



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Masteroppgave 2018

30 stp.

Norges Miljø- og biovitenskapelige universitet
Handelshøyskolen

Norske kvinnelige høyteknologigründere: en kvalitativ studie om deres entreprenørielle reise i en mannsdominert bransje

Norwegian female high technology entrepreneurs:
a qualitative study of their entrepreneurial journey
in a male-dominated industry

Kaia Marie Rosseland og Benedicte Lillebostad
Entreprenørskap og Innovasjon

Forord

Med denne masteroppgaven avslutter vi et to-årige masterprogram i Entreprenørskap og innovasjon ved Norges Miljø- og biovitenskapelige universitet. Valg av tematikk kom relativt lett da vi begge var nysgjerrige og interessert i å finne ut mer om norske kvinnelige gründere innenfor høyteknologiske bransjer. Masterprosessen har vært veldig spennende, og krevd mye hardt arbeid. Det har vært en enorm læringsprosess, som vi ser tilbake på med stolthet.

En stor takk til vår dyktige veileder, Elin Kubberød, for kontinuerlig oppfølging, veiledning, oppmuntring og faglig støtte gjennom denne prosessen. Dette settes utrolig stor pris på, og din hjelp har vært uvurderlig:

Tusen takk til de ni inspirerende gründerne som var villige til å prioritere tid til å dele historier og erfaringer med oss. Vi opplevde en stor tillit som bidro til verdifulle data til oppgaven, og det er vi svært takknemlig for. Deres bidrag har vært til stor hjelp for oppgavens resultat. Personlig sitter vi igjen med mye kunnskap som kan komme godt med om vi skulle bestemme oss for å gå i deres fotspor en gang i fremtiden.

Til slutt ønsker vi å takke familie og venner for å ha vært tilgjengelig gjennom både oppturer og nedturer i forbindelse med denne prosessen. En ekstra stor takk til dere som har bidratt med motivasjon, gjennomlesning og innspill til oppgaven.

Oslo, mai 2018

Benedicte Lillebostad og Kaia Marie Rosseland

Sammendrag

Formålet med studien har vært å bidra til økt kunnskap om norske kvinnelige høyteknologigründere. Det finnes i dag lite forskning på feltet, og det er kun en prosent kvinnelige høyteknologigründere i Norge. Interessen for forskningsfeltet kvinner og entreprenørskap har vokst de siste ti årene, men interessen er fremdeles ikke tilstrekkelig. Majoriteten av entreprenørskapsforskningen som er utført er i stor grad på menn, og erfaringer som kvinner har gjort seg er delvis ignorert. Både i forskning og i media preges begrepet entreprenørskap av maskuline stereotyper. I denne masteroppgaven brukes David Raes (2005;2006) triadiske modell for å oppnå økt forståelse av gründerens entreprenørielle læringsprosess og gründeridentitet. Modellen har tre underdeler som omhandler: *Personlig utvikling og gründeridentitet, kontekstuell læring og fremforhandlet virksomhet*. Hver del har undertemaer som bygger opp under og nyanserer de ulike aspektene ved begrepet entreprenøriell læring. Her anvendes modellen for å studere gründerkap i lys av et sosialt kjønnsperspektiv. Gjennom et fenomenologisk flercasestudie av ni gründerere har studien forsøkt å besvare følgende problemstilling:

Hva får norske kvinnelige høyteknologigründerere til å satse på entreprenørskap, og hvordan tilegner de seg entreprenøriell kompetanse i en mannsdominert bransje?

Gjennom de individuelle dybdeintervjuene med gründerne fant studien ut at informantene både innehar feminine og maskuline egenskaper. Gründerne oppfattes som svært opptatt av å være faglig dyktige, og best innenfor sitt felt. Videre er gründerne selvsikre, og trygge i sine roller. De fremstår som gode og bevisste ledere internt og gode relasjonsbyggere eksternt. Det settes et stort fokus på «hjelpeskultur», det å hjelpe hverandre, og da spesielt kvinner. Teknisk faglig kompetanse viser seg å ikke være en forutsetning for at informantene betrakter seg selv som høyteknologigründerere, men at teknisk kunnskap og forståelse for å kommunisere med teknologer er viktig. Teknologibransjen er svært mannsdominert og preges av en maskulin kultur. På tross av utfordringer tilknyttet kjønn innenfor gründerkap og teknologibransjen, virker det ikke til å skremme gründerne i dette studiet, og de fremstår som svært målbevisste, tilpasningsdyktige og sikre på å lykkes i det de driver med. Videre er det spennende å se om det vil forekomme en endring i forskningen og bransjen over tid, ettersom fokus på likestilling og inkludering står sterk i det norske samfunnet.

Abstract

The purpose of this study has been to contribute more information about female high-tech entrepreneurs to the field of research about this topic. There is little research within this field, and only one percent of all high-tech entrepreneurs in Norway are female. The past decade, a growing interest in the research field of "women and entrepreneurship" has risen, but the research itself is still not sufficient. The majority of the research of entrepreneurs that has been conducted, have mainly been carried out with a sole focus on male participants, and the experiences that female entrepreneurs have made, have partly been ignored. Both in the field of research and in the media, the term "entrepreneurship" is characterized and dominated by masculine stereotypes. In this Master thesis, David Raes (2005;2006) triadic model is used to gain a better understanding of the entrepreneur's entrepreneurial learning process, and entrepreneurial identity. The model has three sub-sections which deals with: *Personal development and entrepreneurial identity, contextual learning and negotiated enterprise*. Each sub-section has subtopics which underpins and nuance the various aspects of the concept of entrepreneurial learning. Here, the model is used to study entrepreneurship in light of a social gender perspective. Through a phenomenological multicase study of nine entrepreneurs, the study has attempted to answer the following question:

What makes Norwegian female high-tech entrepreneurs invest in entrepreneurship and how do they acquire entrepreneurial learning in a male-dominated industry?

Through the individual depth interviews with the entrepreneurs, the study discovered that the informants both possess feminine and masculine qualities. The entrepreneurs are perceived as quite focused on being professionally skilled and best within their field. Furthermore, the entrepreneurs are confident and safe in their roles. They appear as skilled and conscious leaders internally, and as great relationship builders externally. There is a great focus on "aid culture" where helping others up and forth, and especially women, is important. Technical professional competence proves to be not a prerequisite for the informants to regard themselves as high tech entrepreneurs, but that technical knowledge and understanding for communicating with technologists is important. The technology industry is highly male-dominated and characterized by a masculine culture. In spite of challenges associated with gender in the community and technology industry, it does not seem to scare the entrepreneurs in this study, and they appear to be highly goal-oriented, adaptable and sure to succeed in what they are doing. Furthermore, it is exciting to see whether there will be a change in research and industry over time, as the focus on equality and inclusion is strong in society

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|------------|
| FORORD | I |
| SAMMENDRAG | II |
| ABSTRACT | III |
| INNHOLDSFORTEGNELSE | IV |
| 1. INNLEDNING | 1 |
| 1.1 MOTIVASJON | 1 |
| 1.2 BAKGRUNN | 1 |
| 1.3 FORMÅL OG BIDRAG MED STUDIEN | 5 |
| 1.4 PROBLEMSTILLING | 6 |
| 1.5 BEGREPSAVKLARING | 7 |
| 1.6 OPPBYGGING AV OPPGAVEN | 7 |
| 2. TEORI | 8 |
| 2.1 INTRODUKSJON | 8 |
| 2.2 DET BIOLOGISKE VERSUS SOSIALE KJØNN | 8 |
| 2.3 KVINNELIG ENTREPRENØRSKAPSFORSKNING I ET HISTORISK PERSPEKTIV | 9 |
| 2.4 VEIEN VIDERE FOR SOSIALT KJØNN INNEN ENTREPRENØRSKAPSFORSKNINGEN | 11 |
| 2.5 ENTREPRENØRIELL LÆRING I ET KJØNNSPERSPEKTIV | 13 |
| 2.6 EN TRIADISK MODELL FOR ENTREPRENØRIELL LÆRING | 15 |
| 2.6.1 Personlig utvikling og gründeridentitet | 15 |
| 2.6.2 Kontekstuell læring | 18 |
| 2.6.3 Fremforhandlet virksomhet | 19 |
| 3. METODE | 22 |
| 3.1 VALG AV FORSKNINGSDESIGN – FENOMENOLOGISK FLERCASESTUDIE | 22 |
| 3.1.1 Fordeler og ulemper med valgt metode | 22 |
| 3.2 TEKNIKK FOR DATAINNSAMLING – INDIVIDUELLE DYBDEINTERVJUER | 23 |
| 3.3 UTVALG OG REKRUTTERING | 24 |
| 3.3.1 Utvalgskriterier | 24 |
| 3.3.2 Rekruttering | 25 |
| 3.3.3 Gründerprofiler | 26 |
| 3.4 GJENNOMFØRING | 28 |
| 3.4.1 Utforming av intervjuguide | 28 |
| 3.4.2 Operasjonalisering | 30 |
| 3.4.3 Forberedelser og pretest | 30 |
| 3.4.4 Gjennomføring av intervjuene | 31 |
| 3.5 ANALYSE AV DATA | 32 |
| 3.5.1 Fenomenologisk innholdsanalyse | 32 |
| 3.6 STUDIENS PÅLITELIGHET, TROVERDIGHET OG OVERFØRBARHET | 33 |
| 3.6.1 Pålitelighet | 33 |
| 3.6.2 Troverdighet | 34 |
| 3.6.3 Overførbarhet | 34 |
| 3.7 FORSKNINGSETISKE AVVEININGER | 35 |
| 4 ANALYSE OG RESULTAT | 36 |
| 4.1 PERSONLIG UTVIKLING OG GRÜNDERIDENTITET | 37 |
| 4.1.1 Historiefortellingen som grunnlag for identitet | 37 |
| 4.1.2 Spenninger mellom «Fortid, nåtid og fremtid - å skape sin egen gründeridentitet» | 40 |
| 4.1.3 Rollen til familien, før og nå | 43 |
| 4.1.4 Å skape en identitet gjennom erfaringer og praksis | 46 |
| 4.1.5 Oppsummering av funn | 47 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2 TILEGNELSE AV ENTREPRENØRIELL KOMPETANSE I TEKNOLOGIBRANSJEN..... | 47 |
| 4.2.1 Læring gjennom deltakelse i teknologibransjen | 47 |
| 4.2.2 Evnen til å gjenkjenne og handle på muligheter | 52 |
| 4.2.3 Erfaring og kontekstuell læring i bransjen | 55 |
| 4.2.4 Oppsummering av funn..... | 57 |
| 4.3 INTERNE OG EKSTERNE FAKTORER SOM PÅVIRKER UTVIKLINGEN AV VIRKSOMHETEN | 57 |
| 4.3.1 Deltakelse og felles virksomhet..... | 57 |
| 4.3.2 Fremforhandlet bedriftsstruktur og praksis | 60 |
| 4.3.3 Rolleendringer over tid | 64 |
| 4.3.4 Engasjement i nettverk og eksterne relasjoner..... | 66 |
| 4.4.5 Oppsummering av funn..... | 69 |
| 5. DISKUSJON | 70 |
| 5.1 PERSONLIG UTVIKLING OG GRÜNDRERIDENTITET | 70 |
| 5.2 KONTEKSTUELL LÆRING | 72 |
| 5.3 FREMFORHANDLET VIRKSOMHET | 74 |
| 6. KONKLUSJON | 77 |
| 6.1 OVERORDNET KONKLUSJON | 77 |
| 6.2 TEORETISKE IMPLIKASJONER..... | 79 |
| 6.3 PRAKTISKE IMPLIKASJONER | 80 |
| 6.4 SVAKHETER OG BEGRENSNINGER VED STUDIEN..... | 81 |
| 6.5 ANBEFALINGER TIL VIDERE FORSKNING..... | 82 |
| 7. LITTERATURLISTE..... | 83 |
| 8. VEDLEGG..... | 87 |
| VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE | 87 |
| VEDLEGG 2: SAMTYKKESKJEMA | 91 |
| VEDLEGG 3: OPERASJONALISERING AV INTERVJUGUIDE | 92 |

FIGUR

| | |
|---|----|
| Figur 1: Triadic model of entrepreneurial learning..... | 15 |
|---|----|

TABELLER

| | |
|----------------------------------|----|
| Tabell 1: Utvalgskriterier | 24 |
| Tabell 2: Gründerprofiler | 26 |

1. Innledning

1.1 Motivasjon

Entreprenørskap, innovasjon og teknologi blir stadig viktigere for samfunnsutviklingen. Det er også en økt interesse for feltet, og politikere blir stadig mer observante på den teknologiske utvikling og innovasjon og entreprenørskap som drivkraften i denne. Begge forfattere av denne oppgaven har en stor interesse for entreprenørskap og den teknologiske utvikling. Med nærmere undersøkelse fant vi ut at det kun var én prosent norske kvinnelige gründere innenfor høyteknologiske bransjer (Investinor, 2015). Dette fremstår som noe overraskende ettersom Norge scorer bra på entreprenørskapskultur ifølge GEM-rapporten 2014, og flertallet i befolkningen regner entreprenørskap som et godt karrierevalg (Alsos et al., 2014). Videre fremkommer det også at det er lite kunnskap om hvilken påvirkning kjønn har på entreprenørskapsaktiviten, annet enn at kvinner i langt mindre grad enn menn etablerer egen virksomhet. På bakgrunn av dette ønsker vi å studere bakgrunnen til disse kvinnelige høyteknologigründerne, og dermed øke vår forståelse av hvordan de utvikler seg og tilegne seg læring i en svært mannsdominert bransje.

