

Erik Normann Kringlebotn Borlaug og Marie
Hopsø Asbjørnslett

Kvinnelige gründeres utfordringer og muligheter

Masteroppgave i Økonomi og administrasjon

Veileder: Hilde Fjellvær

Mai 2023

Erik Normann Kringlebotn Borlaug og Marie Hopsø
Asbjørnslett

Kvinnelige gründeres utfordringer og muligheter

Masteroppgave i Økonomi og administrasjon
Veileder: Hilde Fjellvær
Mai 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for økonomi
NTNU Handelshøyskolen



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Med denne avhandlingen avslutter vi vårt toårige masterprogram i Økonomi og administrasjon her på Handelshøyskolen NTNU. Oppgaven vår er skrevet våren 2023, og utgjør 30 studiepoeng innen hovedprofilen Strategi, organisasjon og ledelse.

Oppgaven omhandler kvinnelige gründere i Norge, og hvilke utfordringer og muligheter de møter på. Det er et tema som er aktuelt, og som sannsynligvis vil fortsette å være det i lang tid fremover. Vi ser samtidig at det er økt behov for kunnskap og forskning på temaet. Vi håper studien kan være nyttig for dagens og fremtidens kvinnelige gründere. Vi har lært mye i løpet av denne forskningsprosessen, og det har vært både spennende, morsomt og til tider utfordrende.

Vi vil gjerne takke alle de 13 gründerne som har vært villige til å dele sine tanker og erfaringer med oss, som har gjort det mulig for oss å få nødvendig innsikt og forståelse i fenomenet vi har studert. Videre vil vi gjerne takke vår veileder Hilde Fjellvær for alle gode innspill gjennom hele prosessen, samt sitt store engasjement underveis. Vi vil også gi en siste takk til nydelige venner og familie som har heiet på oss gjennom hele semesteret.

Innholdet i denne oppgaven står for forfatterens regning.

Trondheim, mai 2023

Marie Asbjørnslett

Erik Borlaug

Sammendrag

For å fremme innovasjon og økonomisk vekst er det enighet innen akademia og næringsliv om at det er nødvendig med en grundig innsikt i de spesifikke utfordringene og mulighetene kvinnelige gründere står møter. Denne masteroppgaven søker å analysere og forstå kvinnelige gründeres erfaringer, med et overordnet mål om å fremme en styrket kjønnsbalanse innen entreprenørskap. Dette kommer frem gjennom følgende problemstilling:

«Hvilke utfordringer og muligheter står kvinnelige gründere ovenfor?»

For å svare på problemstillingen har vi formulert to forskningsspørsmål:

1. *«Hvordan oppfatter kvinnelige gründere at de skiller seg fra mannlige gründere?»*
2. *«Hvordan opplever kvinnelige gründere at kjønnet påvirker deres mulighet til å lykkes?»*

For å finne gode svar til disse, har vi basert oppgaven på et kvalitativt forskningsdesign, der vi har gjennomført tolv dybdeintervjuer med 13 kvinnelige gründere som informanter. Vi har også hatt tre dybdeintervjuer med tre nøkkelinformanter som har mye erfaring med, og kunnskap om kvinnelige gründere. Nøkkelinformantene har hjulpet oss å finne ut hvordan vi skulle angripe oppgaven. Studiens empiriske grunnlag er basert på en omfattende gjennomgang av tidligere relevant forskning samt analyser av funnene fra de gjennomførte dybdeintervjuene.

Studien av kvinnelige gründeres utfordringer og muligheter gir innsikt i det varierte gründerlandskapet. De vanlige entreprenørskapsutfordringene blir ofte nyansert av kjønnsbestemte variasjoner, som kvinnelige gründere håndterer fra et unikt utgangspunkt. Disse omfatter diverse personlige egenskaper som mindre risikovillighet og en større frykt for å mislykkes. Kjønns spesifikke hindringer inkluderer svangerskapsutfordringer, manglende tilpassede støtte mekanismer, og kjønnsdiskriminering. Manglende kjønnsbalanse kan påvirke sosiale interaksjoner, nettverksbygging, og finansiering. Imidlertid, gir studien også innsikt i unike muligheter for kvinnelige gründere. Drevet av mål om å hjelpe andre og skape noe eget, søker de fleksible løsninger for å balansere karriere og familieliv. Støttenettverk, og organisasjoner som Innovasjon Norge, virker å hjelpe de å bygge nettverk i mannsdominerte miljøer. Deres minoritetsstatus kan også by på muligheter, selv om disse ofte ledsages av forutinntatte kommentarer.

Abstract

To promote innovation and economic growth, there is agreement within academia and business that a thorough understanding of the specific challenges and opportunities faced by female entrepreneurs is necessary. This master's thesis aims to analyze and understand the experiences of female entrepreneurs, with the overarching goal of promoting a strengthened gender balance within entrepreneurship. This is expressed through the following research question:

«What challenges and opportunities do female entrepreneurs face? »

To answer this question, we have formulated two research questions:

«How do female entrepreneurs perceive that they differ from male entrepreneurs? »

«How do female entrepreneurs experience that their gender affects their opportunity to succeed? »

In order to find good answers to these, we have based the thesis on a qualitative research design, where we have conducted twelve in-depth interviews with 13 female entrepreneurs as informants. We have also had three in-depth interviews with three key informants who have extensive experience with, and knowledge of female entrepreneurs. The key informants have helped us figure out how to approach the task. The empirical basis of the study is based on an extensive review of previous relevant research as well as analyses of the findings from the conducted in-depth interviews.

The study of female entrepreneurs' challenges and opportunities provides insight into the varied entrepreneurial landscape. The usual entrepreneurship challenges are often nuanced by gender-determined variations, which female entrepreneurs handle from a unique standpoint. These include various personal characteristics such as less risk willingness and a greater fear of failure. Gender-specific obstacles include pregnancy challenges, lack of tailored support mechanisms, and gender discrimination. The lack of gender balance can affect social interactions, networking, and financing. However, the study also provides insight into unique opportunities for female entrepreneurs. Driven by goals to help others and create something of their own, they seek flexible solutions to balance career and family life. Support networks, and organizations like Innovation Norway, seem to help them build networks in male-dominated environments. Their minority status can also provide opportunities, even though these are often accompanied by prejudiced comments.

Innholdsfortegnelse

Forord 1	
Sammendrag	2
Abstract	3
Innholdsfortegnelse	4
Figurliste	5
1.0 Innledning	6
1.1 Bakgrunn for oppgaven	6
1.2 Problemstilling og avgrensningen	7
1.3 Oppgavens struktur	8
2.0 Teori	9
2.1 Om gründertilværelsen	9
2.1.1 Betydningen av kjønnsbalanse blant gründere	9
2.1.2 Kognitive bias	10
2.2 Essensielle kapitaler for gründerskap	12
2.2.1 Betydningen av menneskelig kapital	12
2.2.2 Betydningen av sosial kapital	13
2.2.3 Finansiell kapital	16
2.2.4 Sammenhengen mellom menneskelig-, sosial- og finansiell kapital	18
2.3 Viktige personlige faktorer	19
2.3.1 Muligheter og motivasjonsfaktorer for gründere	20
2.3.2 Betydningen av rolleforståelse og risiko	22
2.4 Oppsummering teori	23
3.0 Metode	24
3.1 Vitenskapsteoretisk perspektiv	24
3.1.1 Valg av metode	25
3.2 Tema og problemstilling	25
3.3 Forskningsdesign	26
3.4 Datainnsamling	26
3.4.1 Metode for datainnsamling	27
3.4.2 Intervjuguide og gjennomføring av intervju	27
3.4.3 Utvalg og rekruttering av informanter	28
3.4.4 Dataanalyse	32
3.5 Forskningskvalitet	33

3.5.1 Validitet	33
3.5.2 Reliabilitet	34
3.5.3 Generalisering.....	35
3.5.4 Forskerens etiske ansvar.....	36
3.6 Oppsummering	37
4.0 Empiri	38
4.1 Nettverk.....	38
4.2 Finansiering.....	45
4.3 Personlige faktorer	50
4.4 Oppsummering av empiri.....	58
5.0 Diskusjon	59
5.1 Første forskningsspørsmål	59
5.2 Andre forskningsspørsmål.....	65
6.0 Konklusjon og avslutning	72
6.1 Oppsummering og svar på første forskningsspørsmål	72
6.2 Oppsummering og svar på andre forskningsspørsmål	73
6.3 Konklusjon	75
6.4 Studiens begrensninger	76
6.5 Praktiske implikasjoner	77
6.6 Teoretiske implikasjoner og videre forskning.....	78
Referanseliste.....	80
Vedlegg.....	84
Vedlegg 1: Samtykkeskjema.....	84
Vedlegg 2: Intervjuguide.....	86

Figurliste

Figur 1: Nettverk og dens påvirkning	38
Figur 2: Kjønn som en modererende variabel.....	44
Figur 3: Oppsummering av nettverket	45
Figur 4: Kjønnets påvirkning på muligheten for å hente inn kapital	49
Figur 5: Kvinnelige gründeres egenskaper	55
Figur 6: Støttespilleres påvirkning	58
Figur 7: Empirikapittelets oppsummerende tabell	58
Figur 8: Mangel på støtteordning	65
Figur 9: Nettverksbygging	67
Figur 10: Utdfordringer og muligheter for kvinnelige gründere	76

1.0 Innledning

I 2022 var andelen kvinnelige etablerere av personlig eide foretak på 38,4 % i Norge. Andelen kvinnelige etablerere i aksjeselskap var på 21,1 % (SSB, 2022). Hvorfor er det slik at det er flere menn som velger å starte bedrifter?

Det viser seg at mannlige gründere tiltrekker seg vesentlig mer kapital enn bedrifter som er startet av kvinner (Hammarberg et al., 2022). Ifølge en rapport om kvinnelig entreprenørskap fra Innovasjon Norge, er 45 % av alle som ønsker å starte en bedrift kvinner. Av de som starter er det kun 30 % som er kvinner (Innovasjon Norge, 2019). Dette mener vi er svært interessant siden tallene belyser en ujevn kjønnsbalanse innen entreprenørskap som kan ha potensielle konsekvenser for økonomien og samfunnet som en helhet.

Det er interessant å se på hva det er som gjør at det er såpass få som starter, når nesten halvparten av de som ønsker å starte bedrift er kvinner. Videre er det bare 19 % av bedriftene som ble startet av kvinner, som fortsatt lever etter fem år. Av de bedriftene som regnes som innovasjonsdrevne høyvekstbedrifter, er det så lite som 4 % av de som er startet av kvinner (Innovasjon Norge, 2019). Hva kan være årsaken til at bedrifter som er startet av kvinner faller bort, mens bedrifter som er startet av menn ikke gjør det?

I det følgende vil vi først gå nærmere inn på hvorfor vi har valgt akkurat dette temaet. Deretter vil vi presentere problemstillingen og tilhørende avgrensninger, før vi går nærmere inn på oppgavens struktur.

1.1 Bakgrunn for oppgaven

Bakgrunnen for at vi har valgt å skrive om dette temaet er vår interesse for gründere. Vi ønsket å finne ut hvorfor færre kvinner starter bedrifter, og hvorfor bedriftene ikke nødvendigvis lever videre. Statistikken nevnt over fikk oss til å bli enda mer nysgjerrige på hva det er som skiller kvinnelige gründere fra menn, og hvilken oppfatning kvinnelige gründere har rundt akkurat dette.

Til tross for en kontinuerlig økning i antall kvinnelige gründere siden 2007, representerer kvinner fremdeles kun en tredjedel av alle gründere. Dette er interessante tall, spesielt siden det er liten forskjell i andelen kvinner og menn som ønsker å bli gründere (Regjeringen, 2019).

Det er mange faktorer som kan være med å påvirke hvorfor det er så få kvinner som faktisk velger en gründerkarriere, når det er så mange som i utgangspunktet ønsker det. Det kan være blant annet utdanning, erfaring, familiesituasjon og forbilder (Regjeringen, 2019). Det vi ønsker med denne oppgaven er å finne ut hva som er de største *utfordringene* og *mulighetene* for kvinnelige gründere i dag. I tillegg vil vi se på hva som kan gjøres annerledes for å tilrettelegge for økt kvinneandel blant gründere i Norge.

Det er ikke bare i Norge at det er langt færre kvinner enn menn som blir gründere, dette gjelder for en rekke land. En annen faktor som kan være en årsak for Norges del er at mulighetene i det ordinære arbeidslivet er gode. Vi har om lag like mange sysselsatte kvinner som menn, 82 % av mennene og 77 % av kvinnene i alderen 20-64 år er sysselsatte. Høy kvinnelig sysselsetting har sammenheng med generøse velferdsordninger, som høy barnehagedekning, fleksible arbeidstidsordninger og foreldrepermisjonsordninger med like deler til mor og far, i tillegg til en del som kan fordeles slik man ønsker. Disse ordningene gjør det mulig å kombinere jobb og familie (Regjeringen, 2019).

Vi vil ta for oss utfordringer og muligheter knyttet til kvinnelige gründere, og gjennom denne oppgaven ønsker vi å få en bredere innsikt i dette temaet. Det undersøkes hva de enkelte gründerne tenker, mener og har erfart rundt dette teamet. Dette gjøres ved å ta utgangspunkt i flere kvinnelige gründere i forskjellige bedrifter, med ulik kunnskap og erfaring fra gründerlivet. Med bakgrunn i dette anser vi gründerne som relevante for vår studie og vår mulighet til å kunne besvare problemstillingen.

1.2 Problemstilling og avgrensningen

Oppgavens hovedtema er muligheter og utfordringer for kvinnelige gründere. For å få med alle faktorer som kan være med på å fremme og hemme en kvinnelig gründer, har vi valgt å formulere følgende problemstilling:

«Hvilke utfordringer og muligheter står kvinnelige gründere ovenfor?»

Med utgangspunkt i denne problemstillingen kan man stille en rekke andre forskningsspørsmål, da problemstillingen rommer mye. For å avgrense oppgavens omfang, har vi imidlertid valgt å formulere følgende forskningsspørsmål som oppgaven søker å besvare:

1. *«Hvordan oppfatter kvinnelige gründere at de skiller seg fra mannlige gründere?»*

2. *«Hvordan opplever kvinnelige gründere at kjønnen påvirker deres mulighet til å lykkes?»*

I denne studien vil vi benytte termene “entreprenørskap” og “gründerskap” om hverandre, i tillegg til “entreprenør” og “gründer”, da disse er synonymmer. Når vi omtaler “gründer” videre i denne oppgaven, vil vi ta utgangspunkt i følgende definisjon: en person som har utviklet et produkt, en tjeneste eller et konsept. Dette kan også være en person som eier og driver sin egen virksomhet, med et primært fokus på vekst og utvikling, ved å utgå fra et allerede etablert konsept, som i tilfellet med en franchise.

I første forskningsspørsmål vil vi fokusere på de individuelle forskjellene mellom kvinner og menn, og hvordan de oppfatter at de skiller seg fra menn med tanke på personlige egenskaper, livssituasjon og motivasjon. Videre vil vi i andre forskningsspørsmål gå nærmere inn på hvordan de relasjonelle forholdene påvirker en kvinne til å lykkes, og hvordan kjønn påvirker det sosiale aspektet for en kvinnelig gründer.

1.3 Oppgavens struktur

I neste kapittel vil vi presentere relevant teori. Deretter vil vi diskutere og problematisere ulike metodiske valg vi har tatt underveis i denne prosessen. Etter den metodiske delen følger empirikapittelet, der vi presenterer de empiriske funnene fra intervjuene. Disse funnene diskuteres opp mot teori i diskusjonskapittelet. Avslutningsvis vil vi avgi et svar på problemstillingen, samt presentere oppgavens teoretiske og praktiske implikasjoner, i tillegg til noen tanker rundt videre forskning.

2.0 Teori

Dette kapitlet vil vi presentere relevant teori som danner et overordnet teoretisk rammeverk for prosjektet. Kapitlet er delt inn i tre hoveddeler; Om gründertilværelsen, Essensielle kapitaler for gründerskap og Viktige personlige faktorer. Litteraturen som fremlegges i dette kapitlet gir en god bakgrunnsforståelse av temaer og vil senere bli sammenlignet med empiriske data og analysert i diskusjonsdelen. Til slutt vil vi gi en oppsummering av teorikapitlet.

2.1 Om gründertilværelsen

For å få en forståelse av kvinnelige gründeres muligheter og utfordringer er det viktig å få en bedre forståelse av hva gründerskap handler om, og hva det innebærer. En gründervirksomhet er et nytt selskap, som etableres for å bringe frem et nytt og unikt produkt, eller tjeneste til markedet. En gründer har ofte en sterk tilknytning til innovasjon og prøver å løse eksisterende problemer ved å dekke mangelen på dagens produkter, eller ved å utvikle nye kategorier (Curry & Baldrige, 2022). Gründere er dermed visjonære mennesker som setter opp virksomheter som raskt vokser basert på en oppfinnsom idé (Grünfeld et al., 2015), og skaper arbeidsplasser for både seg selv og muligens andre (Markussen & Røed, 2017). De er også villige til å ta en viss risiko, ettersom fremtidige inntekter og utgifter blir mer usikre enn de ellers ville vært (Berglann et al., 2013). En gründervirksomhet vil derfor være viktig når det kommer til innovasjon, nyskapning, nye arbeidsplasser, og vil være helt essensiell for å opprettholde velferdssamfunnet (Grünfeld et al., 2015). Med det kan det argumenteres for at en kjønnsbalanse vil kunne bidra til slikt (Solberg, 2017), og vi dykker dypere inn i dette.

2.1.1 Betydningen av kjønnsbalanse blant gründere

For en kvinne blir kjønnsbalansen en rammebetingelse som foreligger i gründertilværelsen når de begynner gründerreisen, da det er et mangfold av menn i gründermiljøet (Innovasjon Norge, 2021). En høyere andel kvinner blant gründere bidrar til en forbedret kjønnsbalanse, som oppnås når det er lik representasjon av begge kjønn, for eksempel i en organisasjon eller i et styre. Kjønnsbalanse er dermed en kvantifiserbar variabel som lett kan måles (Solberg, 2017). På tross av dette, er feltet av kjønnsbalanserende prosesser fortsatt i en tidlig fase, ettersom disse prosessene har som mål å sikre lik representasjon av kvinner og menn

(Solberg, 2017). Prosessene innebærer utforming, koordinering, gjennomføring, evaluering og justering av tiltak som bidrar til å oppnå de definerte målene for kjønnsbalansen (Solberg, 2017). Ettersom oppgavens ene forskningsspørsmål knytter seg til kvinnelige gründeres oppfatning av betydningen av eget kjønn, er det nødvendig å redegjøre for teori som handler om kjønnsbalanse.

Solberg (2017) har klassifisert de ulike argumentene for kjønnsbalanse og mangfold i fire kategorier: rettigheter, moral, effektivitet og attraktivitet. Rettighetsargumentet baserer seg på demokratiske prinsipper, hvor både kvinner og menn har lik rett til å være delaktige der beslutninger tas. Moralargumentet peker på at kvinner, i likhet med menn, bør være inkludert i beslutningstaking basert på moralske, etiske og arbeidsmiljømessige faktorer.

Effektivitetsargumentet fremhever at det er en økonomisk fordel i interaksjon og utveksling av ideer mellom menn og kvinner, ettersom det kan føre til forbedret beslutningstaking. Det siste argumentet, attraktivitet, peker på at kjønnsbalanse gir en sterk profilering og et godt omdømme i markedet når det gjelder kunder, investorer og kvalifisert kompetanse. Med en god kjønnsbalanse vil organisasjonens tiltrekningskraft styrkes, da den fremstår med like karrieremuligheter og lik synlig tilstedeværelse av begge kjønn i alle prosesser (Solberg, 2017). Både attraktivitets- og effektivitetsargumentet kan derfor føre til høyere lønnsomhet, gitt at ressursene utnyttes riktig.

Innenfor forskningen om innovasjon har kjønnsaspektet tradisjonelt sett blitt oversett, ettersom de fleste studier om innovasjon har fokusert på organisasjoner, produkter og prosesser, der de ikke trekker inn kjønn som en faktor (Agnete Alsos et al., 2013). Imidlertid har det vist seg at innovasjon sjelden er kjønnsnøytral, og utviklingen ofte skjer fra et mannlige perspektiv (Brush et al., 2009). Derfor er det avgjørende at begge kjønn er inkludert i beslutningstaking som kan påvirke fremtiden, og at det opprettes en interaktiv dialog mellom menn og kvinner. Dette kan potensielt bidra til bedre beslutninger og mer effektive løsninger (Solberg, 2017). For at flere kvinner skal oppnå suksess som gründere, og dermed bidra til de positive effektene av samspill mellom kjønnene, er det viktig å vite hvilke kognitive bias som kan påvirke de i deres gründertilværelse.

2.1.2 Kognitive bias

Kognitive bias er systematiske feil i tankegangen som kan påvirke bedømmelseskraften. Disse kommer av flere mulige faktorer, som for eksempel kognitive begrensninger, sosialt

press og emosjonelle påvirkninger (Kahneman et al., 1982). Feilene kan ha betydelig innvirkning på gründere, spesielt når det gjelder tilgang til ressurser og støtte fra investor. Flere studier har identifisert og definert ulike typer kognitive bias som kan påvirke investeringsbeslutninger (Kahneman et al., 1982; Rabin, 2002).

Noen av disse er bekræftelsesfellen, kjønnsbias, likhetseffekten, glorie-effekten, overkonfidens, forankringseffekten og tapsaversjon (Barber & Odean, 2001; Kahneman et al., 1982; Kaufmann & Kaufmann, 2015). De mest relevante for denne oppgaven vil være kjønnsbias og likhetseffekten siden disse kan føre til diskriminerende atferd og ulik tilgang til ressurser for gründere.

Kjønnsbias betyr at man tar avgjørelser og bedømmelser basert på en kjønnsstereotypi, eller en underbevisst tro om at ett kjønn er mer kompetent enn et annet på visse områder (Kanze et al., 2018). Dette kan føre til at kvinnelige gründere blir feilevaluert eller oversett uavhengig av deres bakgrunn og kompetanse. En vanlig kjønnsstereotypi er at menn er mer dominante og aggressive, og at kvinner er mer lydige og passive (Kray & Thompson, 2004). I denne konteksten er stereotyp trussel-teorien relevant. Teorien antyder at enkeltpersoner kan oppleve angst eller bekymring i situasjoner der det er en risiko for å bekrefte disse negative stereotypiene om deres sosiale gruppe, som kan påvirke deres handlinger (Steele & Aronson, 1995). Frykten kan for eksempel påvirke handlinger, og dermed indirekte bekrefte eller forsterke stereotypien, eller overkompensere for å motbevise stereotypien (Steele & Aronson, 1995). Denne teorien kan påvirke begge parter under et investormøte. En studie av Kanze et al. (2018) undersøkte finansieringsforskjellene mellom mannlige og kvinnelige gründere, og foreslår at det kan skyldes en kjønnsrelatert skjevhet i spørsmålene investorene stiller. De fant ut at investorene hadde en tendens til å stille de mannlige gründerne promoterende spørsmål, mens de kvinnelige oftere fikk kritiske forebyggende spørsmål. Dette betyr at de mannlige gründerne oftere fikk spørsmål om sine håp, mål og ambisjoner, mens de kvinnelige gründerne fikk oftere spørsmål om sine potensielle tap og risikoreduserende strategier. Studien konkluderte også med at mannlige gründere fikk mer støtte til finansiering enn kvinnene, og at det er et signifikant finansieringsgap i den mannsdominerte tech-industrien. Likhetseffekten er en bias som går ut på at man underbevisst kan favorisere mennesker som deler noen av de samme karakteristikkene som seg selv (Hanson & Blake, 2009). Dette kan for eksempel være karakteristikkene som kjønn, hudfarge, utdanning eller nasjonalitet (Hanson & Blake, 2009; Kanze et al., 2018). Ifølge Gompers og Wang (2017) har investorer en

tendens til å finansiere startups som er i samme geografiske region eller industri som dem selv. Dette kan føre til lite mangfold blant bedriftene som får finansiering, og det kan bety tapte muligheter for gründere fra de underrepresenterte gruppene (Gompers & Wang, 2017).

For å redusere slike kognitive bias kan investorer oppsøke et mangfold av gründere, bruke evidensbasert analyse og samarbeide med en finansiell rådgiver som kan gi et mer objektivt perspektiv. Investor kan også benytte seg av et rammeverk for beslutningstaking som oppmuntrer de til å stille spørsmål ved sine antakelser og redusere virkningen av de kognitive bias (Baker & Nofsinger, 2010). Etter å ha belyst de underliggende faktorene i gründertilværelsen, vil vi nå gå over til å diskutere de faktorene som spesifikt angår gründeren selv, innenfor de tre essensielle kapitalformene, og avslutningsvis viktige personlige faktorer.

2.2 Essensielle kapitaler for gründerskap

Denne delen omhandler de tre kapitalformene en gründer trenger for å oppnå suksess, og det trengs forståelse av den treenigheten for å analysere og diskutere kvinnelige gründeres utfordringer og muligheter. Kvinnelig entreprenørskap har vært mer i fokus de siste årene og det har vært økende antall studier på feltet. Det er en rekke faktorer som kan påvirke kvinnens beslutning om å starte en karriere som gründer, samt hennes suksess i denne rollen, både i positiv og negativ forstand (Cardella et al., 2020). Tidlig i etableringsfasen er det gründeren selv som er den viktigste kilden til kapital (Grünfeld et al., 2011). Det er spesielt tre kapitaler som påvirker gründere, og disse er menneskelig-, sosial- og finansiell kapital (Carter et al., 2003).

2.2.1 Betydningen av menneskelig kapital

Menneskelig kapital er individets samlede utdanning og erfaring, og er en nøkkelressurs for de som skal starte eller allerede har startet en bedrift, da dette kan øke sannsynligheten for entreprenørskap og bidra til suksess i gründervirksomhet (Brush et al., 2017). Studier fra Mosey og Wright (2007) viser at tidligere erfaring med entreprenørskap kan gjøre det enklere å få tilgang på potensielle investorer, på grunn av et allerede etablert nettverk. Tilegnelsen av menneskelig kapital kan øke sannsynligheten for å velge en karriere som gründer, men dette alene er ikke nok til å kunne lykkes med en gründervirksomhet (Davidsson & Honig, 2003).

Menneskelig kapital bidrar til at kvinnelige bedrifter vokser, og dette er en av flere viktige faktorer som bidrar til å lykkes som gründer (Sallah & Caesar, 2020). Dette kommer også frem i studien til Millan et al. (2014), der det også ble vist en positiv sammenheng mellom menneskelig kapital og entreprenørielle prestasjoner. Menneskelig kapital er altså blant de sterkeste driverne for entreprenørskap. Ifølge Rønsen (2014) er det større sannsynlighet for at en kvinne blir gründer hvis partneren hennes også er det, da de tilegner seg menneskelig kapital i form av kunnskap og erfaring fra partneren. Videre har en kvinne bedre muligheter for å lykkes med en oppstart hvis hun har høyere utdanning, da dette bidrar til høyere troverdighet blant investorene, som igjen gjør det enklere å få tilgang på kapital (Gatewood et al., 2009).

