tilfelle ser vi tegn til at scriptet er basert på sin egen interne kunnskapsbygging, og tidligere forskning. Grünfeld et al. (2019) sin rapport om kvinnelig entreprenørskap i Norge viser til Markussen og Røed (2017) sine funn om at kvinner blir sterkt påvirket av tilstedeværelsen av andre kvinnelige gründere. I tillegg til dette trekker rapporten frem funn som viser til at kvinnelige gründere har mindre nettverk enn mannlige gründere, og at en evaluering av Innovasjon Norges mentorordning har betydning for veksten til bedrifter med kvinnelige gründere. Lie (2010) påpeker at hverdagslige gjenstander sier noe om kjønn. Dette gjelder også tjenester, som de påpekt så langt. Tiltakene rettet mot kvinnelige gründere synliggjør

kjønnede dimensjoner i gründerskap, og viser til en (antageligvis ubevisst) opprettholdelse av en mannlig norm hvor kvinner måles etter det mannlige bildet av gründerskap.

Informantenes opplevelser knyttet til virkemiddelapparatet

Innovasjon Norge har iverksatt noen tiltak for å øke mangfoldet av både mannlige og kvinnelige gründere, og ønsker å bygge opp egen kunnskap på fronten. Handlingsplanen ønsker å tilpasse virkemiddelapparatet i større grad for kvinner, mens statistikk viser at kun 19 prosent av bedriftene som overlever etter fem år har kvinnelige gründere (Grünfeld et al., 2019, s. 3). Legger man disse elementene sammen virker det ikke bare som om kvinnelige gründere er i mindretall, men også at de sliter mer med å starte opp. Har dette noe å gjøre med virkemiddelapparatet? Jeg ønsker å finne ut om hvordan virkemiddelapparatet er tilpasset, og spurte derfor informantene om hvordan de har brukt virkemiddelapparatet. Basert på å stadig vekk høre og lese at kvinnelige gründere er i mindretall, ikke tørr å ta risiko, og at deres bedrifter ofte har mindre vekstpotensial eller dør i løpet av de fem første årene, dukket det opp noen forventninger. Ville de komme med historier om hvordan de måtte bryte seg gjennom et mannsdominert miljø? Eller hadde de kjent på hard konkurranse fra menn i møte med virkemiddelapparatet? Videre vil jeg presentere de erfaringene som informantene ønsket å trekke frem i møte med virkemiddelapparatet

Tidkrevende arbeid

Informantene forteller at generelt sett er virkemiddelapparatet viktig for dem, da det er mulig å skaffe penger man slipper å betale tilbake. De har alle vært innom ulike ordninger, men én ting går igjen hos samtlige informanter: søknadsprosessene har vært svært krevende. Som tidligere nevnt tilbys det mange tjenester for gründere, og det er ikke uvanlig at man må søke på flere tjenester på ulike tidspunkt. Som gründer må man se på hva man trenger etter hvilken fase man er i. I tillegg til dette finnes det mange ulike virkemiddelaktører, som tilbyr ulike tjenester. Tar man dette i betraktning står man igjen med et stort hav av muligheter. Med så mange valg må det vel være lett å finne noe som passer for deg, og din virksomhet? Ikke nødvendigvis. Anniken har opplevd at de nye og unge gründerne tar veldig lett på det å skaffe finansiering. De sier at de skal «ut og hente penger». Ifølge Anniken stemmer ikke dette overens med realiteten:

Da bruker jeg å si; «si meg, hvor går dere for å hente penger? For det vil jeg vite sånn at jeg kan gå og hente litt penger jeg og». Det høres ut som noen står og deler ut. Virkeligheten er nok annerledes da

Ja, det finnes mange virkemidler og aktører man kan ty til, men det er ikke nødvendigvis gitt at man får innvilget støtten. Både Innovasjon Norge og Forskningsrådet har først og fremst søknadsbaserte løsninger. Her må man fylle ut ulike skjemaer og oppfylle visse krav. Da jeg spurte Ronja om hun hadde hatt noen utfordringer i møte med virkemiddelapparatet, understreker hun poenget til Anniken. For Ronja og oppstartsbedriften hun jobber i har det ikke vært en enkel prosess:

Ja det er utrolig mye krav på dem. De tar lang tid å skrive, mye søknader. Det er jo en utfordring at det er ulike maler på alt. Det er selvsagt at noen ting blir ulikt for det er jo forskjellige typer søknader, men det å bruke tid på gode søknader som en oppstartsbedrift skulle en helst ... ja det er dyrebar tid da.

Her snakker Ronja om de delene av virkemiddelapparatet som er søknadsbasert. Hun har forståelse for at det eksisterer ulike maler, men sier at det tar opp veldig mye tid. Sara beskriver samme problem. Hun sier at hun kunne vært dyktigere selv, men syntes det var krevende og tungt å holde på med alle søknadsprosessene. Etter en rask titt på Innovasjon Norge sin oversikt over finansieringsmuligheter ble jeg ikke overrasket. Her finner man minst seks ordninger, med hvert sitt formål og hvert sitt bruksområde. Det er også lister med krav for å søke på disse, hvor det varierte mye i kravene etter hver tjeneste. Innovasjon Norge, og andre deler av virkemiddelapparatet opererer etter en forståelse om at gründere trenger veiledning og finansiering. Likevel bærer informantenes opplevelser av søknadsprosessene preg av at man må være erfaren i søknadsskriving for å kunne skaffe finansiering. Samtidig virker det som at Innovasjon Norge har en oppfatning av sine brukere som ikke-eksperter. Gründerne som skal komme for å få finansiering skal ha lav terskel til å oppsøke de for hjelp, men blir likevel møtt med et ekspertsystem når det gjelder finansiering.

Mangel på innovasjon

Finansiering er en viktig del for mange, men kan være vanskelig hvis man ikke oppfyller alle krav. Innovasjon Norge legger stor vekt på nyskaping og innovasjon, noe som er en del av deres gründer-script. Det samme gjelder TTO-er. Både Ronja, Nikoline, Eirin og Anniken har jobbet med innovative ideer. Sara har derimot startet en nettbutikk uten spesiell grad av innovasjon. Anniken solgte oppstartsbedriften og valgte å starte en restaurant. En gründer eller en nyetablert bedrift er ikke nødvendigvis leverandører av noe innovativt, men når man skal få finansiering eller andre tjenester fra virkemiddelapparatet kan det virke som om det er en avgjørende faktor. Sara forteller at hun søkte etter virkemidler der hun kunne finne, men at hun fikk avslag overalt. Avslagene var begrunnet i at bedriften ikke var innovativ nok. Tunge søknadsprosesser og avslag ledet til at Sara, som på dette tidspunktet var 24 år og nyutdannet, til å velge en alternativ vei. Hun ville ikke la seg stoppe, og tok opp et lån på 200 000kr, med en liten bismak:

(...) også så jeg egentlig på det som et studielån litt, nesten for å på en måte forsvare det ovenfor meg selv også.

Sara beskriver at hun følte at hun måtte forsvare valget, noe som tyder på at hun ikke var helt komfortabel med å ta opp lån. Likevel valgte hun å ta den risikoen. I tillegg til banklånet mottok hun etableringsstøtte fra NAV. Dette var noen kroner hun måtte klare seg på mens hun ikke mottok inntekt. Sara beskriver at hun på denne tiden var ung og sulten. Knekkebrød og nudler klarte hun seg heldigvis med, for etableringsstøtten ga ikke mye levebrød til overs. Hun hadde ikke behov for å reise eller shoppe, hun ville bare jobbe. Anniken hadde heller ikke nok grunnlag til virkemiddelapparatet med sin restaurant, og måtte finansiere det uten hjelp. Hun hadde, i motsetning til Sara, mulighet til å gjøre dette

selv. I tillegg til mangel på finansiering hadde hun ikke nettverket til å skaffe kokker som kunne jobbe med råvarene som restauranten ville fokusere på. Dette er eksempler på hvordan Anniken og Sara bryter med Innovasjon Norges gründerkrypt. De hadde ikke forretningsideer som var innovative og nyskapende, selv om de var hardtarbeidende og vekstorienterte. Innovasjon Norge sitt gründerkrypt inkluderer altså innovasjon, noe som kan ha både fordeler og ulemper. Det ligger litt i navnet til Innovasjon Norge at de vektlegger innovasjon, men likevel ble det i første kapittel presentert at innovasjon kan handle om mer enn selve idéen. Derfor kan Innovasjon Norges tilnærming til innovasjon anses som et ensidig fokus på at innovasjonsgraden ligger i selve produktet eller tjenesten som gründeren utvikler. Denne påstanden kan styrkes ved å vise til at Sara blant annet har tatt i bruk innovativ teknologi i sin nettbutikk, og at Anniken startet en restaurant med et konsept som hadde lite konkurranse i byen. Innovasjon Norge begrunner selv fokuset på innovasjonsgrad med at de ikke kan støtte prosjekter som fører til uheldig konkurransevridning overfor andre aktører i bransjen (Innovasjon Norge, 2020b). Dette fokuset på innovasjonsgrad kan se til å gå igjen hos flere virkemiddelaktører. Både Sara og Anniken forteller at de gjorde det de kunne for å søke der det var mulig. Uten å gå i detalj om hvilke virkemiddelaktører eller konkurranser det var, kan det tyde på at kravet om innovasjon og nyskaping gjelder hos flere aktører som tilbyr tjenester for gründerne.

Behov for veiledning

Når jeg snakket med informantene om virkemiddelapparatet fikk jeg ikke de historiene jeg hadde forventet meg. Likevel hadde alle en eller annen form for tilknytning til virkemiddelapparatet. I sin tid som daglig leder i en oppstartsbedrift hadde Eirin fått gjennomslag for Innovasjonskontrakt fra Innovasjon Norge, mens Nikoline hadde fått både veiledning og finansiell støtte fra universitetets TTO. Anniken hadde pitchet ideen sin for Innovasjon Norge, og Sara hadde også søkt på ulike ordninger. Historier om diskriminering eller høy konkurranse dukket (heldigvis) ikke opp, selv om jeg hadde dannet meg en slags forventning om dette basert på forarbeidet til denne studien. På slutten av hvert intervju fikk informantene spørsmål om hva de ville gitt i råd til noen som skal starte til seg selv, eller dersom de skulle gå tilbake i tid og gi noen råd til seg selv. Dette var egentlig ment som et avsluttende punkt i samtalen, og skulle markere slutten av intervjuet. Likevel avdekket spørsmålet noen interessante fellestrekk i informantenes opplevelser. Ronja fortalte at man som gründer bør oppsøke hjelp fra noen som kan det, og som vet hva de driver med. Anniken understrekte viktigheten av å finne en mentor, noe hun selv ønsket hun hadde da hun var helt ny som gründer. Sara snakket om at en mentor var viktig, men at man kan ha behov for ulike mentorer på ulike tidspunkt. Nikoline fortalte også om at man bør gå til en mentor eller en gruppe mennesker som kan tilby deg råd. Her legger altså alle informantene vekt på veiledning, en av tjenestene som går igjen hos både Innovasjon Norge, akseleratorprogram, inkubatorer og TTO-er. Her virker det altså som at Innovasjon Norge har truffet blinken i fokuset på å tilby veiledning.

Utdanning

I Handlingsplanen for kvinnelige gründerne nevnes utdanning som et tiltak. De skriver at de ønsker å kartlegge entreprenørskapsundervisning og behovet for eventuelt styrke denne innenfor helsefaglige utdanninger. Bakgrunnen for at Regjeringen ønsker å fokusere på akkurat helsefaglige utdanninger er fordi disse studiene er preget av en overvekt av

kvinner. I sammenheng med tiltaket presiserer handlingsplanen også følgende: «*Gjennom entreprenørskap i utdanning og opplæring kan man bedre fremtidige generasjoners holdning og kunnskap til entreprenørskap*» (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 34). Utdanning presiseres kanskje ikke som en del av virkemiddelapparatet på lik linje med de «direkte» virkemiddelaktørene, men er fortsatt viktig. Både Anniken og Sara er eksempler på gründere som har benyttet sin utdanning i deres gründerkarriere, men på veldig ulike måter.

Anniken studerte aldri entreprenørskap eller relaterte fag. Hun studerte sykepleie. Likevel har hun nå mange års erfaring fra både oppstartsbedrift, forretningsutvikling og styrevirksomhet. Man kan også si at hun selv er en del av virkemiddelapparatet, da hun jobber som mentor for andre gründere. Anniken bor i samme by som et universitet fokuserer på nyskaping i sin overordnede strategi. Da hun kom på idéen til oppstartsbedriften sin, trengte hun et team som kunne hjelpe henne med å realisere idéen. Teamet fant hun på universitetet, og de studerte entreprenørskap.

De hadde jo sin kompetanse fra å gå på NTNU samtidig som de var unge og helt uten grenser. Enorm arbeidskapasitet. Også hadde jo jeg litt erfaring, mat i kjøleskapet og sånne ting.

To studenter så potensialet i Anniken sin idé, og sammen dannet de tre et team. Anniken forteller at hun dro nytte av både arbeidskapasiteten de som studenter var vant til, men også det de lærte på skolebenken. Det kan se ut som at kombinasjonen av arbeidskapasitet og teoretisk kunnskap var en god match for Anniken og hennes tidligere erfaring med forretningsutvikling i en annen sammenheng. I Anniken sitt tilfelle tilegnet hun seg ikke kunnskap gjennom et studieløp på egenhånd. Hun snublet tilfeldigvis over en god forretningside, og sammen med to studenter fikk hun lære mer, og utviklet bedriften underveis. Dette uten å sette seg på skolebenken selv.