1.2 Bakgrunn

Norge skiller seg ut fra resten av Europa ved at vi har en såkalt feminin kultur, hvor det legges til rette for likestilling gjennom velferdssystemet (Hofstede, u.å). Nasjonen regnes derfor som et av verdens beste land å bo i for kvinner, og er kommet en lang vei med hensyn til likestilling (U.S.News, 2018). Landet har en kvinnelig statsminister og en regjering med 50/50 prosentfordeling av kvinner og menn (Regjeringen, 2013). Majoriteten av studentene innen høyere utdanning i 2017 var unge kvinner (SSB, 2018). Med andre ord, så kan det se ut som Norge går i riktig retning når det gjelder likestilling.

Likevel viser statistikk basert på samtlige OECD-land at Norge har et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene (NOU, 2008) Forskere omtaler dette som “det norske likestillingsparadokset” i NOU-rapporten fra 2008, og konkluderer med at “kjønnsdelingen av arbeidsmarkedet i Norge, med noen få unntak, er forbløffende stabil” (Birkelund & Petersen, 2005; NOU, 2008). Segregeringen i arbeidslivet gjennom såkalte “kvinne- og mannsyrker” ser derfor til å vedvare i moderne tid.

Kvinner i arbeidsmarkedet

Andelen kvinner og menn som er yrkesaktive i Norge er nesten lik. Likestillingsparadokset bekreftes ved en tydelig tendens gjennom at jenter tiltrekkes i retning omsorgsykker og gutter i en mer teknisk retning, selv om de står nokså fritt til å velge utdannings- og yrkesretning (Birkelund & Petersen, 2005). Nesten ti år etter er det fremdeles liten endring i yrkesvalgene, og man ser fortsatt en høyere andel kvinner innenfor offentlig sektor og en høyere andel menn innenfor privat sektor. Statistikk viser en klar tendens av høy kvinneandel innenfor helse- og sosialnæringene og utdanningssektoren, og en høy andel menn i industrinæringene og bygg- og anleggsvirksomhet (SSB, 2017). Lønnsforskjellene er også store med gjennomsnittlig bruttoinntekt i 2016 for kvinner på 359 000 kroner og menn 522 900 kroner. Mye av grunnen for denne skjevheten skyldes yrkesvalget, hvorpå de typiske kvinnedominerte yrkene er dårligere betalt enn de mannlige. I tillegg er en faktor at det er større andel kvinner som jobber deltid enn menn (SSB, 2017). I tillegg er kvinner underrepresentert når det kommer til folkevalgte verv, lederposisjoner og som styrerepresentanter innenfor næringslivet. Andelen kvinnelige ledere i allmenne aksjeselskap er kun 7 prosent (SSB, 2017).

Studien til Foss et al. (2013) er interessant når det kommer til likestilling og yrkesvalg sett i sammenheng med entreprenørskap og innovasjon. Studien viser at kvinner er like kreative i å komme med nye ideer som menn, men at kvinners ideer sjelden implementeres til innovasjoner i bedriften. Dette gir en delvis forklaring på kvinners inaktivitet i innovasjonsprosesser (Alsos et al., 2013). I tillegg viser studien, som også støttes av Poutanen og Kovalainen (2013), at kvinner ikke har den samme kollegiale støtten i gjennomføring av ideene de kommer med. En forklaring på det kan være at kvinner ikke oppfattes som innovatører (Alsos et al., 2013). Dette kan resultere i at kvinners ideer i utgangspunktet ikke blir hørt, eller ses på som dårligere enn sine mannlige kolleger. De får derfor ikke sine ideer frem til implementeringsfasen. Dette støttes av organisatoriske studier, og Cooper (2012) skriv i sin artikkel som omhandler ledere, at kvinner opplever at deres ideer ikke blir hørt i ulike sammenhenger som for eksempel møter. Ifølge Alsos et al. (2013) er det ikke kvinner som mangler kompetanse innenfor innovasjon, men det er praksisen i organisasjonene som hemmer dem (Alsos et al., 2013). Det fremkommer at kvinners deltakelse i innovasjon og entreprenørskap påvirkes av kontekstuelle faktorer, og at deres erfaringer derfor ikke kan studeres uten å ta hensyn til omstendighetene de er en del av.

Virkemiddel og politikk for kvinnelig entreprenørskap

Innovasjon og entreprenørskap er områder som høster stor støtte i samfunnet i dag. Disse er regnet som viktige drivere for økonomisk vekst og sysselsetting. Regjeringen Stoltenberg II lanserte en nasjonal plan for å fremme mer kvinnelig entreprenørskap (Handlingsplan, 2008). Rapporten viser en underrepresentasjon av kvinnelige gründere, og har en rekke tiltak som skal hjelpe med å tilrettelegge for at flere kvinner velger entreprenørskap. Rapporten har blitt kritisert for et hårete mål om 40 prosent kvinnelige gründere innen 2013. I en DNB-rapport fra 2015 vises det at kun 28 prosent enkeltpersonforetak og aksjeselskap ble startet av kvinner (DNB, 2015). Forskere ved Nordlandsforskning mener visjonen med 40 prosent kvinnelige gründere er hyggelig, men urealistisk (Ljunggren et al., 2010). De viser også til kvinners underrepresentasjon gjennom tidene og fremhevelse av maskuline egenskaper som viktige for næringslivet (Ljunggren et al., 2010). Et interessant poeng forskerne nevner er at flere av virkemidlene retter tiltak for å fremme kompetanse og sosial kapital for kvinner, men at de er konstruert slik at en fremstiller kvinner som ressursvake og at de mangler kompetanse. Det refereres til at det trengs en større samfunnsmessig strukturell endring og ny forståelse av deres bidrag for å løse kjønnsforskjellene i arbeidslivet (Ljunggren et al., 2010). Evalueringen av Handlingsplanen for mer entreprenørskap blant kvinner viser at ønsket måloppnåelse ikke var tilfellet. Den viser også at planen har hatt noen uklare mål og tiltak (Spilling et al., 2011). Likevel kan den ses som et forsøk på å forbedre likestillingen i Norge. Evalueringen viser at virkemiddelapparatet med de tre nasjonale aktørene Innovasjon Norge, SIVA og Forskningsrådet har fulgt opp tiltakene på en god måte (Spilling et al., 2011). Likevel viser en artikkel publisert av digi.no (2018) at Innovasjon Norge tildeler mest midler til mannlige gründere, og at deres kvinnestøttede prosjekter har gått ned de siste årene (Eriksen, 2018).

Stortingsrepresentantene Trine Skei Grande og Iselin Nybø fremmet forslag i Stortinget (2016-2017) for å mer likestilling. Forslaget gikk mer spesifikt ut på å fremme kvinnelige gründere, og la til grunn at dårlige rammevilkår må endres hvor man da får et styrket sikkerhetsnett til dem som er villig å satse. De mener at et dårlig sikkerhetsnett særlig påvirker kvinner, og henviser da til sosiale rettigheter som blant annet omsorgs- og pleiepenger. For eksempel at dersom barn eller andre nære skulle bli syke, så må sikkerhetsnettet rundt mødre i denne sammenheng sikres (Grande & Nybø, 2017). I tillegg mener politikerne at man må stimulere til mer entreprenørskap i sektorer som kvinner befinner seg i som offentlig sektor, og at man må tilrettelegge for mer privatisering innenfor kvinneedominerte yrker (Grande & Nybø, 2017). Forslaget ble

behandlet i Stortinget 23.05.2017, og regjeringen skal utarbeide en handlingsplan som skal legge bedre til rette for at kvinner kan starte bedrift (Stortinget, 2017).

Kvinner, entreprenørskap og teknologi

I EU land har det vært en enorm økning i antall kvinnelige teknologistudenter de siste årene, og i dag er 40 prosent av doktorgradsstipendiatene innen teknologiske fagområder kvinner (Marlow & McAdam, 2012) dette er en god utvikling, men likevel gjenspeiler ikke denne drastiske seg i kvinnelige gründerskap innenfor høyteknologiske bedrifter. Her er prosentandelen i underkant av 15 prosent og forskere kaller fenomenet for «Leaky Pipeline» (Marlow & McAdam, 2012). Begrepet refererer til ubalansen mellom kvinner som velger en teknologisk retning i skolen og gjennom høyere utdanning, og antallet kvinner i høyteknologiske næringer. Forskere forklarer denne skjevheten ved at kvinner faller fra underveis (Marlow & McAdam, 2012). Det vil være interessant å se hvorvidt dette kan være gjeldende også i Norge, i lys av likestillingsparadokset vi her introduserer. Ved å opparbeide større kunnskapsbase om kvinner innen teknologiske bransjer kan en skape større bevissthet rundt hva denne “lekkasjen” skyldes. Og på sikt bidra til å tilrettelegge bedre for begge kjønn gjennom både utdanningsløp og karriere (Martin et al., 2015).

De siste ti årene er det vokst frem en større interesse for kvinner og entreprenørskap på forskningsarenaen, men interessen er fremdeles ikke tilstrekkelig (Ahl et al., 2016). Majoriteten av entreprenørskapsforskningen som er utført er i stor grad på menn, og erfaringer som kvinner har gjort seg er delvis ignorert (Helfat & Martin, 2015). Entreprenørskap som begrep er preget av stereotyper som knytter entreprenørskap til det maskuline, både i medias søkelys og i forskningen (Hamilton, 2013). Man tillegger ofte entreprenøren maskuline egenskaper som typisk individualistisk, aggressiv og risikosøkende, hensynsløs og heroisk (Hamilton, 2013). Dette er beskrivelser som i liten grad assosieres med kvinner og kvinnelige egenskaper. Den generelle kartleggingen av entreprenøren i forskningen viser at kvinner har blitt underrepresentert, og i stor grad usynliggjort i studier som omhandler entreprenørskap og innovasjon (Hamilton, 2013). De blir i stor grad fremdeles betraktet som et sammenligningsgrunnlag for den maskuline fremstillingen av gründerskap. I studiene som omhandler kvinner er det i stor grad også brukt maskuline måleinstrumenter. Dette innebærer at skalaene på entreprenørielle kvaliteter er utformet for å måle mer maskuline faktorer, som myndighet, dristighet og ambisjoner (Ahl, 2006; Stevenson, 1990). Feminine kvaliteter inkluderes noen ganger, men benyttes hovedsakelig som en kontrast til sammenligning med mannlige kvaliteter. Hensikten med dette ser ut til

å være forankret i ideen om at kvinner og menn oppnår ulike resultat på disse skalaene, og at kvinner derfor fremstår mindre entreprenørielle enn menn (Ahl, 2006; Cromie & Birley, 1992). Dette gir et uklart og lite informativt bilde av kvinner og deres entreprenørielle kompetanse og erfaring (Ahl, 2006). I denne forskningen blir konteksten i stor grad også ekskludert og feminine tilnærminger til entreprenørskap betrakter kjønn hovedsakelig som en variabel (Ahl et al., 2016). Dette er uheldig og hindrer en mer dyptgående forståelse av den kvinnelige gründeren i hennes virke og industrielle kontekst. Med det forskningsgrunnlaget vi har på kvinnelige entreprenørskap i dag, sier det seg selv at forskning på kvinnelige gründere innen teknologisektoren er så og si ikke-eksisterende. Videre mener forskere at kvinner står overfor kjønnsbarrierer og forventninger som er spesifikke for entreprenørskapsfeltet (Marlow & McAdam, 2015), og at det trengs mer forskning for å undersøke dette i en norsk kontekst.