En studie av Carter og Kolvereid (1998) forsket på de ulike utfordringene kvinnelige gründere møtte på de første og mest kritiske årene. Forskningen tydet på at graden av menneskelig kapital har spilt en betydelig rolle for suksessen til kvinnene. Menneskelig kapital kan opparbeides gjennom utdanning og erfaring, og tidligere erfaring innenfor entreprenørskap er derfor fordelaktig å ha når man er gründer. I den samme studien fant de at menn hadde høyere grad av menneskelig kapital enn kvinner. Dette var blant annet fordi mange flere menn enn kvinner hadde prøvd å starte bedrift tidligere, og videre tatt med seg mye lærdom og erfaring fra disse opplevelsene, selv om de bedriftene ikke ble noe suksess (Carter & Kolvereid, 1998). Manglende erfaring fra tidligere oppstart var derfor en utfordring for kvinnelige gründere de første årene. Funnet understøttes av Gatewood et al. (2009) som også så at kvinner med tidligere erfaring fra oppstart hadde bedre sjanser for å innhente egenkapital til finansiering, som fører til en høyere sannsynlighet for å lykkes. Brush et al. (2017) oppdaget i sin studie at kvinner globalt sett, starter færre bedrifter enn menn. Hvis kvinner og menn har lik utdanning i samfunnet, har dette ingen signifikant betydning for denne forskjellen blant menn og kvinner i oppstart.

2.2.2 Betydningen av sosial kapital

Sosial kapital finnes i menneskelige forbindelser og i relasjon med andre individer. Disse forbindelsene kan bidra til å gi gründere tilgang på ressurser som vil være viktige (Coleman, 1988). Når en gründeres nettverk, med tilhørende ressurser som utgjør sosial kapital, blir utnyttet riktig, vil det bidra til bedriftens suksess (Ladegård, 2003). Det er essensielt for en gründer å opprettholde og utvikle sosiale relasjoner (Davidsson & Honig, 2003). Det vil være

enklerer for et individ å bygge nettverk med en person av samme kjønn, på grunn av likhetsprinsippet. Prinsippet bygger på at det er enklere å få en relasjon til personer som er mer lik seg selv (Hanson & Blake, 2009). Nettverk og rollemodeller har en påvirkningskraft på beslutningen om å bli gründer, samt at det spiller en viktig rolle for å oppnå suksess som gründer (Markussen & Roed, 2016).

Kirkwood (2007) undersøkte innflytelsen foreldre har på barnas valg om å bli gründer og starte sin egen bedrift. Resultatene viser at flertallet av individene blir påvirket av foreldrene sine når de tar beslutningen om å bli gründer, og at tilstedeværelsen av entreprenøriell historie i familien ofte er knyttet til å starte en egen bedrift. Foreldrene er en stor inspirasjonskilde for flere, og ved å introdusere barna for bedriftsdrift i ung alder ser det ut til at flere blir påvirket til å velge en karriere som gründer.

Aldrich og Cliff (2003) understreker betydningen av sosial kapital for kvinner som etablerer egne bedrifter. Dette får ytterligere bekreftelse fra Sallah og Caesar (2020), som identifiserer sosial kapital som en drivkraft bak veksten i kvinnestyrte bedrifter. Sosial kapital bidrar til å skape muligheter for gode ideer, nye forretningsmuligheter, tilgang til potensielle kunder og innsamling av finansiell kapital.

Betydningen av nettverk

Et nettverk kan defineres som relasjonene mellom individer som konstituerer en sammensatt struktur (Marthinsen & Pettersen, 2009). Disse nettverkene kan bestå av både personlige og profesjonelle forbindelser, og kan ofte kategoriseres som enten formelle eller uformelle. Formelle nettverk er hovedsakelig styrt av strukturer og regler, og vil derfor fremstå som avgrensede (Lillebø, 2000). På en annen side oppstår uformelle nettverk spontant og baserer seg på frivillighet, uten å være underlagt bestemte regler eller strukturer (Lillebø, 2000). Nettverk er dynamiske og gjennomgår kontinuerlige endringer (Bogren, Rennemo, et al., 2013), og styrken i relasjonene innenfor et nettverk vil derfor kunne variere over tid (Marthinsen & Pettersen, 2009). Et nettverk fungerer også som en kilde til potensielle ressurser, der aktørene kan utveksle varer, tjenester og informasjon, samt dele erfaringer (Mikkelsen & Laudal, 2016). En studie av Carter et al. (2003) har vist at hvis en gründer er i samme nettverk som én eller flere investorer, forenkles tilgangen til finansiell kapital. Nettverk kan også potensielt bidra til å tilegne seg og utvikle kompetanse eksternt (Bogren,

Rennemo, et al., 2013). Dette understreker viktigheten av nettverk i både personlige og profesjonelle sammenhenger.

Menn og kvinner har ulike sosiale nettverk som kan ha påvirkning på deres gründerkarriere. De personlige og uformelle nettverkene har større betydning for de kvinnelige gründerne enn de formelle. Dette er fordi de kvinnelige gründerne verdsetter støtte fra nær familie og venner høyt (Bogren, von Friedrichs, et al., 2013; Cardella et al., 2020). Dette understøttes også av Tur-Porcar et al. (2017) som finner at støtte fra familien er helt essensielt for å lykkes som kvinnelig gründer, og at det har en positiv påvirkning på gründerkarrieren.

I motsetning til kvinner, har menn større tilbøyelighet til å kjenne andre gründerne, og kjønnet har dermed ulike roller innad i nettverket. Dette kan være med å påvirke i hvor stor grad de har en fordel av nettverket, eller ikke (Hanson & Blake, 2009; Koellinger et al., 2013). Forskning tyder også på at menn ofte har flere gründerne i sine nettverk enn kvinner, noe som kan være med å bidra til at menn oftere velger å bli gründerne (Markussen & Roed, 2016). Kvinner som utgjør en minoritetsgruppe blant vekstorienterte gründerne, kan oppleve reduserte nettverksfordeler på grunn av deres svakere posisjon og lavere grad av aksept i gründermiljøene enn menn (Bogren, Rennemo, et al., 2013). Forskning har vist at minoritetsgrupper i nettverk ofte kan møte på utfordringer med å etablere sterke bånd med andre, samt å få tilgang til informasjon fra nettverkets majoritetsgruppe. Det kom også frem at den delte informasjonsmengden ble redusert når forskjellene på gruppene i nettverket ble større (Karimi et al., 2018).

En annen faktor som vil ha stor påvirkning på nettverksbygging er hvor stor forpliktelse en kvinne har til familien. Dersom det er begrenset tid tilgjengelig for å etablere nettverk, kan det ha en påvirkning på bedriftens vekstpotensial og begrense kvinnenens tilgang til nødvendige ressurser (Brush et al., 2009).

Betydningen av rollemodeller

Menneskers handlinger og holdninger kan ha en innvirkning på andres adferd og synspunkter (Akerlof & Kranton, 2000), og rollemodeller vil derfor ha en betydning for gründerens reise mot suksess. En rollemodell er noen som gjennom sitt eget eksempel kan inspirere andres valg og veilede mot å oppnå spesifikke mål (Basow & Howe, 1980). Rollemodeller kan ha både direkte og indirekte påvirkning på en gründer, og avgjørelsen om å bli det. Det er ikke

nødvendigvis kjente personer, men gjerne heller personer fra egne lokale samfunn (Bosma et al., 2012). Rollemodeller som er tilgjengelige og enkle å ha kontakt med er de som har størst påvirkning på både kvinner og menn (BarNir et al., 2011).

Uavhengig av kjønn, så er rollemodeller viktige både før og etter oppstarten av en bedrift, og vi trekkes mot og ønsker rollemodeller av det samme kjønn (Bosma et al., 2012). Dette støttes av BarNir et al. (2011), som fremhever at kvinner opplever større påvirkning og inspirasjon fra kvinnelige rollemodeller sammenlignet med mannlige rollemodeller.

Markussen og Røed (2017) peker på fraværet av kvinnelige rollemodeller som en mulig forklaring på en stor del av det kjønnsgapet vi ser innenfor norsk entreprenørskap. Dette bekreftes i forskningen til Bell et al. (2019) som understreker viktigheten av eksponering for entreprenørskap i barndommen, og betydningen dette har på valget om å starte en gründerkarriere senere i livet.

Deres forskning indikerer at hvis jenter under oppveksten hadde vært like eksponert for kvinnelige gründere som gutter blir for mannlige gründere, er sannsynligheten for at jentene ville blitt gründere høyere. Forskningsestimaterne antyder at innovasjonsraten kunne ha økt med hele 164 %, og at kjønnsgapet kunne blitt halvert. Dette antyder at flere kvinnelige gründere kunne gitt svært positive ringvirkninger, siden kvinner ofte finner inspirasjon og motivasjon fra kvinnelige rollemodeller (Markussen & Røed, 2017).

2.2.3 Finansiell kapital

Den siste delen av de essensielle kapitalformene handler om de utfordringene forbundet med etablering av nye virksomheter, med fokus på finansiell tilgjengelighet og dens innflytelse på entreprenørskap. Vi vil undersøke de strukturelle og kjønnsbaserte skjevhetene i finansieringslandskapet, samt vurdere deres potensielle innvirkning på kvinnelige gründere.

Det å starte en ny bedrift kan være overveldende med de mange varierende utfordringene man møter på. Hvis man ikke er i stand til å investere egne ressurser, befinner man seg i en situasjon der man bør søke støtte fra investorer eller finansielle institusjoner for å realisere sine planer (Michelsen, 1995). Tidligere forskning har identifisert at tilgangen til finansiell kapital er den primære barrieren for vekst og utvikling av virksomheter (Beck & Demirguc-Kunt, 2006). Gompers og Lerner (2001) støtter dette, siden de fleste nye bedrifter trenger en betydelig mengde kapital for å komme i gang.

Tilgang til finansiell kapital er en avgjørende faktor for om en gründer ønsker å starte en bedrift, og videre skape god utvikling og oppnå vekst (Beck & Demircug-Kunt, 2006). Begrenset tilgang til finansiering, som for eksempel utilstrekkelig sikkerhet eller høye renter, er med å begrense gründerskap, og da spesielt for små og mellomstore bedrifter (Beck et al., 2005). Flere studier finner en positiv sammenheng mellom økt tilgang til finansiering og økt entreprenørskap (Acs et al., 2009; Beck et al., 2005; Laeven et al., 2015). Dette betyr at når gründere har større tilgang til finansiell kapital, er det mer sannsynlig at de forfølger sine forretningsideer, investerer i bedriftene og tar kalkulerte risikoer for å oppnå vekst.

Dette kan igjen resultere i økt økonomisk aktivitet og skape nye arbeidsplasser. Tilgangen på finansiell kapital kan bli lagt opp til av myndighetene ved å for eksempel tilby mikrofinansieringsløsninger, redusere reguleringer rundt lån, og forbedre effektiviteten til kredittmarkeder. I Norge har vi for eksempel Innovasjon Norge som en statlig støtteordning for ny-oppstartede bedrifter. Slike støtteordninger kalles for soft funding. Soft funding er en ikke-refunderbar form for finansiering, som tilskudd, subsidier og skattekreditter (Innovasjon Norge, 2021). Slik form for finansiering kan være spesielt verdifullt for kvinnelige gründere, som ofte møter større hindringer for å få tilgang til kapital sammenlignet med deres mannlige motparter (Coleman & Robb, 2009). Ved å tilby ikke-refunderbar finansiering kan det bidra til å redusere finansiell risiko, og dermed forbedre overlevelseshraten og veksten av kvinnelige gründere (Ahl, 2006). Likevel er det virksomheter som er nylig etablert av kvinner som utgjør den minste delen av mottakere av finansielle virkemidler. I 2018 så vi at de finansielle ordningene som er designet for å støtte nyetableringer, slik som soft funding fra Innovasjon Norge, hadde den laveste andelen kvinner - kun 12-14 %. Dessuten er kvinneandelen spesielt lav i sektorer av arbeidslivet der menn utgjør flertallet (Regjeringen, 2019).

Forskning indikerer at kvinnelige gründere starter sine bedrifter med betydelig mindre kapital enn menn, og at de i større grad må stole på personlige finansieringskilder fremfor eksterne (Coleman & Robb, 2009). Studien antyder også at begrensninger på tilbuds- og etterspørselssiden kan påvirke kvinners tilgang til kapital. På tilbudssiden kan investorer velge å unngå nye firmaer fordi de mangler en historikk og har større risiko for fiasko. På etterspørselssiden kan kvinners høyere risikoaversjon, deres ønsker om mindre firmaer som gir balanse mellom arbeid og familieliv, og ønske om å beholde kontrollen, føre til at de starter mindre firmaer som krever mindre kapital (Coleman & Robb, 2009). Regjeringens handlingsplan påpeker skjevheter i bruken av ulike finansielle virkemidler mellom kjønnene. Menn er overrepresentert når det gjelder egenkapitalinvesteringer og lån, mens kvinner er

bedre representert i virkemidlene knyttet til nettverk, kompetanse og rådgivning (Regjeringen, 2019).

Nyere studier på feltet hevder at kvinner kan bidra i positiv retning med tanke på gründeraktivitet og økonomisk utvikling, og bidra til å blant annet opprette nye arbeidsplasser (Cardella et al., 2020). Dette bekreftes også av studien til Guzman og Kacperczyk (2019) som påpeker at selskap som drives av kvinner har 63 % mindre sannsynlighet for å få ekstern kapital enn selskap som er drevet av menn.

Videre, viser en rapport fra 2022 at det er mange flere menn som er investorer enn kvinner, og at hele 8 av 10 fond er helt uten kvinnelige investorer (Hammarberg et al., 2022). Carter et al. (2003) har tidligere observert dette og bekrefter at det er en overrepresentasjon av menn blant investorene. En viktig implikasjon av dette er dens potensielle innvirkning på kvinnelige gründere. Hammarberg et al. (2022) har avdekket en positiv korrelasjon mellom investorens og mottakerens kjønn, noe som betyr at menn er mer tilbøyelige til å investere i mannlige gründere. Dette kan ha negative konsekvenser for de kvinnelige gründerne siden det er en overvekt av menn blant investorene (Hammarberg et al., 2022). Dette er en problemstilling som kan bli forsterket av likhetseffekten, (Becker-Blease & Sohl, 2007), som ble beskrevet tidligere i kapitlet om kognitive bias. Disse funnene reflekterer en fundamental utfordring for kvinnelige gründere (Carter et al., 2003), noe som gjør at menn generelt har mer økonomiske ressurser enn kvinner ved oppstart av et foretak (Carter & Kolvereid, 1998).

2.2.4 Sammenhengen mellom menneskelig-, sosial- og finansiell kapital

Det er viktig med en kombinasjon av alle de tre kapitalformene for å kunne lykkes. Menneskelig kapital kan øke sannsynligheten for å bli gründer, men er alene ikke nok for å kunne lykkes med en gründerkarriere (Davidsson & Honig, 2003). Videre kan sosial kapital fungere som en form for kompensasjon for manglende menneskelig kapital, ettersom den gir tilgang til informasjon og kunnskap som ikke nødvendigvis er tilgjengelig for enkeltpersoner (Foss & Ljunggren, 2006). Et individ møter mennesker gjennom utdanning eller jobb som gjør at nettverket vokser (Mosey & Wright, 2007). Menneskelig kapital gjennom tidligere erfaring fra entreprenørskap er med å forenkle innhenting av finansiell kapital, og høyere utdanning gjør at investorer kan få større tillit til deg (Gatewood et al., 2009). For å bedre

forstå gründerens underliggende variabler som kan påvirke tilegnelsen av disse kapitalformene, vil vi undersøke viktige personlige faktorer.

2.3 Viktige personlige faktorer

Personlige faktorer som familiære forpliktelser og omsorg for barn kan påvirke både muligheter og utfordringer for kvinnelige gründere. I tillegg kan den sosiale rollen en kvinne har i samfunnet spesielt påvirke den tilgjengelige tiden for å forfølge en gründerkarriere. Det er som regel kvinner som har hovedansvaret for oppgaver i husholdningen og størst omsorg for barn. Dette kan være en barriere for kvinnelige gründere da de ofte jobber flere timer enn en sysselsatt (Halvorsen & Raknerud, 2020). Flere studier finner at det å ha familie og barn ikke nødvendigvis er et hinder for kvinnelig gründerskap, siden man har høy grad av fleksibilitet og selvbestemmelse (Cardella et al., 2020; Halvorsen & Raknerud, 2020; Rønsen, 2014). Andre studier tyder på at barn kan ha en negativ påvirkning på en kvinnelig gründers bedrift (Tur-Porcar et al., 2017). Det vil ofte være vanskelig for en kvinne å finne balansen mellom en karriere som gründer og familie, spesielt hvis en av delene blir prioritert i særdeles større grad enn den andre. En kvinnelig gründer som prioriterer familien over bedriften, kan føre til hindringer for bedriftens vekst (Cardella et al., 2020).

Foreldre-permisjonsordninger kan påvirke en kvinnelig gründers karriere (Anxo & Ericson, 2015; Gerards & Theunissen, 2018). En studie i Sverige har vist at kvinnelige gründere i gjennomsnitt tar 46 færre dager med foreldrepermisjon i barnets første to år sammenlignet med kvinnelige lønsmottakere, mens mannlige gründere brukte 27 dager mindre sammenlignet med mannlige lønsmottakere (Anxo & Ericson, 2015). Analyser av den tyske foreldrepenge-reformen fra 2001, som reduserte perioden med betalt foreldrepermisjon, understreker også hvordan endringer i permisjonsordninger kan påvirke gründerskap blant kvinner. Resultatene viser at en forkortelse av den betalte permisjonsperioden reduserer sannsynligheten for at mødre blir selvstendig næringsdrivende med 17 %. Dette viser at tilgang til en passende og tilstrekkelig foreldrepermisjon kan være en viktig faktor for kvinner når de vurderer en gründerkarriere (Gerards & Theunissen, 2018).

Stereotypier og sosiale roller i samfunnet er også en faktor som kan påvirke en kvinnelig gründer. Kvinners typiske rolle i husholdningen og morskap medfører begrensninger i tid til å dedikere seg til en gründerkarriere (Brush et al., 2009; Cardella et al., 2020).

I Rønsen (2014) sin studie blir det påvist at kvinner med små barn bruker betydelig mer tid daglig på husarbeid enn menn. Dette aspektet, i kombinasjon med det faktum at oppstart og drift av en bedrift ofte krever ekstra innsats og arbeidstimer, gjør at kvinner må avvike fra tradisjonelle kjønnsroller i samfunnet for å oppnå suksess (Rønsen, 2014). Ytterligere forskning indikerer blant annet at kvinner som er gründere har kortere fødselspermisjon enn andre sysselsatte kvinner, og at deres roller i hjemmet må avvike fra det som betraktes som "normalt" (Halvorsen & Raknerud, 2020).

Det er viktig for en kvinne med støtte fra sin partner for å lykkes. Det kan være et stort hinder for gründerkarrieren hvis partneren ikke er støttende, og det viser seg at dette er viktigere for kvinner enn for menn (Tur-Porcar et al., 2017). En partner kan være med å påvirke valget for om en kvinne tør å satse på en gründerkarriere og utviklingen av bedriften. Hvis partneren er villig til å jobbe litt mindre, og ta mer ansvar i hjemmet, kan dette være en positiv faktor som gjør at en kvinne lykkes med å starte en bedrift. Det er en klar sammenheng mellom hvor mange timer en partner jobber og i hvilken grad en kvinne lykkes som gründer (Rønsen, 2014).

De økonomiske ressursene en partner har kan være med å påvirke valget for en kvinnelig gründer, og dette kan være avgjørende for mange slik at de tør å ta høyere risiko og satse på virksomheten. Det er en positiv sammenheng mellom høy tilgang på kapital i husholdningen og sjansen for at en kvinne blir, og lykkes som gründer (Rønsen, 2014).

2.3.1 Muligheter og motivasjonsfaktorer for gründere

Det er ulike faktorer som kan motivere et individ til å velge en karriere som gründer. For å få en bedre forståelse av kvinnelige gründeres drivkrefter, er det nødvendig med teori angående gründeres motivasjonsfaktorer. Vi har alle ulike tanker og motiver for hva som er motiverende, men uavhengig av hva disse er det helt essensielt med motivasjon for å lykkes med noe (Kvålshaugen et al., 2019). For å kunne oppnå mestring og suksess er støtte fra andre mennesker av stor betydning, ettersom det ikke er noen som oppnår suksess alene. Interaksjon med andre individer er derfor avgjørende. (Kvålshaugen et al., 2019). Segal et al. (2005) og Kirkwood (2009b) har studert push og pull faktorer i sammenheng med motivasjon og entreprenørskap, noe vi vil se nærmere på under dette punktet.

McClelland snakket om prestasjonsmotivasjon som var basert på det å skulle balansere frykten for å mislykkes på den ene siden, med et ønske om å oppnå suksess på den andre

siden (Kvålshaugen et al., 2019; McClelland & Burnham, 2003). Det samme gjelder for motivasjonen som ligger til grunn for en persons valg om å bli gründer, da individene kan ha ulike faktorer som motiverer og påvirker deres beslutning. Segal et al. (2005) fant blant annet ut at følelsen av å få til noe, og toleransen for risiko var viktig for å starte en gründerkarriere. Studien utført av Collins et al. (2004) bekrefter at det eksisterer en signifikant sammenheng mellom prestasjonsmotivasjon og graden av suksess for en entreprenør. Dette er interessant å se på i vår studie da vi ønsker å finne ut om utgangspunktet for å gå inn i en gründerkarriere er den samme uavhengig av kjønn. Videre har vi som mål å studere sammenhengen mellom den underliggende motivasjonen, og de utfordringer og muligheter som oppstår underveis på veien mot suksess.

Det er gjort en mengde forskning knyttet til motivasjonen bak selvstendig næringsdrift, ettersom dette er et tema med mye usikkerhet og risiko. Blant forskere har det vært fokus på push og pull-faktorer som kan være med å motivere individer til å starte noe for seg selv. Pull-faktorer innebærer at en person ønsker å etablere egen virksomhet på grunn av et ønske om selvstendighet, høy inntekt eller identifisering av et udekket behov i markedet. På den andre siden kan push-faktorer være utfordringer med å finne jobbmuligheter, mangel på fleksibilitet eller generell misnøye med nåværende jobbsituasjon (Segal et al., 2005).

Kirkwood (2009b) så også på hva som var de viktigste push og pull faktorene for entreprenørskap, og fant at de viktigste pull-faktorene for entreprenørskap var å være selvstendig og et ønske om å mestre en utfordring. I tillegg til dette var penger en viktig pull-faktor, enten for å bli rik og oppnå frihet, eller for å best mulig kunne forsørge sine barn. Viktige push-faktorer var misnøye med en jobb, endringer på arbeidsplassen og hjelp fra tidligere arbeidsgiver til å starte virksomhet (Kirkwood, 2009b). Motivasjonen for økt fleksibilitet og mer tid med barn var også viktig. Det er også en større motivasjonsfaktor for en kvinne å finne balansen mellom jobb og familie, fremfor det å gjøre det best mulig økonomisk (Cardella et al., 2020).

Det er interessant å studere disse faktorene for å finne ut om motivasjonen som ligger bak det å starte bedrift henger sammen med det å lykkes som gründer. En global rapport fra Global Entrepreneurship Monitor så på kvinnelige gründerne og deres motivasjonsfaktorer. Et ønske om en bedre verden var den største motivasjonen for flertallet av gründerne, etterfulgt av de økonomiske målene som var betydelig mindre enn ønsket om en bedre verden (Bosma et al., 2020). Flere studier viser at kvinner ønsker å starte bedrifter ikke hovedsakelig på grunn av

økonomiske mål, men heller av andre grunner, blant annet sosiale behov, ønske om selvrealisering og det å kunne hjelpe andre mennesker. I tillegg har flere kvinnelige gründere et sterkt ønske om å leve av det de elsker og glede menneskene rundt seg (Solesvik et al., 2019). Menn motiveres ofte i større grad av økonomiske mål, mens kvinner har andre motiver for å starte bedrift (Bird & Brush, 2002; Cardella et al., 2020; Carter & Kolvereid, 1998). Alle disse motivasjonsfaktorene er sett på som pull-faktorer, og de fleste individer motiveres til entreprenørskap av pull-faktorer. Det viser seg at bedrifter som startes basert på disse faktorene lykkes i større grad enn det bedrifter basert på push-faktorer gjør (Kirkwood, 2009b).

2.3.2 Betydningen av rolleforståelse og risiko

Risiko spiller en stor rolle på valget om å bli gründer, og studier viser at gründere generelt har stor tilbøyelighet for å ta risiko og at selvtillit, risikovillighet og selvstendighet er relevante faktorer for å starte, og drive en bedrift (Cardella et al., 2020). Spørsmålet om risiko er av interesse i denne studien, da det kan være med å påvirke både utfordringer og muligheter for kvinnelige gründere.

I henhold til Koellinger et al. (2013) er det dokumentert at kvinner har større frykt for å mislykkes enn menn, og de har generelt sett lavere selvtillit. Dette er faktorer som kan bidra til en lavere andel suksess blant kvinnelige gründere. Videre, tyder det på at det er en tendens blant kvinner å være mindre villige til å ta risiko, spesielt når det gjelder økonomiske beslutninger (Dohmen et al., 2011; Jianakoplos & Bernasek, 1998).

Forskning tyder på at kvinner har en annen holdning til risiko enn det menn har. Menn ser oftere på risiko på en mer positiv måte, og kvinner har oftere en større frykt for å mislykkes i sin oppstart. Dette kan bidra til å forstå hvorfor det er færre kvinner enn menn som starter egen bedrift (Dawson & Henley, 2015). Villigheten til å ta risiko har stor påvirkning på valget om å bli gründer ifølge Caliendo et al. (2009), noe som støtter forklaringen.

Menn er generelt mer optimistiske, har bedre selvtillit og er mindre redd for å mislykkes enn det kvinner er. Kvinner som har høy grad av selvtillit og mindre frykt for å mislykkes har større sjanse for å starte en bedrift enn menn med de samme forutsetningene (Koellinger et al., 2008). Uavhengig av hvilken fase bedriften er i, har menn oftere høyere selvtillit enn kvinner. Dette henger tett sammen med risikovillighet som vil påvirke valgene som tas, og kan dermed hindre vekst av bedriften (Kirkwood, 2009a).

2.4 Oppsummering teori

I første del av dette teorikapittelet har vi presentert litteratur om den generelle gründertilværelsen og hvordan omgivelsene rundt kan påvirke entreprenørielle resultater. Det blir innledningsvis gjort rede for begreper som gründere og gründervirksomhet. Vi gikk videre på å fortelle om betydningen av kjønnsbalanse blant kvinnelige gründere, og hvordan dette kan bidra til økt innovasjon og lønnsomhet. Deretter ble det gjort rede for ulike kognitive bias som foreligger i tilværelsen, og hvordan disse kan påvirke gründerens sosiale interaksjoner.