Sara valgte derimot aktivt å tilegne seg mer kunnskap om gründerlivet gjennom utdanning. Etter at hun hadde blitt ferdig med en bachelorgrad følte ikke Sara at hun var helt ferdig. Hun hadde ikke de verktøyene som skulle til for å hive seg ut i arbeidslivet helt enda. Derfor søkte hun seg inn på Gründerskolen. Dette er et studieprogram på et semester som drives i regi av Universitetet i Oslo og Innovasjon Norge. Sara sier at varigheten på kun et halvt år var en viktig faktor for at hun søkte. Gjennom dette studieprogrammet fikk hun reise til utlandet på et praksisopphold. Der jobbet hun i en bedrift på dagtid, og hadde undervisning på kveldstid. Med en bachelorgrad og et halvt år med Gründerskolen kom hun tilbake til Norge for å jobbe. Hun hadde litt mer verktøy nå, og følte seg klar. Likevel var det ikke lett å finne jobb:

Når jeg kom hjem da så fortsatte jeg egentlig å søke jobb, men det var i finanskrisetiden så det var vanskelig å få seg jeg. Også begynte jeg egentlig å leke meg med å skrive forretningsplan og trene på det, for å bruke tiden fornuftig når jeg først hadde den. Da spilte jeg videre på det

Studieprogrammet ga henne mer enn bare kunnskap om forretningsutvikling, hun plukket også opp forretningsideen sin på reisen. Fritiden hun fikk mens hun søkte jobber i et vanskelig arbeidsmarked ga henne mulighetene til å videreutvikle kunnskapene hun hadde fått i å skrive forretningsplan. Hun forteller om at opplevelsene hun hadde på reisen fikk henne til å merke et behov. Dette la grunnlaget for bedriften hun nå har jobbet med i over ti år.

Utdanningsinstitusjoner som mulighet

Ikke alle studerer entreprenørskap, og noen kommer over forretningsidéer helt tilfeldig. I prat med informantene viste det seg at det å være ansatt eller tilhøre en utdanningsinstitusjon i seg selv kan ha spilt en rolle for utviklingen. Nikolines historie er et eksempel på hvordan utdanningsinstitusjonen som system har hatt en innvirkning på hennes gründerkarriere, gjennom tjenester og nettverk. Hun begynte å jobbe som forsker på tidlig 2000-tallet, og hun var spesielt i et interessert tema. Da hun begynte å jobbe på universitetet hun jobber på i dag, fikk hun endelig budsjett for å drive med egen forskning. Hun fikk mulighet til å gjenoppta det temaet hun brenner mest for, og hadde tenkt på i mange år. Det hun var interessert i var et spesifikt problem. Hun hadde selv en bakgrunn som ingeniør, og fikk med seg en Ph.d.-kandidat som startet på oppdraget sammen med henne. De klarte å løse et problem, og hun visste også at dette var noe industrien kunne dra nytte av. Nikoline hadde ingen plan om å bli gründer, men som ansatt hadde hun to valg: publisere resultatene, eller gå til TTO-en. Hun valgte sistnevnte for å høre hvilke muligheter hun hadde. Her fikk hun hjelp i form av veiledning, finansiell støtte og promotering. TTO-en ble en god grobunn, og sammen med de fikk hun utrettet mye. For Nikoline ble universitetssystemet dermed viktig:

[Universitetet] er ganske generøse med sine ansatte (...) Jeg ble ferdig med den permisjonen og måtte bestemme meg – fortsette eller komme tilbake?

At universitetet har en strategi som omfatter nyskaping kan man se gjennom Nikoline sin gründerhistorie. Hun fikk ta permisjon for å fokusere på bedriften en periode. I løpet av denne tiden ble hun og bedriften også fremsnakket på konferanser, møter og seminarer fra høyere hold på universitetet. Dette mener Nikoline var til stor hjelp for dem, og resulterte i en slags markedsføring. Hun følte seg heldig som var en del av universitetet:

(...) jeg skiller hele tiden mellom gründerne ved mitt universitet også en gründer som er en vanlig person (...). Livet som universitetsgründer er veldig enkelt fordi vi har et apparat på universitetet som støtter deg fra dag nummer én

Nikoline følte seg trygg som gründer i universitetssystemet. Hun hadde ikke noe å tape. Som Nikoline presiserer, finnes det kanskje et skille mellom «vanlige» gründerne og gründerne fra universitetet. Det virker som at Nikoline har funnet et trygt system som heier henne frem gjennom både TTO, overordnet strategi og permisjonsordninger. Nikoline

forteller at hun ser opp til de gründerne som starter uten universitetet bak seg, og hun anser dem som rollemodeller. Hun hadde kanskje sin idé og løsning på et problem, men det var universitetet og tjenesten de kunne tilby som utdanningsinstitusjon som gjorde det mulig for Nikoline å bygge bedrift innenfor det hun anser som trygge rammer.

For Nikoline var universitetet en trygghet. Ronja og Eirin har også koblinger til universitetet, men på en litt annen måte enn Nikoline. Eirin jobbet i etablert bedrift i lang tid. Hun jobbet med innovasjon der også, og hadde gode resultater innad i bedriften. På et tidspunkt følte hun at hun hadde oppnådd det som var mulig, og ville derfor jobbe med oppstartsbedrift igjen. Derfor søkte hun bevisst en jobb i en TTO:

(...) Også var jeg veldig tydelig i intervjuprosessen at jeg ønsker å gå ut i et startupselskap når jeg fant en god ide. Så fant jeg den ideen veldig fort, bare etter et halvår gikk jeg ut som daglig leder i [oppstartsbedriften] da, som vi gründet av en forskningside.

Her forteller Eirin at hun målrettet gikk til TTO og var åpen om at hun ville returnere til gründervirksomhet igjen. Hennes åpenhet og ærlighet om å slutte den dagen hun fant noe hun brant for kan peke mot et attraktivt innovasjons- og entreprenørskapsmiljø ved universitetet. Det virker som at det har bygd seg opp et slags økosystem man kan oppsøke om man er interessert i innovasjon. Dette var også en av grunnene til at Eirin flyttet til denne byen. Oppstartsbedriften som Ronja jobber i kan også vise hvordan universitetets miljø for innovasjon og entreprenørskap ble viktig for byen hun er bosatt i. For det første var det gjennom hennes studieløp at hun fikk muligheten til å skrive masteroppgave om innovasjonsprosesser. Dette tilsier ikke nødvendigvis at man direkte begynner å jobbe med oppstart, men det virker som at interessen til Ronja dukket opp på dette tidspunktet. For det andre var oppstartsbedriften en del av et akseleratorprogram som universitetet hadde som tjeneste. Dette vil si at universitetet eller andre utdanningsinstitusjoner kan spille en rolle utover «bare» utdanning og kunnskapsheving. Hos informantene i denne studien ser vi tilfeller av oppblomstring av idéer og interesse for innovasjon og gründerskap. Vi ser også at informantene har utnyttet seg av nettverket som universitetet skaper, og følt seg trygge nok til å satse med universitetet i ryggen.

Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på interaksjonen mellom virkemiddelapparatet og informantene. Ved å bruke Innovasjon Norge som eksempel og hovedfokus har vi kunne sett nærmere på hvordan gründerskap og kvinnelig gründerskap fremstilles og konstrueres av virkemiddelapparatet. Med Innovasjon Norges tiltak for å inkludere flere kvinnelige gründere har vi sett at det er noen forskjeller mellom forståelsen av mannlige og kvinnelige gründere som brukere av deres tjenester. Scriptanalysen viser at kvinnelig gründerskap tillegges *mer* behov for veiledning enn det mannlige gründerskap gjør. Det vil si at dette er en forlengelse av et tilbud som allerede eksisterer. Rollemodellprisen er derimot en tjeneste som ikke tilbys til menn, og kan være grunnet i at menn allerede har rollemodeller fordi de dominerer gründermiljøet generelt (Markussen & Røed, 2017). Innovasjon Norge skriver dermed kvinnelig gründere som noen med mer behov for veiledning, og behov for

å se rollemodeller og likesinnede. Dette scriptet virker å være basert på tidligere forskning, som Innovasjon Norge selv har bestilt for å øke sin kunnskap om kvinnelig gründerskap. Scriptet viser en tendens til å basere seg på en mannlig norm for gründerskap. Kvinner må få *mer* veiledning og *flere* rollemodeller slik at de også kan bli vekstorienterte og innovasjonsdrevne gründere, akkurat som menn. Noen av informantene lever ikke opp til dette scriptet, da de ikke har startet virksomheter basert på innovative idéer. De sliter da med å få finansiell støtte, og har måtte finne andre alternativer for finansiering. Regjeringen legger deler av ansvaret for å øke kvinneandelen på virkemiddelapparatet. Likevel trekker ikke informantene frem kjønn som faktor i sammenheng med virkemiddelapparatet. Kjønn er ikke noe de selv er bevisst på i møte med virkemiddelapparatet, og de benytter heller anledningen til å trekke heller frem andre relaterte utfordringer. Informantene har opplevd virkemiddelapparatet som hardt og tidkrevende, samt et behov for innovasjon som kan være vanskelig å oppfylle. De snakker også om hvor viktig veiledning og mentorer har vært, eller kunne vært. Et overraskende funn i analysen av informantenes bruk av virkemiddelapparatet er betydningen av utdanningsinstitusjoner – utover undervisning og kunnskapsbygging om gründerskap. Utdanningsinstitusjoner tilbyr også et nettverk, og en arena for både idégenerering og interesse.

5 Næringspolitisk kjønns-gap

Scriptanalysen av virkemiddelaktøren Innovasjon Norge tyder på en annen forestilling av kvinnelige gründere enn mannlige gründere. Innovasjon Norge er en statlig og offentlig aktør som jobber på oppdrag fra Regjeringen. Ved å sette lys på Regjeringens *Handlingsplan for kvinnelige gründere* kan vi få et innblikk i hvordan kvinner posisjoneres i næringspolitikken, og hvordan kvinnelig gründerskap som fenomen konstrueres fra Regjeringen som aktør. Hensikten med Handlingsplanen er som nevnt i innledningskapittelet å øke andelen kvinnelige gründere, og tilrettelegge for næringspolitikk som også inkluderer kvinner. Premisset om at kvinnelig gründerskap er noe annet enn mannlige gründerskap finner vi også i handlingsplanen, som vil forsikre seg om at virkemiddelapparatet er godt tilpasset kvinnelige gründere (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 5). I den anledningen presenterte de tretten ulike tiltak. Noen av dem rettet seg spesifikt (og utelukkende) til kvinnelige gründere, mens andre tiltak tilsynelatende kan komme både mannlige og kvinnelige gründere til gode. Hvordan er tiltakene som gjelder gründerskap generelt egentlig kjønnnet? Som vist i kapittel to handler kjønns-gap om noe annet enn biologisk kjønn. Historiske og kulturelle kontekster (Alsos & Ljunggren, 2018), samt sosiale ordener og mønstre (Holst, 2017) er med på å konstruere og forme hvordan kjønn oppfattes og utspilles. Meyer et al. (2017) peker på stereotyper og oppfatninger om kjønn som i stor grad ubevisste. Kjønnede oppfatninger er et komplekst tema, og er ofte vanskelig å måle. Det er allerede vist at virkemiddelapparatet skifter gründerskap ulikt basert på kjønn, men hvordan bidrar Regjeringen til å konstruere kvinnelig gründerskap? I dette kapittelet skal jeg undersøke dette ved å analysere hvordan den aktuelle handlingsplanen posisjonerer kvinnelige gründere som «de andre».

Mine informanter er alle gründere. De har tatt steget hvor de har etablert virksomheter eller blitt med i ferske oppstartsbedrifter. Hva kan de som allerede er kvinnelige gründere si om tiltakene til Regjeringen? Kan de relatere i det hele tatt, og forteller de om kjønn? Informantene har fortalt om sine opplevelser gjennom gründerkarrierene sine. Historiene de har fortalt har blant annet vært gladhistorier om gjennombrudd, personlig utvikling og mestingsfølelse. De har også fortalt om vanskelige dager, mostand fra eksterne aktører og utfordringer. Handlingsplanen inneholder tretten tiltak, noe som er litt for mange å gjennomgå i ett kapittel. Derfor har jeg brukt utfordringene informantene har fortalt om for å belyse noen av tiltakene. Av tretten tiltak er det spesielt fire som informantene har belyst gjennom sine utfordringer. Disse tiltakene vil presenteres og diskuteres i lys av informantenes historier og sosialkonstruktivistisk feministisk perspektiv (Ahl, 2006).

Tiltak som mobiliserer flere kvinnelige gründere

Det første tiltaket som ble belyst av informantene svært relevant for denne studien, da det utelukkende fokuserer på kvinnelig gründerskap. Tiltaket lyder som følgende: «Regjeringen vil vurdere tiltak som mobiliserer flere kvinnelige gründere». Gjennom dette vil Regjeringen se på potensielle tiltak som kan mobilisere flere kvinner til å nå opp i konkurransen om virkemidlene. De peker blant annet på rollemodellpriser som Female Entrepreneur, og Innovasjon Norges øremerking av mentormidler til mangfold. Dette er begge tiltak som bruker kjønn som et kriterium, og utelukker derfor mannlige gründere. I

sammenheng med rollemodellpriser sier Regjeringen i dette tiltaket at de anser det som viktig å fremme rollemodeller som inspirerer og mobiliserer kvinner til å velge en gründerkarriere. Dette kan belyses av studier som har sett på effekten av eksponering av gründerkap. Markussen og Røed (2017) viser at det å se gründerkap i familie, nabolaget eller gjennom klassekamerater i tidlig alder kan spille en stor rolle i hvorvidt man inngår i gründervirksomhet selv eller ikke. Dette gjelder nære relasjoner enn hva en rollemodellpris utgjør, men samme studie viser at påvirkningseffektene er kjønnsbetinget. Det vil si at kvinner blir mer påvirket av andre kvinner enn de blir av menn. Menn blir også mer påvirket av andre menn enn de blir av kvinner. Slike påvirkningseffekter kan være et argument for å fremme rollemodellpriser. Det finnes priser og konkurranser for kvinnelig gründerkap gjennom flere aktører enn bare Innovasjon Norge. Både Anniken og Nikoline har vært involvert i rollemodellpriser, men på ulike måter. Anniken har vært jurymedlem, mens Nikoline har vunnet en pris. Likevel påpeker de at de ikke er spesielt glad i skillet mellom kjønn innenfor gründerkap. Det refereres ofte til kvinnelige gründer, men man hører sjeldent mannlig gründer. Dette vil jeg diskutere nærmere i neste kapittel.