Det er derfor av forskningsmessig interesse å utforske hvordan det oppleves for de kvinnelige gründerne som påtar seg utfordringene med den entreprenørielle rollen i en mannsdominert bransje. I tillegg hvordan bransjen påvirker og former gründernes arbeid- og lederrolle, hvordan de utøver sin rolle som gründer innenfor sektoren, og om kjønn har en reell påvirkning på deres utøvelse av gründerrollen og læring i bransjen.

1.3 Formål og bidrag med studien

Formålet med studien er å avdekke kunnskapshull i forskningen på kvinnelige gründere generelt, og da med fokus på gründere innenfor spesialiserte høyteknologiske bransjer. Bakgrunnen for temavalget skyldes i stor grad at det kun er én prosent kvinnelige gründere, daglige ledere og styreledere i teknologiselskaper i dag (Investinor, 2015). Derfor tar denne oppgaven for seg norske kvinnelige høyteknologigründere, gjennom en grundig undersøkelse av deres entreprenørielle reise og læringsprosess som gründer og kvinne i en høyteknologisk bransje. Oppgaven skal innhente dybdekunnskap om hvordan kvinnelige høyteknologigründere tilegner seg entreprenøriell kompetanse gjennom erfaring og læring som gründer, og hva som gjorde at de satset på dette som sin karrierevei. Gjennom denne innsikten vil vi forhåpentligvis kunne gi et mer nyansert bilde av kvinnelige gründere innen høyteknologiske bransjer, og bidra til forskningsfeltet kjønn og entreprenørskap.

Gjennom narrative intervjuer vil kunnskapsnivået om kvinnelige høyteknologigründeres bakgrunn, erfaringer, livshistorier og inspirasjonskilder for entreprenørskap forhåpentligvis økes.

Fenomenet belyses gjennom entreprenøriell læringsteori ved bruk av David Raes (2005; 2006) triadiske modell for entreprenøriell læring. Raes modell viser sammenheng mellom tre underdeler: *Personlig utvikling og gründeridentitet, kontekstuell læring, og fremforhandlet virksomhet* (Rae, 2005; Rae, 2006). Målet er at oppgaven vil være nyttig for fremtidig forskning, samt være et bidrag til å øke kvinners interesse og motivasjon for et utdanningsløp og karrierevalg innen teknologiske bransjer.

1.4 Problemstilling

Oppgavens respondenter er norske kvinner med bakgrunn innenfor høyteknologiske bransjer. Respondentene har etablert et eller flere teknologiselskap og skiller seg ut i bransjen gjennom lansering av radikale innovasjoner. De har også kunnskap, erfaring og verdifulle opplevelser innen entreprenørskap. På denne måten kan det fremskaffes ny kunnskap som bidrar til utvikling av forskningen, næringslivet og virkemidler for kvinnelig entreprenørskap. Dette vil kunne danne grunnlag for å bedre tilrettelegge for å inkludere, engasjere og motivere flere kvinner til å realisere et karriereløp innen teknologisk entreprenørskap.

På bakgrunn av det ovennevnte er følgende problemstilling utformet:

Hva får norske kvinnelige høyteknologigründere til å satse på entreprenørskap, og hvordan tilegner de seg entreprenøriell kompetanse i en mannsdominert bransje?

Problemstillingen vil belyses gjennom forskningslitteratur, kvalitative og fenomenologiske studier, hvor intervjudata innhentes fra et utvalg på ni kvinnelige gründere innenfor høyteknologiske bransjer. Intervjuene har en narrativ tilnærming, som lar informantene snakke fritt gjennom historiefortelling fra eget liv og gründerkarriere. Ved å benytte denne forskningstilnærmingen gis informantene mulighet til å fortelle egen historie, og utbrodere om hendelser de selv mener har vært av vesentlig betydning i deres entreprenørielle reise.

1.5 Begrepsavklaring

For oppgavens forståelse er det hensiktsmessig å definere hva som menes med noen sentrale begreper som vi benytter:

Rolle: Ordet brukes her for å beskrive ulike forventninger og krav knyttet til en stillingen gründerne har i virksomheten.

Gründeridentitet: Ordet gründeridentitet brukes for å forklare personlig- og sosial identitet, som går på gründerens selvoppfatning og selvbylde.

Høytteknologi: Høytteknologi bruker i denne oppgaven for å beskrive avansert moderne teknologi innenfor elektronikk, IT og kunstig intelligens (Naob.no)

Nettverk: Ordet nettverk brukes gjentagende for å beskrive gründernes både sosiale og profesjonelle omgangskrets. Hvem gründerne omgås med, tar læring av og bruker som ressurspersoner på privaten og i jobbsammenheng.

Flere begreper utdypes ytterligere i teorikapitlet.

1.6 Oppbygging av oppgaven

Masteroppgaven er delt inn i seks hovedkapitler: *innledning, teori, metode, analyse og resultat, diskusjon og konklusjon*. Oppgaven starter med en introduksjon, bakgrunn og formål med studien. Videre i kapittel 2 presenteres studiens teori og det teoretiske rammeverket som er brukt for å besvare problemstillingen. I kapittel 3 redegjøres det for studiens metodevalg, herunder valg av forskningsdesign, teknikk for datainnsamling, utvalg og rekruttering, gjennomføring og analyse av data. Gründerprofilene presenteres i 3.3.3. Videre i kapittel 4 presenteres analysen og resultat. Analysen er strukturert etter det teoretiske rammeverket for oppgaven. I kapittel 5 følger en diskusjon av funnene i analysen opp mot teori. For å unngå for mye gjentakelse er diskusjonskapitlet skrevet som en refleksjon og har dermed en friere oppbygging og tilnærming til teorien. Avslutningsvis i kapittel 6 presenteres oppgavens konklusjon; bestående av en overordnet konklusjon, teoretiske og praktiske implikasjoner, studiens svakheter og begrensninger, og anbefalinger til videre forskning.

2. Teori

2.1 Introduksjon

Dette kapitlet presenterer litteratur og aktuelle teorier som er betydningsfulle for å besvare oppgavens problemstilling. Kapitlet er delt inn i fem hoveddeler. Første del, 2.2, omhandler det biologiske versus det sosiale kjønn, og tar for seg hvordan kjønnene tilegnes ulike kjønnsroller basert på samfunnets normer og forventninger til det å være kvinne og mann. Andre del, 2.3, tar for seg kvinnelig entreprenørskapsforskning i et historisk perspektiv. Neste del, 2.4, handler om hvordan entreprenørskapsforskningen kan utvikles videre for å oppnå en mer nyansert forskning på feltet. Del fire, 2.5, presenterer den kvinnelige entreprenørskapsforskning i et historisk perspektiv, hvor vi tar for oss tre tidsperioder, og undersøker hvordan forskningen på feltet har utviklet seg fra 1983 og frem til i dag. Avslutningsvis i del 2.6 presenteres entreprenøriell læringsteori og oppgavens teoretiske rammeverk (Rae 2005;2006). Rammeverket danner fundamentet for oppgavens oppbygging, og er delt inn i tre underdeler: *Personlig utvikling og gründeridentitet, kontekstuell læring og fremforhandlet virksomhet.*

2.2 Det biologiske versus sosiale kjønn

Kjønn defineres i dag på ulike måter, og det tas utgangspunkt i det biologiske og sosiale kjønn. Det biologiske kjønn er det kjønn vi er født med og defineres basert på kroppslige ulikheter. I denne oppgaven tas det kun utgangspunkt i kjønnskategoriene kvinne og mann (Eriksen, 2010).

Det sosiale kjønn, eller den sosiale konstruksjonen av kjønn, er relatert til de ulike sosiale, psykologiske og kulturelle forventningene samfunnet knytter til det biologiske kjønn (Eriksen, 2010). Disse forventningene og normene defineres gjerne som kvinnelige og mannlige kjønnsroller, og legger føringer for hvordan kvinner og menn skal og bør praktisere sin sosiale roller. Dette er sosiale konstruksjoner, ikke et resultat av biologisk ulikhet (Eriksen, 2010), og innbefatter menneskers tanker og følelsesliv, egenskaper, samt kulturelle forventninger til atferd og utseende (SNL, 2016).

Problemstillingen tar for seg norske kvinnelige gründere, og oppgaven avgrenses derfor til en norsk kontekst. Det er derimot nevneverdig at det er kulturforskjeller i alle samfunn (Eriksen 2010), som innebærer at sosialt kjønn er kulturelt og geografisk betinget i ulike samfunn.

I følge Bem (1981) tilegnes kjønnene feminine og maskuline egenskaper, hvor kvinner assosieres med det feminine, og omtales ofte som kjærlig og mild i sin fremtreden, samt følsom og sympatisk. Menn tilegnes maskuline egenskaper, og omtales ofte som ledere, risikovillig, dominerende og uavhengig.

Historisk sett har norske kvinner vært hjemmeværende husmødre med hovedansvaret for barn og hjem. Familiens økonomiske forsørger har derfor vært menn (SNL, 2018). På bakgrunn av dette har kvinners deltagelse i yrkeslivet vært underrepresentert. Ved å se på de tradisjonelle kjønnsrollene i et historisk perspektiv vil en lett kunne forstå at forskerens tilnærming påvirkes av de mannlige karakteristikkene. Det knyttes tett opp til den gruppen av arbeidstakere som er overrepresentert, nemlig menn.

2.3 Kvinnelig entreprenørskapsforskning i et historisk perspektiv

Forskning på kvinnelig entreprenørskap kommer ikke særlig til syne før på 1980-tallet. Fra den tid har forskningen skiftet fra en beskrivende utforskning, uten teoretisk fokus, til å legge til rette for konseptuelle rammeverk i større grad (Ahl et al., 2016). I de tidlige analyser av kvinnelig entreprenørskap så man på ”kjønn som variabel” (Cromie & Birley, 1992), sammenlignet med en nyere tilnærming hvor man ser på kjønn som ”innflytelse” (Marlow & McAdam, 2012). Mens tidligere studier likestiller sosialt kjønn med biologisk kjønn, så tolker poststrukturalistisk1 feminisme kjønn som en prosess (Ahl, 2007a: 544 sitert i Ahl et al., 2016). Med dette menes blant annet at det også er vesentlige forskjeller innad i hvert kjønn, så vel som mellom kjønnene. Her analyserer forskerne både de sosiale og biologiske utfordringene av kjønnene (Ahl et al., 2016).

Ahl et al. (2016) har utarbeidet en oversiktsstudie basert på forskning på kvinner og entreprenørskap med et historisk perspektiv over en 30 år lang periode fra 1983-2012.

Forskningen som er gjennomgått viser at kvinners virksomheter er forholdsvis små, og konsentrerte i såkalte feminine sektorer. Dette er sektorer som hovedsakelig omfatter omsorgsyrker, service- og varehandelsbransjen. Ahl et al. (2016) mener at forskere svikter ved forsøk på å sammenligne den kvinnelige og mannlige bedriftseier, da de som regel finner at gründerne

¹“Et poststrukturelt perspektiv bygger på antakelsen om at kjønn er sosialt og kulturelt sammensatt”. (Oversatt fra Ahl et al. 2016, s. 221)

er svært like, og at deres personlige egenskaper derfor ikke gir noen forklaring på yrkesvalg og bransje.

I den første perioden fra 1983-1992 ble kjønn betraktet som en variabel (Cromie, 1987 sitert i Ahl et al., 2016). Hovedsakelig tok forskningen for seg forskjeller og ulikheter mellom den kvinnelige og mannlige gründer (Alsos et al., 2013). Den første perioden retter svært lite oppmerksomhet på kontekstuelle faktorer, men fokuserer heller på enkelt individ eller bedrift (Ahl et al., 2016).

I andre periode, fra 1993 og frem til 2002, domineres studiene av den kvinnelige gründerens praktisering av entreprenørskapsrollen, hvor det fremkommer at individuelle faktorer påvirker den entreprenørielle prestasjonen hos gründerne. Disse faktorene omfatter personens arbeid, familie og sosiale liv (Lerner et al. (1997) referert i Ahl et al. 2016). Dette underbygger behovet for å studere og analysere kjønn i ulike kontekstuelle sammenhenger.