Videre har vi tatt for oss essensielle kapitaler for gründerskap og hvordan menneskelig, - sosial- og finansiell kapital henger sammen. Her har vi hatt fokus på kapitalformene i forbindelse med kvinnelige gründere, da det er dette vi ønsker å se nærmere på i vår studie. Som sett over så henger disse kapitalformene tett sammen og påvirker hverandre i stor grad.

Avslutningsvis har vi sett på personlige faktorer og risiko, og hvordan dette kan påvirke kvinnelige gründere i både positiv og negativ retning. Vi har også vært innom muligheter og utfordringer gründere møter på, og hvilke motivasjonsfaktorer som gjør at et individ ønsker å bli gründer, og videre lykkes som det. Etterfulgt av dette, har vi gått nærmere inn på hvilke push og pull faktorer som påvirker motivasjonen, og vi har sett at kvinner ofte har andre motivasjoner og mål enn det menn har.

3.0 Metode

Formålet med dette kapittelet er å begrunne og beskrive de metodiske valgene som har blitt tatt i tilknytning til forskningsprosjektet. Den samfunnsvitenskapelige metode er en grunnleggende del av empirisk forskning og innebærer å samle inn, analysere og tolke data. Metodelæren er viktig for å kunne ta hensiktsmessige valg, og det gir oss et overblikk over alternative fremgangsmåter og konsekvenser av å velge de ulike alternativene (Johannessen et al., 2020).

3.1 Vitenskapsteoretisk perspektiv

Ifølge Bell et al. (2022) søker samfunnsvitenskapelig filosofi å forstå og ta eksplisitte antakelser innenfor ontologiske, epistemologiske og metodiske spørsmål. Men å få en fullstendig oversikt og korrekt oppfatning av den virkeligheten som studeres kan være vanskelig, ettersom samfunnsvitenskapelige fenomener er svært komplekse (Johannessen et al., 2020). Som Nyeng (2017) påpeker, kan virkeligheten aldri ses direkte eller slik den er «i seg selv». Forskning baseres altså på filosofiske antakelser som har påvirkning på forskningspraksis og teoretiske konklusjoner. Den vitenskapelige tilnærmingen vil også påvirke forskningens metodiske tilnærming og gjennomføring (Bell et al., 2022).

Når det gjelder forskningsarbeidet, kan det hovedsakelig skilles mellom deduktive og induktive tilnærminger. En deduktiv tilnærming innebærer at teoretisk forankring og eventuelle hypoteser utarbeides før forskeren starter datainnsamlingen, mens den induktive tilnærmingen går fra empiri til teori (Jacobsen, 2018). De to tilnærmingene kan ses på som to ytterpunkter på en skala, der en kombinasjon av disse kalles for en abduktiv tilnærming (Bell et al., 2022; Jacobsen, 2018). Det er denne tilnærmingen vi har valgt i vårt forskningsprosjekt, da vi har visse forhåndsoppfatninger og ideer om prosjektet, i tillegg til at vi benytter oss av både empiri og teori for å kunne besvare forskningsspørsmålet på en tilfredsstillende måte.

Vi har valgt å undersøke og analysere tidligere forskning og teoretiske perspektiver om kvinnelige gründere, samtidig som vi har hatt et åpent sinn for nye ideer og innsikter som kan dukke opp underveis i intervjuprosessen. Formålet med denne oppgaven er å forstå intervjuobjektens subjektive opplevelser og virkeligheter knyttet til deres erfaringer og synspunkt, når det gjelder kvinnelig gründerskap. Derfor vil vi ta i bruk en fortolkningsbasert

tilnærming, og vil gjennom denne tilnærmingen kunne kartlegge gründernes synspunkter og erfaringer knyttet til temaet.

3.1.1 Valg av metode

Forskningens overordnede metodevalg handler primært om beslutningen om å bruke enten kvalitativ eller kvantitativ metode for å skaffe relevante data. Fra begynnelsen av prosjektet har vi hatt begrenset med kunnskap om kvinnelige gründeres utfordringer og muligheter, og vi visste heller ikke noe om hvorfor det er flere menn som lykkes med sine oppstarter. Begge har imidlertid noe personlig kjennskap til kvinnelige gründere, men vi har aldri snakket med dem om kjønnsaspektet. Vi har valgt å gjennomføre en kvalitativ studie som har sin styrke når man ønsker å avdekke hva, hvordan eller hvorfor noe skjer (Jacobsen & Thorsvik, 2019). Det var denne metoden som egnet seg best for vår studie da vi ønsker å få en dypere forståelse og innsikt i betydningen av kvinnelig gründerskap (Tjora, 2021).

I denne masteroppgaven, tar vi utgangspunkt i en eksplorerende problemstilling. Hensikten med oppgaven er å avdekke ny kunnskap om et fenomen eller forhold som er mindre kjent (Jacobsen, 2018; Johannessen et al., 2020). Det er altså nødvendig å få en dypere forståelse av fenomenet for å oppnå mer klarhet og kunnskap om temaet (Jacobsen, 2018). Med problemstillingen som utgangspunkt vil forskningen hovedsakelig handle om kvinnelige gründeres muligheter og utfordringer der vi dykker dypt for å få de nyanserte refleksjonene fra informantene.

3.2 Tema og problemstilling

Utgangspunktet for vår problemstilling er interessen vi har for dette temaet og det interessante spørsmålet om hvorfor det er færre kvinner som lykkes som gründere enn menn (Innovasjon Norge, 2019). Valgene vi tar underveis i denne oppgaven er basert på problemstillingen vi har utarbeidet. Vi ønsket også å studere dette temaet fordi det har vært aktuelt lenge, og vil sannsynligvis fortsette å være det i fremtiden.

Det er forsket en del på utfordringer og muligheter blant gründere generelt, men i mindre grad på kvinnelige gründere. I tillegg er det fortsatt relativt lite forskning om kvinnelige gründere i Norge. Denne studien ble formet på bakgrunn av de dataene vi samlet inn fra dybdeintervju, og studien er i all hovedsak basert på empiriske funn. Etter hvert som vi

samlet inn empiri ble det mer tydelig hvor vi skulle legge fokuset for denne oppgaven. Målet med denne studien er å få frem hva de kvinnelige gründerne i Norge ser på som de største utfordringene og mulighetene for å lykkes, og å få frem deres personlige erfaringer, tanker og meninger rundt akkurat dette temaet. Vi har derfor kommet frem til følgende problemstilling:

“Hvilke utfordringer og muligheter står kvinnelige gründere ovenfor?”

Det er også utformet to forskningsspørsmål for å svare på problemstillingen:

1. *Hvordan oppfatter kvinnelige gründere at de skiller seg fra mannlige gründere?*
2. *«Hvordan opplever kvinnelige gründere at kjønnet påvirker deres mulighet til å lykkes?»*

3.3 Forskningsdesign

Når man har utarbeidet problemstillingen, er det avgjørende å velge det forskningsdesignet som egner seg best til å undersøke den spesifikke problemstillingen (Jacobsen, 2018).

Forskningsdesignet skal definere hva som skal studeres, hvem som skal delta i undersøkelsen, og hvordan undersøkelsen skal gjennomføres (Johannessen et al., 2020). Intensive forskningsdesign går i dybden på fenomenet ved å bringe frem mange nyanser fra relativt få enheter, og er passende for vårt forskningsprosjekt. På den måten vil vi få en dypere forståelse for kvinnelige gründere i Norge (Jacobsen, 2018).

Denne studien vil derfor ikke utvikle en ny teori, men bidrar heller til å oppnå en bredere forståelse av et fenomen. Vi har lyst til å gå i dybden på de utfordringene og mulighetene kvinnelige gründere står ovenfor. Valget falt derfor på et intensivt fenomenologisk design. Fenomenologisk design prøver å avdekke informantenes subjektive opplevelser og erfaringer som er skapt om fenomenet som skal studeres (Jacobsen, 2018).

3.4 Datainnsamling

I dette delkapittelet vil vi presentere datainnsamlingsprosessen, der vi vil gjøre rede for hvordan dataene ble samlet inn og hvordan intervjuguiden ble utarbeidet. Videre vil vi forklare og begrunne utvalget av informanter og gjennomføringen av intervjuene. Det finnes flere ulike metoder for innsamling av kvalitative, åpne data, og valg av metode vil påvirke

dataenes gyldighet og troverdighet. Det er derfor viktig at den valgte metoden er egnet til problemstillingen som ønskes undersøkt (Bell et al., 2022), som er følgende:

«Hvilke utfordringer og muligheter står kvinnelige gründere ovenfor?»

3.4.1 Metode for datainnsamling

I dette forskningsprosjektet har vi valgt å benytte oss av semistrukturerte dybdeintervju. Intervju er den mest utbredte metoden for datagenerering innenfor kvalitativ forskning, og dette passer godt til vårt forskningsdesign da det lar oss få en dypere forståelse av gründernes inntrykk og erfaringer. Vi har avholdt totalt 15 semistrukturerte dybdeintervju, der tolv av intervjuene var med gründere, og de resterende tre med nøkkelinformanter som jobber, og har jobbet tett sammen med kvinnelige gründere. Hensikten med vår studie er å avdekke utfordringer og muligheter blant kvinnelige gründere, og undersøke om veien mot suksess kan være annerledes for ulike kjønn. Vi har prøvd å få så mange av intervjuene som mulig til å være ansikt-til-ansikt, noe som har gjort det lettere for oss å få en mer personlig og åpen kontakt med informantene, siden kroppsspråk og den ikke-verbale kommunikasjonen var mer tydelig. Likevel var det vanskelig å få til fysiske intervju med samtlige av informantene på grunn av deres tettpakkede kalender.

3.4.2 Intervjuguide og gjennomføring av intervju

Ved bruk av semistrukturerte dybdeintervju har vi som forskere satt et tema i forkant av intervjuet som skal være med på å skape en setting hvor informanten kan snakke relativt fritt og åpent rundt dette temaet. Innenfor det bestemte temaet har vi utarbeidet noen spørsmål som skal lede informanten på riktig spor og som skal hjelpe til å sette i gang tankeprosessen rundt det valgte temaet (Tjora, 2017). Vi begynte med å kartlegge noen viktige deltemaer under den overordnede problemstillingen da intervjuguiden ble utarbeidet. Under hvert enkelt deltema hadde vi gjerne noen åpne hovedspørsmål som ikke skulle lede informanten i en bestemt retning, og for å unngå at svarene ble basert på vår forforståelse av emnet. Under flere av disse hovedspørsmålene hadde vi også underspørsmål for å lede noen av informantene i riktig retning eller hjelpe dem videre i samtalen (Johannessen et al., 2010).

Vi utarbeidet en intervjuguide i forkant av intervjuene. Denne ble utformet ved bruk av informasjon og tips fra de tre nøkkelinformantene, empiri vi hadde lest på forhånd og det vi

tenkte var interessant å vite mer om. Vi valgte å ha én intervjuguide for standardisering, og for å enklere kunne se etter likheter og ulikheter, og systematisere svarene i ettertid. En av ulempene med å ha lik intervjuguide for alle informantene er at spørsmålene ikke er tilpasset hvert enkelt individ (Johannessen et al., 2010).

Vi ble inspirert av Tjora (2017) og fasene som beskrives i et dybdeintervju; oppvarming, refleksjon og avrunding. Vi begynte hvert intervju med at informanten fikk fortelle litt om seg selv og sin bakgrunn, her fikk de mulighet til å velge hva de ønsket å fokusere på for å kunne føle seg trygge i situasjonen. Deretter fortsatte vi med relativt åpne spørsmål, slik at informantene selv kunne velge hva de ville trekke frem før vi til slutt takket for at de ønsket å bidra til vår studie, og kort om prosessen videre for studien.

Siden vi begge deltok på samtlige intervju så noterte en av oss stikkord underveis i intervjuet samtidig som den andre personen stilte spørsmål og ledet samtalen. Vi avklarte med alle informantene i forkant av intervjuet om det var i orden at vi tok lydopptak, noe samtlige synes var helt greit. Vi fortalte kort om oppgaven og hva vi studerte for å skape en trygghet for informanten før vi begynte med spørsmålene. Stort sett alle intervjuene hadde en varighet på ca. en time da dette var tilstrekkelig tid å bruke i denne studien.

3.4.3 Utvalg og rekruttering av informanter

Det er ulike måter å rekruttere informanter på, eksempelvis via e-post, som vi har benyttet oss av. I tillegg til å kontakte de spesifikke individene vi ønsket til vår studie, ble også snøballmetoden brukt (Johannessen et al., 2010). Dette innebar at vi tok kontakt med flere organisasjoner, og spurte om de visste av noen som kunne være interessante informanter til vår studie. Vi spurte også flere av informantene våre om de visste av eller kjente noen som kunne være av interesse, og flere kom med videre anbefalinger.

Vi benyttet oss kun av e-post da vi så at dette var en tilstrekkelig måte å nå ut til informantene på, i tillegg til at informantene fikk skriftlig informasjon om oppgaven. Det tok ikke lang tid før vi begynte å få svar og etter kort tid hadde vi avtalt møter med 13 kvinnelige gründere og tre nøkkelinformanter.

I og med at informantene var i ulik alder, hadde ulik bakgrunn, varierende bransje og erfaring fikk vi en del ulikheter i svarene, noe som var interessant for vår studie. Alle deltakerne i studien hadde startet bedrifter, enten selvstendig eller i samarbeid med andre. Noen av

informantene hadde til og med grunnlagt flere selskaper. Dette aspektet var særlig relevant for vår undersøkelse. Vi observerte en del overlapping i informasjonen fra forskjellige deltakere. Imidlertid, på grunn av den betydelige variasjonen blant deltakerne, hadde hver av dem en unik tilnærming og forskjellig perspektiv på de ulike spørsmålene.

Det dukket opp en interessant problemstilling angående informant 9. Vi avtalte intervju med en oppstartsbedrift i tidlig fase, bestående av to gründere. Begge gründerne deltok i intervjuet, hvilket nødvendiggjorde en avgjørelse om hvorvidt de skulle betraktes som én samlet informant, eller om deres svar skulle adskilles. Gitt at dette var deres første bedrift, de deltok i intervjuet sammen, og de delte mange av de samme synspunktene og erfaringene, ble det vurdert som hensiktsmessig å behandle dem som én samlet informant.

3.4.3.1 Presentasjon av informanter

Informant 1

Informant 1 er i 50-årene, har en datter i 20-årene og har startet flere bedrifter. Hun har delvis hotellhøyskole som høyeste utdanning, men har lært utrolig mye gjennom erfaring. Drømmen var aldri å bli gründer, dette skjedde helt tilfeldig. Hun driver i dag en bedrift innenfor restaurantbransjen som hun startet sammen med sin søster i 2004. Hun var 25 år da hun startet sin første bedrift, og elsker å drive for seg selv.

Informant 2

Informant 2 er i 30-årene, og startet bedrift allerede før hun var ferdig med studiene. Hun studerte produktutvikling og begynte prosjektet sammen med to menn som gikk på entreprenørskolen. Hun har alltid likt å være kreativ og finne løsninger, og ideen om et hjelpemiddel for eldre kom i 2012, og første salg skjedde i 2016. Hun jobber nå som bærekraftsansvarlig i bedriften som i 2021 ble kjøpt opp, og trives med å ikke ha alt ansvaret selv lengre.

Informant 3

Informant 3 er i 60-årene, og er utdannet barnevernspedagog, i tillegg til at hun har studert litt juss, økonomi og ledelse. Hun er opptatt av at man må ta muligheten når den kommer, og har gjort mye forskjellig i løpet av sin karriere. I 2004 fikk hun spørsmål om å bygge opp et rekrutterings- og bemanningsselskap med relativt frie rammer. Hun brukte av sparepengene sine og grep sjansen. Hun jobbet beinhardt og gikk fra dør til dør for å få solgt produktet sitt. Allerede det første året hadde selskapet en omsetning på ni millioner kroner, og hun leder fortsatt selskapet den dag i dag.

Informant 4

Informant 4 er i 40-årene, og startet et selskap innen trening og helse med sin studievenninne rett etter endt studiegang, i 2011. Hun er utdannet fysioterapeut og bruker sin kompetanse i jobben. Underveis i studiet fikk hun ideen om sin egen bedrift. De begynte å planlegge oppstarten ved slutten av studietiden, og siden har bedriften vokst og utviklet seg kontinuerlig. Bedriften består nå av både trening, klinikk og velvære for kvinner, og hun finner stor glede i å hjelpe andre mennesker på veien mot en bedre helse.

Informant 5

Informant 5 er i 50-årene, og er utdannet innen markedsføring og web-kommunikasjon, i tillegg til at hun har en bachelor i ledelse. Hun har vokst opp i en gründer-familie og jobbet i faren sine bedrifter helt siden hun var tolv år. Hun har alltid hatt flere prosjekter på gang og jobbet mye. I 2013 startet hun en app for psykisk helse og finner stor motivasjon i å hjelpe andre mennesker.

Informant 6

Informant 6 er i 40-årene, og har en doktorgrad innenfor bioteknologi. Hun har jobbet lenge som forsker innen nanomedisin, stort sett mot kreft. Hun har aldri hatt en gründer i magen, men tok likevel muligheten når den kom i 2022. Selskapet hun har startet er en teknologibedrift som er en «*spin-off*» fra hennes tidligere jobb som forsker. Hun finner stor motivasjon i å prøve å hjelpe syke mennesker, og synes gründerlivet er spennende fordi læringskurven er så bratt. Hun elsker friheten og selvstendigheten med å være gründer.

Informant 7

Informant 7 er i 30-årene, og har vært med på å starte flere selskaper. Hun har studert kommunikasjonsteknologi, og gikk videre på NTNUs Entreprenørskole der hun startet sin første bedrift. Deretter ble hun med i en videospill-oppstart før hun i 2015 flyttet til USA og startet enda en ny bedrift. Dette selskapet ble solgt i 2019, og hun har jobbet der siden. Hun har alltid vært en kreativ spire og liker å løse problemer.

Informant 8

Informant 8 er en ung, utdannet elektroingeniør, og har videre gått to år på NTNUs Entreprenørskole. Hun har alltid vært nysgjerrig og likt å fikle med ting, men det var ikke før hun oppdaget entreprenørskolen at ønsket om en gründerkarriere skulle oppstå. Der startet hun bedriften som fortsatt er i en tidlig fase. Det beste med gründerlivet er frihet, mestringsfølelse og motivasjonen som ligger i det å jobbe for noe eget.

Informant 9

Informant 9 er to kvinner i 20-årene og begge har studert industriell økonomi og teknologiledelse, men med litt ulike retninger. I det følgende vil vi omtale informant 9 samlet som «de», men dersom kun en av de har meddelt noe unikt omtales informanten som «hun». De startet bedriften sin før de var ferdig med studiene, og har holdt på med denne siden. Det er primært en teknologibedrift som opererer innenfor strikkebransjen. Det var ingen av dem som tidligere hadde drømt om å bli gründer. Motivasjonen deres er å jobbe med noe de synes er kult og gøy, i tillegg til å føle på mestring når de får til noe nytt.

Informant 10

Informant 10 er i 50-årene og har lang erfaring med entreprenørskap. Hun har holdt på med oppstarter i over 30 år. Etter sitt første selskap tenkte hun at dette skulle hun aldri gjøre igjen, men det tok ikke lang tid før hun startet neste bedrift. I sin nåværende jobb har hun daglig kontakt med gründerne. Hun motiveres av å få til ting sammen med andre og en utfordring stopper henne aldri. Gir man informanten en oppstart, så gir hun absolutt alt.

Informant 11

Informant 11 er en kvinne i 40-årene som driver åtte interiørbutikker i ulike deler av landet. Hun har alltid hatt interesse for interiør, og startet den første butikken i 2010. Hun er utdannet sykepleier, men fikk etter hvert et ønske om å drive med noe eget. Hun finner stor motivasjon i å skape noe som andre kan finne glede i, og synes det er veldig gøy å ha skapt så mange arbeidsplasser.

Informant 12

Informant 12 er i 50-årene, og har studert dramateater og litteraturvitenskap. Hun startet egen bedrift i 2007 der hun driver med ulike teknologiprosjekter, med historiefortelling som en sentral del. Hun elsker å skape ting sammen med andre og tror de beste løsningene kommer når man jobber sammen som team. Hun fremhever at en av gledene ved å være gründer, er muligheten til å lede bedriften i den retningen hun selv ønsker.

Nøkkelinformant 1

Nøkkelinformant 1 jobber som rådgiver i et selskap som legger til rette for bærekraftig vekst i industri og næringsliv. Her jobber hun med innovasjon, og har mye kunnskap rundt temaet kvinnelige gründerne.

Nøkkelinformant 2

Nøkkelinformant 2 jobber som administrerende direktør i en interesseforening for bedrifter og organisasjoner. Her har de utviklet et forretningsnettverk for kvinnelige ledere, hvor

målet er å øke andelen kvinner i styrer og ledelse. Det er flere kvinnelige gründere med i dette nettverket, og hun er opptatt av å prøve å øke kvinneandelen blant gründere.

Nøkkelinformant 3

Nøkkelinformant 3 jobber med finansiering til oppstartsbedrifter innenfor alle mulige bransjer. Hun har mest kunnskap om havbruk og bioteknologi, og jobber med bedrifter frem til de er 4-5 år, hvis de lever så lenge.

3.4.4 Dataanalyse

Når vi analyserer kvalitative data, må tekst bearbeides og data tolkes (Johannessen et al., 2010). Første steg i denne prosessen var transkribering. Her brukte vi lydopptakene slik at vi fikk transkribert all informasjon korrekt fra hvert enkelt intervju. Vi valgte å transkribere alt på egen hånd uten hjelp av programmer for transkribering (Tjora, 2017). Ved å transkribere materialet selv husket vi bedre hva som ble sagt i intervjuene, noe som hjalp oss videre i analysedelen. Etter alle intervjuene var ferdig transkribert, begynte vi med koding og analysering. Vi tok i bruk programmet NVivo som hjalp oss med å holde orden og struktur på alt datamaterialet.

Analysering av innhold er vanlig når et fenomenologisk design benyttes. Det informantene har delt med oss i intervjuet er det som er av betydning. Koding er en viktig del i analyseprosessen og hjelper oss å få orden og struktur på det som er viktigst for vår problemstilling. Vi får redusert all datamaterialet, noe som gjør det enklere videre i dataanalysen (Johannessen et al., 2010).

Vi benyttet oss ikke av teori i prosessen med å kode, noe som bidro til at vi kunne være mest mulig åpne og fokusere kun på det informantene hadde sagt. Vi hadde flere runder med koding før vi valgte ut de funnene som var mest interessante for vår problemstilling. Funnene ble fremstilt i et empirikapittel, og til slutt kom vi frem til tre hovedkategorier som er nettverk, finansiering og personlige faktorer. Vi valgte å ha en abduktiv tilnærming for å kunne gå frem og tilbake mellom teori og empiri da dette var mest hensiktsmessig for vår studie (Jacobsen, 2018).

3.5 Forskningskvalitet

I denne siste delen av metodekapittelet skal vi drøfte og reflektere rundt studiens kvalitet. Validitet, reliabilitet og generaliserbarhet er gode indikatorer for kvalitet på kvalitativ forskning, og derfor vil vi diskutere hvorvidt forskningsprosjektet oppfyller disse (Tjora, 2021). Avslutningsvis, vil vi også gå igjennom noen etiske betraktninger vi har tatt underveis.

3.5.1 Validitet

Innen kvalitativ forskning handler validitet om hvorvidt begrepsdefinisjonen av fenomenene som analyseres er dekkende for det som beskrives (Justesen & Mik-Meyer, 2010). I dette forskningsprosjektet kan ikke funnene oppfattes som en sannhet, siden man som forsker alltid vil være farget av et perspektiv. I analysen vil det være viktig å være klar over at vi som forskere har egne meninger og tanker som potensielt kan påvirke oppgaven (Jacobsen, 2018). Vi valgte derfor å først kode intervjuene hver for oss, for deretter å sammenligne og diskutere mulige funn. Ved å gjøre dette fikk vi alltid to forskjellige sett med øyne som kodet dataen, slik at oppgaven blir mindre farget av et personlig perspektiv. Desto bedre samsvar mellom kategoriseringen, desto større gyldighet vil analysen ha. Validiteten i kvalitativ forskning er avhengig av at flere personer er enige i forståelsen av funnene.

Ifølge Tjora (2021) er validitet knyttet til spørsmålet om hvorvidt resultatene man finner i et forskningsprosjekt kan besvare de spørsmålene som vi forsøker å stille. Med andre ord; har vi fått de svarene vi ønsker? For å vurdere validiteten i et forskningsprosjekt skal man ta stilling til om datainnsamlingen og de funnene man får svarer på forskningsspørsmålet. I dette prosjektet ble det samlet inn data gjennom flere intervjuer. Intervjuene vi hadde med gründerne vil være våre førstehåndskilder, mens intervjuene med de tre nøkkelpersonene som har jobbet tett med gründerne vil fungere som andrehåndskilder. Ni av tolv informanter hadde mange års erfaring med å starte ett eller flere egne selskaper, og to av informantene var i 20-årene, og i en tidlig fase med sin første bedrift. Dette gjorde det mulig å få et bedre innblikk i hvordan unge og «nye» kvinnelige gründerne oppfatter utfordringene og mulighetene knyttet til gründertilværelsen.

Flere av informantene har kommet med informasjon som samsvarer med det andre informanter har svart. Dette har gitt oss en indikasjon på at vi har fått tak i riktige informanter. På en annen side, kan vi likevel ikke være helt sikre på at informasjonen er utelukkende korrekt. Det kan hende at informantene føler på at de ønsker å gi et så bra

inntrykk som mulig, slik at de på den måten unngår å være helt ærlig (Jacobsen, 2018). En mulig begrensning kan da for eksempel være at informantene har overdrevet når de delte sine erfaringer med kjønnsforskjellene i gründertilværelsen.

Når vi redegjør for vår fremgangsmåte for datainnsamlingen og de valgene vi har tatt i dataanalysen i metodekapittelet, har vi prøvd å være så åpne som mulig. Dette gjør at forskningsprosjektet får høyere kvalitet og validitet (Tjora, 2017). Dataene fra intervjuene er brukt for å danne grunnlaget for analysen, noe som gjør at de kan regnes som valide. På bakgrunn av de ovennevnte poengene vurderer vi validiteten til forskningsprosjektet som god.

3.5.2 Reliabilitet

Når vi som forskere har valgt å skrive om dette temaet, er det klart at vi besitter et stort engasjement. Dette kan bety støy i forskningsprosjektet ved at det kan påvirke resultatene (Tjora, 2017). Reliabilitet handler om i hvilken grad man kan stole på dataene som er samlet inn (Jacobsen, 2018). Med tanke på engasjementet til temaet vil det være vanskelig å oppnå full nøytralitet siden vi preges av en viss forståelse av fenomenet (Nyeng, 2017). Uavhengig av dette vil vi prøve å redusere intervjueffekten så mye som mulig. Naturlig nok var de første intervjuene preget av manglende intervjuerfaring, noe som kan påvirke reliabiliteten. Under samtlige intervjuer har vi benyttet oss av lydopptak slik at transkriberingsprosessen ble så nøyaktig som mulig. Vi valgte også å inkludere pauser, latter og de originale muntlige frasene. Dette bidro til at datamaterialet fra intervjuene representerte det informantene formidlet så godt som mulig. Dette er med å styrke reliabiliteten. Åtte av tolv intervjuer ble avholdt ansikt-til-ansikt på deres ønskede lokasjon, noe som kan ha bidratt til at informantene var så komfortable som mulig og dermed var med å redusere intervjueffekten (Jacobsen, 2018).