Det finnes også andre mobiliserende tiltak. Regjeringen påpeker at konkurransen om virkemidlene kan være hard (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). I forrige kapittel ble det satt søkelys på at søknadsprosessene i seg selv kan være svært krevende. Mye tid blir brukt på ulike måter, hvor man ikke vet om man får godkjent søknaden. Nikoline trekker nemlig frem det at man ikke alltid får gjennomslag. Hun har selv søkt på økonomiske virkemidler gjennom virkemiddelapparatet. Ettersom hun er forsker, har hun tatt ansvar for å hente midler fra blant annet Forskningsrådet og EU-prosjekter. Men, hun har funnet seg selv i en posisjon hvor hun må søke på nytt. Hun bekrefter at det er hard konkurranse da andre gründervirksomheter også søker på samme midler. Som nevnt i forrige kapittel virker tunge søknadsprosesser å virke til fordel for de som har tidligere erfaring fra det. Regjeringen trekker frem Innovasjon Norge sin øremerking av mentormidler til kvinner og flerkulturelle i denne sammenhengen. De vektlegger at kvinner etterspør kompetanse rundt strategi og ledelse, kapitalinnhenting og vekst. Det trekkes frem som en suksess både i *Handlingsplanen*, og i *Rapport for kvinnelig entreprenørskap* (Grünfeld et al., 2019). I forrige kapittel ble det også trukket frem at informantene verdsetter veiledning, og anser det som en viktig del av gründervirksomhet.

Hvordan er dette tiltaket med på å posisjonere kvinner i næringspolitiske beslutninger? I dette tiltaket blir Innovasjon Norge sine tiltak for å øke kvinnelig gründerkap gjennom veiledning og fremheving av rollemodeller referert til av Regjeringen. På bakgrunn av dette ser vi en sammenheng mellom konstruksjonen av kvinnelig gründerkap fra de to aktørene. Det kan derfor argumenteres for at Innovasjon Norge, i tillegg til tidligere forskning, har basert scriptet sitt på rollen de blir tilegnet fra Regjeringen i denne handlingsplanen. Dette tiltaket som Regjeringen presenterer i sin handlingsplan, bruker ordet «vekstgründer». I følge Welter (2020) og Meyer et al. (2017) er dette et aspekt ved gründerkap som har utsprang fra et stereotypisk syn på gründerkap som innovativt og vekstorientert, noe som knyttes en mannlig norm. Under denne innrammingen av tiltaket er det derfor ikke plass til Annikens restaurant, som var opptatt av lokalprodusert mat. Det er heller ikke plass til Saras nettbutikk. Dette kan tyde på at tiltaket får en effekt som prøver å få kvinner til å tilpasse seg den eksisterende normen for gründerkap, i stedet for å åpne opp for mangfoldige aspekter på hva det vil si å være gründer. Det kan argumenteres for at det å utvikle egne tiltak kun for kvinner også bidrar til å fremstille

kvinnen som «den andre». Hvis vi også her tyr til scriptteori ser vi likhetstrekk fra forrige kapittel, hvor Innovasjon Norge scripter kvinnelig gründerskap som noe annet. Det kan argumenteres for at Regjeringen gjør det samme i deres handlingsplan for kvinnelige gründere, og i dette tiltaket.

Alderskriterium i virkemidler

Selv om forrige tiltak viser tendenser til å konstruere kvinnelig gründerskap som noe «annet», ser vi også tegn til det motsatte handlingsplanen for kvinnelige gründere. Når man som gründer skal søke om økonomiske midler gjennom virkemiddelapparatet er det ikke uvanlig at man møter på et kriterium kalt for *aldersgrense*. Da er det ikke snakk om gründerens biologiske alder, men det handler om hvor lenge virksomheten har vært etablert. Dette defineres vanligvis fra dagen det blir registrert i Brønnøysundregisteret. Det andre tiltaket som kan relateres til informantene handlet om nettopp dette: «Regjeringen vil vurdere om man kan bruke andre kriterier i tillegg til alder for virkemidler som støtter unge virksomheter» (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 34). Dette tiltaket gjelder gründerskap generelt, og er ikke spesifikt rettet mot kvinner. Under dette tiltaket presiseres det at Regjeringen sammen med Innovasjon Norge og andre virkemiddelaktører vil vurdere å endre betingelsen om hvor gammelt foretaket kan være, samt supplere med andre kriterier. Eksempler på ordninger med slike kriterier i dag finner vi blant annet hos Innovasjon Norge. For å få *markedsavklaringstilskudd* kan ikke virksomheten være eldre enn tre år, mens for *kommersialiseringstilskudd* er det fem år som er øvre tidsramme. Hensikten med å supplere med andre kriterier er å sikre at støtten fortsatt går til virksomheter som trenger det, og at konkurransen fra virksomheter som har kommet lengre ikke preger søknadsprosessen (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 34).

Hvorfor vektlegger Regjeringen virksomhetens tidsramme og kvinnelig gründerskap? Tiltaket er kanskje ikke spesifikt rettet mot kvinner, men baserer seg likevel på kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Regjeringen argumenterer for at kvinners foretak vokser saktere enn menns foretak. Sara er en av informantene som ikke hadde en bratt vekstkurve i sin virksomhet. Hun inngikk i gründervirksomhet fordi hun slet med å finne seg jobb. Hun hadde en idé som hadde blitt undersøkt om det var en interesse for. Hun solgte produktet, men slet med gjensalg og videre bruk av kundegruppen sin. På et tidspunkt solgte hun alt fra leppepomade til undertøy i tillegg til hovedproduktet. Hun slet lenge med gjensalg. Til slutt var bankkontoen tilnærmet tom, men hun hadde en liten magefølelse på at det ville ordne seg. Hun forteller:

Jeg ga egentlig opp etter 1,5 år, for da var bankkontoen skrapet, og det var liksom ... jeg tenkte hvor lenge det er forsvarlig å holde på? Så jeg begynte å søke andre jobber, men så tenkte jeg at jeg trenger ikke legge ned før jeg har fått meg en annen jobb

Sara fortsatte litt til, siden hun ikke lyktes i å få seg en annen jobb. Hun forteller at det plutselig løste seg da hun ble kontaktet av et merke som ønsket å selge på nett. Det viste seg at et parti av en spesiell vare og en e-post med litt informasjon til et magasin var det som «knekte koden» med gjensalg. Som nevnt i forrige kapittel fikk ikke Sara støtte fra

Innovasjon Norge eller andre deler av virkemiddelapparatet. Hun begrunner det med manglende motivasjon til å søke, samt et mindre innovativt konsept. Idéen var ikke nyskapende nok for virkemiddelapparatet. Likevel er det viktig å trekke frem Saras historie, fordi det å finne «sin plass» i markedet er ikke alltid lett. Plutselig finner man ut at det behovet man egentlig hadde kartlagt ikke er reelt, og man justerer produktet eller tjenesten til markedet. Dette kan være en tidkrevende prosess, spesielt hvis man gjør det samtidig som man søker andre jobber i tillegg. 1,5 år er mye tid når det er snakk om søknadsprosesser til virksomheter i tidlige stadier. Det er heller ikke uvanlig at folk inngår i gründervirksomhet ved siden av vanlig jobb. I disse tilfellene er gründervirksomheten som regel ikke hovedkilden til inntekt, og næringsinntektene er relativt lave (Grünfeld et al., 2019). Disse kan kalles for deltidsentreprenører, og 48 prosent av alle kvinnelige gründere kan gå inn under denne kategorien. I følge Grünfeld et al. (2019) er det heller ikke uvanlig at deltidsentreprenøren bestemmer seg for å satse på gründervirksomheten i stedet for. Dette tiltaket virker å være basert på en kombinasjon av en trend med deltidsentreprenører blant kvinner, samt antagelsen om at kvinner er mindre vekstorienterte enn menn.

Dette tiltaket og dens posisjonering av kvinner kan tolkes på flere måter. Ved å se på tiltakets tittel, ser det ut som at dette tiltaket ikke tar kjønn med i betraktning. Dette er et tiltak som skal gjelde for alle gründere, men ser man nærmere på bakgrunnen for en revurdering av alderskriteriene, ser vi tendenser til et kjønnscript av gründerskap. I forklaringen av dette tiltaket står det at «*kvinnens selskaper vokser ofte saktere enn selskaper startet av menn*» (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 34). Videre presiserer de at dette kan skyldes utfordringer med innhenting av ekstern kapital eller ønske om å finansiere veksten fra overskudd. Lie (2010) hevder at de antatte egenskapene om brukere blir materialisert i teknologien, og dermed kan bidra til å bekrefte antatte forskjeller. Det samme argumentet kan brukes om tiltak også; de antatte forskjellene mellom kvinner og vekst blir i dette tiltaket bekreftet, og muligens opprettholdt over tid. Her ser vi igjen tendenser til ulike kjønnsforståelser i scriptet, og en posisjonering av kvinner som noen som må strekke seg etter mannlige gründeres prestasjoner. Når det gjelder innhenting av ekstern kapital har det blitt en slags «etablert sannhet» at kvinner sliter mer med å overbevise investorer. Likevel har studier pekt på at det ikke er *kvinner* som sliter med å hente kapital fra investorer. Her er det viktig å presisere oppgavens utgangspunkt i kjønnsforståelse, og at kjønn ikke er noe essensialistisk. Balachandra, Briggs, Eddleston og Brush (2019) har nemlig pekt på at investorer i større grad er partiske mot stereotypisk feminin atferd hos både kvinner og menn. Dette vil si at menn som viser feminine trekk er like utsatte for negative konsekvenser i møte med investorer, som det kvinner er. Dette er et bidrag i en dypere forståelse av hvordan gründerskap favoriserer en mannlige norm, og hvordan kjønn handler om mer enn biologi. Til tross for at kjønn brukes som argument for å utvide alderskriteriet og heller supplere med andre kriterier, kan tiltaket også sees på som en *utfordring* av den mannlige normen. Dette er nemlig et tiltak som ikke bare skal gjelde for kvinner, men for alle. Tiltaket kan derfor bidra til å åpne opp for et større mangfold av virksomheter, uavhengig om de er startet av kvinner eller menn.

Sosiale rettigheter for selvstendig næringsdrivende

Det tredje tiltaket som er interessant å se nærmere på er tiltak tolv om sosiale rettigheter for selvstendig næringsdrivende. I dette tiltaket legges det vekt på gode sykkelønns- og inntekstsikringsordninger. Dette er viktige faktorer for økonomisk og sosial sikkerhet. Tiltaket om sosiale rettigheter er delt opp i to satsingsområder:

1. «Regjeringen vil først foreta en gjennomgang av rammevilkår og ordninger for gründere og selvstendig næringsdrivende, blant annet sosiale rettigheter og sykepenger»
2. «Utrede en ordning der selvstendig næringsdrivende beholder opptjente rettigheter til dagpenger i en utvidet periode ved overgang fra lønnet arbeid til egen virksomhet.

Sosiale rettigheter som for eksempel sykepenger og dagpenger er noe de fleste arbeidstakere slippe å tenke så mye på. Anniken forteller at dette derimot kan være byrder for gründere. Hun forteller blant annet om en episode da hun jobbet med restauranten. Hun skadet seg i en ulykke på arbeidsplassen. Ulykker som dette frekventerer serveringsbransjen, og man er pliktig å melde det inn til Arbeidstilsynet. Anniken hadde skader i både arm, fingre og ben, og sier at hun selvfølgelig rapporterte det. Noen dager senere kom Arbeidstilsynet innom restauranten, mens Anniken satt med bandasjer og synlige skader. Hun fortalte tilsynsbesøket at hun hadde sendt inn melding om yrkesskade, og antok at det var derfor de var der. Der fikk hun imidlertid et uventet svar:

Neineinei, det var ikke det. Sånn må du regne med som leder (...), vi er her for å snakke om vaktlistene til de ansatte vi.

Anniken forteller at hun aldri har følt seg mindre verdt, enn det hun gjorde da. Denne hendelsen fikk henne også til å tenke på «hele systemet», som hun selv sier. Hun reflekterte over opplevelser med både NAV, Arbeidstilsynet og lignende aktører. Anniken opplever nemlig at de ikke har noen forståelse for hva en gründer faktisk står i. For det første forteller hun at de jobber hardt og satser masse penger, samtidig som flere ikke tar ut lønn for arbeidet sitt. Anniken har jobbet i lang tid uten å ta ut lønn, og har derfor ikke hatt noen støtte hvis hun skulle bli syk. Det er nettopp slike ordninger Regjeringen ønsker å gjennomgå. Handlingsplanen utdyper at det finnes en sykepengeforsikring for selvstendig næringsdrivende gjennom NAV. Denne gir hundre prosent dekning, men er lite brukt. Den koster penger, og som Anniken sier er penger noen man satser av fra før av som gründer. Ronja forteller også at oppstartsbedriften ikke «bader i penger», og man må bruke de midlene man har med omhu. Sara forteller også at hun var såpass ung og sulten på erfaring da hun startet virksomhet, at hun klarte seg på etablerertilskudd fra NAV. Det var ikke mye penger, men det ga henne muligheten til å starte bedrift selv om hun måtte leve på nudler. Som informantene viser gjennom sine erfaringer, anses ikke gründervirksomhet som spesielt lønnsomt. Hvert fall ikke i startfasen. Annikens opplevelse blir beskrevet som litt sår, som om det er et smutthull i de rettighetene man har i arbeidslivet som ikke gjelder for gründere.

Annikens historie er med på å belyse forskjellen mellom gründere og arbeidstakere når det gjelder sosiale rettigheter. Vi kan anta at det er problematisk når representanter fra viktige institusjoner viser en holdning, som kan argumenteres for å ha en mannlig stereotypisk oppfatning av gründerskap som noe hardt og tøft man må stå i uansett. Dette er et tilfelle som beskrives av én informant, men kan likevel være med på å illustrere konsekvensene av lite mangfold og likestilling. Hvis gründerscript er preget av en mannlig norm på et strukturelt nivå, kan det også nå individer som representerer en støttefunksjon, som i dette tilfellet er Arbeidstilsynet. Denne hendelsen kan være problematisk for å få flere til å velge gründerskap, spesielt hvis man er vant til en trygg arbeidsplass med et godt støtteapparat. Norge er en velferdsstat som sikter mot å ta vare på de fleste. Videre blir det gjennom flere informanter presisert at det å være gründer kan innebære stor økonomisk påkjenning. Det kan være en risiko for privatøkonomien, og som Sara belyser kan det kreve en tid hvor man må bortprioritere seg selv for å satse på bedriften. Regjeringen trekker frem at det finnes en sykepengeforsikring, men dette er noe man selv må betale for. Dette er problematisk for gründerskap generelt, men kan gå ekstra ut over kvinner. For det første viser både handlingsplanen og annen forskning (Balachandra et al., 2019; Grünfeld et al., 2019; Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019) at kvinner sliter mer med å hente ekstern kapital. I tillegg til dette er det også et kjønns-gap i menns favør når det gjelder både inntekt og formue her til lands. Generelt lavere inntektsnivå kan også i utgangspunktet antas å være en medvirkende årsak til lavere risikovillighet: har man generelt sett mindre penger, ønsker man ikke å risikere det man har. Når det økonomiske utgangspunktet allerede er dårlig for kvinner er en ordning hvor man må betale for å få sykepenger i en usikker arbeidssituasjon ugunstig.