Studien til Lerner og Almor (2002) hevder at når kvinner etablerer en bedrift tar de utgangspunkt i sin personlige kjennskap til bransjen, samt taus kunnskap opparbeidet fra tidligere arbeidsforhold. Det fremkommer også i denne perioden at kjønn behandles som en variabel i forskningen, da spesielt ved forsøk på å beskrive gründernes prestasjoner, bedriftens utvikling og overlevelse, samt tilgang på kapital i etableringsfasen.

Oversiktsstudiet konkluderer med at forskningen i denne perioden preges av å undersøke forskjeller og likheter mellom kvinnelige og mannlige gründerne. Dette er basert på funn som viser at over halvparten av forskningslitteraturen i oversiktsstudien behandler kjønn som variabel (Ahl et al., 2016).

Perioden 2003 og frem til 2012 er den tredje og siste perioden oversiktsstudien tar for seg. Ved årtusenskiftet markeres en vesentlig vekst i publiserte empiriske studier på kvinnelig entreprenørskap. Forskningen introduserer også begrepet sosialt kjønn, og fremhever kompleksiteten i kvinners erfaring og opplevelse med gründerkap. Det gjør det mulig å vurdere om kjønn virker stimulerende eller begrensende for kvinners gründerkap.

Studien av Javadian og Singh (2012) undersøker kvinnelige gründerne i Iran. Noen av barrierene som iranske kvinner må overvinne er utfordringer knyttet til samfunnsnormene i landet.

Iran er preget av sterke kjønnsroller, og det fremkommer spesielt to faktorer som er viktig for kvinnenens entreprenørielle suksess; mestringsevne og risikovillighet. Gründerne bygger sin virksomhet rundt sin rolle som omsorgsperson for familie og hjem. Da ofte virksomheter innen produksjon- og behandling av tekstiler, som drives i hjemmet. Slike studier er svært interessante, og bidrar til å forstå hvordan kvinners entreprenørielle erfaringer og opplevelser påvirkes av et lands kultur, lover og økonomiske rammer. De er også verdifulle for å underbygge viktigheten av å se det helhetlige bildet av kvinnenens erfaring med gründerskap (Ahl et al., 2016).

Forskningen er fremdeles opptatt av å forklare likheter og ulikheter mellom kvinnelige og mannlige gründere. Slik det fremstår i dag er det få forskere som viser tydelig interesse for en dypere forståelse av det kvinnelige perspektivet, i form av deres forståelse og erfaring med gründerskap. Ahl og Marlow (2012) mener det er et behov for et skifte i forskningen, som nå hovedsakelig baserer seg på kvantitative studier som sammenligner kvinner og menn. Skiftet bør ta hensyn til kontekstuelle faktorer som blant annet bransje, i langt større grad enn hva det fremkommer i dag.. Hvis forskningsfeltet skal utvikles, må, ifølge Ahl (2006), interessen for kvinners liv og entreprenørielle erfaringer økes blant forskerne. En vil kunne oppnå et mer nyansert og nøyaktig forståelse av kvinnelig entreprenørskap ved å inkludere kontekstuelle faktorer (Ahl et al., 2016). Dette vil gi et mer nyansert bilde av gründeren og bakgrunnen for personens ønske om å drive med gründerskap. Kontekstuelle faktorer innebærer personens bakgrunn og historie, samt dens sosiale, institusjonelle og kulturelle omstendigheter. Dette innebærer industrien eller bransjen de er en del av, lover og regler, samt de kulturelle normene som gjelder innenfor konteksten.

2.4 Veien videre for sosialt kjønn innen entreprenørskapsforskningen

Sosiale konstruksjoner av kjønn påvirker kultur og samfunn og hvordan vi betrakter ulike yrkesroller. Et økende antall studier på kjønn og entreprenørskap viser at entreprenørskap er sosialt kjønn (Minnit, 2009). Hvordan en forstår det sosiale kjønn bidrar til å forstå dynamikken og normene i samfunnet og arbeidslivet (Wharton, 2005 sitert i Hamilton 2013). Som Ahl et al. (2016) presenterte i sin oversiktsstudie har 40 prosent av de utvalgte artikler innen kjønns- og entreprenørskapslitteratur blitt publisert i perioden 2007-2012. Bare en prosent av disse er publisert i såkalte anerkjente vitenskapelige tidsskrifter. Med tanke på videre forskning er dette bekymringsverdig, og kan være med på å begrense den fremtidige utviklingen av feltet (Ahl et

al., 2016). Dette til tross for at det sosiale kjønn nå har blitt et mer legitimt område innenfor entreprenørskapsforskningen.

Entreprenørskapsforskningen vil i følge Ahl et al. (2016) bli sterkt forbedret ved å inkludere en mer forankret teoretisk forståelse av kjønn. Skal dette være mulig er det nødvendig med nye forskningsmetoder, verktøy og vokabular (Hamilton, 2013). I det videre og fremtidige arbeidet med kjønn- og entreprenørskapsforskning bør perspektivene og metodene som dominerer forskningen utfordres (Jennings og Bursh, 2013 sitert i Alsos 2013). Dette ved å rette større fokus på sosialt kjønn som et selvstendig forskningsfelt (Alsos et al., 2013), som gir bedre innsikt på kontekstuelle faktorer rundt kjønn, og hvilken eventuelle påvirkninger det kan ha for praktisering av gründerrollen.

Det som skiller mye av forskningen vi har i dag på både kvinnelige og mannlige gründerere er hovedsakelig at studiene på kvinnelig entreprenørskap inkluderer uttalelser om kjønn. Med dette menes at studiene i tillegg til å presentere kvinnen i rollen som gründer, også kommer inn på tradisjonelle kjønnsroller og utfordringer tilknyttet det å for eksempel skulle kombinere gründer- og morsrollen. For menn er dette annerledes, da måten det forskes på fremstiller entreprenørskap som en maskulin aktivitet, og gründeren som mannlig. Det trengs derfor ingen anerkjennelse eller diskusjon i studier om menn, sammenlignet med kvinner. Dette er fordi kvinnelig entreprenørskap avviker fra den normative fremstillingen av en gründer (Hamilton, 2013)

Mediene er også med på å fremstille gründerkap som en maskulin aktivitet, samt tilegne gründerrollen maskuline assosiasjoner (Hamilton, 2013). Typiske stereotypier media benytter i sin omtale av gründeren er: *“den heroiske eventyreren, individualistiske, hensynsløse og aggressive”* (Hamilton, 2013). Ljunggren (2002) henviser til sin doktorgrad når hun uttaler at: *“Faktisk så maskulin at mange menn heller ikke føler seg hjemme i den”* i en artikkel i *kjønnsforskning.no* (kjønnsforskning & Bråten, 2003). (Hamilton, 2013) mener at entreprenørskapsforskere bør engasjere seg i mediedebatter som omhandler kjønn, kultur og media, og utarbeide en agenda for hvordan forskningen skal utfordre den maskuline diskursen av entreprenørskap.

Feltet maskuliniseres derfor videre ved at en hverken likestiller kjønnene i forskning eller i mediebildet. Et eksempel på dette er studien Nicholson og Anderson (2005) foretok av entreprenørskap i media i perioden 1989-2000. Av totalt 470 utvalgte artikler som omfattet medias representasjon av entreprenørskap, ble kvinnelige gründere nevnt kun 13 ganger. Alsos og Ljunggren (2006) foretok også en undersøkelse av dette, hvor hensikten var å finne ut om det var noe forskjell i presentasjonen av kvinnelige og mannlige gründere i mediebildet. De tok for seg Dagens Næringsliv, og gjennomgikk 117 ulike utgaver av avisen over en fem måneders periode. Funnene viste at kvinnelige gründere sjeldent ble nevnt. De fant totalt 276 oppslag som inneholdt én av de tre identifiserte gründerrollene; investor, gründer og ledere. 25 av oppslagene omhandlet kvinner, og resten presenterte menn. I de få tilfellene kvinner ble trukket frem var det tydelig at de ble fremstilt på en mer feminin måte enn sine mannlige gründerkollegaer, som i stor grad ble omtalt med flere maskuline begreper. Denne fremstillingen av gründeren og entreprenørskap i media påvirker samfunnets oppfatning, og er med på å underbygge gründerens identitet som maskulin (Alsos & Ljunggren, 2006)

Som en oppsummering mener vi det er nødvendig å rette større fokus på sosialt kjønn som et selvstendig forskningsfelt, og på den måten fremheve kvinners erfaringer med entreprenørskap på lik linje med menn. Ved å rette fokus på likestilling i forskningen kan det bidra til økt attraktivitet og forståelse av feltet på tvers av kjønn. Dette vil kunne bidra til en delvis avmaskuliniserer av entreprenørskap som karrierevei, slik at dette blir en mer naturlig mulighet for flere kvinner. En positiv konsekvens vil med tiden også kunne være en mer nyansert fremstilling av kvinnelige gründere i mediebildet.

2.5 Entreprenøriell læring i et kjønnsperspektiv

Entreprenøriell læring defineres som en erfaringsbasert prosess, hvor en tilegnes verdifull kunnskap som bidrar til ens evner til å skape og utvikle en virksomhet (Cope, 2005; Politis, 2005). Entreprenøriell læring er et viktig studiefelt, både innenfor den teoretisk utviklingen

(Wang & Chugh, 2014) og for den praktiske opplæringen av nye og fremtidige gründere. Den økende innflytelsen av vitenskap og teknologisk innovasjon har ført til at læring har fått økt betydning for bedrifter som opererer i teknologiske sektorer (Rae, 2006). Ifølge Minniti og Bygrave (2001) er entreprenørskap en sammensatt læringsprosess, og mener derfor det er nødvendig med teorier for denne læringen i entreprenørskapsforskningen.

Rae (2005;2006) introduserer et rammeverk som gjør det mulig å forstå gründerens historie og erfaringer sett i sammenheng med kontekst- og det sosiale kjønn. Ved å benytte en narrativ tilnærming vil man kunne oppnå en dypere innsikt i læringsopplevelsene til gründeren. Dette lar informantene reflektere over den entreprenørielle reisen som helhet, samt trekke inn episoder de mener har vært viktig for utviklingen som teknologigründer, både på det profesjonelle og personlige plan. Rammeverket vil kunne gi utfyllende data om gründeren innenfor konteksten. Dette vil gjøre det mulig å utarbeide detaljerte analyser av personlige opplevelser av tilskrevne kjønnsroller (Marlow & McAdam, 2012).

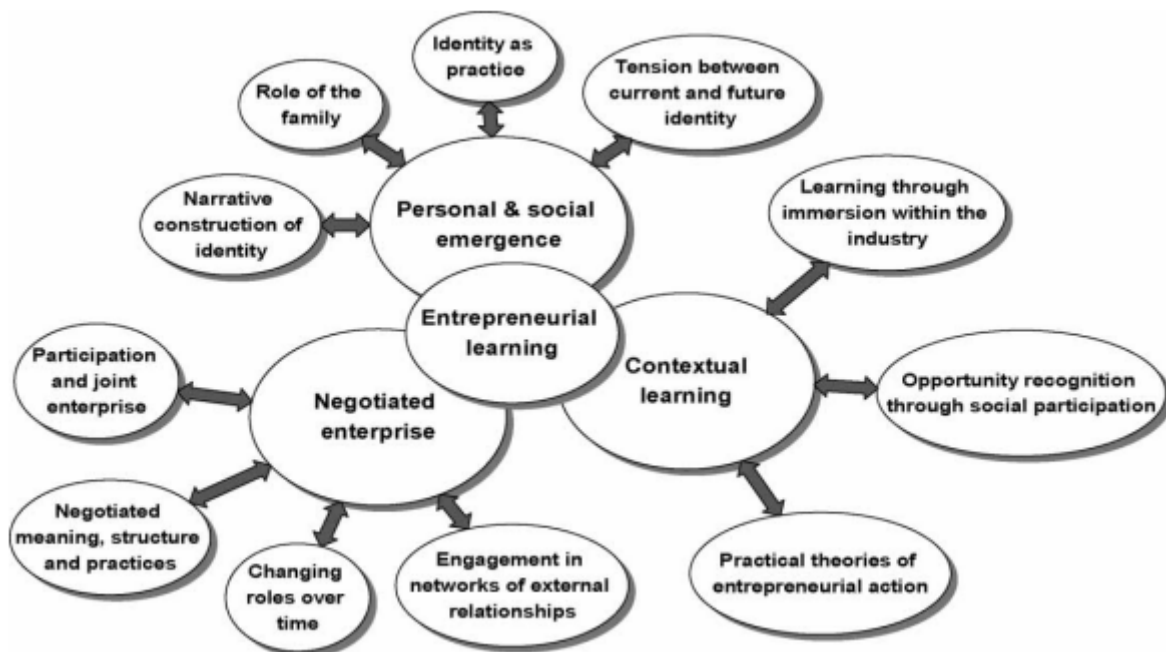
Mer spesifikt går metoden ut på å forstå gründeren gjennom narrative beskrivelser (Rae, 2000). En slik tilnærming kalles for en diskursanalyse, og studerer gründeren gjennom personens verbale atferd og kroppsspråk. Rae (2000) skriver at *“diskurs gjør det arbeidende sinnet tilgjengelig. Diskurs anerkjenner sinnet som et domene av ferdigheter og teknikker som gjør det mulig for individet å gi mening til deres oppfatning av verden”* (Oversatt fra Rae, 2000, s. 148). Ved å benytte en narrativ intervju metode, som innebærer at gründerne forteller om sitt eget liv og entreprenørielle reise, kan intervjueren få innsikt i de ulike episodene som har vært viktige for gründerens personlige utvikling. På den måten kan en få en forståelse av hvordan gründeren har tilegnet seg entreprenøriell læring (Rae, 2000).