I dette forskningsarbeidet har vi gjort en grundig beskrivelse av metoder og teknikker brukt i datainnsamling og analyse av data som kan gi andre forskere mulighet til å etterprøve resultatene våre. Dette er med å styrke reliabiliteten til avhandlingen (Maxwell, 2012). Som Maxwell (2012) påpeker, kan slik transparens også hjelpe forskere til å identifisere eventuelle feil eller mangler i forskningsprosessen, som man enten kan korrigere før studien publiseres eller vise til under metodekritikk-kapittelet. For å teste reliabiliteten kan man også innen kvalitativ metode stille spørsmålet; ville resultatet blitt likt om en annen forsker gjorde det

samme (Tjora, 2021)? Det er selvfølgelig en mulighet at det ikke er tilfelle i dette forskningsprosjektet. Samtidig har vi gjennom hele prosjektet vært to stykker og derfor hatt mulighet til å diskutere våre tolkninger av funnene med hverandre. I tillegg har vi diskutert tolkningene våre med veileder og andre medstudenter. Dette bidrar til å kvalitetssikre analysen vår som styrker reliabiliteten til forskningen. Det er likevel viktig å være oppmerksom på at det vil være andre forskere med en annen bakgrunn som vil tolke resultatene annerledes. Tidsperioden forskningen er gjort på er også av betydning. Det er mye fokus på sosial likhet i næringslivet, så det er mulig at forskning på kvinnelige gründere om for eksempel 5-10 år får et veldig forskjellig resultat fra det vi har.

3.5.3 Generalisering

Generalisering er en viktig faktor å vurdere når man gjennomfører et kvalitativt forskningsprosjekt. Generalisering handler om hvorvidt funnene kan overføres til andre sammenhenger enn det som er forsket på (Bell et al., 2022; Jacobsen, 2018). I dette forskningsprosjektet har vi gjennomført tolv intervjuer med kvinnelige gründere, der hensikten er å få en dypere forståelse av deres utfordringer og muligheter.

Likevel kan man argumentere for at det er en konseptuell generalisering, der målet er å utvikle konsepter, typologier eller teorier som kan gjøres gjeldende for andre tilfeller og hendelser (Tjora, 2021). Dette er formen for generalisering vi har jaget etter, for å bidra til å utvikle forståelsen av kvinnelige gründeres utfordringer og muligheter. Dette har blitt utarbeidet basert på vår forskningsdata, samt teori og tidligere forskning om kvinnelige gründere. Derfor er det mulig å betrakte funnene i denne forskningen som en videreutvikling av eksisterende teori. Et annet poeng som er viktig å påpeke er at utvalget i denne oppgaven kan ha en skjevhet med tanke på geografisk og kulturell variasjon, noe som kan påvirke overførbarheten. Som Bell et al. (2022) påpeker må det vurderes hvorvidt funnene kan overføres til andre enheter i samme case eller situasjon.

Basert på informantenes samsvarende oppfatninger, kan det være rimelig å anta at funnene i forskningsprosjektet kan generaliseres til andre kvinnelige gründere som er i lignende situasjoner. Funnene kan også ha relevans for andre som ønsker å dra nytte av de i tilsvarende prosesser i andre kontekster, selv om de ikke nødvendigvis er direkte overførbare (Jacobsen, 2018). På bakgrunn av dette kan vi argumentere for at funnene i dette forskningsprosjektet kan være med å bidra til å videreutvikle kunnskapen om kvinnelige gründeres muligheter og

utfordringer. Vi håper også at funnene vil inspirere og guide andre til å forske mer på kvinnelig gründerskap slik at vi kan øke mangfold og innovasjon innenfor entreprenørskap.

3.5.4 Forskerens etiske ansvar

I kvalitativ forskning er det flere etiske aspekter som må tas hensyn til, blant annet tillit, konfidensialitet og gjensidig respekt. Kontakten vi hadde med våre informanter var preget av alle disse ulike aspektene (Tjora, 2017). Vi hadde fokus på at det var helt frivillig å delta, og respekterte de individene som ikke hadde tid eller ikke ønsket å være en del av forskningsprosjektet. Informantene som ønsket å delta fikk informasjon om studien og hva som var hensikten med den.

Høflighet er en viktig del av det etiske aspektet da kvalitative studier stort sett innebærer direkte kontakt med informantene (Tjora, 2017). Helt fra første e-post ble sendt ut sto høflighet i fokus, og vi uttrykte flere ganger hvor takknemlige vi var for at hver enkelt informant tok seg tid til å stille opp i vår studie. Vi tok lydopptak av samtlige intervju og anonymiserte alle informantene videre i oppgaven.

Før hvert intervju satte vi oss godt inn i hva informanten drev med og deres bedrift for å vise at vi var interesserte, og for å skape et tillitsbånd til informanten. Vi var hele tiden opptatt av å opprettholde den tilliten informantene ga oss ved å dele personlig informasjon med oss (Jacobsen, 2018).

I og med at flere av spørsmålene i vår studie var ganske personlige, presiserte vi flere ganger gjennom intervjuet at informantene ikke måtte svare hvis de følte spørsmålene ble for personlige, og at det var helt opp til dem hva de ønsket å svare på og hvor utdypende. Vi hadde blant annet et ønske om å høre hvordan eventuelle barn påvirket informantenes gründerkarriere, men dette var ikke noe vi spurte de direkte om før de selv gikk inn på temaet.

Flere av informantene avsluttet intervjuene med å si at vi bare måtte ta kontakt om det var noe mer vi lurte på eller om det var noe de kunne hjelpe oss med. Basert på dette håper vi opplevelsen av intervjuet var like god for dem som den var for oss.

3.6 Oppsummering

I dette metodekapittelet har vi gjort rede for de metodiske valgene som ligger til grunn for vår studie om kvinnelige gründere, og deres utfordringer og muligheter. For å kunne besvare problemstillingen på best mulig måte, har vi valgt å benytte en kvalitativ tilnærming med et intensivt fenomenologisk design. Vi gjennomførte tolv individuelle dybdeintervjuer med kvinnelige gründere som driver sin egen virksomhet i ulike sektorer og bransjer.

Datainnsamlingen gjennomførte vi ved hjelp av en semistrukturert intervjuguide for å sikre konsistens i dataene. Datamaterialet ble transkribert og analysert ved hjelp av dataprogrammet NVivo, med en induktiv tilnærming til koding og kategorisering av dataene.

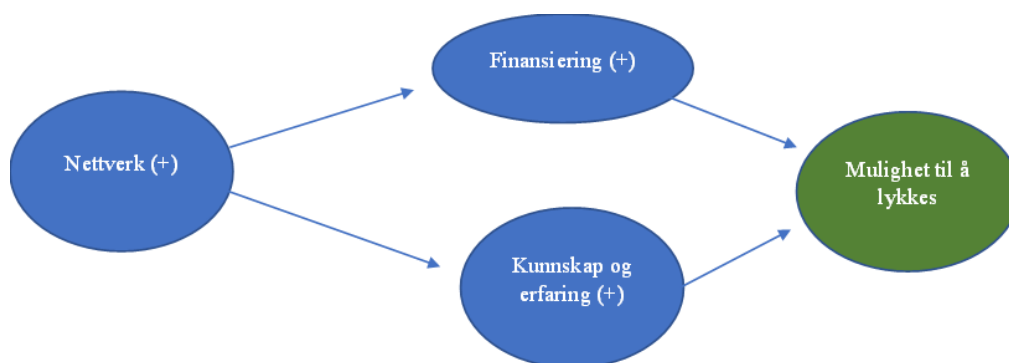
I analysen har vi beveget oss mellom data og teori for å utforske og forstå de utfordringene og mulighetene som kvinnelige gründere opplever i sin virksomhet. Denne analysen vil bli presentert i det påfølgende kapittelet.

4.0 Empiri

I dette kapittelet skal vi presentere våre empiriske funn fra datainnsamlingen. Vi har gjennomført totalt 15 dybdeintervju, der tolv var med kvinnelige gründere, og tre med nøkkelinformanter. Vi vil ta utgangspunkt i problemstillingen vår når vi velger hvilke funn som skal trekkes frem og presenteres. Kapittelet deles inn i tre ulike deler: Nettverk, Finansiering og Personlige faktorer.

4.1 Nettverk

Det var tydelig at både nettverk og rollemodeller spilte en betydelig rolle for de kvinnelige gründere, og at det var en sannsynlighet for at flere av informantene ikke hadde vært der de er i dag uten disse faktorene. Ti av informantene beskrev nettverk som viktig, og de resterende to beskrev det som ekstremt viktig. De aller fleste av de kvinnelige gründere benyttet seg av nettverket sitt for å finne investorer og/eller bygge sitt team til oppstarten. Figur 1 illustrerer hvordan nettverk hjelper gründere på veien mot suksess.



Figur 1: Nettverk og dens påvirkning

Det kom frem at det å bruke nettverket sitt aktivt var «*alfa omega*». Dette innebærer å kunne ta initiativ til å kontakte andre, tørre å be om råd og hjelp, og være åpen for å hjelpe andre med egen erfaring og innsikt.

Informantene delte også at det var de uformelle relasjonene som var de viktigste for kvinnelige gründere, siden man da blir mer eksponert for det å «*prate business*». Informant 1 og 8 oppsummerte dette med uformelle relasjoner på en god måte:

«Men du er NØDT til å prate business om du vil bli god i business. Og du må omgi deg med folk som har interesse for business ...» - Informant 1

«så må man på en måte bli eksponert for det på en annen måte og da tror jeg sånn lavterskel, uformelle ting er veldig lurt ... så det er mye av nettverket rundt som har gjort at ja, gjort at jeg tok det valget da.» - Informant 8

Slutten av utsagnet til informant 8 viser til at det var mye av nettverket rundt som gjorde at hun tok valget om å bli gründer. Dette indikerer den store påvirkningskraften til nettverk. Informant 1 fortsetter praten om nettverk og trekker frem at nettverksbyggingen kan være en del av forklaringen til at kvinner ikke lykkes med sine oppstarter:

«Når det ikke går veien, så vil kanskje en dame kanskje ha et mindre nettverk å sparre med. Det tror jeg ikke vi skal undervurdere. Jeg har jo en venninne som jeg snakker business med, og det har jeg nesten aldri hatt. Jeg har nesten alltid hatt kompiser jeg snakker business med. Jeg har masse gründervenner, men alle er jo menn. Men jeg har brukt dem jevnt og trutt for å snakke business med. Så jeg tror en del av forklaringene kan ligge der»

Sitatet oppsummerer viktigheten av å ha noen å sparre med for å kunne tilegne seg kunnskap, og hvordan dette kan være vanskeligere for kvinnelige gründere. Det er helt klart at å bygge nettverk har vært noe av det viktigste for de kvinnelige gründerne i jakten på suksess.

Flere informanter har også tanker og erfaringer med kvinnenettverk. Kvinnenettverk er en organisasjon eller forum der kvinner samles for å utveksle ideer og hjelpe hverandre. Noen ser på kvinnenettverk som positivt siden de får møtt andre kvinnelige gründere som det er lettere å relatere seg til. På den måten vil kvinnelige gründere lettere få kontakter og komme inn i egne miljøer, som ikke er mannsdominerte, og som kan hjelpe dem på deres gründerreise. Andre kvinnelige gründere ser ikke på det som noen god løsning å skille nettverk etter kjønn siden *«vi er mest sannsynlig på vårt beste når begge kjønn er representert likt»*, og mener at fokuset heller bør rettes mot å inkludere flere kvinner i eksisterende nettverk. Kvinnelige gründere kan ved å ekskludere andre kjønn i sitt nettverk gå glipp av muligheten til å knytte sterke bånd med mannlige gründere. Informant 4 har for eksempel vært glad for å ha vært med i kvinnenettverket «gronett», siden hun der har fått noen å sparre med og finne støtte hos. Informant 1 sier seg enig i at dette er viktig, og forklarer det med at det trengs et *«forum der jenter ikke snakker «jentespråket» sitt»*. Informant 8 derimot påpekte at det *«er litt feil»* med rene kvinnenettverk og at det ikke er noen langsiktig løsning å ekskludere kjønn. Kvinnenettverk kan derfor påvirke kvinnelige gründere positivt, da det kan være enklere for dem å bygge nettverk med andre kvinner som det er lettere å relatere seg til. Samtidig kan kvinnenettverk gjøre at kvinnelige gründere

mister muligheten til å knytte bånd med mannlige gründere, og potensielle mannlige investorer.

Tilrettelegging for nettverksbygging

Et annet funn handler om hvordan staten har lagt til rette for nettverksbygging blant kvinnelige gründere. I denne studien blir spesielt universitetene og Innovasjon Norge trukket frem for å ha hjulpet gründerne å bygge nettverk.

Det blir delt flere erfaringer og meninger om nettverkene som kan bygges ved universitetene, de fleste av gründerne ser positivt på dens påvirkning. Fem av informantene har funnet en medgründer gjennom universitetet sitt. To av de gikk på NTNUs Entreprenørskole, der de naturligvis fikk bygget et sterkt nettverk med de andre likesinnede gründerne som gikk der. Informant 8 deler at hun *«aldri hadde vært her hvis jeg ikke hadde gått gjennom den prosessen på entreprenørskolen»*, og informant 7 forteller at alumninettverket til entreprenørskolen *«kanskje har vært det viktigste nettverket»*. Det kommer også frem at informant 2 fant sitt team gjennom studentorganisasjonen «Start NTNU». Informant 8 og 9 deler at det var en noe utfordrende overgang fra studie med tanke på nettverksbygging:

«sånn som her nå på brakka så er vi vel, det er 30 stykker som sitter her og hun og jeg er de eneste jentene og vi merker jo det egentlig overalt at det er lite jenter, sånn fra entreprenørskolen det var bare oss to som gikk ut i egen bedrift etter endt studie, det vi egentlig var 50/50 på studiet da» - Informant 8

«For på skolen så føles det jo veldig likt, synes jeg hvertfall da, på universitetet. Man merka ikke så mye diskriminering der som man gjorde i arbeidslivet.» - Informant 9

Informantene deler hvordan slike nettverk kan hjelpe dem å få tilgang til ressurser, kunnskap og muligheter de ellers ikke ville hatt. Flesteparten av gründerne har fått noe form for hjelp gjennom Innovasjon Norge og deriblant har informant 5 opplevd å få spesielt god hjelp til å bygge nettverk:

«Nå skal ikke jeg si noe helt sikkert, men jeg tenker at vi får veldig mye igjen i Norge hvis vi vil. Ikke minst gjennom Innovasjon Norge. For hvis man ikke får penger så kan man gå på kurs der eller få nettverk. Og jeg tror alle nyoppstartede selskaper kan få en mentor i Innovasjon Norge uansett hva man holder på med. Så man har jo en god del fordeler i disse

miljøene. Og jeg tror at hvis man kommer inn i det og får hjelp og treffer andre så kan det være med å sparke deg videre.»

Kjønns påvirkning på nettverk

Flere av informantene har opplevd sosiale situasjoner hvor de har følt at det kan være ekstra vanskelig å knytte sterke bånd. Denne delen fokuserer på de utfordringene og mulighetene knyttet til å bygge, og utnytte nettverk som er spesielle for kvinnelige gründere.

Informant 7 deler at det har hendt at hun har takket nei til møter med en investor fordi hun har vært usikker på om hun ble bedt med ut på date, eller om hensikten kun var å skape en forretningsrelasjon. Hun kjenner flere mannlige investorer og *«de synes det er mye vanskeligere å bygge nettverk med kvinnelige gründere versus mannlige gründere»*. Dette forklares med at hun har hørt av andre mannlige investorer at de ikke tør å be kvinnelige gründere ut på «drinks» fordi de er redde for at det skal oppfattes feil. Hun foreslår at en løsning kan være at det ikke skal være flaut å presisere intensjonen. Videre, resonnerer hun om en gang hun selv kan ha oppfattet dette på feil måte:

«jeg husker veldig tydelig at jeg traff en som i dag er en veldig kjent investor som spurte om vi kunne snakkes mer over noen drinks og da turte jeg ikke å gjøre noe med det. For jeg var ikke sikker på om han mente det som en date eller ikke»

Slike situasjoner bidrar til at kvinner får færre muligheter til å skape forretningsrelasjoner med mannlige investorer. Noen av gründerne har også opplevd andre ubehagelige situasjoner under nettverksarrangementer hvor de *«plutselig får en hånd på låret eller ryggen»*, noe som kan gjøre nettverksbygging ekstra utfordrende siden de blir tatt mindre seriøst.

Informant 9 deler lignende opplevelser fra nettverksarrangementer. Hun nevner blant annet et nettverksarrangement med alkoholserving der hun to ganger i løpet av en kveld blir utsatt for ubehagelig oppmerksomhet fra en annen mannlig gründer som hun kjenner godt. Hun har også opplevd at menn spør om hun vil bli med de hjem på slutten av slike nettverksarrangementer, og forteller at hun opplever slike situasjoner som frustrerende når hun ønsker å knytte profesjonelle relasjoner. De to gründerne forklarer videre hvorfor de ikke lengre har noe behov for å være lenge på denne type arrangementer, grunnet slike opplevelser:

«Jeg merker jo at på sånne arrangementer så har jeg null motivasjon til å være der etter klokka 1, for det kommer det sikkert ikke noe godt ut av. Men så er det jo dette med nettverk da, hvis guttene er der til klokka 3 og knytter bånd og danser med investorene da, så taper vi jo på å ikke være der»

Sitatet over forklarer hvordan slike ubehagelige opplevelser indirekte påvirker deres muligheter til å bygge nettverk negativt, som igjen påvirker muligheten til å kunne få et potensielt investormøte. Informanten deler en annen historie fra et nettverksarrangement der en gründervenninne skulle steppe inn for en sykemeldt som skulle snakke på scenen:

*«Så hadde vi lunsj før hun skulle på scenen og det var sånn 500 personer i rommet. Og så var det en rundt bordet som var sånn «ahh hvordan kom du deg opp på den scenen egentlig? Eller hvordan fikk du muligheten?», og hun svarte sånn «nei, det var en som hadde korona og jeg ble ringt», og han bare sånn «ahh, det var ingen som ringte meg, det var vel sikkert fordi du var dame?». Åå fy f***, jeg holdt på å tenne på alle plugga! Å si det 20 min før hun skulle på scenen»*

Sitatet over forteller oss hvordan kvinnelige gründere kan oppleve å bli undervurdert og oversett av andre i nettverkssammenheng, og kan møte utfordringer med å få anerkjennelse for sitt arbeid og sin kompetanse. Dette kan manifestere seg gjennom for eksempel nedlatende kommentarer og antakelser om at kvinner ikke har oppnådd sine suksesser på egen hånd.

Informant 9 har også fått muligheten til å snakke på scenen under et annet arrangement. Hun ble spurt om å være samtalestyrer mellom to menn, der hun bare skulle *«holde dem litt i ørene, da det blir litt traust med to mannfolk på scenen»*. Da sa hun tydelig at *«hvis jeg skal på scenen skal det være fordi du skal stille meg spørsmål, ikke fordi jeg skal være deres nikkedukke»*. Hun opplevde det som tydelig at hun ble spurt om å være med opp på scenen fordi det skulle *«se bedre ut»*. Dette viser at stereotypier og fordommer kan påvirke hvordan kvinner blir behandlet og vurdert i en forretningskontekst, og at det kan hindre dem i å bygge nettverk for å få tilgang til viktige muligheter og ressurser.

Informant 1 har også hatt problemer med å bygge nettverk på grunn av kjønnet sitt. Hun husker en gang der hun ikke fikk være med på innkjøpskonsultasjoner *«for da hadde jeg ødelagt guttaturen»*.

Videre har informant 5 en dårlig opplevelse fra da hun leide inn to utenlandske utviklere via et firma i Oslo, og fikk utfordringer med å få dem til å forstå at det var hun som var sjefen:

«... og to av de som vi leide inn omtalte han i Oslo som sjefen sin. Og diskuterte ting med han. De trodde ikke jeg forsto, for de hadde ikke spurt om min bakgrunn. Så begynte de å snakke veldig teknisk, og merket at de tenkte at det her har ikke hun peiling på. Så vi diskuterer med han liksom. Så det var interessant. Så det endte faktisk med at jeg tok med meg samboeren min, for han er jo back-end utvikler. Så når han snakket med dem om de tekniske tingene, da fikk vi gehør. Men det tror jeg også handler om kultur. Før jeg merket at det ikke var vant til at det var en dame som var sjefen.»

Situasjonen oppfattes som frustrerende for informanten da hun føler at hun ikke blir tatt seriøst. Det virker som hun hadde begrensede muligheter til å påvirke teknisk beslutningstaking på egen hånd.

Informant 11 har derimot en annen oppfatning, og deler at hun føler hun heller har fått muligheter på grunn av kjønnet:

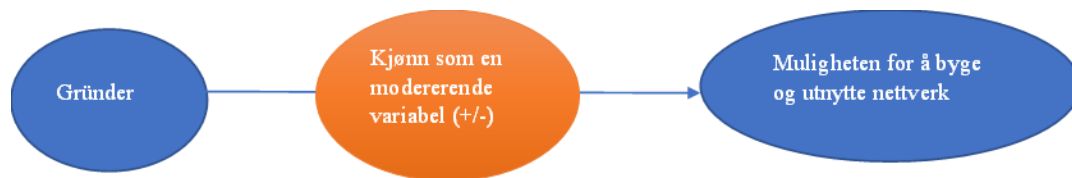
«For man blir som dame faktisk spurt mer fordi man er ettertrakta. Så det er enda en grunn for at damer skal tørre. Altså jeg blir jo spurt om styreverv og litt diverse fordi det er få damer som sier ja. Så hvis du vil så kan du bli mye mer profilert som dame, fordi det er så få som sier ja, ikke sant? Så det ligger absolutt til rette for det»

Selv om dette ikke var tilfelle for informant 9 uttrykker de også at det er mulig å få noen fordeler på grunn av kjønnet sitt, siden det rettes mye oppmerksomhet mot å fremme mangfoldighet:

«for eksempel at han fyren ville ha meg på scenen fordi jeg var dame, assa hadde det vært en rå «opportunity» da, fordi han ville ha meg på scenen for å få gjort et nummer ut av meg på en måte da, så hadde det vært en fordel. Men så gjør han jo ikke det da. Og det er jo mye sånn støtte ting og som er for kvinnelige gründere da. uten at vi har fått noe ut av det ... men det er absolutt fordeler. Vi får mye komplimenter på at det er sykt kult å se noen damer liksom»

Det virker som at de kvinnelige gründerne har hatt ekstra utfordringer med å bygge nettverk på grunn av ubehagelige situasjoner eller fordomsfulle kommentarer. Dette kan gjøre at de ikke ønsker å delta på slike arrangementer, noe som kan begrense deres muligheter til å bygge nettverk, og få tilgang til viktige ressurser. I tillegg kan dette hindre dem i å få

annekjennelse for sitt arbeid og sin kompetanse. Det kan imidlertid også være fordeler med å være kvinne i en oppstartsvirksomhet, da det settes søkelys på mangfoldighet og det å være kvinne kan være en fordel i seg selv. Figur 2 illustrerer hvordan kjønn kan virke som en modererende variabel.



Figur 2: Kjønn som en modererende variabel

Betydningen av kvinnelige rollemodeller

Åtte av informantene var enige om at rollemodeller er en viktig psykologisk faktor for å fremme den indre driven etter å få til noe. De snakket om at tilstedeværelsen til kvinnelige rollemodeller kan oppmuntre og inspirere kvinner til å «hoppe i det» og ta steget inn i gründerverdenen. Informant 8 snakker varmt om dette:

«Men jeg tror det er veldig viktig, dette med forbilder. Fordi når noen du kan kjenne deg igjen i lykkes og bryter barrierer, blir man jo motivert, sant? Så det tror jeg kan hjelpe flere til å tørre å satse og drømme stort»

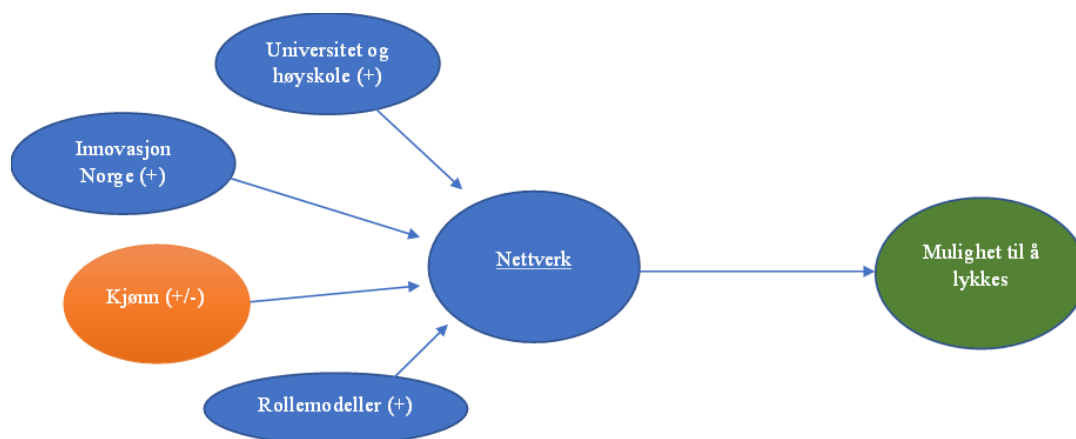
Noen av gründerne understreker også betydningen av å ha slike forbilder ved å ta det opp som en av flere mulige grunner til at det er færre kvinnelige gründerere som lykkes enn menn:

«Og da tror jeg at det er færre kvinnelige gründerere som lykkes fordi at man har færre rollemodeller og mentorer som kan hjelpe dem på veien. Mens for menn har du gjerne mer av det.»

Flere av gründerne nevner at de har hatt mer personlige rollemodeller som har inspirert dem. Noen av informantene delte at familie, som for eksempel mødre og søstre, har vært svært viktige inspirasjonskilder og forbilder. Det tyder på at de personlige forbildene anses som viktigere enn de offentlige. Det kan derfor foreligge en mangel på tydelige offentlige forbilder.

De snakket også om organisasjoner og linjeforeninger som «Boost henne» som arbeider med å fremme og støtte kvinnelige gründere som rollemodeller, som de ser på som positivt. Flesteparten av gründerne har ingen klare offentlige forbilder, men de nevner noen som de synes har hatt en positiv påvirkning på dem. Informant 4 forklarer dette med at det ikke er en kultur for at kvinner «flåser med pengene sine» slik som Petter Stordalen gjør, og mener at det burde fremmes at det er kult når kvinner lykkes.

Figur 3 oppsummerer hvordan de ulike faktorene påvirker nettverksbyggingen til gründerne på veien mot suksess.