Entreprenørskapsundervisning og styrking av helsefaglig utdanning

Det fjerde og siste tiltaket som ble gjennomgående for mine informanter handler om utdanning. Regjeringen argumenterer for at utdanning påvirker flere elementer knyttet til gründerskap:

Interesse, kunnskap og kompetanse påvirker den enkeltes holdning og evne til å tenke innovativt og utvikle nye løsninger. Dette formes gjennom utdanning (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 34).

Dette handler altså både om å bygge bedre gründere gjennom utdanning, men også om å forme holdninger knyttet til gründerskap. Tiltaket i sin helhet lyder slik: «Regjeringen vil kartlegge entreprenørskapsundervisning og behovet for å eventuelt styrke denne innenfor de helsefaglige utdanningene» (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 34). Tiltaket kan tolkes på flere måter. Det kan være snakk om entreprenørskapsundervisning generelt, med ekstra søkelys på helsefag. Tiltaket kan også tolkes som fullt fokus på helsefaglige utdanninger. Av informantene i denne studien har Anniken både studert og jobbet i helsesektoren. Dette er noe hun nevner kort når hun snakker om sin karriere, men hun har ikke jobbet i helsesektoren på lenge. Fokuset som Regjeringen har på helsefaglige utdanninger er ikke spesielt fremtredende i utvalget i denne studien, men vi finner relevansen i skjevheter i arbeidsfordelingen. Det jobber langt

flere kvinner enn menn i helsesektoren (Berglann et al., 2013; Grünfeld et al., 2019; Statistisk sentralbyrå, u.å.). Dette er derfor et målrettet tiltak ment for å angripe problemet der det er flest kvinner. Helsesektoren er også ansett som en arena hvor det er stort potensial for innovative løsninger knyttet til både velferdsteknologi og arbeidspraksiser. Til tross for at det er usikkert om tiltaket fokuserer mest på helsefaglig utdanning eller ikke er utdanning i seg selv et tema som dukker opp i sammenheng med utfordringer. I forrige kapittel ble utdanning som mulighet diskutert i form av nettverk og miljø. Selv om ingen av gründerne i denne studien har utpreget seg innenfor helsesektoren er det fortsatt et tema som gjentas hos alle informantene; mangel på kompetanse og kunnskap. Som Regjeringen argumenterer for i sitatet ovenfor, er kunnskap og kompetanse noe som formes gjennom utdanning.

Før jeg vil analysere hvordan mangel på kunnskap og kompetanse har vært en utfordring for informantene i denne studien er det viktig å presisere at alle har vært eller er gründere. Det vil si at de har delt sine opplevelser, og snakker bakover i tid når de har fortalt om utfordringene sine. Handlingsplanens hensikt er å øke andelen kvinnelige gründere, og det kan derfor argumenteres at tiltakene skal gjøre det mer appellerende for de som ikke inngår i gründervirksomhet nå. Informantene har derimot mye å si om sine erfaringer, og den kunnskapen de har bygd opp gjennom årene. Anniken ha drevet med gründerskap på ulike nivåer de siste 25 årene, og har derfor bygget et godt kunnskapsgrunnlag gjennom «learning by doing». Hun hadde ingen utdanning som gjorde henne kjent med gründerskap, men hun måtte prøve seg frem. Hun har derfor mye erfaring om hvilke utfordringer man kan møte på underveis, og forteller at det blir litt enklere for hver gang man starter noe. Da Anniken først satte foten inn i gründerskap sto hun på bar bakke, men forteller at hun var heldig. Hun fikk rom til å prøve og feile innenfor rammene til en etablert bedrift, med andre eiere. I oppstartsbedriften hun senere startet hadde hun derfor noe tidligere erfaring, men hun var langt fra en ekspert. For Anniken var det nyttig å ha med entreprenørskapsstudenter i teamet, men de fant også verdi i andre kontakter. Her trekker Anniken frem en spesiell rolle:

For det mener jeg er en av de suksesskriteriene i forhold til det med oppstartsbedriften, at vi hadde et styre som ... eller en styreleder da, som var kjempeflink og egentlig langt over på det nivået vi var på, men var da med også dro og oss etter seg.

Videre forteller Anniken at styrelederen pleide å gi teamet noen innføringer hvis det var noe de ikke forsto, og hun omtaler det som en slags kjapp kursing. Styrelederen ville da bruke litt tid på å forklare hvordan ting fungerer, og hjelpe dem når de satt fast. Anniken har også veiledet flere oppstartsbedrifter, og drevet med styrevirksomhet. Likevel påpeker hun at man aldri blir utlært. Det finnes alltid noe man ikke kan. Anniken har også hatt flere arbeidsforhold utenfor gründerskap, også innenfor helse. Dette har gitt henne arbeidserfaring, i motsetning til Sara. Det tok ikke lang tid fra Sara var ferdig med å studere til hun startet virksomhet, nettopp fordi hun slet med å finne seg arbeid. Hun var motivert og jobbet knallhardt med bedriften sin. Når Sara forteller om utfordringene hun har møtt på som gründer, trekker hun frem at mangel på kunnskap og kompetanse var den største utfordringen. Det kan også ha blitt påvirket av at hun hadde lite arbeidserfaring fra før av. De to første årene var hun alene, men etter at nettbutikken hennes begynte å gå bra,

ansatte hun broren sin. Hun forteller at han heller ikke hadde veldig bred arbeidserfaring, og det krevde knallhardt arbeid fra begge to:

«(...) etter hvert så blir man jo flere og da kreves det ulik kompetanse fra deg hele veien. Hverken jeg eller broren min har gjort det her før, eller har bred arbeidsfaring, så vi har måtte brøyte veien i alle de ti årene. Det som har vært litt utfordrende er at vi ikke vet hva som venter rundt neste sving»

Her påpeker Sara to utfordringer knyttet til kunnskap og kompetanse. Som Anniken sa tidligere, så blir det litt enklere for hver gang man gjør det, noe Eirin også sier. Det er derimot noe førstegangsgründere må gjennom, og man må starte et sted. Ettersom Sara aldri hadde gjort dette før opplevde hun det som utfordrende med en usikker hverdag. Hun hadde ingen erfaring fra gründervirksomhet fra før av, og hadde heller ikke støtte fra virkemiddelapparatet. Hun forteller at hun og broren har vært nødt til å finne ut av det meste underveis. Sara tar også opp temaet ekspansjon og ansettelser i denne sammenhengen. Hun har tidligere beskrevet seg selv som en «gründer fra A til Å med alt det innebærer». I godt etablerte bedrifter finner man HR, økonomi og flere avdelinger og medarbeidere som man kan sparre med, eller stille spørsmål til. En ung gründerbedrift har som regel ikke dette støtteapparat, og Sara måtte ta på seg mange roller, selv om hun ikke har all kunnskapen som trengs. Eirin påpeker også at man i en gründerbedrift ikke har dette sikkerhetsnettet. I likhet med Sara peker både Eirin og Ronja på utfordringer med en usikker hverdag, hvor man ikke vet hva som kommer rundt neste sving. Det finnes også mer spesifikke eksempler knyttet til mangel på kompetanse og kunnskap. For Nikoline sin del var det ingen som hadde klart det hun klarte før, og hun møtte på problemer med å ta produktet ut fra laboratoriet og utvikle det i større skala. Ronja hadde en rolle som kommuniserte mellom brukerne og utviklerne av teknologien til oppstartsbedriften. Hun opplevde at det var vanskelig til tider, siden hun ikke kunne kode og kommunisere behovene til brukerne på et teknisk kompetent språk som utviklerne klarte å bruke. Dette er også eksempler på manglende kunnskap og kompetanse, men er i større grad bransjespesifikke enn knyttet til forretningsutvikling og gründerskap. Til tross for at mangel på kunnskap og kompetanse har ført til tider med usikkerhet og feiling hos informantene blir det ofte lagt på et «men». Det at det har vært utfordrende og usikkert har også vært givende. Ronja har blant annet brukt den bratte læringskurven som en mulighet for utvikling.

Mangel på kunnskap og kompetanse kom også frem som sentralt i forrige kapittel. Det blir sett på både som en utfordring, men også som noe givende og utviklende. Handlingsplanen trekker frem mangel på kunnskap og kompetanse som et problem blant kvinnelige gründere. Derfor kan det argumenteres for at de scripter kvinner som mindre kompetente enn menn. Likevel er utdanningsvalgene blant kjønn preget av tradisjonelle valg. Det er flest menn innenfor naturvitenskapelige og tekniske fag, og kvinner innenfor helse, omsorg og utdanning. (Seehuus & Reisel, 2017; Statistisk sentralbyrå, u.å.). Naturvitenskapelige og tekniske fag er ansett som viktig for innovasjon og teknologisk utvikling, og har derfor vært assosiert med gründervirksomhet (Kuschel, Ettl, Díaz-García & Alsos, 2020). Utdanning, fagfelt og mannsdominanse har bidratt til å skape den mannlige normen om at gründerskap skal ha høyt ambisjonsnivå, innovasjonsgrad og vekst. Regjeringen åpner i dette tiltaket opp for å inkludere et kvinnedominert felt: helsefaglig utdanning. Fokuset på

helsefag åpner opp for et større antall kvinnelige gründere, hvis strategien lykkes. Dette kan på lang sikt være med på å utfordre den mannlige normen. Likevel er det viktig å stille spørsmål ved *hvordan* entreprenørskapsundervisning skal legges opp. Meyer et al. (2017) argumenterer for at det å inngå i gründervirksomhet ikke er så åpent og tilgjengelig som det ofte omtales som. Dette er på bakgrunn av at mannlige kjønnsstereotyper og oppfatninger knyttes tett til gründerskap. På bakgrunn av dette kan den mannlige normen som vi har sett preger gründerskap være et hinder for de som ikke har de typiske maskuline stereotypiske trekkene som forbindes med å være gründer. Dette vil også si at entreprenørskapsundervisning og utdanning kan være en sjanse til å utfordre de mannlige standardene som i dag dominerer gründermiljøet. Som Regjeringen selv sier, formes både kunnskap, kompetanse, interesse og holdninger gjennom utdanning.

Oppsummering

I dette kapitlet har utvalgte tiltak fra *Handlingsplan for kvinnelige gründere* blitt gjennomgått og analysert. Informantenes opplevelser relatert til disse tiltakene har bidratt med innsikt i hvordan tiltakene kan bidra til endringer for arbeidshverdagen til gründere. Vi ser i dette kapitlet at Regjeringens tiltak bærer preg av et kjønnscript, i likhet med Innovasjon Norge. Analysen har vist hvordan Regjeringen (med dette scriptet) posisjonerer kvinnelige gründere, ved hjelp av tidligere forskning og et sosialkonstruktivt kjønnsperspektiv. Denne suppleringen av teori, kjønnsperspektiv og tidligere forskning har vist at Regjeringen i noen grad bidrar til å posisjonere kvinnelige gründere som «de andre», sammenlignet med menn. Dermed ser vi igjen tegn til en ulik konstruksjon av gründerskap og kvinnelig gründerskap. Det kan argumenteres for at handlingsplanens eksistens i seg selv er med på å bidra til dette. Hensikten med handlingsplanen er å øke kvinneandelen, gjennom å tilrettelegge. På bakgrunn av dette kan det tyde på at posisjoneringen av kvinnelige gründere ikke er bevisst, men heller et resultat av at oppfatninger om gründerskap er bygd på en mannlige standard etter årevis med mannsdominanse i både gründere og beslutningstakere. Likevel åpner noen av tiltakene, som eksempelvis entreprenørskapsundervisning og alderskriterier, opp for å utfordre de konstruksjonene forestillingene om hva gründerskap er, og innebærer. Dette kapitlet viser også til et annet viktig aspekt: ingen av informantene peker på at deres utfordringer i relasjon til tiltakene har noe med kjønn å gjøre. Likevel tilegner Handlingsplanen disse utfordringene som kjønnsbetinget. Dette vil si at kjønnete konstruksjoner av gründerskap i stor grad eksisterer, men i større grad hos næringspolitiske aktører enn hos gründere selv.

6 Konstruksjon av egen karriere

Innovasjon Norge og Regjeringen jobber aktivt med å øke kvinneandelen, og takle samfunnsutfordringen som kjønnsgapet som beskrives. Hvordan opplever informantene dette kjønnsgapet som preger norsk gründermiljø? I de to foregående kapitlene har jeg presentert og analysert virkemiddelapparatet og handlingsplanen for kvinnelige gründere. Hvordan informantene interagerer med tjenester og næringspolitiske tiltak har blitt undersøkt ved hjelp av både scriptanalyse og kjønnsperspektiv. Vi har dermed sett kvinnelig gründerskap gjennom en strukturell og institusjonell linse. «Kvinnelig» er et ord som har blitt brukt mye i denne oppgaven, og det er derfor på tide å ta en nærmere titt på kvinnene som har deltatt i denne studien. Regjeringen anser kjønnsgapet som et samfunnsproblem, og omtaler kvinner som en ubrukt ressurs (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Hva tenker informantene selv? Jeg har enda ikke presentert informantenes egne fortellinger relatert til kjønn. Hvorfor er dette viktig å analysere? Selv om det er en skjevhet når det gjelder antall mannlige og kvinnelige gründere, sier ikke statistikken og tallene noe om hvordan dette utspiller seg i dagliglivet. Har kjønnsgapet noen konsekvenser for informantene? Merker de det i det hele tatt?