I følge Cope (2003) er bedriftens utvikling direkte tilknyttet gründeren, ved at de investerer personlige ressurser i virksomheten. Dette medfører at også familien påvirkes i stor grad, både følelsesmessig og økonomisk når det kommer til stabilitet i hverdagen. Det å etablere en bedrift kan være en krevende og turbulent prosess. Etableringsfasen preges ofte av store og utfordrende læringsepisoder (Deakins & Freel, 1998). Entreprenøriell læring handler om å identifisere og handle på muligheter gjennom *“learning by doing”* (Rae, 2000). Disse mulighetene omhandler læring preget av positive og negative erfaringer, som blant annet suksess og fiasko (Cope, 2005). Ved å benytte dette rammeverket vil en kunne oppnå et mer nyansert og helhetlig bilde av den kvinnelige gründeren innenfor en teknologisk kontekst og forstå hennes positive og negative erfaring. Rammeverket til Rae (2005;2006) fremstår som et nyttig verktøy for videre forskning, da det kan fremskaffe verdifull innsikt på feltet. Det er nødvendig å påpeke at verdifull læring også kan oppnås gjennom den daglige og rutinepregede driften av virksomheten (Hines og Thorpe (1995) og Costello (1996) referert i Cope, 2003), noe som også Rae (2005) sitt rammeverk tar høyde for.

2.6 En triadisk modell for entreprenøriell læring

I denne delen vil det redegjøres for de tre underdelene som utgjør den triadiske modellen til David Rae (2005;2006). Modellen er utarbeidet for å oppnå en økt forståelse av gründeres entreprenørielle læringsprosess og gründeridentitet, og utgjør rammeverket for å studere gründeren i lys av underdelene i et sosialt kjønnsperspektiv. De tre underdelene omhandler: *Personlig utvikling og gründeridentitet, kontekstuell læring og fremforhandlet virksomhet*. Innenfor hver av disse fremkommer det i rammeverket 11 undertemaer for å bygge opp under og nyanse de ulike aspektene ved begrepet entreprenøriell læring ytterligere.

Figur 1: Triadic model of entrepreneurial learning



Figuren er hentet fra David Rae (2005;2006) “*Triadic model of entrepreneurial learning*”

2.6.1 Personlig utvikling og gründeridentitet

Gründerens personlige utvikling omfatter en endring fra sin tidligere identitet til en entreprenøriell identitet. Identitet utvikles gjennom personlig og sosial vekst i form av praksis og læring, som inkluderer oppvekst, familie, utdanning, karriere, ambisjoner for fremtiden, samt gjennom sosiale relasjoner med andre (Rae, 2005).

Spenning mellom nåværende og fremtidig identitet

Når en person trer inn i sin nye rolle som gründer innebærer dette at personen opplever en spenning mellom nåværende og fremtidig ønsket identitet. Dette kommer ofte av at vedkommende ikke lenger føler at nåværende identitet uttrykker hvem en er. Det oppstår derfor et ønske om å reforhandle ens personlige og sosiale identitet basert på hvem gründeren selv ønsker å være og bli definert som i sosiale situasjoner (Rae, 2005). Et eksempel kan være at en person kjenner misnøye i nåværende arbeidssituasjon, og skaper en endring gjennom gründertilværelsen. Dette kan komme av en trang til å skape seg en ny identitet og virkelighet for seg selv (Rae, 2005). Personen tar da et aktivt grep om situasjonen vedkommende befinner seg i, og skaper seg en ny realitet gjennom etablering av en virksomhet (Rae, 2006). Et interessant funn fra Rae (2005) omhandler en kvinne med navnet Kal, som arbeidet for sin mann i en svært mannsdominert bransje. Bedriftens kunder omtalte henne som “kona til” ved en rekke anledninger, og antydte at hun kun foretok enkle og praktiske arbeidsoppgaver i bedriften. Kal begynte etter hvert å kjenne behov for markering og selvrealisering. Delvis på grunn av kundenes fremstilling av hennes rolle i bedriften, men også grunnet et indre ønske om å “oppnå noe”. Kal tok derfor aktivt grep og påtok seg nye, og utfordrende arbeidsoppgaver i bedriften. For mannen var dette nytt ettersom de kom fra en konservativ bakgrunn. De nye arbeidsoppgavene gav henne mestingsfølelse og selvtillit, som førte til at Kal startet egen virksomhet. I eksempelet ser man at Kal formet sin identitet ved å realisere sine drømmer og ideer. Kal beveget seg dermed bort fra en identitet definert av andre til å skape seg en helt ny, og i stor grad egendefinert identitet. Denne forandringen krever stor personlig selvtillit og selvfølelse på at en faktisk har det som skal til for å mestre og iverksette det en planlegger (Rae, 2005).

Historiefortelling som bakgrunn for identitet

Gjennom å oppleve anerkjennelse fra andre på bakgrunn av sin rolle som gründer bygger og reforhandler gründeren sin identitet til den representerer personen slik en selv ønsker å fremstå og bli oppfattet. Dette går ut på at gründeren forteller om virksomheten og dens utvikling gjennom sin personlige fremstilling. Vedkommende konstruerer og forfatter dermed hele historieførløpet, og gjennom hvordan denne fremstiller seg selv i ulike kanaler, har man derfor stor påvirkningskraft på omgivelsenes oppfattelse av virksomheten og seg selv (Rae, 2005).

Familiens rolle

Familien har ofte en vesentlig rolle i å påvirke og forme gründerens identitet, handlinger og valg. Det er vanlig at familieforholdet utfordres og forandres gjennom gründerreisen. Det foregår en forhandlingsprosess tilknyttet forventninger internt i familien i forbindelse med gründerens nye rolle og identitet. Spesielt tilknyttet de tradisjonelle kjønnsrollene som kone, mor, datter og søster (Rae, 2006).

Studien til Marlow og McAdam (2012) er et enkelt casestudie basert på en kvinnelig gründer innenfor en teknologiinkubator. Den setter fokus på forventningene knyttet til kjønnsrollene. Det brukes ofte livshistorier for å illustrere ulike erfaringer (Hayes 2006; DeVault 1996 sitert i Marlow og McAdam, 2012). Et eksempel som Marlow og McAdam (2012) bruker i sin studie er basert på gründeren Kate, som omhandler hvordan hun ble en høyteknologigründer. Kate hadde full støtte fra sin egen partner i forbindelse med hennes satsing på gründersekskapet. Mannen hennes ofret en godt betalt jobb i privat sektor, og tok på seg en ny stilling som innebar lavere lønnsvilkår, men sikret en mer stabil inntekt og fleksibilitet i hverdagen. Sammen bestemte de at han skulle påta seg mesteparten av det daglige ansvaret for barna, slik at hun fikk mulighet til å fokusere på bedriften. Det fremkommer i studien at på tross av støtten Kate fikk fra sin mann, og hennes fulle tillit til han som omsorgsperson, så følte hun et indre ubehag. Kate hadde vanskeligheter med å holde seg borte fra hjemmet, og var preget av dårlig samvittighet. Dette kan tolkes som at Kate var berørt av egne forventninger knyttet opp mot den typiske kvinnerollen, samt de sosiale forventningene tilknyttet morsrollen (Marlow & McAdam, 2012)

Identitet som praksis

En persons identitet utvikles gjennom en rekke aktiviteter, både alene og i samhandling med andre (Rae, 2005; Rae, 2006). Identitet omhandler hvordan mennesker oppfatter seg selv, og hvordan man oppfattes av andre rundt seg. Mennesker oppdager sine talenter og ferdigheter gjennom erfaringsbasert praksis, som for eksempel skolegang, utdanning, interesser og fritidsaktiviteter. Gjennom anerkjennelse for egne talenter og ferdigheter finner man ut hvordan de kan brukes og ha nytteverdi i eget sosiale nettverk (Rae, 2006).

Rae (2006) trekker frem identitet som praksis, hvor gründerne i stor grad knytter sine personlige verdier og kompetanse til gründersekskapet. Det er hensiktsmessig for gründeren og de ansatte å ha en felles forståelse av bedriftens verdier. Verdierne må aktivt kommuniseres for å bygge en felles intern bedriftskultur. Det er viktig at de fremstår samlende, og på den måten smitter over til å bli fellesskapets verdier. Identitet som praksis omhandler bedriftens identitetsbygging. Denne praksisen innebærer hvordan bedriftens verdier kommuniseres ut til omverden. Dette

skjer gjennom bedriftens prestasjoner og visuelle image, som for eksempel nettside og brosjyrer. Rae (2006) fant i sin studie, at det er viktig at de ansatte opplever at de jobber med deg, og ikke for deg. På den måten kan de oppnå eierskapsfølelse tilknyttet bedriften, og oppleve at deres ferdigheter og evner er av stor verdi for virksomheten. Dette kan føre til at de ønsker å bidra etter beste evne til det kollektive samarbeidet, som stimulerer til utvikling og vekst i bedriften (Rae, 2006).

2.6.2 Kontekstuell læring

Kontekstuell læring skjer gjennom *“aktiv deltakelse i samfunnet, industri og andre nettverk der individuelle erfaringer er relaterbare og kan sammenlignes, samt hvor felles meninger er konstruert”* (Rae, 2005). Ifølge Rae (2005) tilegner man seg erfaring, kompetanse og knytter relasjoner innad i en bestemt kontekst, som kan være bidragsytende for at gründere etablerer en virksomhet.

Ved deltakelse i en virksomhet lærer de ansatte bedriften å kjenne, samt hvordan de på best mulig måte kan samarbeide med kollegaer for å utvikle seg og oppnå mål. Det gjelder også læring om hva som er mulig å oppnå og ikke innenfor den bestemte konteksten (Rae, 2006).

De fleste teknologiske bransjer er i dag mannsdominerte og innehar derfor en tydelig maskulin kultur. Dette kan virke hemmende på kvinners trivsel og utviklingsmuligheter innenfor tekniske bransjer (Landström, 2007; Linstead & Brewis, 2004 sitert i Marlow & McAdam, 2012), og hindre kvinners mulighet til å utvikle seg og realisere sitt potensial innad i bransjen. De forhindres da fra å opparbeide seg kompetanse, som ofte læres og erverves gjennom forfremmelser til stillinger som innebærer mer ansvar og innflytelse (Crump, Logan, & McIlroy, 2007; Landström; Wynarczyk & Renner, 2006 sitert i Marlow og McAdam, 2012). En konsekvens av dette medfører en videre underrepresentasjon av kvinner i tekniske bransjer. Bransjene fremstår i dag som lite attraktiv for kvinner, og dette bidrar til å ekskludere kvinner fra deltakelse i den teknologiske utviklingen. Kvinner frarøves dermed muligheten til å oppnå høyere sosial status og inntekt innad i bransjen (Baughan, Chua, & Neupert, 2006; Verheul & Thurik, 2001; Wilson & Tagg, 2010 sitert til i Marlow og McAdams, 2012)

Kontekstuell læring kan deles inn i tre undertema: *læring gjennom deltakelse i bransjen, evnen til å gjenkjenne og handle på muligheter og erfaring og kontekstuell læring i bransjen.*

Læring gjennom deltakelse i bransjen

En aktiv deltakelse i bransjen innebærer at man opparbeider seg kunnskaper og ferdigheter, samt knytter sosiale relasjoner med andre kollegaer i bransjen. Denne læringen betraktes som sosial og relasjonell, da det meste av læringen er erfaringsbasert læring og foregår gjennom mellommenneskelige relasjoner innenfor konteksten (Rae, 2006). Denne læringen bidrar ifølge Rae (2006) til økt forståelse og utvikling av ferdigheter hos mennesker, som er nyttig ved etablering av ny virksomhet. Den kontekstuelle læringen gründere opparbeider seg gjennom deltakelse i bransjen, i forkant av en gründerkarriere, kan derfor være svært betydningsfull for vedkommendes ønske om å satse på gründerskap (Rae, 2006).