Figur 3: Oppsummering av nettverk

4.2 Finansiering

I denne delen av kapittelet omtales finansielle faktorer som utgjør betydelige utfordringer for gründerne i deres respektive virksomheter. Empirien omfatter gründernes oppfatninger av prosedyrer for innhenting av kapital og andre kritiske hindringer. Videre blir det belyst hvordan kjønnsdynamikken kan påvirke finansielle problemstillinger. Dette innebærer tilgang til kapital og hvordan kjønnsdynamiske og samfunnsmessige normer kan påvirke muligheter og erfaringer som gründer.

Innhenting av kapital

Innhenting av kapital var en vanlig utfordring for gründerne, da hele ti av informantene tydeliggjorde arbeidet rundt dette som en helt kritisk faktor for bedriftens overlevelse. Det er

varierende tilnæringer til hvordan gründerne har hentet inn finansiell kapital til bedriftene, og det blir videre lagt frem deres opplevelser tilknyttet dette.

Flesteparten fikk innvilget kapital gjennom soft funding, der mange av dem fikk dette fra Innovasjon Norge. De deler også at de har hentet kapital gjennom andre typer soft funding, deriblant NTNU, Forskningsrådet, Kulturrådet og diverse pitche-konkurranser. Informantene ser på soft funding som svært viktig i den tidlige fasen av sin bedrift, og at det er motiverende å få bekreftet sin tro på at bedriften har livets rett. Informant 5 undret på om de hadde gått videre med gründerreisen om de ikke hadde fått støtte:

«det var nok det at Innovasjon Norge trodde på ideen vår. Det var jo også annerledes regler i 2014, men vi fikk jo 650 000 første gang og så fikk vi noe lignende andregangen også. De var jo med å hjelpe oss å få lansert produktet. Det er litt spennende å tenke på om de hadde sagt nei, hadde vi gått videre da? Det er litt interessant»

Informant 6 sier seg enig med at *«Det kan være ganske avgjørende altså, når du ikke har penger selv»* mens hun snakker om de gangene hun har søkt om støtte fra Innovasjon Norge. Hun deler også at hun opp gjennom sin lange karriere har opplevd kjempegod respons og suksess, men uten Innovasjon Norge hadde det ikke skjedd. En som ikke lot seg bli påvirket av et avslag fra Innovasjon Norge var informant 4. Hun fikk avslag for sitt konsept innen helse- og treningsbransjen som ikke var *«innovativt nok»*, men bedriften fikk likevel livets rett etter hun fikk kapital fra investorer. Selv om ikke alle gründerne fikk støtte gjennom soft funding er det tydelig at det har vært en viktig del av bedriftenes vekst, noe som vil øke mulighetene for at de vil lykkes.

Opplevelsen av finansiering som en utfordring

Det er liten tvil om at informantene så på dette som en av de største utfordringene, om ikke den største, da samtlige snakket mye om dette da de ble stilt åpne spørsmål om sine største utfordringer som gründer, eller om hva slags rammebetingelser som påvirker deres suksess. Bedrifter krever kapital til enhver tid for å kunne overleve. De fleste av informantene kjente på dette som en psykisk påkjenning, da dette betyr at i perioder med personlige utfordringer, som for eksempel sykdom, så vil det gå utover bedriften.

«litt av utfordringene og da, ja vi henter penger, rekrutterer osv, men sånn helt i starten og da når vi bare var to da, så hvis noe skulle skje med oss eller har perioder i livet som er mer

utfordrende så går det jo utover jobb uansett. Når man driver selskap selv, kan man liksom ikke sykemeldes eller ta perm. Fremdriften er avhengig av at vi er til stedet.» - Informant 9

Det kommer frem lignende beskrivelser om hvordan deres personlige økonomi og bedriftens økonomi reflekterer hverandre, og hvordan det kan påvirke deres mentale helse.

«det er definitivt den psykiske påkjenningen på usikkerhet rundt produkt og det finansielle. Jeg har flere ganger, liksom ikke kunnet gå å ta meg en kopp kaffe og sånt. Siden du liksom hele tiden tenker sånn på at lommeboken holder på å gå tom enten liksom sånn personlig og selskapet for de reflekterer hverandre. Så det har vært veldig tøft.» - Informant 7

Vi tolker opplevelsen rundt finansielle utfordringer som stor, da informantene virket følelsesmessig påvirket mens de snakket om den psykiske påkjenningen.

Kjønnets påvirkning på finansielle utfordringer

Her belyses de særegne utfordringene de kvinnelige gründerne møter på i forhold til å tilegne kapital, og de ulike barrierene de står overfor når de prøver å oppnå vekst i sine virksomheter. Delen vil vise hvordan kjønnsdynamikk og samfunnsmessige normer kan påvirke kvinnelige gründeres muligheter og erfaringer under finansielle problemstillinger.

Flere kvinnelige gründerne rapporterte at det var utfordrende å skaffe kapital. Informant 10 fikk bevilget 700 000 kroner fra Innovasjon Norge, og underveis i møtet fikk hun et overraskende spørsmål fra en av de to mennene som intervjuet henne:

«Det var jo helt sånn ubegripelig at vi fikk det, for det var liksom litt sånn. Jeg var dame og, jeg vet ikke jeg hvorfor jeg fikk det. Jeg husker det første møte jeg var i med Innovasjon Norge, så var det to stykker da som intervjuet meg, så sier de “har du snakket med mannen din om at det blir veldig mye arbeid da hvis du skal sette i gang dette?”, og jeg kjente at jeg ble sånn, jeg skal svare deg på det sa jeg, hvis du med hånda på hjertet kan si til meg at du spør alle menn som er gründerne om akkurat det samme, «eh, nei, jeg gjør ikke det».»

Møtet informant 10 refererte til her skjedde i 2007 og hun legger ved at det er «heldigvis, veldig stor forandring på kort tid». Likevel har også informant 9, som er to unge gründerne opplevd lignende, da de «slet litt under emisjonsrunden». De opplevde at de «kan starte litt på minussida når man er unge damer i en kvinnedominert bransje som skal selge noe inn til en 50 år gammel mann». De forteller videre om en gang de hadde fire investormøter på rad,

og de skulle spise lunsj sammen med investorene og flere andre selskaper som deltok. De var rundt 40 stykk til sammen og de to gründerne hadde stilt noen spørsmål som de trengte tips til:

«Og så svarer de sånn jaaa kanskje dere er undertrent og det er ikke bedre med fast jobb da? og litt sånn familiespørsmål da ... og egentlig bare innpakka i sånn hva er egentlig motivasjonen din? Er du egentlig motivert for det her liksom. Og da tenker vi bare hææ? Ingen andre har fått sånne spørsmål, og da sitter vi bare der som eneste damene da på et bord med ti gutter som har vært i sykt mange flere møter enn oss. Og så innser vi at de ikke får samme spørsmålet.. aldri fått det, i noen som helst format da. Vi synes jo det er så kjipt å få det da, for vi vet at det er fordi vi er damer. Og dem tenker at vår motivasjon er mer skjør da, enn guttene sin ved å stille det spørsmålet. Så det er jo ganske kjipt å innse. Så det er mye sånn der episoder.»

Slik forskjellsbehandling viser hvordan kvinnelige gründere kan ha det tøffere med å tilegne seg finansiell kapital. Ellers merker de at de «blir oppfattet som soft» siden de «driver med strikking», selv om det faktisk «primært er en tech bedrift og vi driver vår egen teknologi». Videre påpeker de at det er en tydelig skjevfordeling i tilgangen til risikofri kapital for kvinner som ønsker å starte tech-selskaper. De forteller videre at dette gjenspeiles i tall fra DNB og Innovasjon Norge som viser at en betydelig lavere andel av investeringer og tildelinger går til selskaper startet av kvinner sammenlignet med menn.

Under intervjuet med informant 6 kom det frem at hun også delte dette synet, og understreker at hun tror det ville vært annerledes om det hadde vært flere kvinnelige investorer:

«men hvis du ser på en måte på statistikken, så tror jeg nok at det er ganske tydelig at det er enklere for, for menn. Men og det er jo fordi jeg tror det, i hvert fall fordi at de som sitter da, de aller fleste investorer du møter, altså de aller, aller, aller fleste er jo menn, så det er noe med at jeg tror de ofte føler seg tryggere da med å da investere i caser hvor det er menn. Eh, så det er de som sitter med pengene. Hadde det vært kvinner som satt med pengene så tror jeg det hadde vært annerledes»

Informant 5 som driver et b2c tech-selskap som skal hjelpe folks mentale helse har også blitt «møtt med mye rart, spesielt fra mannlige investorer faktisk». For å forklare produktet sitt må hun snakke mye om følelser, og hun merket at man egentlig ikke kan snakke om følelser rundt eget produkt. Hun legger også til at selv om hun synes det er rart, handler det kanskje mest om de mannlige investorene sin uvitenhet.

Nøkkelinformantene bekreftet også at investeringsselskaper har en tendens til å investere i oppstarter med mannlig ledelse, og at kvinner faktisk har statistisk dårligere tilgang til kapital, og får mindre startkapital. Nøkkelinformant 2 snakker videre om hvordan det er en skjevfordeling av menn som ofte sitter på eiersiden og har mer å investere, og mener at dette kan være en dreper for nyetableringer.

Informant 11 opplever derimot det motsatte av de andre kvinnelige gründerne, og deler at hun føler hun har hatt en fordel av å være ung kvinne i en oppstartsvirksomhet. Hun deler at blant annet den mannlige utleieren til interiørbutikken hennes var spesielt positiv til henne, og at hun ikke er så sikker på om hun hadde fått en leiekontrakt hvis hun hadde vært en 50 år gammel mann:

«Jeg synes at jeg har hatt en fordel av å være ung kvinne i en oppstarts virksomhet. Nei altså blant annet det med utleier og sånn, det at de liksom vil heie på deg. Det følte jeg hvertfall da jeg skulle skrive kontrakt med Koteng. Hvis jeg skulle vært en mann 50 år eller kapitaldårlig i ryggen, så er jeg ikke så sikker på at dem hadde gått inn på en leiekontrakt uten noen garantier eller noen ting.»

Informant 12 stiller seg mer nøytral til om kjønnet har noe å si når man skal hente inn kapital, men har likevel noen interessante tanker rundt dette. Hun starter med å si at hun aldri har opplevd direkte diskriminering, men at hun har opplevd at det kan være vanskelig å få finansiering til bedriften sin. Samtidig legger hun merke til at andre gründerne med lignende prosjekter, som ikke har lyktes, har fått «millioner kastet etter seg». Hun opplever at hun møter flest menn også i soft-funding situasjoner, og legger til at noen vil hevde at det er mer penger å hente som kvinne i «soft-funding verdenen». Likevel opplever hun det som «steintungt» å innhente kapital, og undres over hva de andre gründerne med lignende ideer kan ha sagt i «pitch-sammenheng».

Figur 4 viser hvordan kjønn påvirker gründernes mulighet til å innhente kapital



Figur 4: Kjønnets påvirkning på muligheten for å hente inn kapital

4.3 Personlige faktorer

I dette avsnittet vil vi utforske informantenes personlige faktorer, ettersom disse kan ha en betydelig innflytelse på suksessen til en kvinnelig gründer. Disse faktorene kan potensielt gi både muligheter og hindringer i forhold til gründerkaps-prosessen. Her er spesielt personlige egenskaper og livssituasjon interessante punkter da dette er faktorer som tydelig er ganske preget av kjønn, ifølge våre informanter.

Utdanning og erfaring

Denne delen omhandler hvordan ulik utdanning og erfaring har hatt betydning for informantene. Det er stor variasjon i utdanningsbakgrunn blant informantene, men samtlige har noe form for høyere utdanning. Informant 7 og 8 har begge utdanninger fra entreprenørskolen ved NTNU der de fikk god hjelp til å starte opp sine første bedrifter. Informant 8 fremmer hvor stor betydning dette har hatt for henne:

«Det tror jeg er utrolig viktig, det, jeg hadde aldri vært her hvis jeg ikke hadde gått gjennom den prosessen på entreprenørskolen»

Dette viser hvor viktig det kan være for kvinner at det blir tilrettelagt for eksponering av entreprenørskap. Som beskrevet, snakker informant 9 om hvor utfordrende det var å hente penger, og at de føler at de starter litt på minussiden når de skal selge inn produktet sitt til en investor. I den sammenheng tror de at den høyere utdanningen har vært ekstra viktig for dem for å få gjennomslag på møter med potensielle investorer:

«Hadde vi ikke gått, altså hatt den solide utdanninga i bunn, så hadde det blitt mye mer avvist og, men fordi at vi har den utdanninga så merker vi at folk kanskje er litt interessert da»

Informanten fremhever betydningen av en solid utdanning som en sentral faktor for å bli betraktet som en seriøs aktør. Dette indikerer hvordan utdanningen kan fungere som et bevis på deres kompetanse. Det kan videre antydes at kvinner, i større grad enn menn, kan føle at dette beviset er viktig for å bli sett på som seriøse gründerne. Dette perspektivet blir også tatt opp av informant 5:

«For eksempel da jeg søkte penger hos Innovasjon Norge første gang, så skjønnte jeg at det kom til å bli vanskelig å få penger på grunn av produktet. Men så sa rådgiveren at det er

viktig at du viser at du kan markedsføring, og det er jo faget mitt! Så når vi søkte så fikk vi jo penger. Da tror jeg at en av grunnene til det var fordi vi hadde en plan for gjennomføring og den fasen av hvordan vi skulle gjøre det»

Informant 1 har delvis hotellhøyskole som høyeste utdanning, og uttrykker at arbeidserfaring er minst like viktig for hennes gründerkarriere. Hun var med på oppstarten av en restaurant i Stavanger og underbygger viktigheten av læring gjennom erfaring:

«Men det der syns jeg faktisk er litt viktig å være bevisst på. Det er bra med skole, men til enhver pris. Man må tørre å hoppe av eller prøve noe annet og være kritisk»

Det er flere av informantene som har startet flere selskaper gjennom sin karriere, og de legger ikke skjul på hvor stor betydning dette har hatt for sine neste oppstartsbedrifter. Informant 10 trekker frem dette aspektet, og tror det kan ha betydning for flere gründere:

«Jeg liker jo å slå et slag for serieentreprenører jeg da, for jo mere du gjør det, jo enklere blir det, jo mere har du lært, jo større sjans er det for å lykkes, du tar kanskje større risiko også etter hvert fordi du har lært at åja, det kan jo gå bra»

Alt i alt uttrykker flertallet av informantene at utdanning og erfaring representerer verdifull kunnskap som de kan anvende direkte til fordel for sin bedrift, samt indirekte ved å bruke slike referanser til å overbevise andre om sin kompetanse. Sistnevnte kan være ekstra verdifullt for kvinnelige gründere i situasjoner hvor de opplever kjønnsstereotyper.

Individuelle egenskaper

Det er helt tydelig at det er noen egenskaper som går igjen hos de fleste gründere, nesten samtlige informanter fremmer at som gründer må du tørre å prøve og kaste deg ut i ting. Det er ingenting som kommer av seg selv, og en gründerkarriere er ofte forbundet med mye jobb og høy risiko. Informant 11 tenker at det ikke nødvendigvis er kunnskapen man har som er det aller viktigste, men at man har “guts og stå på vilje”. Informant 9 meddeler også at dette ikke er noe som passer for alle:

«Det er jo litt personlighetsmessig om man passer til det og da. At man ikke kan være så trygghetssøkende kanskje. Men det at man kjenner at okei, jeg kan hoppe herfra også lander jeg sannsynligvis på to bein»

Dette med trygghet kan ha stor påvirkning på andelen kvinner som starter bedrift fordi som informant 8 og 10 nevner så «søker damer gjerne mer trygghet» og «damer er mer opptatt av å sikre familien og hjemmet og at det skal være trygt og godt».

Flere informanter mener at kvinner generelt tar mindre risiko enn det som er nødvendig for å oppnå suksess som gründer. Informant 10 legger til at “Jeg tror damer generelt er mye mer risikoaverse enn menn”. Dette støttes av informant 8 som mener at det «ikke er til å komme unna at menn gjerne er mer risikovillig».

Videre trekker informant 6 frem at det er viktig å ikke være så redd for å mislykkes, noe informant 10 også er enig i. Hun presiserer at det potensielt er mindre risikofylt å starte en bedrift i Norge sammenlignet med andre land, på bakgrunn av de omfattende ordningene for arbeidsledighet i landet:

«Hva kan skje i Norge, altså, du slipper å bo i telt i parken liksom, det ordner seg alltid, så derfor, så det er jo et argument som man skulle ha fått flere, hvertfall damer til å gründe i Norge, for du risikerer jo nesten ingenting»

Informant 9 synes gründerlivet er mer trygt enn det de trodde på forhånd:

«Det føles ikke ut som du tar så skyhøy risiko, selv om, man gjør jo det, men assa, vi vil jo ikke leve et liv der alt er i komfortsonen. Det er jo drit kjedelig»

I og med at risiko kan være en hemmende faktor for å få kvinner til å bli gründerne eller tørre å satse, så kan denne bevisstheten og forståelsen rundt risiko bidra til å skape muligheter slik at flere kvinner tar sjansen. Som nevnt av informant 10 kan dette bidra til at flere kvinner i Norge blir gründerne, i og med at det er mange som hemmes av risikofaktoren.

Egenskaper som risikovillighet og pågangsmot går igjen blant informantene. Dette er gode egenskaper å ha som gründer, hvis man ikke tar risiko og tør å prøve så lykkes man i hvert fall ikke. I tillegg nevner informant 6 at menn ofte har en mer «gi faen innstilling» enn det kvinner har, i tillegg til bedre selvtillit. Hun snakker også om at «det vi driver med hele tiden er å overbevise, at dette er bra, dette har vi kontroll på, dette har vi fått til, ikke sant. Det er jo det det handler om»

Informant 4 understøtter dette og nevner at menn kanskje er litt mer uredde, og bare starter uten å tenke og vurdere så mye i forkant. I tillegg til at de går mer “all in”, hvor damer gjerne er litt mer pysete og ønsker trygghet.

Halvparten av informantene rapporterer tanker og erfaringer knyttet til forventningen om at kvinner alltid skal strekke seg etter å gjøre alt perfekt, og at de ikke leverer fra seg arbeid som ikke er 100 % fullendt. Flere av informantene har en oppfatning eller erfaring om at menn ofte kan påta seg mer enn de klarer å levere. Informant 9 deler noen refleksjoner rundt dette:

«Jeg tror de egentlig er litt flinkere til å 'bullshitte'»

«De selger ting de ikke har og tenker at de løser det senere. Sånne ting har ikke vi moralsk kompass til å gjøre»

Informant 1 og 3 uttrykker at kvinner ofte overtenker og blir veldig forsiktige i sine beslutninger, og at dette kan føre til at de undergraver sine egne sjanser til suksess. Videre kan kvinner fortsatt sette for høye krav til seg selv, noe som kan være skadelig og være med på å gjøre det mer utfordrende å lykkes.

Det er også et par av informantene som har diskutert og følt på dette med stolthet, og en skam i de tilfellene de mislykkes. Deriblant informant 1 som nevner at *«vi ble jo oppdratt til at vi skal lykkes, til at det er skamfullt å mislykkes»*, og følte på en stor skam da hun måtte legge ned en av sine oppstarter en gang i tida. Hun tror at kvinner kjenner på disse følelsene rundt *«hva hvis det ikke går»*, i større grad enn menn.

Dette henger veldig sammen med det informant 11 snakker om, at det ofte kan være mer følelser involvert hos kvinner enn hos menn i en oppstart.

«Ulempen med det er nok og sånn at de tør ikke å helt satse da, fordi de har mer følelsene med i det. Og det sitter mye lenger inne. Og det ser man også på tallene på oppstarter, for det er flere menn som starter firma enn damer. Og det er jo kjempedumt. Men jeg tror ikke damer tørr helt å få ut fingeren. Fordi det er så mye følelser involvert».

Dette understøttes av informant 7 som tror kvinner ofte er mer empatiske når tøffe valg skal tas. Dette kan være hemmende for kvinner og kan hindre dem i å i det hele tatt prøve seg på en karriere som gründer.

Videre henger dette med følelser tett sammen med type bedrift kvinner velger å starte. Som informant 3 fremmer så *«er det mange flere damer som starter virksomheter som er mer følelsesladde enn det menn gjør, og da tenker jeg spesielt på sånn type jeg vil åpne en butikk fordi jeg er så glad i klær»*. Dette kan være et stort hinder for kvinner, da de kanskje ikke

satses stort nok til å kunne leve av en karriere som gründer, for som informant 3 nevner: «*men hvor er businessen oppi det?*».

Det er interessant å se nærmere på hvilke motivasjonsfaktorer kvinner har for å starte og drive bedrift, og om dette er faktorer som er kjønnsesifikke. I tillegg til at dette vil hjelpe oss å få en bedre forståelse for hvordan disse faktorene kan gi både utfordringer og muligheter for kvinnelige gründerne. En faktor som motiverer flere av informantene, er det å få til noe sammen med andre og at det er utrolig viktig med et bra team. Som informant 12 hevder: «*jeg tror vi er best sammen, jeg tror vi er best når vi bygger hverandre*».

Flere av informantene fremmer flere positive sider ved å være gründer som er med på å gi økt motivasjon, blant annet at det de driver med er gøy og gir overskudd. Informant 1 nevner at «*Jeg er så glad i å gå på jobb*». Informant 4 kjenner også på noen av de samme følelsene. Hun oppgir at gründerarbeidet gir henne overskudd, da det fungerer som en hobby for henne og ikke fører til utmattelse, slik at hun fint kan være med venninner også. Dette understøttes også av informant 2 og 6 som synes de har klart å finne en bra balanse mellom disse faktorene.

En annen motivasjonsfaktor som blir nevnt er det å mestre noe som i utgangspunktet blir sett på som en svært krevende oppgave, blant annet informant 10 trigges av at noen sier «*nei, det her tror jeg ikke går*». Dette er også blitt nevnt som en ekstra motivasjonsfaktor av flere. Motivasjonen bak bedriften til informant 9 startet med at hun følte et personlig behov, og dermed kom ideen om dette konseptet.

Flere av informantene snakker om at menn kanskje kan være mer økonomisk motiverte, men at det ikke er penger som er informantenes største drivkraft. Flere snakker om det å skape noe som de bryr seg om, i tillegg til å glede og hjelpe andre mennesker, «*det gir meg mye mer enn å få 5000 mer i måneden på lønnskonto*» - Informant 4

Informant 1 har også sine tanker omkring motivasjon og kjønn:

«*Hvis man starter for å bli rik, da er du mann. Starter du fordi du brenner for dette, da er du dame. Sånn generalisering her altså, men det er litt sånn*»

Videre nevner informant 4 at kvinner kanskje gjør ting fordi de synes det er gøy og givende å holde på med fremfor å tenke at de skal tjene mest mulig penger. Dette er også informant 6 enig i, som tror menn ofte kan være litt mer ambisiøse enn kvinner. Slikt kan potensielt medføre utfordringer i forhold til å oppnå økonomisk levedyktighet gjennom gründerkap,

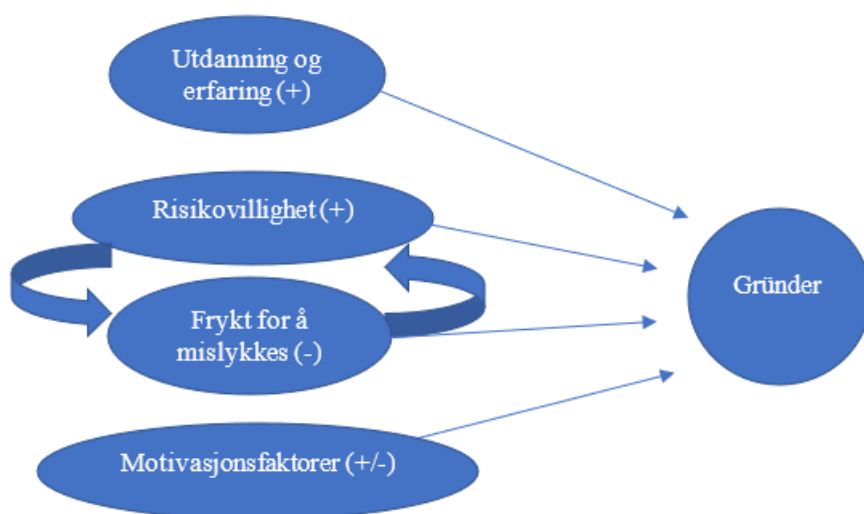
ettersom manglende satsing kan resultere i utilstrekkelig suksess for å generere en god nok inntekt.

I tillegg fremhever flere informanter frihet og fleksibilitet som en stor motivasjonsfaktor i å være gründer. Det å ha kontroll over egen tid og kunne bestemme over egne arbeidsdager blir verdsatt høyt, og dette gir også gode muligheter for de gründerne som har barn. Informant 10 deler sin opplevelse:

«jeg har jo aldri hatt så mye fri, for når ungene var små så hadde jeg, de har aldri gått i barnehage om sommeren for eksempel, da har jeg tatt meg fri også har jeg jobbet hjemme, så det er jo egentlig helt utmerket å kombinere med unger»

Informant 4 og 11 beskriver også at fleksibiliteten «er fantastisk» når man har barn, og at det gir gode muligheter for å legge inn den innsatsen som kreves for å lykkes som gründer.

Figur 5 viser hvordan de ulike personlige faktorene påvirker gründerne, og hvordan risikovillighet og frykt for å mislykkes er to motstridende faktorer.



Figur 5: Kvinnelige gründeres egenskaper

Livssituasjon

Denne delen handler om hvordan familie og barn kan være en utfordring som kvinnelig gründer, og hvordan ulike støttespillere kan bidra til å gi muligheter slik at en kvinne kan lykkes med sin gründerkarriere. Åtte av våre informanter har nevnt at de har barn, og flere har delt åpent rundt sine erfaringer om temaet. Dette er en faktor som er helt spesiell for

kvinnelige gründere siden det er kvinner som går gjennom graviditet, fødsel og ulike oppgaver etter fødsel, og vil dermed påvirke en kvinne i varierende grad.

Samtlige av informantene har hatt viktige støttespillere på veien, og samboer eller partner har blitt nevnt av åtte gründere som en av deres viktigste støttespillere. Flere av partnerne har bidratt økonomisk når dette har vært nødvendig i en fase hvor de «*har gått tom for penger*» eller «*når jeg ikke har tjent noen ting*». Dette har vært helt essensielt for flere av gründerne da det har gitt en trygghet slik at de har hatt mulighet til å fortsette driften av virksomheten. Denne tryggheten kan ha bidratt til at kvinnene ikke opplevde gründerrollen som like risikofylt som de tidligere hadde antatt. I tillegg til økonomisk støtte har flere av partnerne også tatt del i bedriften til de kvinnelige gründerne. Da gjerne med helt annen kompetanse som har vært med på å utvikle bedriften videre.