Kvinnene jeg har snakket med tilhører ulike bransjer. De er også på ulike stadier i både forretningsutvikling og livet. På bakgrunn av dette er det interessant å se om det eksisterer noen fellestrekk i deres narrativer og oppfatninger. I dette kapitlet skal jeg undersøke hvordan informantene opplever gründertilværelsen som kjønn. Dette spørsmålet bidrar til en forståelse om hvordan kvinnelige gründere selv konstruerer gründerskap som kjønnsbetinget eller ikke. For å undersøke dette skal jeg blant annet se på hvordan informantenes forhold seg til begrepet «kvinnelig gründer», hvordan de opplever å være i et mannsdominert miljø og hvilke forventninger de opplever til sitt gründerskap.

«Kvinnelig gründer»

Gjennomgående i denne masteroppgaven har begrepet «kvinnelig gründer» blitt mye brukt. «Kvinnelig» blir ofte satt foran mange titler og roller, eksempelvis forfatter, artist og skuespiller. Disse, sammen med ordet «gründer» har sjelden «mannlig» foran seg. Som Lewis (2006) nevner, er bruken av «kvinnelig» foran gründer med på å forsterke gründerskap som noe mannlig. Kvinner blir dermed eksternaliteten som måles opp mot menn. Hvis det er slik at bruk av begrepet er med på å forsterke eller opprettholde en mannlig norm, er det interessant å undersøke hva gründere selv tenker om dette. Ved å spørre informantene om begrepet ønsket jeg å få et innblikk i hva de tenkte om «kvinnelig gründer» som merkelapp. Som nevnt i forrige kapittel er både Anniken og Nikoline veldig bestemte på at de ikke liker å bruke «kvinnelig» foran gründer. Anniken understreker at dette gjelder de fleste begrep, og trekker frem både kvinnelig politi og kvinnelig militær for å eksemplifisere. Videre forteller hun at dette kun kan rettfærdiggjøres hvis man også sier «mannlig» i samme setning, «*men hvorfor si det da?*» spør hun. Nikoline er enig med Anniken, og hevder at alle gründere er jo gründere, uavhengig om de er kvinner eller menn. En slik tilnærming som Nikoline og Anniken har er preget av et liberalt feministisk perspektiv på kjønn (Ahl, 2006). Hun anerkjenner at det er en måte å løfte en tematikk på, men gir likevel uttrykk for at begrepet fortsatt ikke er riktig. Nikoline er en av informantene som forteller at hun har vunnet en pris for *kvinnelig* gründerskap. Selv om

hun har vunnet denne prisen, er hun raskt ute med å påpeke at det ikke finnes priser (som hun har sett) for mannlige gründere, eller gründerskap generelt. Det kan tyde på at Nikoline også mener at bruken kanskje kan rettferdiggjøres mer hvis man likestiller en pris for gründerskap ved å ikke vektlegge kjønn, men heller se på prestasjonen og arbeidet til alle gründere.

Både Anniken og Nikoline er negative til bruken av begrepet, men har forståelse for at det blir brukt. På den andre siden tar både Ronja, Sara og Eirin andre posisjoner i denne debatten. Ronja tar ikke en konkret posisjon til begrepet, men bruker anledningen til å snakke om hvor viktig det er å fokusere på at det er et stort skille mellom kjønn når det gjelder gründerskap. Ronja forteller at dette er noe man må bli bevisst på:

(...) men jeg tenker det er viktig at vi blir bevisst på at det er et så stort skille - at det er så stor forskjell mellom menn og kvinner i gründerbedrifter og hvor mange som tør å gründe av kvinner.

Videre forteller hun at det behøver ikke være et skille heller. Sara er enig med det Ronja sier om at det er et kjønnsgap som man kan gjøre noe med. Sara forteller at hun egentlig aldri har tenkt over bruken av «kvinnelig gründer», og anser det som detaljer hun egentlig ikke har vært så opptatt av. Likevel så tror hun at kvinner kanskje må «pushes» litt, og at begrepet kan fortsettes å brukes *hvis* det er et positivt salgsargument som kan mobilisere flere kvinner til å velge gründerskap som karrierevei. Eirin sitt bidrag inn i denne diskusjonen ligner også litt på det Ronja og Sara sier, men hun har et litt mer personlig motiv. Hun forteller nemlig at akkurat nå synes hun begrepet er helt greit å bruke. Grunnen til at hun synes det, er at det gir henne muligheten til å dele sin lidenskap om gründerskap, noe jeg vil komme tilbake til senere i dette kapitlet. Dette viser altså at informantene ikke er helt enige i bruken av begrepet «kvinnelig gründer». Lewis (2006) beskriver bruken av dette begrepet som en måte å signalisere kvinners forskjell fra den normative (mannlige) standarden. Mens Anniken og Nikoline går aktivt inn for å fortelle at de misliker begrepet, ser resten av informantene på dette som en potensiell mulighet til å rekruttere flere. Denne tilnærmingen til kjønn kan trekkes til det sosiale feministiske perspektivet på kjønn (Ahl, 2006). Spesielt Sara og Eirin trekker frem at det er visse fordeler med å være kvinnelige gründere, og at disse kan utnyttes, noe jeg vil komme tilbake til senere i dette kapitlet. Det at informantene likevel ser verdi i begrepet, kan si noe om hvor ubevisst effektene av slik språket er. Blant informantene er det ikke et felles standpunkt for eller mot, men heller variasjoner som kan forklares av individuelle og kontekstuelle faktorer. Likevel er alle enige om at budskapet om å øke andelen kvinnelige gründere er viktig, da miljøet er mannsdominert. Dette viser at til tross for ulike meninger om bruken av «kvinnelig gründer» er alle informantene enige i at kjønnsgapet er et problem, selv om de ikke nødvendigvis opplever det som problematisk *selv*.

Å være i mindretall

Et gjennomgående tema i denne oppgaven er at gründermiljøet er mannsdominert, og kvinner er i mindretall. Hver tredje gründer er kvinne (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019), og 48 prosent av disse driver med gründerskap på deltid

(Grünfeld et al., 2019). I litteraturen om kvinnelig gründerskap legges det, som tidligere nevnt, stor vekt på hva som fremmer eller hemmer kvinnelig gründerskap. En gründer møter ikke bare andre gründere, de møter også virkemiddelaktører, investorer, juryer og mange andre bransjespesifikke aktører. Er disse miljøene også mannsdominerte? Handlingsplan for kvinnelige gründere argumenterer for det nettopp er mannsdominerte (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Her blir det trukket frem at også menn dominerer de arenaene hvor nye ideer løftes frem. Hvordan opplever informantene å være i mindretall? Er det et tema i det hele tatt?

Anniken har vært en del av «gründer-gamet» i mange år. Det vil også si at hun har møtt mange personer, og har et stort nettverk. Jeg regnet med at alle disse årene og de ulike prosjektene også ville bety mange utfordringer. Da hun ble spurt om hvilke utfordringer hun hadde møtt på i karrieren sin, hadde hun allerede snakket om flere potensielle temaer hun kunne utdype. Jeg hadde en tanke om at hun ville nevne innhenting av kapital, eller den gangen hun måtte ta opp lån på huset og glemte å nevne det til mannen sin. Eller kanskje var den største utfordringen hennes den plutselige nedleggelsen av en virksomhet hun ledet, men som syret brått bestemte at skulle avvikles? Anniken hadde nevnt mange mulige utfordringer som jeg mistenkte var aktuelle. Likevel trekker hun frem noe helt spesielt:

Jeg synes det kan være en utfordring at jeg møter veldig mye menn i forskjellige posisjoner. Bare menn.

Svaret til Anniken kom litt brått på. Det var ikke nødvendigvis det at hun svarte noe annet enn som forventet som overrasket. Anniken sa nemlig dette veldig bestemt, noe som gjorde det tydelig at dette var noe hun hadde tenkt på før. Hun opplevde det som en utfordring, og at det kunne være en faktor til fremgang og progresjon for oppstartsbedriften hennes, noe jeg vil komme tilbake til litt senere i dette kapitlet. Annikens refleksjoner rundt et mannsdominert miljø gjorde meg nysgjerrig. Hadde de andre informantene samme opplevelse? Eirin hadde også opplevd at et mannsdominert miljø kunne være utfordrende, men ikke fordi alle rundt bedriften var menn, hun hadde en utfordring knyttet til at hun var den eneste kvinnen i teamet.

Det er ganske utfordrende og være småbarnsmamma og sette de, liksom, fremfor selskapet også. Man blir ofte den som er nødt til å si nei til ting. Det tror jeg mine medgründere oppfattet som urettferdig, at de fikk dra et større lass for at jeg hadde barn som jeg vegrer å prioritere bort.

I den perioden hvor Eirin jobbet i oppstartsbedriften hadde hun to barn mellom 3 og 6 år. Hun beskriver denne situasjonen som en utfordring som hun aldri klarte å løse helt. Hun tjente like mye som de andre, og hadde like mange eierandeler i selskapet. Likevel jobbet hun litt mindre fordi hun ikke ville prioritere vekk barna. Dette endte opp med å bli en situasjon som tok my energi fra dem. Det kan tyde på at det er en konflikt i forventninger mellom Eirin og teamet. Forventninger og kjønnsroller er et sentralt tema i denne situasjonen. Rollen som småbarnsmor medførte noen prioriteringer som ble vanskelig å

forsvare sammen med rollen som gründer. Derfor virker det som at rollen som gründer, eller gründerskap som aktivitet, ikke kan komme overens med rollen som småbarnsmor. Sara peker derimot på at barn og gründerskap aldri har vært et tema som har tatt stor plass for henne. Hun har alltid hatt tid til barna, og skryter av permisjonsordningene. Hun ble mor etter hun startet nettbutikken, men hun jobbet aldri i det hun selv kaller for et «tungt mannsdominert miljø». Sara beskriver miljøet hun har befunnet seg i som ungt og sultent, og anerkjenner at dette kan ha vært en fordel for henne. Sara har alltid hatt mulighet til å ta den plassen hun trenger, og har aldri opplevd å ikke bli hørt fordi hun er kvinne. Ronja deler noen av oppfatningene til Sara. Ronja har ikke barn, men har aldri opplevd et mannsdominert miljø som et tema. I oppstartsbedriften som Ronja jobber i er de opptatt av å ha en flat og likestilt struktur. Selv om hun sitter på en inkubator med mange mannlige gründere, finner hun også inspirerende kvinner rundt seg. Både gründere og kvinner i team har også tilhørt samme inkubator som Ronja.

Nikoline har et litt annet forhold til å være i mindretall. Ikke bare er hun gründer, hun er også ingeniør og forsker. Dette er også posisjoner som er kjent for å ha en overvekt av menn (Faulkner, 2009; Ulvestad, 2016). Det naturvitenskapelige domenet har lenge vært dominert av menn, selv om det er mange flere kvinner som velger å gå denne retningen nå. Nikoline forsket på en problemstilling innenfor materialteknologi som mange har forsøkt å løse før henne, men ingen hadde klart det. Både forskere og større aktører i næringslivet har gitt det et forsøk, men ikke mestret det. Da Nikoline igjen forsøkte å løse dette problemet har hun blitt møtt av negative tilbakemeldinger og skepsis. Hvorfor trodde hun at hun skulle klare det? Dette var en holdning hun møtte på. Hun trekker blant annet frem konferanser som en arena for slike tilbakemeldinger.

Jeg syns at de ser oss yngre som et weapon mot dem, hvis du skjønner hva jeg mener. De har holdt på i mange år og de klarte ikke, og plutselig kommer vi og klarer det.

Nikoline nevner dette når vi snakker om kjønn. Hun trekker frem at alder kan være en faktor, men at hun er kvinne også er en mulig bakgrunn for disse negative tilbakemeldingene. Nikoline er både kvinne, fersk i fagmiljøet og relativt ung. Hun vil også trekke frem at hun også ser yngre ut enn hun faktisk er. Alder er også en faktor som Anniken trekker frem. Hun har opplevd å måtte sende sine teammedlemmer i møter og forhandlinger fordi de er menn, mens de i andre setninger måtte sende henne fordi hun er eldre og har mer erfaring.

Alle disse opplevelsene som informantene trekker frem i sammenheng med kjønn, viser hvor komplekst og vanskelig det er å kartlegge hvilke faktorer som er kjønn. Noen syns det er utfordrende å være i mindretall, mens andre ikke legger så mye merke til det for sin egen del. Fellestrekket er at alle anerkjenner at kjønnsgapet eksisterer, og selv om det ikke oppleves som problematisk for dem selv, så viser de forståelse for at andre kan oppleve det slik. Bredden av informantenes opplevelser kan si noe om hvorfor det er vanskelig å identifisere kjønnede påvirkninger på kvinnelige gründere. I denne oppgaven har vi tatt utgangspunkt i en sosialkonstruktivistisk tilnærming til kjønn, hvor kjønn oppstår og konstrueres i interaksjoner (Ahl, 2006; Holst, 2017). Det er vanskelig å identifisere

tendenser til kjønnete tendenser på tvers av informanter, ettersom informantene også har ulike perspektiver på kjønn. Som nevnt i forrige seksjon har informantene ulike posisjoner i debatten om kvinnelig gründerskap. Derfor kan man også argumentere for at de tillegger kjønn ulike meninger og vekt i egen karriere. Denne bredden tyder også på at kontekst er viktig å ta betraktning hvis man skal se på kjønn og hva som fremmer eller hemmer gründerskap. Her har både faktorer som alder, bransje og morsrollen blitt nevnt som kontekstuelle og individuelle faktorer som kan knyttes til informantenes opplevelse av å være kvinnelige gründere.

Synlighet

Som nevnt innledningsvis i denne oppgaven tillegges innovasjon og gründerskap stor betydning fra politisk hold, og anses som viktig både for sysselsetting, økonomisk vekst og kommersialisering av forskning (Alsos & Ljunggren, 2018). Det er mye oppmerksomhet rettet mot kvinnelige gründere, også gjennom priser og media. Når jeg snakket med informantene om deres opplevelser som kvinnelige gründere, og hvordan det er å være i mindretall, dukket ett tema opp gjentatte ganger. *Kjønnsgapet* som tema har hatt en innvirkning på informantene. Da jeg snakket med Ronja hadde hun bare jobbet i oppstartsbedriften i underkant av ett år, men hun hadde merket at det var en økende oppmerksomhet og interesse for kjønnsgapet. Kvinnelige gründere ble et dagsaktuelt tema som Ronja kunne engasjere seg i.