Evnen til å gjenkjenne og handle på muligheter

Den kunnskapen, erfaringen og relasjonene man opparbeider seg gjennom deltakelse i en bransje bidrar til å utvikle ferdigheter i å identifisere, gjenkjenne og handle på muligheter. Disse mulighetene kan innebære å skape en ny virksomhet innenfor konteksten man har erfaring fra. Dette er ofte en konsekvens av erfaring og god kjennskap til bransjen, som bidrar til menneskers evne til å predikere fremtidsutsiktene i markedet og dra nytte av disse (Rae, 2006).

Erfaring og kontekstuell læring i bransjen

Den kontekstuelle erfaringen bidrar til å øke ens forståelse av hva som fungerer og ikke, gjennom utvikling av rutiner og praksis for å effektivisere arbeidet. Dette er med på å redusere risiko ved en etablering av ny virksomhet på bakgrunn den erfaringsbaserte kunnskapen opparbeidet gjennom deltakelse i bransjen. Rae (2006) hevder deltakelse i bransjen og utvikling av kontekstuell læring er viktige forutsetninger for menneskers evne til å skape innovasjon, identifisere muligheter og utvikle entreprenørielle ferdigheter (Rae, 2006).

2.6.3 Fremforhandlet virksomhet

En idé kan utvikles av en person alene, men for å skape en levedyktig virksomhet kreves det at flere parter er involvert (Rae, 2005). Dette gjelder for bedriftens utvikling både internt og eksternt, og omfatter gründerens evne til å engasjere andre i virksomheten. Med andre menes både ansatte, leverandører, kunder, investorer og liknende.

Deltakelse og felles virksomhet

Det er nyttig og av stor verdi for bedrifter å oppnå engasjerte og aktive kunder, da dette medfører at de identifiserer seg med bedriften og kjenner eierskap. Noen kunde-leverandør-forhold er viktigere og mer produktive enn andre. Det å forstå hverandres kompetanse, markedsposisjon og historie er viktig for å opprettholde den verdiskapende relasjonen. En bedrifts identitet dannes hovedsakelig internt, men også gjennom samspill mellom ulike aktører. Bedriftens identitet fremstår som virksomhetens personlighet utad, og skaper tillit og troverdighet til deres praksis overfor eksterne aktører (Rae, 2006).

Fremforhandlet bedriftsstruktur og praksis

Rae (2006) påpeker at en finner et følelsesmessig engasjement mellom selskapet og dens ansatte innad i suksessfulle bedrifter. Dette er en læringsprosess hvor målet er å oppnå en felles tro på virksomheten fra alle engasjerte parter. Særlig viktig er dette internt i bedriften, som innebærer at de ansatte assosierer seg med virksomheten ved at de både tilegner seg- og bidrar til bedriftens kulturelle normer, atferd og kommunikasjonsform (Rae, 2006).

Felleskap og samarbeid, samt belønning for innsats fremstår som viktig. Dette går på bedriftskultur og de ansattes interne utvikling. Virksomheten er avhengig av en fremforhandlet måte å jobbe på, som reflekterer både gründeren og de ansatte. Dette innebærer stil, språk og ambisjoner, samt arbeidsmåte. Gründere, som er den personen med formell makt og eierskap, må se de ansatte og gi dem anerkjennelse. Dette krever igjen en toveisprosess fra begge parter. Konflikter og uenigheter er en naturlig del av bedrifters forhandlinger, og er nærmest uunngåelig.

En utfordring for teknologigründere innebærer kjennskap til egne ferdigheter, kompetanse og begrensninger. Gründeren må forstå behovet og verdien av et tverrfaglig sammensetning av team for å kunne optimalisere arbeidet. Det å starte opp et selskap alene blir stadig vanskeligere. Fordi er avgjørende å være effektiv, da teknologiske endringer skjer raskt. Det er dermed viktig å utvikle gode relasjoner med investorer, partnere, leverandører og kunder. Dette skapes gjennom forhandlinger, prestasjoner og tillit (Rae, 2006).

Rolleendring over tid

Prosessen med å starte opp et selskap fremstår som svært sammensatt og turbulent, og gründeren opplever ofte et økonomisk press i startfasen. Gründeren må ofte påta seg mange ulike arbeidsoppgaver i denne perioden, og dermed vise til stor fleksibilitet i hverdagen. Dette innebærer i stor grad vekslning mellom formelle og uformelle roller over tid, som er nødvendig for å skape fremgang og utvikling i bedriften (Rae, 2006).

En virksomhet er i en kontinuerlig forhandlings- og læringsprosess. Dersom bedriften blir suksessfull og opplever vekst vil den på bakgrunn av dette få en mer kompleks drift og struktur, samt foreta flere ansettelser. Denne rolleforandringen er nødvendig og ofte uunngåelig for å skape vekst og fremgang i bedriften, samt sørge for at de ansatte opplever tillit i sine roller. Dette kan bidra til at ansatte får eierskap og et indre ønske om å bidra til fellesskapet, som kan hindre eventuelle spenninger og konflikter i arbeidsforholdet (Rae, 2006).

Engasjement i nettverk og eksterne relasjoner

Et sterkt nettverk i form av både interne og eksterne personer kan være avgjørende for en gründer, særlig i oppstartsfasen. Den strategiske nettverksbyggingen baserer seg på hvilke ressurser gründeren ser på som hensiktsmessig innenfor den konteksten bedriften opererer i. Nettverket kan bidra med både støtte og veiledning, koble gründeren med aktuelle samarbeidspartnere og i beste fall fungere som en døråpner for videre utvikling. En forutsetning for tilgang på ressurser i nettverket er at det viser reelt engasjement, og at relasjonene pleies og vedlikeholdes gjennom jevnlig interaksjon. Dette gjelder for alle involverte parter i bedriften, og omfatter også relasjoner som kan være betydningsfulle på sikt (Rae, 2006). Bedriftens nettverk og relasjoner, både interne og eksterne, må opprettholdes og utvikles, da det er en ressurs for bedriften. En viktig del av den entreprenørielle læringen innebærer selektering av både bedriftens- og gründerens nettverk og relasjoner, da dette spiller inn på omgivelsenes oppfatning av bedriften (Rae, 2006). Rae (2006) understreket at det er nødvendig for teknologiske gründerere å delta aktivt i industrien gjennom profesjonelle og relevante faglige nettverk.

3. Metode

3.1 Valg av forskningsdesign – Fenomenologisk flercasestudie

Studiens formål og problemstilling er i stor grad avgjørende for valg av metode (Johannessen et al., 2011). Det som skiller kvalitativ og kvantitativ metode er om studien søker svar på spørsmål som ”hvorfors” og ”hvordan” eller om det er ønskelig med tallrike data som sier noe om ”hvor mye”. Kvalitativ metode er ute etter et materiale bestående av subjektive svar og meninger, mens kvantitativ metode hovedsakelig fokuserer på tall og objektive data, som er realistiske og målbare (Silverman, 2011).

På bakgrunn av ordlyden i problemstillingen var det naturlig å velge kvalitativ metode. Mer presist et flercasestudie med gründeren som analyseenhet i bedriften hun kommer fra. Dette forskningsdesignet gjør det mulig å innhente dybdeinformasjon gjennom en intervjubasert dialog med informantene. På den måten kan det oppnås nyanserte og komplekse svar, som kan gi nye perspektiver på tematikken (Johannessen et al., 2011). Det var hensiktsmessig å innhente data i form av individuelle dybdeintervjuer, hvor det ble tatt utgangspunkt i en delvis strukturert intervjuguide. Denne fremgangsmåten ble ansett som mest aktuell for studien, da det var ønskelig å gjennomføre intervjuene med en narrativ tilnærming, og på den måten få kjennskap til informantens livsverden. På denne måten kunne informantene snakke åpent om personlige erfaringer, oppfatninger, opplevelser, refleksjoner, holdninger og andre ting de selv mener er relevant (Silverman, 2011).

Som nevnt innledningsvis er det lite forskning som kombinerer entreprenøriell læring og kvinnelige gründerkap innen høyteknologiske bransjer. Det er derfor hensiktsmessig å benytte en fenomenologisk tilnærming, som gjør det mulig å utforske gründerne og deres entreprenørielle læresreise som et fenomen (Johannessen et al., 2011). Dette sett i lys av den teknologiske konteksten de opererer innenfor, samt deres oppfatning og bevissthet rundt eget kjønn i en mannsdominert bransje.

3.1.1 Fordeler og ulemper med valgt metode

Det vil være både fordeler og ulemper ved valg av forskningsmetode. Derfor er det viktig å tenke nøye gjennom hva en ønsker å undersøke, og deretter utforme en god og presis problemstilling. Da det er den som er styrende for metodevalget (Silverman, 2011).

Fordelen med metoden er at den forsøker å forstå fenomenet gjennom individets øyne, og på den måten sikre helhetsforståelsen i datamaterialet I tillegg gir den tilgang på fyldige og beskrivende data, som er fordelaktig når en studerer fenomener som det finnes lite forskningsmateriale på.

En svakhet med fenomenologi er at resultatene vanskelig lar seg generalisere, og at funnene må tolkes ut fra konteksten og sammenhengen de er hentet fra (Johannessen et al., 2011). Det er også en utfordring at metoden legger opp til en personlig tolkning i analysen fra forskeren, som innebærer at dataene må behandles med forsiktighet, for å unngå påvirkning av forskerens forutinntatte holdninger og meninger.

3.2 Teknikk for datainnsamling – Individuelle dybdeintervjuer

Metodeteknikken benyttet for datainnsamlingen er individuelle dybdeintervju med en narrativ tilnærming, som gjør det mulig å oppnå et helhetlig og dyptgående perspektiv på datamaterialet. Denne teknikken har den uformelle og frie samtalen som ideal, og muliggjør åpen dialog med informantene, hvor gründernes livshistorier er av interesse. Det var ønskelig at informanten reflekterte over eget liv og sin entreprenørielle reise i retrospekt, samt utdype om betydelig hendelser og situasjoner som har påvirket deres liv og valg av karriere. Studien vil hovedsakelig dykke ned i informantenes erfaringer og oppfatninger, og dette fremkommer ofte best når informantene selv tar en aktiv rolle, hvor vedkommende bestemmer hva som er relevant å dele (Johannessen et al., 2011). På denne måten kan man få en forståelse av gründerne som person, samt oppnå dyp innsikt ved fenomenet sett gjennom deres øyne (Johannessen et al., 2011).

Ved å benytte en delvis semistrukturert intervjuguide har forskeren større frihet og fleksibilitet til å bevege seg frem og tilbake mellom tematikk og spørsmål etter hvert som informanten “filosoferer over eget liv”. Guiden fungerer da som en overordnet plan for samtalen, men gir forskeren rom til å stoppe opp og stille oppfølgingsspørsmål om informanten er inne på noe nytt og interessant (Johannessen et al., 2011). En semistrukturert guide kan også være nyttig for å opprettholde en god flyt gjennom hele intervjuet, samt bidra til å lette arbeidet med analyseprosessen i etterkant. Denne type struktur gir et større grunnlag for sammenligning av data, enn hva en ustrukturert guide gir rom for, og kan bidra til å skape tillit og en atmosfære av seriøsitet for informantene. Strukturen tydeliggjør intervjuets formål på en mer hensiktsmessig måte enn om samtalen bar preg av en helt løs og lite styrt struktur (Tjora, 2012).