En støttende partner i hjemmet har vist seg å være av stor betydning for mange kvinnelige gründere, spesielt de som har barn. Dette skyldes at flere har opplevd ulike utfordringer knyttet til det å kombinere gründerrollen med morsrollen. Informant 7 snakker om at det aldri vil være et bra tidspunkt å få barn på som kvinnelig gründer, og når det faktisk skjer så «*blir det mye, mye vanskeligere å legge inn den samme innsatsen som man har gjort før*».

Informant 10 nevner at hun aldri har møtt læreren på skolen eller vært på en fotballkamp i sitt liv, disse oppgavene er det mannen hennes som har tatt seg av. Dette viser hvordan kvinnelige gründere som har blitt mødre er delvis avhengige av en støttespiller å belage seg på. Informant 7 deler også sine erfaringer rundt dette:

«nå har min karriere hatt prioritet så lenge, og da kan du si at kanskje det også er en av rammevilkårene for at jeg har kunnet lykkes. Jeg har hatt en annen som har tatt store deler av hjemmebiten. Som igjen naturlig hadde falt på mor, sånn i de aller fleste forhold»

Et annet funn omhandler hvordan staten kan bidra slik at det blir enklere å kombinere en karriere som gründer med det å få og ha barn. For som informant 4 deler: «*Svangerskap og fødsel er jo en kjempeutfordring hvis du skal ha mer enn ett barn og drive foretak*», og videre uttrykker hun sine tanker rundt dette:

«Der tenker jeg at staten må jobbe, jobbe mer for å få en bedre løsning rett og slett for kvinnelige gründere, om det er en støtteløsning kanskje for når man er i permisjon eller et eller annet som gjør at bedriften kan holde seg oppe å gå»

Fødselspermisjon er også et viktig moment som kvinnelige gründere må løse. Flere av informantene nevner at mannen har tatt den største delen av permisjonen. Dette var ifølge informant 4 helt nødvendig slik at bedriften ikke skulle «gå adundas». Poenget understøttes av informant 11 hvor mannen også tok permisjonen, noe «*mange rynka litt på nesen for*». For å satse og lykkes som kvinnelig gründer er det viktig å kunne tørre å ha en rollefordeling på hjemmebane som kanskje er litt «*annerledes*». Som informant 11 fremmer:

«barn har to foreldre og det må jo ikke være mor som skal være hjemme liksom»

Informant 7 deler at det å ha barn har gjort det vanskeligere å delta på arrangementer som fører til at hun mister flere muligheter til å bygge nettverk. Dette viser hvordan det å ha et barn man er ansvarlig for indirekte kan være en hemmende faktor på veien mot suksess.

Informant 1 sine historier som alenemor viste oss hvordan det å ikke ha en støttespiller hjemme kan påvirke bedriften, samt hva som skal til for å lykkes som både mor og gründer:

«Ja og jeg var alenemor, ja det var jo ehh... Da jeg fikk hun drev jeg samfunnet (utested) for meg selv. Jeg fikk hu 20 november, og 10 dager etter var jeg tilbake på jobb og da hadde jeg med henne. Da hadde jeg litt kortere dager med hun, og når kontoret var mørklagt så amma vi ... Det er jo veldig sosialt å være på jobb hver dag, så jeg føler egentlig ikke at jeg har gått glipp av noe. For man kan jo bestemme om man skal ta med ungen sin på jobb eller ikke.»

Ut fra dette fikk vi inntrykk av at det er en tøff oppgave å lykkes som alenemor og gründer, men at det absolutt er mulig.

Alt i alt virker det som det å få barn og det å ha en støttende partner påvirker kvinnelige gründeres muligheter for suksess. Graviditet, fødsel og barneomsorg kan redusere gründerens tid og energi tilgjengelig for virksomheten. Imidlertid kan en støttende partner bidra til å balansere denne utfordringen ved å gjøre mer arbeid i hjemmet og eventuelt ta en større del av foreldrepermisjonen. Mangelen på en slik støttespiller kan derimot gjøre utfordringene som gründer større og potensielt begrense gründernes muligheter for suksess. Figur 6 illustrerer hvordan en støttespiller kan hjelpe en kvinnelig gründer i en lignende livssituasjon som mange av våre informanter har vært igjennom.



Figur 6: Støttespilleres påvirkning

4.4 Oppsummering av empiri

Dette kapittelet har presentert oppgavens empiriske datagrunnlag gjennom tre kategorier, som anses som de områdene med de viktigste utfordringene og mulighetene de kvinnelige gründerne står ovenfor. I det første delkapittelet gikk vi gjennom hvordan nettverk oppfattes som essensielt å bygge opp, og hvordan de ulike relasjonelle utfordringene og mulighetene har påvirket de kvinnelige gründernes vei mot suksess. I det andre delkapittelet rettet vi søkelyset mot finansieringsaspektet. I denne delen presenterer vi utfordringene og mulighetene gründerne har hatt tilknyttet til finansieringen av deres virksomheter, og viser hvordan disse kan ha blitt nyansert av kjønn. I det siste delkapittelet har vi sett på hvordan forskjellige personlige faktorer har spilt en rolle for de kvinnelige gründerne i deres gründerreise.

Figur 7 viser oppsummerende tabeller med oversikt over ulike faktorer og deres påvirkning på muligheten til å lykkes.

Nettverk:	Finansiering:	Personlige faktorer:
<ul style="list-style-type: none"> - Universitet og høyskole (+) - Innovasjon Norge - Rollemodeller (+) - #MeToo opplevelser (-) - Kjønnsdiskriminering (-) - Minoritetsmuligheter (+) 	<ul style="list-style-type: none"> - Soft funding (+) <ul style="list-style-type: none"> o Diskriminering (-) - Investor (+) <ul style="list-style-type: none"> o Diskriminering (-) - Psykisk påkjenning (-) - Minoritetsmuligheter (+) 	<ul style="list-style-type: none"> - Utdanning og erfaring (+) - Risikovillighet (+) - Frykt for å mislykkes (-) - Motivasjonsfaktorer (+/-) - Svangerskap (-) - Støttespiller (+)

Figur 7: Empirikapittelets oppsummerende tabell

5.0 Diskusjon

I dette kapittelet foretas det en diskusjon av datamaterialet, der forskningsspørsmålene drøftes ved bruk av utvalgt teori og empiri. Diskusjonen av forskningsspørsmålene vil gi oss et grunnlag for å svare på problemstillingen, som er følgende:

«Hvilke utfordringer og muligheter står kvinnelige gründere ovenfor?»

5.1 Første forskningsspørsmål

«Hvordan oppfatter kvinnelige gründere at de skiller seg fra mannlige gründere?»

Det at informantene har ulike personlige egenskaper, livssituasjoner og motivasjon, er med å påvirke deres muligheter og utfordringer knyttet til deres rolle som gründer. For å få en dypere forståelse av informantenes oppfatninger om hva som hindrer eller fremmer kvinnelige gründere, har vi valgt å strukturere diskusjonen av forskningsspørsmålet i tre deler.

Først vil vi diskutere informantenes oppfatning av hvordan personlige egenskaper ofte er knyttet til kjønn og hvordan det påvirker dem. Deretter vil vi utforske forståelse av motivasjonsfaktorer og hvordan disse påvirker kjønnene ulikt. Avslutningsvis vil vi diskutere viktige aspekter relatert til livssituasjon, og hvordan kvinnelige gründere opplever at det å få barn kan ha en innvirkning på gründerkarrieren, som utgjør en kjønnsforskjell.

Risikovillighet og frykten for å mislykkes

Det kommer tydelig frem at personlige egenskaper har betydning for valget om å bli gründer og i styringen av en bedrift (Cardella et al., 2020). Særlig egenskaper som risikovillighet, pågangsmot og selvstendighet, som nevnes av flere informanter, virker å ha stor betydning. Frykten for å mislykkes fremmes av flere. Dette ser ut til å ha en større påvirkning på kvinner enn menn (Koellinger et al., 2013). Slikt kan føre til at færre kvinner velger en karriere som gründer, da risikovillighet har stor betydning for beslutningen om å bli gründer (Caliendo et al., 2009). Noen informanter tror dette kan skyldes stolthet og følelsen av skam hvis man ikke oppnår suksess, og de mener at kvinner i større grad opplever dette. Denne tendensen kan føre til at kvinner i større grad unngår risiko, noe som kan gjøre det vanskelig å gripe tilstrekkelig med sjanser for å oppnå suksess. Noen informanter tror også at kvinner ofte er

mer følelsesmessig investert i virksomheten. Dette kan bidra til å forsterke frykten for å mislykkes (Koellinger et al., 2013), siden det vil oppleves som mer belastende dersom bedriften ikke oppnår suksess.

Flere av informantene mener at en gründerkarriere er forbundet med høy risiko (Cardella et al., 2020). En konsekvens av kvinnenenes lavere risikovillighet (Dohmen et al., 2011), er at de oftere starter bedrifter av mindre omfang, noe som er mindre risikofyllt. Informant 3 antyder at kvinner ofte kan starte bedrifter mer ut ifra interesse fremfor et mål om å oppnå profitt, noe som kan resultere i manglende økonomiske ambisjoner for å kunne leve godt av virksomheten. Selv om kvinner generelt sett virker å ha en mindre positiv holdning til risiko enn menn (Dawson & Henley, 2015), forteller imidlertid noen av informantene at gründerlivet ikke er så risikofyllt som de hadde sett for seg på forhånd. I den sammenheng trekker et par av informantene frem hvordan Norge er et land der risikoen knyttet til gründerlivet er begrenset, siden det finnes gode arbeidsledighetsordninger. Dette kan vi se i lys av forskningen til Koellinger et al. (2008) som finner at kvinner som har høy selvtillit og mindre frykt for å mislykkes, har større sjans for å starte en bedrift enn menn med de samme forutsetningene. Dette betyr at når støtteordningene i et land, som for eksempel i Norge, reduserer den økonomiske risikoen ved å starte opp egen virksomhet, bør også frykten for å mislykkes reduseres, gitt at frykten er relatert til økonomiske forhold. Funnene antyder dermed at frykten for å mislykkes blant kvinnelige gründere ikke nødvendigvis er direkte koblet til økonomiske risikofaktorer. Noen av informantene har delt at de knytter frykten for å mislykkes med at de føler veldig på en viss stolthet, og at det oppleves som skamfullt å mislykkes. Dette kan indikere at frykten i større grad er tilknyttet det følelsesmessige aspektet fremfor det økonomiske.

I likhet med det forskningen tilsier, mener flere informanter at menn generelt har bedre selvtillit enn kvinner (Koellinger et al., 2013). Informant 4 uttrykker at menn er mer tilbøyelige til å satse alt, mens kvinner ofte søker en større grad av sikkerhet og trygghet. Dette kan gjøre at kvinnelige gründere stiller dårligere når det gjelder nettverksbygging og overbevisningen av potensielle investorer om kvaliteten på deres virksomheter. Noen informanter presiserer også viktigheten av å kontinuerlig overbevise og selge inn sine ideer. For å beholde disiplinen til det, er det bidragsgivende å ha høy selvtillit og en «all-in» holdning, noe som tyder på at menn kan ha et bedre utgangspunkt i sosiale relasjoner som krever overbevisning (Koellinger et al., 2013).

Ifølge flere av informantene er kvinner svært opptatt av perfektjon, noe som kan bidra til at de har en tendens til å overtenke. Videre, ser de at kvinner ikke har samvittighet til å love mer enn de vet helt sikkert at de kan levere, i motsetning til menn. Dette kan henge sammen med hvordan menn er mer optimistiske (Koellinger et al., 2008), og har en tendens til å tro at de kan få gjort mer enn de egentlig har kapasitet eller kunnskap til. Det å søke etter perfektjon kan ha en destruktiv effekt for kvinnelige gründere, og det kan hindre deres evne til å oppnå suksess. Slik overtenking kan påvirke deres evne til å ta risiko og gripe muligheter. Det ser ut til at kvinnelige gründere opplever at de har et annerledes utgangspunkt enn menn når de tar steget inn i en gründerkarriere. De fleste av informantene uttrykker tanker om hvordan menn kan besitte mer passende egenskaper, som risikovillighet og høyere selvtillit. Disse egenskapene kommer godt med siden det virker som at en viktig del av gründerreisen innebærer å tørre å gripe muligheter og overbevise andre.

Motivasjonsfaktorer for en gründerkarriere

Det er helt klart at motivasjon for suksess er en avgjørende faktor slik at gründernes bedrifter skal få livets rett. Informantene i vår studie fremhevet flere motivasjonsfaktorer for sine gründerkarrierer, og flere snakket om verdien av det å arbeide i team og lykkes med noe sammen med andre (Kvålshaugen et al., 2019). På tross av dette, anerkjenner mange av de kvinnelige gründerne at menn ofte har andre drivkrefter og mål for sine egne virksomheter, med en særlig vekt på økonomiske mål (Bird & Brush, 2002). Informantene ga uttrykk for at det finnes en oppfatning om at kvinner generelt sett blir og forblir gründerer fordi de synes arbeidet er engasjerende og givende, mens menn gjerne er mer drevet av den økonomiske gevinsten. Dette ble illustrert av informant 4, som uttrykte at det å skape noe hun er stolt av og samtidig bidra til andres velferd er en sterkere motivasjonsfaktor for henne enn å få noen tusen kroner ekstra i måneden. En konsekvens av dette kan være at kvinner ofte etablerer mindre virksomheter på grunn av begrensede økonomiske ambisjoner, som kan hindre dem i å skape en levedyktig inntekt.

Flere studier har utforsket forholdet mellom prestasjonsmotivasjon og entreprenørskap, og hevder at disse er sterkt sammenkoblede (Collins et al., 2004; Kvålshaugen et al., 2019; McClelland & Burnham, 2003). Våre funn er noe mer nyanserte. Det er klart at alle informantene er motivert av og ønsker å oppnå noe, men prestasjonsdriv er ikke den dominerende faktoren for alle. Mange er primært motivert av å hjelpe andre mennesker. Dette

antyder at selv om prestasjonsmotivasjon fortsatt preger de kvinnelige gründerne, er det også andre faktorer som motiverer.

Segal et al. (2005) og Kirkwood (2009b) har analysert push og pull-faktorer i forhold til motivasjon og gründerskap, og understreker betydningen av disse for å oppnå suksess. Viktige push-faktorer inkluderer vanskeligheter med jobbsøking, mangel på fleksibilitet i jobben, misnøye med en jobb og endringer på arbeidsplassen. Våre data viser at flertallet av informantene valgte å starte bedrift basert på ulike pull-faktorer, som ønsket om mestringsfølelse, et uoppfyllt behov på markedet, og ønsket om å være selvstendig næringsdrivende (Segal et al., 2005). Dette kan bidra til å forklare hvorfor flertallet av våre informanter har oppnådd suksess i ulik grad, ettersom tidligere forskning påpeker at bedrifter som grunnlegges av pull-faktorer generelt sett har større sannsynlighet for suksess enn de som er grunnlagt av push-faktorer (Kirkwood, 2009b). Vår studie kan derfor tyde på at kvinner i større grad motiveres av pull-faktorer. Dette kan være med å forklare hvorfor kvinner med like høy grad av selvtillit og like lav grad av frykt for å mislykkes som menn, har høyere sannsynlighet for å starte en bedrift enn menn (Koellinger et al., 2008).

Ønske om frihet og fleksibilitet er også noe gründerne trekker frem og som de verdsetter høyt. Eksempelvis pekte informant 10 på at gründerlivet harmonerer godt med foreldrerollen, takket være fleksibiliteten i arbeidet, noe som har gjort det enklere for henne å balansere jobb og familie. Dette er et aspekt som ofte er en betydelig motivasjonsfaktor for kvinnelige gründere (Cardella et al., 2020). Videre indikerer det at samtlige informanter er lidenskapelig opptatt av sitt arbeid og at de henter ekstra energi fra dette. Dette kan resultere i en høyere arbeidskapasitet som vil kunne påvirke bedriften positivt.

Betydningen av støttespillerens rolle i hjemmet

Av tidligere forskning er det en uenighet angående om det å få barn kan ha en negativ påvirkning på en kvinnelig gründer (Rønsen, 2014; Tur-Porcar et al., 2017). Enkelte informanter hevder at gründerlivet gir høy grad av autonomi og fleksibilitet, noe som kan gi muligheter for å kombinere karrieren med barn (Cardella et al., 2020). Andre informanter opplever derimot utfordringer knyttet til foreldrerollen. Informant 4 påpeker at som kvinnelig gründer er det aldri et ideelt tidspunkt å få barn på, og legger til at det ikke er lagt opp til at kvinnelige gründere kan få barn. Om dette ble bedre tilrettelagt vil det kunne være enklere å opprettholde bedriftens drift siden det reduserende energinivået og de tapte arbeidstimene

ville blitt kompensert for på et vis. Informant 7 har også opplevd utfordringer med å balansere barn og gründerliv, noe som har begrenset hennes deltakelse på nettverksarrangementer. Dette illustrerer hvordan det å få barn er en indirekte faktor som kan hemme gründeres sjanse for å lykkes.

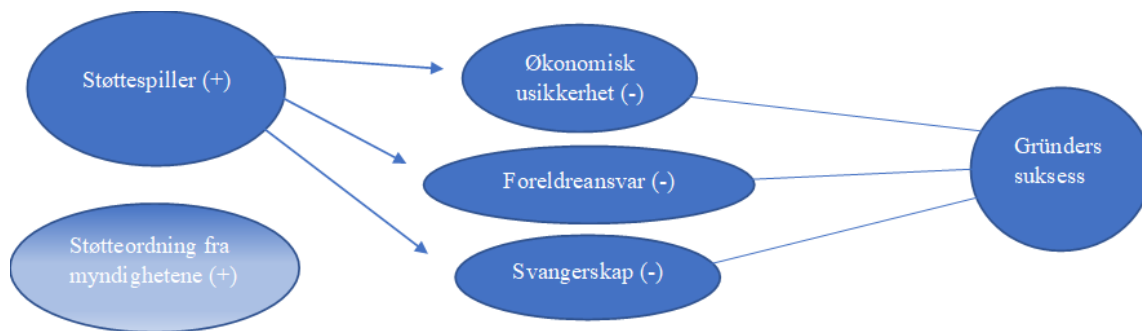
Støttespillere er betydningsfullt for gründerne, og flertallet fremhever særlig partnere eller samboere som sine viktigste støttespillere (Tur-Porcar et al., 2017). Det har vært spesielt viktig for de kvinnelige gründerne med barn å motta hjelp og støtte fra sin partner. Disse informantene deler at det er partneren som har påtatt seg hovedansvaret for alt av husarbeid, noe som typisk kan falle på kvinnen (Rønsen, 2014). Slik støtte har vært helt avgjørende for flere av de kvinnelige gründerne for å kunne drive en vellykket virksomhet, ettersom gründerlivet krever betydelig med innsats (Halvorsen & Raknerud, 2020). Dette viser hvordan en støttespiller hjemme kan bidra til å balansere for det ekstra arbeidet som h barn innebærer.

Selv om Informant 4 setter pris på fleksibiliteten for å kombinere jobb og familie, tar hun opp en viktig problemstilling knyttet til svangerskap og fødselspermisjon. Hun understreker at dette er en betydelig utfordring for kvinnelige gründerne med høye ambisjoner. Informanten legger til at staten burde legge bedre til rette for en kombinasjon av gründerkarriere og foreldreansvar. Hun tar opp tiltak som en støtteordning for tiden man er i permisjon eller lignende, som gjør at bedriften kan holde seg stabil de første månedene etter fødsel. Ellers snakket gründeren om at fleksibiliteten i arbeidet er fantastisk og gir gode muligheter for å kombinere mors- og gründerrollen (Cardella et al., 2020). Informantene i vår studie som hadde små barn underveis i sin gründerkarriere valgte enten å ikke ta permisjon eller å ta en kortere permisjonsperiode enn det som anses som vanlig (Halvorsen & Raknerud, 2020). Flere av gründerne nevnte at deres ektefelle eller samboer tok størstedelen av permisjonen etter fødselen, som viser hvordan en støttespiller hjemme kan kompensere for det ekstra arbeidet. Våre funn indikerer at det er nødvendig å bryte med tradisjonelle kjønnsroller for å kunne forfølge en gründerkarriere, og videre lykkes med den (Rønsen, 2014). Om en gründer skulle være alenemor, slik som informant 1, finner vi at dette betyr at gründeren nesten ikke kan ta noen permisjonsdager og at de nyfødte blir med på jobb. Dersom gründerne hadde fulgt den «normale» permisjonsordningen, kunne det medført konkurrisiko for selskapet, og at prioriteringen av familien potensielt kan hindre vekstmuligheter for bedriften (Cardella et al., 2020). Informantens utsagn kan vi se i lys av studiene som gir innsikt i hvordan statens permisjonsordninger kan påvirke kvinnelige gründerne (Anxo & Ericson, 2015; Gerards &

Theunissen, 2018). Informantene støtter forskningen som viser at kvinnelige gründere må ta kortere permisjon enn de som er lønsmottakere. De tar også opp at det kunne blitt bedre tilrettelagt for å bli mor underveis i en gründerkarriere. Dette kan tyde på at det eksisterer en mangel på en støtteordning for nybakte foreldre, noe som vil gjøre det mindre sannsynlig å lykkes som kvinne, enn mann, på grunn av de spesifikke utfordringene knyttet til svangerskap og fødsel.

I likhet med tidligere forskning (Rønsen, 2014), understreker informantene at de har følt en trygghet i den økonomiske støtten fra sine partnere i etablerings- og utviklingsfasene av deres virksomheter. Denne støtten har ofte fungert som et sikkerhetsnett i perioder med usikkerhet, og har dermed muliggjort for videre risikotaking og forretningsutvikling, selv under utfordrende økonomiske forhold. Funnet støtter opp under forskning som viser en positiv sammenheng mellom tilgang på kapital i hjemmet og sannsynligheten for en kvinnelig gründeres suksess (Rønsen, 2014). Vi finner at flere av partnerne til informantene har blitt mer involvert i bedriftene, som kan bidra til en forbedret balanse mellom arbeid og familieliv, en utfordring som ofte er fremtredende for flere kvinnelige gründere (Cardella et al., 2020).

Det er liten tvil om at kvinnelige gründere med små barn eller de som blir mødre underveis i gründerkarrieren har en ekstra belastning de må håndtere. Disse kvinnene må først gjennom svangerskapsperioden og deretter en eventuell permisjon, der begge stiller betydelige krav for en kvinne uavhengig av hvem i familien som tar hovedansvaret for barnet. Basert på våre funn fremheves viktigheten av en tilgjengelig og støttende person som tar hovedansvaret for barnet. Det har blitt påpekt at det kan eksistere en utilstrekkelig tilgang på statlige støtteordninger som er spesifikt utformet for å støtte kvinnelige bedriftseiere i disse krevende periodene. Dette illustreres i figur 8.



Figur 8: Mangel på støtteordning

5.2 Andre forskningsspørsmål

«Hvordan opplever kvinnelige gründere at kjønnen påvirker deres mulighet til å lykkes?»

Denne delen dreier seg i hovedsak om kvinnelige gründeres betydningsfulle relasjoner med andre og hvordan kjønn påvirker det sosiale aspektet av gründerreisen. For å besvare forskningsspørsmålet, vil vi først diskutere eventuelle forskjeller i nettverksbygging mellom kvinner og menn. Deretter undersøkes det hvordan de sosiale situasjonene som er knyttet til finansielle utfordringer blir påvirket av kjønn.

Kjønnets rolle i nettverksbygging

Det har kommet godt frem hvor viktig det er for gründerne å bygge nettverk. Samtlige av informantene diskuterte og hadde sterke meninger om dette. De presiserte også at det er de personlige relasjonene og nettverkene som har vært av størst betydning for dem (Bogren, von Friedrichs, et al., 2013). Det er tydelig at informantene legger merke til hvordan kjønnsforskjellene kan påvirke de sosiale relasjonene i sin gründerreise. Konsekvensene av dette kan føre til ytterligere utfordringer eller muligheter for deres oppstartsbedrifter.

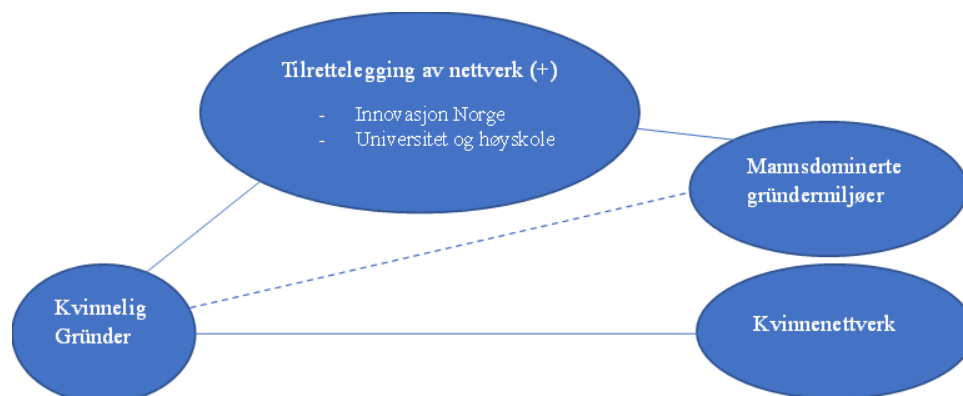
Nettverk i en entreprenøriell kontekst fungerer som en arena for utveksling av varer, tjenester og et medium for deling av informasjon og kunnskap (Mikkelsen & Laudal, 2016). Nettverk kan derfor tolkes som en kritisk kilde til kunnskap (Kvålshaugen et al., 2019), og gir tilgang til ressurser som kan påvirke gründeraktiviteten i stor grad (Ladegård, 2003). De aller fleste gründerne beskrev hvor viktig det var for dem å ha noen å sparre med både for å få støtte, og for å tilegne seg kunnskap ved å bli eksponert for forretningsmessige problemstillinger. Flere av de delte at det kan være vanskeligere å knytte nettverk som kvinnelig gründer.

Informant 1 oppsummerte godt hvordan kvinner kan ha et annet utgangspunkt for å tilegne seg kunnskap gjennom nettverket sitt. Som et svar på hvorfor kvinner i mindre grad lykkes som gründere, delte informanten at en medvirkende årsak er den begrensede tilgangen kvinner har til et nettverk. Dette kan bidra til at de mister betydningsfull kunnskap i sin gründerreise. Bare det faktum at hun kun har hatt én venninne som hun snakker om forretningsrelaterte emner med i sin nesten 20 år-lange karriere som gründer, forteller oss noe om hvordan kvinnelige gründere kan ha større utfordringer med å komme inn i gründermiljøene (Koellinger et al., 2013). En mulig årsak kan være fordi det er vanskeligere for minoritetsgrupper å etablere gode forbindelser med andre i en nettverkssammenheng (Bogren, Rennemo, et al., 2013). Likhets-effekten kan også virke inn og spille en rolle når kvinnelige gründere prøver å bygge nettverk der det er et overtall av menn (Hanson & Blake, 2009). Konsekvensen av dette kan være tapte muligheter for å tilegne seg viktig informasjon eller kunnskap som kan gå utover deres bedrift.