Med en gang du begynner i et miljø begynner du å oppsøke en del grupper på Facebook for eksempel - altså teknologien da, du begynner å bli medlem av en del grupper som setter fokus på det og da blir du veldig bevisst på både det med investering og teknologi og kvinner da, hehe, gründerskap. Facebookfeeden er jo full av det, så det er jo morsomt da. Så jeg tar jo del i det.

Interessen for likestilling økte også utover gründerskapet, men også til teknologi, investering og økonomi. Dette er også områder som er kjent for å ha en høy andel menn, og det har blitt iverksatt flere lokale og nasjonale kampanjer for å sette søkelys på dette. Ronja trekker frem Facebookgrupper som et eksempel på en arena hvor hun kan engasjere seg. Hun nevner «DN Kvinner – for deg som er interessert i økonomi og likestilling» som et eksempel. Dette er en gruppe som drives av Dagens Næringsliv, og har i april 2021 over 30 000 medlemmer. Ifølge Dagens Næringsliv er gruppen åpen for både kvinner og menn, og har som formål å dele kunnskap, stille spørsmål og inspirere hverandre. Ronja har også deltatt på arrangementer om disse temaene, som ofte er eksklusivt for kvinner i bransjen. Det er ikke bare på Facebook man finner arenaer hvor det er oppmerksomhet om kvinner i gründerskap, og likestilling generelt. Avisoppslag, nyhetsartikler, videoreportasjer og underholdningsprogrammer tar også tak i tematikken. Kjønnsgapet kan belyses med ulike vinklinger, men uansett så har kjønnsgapet ført til noen tiltak, ikke bare fra Regjeringen, men også hos mediene. Dette er noe Sara har kunne dra nytte av.

De blir jo målt på hvor mye saker har de har kvinner med seg. Det er mye lettere for en dame å få spalteplass enn det er for en mann. Også blir vi jo virkelig heiet frem

overalt. Alle ønsker jo oss inn i arbeidslivet og opp i styret - opp og frem. Det er jo egentlig bare opp til oss selv å gripe de mulighetene.

Sara har dratt nytte av å bli omtalt i medier, og fått omtalt sin bedrift som en suksesshistorie. På bakgrunn av at det er flere menn enn kvinner som er gründere, blir de kvinnene som faktisk inngår i gründerskap heiet på av omgivelsene. Dette kan ses i sammenheng med både diverse prisutdelinger for kvinnelig gründerskap, handlingsplanen for kvinnelige gründere, Facebookgrupper og arrangementer. Alle disse tiltakene og denne oppmerksomheten viser at både medier, styresmakter og individer løfter frem tematikken på ulike måter. Nikoline har også utnyttet denne bølgen av oppmerksomhet. Det skjedde gjennom en konkurranse for kvinnelige gründere. Hun stakk av med førsteplassen, og fikk blant annet penger til videre utvikling av forretningsidéen og oppstartsbedriften. Likevel forteller hun at det er en liten bismak involvert i å vinne en pris for *kvinnelige* gründere, og ikke for *gründere*. Som tidligere nevnt syntes Eirin at begrepet «kvinnelig gründer» var helt greit for henne på dette tidspunktet. Hun begrunner dette med at det har tillatt henne å gripe mulighetene som det overordnede fokuset på kjønnsgapet tilbyr. Hun elsker å være gründer, og hun har en stor lidenskap for det. Selv beskriver hun gründerreisen sin som middelmådig. Hun gjorde ingen stor exit, eller satt igjen med masse penger hun kunne investere videre. Likevel merker hun at folk har lyst til å høre på hennes gründerhistorie.

Den erfaringen jeg har kan jeg liksom ... det er folk som er interessert i å høre på den erfaringen, og da tenker jeg at hvis jeg kan være med å avdramatisere eller gi et nyansert bilde eller noe slikt, så er det veldig bra at det er fokus på kvinnelig gründerskap. Ellers hadde man bare hatt fokus på gründerskap, det er jo ingen som hadde orket å høre på (...).

Det at Eirin er gründer og kvinne har gitt henne muligheten til blant annet å holde foredrag om kvinnelig gründerskap, og kvinner i teknologibransjen. Hun drar også opp dette poenget i forbindelse med at hun blir intervjuet til denne studien. Det hun har å fortelle om gründerskap, og hennes lidenskap for yrket er folk interessert i å høre på. Interessen kommer altså fra *fokuset* på kvinnelig gründerskap og kjønnsgapet. Snur man på situasjonen, kan det tolkes som at en mann med middelmådig gründerreise ikke er like interessant å høre på. Dette tyder på at mannlige gründere må ha en wow-faktor som gjør at folk blir interesserte i å høre på dem, mens kvinnelig gründerskap blir forstått som en wow-faktor i seg selv. I de foregående kapitlene er det pekt på at virkemiddelapparatet og Regjeringen skriver forskjeller i hva kvinnelig og mannlige gründerskap er. Det Eirin sier om interessen for hennes gründerreise underbygger denne påstanden. Så langt har fokuset på kvinnelig gründerskap blitt pekt på som en måte å gjøre kvinnen til «den andre» gründeren på. Dette har vært i form av tiltak. Her ser vi at fokuset på kjønnsgapet i seg selv kan være et virkemiddel for å få kvinnelige gründere til å lykkes.

Kjønnede forventninger

Ettersom det eksisterer et kjønnsgap, selv om informantene i ulik grad har kjent på det, er det også visse forventninger knyttet til kjønn. Det er visse normativer knyttet til å være mann og kvinne, noe som også gjenspeiles i gründervirksomhet (Ahl, 2006). Hvordan

utspiller kjønnede forventninger seg? Anniken fant det problematisk med mange menn i ulike posisjoner. Når hun sa «bare menn» mente hun det i litt overdreven tilstand, men ønsket å gjøre et poeng ut av det. For det finnes vel kvinner «der ute» også? Anniken forteller om en episode hvor hun skulle intervjues av representanter fra en lokal virkemiddelaktør. Aktøren kaller seg ikke for noe bestemt innenfor kategoriene presentert i kapittel fem, men kan ligne på en blanding av en inkubator og et akseleratorprogram. I dette tilfellet skulle Anniken fortelle dem om idéen til oppstartsbedriften, i håp om å få støtte.

(...) det var at det tilfeldigvis var to kvinner som hadde intervjuet meg ned på [virkemiddelaktøren]. Og hun ene var bestemor og ingeniør, og hadde barnebarn som bodde et annet sted og reiste med fly. Hun andre damen (...), hun hadde jobbet i USA og pendlet en del med små barn og barnevogn.

Det var to kvinner som intervjuet Anniken, og de skulle undersøke potensialet til forretningsidéen, og vurdere om de kunne tilby sin tjenestene. Som Anniken beskriver, så gjenkjente de raskt behovet som lå til grunn for forretningsidéen. Hun forteller også at dette møtet var en av årsakene til at hun fikk mulighet til å videreutvikle oppstartsbedriften. Denne historien fortelles i sammenheng med det hun sier om at menn dominerer mange av de ulike posisjonene hun har møtt på i gründermiljøet. Dette kan tolkes som at hun tillegger kjønn en sentral rolle i denne hendelsen. Likevel dukket det opp en tanke hos meg om at dette kunne være tilfeldig. Anniken tildelte kvinner i virkemiddelapparatet den avgjørende faktoren her, men det er også mulig at hun hadde en god idé som hun kunne overbevist menn om å satse på også. Før jeg rekker å stille et oppfølgingsspørsmål forteller hun om et annet tilfelle hvor hun presenterte samme forretningsidé i en gründerkonkurrans. Anniken hadde tidligere i intervjuet snakket om hvor viktig det er for gründerne og oppstartsbedrifter å gjøre alt man kan for å få penger, noe de var flinke til i Annikens oppstartsbedrift. I denne gründerkonkurransen presenterte hun idéen foran en jury som skulle bedømme deltakerne. Anniken beskriver at en «bankmann i 60-årene» fra juryen kom opp til henne etter presentasjonen. Han ville fortelle henne at idéen hennes var det dummeste han hadde hørt.

Jeg kunne ikke forstå. «For det var vel ingen som var ute og reise med ungene når de var så små at de brukte barnevogn». Da husker jeg at jeg fikk hakeslipp.

Anniken ble paff. Opplevelsen hun fortalte med kvinnene ble raskt et eksempel på hvordan gründermiljøet kan være mannsdominert, og hvorfor det kan være utfordrende. Hun reagerte veldig da han presenterte det han mente var en alternativ og bedre løsning; det skulle være det samme konseptet, bare for hundebur. Han kunne ikke fatte at noen kunne reise med små barn, men hund forsto han. Anniken forteller at det boblet i henne, og hun måtte sette ham på plass med det hun selv beskriver som et litt frekt comeback.

Ja, da tror jeg kanskje ikke du har fulgt helt med i det siste, men det er mulig at når du hadde små barn – at dere ikke var ute og flydde så mye. Eller forresten ... Var det fly da?

Hun klarte ikke å dy seg, men forteller at han tok det greit, og innrømte at hun kanskje hadde rett. Gjennom denne fortellingen tydeliggjør Anniken holdninger som fortsatt preger en mannsdominert bransje. Hun bruker også dette eksempelet for å understreke sin erfaring om at det til syvende og sist er markedet som bestemmer om det er bruk for produktet eller ikke. Her ser vi at virkemiddelaktører bestemmer kanskje om man får kapital eller veiledning, men det forutsetter også at de klarer å sette seg inn i tankegangen til en rekke ulike målgrupper. På bakgrunn av dette kan man si at det sikkert finnes mange personer som har makt til å avvise en idé, basert på egne antagelser om markedet. På bakgrunn av at det er markedet som bestemmer hvilke forretningsidéer som overlever eller ikke, kan man argumentere for at Annikens jobb med å selge inn idéen til kvinnene var enklere, sammenlignet med en bankmann i 60-årene. Regjeringens handlingsplan for kvinnelige gründere tar opp det samme problemet, og setter utfordringene i et større perspektiv: «når menn dominerer de arenaene hvor nye ideer løftes frem, er det også de utfordringene som menn er opptatt av som i størst grad blir utforsket» (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019, s. 5).

I lys av tidligere forskning og feministisk teori presentert i kapittel én og to, kan vi gjennom fortellingene til informantene identifisere en mannlig norm i Anniken og Eirin sine historier. Den mannlige normen har blitt diskutert på et institusjonelt og strukturelt nivå i kapittel fire og fem. Hvis aktører legger opp til en strukturell mannlig norm i gründerskap, betyr det da at informantene opplever diskriminering og forskjellsbehandling i interaksjon med andre aktører eller søknadsprosesser? Som vist i dette kapitlet trekker ikke informantene frem dette. Anniken og Eirin sine opplevelser bidrar til å vise at det å være kvinne bærer med seg visse forventninger. Når en mannlig norm/standard har dominert gründersfæren i lang tid kan det være med på å forklare hvorfor en mann i 60-årene ikke har tro på en oppstartsbedrift som baserer seg på en problemstilling som foreldre i en yngre generasjon i større grad relaterer til. Det kan også bidra til å forklare hvorfor menn i en oppstartsbedrift ikke har like stor forståelse for hvorfor det er vanskelig å si nei til aktiviteter relatert til barna sine. Dette er en forventning som historisk sett er knyttet mer til morsrollen enn foreldrerollen. Den mannlige normen i gründerskap er som tidligere nevnt oftest ubevisst (Meyer et al., 2017). Det samme kan man derfor anta at gjelder forventninger om både kvinner og menn i gründermiljøet.

Oppsummering

Som vist i dette analysekapitlet har jeg undersøkt hva slags erfaringer og opplevelser informantene har knyttet til det å være kvinnelig gründer. I motsetning til de tidligere kapitlene har jeg her sett på den vekten og betydningen informantene som individer tillegger det å være i mindretall. Etter å ha tatt en gjennomgang av virkemiddelapparatet, utfordringer og opplevelser i møte med det institusjonelle, har analyse av informantenes egne erfaringer satt lys på konsekvenser av kjønns-gapet. Hvordan informantene har opplevd gründerertilværelsen som kjønnet er delt, men deres historie viser at kjønn er et komplekst tema. Vi får inntrykk av hvordan informantene posisjonerer seg i debatten om

skillet mellom kvinnelige grundere og gründere, ved at de stiller seg ulikt til begrepet «kvinnelig gründer». Dette er en slags merkelapp, som de har ulike synspunkt om. Noen kritiserer bruken av begrepet aktivt, mens resten ser på det som en potensiell mulighet til å rekruttere flere. Denne bredden gjenspeiles videre i kapitlets tematikk. Alle informantene anerkjenner kjønnsgapet, og er enig i at det er et problem. Likevel er det ikke alle som forteller at de opplever dette som et problem *selv*. På bakgrunn av forholdet informantene har til begrepet «kvinnelig gründer», og ulike opplevelser knyttet til kjønn, virker det som at informantene vektlegger hva som er effekter av kjønn ulikt. Derfor blir det vanskelig å identifisere om det at de er kvinner (i mindretall) har hatt konsekvenser for deres karriere. Til tross for ulike holdninger og opplevelser i forbindelse med det å være kvinne har alle informantene likevel pekt på *fokuset* på kjønnskjævheten. Dette fokuset virker å ha vært et virkemiddel for dem, på ulike måter. Dette utspiller seg både i personlig interesse, synlighet for bedriften og personlig vinning. Selv om ikke alle informantene har opplevd kjønn som en direkte påvirkning, er det noen historier som peker mot kjønnete forventninger. Fordi man er kvinne eller mann kan det ligge visse forventninger knyttet til maskulinitet og feminitet, idéer man har eller hvordan man ter seg. Et eksempel på dette er Annikens historie om hennes møte med ulike kjønn i virkemiddelapparatet. Denne historien viser også hvordan en jevnere kjønnsfordeling kan være fordelaktig for forretningsidéer basert på visse problemstillinger. Oppstartsbedriften hennes lagde utstyr for småbarnsfamilier på reiser. Tradisjonelt sett har temaer som omhandler barn og omsorg vært knyttet til kvinner og morsrollen. Med en jevnere kjønnsfordeling blant beslutningstakere i virkemiddelapparatet og i næringspolitikken kan man derfor omfavne et bredere spekter av forretningsidéer, tilpasset begge kjønn.