3.3 Utvalg og rekruttering

3.3.1 Utvalgsriterier

Antall informanter som rekrutteres er avhengig av problemstillingen, og det studien ønsker å finne svar på. Utvelgingsprosessen er viktig og påvirker dataanalysen, da utvalget i stor grad bestemmer hvilken informasjon som samles inn (Jacobsen (2005) sitert i Johannessen et al., 2011). Det avhenger også av hvilke slutninger man trekker, og tilliten man tilegner resultatene (Johannessen et al., 2011).

Det er benyttet et strategisk utvalg i studien, som innebærer at informantene ble rekruttert på bakgrunn av deres *“egenskaper eller kvalifikasjon som er strategiske i forhold til problemstillingen eller undersøkelsens teoretiske perspektiv”* (Thagaard, 2009). Det ble besluttet at en kriteriebasert utvelgelse var mest hensiktsmessig for oppgaven (Johannessen et al., 2011). Kriteriene ble hovedsakelig knyttet til bedriften, men med en forutsetning om at bedriften hadde en kvinnelig gründer.

Tabell 1: Utvalgsriterier

| Kriterier | Beskrivelse og begrunnelse |
|---|--|
| Radikal innovasjon innen høyteknologiske bransjer | Bedriften er en høyteknologisk vekstbedrift som arbeider med radikale innovasjoner både innenfor B2C og B2B-markedet. Dette innebærer at bedriften benytter teknologi til å skape noe radikalt nytt. |
| Norsk kvinnelig gründer | Bedriften har en kvinnelig gründer som er født og oppvokst, eller bosatt i Norge. |
| Bedriften har tilstedeværelse i Norge | Bedriften er etablert, eller har tilstedeværelse i Norge. Dette fordi det er ønskelig å studere kvinnelig entreprenørskap i en norsk kontekst. |
| Privat virksomhet | Bedriften driver virksomhet i næringslivet, og leverer produkter og tjenester til forbruker- og bedriftsmarkedet. |
| Bedrift i positiv utvikling | Bedriften har hatt en positiv utvikling de siste årene, som bidrar til læring i virksomheten. |
| Gründer er aktiv og har en sentral posisjon i bedriften | Gründeren er enten idéhaver og/eller medgründer. Personen har eller har tidligere hatt hovedansvar for bedriften, samt vært med siden etableringen, eller kom inn tidlig i oppstartsprosessen. Dette er hensiktsmessig, da de kan uttale seg om gründerreisen og læringen som er opparbeidet underveis i oppstartsprosessen. |

3.3.2 Rekruttering

Som nevnt er denne masteroppgaven et forprosjekt for en mer omfattende studie om norske kvinnelige gründere innen høyteknologi, og vi fikk derfor hjelp av veileder til å finne frem til aktuelle kandidater. Vi rekrutterte utelukkende gründere innen høyteknologiske bransjer, men gründerne befant seg innen ulike felt (se begrepsavklaring, 1.5).

Da det bare er én prosent kvinnelige gründere innenfor høyteknologi i Norge var det relativt enkelt å skaffe oversikt over potensielle kandidater. Det finnes flere ulike seriøse organisasjoner og nettverk i Norge som kårer og trekker frem norske kvinnelig gründere, med den hensikt å gjøre omgivelsene mer oppmerksomme på kvinnelig entreprenørskap innenfor teknologi. Disse listene har vært til inspirasjon for rekruttering av informanter til denne studien. Etter å ha selektert aktuelle informanter basert på de ovennevnte kriteriene i tabell 1 satt vi igjen med en liste på 20 gründere. Målet for rekrutteringsprosessen var et utvalg på mellom 8-10 informanter.

Rekrutteringsprosessen ble satt i gang i midten av desember 2017, og varte frem til midten av januar 2018. Det var ønskelig å kontakte informantene direkte via telefon, men ettersom mange av informantene var svært travle, så vi oss nødt til å kontakte dem via andre kanaler. Der vi ikke kom gjennom på telefon, fulgte vi opp med en SMS med litt bakgrunnsinformasjon og et ønske om at de tok kontakt. Noen av informantene ble også rekruttert via e-post, LinkedIn og Facebook. Da vi fikk kontakt presenterte vi oppgavens formål, og bakgrunnen for hvorfor vi ønsket akkurat de som informant (Silverman, 2011). Deretter avtalte vi å ta kontakt igjen i midten av januar for å avtale dato, sted og tidspunkt for intervjuene. I etterkant av samtalen fikk gründerne tilsendt en mail hvor samtykkeskjema ble vedlagt i mailen (se vedlegg 2). Den inneholdt mer dyptgående informasjon om studiens tema og det utvidede forskningsprosjektet, samt informasjon om konfidensialitet, anonymitet og frivillighet.

Det var ønskelig at informantene gjorde seg kjent med hensikten til forskningen og godkjente sin deltakelse med en signatur, i forkant av intervjuene. Noen av informantene sendte samtykkeskjema i retur med gang, mens andre skrev under da intervjuet fant sted. Alle informantene vi kontaktet viste umiddelbar interesse for deltakelse, men et par falt fra underveis grunnet knapphet på tid og andre uforutsette hendelser. Dermed endte vi opp med et utvalg på ni gründere totalt.

3.3.3 Gründerprofiler

Det endelige utvalget bestod av ni kvinnelige teknologigründere, som tilfredstilte våre kriterier for oppgaven. Under følger en presentasjon av gründerne, deres bakgrunn og bedrift. Av hensyn til personvern og konfidensialitet har alle informantene og deres bedrift blitt tildelt pseudonymer, og er relativt diskret beskrevet på bakgrunn av dette. Alderen til gründerne er delt inn i tiår, samt deres utdanning og bakgrunn. Samtidig er bransje moderert i de tilfeller hvor flere bakgrunnsvariabler kan identifisere personen.

Tabell 2: Gründerprofiler

Marit

Marit er i 20-årene, og er daglig leder og medgründer i et høyteknologiselskap innenfor kommunikasjon. Under bachelorstudiet oppdaget hun viktigheten av teknologisk forståelse, og innså at hennes studievalg ikke bidro med tilstrekkelig kompetanse innen fagfeltet. På dette tidspunktet kunne hun lite om teknologi, og overbeviste seg selv om at manglende kompetanse ville gjøre henne til en sinke i arbeidsmarkedet. Nysgjerrigheten for teknologi ble vekket, og førte Marit videre til en mastergrad innen entreprenørskap. Under masterstudiet møtte hun en medstudent med like ambisjoner og visjoner som seg selv. Sammen startet de selskapet Marit nå driver uten sin daværende medgründer. Gründerrollen ble dermed en naturlig rolle etter studiene.

Inger

Inger er i 20-årene, og er daglig leder og medgründer for et høyteknologiselskap som arbeider med et produkt rettet mot subsea-næringen. Interessen for teknologi kom tidlig, og la grunnlaget for hennes valg om å bli sivilingeniør. Inger oppfattet studiet som sikkert med tanke på jobbmuligheter, men da hun var kommet halvveis gjennom studiene kom nedgangstidene. Fremtiden Inger hadde sett for seg var plutselig ikke så trygg lenger. Samtidig som ferdigstilling av masteroppgaven etablerte hun en bedrift innenfor sitt fagfelt. Siden oppstarten av selskapet har gründertilværelsen falt henne naturlig, og Inger er nå en del av et gründerteam på fire personer.

Kari

Kari er i 30-årene, og er teknisk leder og medgründer for et høyteknologiselskap som driver med kjemiske prosesser. Interessen for teknologi kom naturlig, da Kari var dyktig i realfag som matematikk og kjemi. Selskapet til Kari ble etablert som et resultat av et mulighetsrom innenfor hennes forskningsfelt. Gapet oppdaget hun i arbeidet med sin doktorgrad, som senere ble kommersialisert og patentert. Kari ser ikke på seg selv som en typisk gründerperson, men sier at veien fra forsker til gründer har kommet naturlig. Bedriften ble etablert på bakgrunn av produktets potensiale, samt hennes interesse for å prøve noe annet i tillegg til akademia.

Björg

Björg er i 30-årene, og er daglig leder og medgründer for et høyteknologiselskap som driver med databehandling. Hun skulle egentlig bli lege, men tok et friår for å reise og jobbe før utdanningen. Etter friåret startet Björg i stedet på årsstudium innenfor kreative fag og performance, da hun hadde drevet med det tidligere. Årsstudiet endte med en bachelorgrad. Björg har også studert entreprenørskap ved flere anerkjente utenlandske utdanningsinstitusjoner. På gründerskolen startet interessen for teknologi, og hun har i dag startet flere selskaper. Björg sier hun aldri hadde noen plan om å bli gründer, men påpeker samtidig at gründerskap nok er noe som ligger i blodet hennes.

Eva

Eva er i 30-årene, og er daglig leder og gründer av et høyteknologiselskap som selger en softwareløsning til forbrukermarkedet. Hun er utdannet økonom, og underveis i studietiden var Eva svært aktiv i studentmiljøet. I tillegg til de økonomiske fagene tok Eva ulike teknologifag, og startet deretter på Gründerskolen. Etter Gründerskolen ble hun igjen i utlandet for videre studier innenfor fagfeltet. Eva har jobbet i flere store norske firmaer, hvor hun har hatt lederansvar og jobbet med forretningsutvikling, strategi og innovasjon. Gjennom en idegenereringsprosess på en tidligere jobb kom Eva over en ide hun hadde stor tro på. Denne ideen skapte Evas nye arbeidsplass, og hun har nå med seg et solid og kompetent team på 17-20 ansatte for å bygge bedriften videre.

Nora

Nora er i 40-årene, og er daglig leder og gründer for et IT-selskap som driver med flytting av store data. Egentlig hadde hun tenkt å studere idrett, men oppdaget interessen for informatikk underveis i studiet. Som hun selv sier, “traverserte” hun utdanningssystemet i Norge, og tok fag ved flere ulike universiteter for å få akkurat den utdanningen hun ønsket. Det var en kritisk hendelse i den store bedriften hun tidligere arbeidet i som ledet til hennes interesse for bedriftsideen. Nora startet så på sin doktorgrad via to universiteter i Norge og utlandet. Selskapet hun driver i dag er en kommersialisering og videreutvikling av hennes doktorgrad, og regnes som en av de første innen sitt felt.

Astrid

Astrid er i 40-årene, og er daglig leder og gründer av et høyteknologiselskap som selger en softwareløsning til bedriftsmarkedet. Hun ville egentlig ha en karriere innenfor serviceyrket, men pappaen hennes peilet henne inn på EDB-linjen på videregående i stedet. Interessen for IT økte under videregående, og mens Astrid var i utlandet ble hun kjent med en dame som fortalte om IT-studier i Norge. Astrid utdannet seg dermed som systemutvikler. Etter studiene stod det mellom master i utlandet eller jobb i et stort IT-selskap. Astrid ble i Norge og startet sitt første firma i 20-årene, som hun senere solgte. Pengene brukte Astrid til å bygge opp firmaet hun er CEO/daglig leder for per dags dato. Til sammen har hun etablert tre selskaper. Som Astrid sier selv så var det en “crazy” risk i en så ung alder, men at hun da heller ikke hadde de samme utgiftene og forpliktelser som hun har i dag.

Anne

Anne er i 40-årene, og daglig leder og medgründer for et høyteknologiselskap som leverer Software løsninger. Hun har en bred utdanningsbakgrunn innenfor økonomi, samfunnsfag og prosjektledelse. I tillegg har Anne arbeidserfaring fra store internasjonale høyprofilerte prosjekter i utlandet. Skaperlysten ble vekket i Anne da hun i tidlig alder ble inspirert av å oppdage mulighetsrom i allerede eksisterende teknologi. Det gikk med dette opp for henne at ved hjelp av dyktige folk rundt seg kunne hun skape noe unikt, og dermed et behov. Etter mange år i næringslivet ble Anne kontaktet av en tidligere kollega og gründer av et nyetablert selskap. Gründerrollen falt henne naturlig, da hun har lang erfaring som sjef fra tidligere. I gründerteamet er Anne “gjennomføreren” mer enn den typiske gründerpersonen.

Berit

Berit er i 50-årene, og er daglig leder og medgründer for et høyteknologiselskap som driver med økologisk gjenvinning som benytter en høyteknologisk løsning. Hun er utdannet siviløkonom, og har lang erfaring fra multinasjonale IT-selskaper, og som gründer. Allerede som tenåring startet Berit sin gründerreise. Fra den tid har hun startet et titalls store internasjonale selskap og ansatt flere hundre mennesker. Berit påpeker selv at hun er veldig opptatt av å bygge noe som man kan «ta og se på», og legger til at det må være noe som bråker.