Som et tiltak mot dette har det kommet flere kvinnenettverk som kvinnelige gründere kan melde seg inn i. Dette har gjort det lettere for noen av informantene å komme inn i et miljø der de kan dele kunnskap (Ladegård, 2003). Fordelen med slike nettverk er at likhets-effekten kan virke til deres fordel (Hanson & Blake, 2009). Det kan gjøre det enklere for kvinnelige gründere å finne sparringspartnere, investorer, medgründere og teammedlemmer. Ser man dette ut fra de essensielle kapitalformene, vil et kvinnenettverk kunne hjelpe dem med å tilegne seg menneskelig -og finansiell kapital (Coleman, 1988). Et argument mot kvinnenettverk er at vi antageligvis blir bedre når begge kjønn er representert likt (Solberg, 2017) og at dette ikke bør være en langsiktig løsning.

Gründerne har uttrykt at det er de uformelle og personlige nettverkene de bruker mest, og gjennom infrastrukturelle nettverk har de fått muligheter til å opparbeide seg slike kontakter. Først og fremst har noen av informantene fått nettverk gjennom Innovasjon Norge, som har vært hjelpsomt for å komme inn i gründermiljøene. Dette kan være spesielt hjelpsomt for de som sliter med å komme inn i gründermiljøene der det er et mangfold av mannlige gründere (Koellinger et al., 2013). Det kan også vise hvordan statlige organisasjoner kan fremme kvinnelig gründerkap for å få innovasjon fra et nytt perspektiv (Brush et al., 2009; Klapper & Love, 2010). Flere av gründerne har møtt sine medgründere på studiet, der to av dem gikk ut fra NTNUs Entreprenørskole. Disse to deler at alumninettverket fra entreprenørskolen kanskje er deres viktigste nettverk, og dette er med å vise hvordan infrastrukturelle faktorer

kan hjelpe kvinnelige gründere. Figur 9 viser hvordan kvinnenettverk og tilrettelegging fra myndighetene kan hjelpe kvinnelige gründere med nettverksbygging.



Figur 9: Nettverksbygging

Informant 8 peker på at det var en overgang å gå fra entreprenørskolen til arbeidslivet, siden det er en god balanse mellom kjønnene på skolen. Andre informanter sa seg enig i at det var en overgang fra studie til gründerlivet, og informant 9 deler blant annet at hun opplever mer diskriminering etter endt studieløp. Dette viser hvordan studiene kan tilby et mer kjønnsbalansert og støttende miljø for kvinner med gründer-ambisjoner, og det fremhever viktigheten av å opprettholde infrastrukturer som fremmer kjønnsbalanse.

Informant 9 deler også flere historier om hvordan de har opplevd ubehagelige situasjoner på diverse nettverksarrangementer, noe flere av de kvinnelige gründerne også har erfart. Slike situasjoner har gjort at de to kvinnelige gründerne ikke har lyst til å være på slike nettverksarrangementer like lenge som de mannlige gründerne og investorene.

Nettverksarrangementer er viktige for gründerne ettersom de gir muligheter for å skape gode relasjoner med andre gründerne og investorer. Ved å ikke delta på slike arrangementer kan man risikere å miste muligheter, som igjen kan føre til et tap av menneskelig- og finansiell kapital (Carter et al., 2003). Dette er en vanskelig problemstilling å ta fatt i. På en side burde arrangørene skape tryggere og mer inkluderende rammer som oppmuntrer til deltakelse fra alle kjønn, som for eksempel ved å bruke alternative nettverksarrangementer uten alkohol. På en annen side er det vanskelig å gjøre noe med, da gründerne antageligvis vil møtes i festlige sammenhenger uansett for å bygge sterkere relasjoner, der slike ubehagelige situasjoner kan oppstå.

Informant 7 presenterer et interessant aspekt som påpeker hvordan kjønnsdynamikker og -normer kan påvirke forretningsforhold mellom mannlig investor og kvinnelig gründer. Hun

forklarte at hun har hørt fra mannlige investorer at de synes det er vanskeligere å bygge nettverk med kvinnelige gründere, da de ikke vil havne i en situasjon som kan tolkes på en seksuell eller romantisk måte. Denne atferden kan begrense kvinnelige gründeres evne til å etablere meningsfulle relasjoner med mannlige investorer, som kan føre til at de ikke får tilgang til de ressursene de trenger for å oppnå vekst i sine virksomheter. I en slik situasjon kan det tenkes at kjønnsbias kan ha spilt en rolle. For det første, kan den kvinnelige gründeren si nei til én-til-én møter basert på kjønnsstereotypien om at menn er mer aggressive (Kray & Thompson, 2004), og risikovillige (Caliendo et al., 2014), og derav tar initiativ til romantiske forhold. For det andre, kan den mannlige investoren ta avgjørelser basert på en frykt om at de kvinnelige gründerne føler på kjønnsstereotypien om at menn er mer aggressive (Kray & Thompson, 2004), noe som gjør at det kan bli vanskelig for investoren å utvikle en god relasjon med gründeren.

Noen av informantene deler tanker om hvordan man som minoritet kan oppleve å få muligheter som de kanskje ellers ikke ville fått. Dette kan knyttes til flere av argumentene som finnes for kjønnsbalanse og mangfold (Solberg, 2017). Vi kan ta for oss informant 11 sin opplevelse om at kvinner oftere blir spurt om styreverv som et eksempel. For det første, kan det være at hun som kvinne oftere blir spurt av moralske grunner som at styret skal inkludere flere kvinner siden de, på lik linje med menn, skal inkluderes der beslutninger tas. For det andre, kan det være at hun ofte blir spurt om styreverv siden det eksisterer en lønnsomhet i interaksjon og meningsutveksling mellom menn og kvinner, slik at styrets effektivitet blir bedre. For det tredje, er det mulig informanten ofte blir spurt om styreverv for å bedre attraktiviteten og profileringen til styret (Solberg, 2017). På den ene siden virker alle de tre ovennevnte grunnene positivt siden det adresserer skjevheter og stereotyper knyttet til kjønnsroller i forretningssammenheng, og det øker styrets lønnsomhet ved effektivitet og attraktivitet (Solberg, 2017). På den andre siden kan noen kritisere slik tilnærming siden det kan skape et inntrykk av at kvinner får muligheter kun basert på kjønn, og ikke nødvendigvis basert på kvalifikasjoner og erfaring. Dette kan føre til fordomsfulle kommentarer i nettverkssammenheng. Et eksempel på dette kan være da gründerkollegaen til informant 9 skulle steppe inn for noen syke som skulle snakke på scenen, og fikk høre fra en mannlige gründer at hun sikkert fikk muligheten bare fordi hun var dame. Fordomsfulle kommentarer som dette kan gjøre det vanskeligere for kvinnelige gründere å bygge nettverk. Informanten har selv opplevd å bli spurt om å snakke på scenen kun på grunn av kjønn, slik at

arrangementet skulle få høyere attraktivitet. Dette illustrerer kompleksiteten rundt kjønnsbalanse og mangfold.

De fleste av informantene tok opp rollemodeller som en viktig psykologisk faktor for å oppmuntre og inspirere kvinner til å ta steget inn i gründerverdenen (Bell et al., 2019; Bosma et al., 2012). En rollemodell er en individuell person som fungerer som en inspirerende kilde og et eksempel for andre i deres valg og streben mot å oppnå bestemte mål (Basow & Howe, 1980). Gründerne peker på at mangel på kvinnelige rollemodeller kan være en av årsakene til at færre kvinnelige gründere oppnår suksess sammenlignet med menn (Markussen & Røed, 2017). Deres egne rollemodeller og inspirasjoner kommer som oftest fra familie eller nære venner, og de klarer ikke å nevne noen klare offentlige forbilder (Bell et al., 2019; Kirkwood, 2007). Informant 4 sin kommentar om mangelen på en kultur som oppmuntrer kvinner til å lykkes, gir en innsikt i de utfordringene kvinner kan møte i et slikt miljø. Ved å påpeke at det ikke er en kultur der kvinner "flåser med pengene sine" som Petter Stordalen gjør, peker hun på en stereotypisk oppfatning (Kanze et al., 2018), som kan ha en negativ innvirkning på holdninger og oppfatninger om kvinnelig entreprenørskap.

Finansielle hindringer og veier til vekst for kvinnelige gründere

Finansiell kapital spiller en avgjørende rolle for realiseringen av forretningsideer, da tilgangen til kapital er en vesentlig faktor for vekst og utvikling av virksomheter (Beck & Demirguc-Kunt, 2006). Våre informanter bekreftet denne oppfatningen ved å fremheve betydningen av finansiell kapital for etableringen av sine virksomheter. I den tidlige etableringsfasen er gründeren selv ofte den viktigste kilden til kapital for virksomheten (Grünfeld et al., 2011). Dette bekreftes også av flere av informantene våre, som selv måtte gå inn med egenkapital. Alle bortsett fra én har møtt på situasjoner der de må selge seg inn hos andre for å få finansiert bedriften sin.

Flesteparten fikk hentet kapital gjennom soft funding, der Innovasjon Norge var den fremste aktøren. Gründerne uttrykte viktigheten av tilgangen til soft funding for utvikling av både deres bedrifter og deres egne roller som gründere. Noen av dem reflekterte til og med over om de ville ha fortsatt med sine bedriftsetableringer dersom de ikke hadde fått innvilget soft funding (Acs et al., 2009; Beck et al., 2005; Laeven et al., 2015). Dette er med å vise hvordan det infrastrukturelle kan være spesielt hjelpsomt i tidlig fase, som igjen vil øke innovasjon og konkurransevne på lang sikt.

Samtidig har informant 10 erfart at det også kan være vanskeligere å få kapital fra soft funding som kvinne. Hun deler en opplevelse fra et møte med Innovasjon Norge der de to mannlige intervjuerne stilte henne spørsmål om hun hadde snakket med mannen sin om hvor mye arbeid det ville kreve å starte virksomheten. Utsagnet gir et rikt innsyn i noen av utfordringene kvinnelige gründere kan møte på når de skal få tilgang på kapital (Alsos et al., 2006; Gatewood et al., 2009; Guzman & Kacperczyk, 2019). Opplevelsen hennes med Innovasjon Norge belyser også tydelig hvordan kjønnsbias kan gjøre at det blir en skjevhet i spørsmålene investor stiller (Kanze et al., 2018). Dette blir også bekreftet av investoren da han ble spurt av gründeren hvorvidt han hadde stilt det samme spørsmålet til mannlige gründere. Det er også viktig å legge merke til gründerens reaksjon på denne kommentaren som viser hennes evne til å konfrontere og utfordre disse biasene. Dette kan være en viktig egenskap for kvinnelige gründere som søker finansiering i et miljø som kan være fordomsfullt. Informanten uttrykker også at hun ikke skjønnte hvorvidt hun fikk pengene fordi investorene hadde tro på forretningsideen, eller om det var fordi hun reagerte på det fordomsfulle spørsmålet. Det er viktig at organisasjoner som Innovasjon Norge er bevisste på disse biasene og jobber for å redusere dem i sin egen praksis. Tiltak som å søke mangfoldige gründere, bruke evidensbasert analyse og samarbeide med en finansiell rådgiver kan bidra til å redusere slike bias (Baker & Nofsinger, 2010). Informanten avslutter historien med å legge til at dette skjedde i 2007 og at det «heldigvis» har vært en stor forandring på kort tid.

Likevel kjenner flere informanter på en form for forskjellsbehandling fra mannlige investorer. Informant 9, som er to unge gründere, har for eksempel også opplevd lignende fordomsfulle spørsmål fra investorer. Gründerne deler at de fikk spørsmål om det kanskje hadde vært bedre for de med fast jobb, og andre spørsmål som viste at investorene var tvilende på motivasjonen til de to kvinnelige gründerne. De merket at ingen andre rundt lunsjbordet fikk lignende spørsmål. Denne opplevelsen understreker en av de sentrale funnene i tidligere forskning, nemlig at kvinner ofte blir stilt mer forebyggende spørsmål av investorer, mens menn blir stilt mer fremmede spørsmål (Kanze et al., 2018). Ut fra utsagnene virker slike spørsmål å være forankret i kognitive bias som likhetseffekten og kjønnsbias (Gompers & Wang, 2017; Kahneman et al., 1982). Selv om ikke alle de kvinnelige gründerne har opplevd like fordomsfulle spørsmål fra investorer, føler samtlige av dem at å få finansiering er en av de største utfordringene de møter på som gründer (Coleman & Robb, 2009; Guzman & Kacperczyk, 2019). Informant 12 deler at hun har stilt seg undrende til hvorfor det er en gjenganger at lignende prosjekter som hennes får finansieringsmidler mens hun ikke gjør det.

Informantenes store utfordringer kan bekrefte forskning som sier at kvinner har mindre sannsynlighet for å få ekstern kapital enn selskap drevet av menn (Guzman & Kacperczyk, 2019). I den sammenheng kan man reflektere over hvorvidt hennes bakgrunn kan ha hatt en betydning. Andre informanter har uttrykt at de har opplevd å bli tatt mer seriøst når de uttrykker at de har relevant utdanning eller erfaring. Informant 12 har utdanning innen dramateater og litteraturvitenskap, noe som kanskje ikke blir sett på som like attraktivt av en investor som for eksempel en utdanning innen industriell økonomi og teknologiledelse, slik som informant 9 har. Selv om høyere utdanning viser å gi høyere sannsynlighet for å få ekstern kapital (Gatewood et al., 2009), tyder dette på at det er noen utdanninger som gir høyere grad av troverdighet for investor. Her kan det også tenkes at likhetseffekten kan påvirke hvilke utdanninger eller erfaringer som ses på som attraktive fra en investor. Det er mulig at informant 9 kan ha fått bedre gjennomslag når de snakker om utdanningen sin siden investorene kanskje har lignende sivilingeniørutdanninger (Gompers & Wang, 2017).

Videre har det også blitt delt hvordan en kvinnelig gründer kan oppleve økte muligheter til å finansiere bedriften sin. Informant 11 opplever at hun blir heiet på, og er usikker på om hun hadde fått en leiekontrakt dersom hun hadde vært en 50 år gammel mann. Dette viser kompleksiteten og mangfoldet i gründererfaringen og understreker betydningen av individuelle og kontekstuelle faktorer (Koellinger et al., 2008). Om vi ser på situasjonen med linser fra stereotypi trussel-teorien, vil den kunne hevde at både gründeren og utleieren kan bli påvirket av kjennskap til kjønnsstereotypier (Steele & Aronson, 1995). På en side kan gründeren ha vært bevisst på at det ikke er typisk for en ung kvinne å starte en egen butikk, som kan påvirke måten hun har uttrykt seg på under møtet med utleieren. På en annen side kan utleieren også ha vært bevisst på dette og kan ha kjempet for å ikke la det være en faktor, og dermed ha tatt på seg en litt større risiko enn han ellers ville gjort. Selv om det er en liten mulighet for at teorien kan ha spilt inn, virker det likevel som at det kan være individuelle og kontekstuelle grunner til at informanten ikke har følt på problemer med å få finansiering. Dette på grunn av at informanten har oppnådd stor suksess siden den gang, og i dag driver åtte ulike interiørbutikker.

Samtlige informanter i studien tok opp at de finansielle faktorene var en av de største utfordringene de har møtt på, og de fleste virket å synes at det var en stor psykisk påkjenning. I denne sammenheng ville det vært interessant å se informantenes utsagn opp mot mannlige gründeres opplevelser av de finansielle utfordringene.

6.0 Konklusjon og avslutning

I denne masteroppgaven har vi rettet fokus mot å avdekke hvilke utfordringer og muligheter kvinnelige gründere står ovenfor. I dette kapittelet vil det redegjøres for hovedfunnene fra diskusjonen for å besvare våre forskningsspørsmål, som legger grunnlaget for å svare på oppgavens problemstilling. Avslutningsvis vil vi presentere studiens begrensninger, praktiske og teoretiske implikasjoner og gi forslag til videre forskning.

6.1 Oppsummering og svar på første forskningsspørsmål

“Hvordan oppfatter kvinnelige gründere at de skiller seg fra mannlige gründere?”

Diskusjonen belyser at personlige egenskaper, livssituasjon, motivasjonsfaktorer og tilgjengelige støttesystemer er alle sentrale faktorer som påvirker kvinnelige gründeres utfordringer og muligheter.

Personlige egenskaper som risikovillighet, pågangsmot og selvstendighet er viktige for dem som velger å bli gründere. Det tyder på at kvinner har en tendens til å være mindre risikovillige enn menn, delvis på grunn av frykten for å mislykkes, som kan føre til at færre kvinner velger en gründerkarriere. Enkelte informanter mener at kvinner kan være mer følelsesmessig investert i virksomheten, noe som kan forsterke denne frykten. Det viser seg også at kvinner oftere starter mindre virksomheter som oppleves som mindre risikofyllt, potensielt på grunn av deres interesser fremfor økonomiske ambisjoner. Informanter bemerker også at de tror menn generelt har en mer overdreven tro på seg selv, noe som kan gi dem en fordel når det kommer til nettverksbygging og overbevisning av mulige investorer. Kvinner kan også ha en tendens til å søke perfektjon som fører til overtenking, som igjen kan hindre deres evne til å ta risiko og gripe muligheter.

Videre har det blitt diskutert hvordan det påvirker en kvinnelig gründer å få barn. Det kommer frem at gründerlivet kan gi autonomi og fleksibilitet, noe som gjør det fint mulig å kombinere karrieren med barn. Det tas opp av flere at svangerskapsperioden og fødselspermisjonen er en betydelig utfordring, og det foreslås at staten burde legge bedre til rette for en kombinasjon av gründerkarriere og foreldreansvar. Partnerne til de kvinnelige gründerne har vært viktige støttespillere for å sikre økonomisk trygghet, støtte dem i, og etter svangerskapsperioden, og for å hjelpe dem å balansere en gründerkarriere med morsrollen.

Informantene fremhever flere motivasjoner for å starte sin egen virksomhet. Disse inkluderer ønsket om å skape noe eget, behovet for autonomi, og muligheten for å kombinere familie og karriere. Til tross for utfordringene kvinnelige gründere kan møte, er det enighet om at det å drive egen virksomhet er svært givende og tilfredsstillende.

På grunnlag av de nevnte faktorene, er svaret på første forskningsspørsmål at kvinnelige gründere opplever at de har et annet utgangspunkt, og dermed et annet sett utfordringer sammenlignet med sine mannlige kolleger. Disse utfordringene strekker seg fra personlige egenskaper, som mindre risikovillighet og en tendens til overtenking, til strukturelle barrierer som svangerskap og mangel på støtteordninger. Kvinnelige gründere opplever også at de er drevet av forskjellige motivasjonsfaktorer, som ønsket om å skape noe eget og behovet for å balansere familieliv og karriere på en fleksibel måte. Derfor betyr det mye å forstå disse forskjellene for å bedre kunne legge til rette for og støtte kvinnelige gründere.

6.2 Oppsummering og svar på andre forskningsspørsmål

«Hvordan opplever kvinnelige gründere at kjønnen påvirker deres mulighet til å lykkes?»

Dette forskningsspørsmålet drøfter kvinnelige gründeres nødvendige sosiale interaksjoner for å lykkes, samt hvordan deres kjønn kan påvirke disse relasjonene på veien mot suksess. Det blir belyst hvordan nettverksbygging, innhenting av kunnskap og ressursutveksling for en gründer, kan variere mellom kjønn. Kvinnelige gründere fremhever spesielt betydningen av personlige relasjoner og nettverk, men opplever ofte utfordringer med å bygge disse på grunn av kjønnsforskjeller og likhetseffekter.

Som respons på disse utfordringene, har det blitt etablert kvinnenettverk. Disse har vært nyttige for noen gründere i jakten på mentorer, investorer og andre medgründere å sparre med. Innovasjon Norge har også spilt en vesentlig rolle med å hjelpe kvinnelige gründere til å få fotfeste i mannsdominerte gründermiljøer. Imidlertid kan de møte på eksempler på hvordan kjønnsdynamikk og -normer i deres interaksjoner med mannlige investorer, kan hindre dem i å bygge meningsfulle forretningsrelasjoner. Det har også kommet frem at mannlige investorer kan være tilbakeholdne med å ha én-til-én møter med kvinnelige gründere, noe som potensielt kan begrense gründernes tilgang til kritiske ressurser for bedriftens vekst.

På en annen side, kan noen kvinnelige gründere oppleve unike muligheter som følge av deres minoritetsstatus. Det må imidlertid noteres at slike muligheter også kan føre til forutinntatte kommentarer og antakelser om at kvinner får disse sjansene på grunn av deres kjønn, og ikke nødvendigvis deres kvalifikasjoner. Mangelen på kvinnelige rollemodeller i gründerlandskapet blir også identifisert som en mulig faktor som kan bidra til at færre kvinnelige gründere oppnår suksess sammenlignet med deres mannlige kolleger. Dette illustrerer behovet for å kultivere et miljø som oppmuntrer og inspirerer kvinner til å bli gründere.

Videre belyses de finansielle utfordringene og mulighetene kvinnelige gründere møter i sine virksomheter. Her blir det bekreftet at finansiell kapital er en sentral ressurs, og at det er spesielt vanskelig å skaffe finansiering i oppstartsfasen. Informantene i studien fremhever viktigheten av "soft funding", med Innovasjon Norge som en kritisk aktør. Samtidig gir de innsikt i hvordan kvinner kan støte på kjønnsbaserte fordommer i prosessen med å skaffe finansiering. Det kommer frem hvordan investoren kan ha ulike holdninger og spørsmål basert på hvilket kjønn hen møter på.

Til tross for disse utfordringene, rapporterer én kvinnelig gründer om positive erfaringer med å skaffe finansiering, og beskriver en følelse av støtte og oppmuntring. Dette understreker mangfoldet i gründeropplevelsen, og hvordan individuelle og kontekstuelle faktorer kan påvirke den. Flere informanter rapporterer om forskjellsbehandling fra mannlige investorer, og anser finansiering som en av de mest betydelige utfordringene de står overfor som gründere. Imidlertid belyser diskusjonen ikke bare de økonomiske barrierene og skjevhetene kvinnelige gründere kan møte, men også hvordan kvinner kan oppleve støtte fra for eksempel utleier av et lokale til en butikk.

Alt i alt, opplever kvinnelige gründere at kjønn deres påvirker deres muligheter for suksess på flere måter. Nettverksbygging, en avgjørende faktor for kunnskaps- og ressursutveksling, og blir ofte en utfordring på grunn av kjønnsforskjeller og kognitive bias. Selv med støtte fra kvinnenettverk og offisielle organer som Innovasjon Norge, støter de ofte på normer knyttet til deres kjønn, som kan hindre etableringen av betydningsfulle forretningsrelasjoner med mannlige gründere og investorer. På finansieringssiden kan kjønnsbaserte fordommer begrense deres muligheter, med mannlige investorer som kan stille annerledes spørsmål, noe som potensielt begrenser deres tilgang til kritiske ressurser. Til tross for muligheter som kan oppstå fra deres minoritetsstatus, som forespørsler om styreverv, kan disse også ledsages av

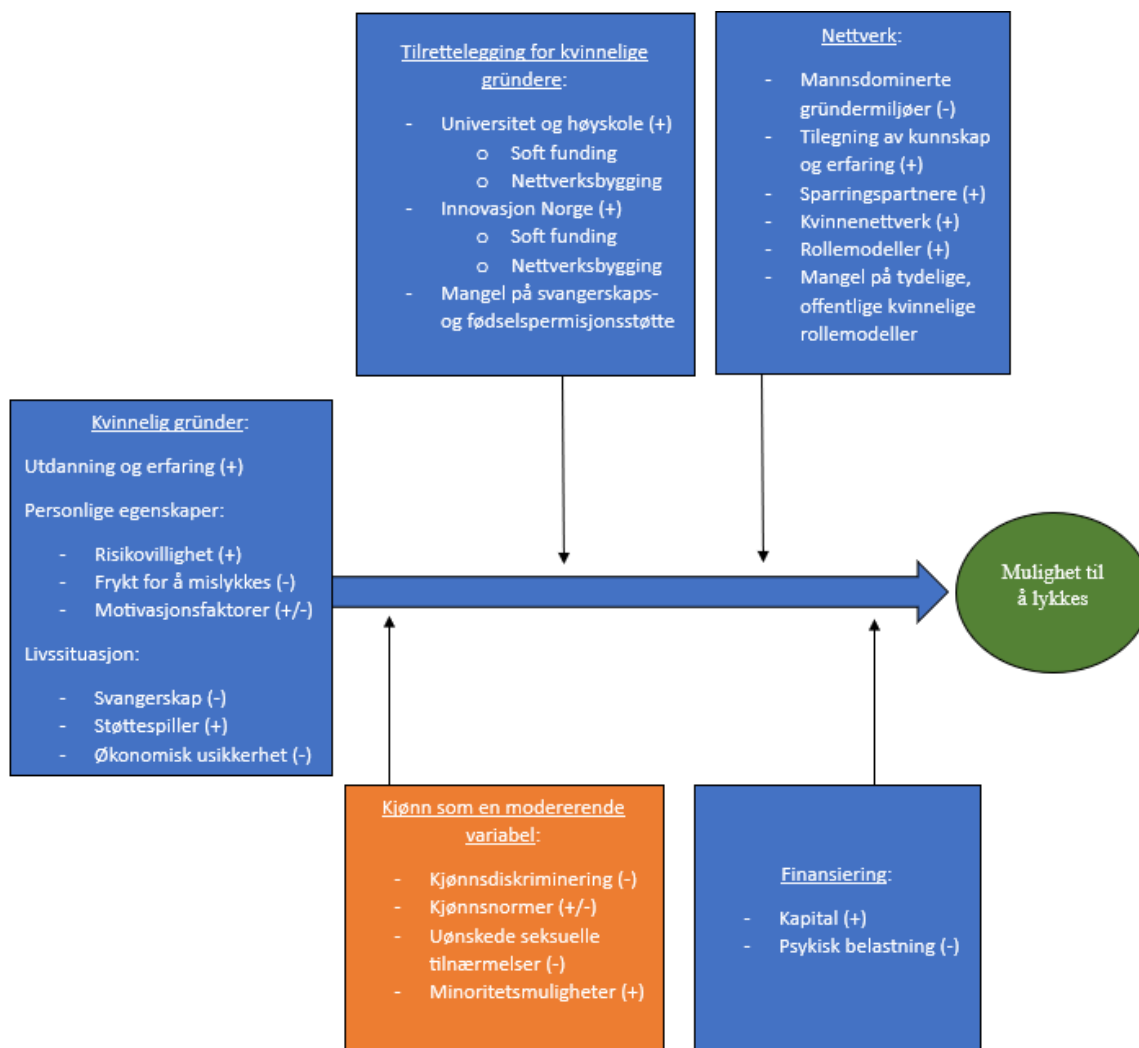
forutinntatte kommentarer og antakelser om at slike sjanser er basert på kjønn heller enn kvalifikasjoner. Denne situasjonen forverres ofte av mangel på kvinnelige rollemodeller i gründerlandskapet, noe som ytterligere kan påvirke deres muligheter for suksess.

6.3 Konklusjon

«Hvilke utfordringer og muligheter står kvinnelige gründere ovenfor?»