Som vist gjennom analysen, er kjønn og gründerskap et komplekst tema. Kvinnelig gründerskap og tanker om likestilling har ikke én side, eller én samlet front. Innledningsvis spurte jeg om det er noen fellestrekk blant informantene når det gjelder opplevelser av kjønn. Man kan argumentere for at det er stor bredde blant informantene i kjønnete opplevelser. Informantene opplever altså gründerskap som kjønn på ulike måter, og det kan derfor sies at de også konstruerer gründertilværelsen ulikt. Der noen eksplisitt kan påpeke kjønnete forventninger fra mennesker rundt dem, kan ikke andre det. Samtidig ser vi at kvinnelig gründerskap kan oppfattes som både muligheter, og utfordrende. Med stor variasjon blant informantenes opplevelser knyttet til kjønn anerkjenner alle likevel kjønnsgapet som en utfordring. Dette til tross for at flesteparten ikke opplever kjønn som en direkte påvirkning i egen karriere.

7 Konklusjon

Den gjennomsnittlige norske gründeren er en mann i 40-årene årene (Grünfeld et al., 2015, s. 28). Informantene i denne studien er også gründerne. Noen er i 40-årene, andre yngre. De er derimot kvinner, og representerer slik noe annet enn gjennomsnittet. Kvinnelige gründerne er i mindretall, og beskrives av Regjeringen som en ressurs landet må utnytte (Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet, 2019). Denne samfunnsutfordringen er det flere som vil gjøre noe med. Som vist gjennom denne oppgaven har både Regjeringen, Innovasjon Norge og media satt et søkelys på kjønns-gapet i det norske gründermiljøet. Med alt dette fokuset på kjønn lurte jeg på hvordan kvinnelig gründerkap i Norge konstrueres i dag. Dette har jeg undersøkt i næringspolitikk, virkemiddelapparatet og blant kvinnelige gründerne selv.

Oppsummering av oppgavens funn

Da jeg snakket med informantene ble det raskt tydelig hvor mye kontakt med eksterne aktører hadde å si for både dem selv, og bedriftene deres. Virkemiddelapparatet ble derfor en sentral del av denne studien, og gjennomgått i kapittel fire. Informantene hadde alle benyttet seg av virkemiddelapparatet, fordi de ikke hadde nok kunnskap, erfaring, nettverk eller egenkapital til å starte opp sitt foretak helt alene. I denne studien ble det derfor foretatt en scriptanalyse av virkemiddelapparatet, med hovedvekt på Innovasjon Norge. Hensikten var å undersøke interaksjonen mellom virkemiddelapparatet og informantene.

Ettersom kjønns-gapet har fått stor oppmerksomhet fra ulike aktører, var det ikke spesielt overraskende at Innovasjon Norge hadde iverksatt tiltak for å gjøre noe med skjevheten mellom kvinner og menn. Ved bruk av scriptanalyse viste kapittel fire at utviklerne av Innovasjon Norges tjenester opererer med en oppfatning av at kvinnelige gründerne trenger et ekstra «dytt». Dyttet kom i form av rollemodellpriser og midler til veiledning. Dette viser en forestilling av kvinnelig gründerkap som et fenomen som ikke når opp til standarden lagt av menn. Den kvinnelige gründeren scriptes som en person som trenger rollemodeller for å ville starte virksomhet, og trenger *mer* hjelp med dette når interessen og intensjonen faktisk er iverksatt. I tillegg til å tilby tjenester ut til kvinnelige gründerne, har Innovasjon Norge også jobbet med sine egne kunnskaper om fenomenet. Dette har de gjort ved å leie inn en ekstern aktør med oppdrag om å utarbeide en rapport om kvinnelig gründerkap i Norge. Gjennom dette tiltaket fikk Innovasjon Norge både opparbeidet egen kunnskap, og offentliggjøre den med omverdenen.

Ettersom informantenes konstruksjoner står sentralt i problemstillingen, har jeg undersøkt hvordan de bruker virkemiddelapparatet. Her blir virkemiddelapparatet problematisert gjennom harde og tidkrevende søknadsprosesser, og et høyt ønske om innovasjonsgrad. Samtidig vektlegger informantene at veiledning har vært viktig for dem alle, spesielt som førstegangsgründerne. Til og med de som har tatt relevante fag og utdannelse verdsetter veiledning og mentorer. Det ble vanskelig å si noe om scripting av kvinnelige gründerne fra virkemiddelapparatet generelt. En kan oppsummere at Innovasjon Norge scripter kvinnelige gründerne som en gruppe gründerne med behov for *mer* hjelp, og større behov for rollemodeller.

Et overraskende funn var betydningen utdanningsinstitusjoner har hatt for informantene. Det var ikke bare entreprenørskapsundervisning og faglig opplegg som har hjulpet dem i gründerkarrieren deres. Utdanningsinstitusjonen spilte en større rolle utenfor det faglige, og bidro også på andre områder. Noen hadde funnet forretningsidé gjennom fag og arbeid. Andre hadde funnet både interesse for innovasjon, og kompetente teammedlemmer gjennom utdanningsinstitusjonens innovasjon- og gründerkapsmiljø.

I kapittel fem ble informantenes utfordringer belyst ved hjelp av *Handlingsplan for kvinnelige gründere*. Næringspolitikk legger føringer for gründerkap. Ettersom deler av virkemiddelapparatet er offentlig og forvalter statlige midler, er det i stor grad en næringspolitisk sak. Da Regjeringen lanserte sin Handlingsplan for kvinnelige gründere i 2019 fremmet de ikke bare tretten tiltak for å tilrettelegge for kvinner, de viste også frem sin forestilling av hva kvinnelig gründerkap er, og hva slags utfordringer det innebærer. Forestillingen viser tegn til at kvinnelige gründere ikke når opp til standarden for gründerkap. Kvinner trenger *mer* mobilisering, *mer* tid, *mer* sikkerhet og *mer* kunnskapsbygging. Denne forestillingen om at kvinner trenger mer, ser vi også hos Innovasjon Norge i foregående kapittel. Derfor bygger både Innovasjon Norge og Regjeringen sin forståelse av gründerkap på et script om at det er ulikt for kvinner og menn. Gründeryrket har vært mannsdominert i lang tid, og en analyse av tiltakene og informantenes utfordringer relatert til disse bidrar i et større bilde av hvordan gründerkap konstrueres som kjønnsbetinget i næringspolitikken. Tiltakene er presentert for å løse problemer og takle utfordringer ved kvinnelig gründerkap. Tiltakene viser hvordan Regjeringen scripter og posisjonerer kvinnelige gründere som en gruppe som ikke har samme forutsetninger for gründerkap som menn. Kvinnelige gründere blir derfor forestilt som en «annen» type gründer, som trenger ekstratiltak for å kunne starte virksomhet.

Tiltakene som ble løftet frem i kapittel fem handler både om mobilisering av kvinner, en bedrifts alder som søknadskriteria, sosiale rettigheter og entreprenørskapsundervisning. Alt dette presenterer Regjeringen som tiltak som har noe med kjønn å gjøre. Likevel har ingen av informantene nevnt kjønn i sine utfordringer knyttet til tiltakene. Analysen viser også at Regjeringen i noen grad måler kvinnelig gründerkap opp mot en mannlig norm av gründerkap, samtidig som de prøver å øke kvinneandelen ved å utvide noen av de aspektene ved gründerkap som argumenteres for å følge en mannlig norm. Dette paradokset viser at posisjonen av kvinnelige gründere som «de andre» ikke er en bevisst prosess, men at det likevel skjer indirekte på et næringspolitisk nivå.

Ifølge virkemiddelapparatet og Regjeringens forståelse av gründerkap, er det å satse på en gründerkarriere som kvinne noe annerledes enn å satse på gründerkap som mann. I kapittel seks har jeg sett på informantenes egne opplevelser knyttet til kjønn. Her har de selv trukket frem kjønnete aspekter ved gründerkap. I dette kapittelet kommer det frem flere ting: 1) de fokuserer ikke så mye på at de er i mindretall kjønnsmessig, og 2) det finnes ikke en fasit. Til vanlig jobber informantene med søknader, markedsundersøkelser, teamet sitt og samarbeidspartnere. Dette er en del av generell forretningsutvikling og drift. Av og til støter de på utfordringer. Til tross for at 70 prosent av alle gründere er menn, forteller ikke informantene om at de må kjempe seg frem i et mannsdominert miljø.

Kjønn nevnes sjelden før jeg spør om det. I kapittel seks kommer det likevel frem at det eksisterer noen forventninger til kjønn og gründerskap, og at disse stort sett er indirekte og strukturelle. Av og til krasjer disse forventningene, som til tider gjør det vanskeligere å være gründer, men informantene vektlegger det ikke. Variasjonen av opplevelsene deres er fortsatt stor. Noen forteller om liten grad av forskjellsbehandling, mens andre forteller at de ikke alltid har følt seg hørt og forstått fordi de er kvinner. Noen spør seg om det også kan skyldes alder eller bransje. Det er ikke alltid lett å peke på årsakene, og de er ikke helt sikre selv. Hvordan de forholder seg til merkelappen «kvinnelig gründer» er også ulik. Det er ingen samlet front for eller mot, men ulike tolkninger av begrepets betydning. Noe av det informantene forteller i kapittel seks tyder faktisk på at kvinner blir *mer* hørt og sett, fordi de er i mindretall.

Paradoksal fremheving av kjønn

Skal man oppsummere denne oppgaven med et ord vil det være «komplekst». Det er vanskelig å oppsummere med noe annet. For det første blir kjønn komplekst gjennom rike og varierende beskrivelser og opplevelser fra informantene. Noen er enige om bruken av kvinnelig gründer, andre ikke. Noen trekker frem mannlige beslutningstakere som et problem, mens andre ikke har tenkt over det. For det andre er det vanskelig å fremheve eller konstatere i hvor stor grad aspekter ved gründertilværelsen er kjønnnet. Selv om informantene ikke trekker frem kjønn som en avgjørende faktor, gjør næringspolitiske aktører, virkemiddelapparatet, statistikk og forskning det.

Det er vanskelig å identifisere om kjønn har hatt en påvirkning på informantene, fordi det er et såpass omfattende og komplekst tema. Kjønn handler om mer enn biologi, og innebærer både stereotyper, prosesser, språkbruk og andre faktorer. Å måle alle disse faktorene knyttet til kjønn er vanskelig. Denne kompleksiteten jeg ønsker å summere funnene med, viser seg best gjennom *paradokser*. I kapittel fire ser vi blant annet at Innovasjon Norge scripter gründere, og *spesielt* kvinnelige gründere, som aktører uten nok kunnskap og kompetanse nok til å starte egen bedrift. Tjenestene Innovasjon Norge tilbyr, samt Regjeringens handlingsplan for kvinnelige gründere, viser en antagelse om at kvinner har mindre kompetanse enn menn. Innovasjon Norge skal derfor hjelpe dem med å bygge kompetanse, og løfte frem foretaket, men likevel forteller informantene om tunge og tidkrevende søknadsprosesser. Når søknadsprosessene blir så vanskelige som informantene beskriver, blir systemet til virkemiddelapparatet problematisk. Søknadsprosessene blir til et ekspertsystem, hvor de som har nok kunnskap og kompetanse om gründervirksomhet, lettere får støtte fra virkemiddelapparatet.

I kapittel fem ser vi også at Regjeringen ønsker å tilrettelegge for flere kvinnelige gründere gjennom tiltakene i handlingsplanen. Ser man nærmere på tiltakene scripter de også kvinnelig gründerskap som noe annet enn mannlige gründerskap, og bidrar til å posisjonere kvinnelige gründere som «de andre». Et av paradoksene i dette kapittelet viser seg gjennom tiltakene Regjeringen presenterer. Handlingsplanen måler nemlig kvinnelige gründere etter en mannlige norm. I noen av tiltakene presiserer de at kvinnelige gründere ikke er like vekstorienterte, ikke vokser like raskt, eller er mindre kompetente enn menn. Samtidig viser tiltakene en intensjon om å bryte denne mannlige normen ned. De ønsker

å inkludere kvinnelige gründere ved å tilby mobiliserende tiltak, endring av kriterier for vekst i virkemidler, og undervisning i entreprenørskap. Dette paradokset viser altså at de måler kvinnelige gründere etter en mannlig norm, samtidig som de prøver bryte denne mannlige normen ned.

Til slutt ser vi i kapittel seks et paradoks knyttet til egne holdninger og språkbruk. Informantene anerkjenner selv at kjønnsgapet eksisterer, og fremhever at det er noen fordeler med å være «de andre». Kvinnelige gründere får økt synlighet og oppmerksomhet, og næringspolitiske tiltak som vist i de foregående kapitlene. De blir generelt sett heiet på av omverdenen. Samtidig forteller noen av informantene at de ikke liker å være ekstra synlig *fordi* de er kvinnelige gründere. Det er gode intensjoner i å tilrettelegge næringspolitikken og virkemidlene til kvinnelig gründerskap, men det slår likevel feil ut noen ganger. Kvinnelige gründere er fortsatt «de andre gründerne», selv om dette anses som et samfunnsproblem.

Mot en ny problematisering

Oppgavens hensikt har vært å undersøke hvordan kvinnelig gründerskap konstrueres. Informantene forteller om hardt arbeid, usikkerhet og utfordringer. Likevel legger de mest vekt på de gode dagene, mestringsfølelsene og oppturene som trumfer alt det som er krevende. Jeg sitter igjen med et inntrykk av at alle motbakkene de har måtte klatre opp har gjort de sterkere, mer forberedt og villige til å takle nye usikkerheter og utfordringer. Hvordan de opplever å være kvinnelig gründer varierer, men en ting er felles: de oppfordrer flere kvinner til å satse på gründerskap.