Utforskningen av utfordringene og mulighetene som kvinnelige gründere står ovenfor bidrar til å få en dypere og mer nyansert forståelse av gründerlandskapet. Vi ser at flere av de ulike utfordringene og mulighetene kvinnelige gründere står ovenfor ofte knytter seg til de som er felles for alle gründere. Likevel tyder studien på at disse kan være nyansert av kjønn ved at de stiller med et annerledes utgangspunkt som kan påvirke deres gründerreise. Disse inkluderer blant annet personlige egenskaper, som en tendens til mindre risikovillighet og en større frykt for å mislykkes. Oppgaven har også funn som er mer unike for deres kjønn, som svangerskapsrelaterte utfordringer, mangel på tilpassede støtteordninger knyttet til dette og kjønnsdiskriminerende episoder. Det har også vist seg at mangel på kjønnsbalanse påvirker de kvinnelige gründerens sosiale interaksjoner og deres evne til å bygge effektive forretningsnettverk, samt oppnå finansiering for sine bedrifter. Kjønnforskjeller og kognitive bias kan bidra til å skape hindringer i nettverksbygging og i prosessen med finansiering.

På en annen side viser funnene også at det finnes unike muligheter for kvinnelige gründere. Funnene viser at kvinner i større grad er drevet av motivasjoner som et ønske om å skape noe eget som vil hjelpe andre mennesker. Mange har behovet for å balansere familieliv og karriere på en fleksibel måte, og de ser generelt sett på karrieren som en givende og tilfredsstillende opplevelse. Videre har det blitt etablert støttenettverk for kvinner, og offisielle organer som Innovasjon Norge, har spilt en betydelig rolle i å hjelpe kvinnelige gründere til å navigere seg i mannsdominerte gründermiljøer. Noen kvinnelige gründere opplever også unike muligheter som følge av deres minoritetsstatus, siden andre kan føle på en ekstra lyst til at de skal lykkes. Om slike muligheter oppstår kan disse også ledsages av forutinntatte kommentarer og antakelser. Figur 10 illustrerer utfordringene og mulighetene til kvinnelige gründere, og hvordan de påvirker deres mulighet til å lykkes.



Figur 10: Utfordringer og muligheter for kvinnelige gründere

6.4 Studiens begrensninger

Denne studien er basert på en kvalitativ undersøkelse, med utgangspunkt i kvinnelige gründere og deres muligheter og utfordringer. Denne avhandlingen har foregått over ett semester, noe som har satt begrensninger for omfanget.

Dette gjenspeiles i utvalget, der vi kun inkluderte kvinnelige gründere. Vi valgte å prioritere dette for å kunne få en mer nyansert forståelse av deres utfordringer og muligheter. Det hadde vært interessant å ha med mannlige gründere sitt perspektiv i tillegg, men dette hadde imidlertid sprengt rammen for oppgaven. Det kunne vært spennende å undersøke om menn og kvinner har ulike oppfatninger og erfaringer rundt utfordringene og mulighetene en gründer møter på. I denne studien får vi kun kvinners oppfatning av hvordan de tenker det er for menn, men vi vet egentlig ikke om det er slik de selv oppfatter det.

Videre har vi måttet begrense oss geografisk, og har kun valgt å undersøke gründere i Trondheim, bortsett fra én informant som var bosatt i utlandet, men som imidlertid startet sin gründerkarriere i Trondheim. Dette var hovedsakelig på grunn av at vi ønsket å gjennomføre så mange intervju som mulig ansikt til ansikt med gründerne. Vi har valgt å gå ut ifra at våre funn fra Trondheim kan være representative for hele Norge, da vi ikke har gått i dybden på hva som er spesielt med gründermiljøet i Trondheim.

En annen begrensning ved utvalget kan være at vi ikke tok bransje og type bedrift med i betraktningen, noe som kunne ha vært interessant å se på for å finne ut om enkelte utfordringer og muligheter en gründer møter på er bransjespesifikke.

6.5 Praktiske implikasjoner

I denne masteravhandlingen foreligger det flere praktiske implikasjoner som kan diskuteres, men vi velger å ta opp de vi mener vil være de mest betydningsfulle. Studien belyser flere aspekter på hvordan kvinnelige gründere opplever sine utfordringer og muligheter, og det kan derfor hjelpe de i gründermiljøene å forstå hvordan veien til suksess kan være annerledes for ulike kjønn. Dette håper vi kan bidra til å fremme inkludering og redusere fordommer i nettverksbyggingen, slik at det kan være mulig å skape et miljø som oppfattes som rettferdig for kvinnelige gründere. Ved å øke deres opplevelse av likeverdighet kan det bidra til å fremme kvinnelig entreprenørskap som hjelper oss å få en mer kjønnsbalansert gründertilværelse. Dette kan skape en snøballeffekt med rettferdig utgangspunkt for fremtidige kvinnelige gründere, og øke graden av innovasjon til samfunnsmessig fordel. Derfor vil vi anbefale myndighetene å ta ytterligere tiltak som kan gjøre det mer attraktivt for kvinner å starte en gründerkarriere. Dette kan innebære støtteordninger for kvinnelige gründere som har blitt gravide, tiltak for å fremme mer kjønnsbalanse på eiersiden og øke antall praktiske entreprenørskapsstudier som tar hensyn til kjønnsespesifikke utfordringer og muligheter.

Vi vil også ta tak i noen mer situasjonsspesifikke implikasjoner. Vi vil anbefale investorer og gründere å tydeliggjøre sine intensjoner når de vil møte en gründer én-til-én for å diskutere virksomheten, slik at misforståelser kan unngås. Samtidig er det viktig at de ikke blir for påpasselig på hvordan de uttrykker seg, siden dette kan ha en motvirkende effekt ved at de heller unngår å møte en gründer av motsatt kjønn. Videre, bør både gründer og investor være oppmerksom på hvordan kognitive skjevheter kan påvirke deres beslutninger og holdninger

mot det motsatte kjønn/minoriteter. Informantene påpeker også diskriminerende episoder som påvirker deres nettverksbygging. Dette er ikke lett å ta tak i siden strukturelle endringer ikke nødvendigvis vil stoppe uønsket eller fordomsfull oppførsel. Likevel mener vi at med kjønnsbalanse og fokus på å skape et inkluderende og støttende gründermiljø, kan slike ubehagelige episoder bli minimert.

Denne masteroppgaven kan også være til nytte og inspirasjon for både eksisterende og fremtidige gründere, investorer eller andre som har en tilknytning til disse miljøene. Vi håper disse implikasjonene kan gi veiledning for tiltak og strategier som kan tilrettelegge for rettferdige forhold for kvinnelige gründere, og som potensielt kan stimulere til økt kvinneandel blant gründere.

6.6 Teoretiske implikasjoner og videre forskning

Det finnes mye forskning på gründerskap, og det har i de siste 10-15 årene vært et større fokus på kvinnelige gründere. Vi ser likevel at forskningen på Norges kvinnelige gründere er mangelfull. Derfor er mye av tidligere forskning i denne oppgaven fra andre land, noe som kan begrense studiens validitet.

Studien vår viser frem viktigheten av infrastrukturelle faktorer som utdanning og Innovasjon Norge, samtidig som at det tyder på at det foreligger en mangel av støtteordninger for gründere som har blitt gravide. Det kommer også frem et interessant aspekt når det gjelder risikovilligheten og hvorvidt den blir preget av Norges gode trygdeforhold. Vi ønsker derfor å se videre forskning på samspillet mellom infrastrukturelle faktorer og kvinnelige gründere i Norge. Det er mange vurderinger og tiltak som de politiske beslutningstakerne bør vurdere for å fremme kjønnsbalansen blant gründere, og det hadde derfor vært interessant å foreta en undersøkelse med data fra både politiske aktører og kvinnelige gründere.

Videre, viser forskningen vår hvordan dynamikken mellom kjønn kan påvirke kvinnelige gründeres muligheter til å innhente kapital. Informantene deler hvordan de opplever fordomsfulle spørsmål i finansieringssammenheng. Det har kommet frem hvordan noen informanter har egenskapen til å konfrontere slik kjønnsdiskriminering. Vi finner lite forskning på hvordan konfronteringen av slike situasjoner hemmer eller fremmer gründerens muligheter. Dette er et spennende tema som bør undersøkes nærmere.

Under forskningsprosessen tok vi et valg om å kun intervju kvinnelige gründere for å få best mulig forståelse av fenomenet. I løpet av forskningsprosjektet har vi innsett at utvalget kunne inkludert noen tidligere kvinnelige gründere for å få høre grunnene til at de har gitt seg. Dette kunne gitt oss en annerledes innfallsvinkel på de skjønnspregede utfordringene kvinnelige gründere møter på.

En ytterligere implikasjon er at en rekke av tilbakemeldingene fra informantene knytter seg til sider ved gründervirksomhet som kan virke felles for begge kjønn. I slike tilfeller er kjønnsdimensjonen ikke like fremtredende. Likevel tyder studien vår på at flere av de tilfellene blir nyansert av kjønn. Til gjengjeld er det flere av aspektene som klart har en kjønnsdimensjon, for eksempel peker flere av informantene på at de selv tror de er mindre risikosøkende enn sine menn. Videre har informantene, til forskjell fra mannlige gründere, behov for en annen struktur og ordning når det kommer til svangerskap og fødselspermisjon. For å bekrefte kjønnets påvirkning på gründeres muligheter og utfordringer håper vi derfor at noen benytter seg av muligheten til å gjøre en komparativ studie av mannlige og kvinnelige gründeres muligheter og utfordringer. Vi oppfordrer senere kull med masterstudenter til å bruke denne masteravhandlingen som utgangspunkt for sin studie.

Referanseliste

- Acs, Z. J., Braunerhjelm, P., Audretsch, D. B. & Carlsson, B. (2009). The knowledge spillover theory of entrepreneurship. *Small business economics*, 32, 15-30.
- Agnete Alsos, G., Ljunggren, E. & Hytti, U. (2013). Gender and innovation: state of the art and a research agenda. *International journal of gender and entrepreneurship*, 5(3), 236-256.
- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship theory and practice*, 30(5), 595-621.
- Akerlof, G. A. & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
- Aldrich, H. E. & Cliff, J. E. (2003). The pervasive effects of family on entrepreneurship: Toward a family embeddedness perspective. *Journal of business venturing*, 18(5), 573-596.
- Alsos, G. A., Isaksen, E. J. & Ljunggren, E. (2006). New venture financing and subsequent business growth in men- and women-led businesses. *Entrepreneurship theory and practice*, 30(5), 667-686.
- Anxo, D. & Ericson, T. (2015). Self-employment and parental leave. *Small business economics*, 45(4), 751-770.
- Baker, H. K. & Nofsinger, J. R. (2010). *Behavioral finance: investors, corporations, and markets* (Bd. 6). John Wiley & Sons.
- Barber, B. M. & Odean, T. (2001). Boys will be boys: Gender, overconfidence, and common stock investment. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 261-292.
- BarNir, A., Watson, W. E. & Hutchins, H. M. (2011). Mediation and moderated mediation in the relationship among role models, self-efficacy, entrepreneurial career intention, and gender. *Journal of applied social psychology*, 41(2), 270-297.
- Basow, S. A. & Howe, K. G. (1980). Role-model influence: Effects of sex and sex-role attitude in college students. *Psychology of women Quarterly*, 4(4), 558-572.
- Beck, T. & Demirguc-Kunt, A. (2006). Small and medium-size enterprises: Access to finance as a growth constraint. *Journal of Banking & finance*, 30(11), 2931-2943.
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A. & Maksimovic, V. (2005). Financial and legal constraints to growth: does firm size matter? *The journal of finance*, 60(1), 137-177.
- Becker-Blease, J. R. & Sohl, J. E. (2007). Do women-owned businesses have equal access to angel capital? *Journal of business venturing*, 22(4), 503-521.
- Bell, A., Chetty, R., Jaravel, X., Petkova, N. & Van Reenen, J. (2019). Who becomes an inventor in America? The importance of exposure to innovation. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(2), 647-713.
- Bell, E., Bryman, A. & Harley, B. (2022). *Business Research Methods* (Sixth. utg.).
- Berglann, H., Golombek, R. & Røed, K. (2013). Entreprenørskap i Norge—mest for menn? *Søkelys på arbeidslivet*, 30(1-2), 3-21.
- Bird, B. & Brush, C. (2002). A gendered perspective on organizational creation. *Entrepreneurship theory and practice*, 26(3), 41-65.
- Bogren, M., Rennemo, Ø. & Widding, Ø. (2013). Nettverkets betydning for utvikling og vekst i kvinners entreprenørskap.
- Bogren, M., von Friedrichs, Y., Rennemo, Ø. & Widding, Ø. (2013). Networking women entrepreneurs: fruitful for business growth? *International journal of gender and entrepreneurship*.
- Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M. & Verheul, I. (2012). Entrepreneurship and role models. *Journal of economic psychology*, 33(2), 410-424.

- Bosma, N., Hill, S., Ionescu-Somers, Kelley, D., Levie, J. & Tarnawa, A. (2020). *Global Entrepreneurship Monitor: 2019/2020 Global Report*. the Global Entrepreneurship Association.
- Brush, C., Ali, A., Kelley, D. & Greene, P. (2017). The influence of human capital factors and context on women's entrepreneurship: Which matters more? *Journal of Business Venturing Insights*, 8, 105-113.
- Brush, C. G., De Bruin, A. & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International journal of gender and entrepreneurship*.
- Caliendo, M., Fossen, F. & Kritikos, A. S. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small business economics*, 42, 787-814.
- Caliendo, M., Fossen, F. M. & Kritikos, A. S. (2009). Risk attitudes of nascent entrepreneurs—new evidence from an experimentally validated survey. *Small business economics*, 32, 153-167.
- Cardella, G. M., Hernández-Sánchez, B. R. & Sánchez-García, J. C. (2020). Women Entrepreneurship: A Systematic Review to Outline the Boundaries of Scientific Literature. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Carter, N., Brush, C., Greene, P., Gatewood, E. & Hart, M. (2003). Women entrepreneurs who break through to equity financing: the influence of human, social and financial capital. *Venture Capital: an international journal of entrepreneurial finance*, 5(1), 1-28.
- Carter, N. M. & Kolvereid, L. (1998). Women starting new businesses: The experience in Norway and the united states. I o. Organisation for Economic Co, Development, C.-o. Organisation for Economic, Development, O. C. W. E. i. Small, I. Medium Enterprises: a Major Force in & C. Job (Red.), *Women Entrepreneurs in Small and Medium Enterprises* (s. 185-202) (OECD proceedings Women entrepreneurs in small and medium enterprises). OECD Publishing.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, S95-S120.
- Coleman, S. & Robb, A. (2009). A comparison of new firm financing by gender: evidence from the Kauffman Firm Survey data. *Small business economics*, 33, 397-411.
- Collins, C. J., Hanges, P. J. & Locke, E. A. (2004). The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior: A meta-analysis. *Human performance*, 17(1), 95-117.
- Curry, B. & Baldridge, R. (2022). *What Is A Startup? The Ultimate Guide*. Forbes.
- Davidsson, P. & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of business venturing*, 18(3), 301-331.
- Dawson, C. & Henley, A. (2015). Gender, risk, and venture creation intentions. *Journal of Small Business Management*, 53(2), 501-515.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J. & Wagner, G. G. (2011). Individual risk attitudes: Measurement, determinants, and behavioral consequences. *Journal of the european economic association*, 9(3), 522-550.
- Foss, L. & Ljunggren, E. (2006). Kvinnerns entreprenørskap i Norge.
- Gatewood, E. J., Brush, C. G., Carter, N. M., Greene, P. G. & Hart, M. M. (2009). Diana: a symbol of women entrepreneurs' hunt for knowledge, money, and the rewards of entrepreneurship. *Small business economics*, 32, 129-144.
- Gerards, R. & Theunissen, P. (2018). *Becoming a mompreneur: Parental leave policies and mothers' propensity for self-employment*. Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- Gompers, P. & Lerner, J. (2001). The venture capital revolution. *Journal of economic perspectives*, 15(2), 145-168.

- Gompers, P. A. & Wang, S. Q. (2017). *Diversity in innovation*. National Bureau of Economic Research.
- Grünfeld, L., Skogstrøm, J. F., Theie, M. G. & Hvide, H. (2015). Én million ideer. Veien fra drøm til å lykkes som gründer. *Menon economics*.
- Grünfeld, L. A., Iversen, L. M. & Grimsby, G. (2011). The need for government supported capital measures in the market for early stage risk capital in Norway. *MENON Business Economics, Oslo*.
- Guzman, J. & Kacperczyk, A. O. (2019). Gender gap in entrepreneurship. *Research Policy*, 48(7), 1666-1680.
- Halvorsen, E. & Raknerud, A. (2020). Er familiesituasjonen en barriere for kvinnelig entreprenørskap? *Magma*, 58-65, Artikkel 3.
- Hanson, S. & Blake, M. (2009). Gender and entrepreneurial networks. *Regional Studies*, 43(1), 135-149.
- Innovasjon Norge. (2019). *Kvinnelig entreprenørskap i Norge*. Innovasjon Norge.
- Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Fagbokforlaget.
- Jianakoplos, N. A. & Bernasek, A. (1998). Are women more risk averse? *Economic inquiry*, 36(4), 620-630.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg. utg.). Abstrakt.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2020). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (4th. utg.). abstrakt forlag.
- Justesen, L. & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisations-og ledelsesstudier*. Hans Reitzels Forlag.
- Kahneman, D., Slovic, S. P., Slovic, P. & Tversky, A. (1982). *Judgment under uncertainty: Heuristics and biases*. Cambridge university press.
- Kanze, D., Huang, L., Conley, M. A. & Higgins, E. T. (2018). We ask men to win and women not to lose: Closing the gender gap in startup funding. *Academy of Management Journal*, 61(2), 586-614.
- Karimi, F., Génois, M., Wagner, C., Singer, P. & Strohmaier, M. (2018). Homophily influences ranking of minorities in social networks. *Scientific reports*, 8(1), 11077.
- Kaufmann & Kaufmann. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Fagbokforlaget.
- Kirkwood, J. (2007). Igniting the entrepreneurial spirit: is the role parents play gendered? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- Kirkwood, J. (2009a). Is a lack of self-confidence hindering women entrepreneurs? *International journal of gender and entrepreneurship*, 1(2), 118-133.
- Kirkwood, J. (2009b). Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal*.
- Klapper, L. F. & Love, I. (2010). The impact of business environment reforms on new firm registration. *World Bank policy research working paper*, (5493).
- Koellinger, P., Minniti, M. & Schade, C. (2008). Seeing the world with different eyes: Gender differences in perceptions and the propensity to start a business.
- Koellinger, P., Minniti, M. & Schade, C. (2013). Gender differences in entrepreneurial propensity. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 75(2), 213-234.
- Kray, L. J. & Thompson, L. (2004). Gender stereotypes and negotiation performance: An examination of theory and research. *Research in organizational behavior*, 26, 103-182.

- Kvålshaugen, R., Wennes, G., Nesse, J. G., Jørgensen, L., Longvanes, L., Skauge, T. & Åsgård, T. (2019). *Organisere og lede : Dilemmaer i praksis* (2. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Ladegård, G. (2003). Sosial kapital: gevinster, kostnader og risiko i nettverk. *Magma*, Artikkel 6.
- Laeven, L., Levine, R. & Michalopoulos, S. (2015). Financial innovation and endogenous growth. *Journal of Financial Intermediation*, 24(1), 1-24.
- Lillebø, A. (2000). *Bygg ditt personlige nettverk: Gode kontakter er en nøkkel til fremgang i arbeidslivet*. Egmont Hjemmet.
- Markussen, S. & Roed, K. (2016). Gendered Entrepreneurship Networks. Available at SSRN 2794294.
- Markussen, S. & Røed, K. (2017). The gender gap in entrepreneurship—The role of peer effects. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 134, 356-373.
- Marthinsen, K. & Pettersen, T. (2009). *Nyttige nettverk*. Aschehoug.
- Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative research design: An interactive approach*. Sage publications.
- McClelland, D. C. & Burnham, D. H. (2003). Power is the great motivator. 1976. *Harvard business review*, 81(1), 117-126.
- Michelsen, T. (1995). *Finansiering*. TI-forl.
- Mikkelsen, A. & Laudal, T. (2016). *Strategisk HRM : 1 : Ledelse, organisasjon, strategi og regulering* (2. utg. utg., Bd. 1). Cappelen Damm akademisk.
- Millan, J. M., Congregado, E., Roman, C., Van Praag, M. & Van Stel, A. (2014). The value of an educated population for an individual's entrepreneurship success. *Journal of business venturing*, 29(5), 612-632.
- Mosey, S. & Wright, M. (2007). From human capital to social capital: A longitudinal study of technology-based academic entrepreneurs. *Entrepreneurship theory and practice*, 31(6), 909-935.
- Nyeng, F. (2017). *Hva annet er også sant?: en innføring i vitenskapsfilosofi*. Fagbokforl.
- Rabin, M. (2002). Inference by believers in the law of small numbers. *The Quarterly Journal of Economics*, 117(3), 775-816.
- Regjeringen. (2019). *Handlingsplan for kvinnelige gründere* (100). Nærings- og fiskeridepartementet.
- Rønsen, M. (2014). Children and family: A barrier or an incentive to female self-employment in Norway? *International Labour Review*, 153(2), 337-349.
- Sallah, C. A. & Caesar, L. D. (2020). Intangible resources and the growth of women businesses: Empirical evidence from an emerging market economy. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(3), 329-355.
- Segal, G., Borgia, D. & Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- Solberg, A. G. (2017). *Kjønnsbalanse i ledelse*. Cappelen Damm akademisk.
- Solesvik, M., Iakovleva, T. & Trifilova, A. (2019). Motivation of female entrepreneurs: a cross-national study. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 26(5), 684-705.
- SSB. (2022, 1.juli). *Etablerere i næringslivet*. Statistisk sentralbyrå.
- Steele, C. M. & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of personality and social psychology*, 69(5), 797.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Tjora, A. H. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utgave. utg.). Oslo: Gyldendal.

Tur-Porcar, A., Mas-Tur, A. & Belso, J. A. (2017). Barriers to women entrepreneurship. Different methods, different results? *Quality & Quantity*, 51, 2019-2034.

Vedlegg

Vedlegg 1: Samtykkeskjema

Forespørsel om deltagelse i forskningsprosjekt

Bakgrunn og formål

Vi går femte året på Handelshøyskolen i Trondheim hvor vi studerer til en master i økonomi og administrasjon. Hovedprofilen vår er «strategi, organisasjon og ledelse» og vi skal i den forbindelse avlegge vår masteroppgave om kvinnelige gründere. Formålet med denne oppgaven vil være å skape en dypere forståelse om gründertilværelsen til kvinner, og hvorfor de har valgt denne karriereretningen, samt å få innblikk i hvilke utfordringer og muligheter det er for kvinnelige gründere.

Grunnlaget for intervjuet vil være problemstillingen:

Hvilke utfordringer og muligheter står kvinnelige gründere ovenfor?

Hva innebærer deltagelse?

I dette forskningsprosjektet skal vi utforske dine meninger og erfaringer om utfordringer og muligheter som kvinnelig gründer, og vil derfor samle inn informasjon fra intervjuer med flere forskjellige kvinnelige gründere. I den forbindelse trenger vi et intervju på ca. en time. For å bearbeide intervjuene i ettertid vil vi bruke lydopptak. Dette er for å sikre at alt blir korrekt skrevet ned slik at det blir brukt riktig senere.

Hva skjer med informasjonen om deg?

All personlig informasjon som blir samlet i forskningsprosjektet er konfidensiell og personopplysninger vil ikke inngå i selve avhandlingen. Informanten blir kodet i datamaterialet og kodingsnøkkelen oppbevart separat. Etter prosjektets slutt 25. mai 2023 vil innsamlet informasjon bli slettet.

Frivillig deltagelse

Din deltagelse i studien er helt frivillig, og du kan trekke deg når du måtte ønske uten å måtte begrunne det. Opplysninger fra mail og intervju vil da bli slettet.

Det hadde vært veldig fint om du kunne bidratt til vår masteroppgave ved å fortelle litt om det du ser på som utfordringer og muligheter for kvinnelige gründere. Vi synes dette er veldig spennende og gleder oss derfor til å få høre om dine meninger og erfaringer. Har du noen spørsmål så ta gjerne kontakt!

Kontaktinformasjon: Erik N.K. Borlaug og Marie H. Asbjørnslett

Mail: erik.nkb@gmail.com eller marieasb@hotmail.com

Telefon: 46 81 32 74 eller 48 35 61 97

Vedlegg 2: Intervjuguide

Veien mot å bli gründer:

- Kan du fortelle litt om bakgrunnen din?
 - o Når bestemte du deg for å bli gründer?
 - o Hvor lenge har du vært gründer?
 - o Er det noe du har ønsket lenge?
 - o Hvilken jobberfaring og/eller utdanning hadde du før du startet for deg selv/med andre?
 - o Hvorfor valgte du å slutte?
- Kan du fortelle oss om veien mot å bli gründer?
 - o Hvorfor ble du gründer? Hva var motivasjonen?
 - o Hvordan fikk du ideen om å starte opp noe eget?
 - o På hvilken måte har utdanningen og oppveksten din påvirket valget ditt om å bli gründer?
- Hadde du noen rollemodeller du så opp til som bidro til det valget?

Livet som gründer:

Bedriftens utvikling

- Kan du fortelle litt om de ulike fasene i oppstarten av bedriften?
 - o Fra ide til kommersialisering

Utfordringer og muligheter

- Kan du fortelle litt om de største utfordringene du har møtt på som gründer?
 - o Har det vært noen utfordringer som du tror kan være knyttet til kjønn?
- Hva er fordelene og gledene ved å være gründer?

Rammebetingelser

- Hva slags rammebetingelser påvirker dine muligheter til å lykkes som gründer?
 - o Hva er det som hjelper deg fram mot å lykkes?
 - o Og hva kan hindre deg fra å lykkes?

Nettverk

- Hvilken rolle kan ulike nettverk spille?
- Hva slags erfaring har du selv med nettverk – både formelle og uformelle?

Støttespillere

- Hvem har vært dine viktigste støttespillere på veien?
- På hvilken måte føler du de har bidratt til at du kan satse på en karriere som gründer?
- Hvordan har du balansert jobb, venner og familie?

Den finansielle delen

- Kan du fortelle litt om den finansielle delen av det å være gründer?
 - o Hva har vært de største utfordringene med dette?
 - o Hva har bidratt til å gi muligheter?

Likestilling:

- Tenker du over at det er noe forskjell mellom mannlige og kvinnelige gründerere?
 - o Har du eventuelt noen eksempler?
- Hva tenker du kan være forklaringen på at det er mye færre kvinner som lykkes som gründerere, enn menn?
 - o Hvilke utfordringer opplever du kan være grunnen til dette?
 - o Hvilke muligheter opplever du kan være med å bidra til at flere kvinner lykkes?
- Vil du si at kjønn har spilt en rolle på veien mot å bli gründer og videre i gründerertilværelsen?
- Har du noe du vil dele med fremtidige kvinnelige gründerere som har vært til stor hjelp for deg?