Kjønn er viktig, og som denne studien viser så spiller kjønn en rolle i gründertilværelsen. Den mannlige normen henger fortsatt igjen, og informantene opplever fortsatt at kjønn er et tema (selv om det er i ulik grad, og stor variasjon). Derfor er det viktig å fokusere på kjønn. Informantene forteller likevel ikke om diskriminering, forskjellsbehandling eller urett knyttet til at de er kvinner. Informantene problematiserer andre ting; systemet som helhet, krav om innovasjonsgrad, sykelønn og usikkerhet, for å nevne noen eksempler. Dette er aspekter ved gründerskap som ikke utelukkende er problematisk for kvinnelige gründere, men for alle som starter noe. Ulike faktorer virker derfor sammen, som også skaper variasjonen vi har sett fra informantenes konstruksjoner av kvinnelig gründerskap. Hva skjer egentlig når vi har et ensidig fokus på kjønn? Utelukker vi andre grupper eller andre problemstillinger? Selv om kvinner er i mindretall, finnes det rom for mer mangfold utover kjønn i norsk gründerlandskap.

Denne oppgaven har som tidligere nevnt en bred definisjon på gründerskap. Er man gründer kan man ha startet noe fra en egen idé, blitt med på noen andres konsept i tidligere faser, eller bygget din egen arbeidsplass. Du kan også kalle deg selv for gründer hvis du har vært med på å starte en bedrift, men valgt å ikke ha ansvar for daglig drift. Dette er et bredt bilde av gründerskap med plass til mangfold. Dette er et bilde jeg ikke føler gjenspeiles i virkemiddelapparatet, eller handlingsplan for kvinnelige gründere. Vekst, innovasjon, ambisjon og globalisering er ord som dukker opp mange ganger. Dette handler også litt om kjønn, men kanskje ikke så mye som vi tror. I bildet som presenteres av

virkemiddelapparatet og Regjeringen er det ikke plass til den trivelige kaféen som skapte liv i sentrum, frisørsalongen du er stamkunde hos, boden med lokalprodusert mat eller restauranten som også selger malerier fra unge aspirerende kunstnere. Mange jobber for å utjevne kjønnsforskjellen. Jeg vil skifte fokus på problemstillingen. Kanskje handler det ikke så mye om å få kvinner inn i en viss forståelse av gründerskap, som er preget av en mannlig norm. Det handler mer om å problematisere og utfordre den forståelsen som næringspolitiske aktører har av gründerskap.

Et poeng som går igjen i både *Handlingsplan for kvinnelig gründere* (2019), og i *Rapport om kvinnelig entreprenørskap i Norge* (2019) er at flere gründere kan skape verdi. En bredere definisjon av hva gründerskap er, kan derfor bidra til å endre standarden som preger gründerskap i dag. Den mannlige normen preges av en tankegang om at gründerskap skal vokse raskt, være innovativt, og ha høy profitt. En annen konstruksjon av gründerskap generelt kan åpne opp for flere kvinner, mer mangfold gjennom inkludering av andre grupper, og dermed skape verdi. Denne verdien kan komme i form av flere arbeidsplasser, men også utvikling. Hvordan skal fremtiden vår utvikles? Hvem er det som skal forme verden, og lage teknologiene vi bruker? Hvis vi kan konstruere gründerskapsbegrepet på en måte som omfavner flere, kan vi åpne opp for økt mangfold hvor vi *alle* kan bidra til å bygge verden.

8 Litteraturliste

- Ahl, H. (2006). Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship theory and practice*, 30(5), 595-621. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x>
- Ahl, H. & Nelson, T. (2015). How policy positions women entrepreneurs: A comparative analysis of state discourse in Sweden and the United States. *Journal of business venturing*, 30(2), 273-291. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.08.002>
- Akrich, M. (1992). The De-Description of Technical Objects. I *Shaping Technology/Building Society. Studies in sociotechnical change* (s. 205-224). Cambridge: MA: MIT Press.
- Alsos, G. A. & Ljunggren, E. (2018). Betydningen av innovasjon og entreprenørskap i norsk arbeidsliv - kunnskapsstatus og veien videre. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(3), 138-153. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2018-03-01>
- Amelie, M. (2017). *Alt eller ingenting - De 99 beste rådene fra norske gründere og investorer til deg som vil satse stort* (1. utgave. utg.) Puffin Forlag.
- Ask, K. (2011). Spiller du riktig? – Tid, moral og materialitet i domestiseringen av et online dataspill. *Norsk medietidsskrift*, 18, 140-157.
- Ask, K. & Søraa, R. A. (2021). *Digitalisering : samfunnsendring, brukerperspektiv og kritisk tenkning*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Balachandra, L., Briggs, T., Eddleston, K. & Brush, C. (2019). Don't Pitch Like a Girl!: How Gender Stereotypes Influence Investor Decisions. *Entrepreneurship theory and practice*, 43(1), 116-137. <https://doi.org/10.1177/1042258717728028>
- Berg, N. G. & Foss, L. (2002). *Entreprenørskap : kjønn, livsløp og sted*. Oslo: Abstrakt forl.
- Berglann, H., Golombek, R. & Røed, K. (2013). Entreprenørskap i Norge - mest for menn? *Søkelys på arbeidslivet*, 30(1-02), 3-21.
- Berker, T. (2011). Michel Callon, Pierre Lascoumes and Yannick Barthe, Acting in an Uncertain World: An Essay on Technical Democracy. *Minerva (London)*, 49(4), 509. <https://doi.org/10.1007/s11024-011-9186-y>
- Bogren, M., von Friedrichs, Y., Rennemo, Ø. & Widding, Ø. (2013). Networking women entrepreneurs: fruitful for business growth? *International journal of gender and entrepreneurship*, 5(1), 60-77. <https://doi.org/10.1108/17566261311305210>
- Butler, J. (2011). *Bodies That Matter: On the Discursive Limits of Sex* Taylor and Francis.
- Deloitte. (2019). *Områdegjennomgang av det næringsrettede virkemiddelapparatet*. Regjeringen.no. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/0f8355831ed346c38fba23362eaa59be/helhetlig-anbefaling-om-innretning-og-organisering-av-det-naringsrettede-virkemiddelapparatet.pdf>
- Digitaliseringsdirektoratet. (u.å.). Kva er innovasjon? Hentet 10.04 2021 fra <https://www.digdir.no/digitalisering-og-samordning/kva-er-innovasjon/1456>
- Fallan, K. (2008). De-scribing Design: Appropriating Script Analysis to Design History. *Design issues*, 24(4), 61-75. <https://doi.org/10.1162/desi.2008.24.4.61>
- Faulkner, W. (2009). Doing gender in engineering workplace cultures. I. Observations from the field. *Engineering studies*, 1(1), 3-18. <https://doi.org/10.1080/19378620902721322>
- FN.no. (u.å., 12.03.2021). Likestilling mellom kjønnene. Hentet fra <https://www.fn.no/om-fn/fns-baerekraftsmaal/likestilling-mellom-kjoennene>
- Garnes, Å. (2018). *Entreprenører, innovasjoner og forretningslandskap : handlingens relativitetsterori*. Bergen: Fagbokforl.
- Garvik, O. (2020). Innovasjon Norge. Hentet fra https://snl.no/Innovasjon_Norge
- Grünfeld, L., Hernes, S., Idland, V. & Olsson, E. (2019). *Kvinnelig entreprenørskap i Norge: Utviklingstrekk, hindre og muligheter* (1). Menon Economics. Hentet fra <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2019-01-Kvinnelig-entrepren%C3%B8rskap-i-Norge.pdf>

- Grünfeld, L., Skogstrøm, J. F., Theie, M. G. & Hvide, H. (2015). *Én million ideer - Veien fra drøm til å lykkes som gründer*. Hentet fra <https://www.menon.no/wp-content/uploads/20en-million-ideer.pdf>
- Harding, S. (1987). Introduction: Is there a feminist method? I S. Harding (Red.), *Feminism and methodology*. Bloomington: Indiana University Press.
- Hauge, E. S. & Havnes, P.-A. (2005). *Women entrepreneurs : theory, research and policy implications*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Holmquist, C. & Sundin, E. (2020). Is there a place for gender questions in studies on entrepreneurship, or for entrepreneurship questions in gender studies? *International journal of gender and entrepreneurship*, 12(1), 89-101. <https://doi.org/10.1108/IJGE-05-2019-0091>
- Holst, C. (2017). *Hva er feminisme* (2. utg. utg., bd. 34). Oslo: Universitetsforl.
- Innovasjon Norge. (2020a, 20.05.2020). Hva gjør vi? Hentet fra <https://www.innovasjon norge.no/no/om/hva-gjor-vi/kort-om-oss/>
- Innovasjon Norge. (2020b, 23.04.2020). Lær om våre finansieringsordninger for oppstartbedrifter. Hentet fra <https://www.innovasjon norge.no/no/verktøy/verktøy-for-oppstart-av-bedrift/kan-du-fa-stotte-fra-innovasjon-norge/>
- Innovasjon Norge. (u.å.-a, 10.12.2019). Female Entrepreneur. Hentet fra <https://www.innovasjon norge.no/no/verktøy/verktøy-for-oppstart-av-bedrift/female-entrepreneur/>
- Innovasjon Norge. (u.å.-b, 28.01.2021). Få en mentor. Hentet fra <https://www.innovasjon norge.no/no/tjenester/oppstart-av-bedrift/radgivning-for-oppstart-av-bedrift/fa-en-mentor/>
- Isaga, N. (2019). Start-up motives and challenges facing female entrepreneurs in Tanzania. *International journal of gender and entrepreneurship*, 11(2), 102-119. <https://doi.org/10.1108/IJGE-02-2018-0010>
- Kolvereid, L., Erikson, T. & Jenssen, J. I. (2012). *Perspektiver på entreprenørskap* (2. utg. utg.). Kristiansand: Cappelen Damm Høyskoleforl.
- Kulturdepartementet & Nærings- og fiskeridepartementet. (2019). *Handlingsplan for kvinnelige gründere*. Regjeringen.no:
- Kuschel, K., Ettl, K., Díaz-García, C. & Alsos, G. A. (2020). Stemming the gender gap in STEM entrepreneurship – insights into women’s entrepreneurship in science, technology, engineering and mathematics. *International entrepreneurship and management journal*, 16(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00642-5>
- Lewis, P. (2006). The Quest for Invisibility: Female Entrepreneurs and the Masculine Norm of Entrepreneurship. *Gender, work, and organization*, 13(5), 453-469. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00317.x>
- Lex, B., Bart, H. H. G., James, J. H. & Huub, M. (2009). Gender Differences in Risk Aversion and Ambiguity Aversion. *Journal of the European Economic Association*, 7(2/3), 649-658. <https://doi.org/10.1162/JEEA.2009.7.2-3.649>
- Lie, M. (2010). Tingenes kjønn: En utstilling om gjenstander og teknologi. I B. Rogan & A. B. Amundsen (Red.), *Samling og museum: Kapitler av museenes historie, praxis og ideologi* (s. 151-163). Oslo: Novus Forlag.
- Ljunggren, E. (1998). *The new business formation process : why are there so few women entrepreneurs in Norway?* (bd. nr 2006/98). Bodø: Nordlandsforskning.
- Markussen, S. & Røed, K. (2017). The gender gap in entrepreneurship – The role of peer effects. *Journal of economic behavior & organization*, 134, 356-373. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.12.013>
- Marlow, S. (2020). Gender and entrepreneurship: past achievements and future possibilities. *International journal of gender and entrepreneurship*, 12(1), 39-52. <https://doi.org/10.1108/IJGE-05-2019-0090>
- Meyer, V., Tegtmeier, S. & Pakura, S. (2017). Revisited: how gender role stereotypes affect the image of entrepreneurs among young adults. *International journal of gender and entrepreneurship*, 9(4), 319-337. <https://doi.org/10.1108/IJGE-07-2017-0031>
- Oudshoorn, N., Saetnan, A. R. & Lie, M. (2002). On gender and things: Reflections on an exhibition on gendered artifacts. *Women's studies international forum*, 25(4), 471-483. [https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(02\)00284-4](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(02)00284-4)

- Regjeringen.no. (2019). Vil at flere kvinner skal lykkes som gründere. Hentet 05.02 2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/ny-side4/id2667031/>
- Seehuus, S. & Reisel, L. (2017). Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(3), 284-310. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-03-02>
- Silverman, D. (2014). *Interpreting qualitative data* (5th ed. utg.). Los Angeles, Calif: SAGE.
- Siva. (u.å.). Inkubasjonsprogrammet. Hentet fra <https://siva.no/virkemidler/inkubasjonsprogrammet/>
- Skjølvold, T. M. (2015). *Vitenskap, teknologi og samfunn : en introduksjon til STS*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Statistisk sentralbyrå. (2020, 12.06.2020). Næringspolitiske virkemidler. Hentet fra <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/statistikker/naringvirk>
- Statistisk sentralbyrå. (u.å.). Fakta om likestilling. Hentet 12.04 2021 fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>
- Søraa, R. A. & Fostervold, M. E. (2021). Social domestication of service robots: The secret lives of Automated Guided Vehicles (AGVs) at a Norwegian hospital. *International journal of human-computer studies*, 152, 102627. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2021.102627>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitative metoder* (5. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ulvestad, J. (2016). Myter i omløp - Det annet kjønn i akademia. *Uniped (Lillehammer)*, 9(1), 24-36. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2016-01-03>
- Welter, F. (2020). Contexts and gender – looking back and thinking forward. *International journal of gender and entrepreneurship*, 12(1), 27-38. <https://doi.org/10.1108/IJGE-04-2019-0082>
- Yadav, V. & Unni, J. (2016). Women entrepreneurship: research review and future directions. *Journal of global entrepreneurship research*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s40497-016-0055-x>
- Ørstavik, F. (2013). Inkubator - innovasjon. Hentet fra [https://snl.no/inkubator - innovasjon](https://snl.no/inkubator_-_innovasjon)
- Östlund, B., Olander, E., Jonsson, O. & Frennert, S. (2015). STS-inspired design to meet the challenges of modern aging. Welfare technology as a tool to promote user driven innovations or another way to keep older users hostage? *Technological forecasting & social change*, 93, 82-90. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2014.04.012>