3.4 Gjennomføring

Det ble gjennomført ni individuelle dybdeintervju av gründerne, samt et testintervju. I delkapitlene nedenfor utdypes og begrunnes forberedelsene i forkant av intervjuene, som innebærer utarbeidelsen av intervjuguiden og pretest, samt en redegjørelse av selve gjennomføringen av intervjuene.

3.4.1 Utforming av intervjuguide

Det var ønskelig at intervjuene skulle ha en narrativ tilnærming, som innebærer at informanten får rom til å snakke fritt, og dele det de mener er relevant med utgangspunkt i utvalgte temaer. Intervjuguiden ble forankret i teorien og rammeverket gjennom en grundig litteraturgjennomgang. Med utgangspunkt i rammeverket til Rae (2006;2005) fastsatte vi tre hovedkategorier deler vi ønsket å dykke ned i, og utarbeidet overordnede spørsmål basert på disse. Spørsmålene som ble utarbeidet var åpne og brede, og la opp til at informanten kunne svare fritt og trekke inn elementer de mente var spesielt relevante og betydningsfulle.

For å ha en viss struktur utarbeidet vi oppfølgingsspørsmål, som kunne tas i bruk dersom informanten ikke dekket dette selv gjennom fortellingene. Vi var bevisst på spørsmålsstillingen for at informanten skulle komme med utdypende svar. Spørsmålene begynte derfor med hva, hvordan, på hvilken måte og kan du utdype. Intervjuguiden ble delt inn i fem deler (se vedlegg 1), som inkluderte oppvarming og avslutning, samt de tre hovedkategorier fra det teoretiske rammeverket.

Del 1 fungerte som oppvarming, for å etablere en trygg og behagelig atmosfære preget av seriøsitet og tillit, før vi gikk inn på selve intervjuet. Her ble det stilt åpne spørsmål for å bli kjent med gründeren, gjennom å innhente bakgrunnsinformasjon som blant annet utdanning og kompetanse. Samt historiefortelling om opphavet til oppstartsbedriften, og koblingen mellom gründer, idé og/eller oppstartsbedrift. Her sto informanten fritt til å trekke inn det de selv mente var relevant, og fikk mulighet til å dele det de måtte ønske og følte seg komfortabel med.

Del 2 gikk dypere inn på informantens personlige utvikling og deres praktisering av gründerrollen. Her går guiden inn på interessen for teknologi og karrierevalg, og forsøker å finne svar på hvordan gründerreisen startet og hvordan gründerrollen påvirket personens identitet. Målet for denne delen var å kartlegge personlige egenskaper, holdninger og ambisjonsnivå.

Del 3 omhandlet læring, både på et kontekstuell- og personlig plan, og tok for seg hvordan gründeren har tilegnet seg læring og blitt komfortabel i rollen som gründer. Det var også ønskelig å avdekke eventuelle utfordringer informanten kan ha møtt underveis i karriereløpet i kraft av sitt kjønn.

Del 4 tok for seg utviklingen av virksomheten internt. Her søkte vi svar på bevisstheten rundt den interne arbeidskulturen i bedriften, kjønnsbalansen og vekstambisjonene til selskapet. Hvilke forventninger gründeren opplever utenfra, samt personlige forventninger og eventuelle utfordringer i utøvelsen av gründerrollen basert på sitt kjønn.

Del 5 etterspurte tanker rundt kjønnskategorisering i form av lister som viet oppmerksomhet på det ene eller andre kjønn. I tillegg var det spørsmål som undersøkte deres bevissthet rundt det å betraktes som en rollemodell for andre kvinner.

Avslutningsvis fikk informantene spørsmål om det var noe de ønsket å utdype eller legge til, før vi takket for oss og tiden deres. Et par dager etter intervjuet var gjennomført fulgte vi opp med en mail hvor vi igjen uttrykte vår takknemlighet for deres bidrag til masteroppgaven.

3.4.2 Operasjonalisering

Intervjuguiden er forankret i det teoretiske modellen til Rae, og spørsmålene i guiden er utarbeidet på den måten at de bidrar til å avgrense og operasjonalisere problemstillingen. Det er tatt utgangspunkt i de tre proposisjonene i den triadiske modellen, sett i et kjønnsperspektiv, som utgjør studiens teoretiske undersøkelsesområde. Disse er igjen delt opp i tre-fire deler, som er med å underbygge proposisjonene, og det er disse delene spørsmålene i guiden er utarbeidet fra. Operasjonaliseringen gjør at spørsmålene fremstår som forståelige for deltakerne, og bidrar til pålitelighet og troverdighet i oppgaven. Operasjonalisering av oppgavens teoretiske rammeverk befinner seg i vedlegg 3.

3.4.3 Forberedelser og pretest

Det ble i forkant av intervjuene utført en pretest for å validere intervjuguiden, og styrke dens troverdighet og pålitelighet. I tillegg undersøke om den opprettholdt den røde tråden gjennom hele guiden, og at spørsmålene var godt og lettfattelig formulert. Pretesten ble gjennomført på en kvinnelig gründer fra eget nettverk, som har erfaring med teknologiske oppstartsselskaper. Intervjuobjektet er ikke utdannet innen teknologi, men har likevel nok kompetanse på feltet til å uttale seg om de aktuelle temaene i guiden. På bakgrunn av dette ble hun ansett som en egnet testkandidat for studien. Det ble ansett som nødvendig å teste spørsmålene på noen som oppfylte de fleste utvalgskriteriene, for å få et inntrykk av at spørsmålene var aktuelle og treffende for vedkommende.

Pretesten var nødvendig og god erfaring før hovedintervjuene, og sørget for god intervju praksis (Thagaard, 2009). Treningen gjorde oss mer bevisst på egen rolle som intervjuer og observatør, samtidig som den økte forståelsen av hvilke temaer som var mer sensitive enn andre. Den løse strukturen som narrativ tilnærming legger opp til gjorde at det måtte følges nøye med på guiden underveis i intervjuet. Dette for å unngå å stille spørsmål om noe informanten hadde kommet inn på tidligere. Dette kunne gi informanten inntrykk av at vi som intervjuere ikke opprettholdt en lyttende holdning. Bemerkte informanten at intervjueren ikke er mentalt tilstede i form av

et oppriktig og ekte engasjement kan dette i verste fall ødelegge for datainnsamlingen og bidra til at informanten blir passiv og kort i besvarelsene (Thagaard, 2009).

3.4.4 Gjennomføring av intervjuene

Som nevnt ble det gjennomført ni individuelle dybdeintervjuer av gründere, disse er presentert som gründerprofiler (se kapittel 3.3.3). Intervjuene ble gjennomført i løpet av februar og mars 2018. Fem av disse fant sted på informantenes kontorer, ett ble gjennomført i et privat møtelokale og tre intervju ble gjort via Skype. Informantene fikk selv bestemme hvor de ønsket at intervjuet skulle finne sted, da betydningen av trygge omgivelser kan ha stor innvirkning på intervjusituasjonen. Det var ønskelig å legge til rette for en rolig og avslappet atmosfære. Dette for å øke sannsynligheten for tilgang på interessante og fyldige data (Tjora, 2012). Intervjuene hadde en varighet på mellom 50 minutter og 95 minutter. Alle intervjuene ble gjennomført med begge forfatterne tilstede. Det anser vi som en stor styrke, da det til tider var utfordrende å holde den røde tråden, komme med oppfølgingsspørsmål på interessante digresjoner fra informanten og sørge for at temaene i intervjuguiden ble dekket på en tilfredsstillende måte.

Fordelingen var slik at den som hadde kontaktet informanten ledet intervjuet, mens den andre observerte, noterte og kom med tilleggsspørsmål der noe var uklart.

I forkant av intervjuene leste vi oss opp på gründeren og bedriften, via tilgjengelig informasjon i media (Thagaard, 2009). Dette opplevde vi som nyttig og nødvendig for å kunne stille relevante oppfølgingsspørsmål, samt henge med på eventuelle digresjoner fra gründeren; uten å måtte ha mye ekstra bakgrunnsinformasjon. På den måten fikk vi tilgang på ny og spennende informasjon, og intervjuet utartet seg mer naturlig.

Før igangsettelse av intervjuet introduserte vi oss selv og vår bakgrunn, samtidig som vi presenterte studien og dens formål. Videre fikk informantene spørsmål om det var i orden at vi benyttet oss av båndopptaker. På den måten kunne vi være trygge på at vi fikk med oss alt som ble sagt, og opprettholdt en god flyt i samtalen ble opprettholdt, og vi kunne vie full oppmerksomhet på informanten og det som ble sagt i intervjuet (Tjora, 2012).

Intervjuguiden fungerte som et dynamisk verktøy for å holde den røde tråden og sørge for god flyt gjennom hele samtalen. De fleste gründerne snakket nokså fritt, og dekket de fleste temaene på eget initiativ gjennom utdypende og fyldige svar. Intervjuguiden fungerte derfor gjennomgående som en sjekklister, og vi tolket det dit hen at spørsmålene var velformulert og åpne. Noe

informantene bekreftet i etterkant av intervjuet. De fikk rom til å utdype og komme med digresjoner, som ble fulgt opp med eventuelle tillegsspørsmål hvis det tilførte studien interessant og uforutsett informasjon. Derimot etterstrebet vi å holde den avsatte tiden på en halvannen time, da det ikke var ønskelig å ta for mye av informantenes tid. Dette viste seg å være av liten betydning for flere av informantene, som tok seg god tid, og da særlig i intervjusituasjonen hvor vi møttes ansikt-til-ansikt.

Hovedsakelig var det ønskelig å foreta alle intervjuene ansikt-til-ansikt, men det lot seg ikke gjennomføre, da enkelte av informantene hadde travle tidsskjemaer, var på lengre utenlandsreiser og bodde i ulike deler av landet eller utenlands. Videointervju via Skype viste seg å være et godt alternativ i tilfellene der et fysisk møte ikke var mulig. Den eneste utfordringen vi støttest på, som heldigvis ikke utartet seg til et problem, var i samtale med én av gründerne som oppholdt seg i utlandet. Internettforbindelsen var dårlig og gjorde at vi måtte gjennomføre intervjuet uten kamera. Mangel på øyekontakt og mulighet til å lese kroppsspråk viste seg å være litt vrient i begynnelsen, men informanten var svært snakkesalig og klar over at dette kunne skje. Hendelsen påvirket dermed ikke intervjuet i særlig grad. Opplevelsen gjorde oss derimot bevisst på viktigheten av disse faktorene, og da spesielt ved en narrativt tilnærming hvor samtalen ofte kan bli veldig personlig, og ta uventede vendinger. Da er det nødvendig å kunne se persons reaksjoner og kroppsspråk for å forstå den dypere meningen bak det som kommuniseres verbalt, og på den måten unngå motsetninger mellom budskapet som formidles gjennom ord og kroppsspråk (Thagaard, 2009).

3.5 Analyse av data

3.5.1 Fenomenologisk innholdsanalyse

Analysemetoden benyttet i denne oppgaven er fenomenologisk innholdsanalyse. Metoden innebærer at man bryter ned og fortolker datamaterialet ved bruk av koding og kategorisering, identifisering av mønstre og sammenhenger. Hensikten er å oppnå en dyp forståelse av meningsinnholdet i informantenes fortellinger (Johannessen et al., 2011). Intervjuene overføres fra lydfil til tekst i form av transkripter, som danner grunnlaget for analysen. Fenomenologisk innholdsanalyse består ifølge Malterud (2005) av fire ulike faser; helhetsinntrykk, koding og kategorisering, kondensering og rekontekstualisering (Malterud (2005) sitert i Johannessen et al., 2011)

Denne analysemetoden ble benyttet fordi den fremstår som mest hensiktsmessig for å oppnå god innsikt og forståelse av gründerne, samt deres erfaringer og entreprenørielle kompetanse. De fleste intervjuene ble transkribert like etter at intervjuene var gjennomført. Vi dannet allerede da et *helhetsinntrykk* av informantene, og ble observante på eventuelle likheter og forskjeller mellom de ulike datasettene. Dette førte til at vi startet analyseprosessen mentalt sett, umiddelbart etter intervjuprosessen var overstått. På den måten fikk vi en oversikt over interessant informasjon, og hva som var av mindre betydning for å besvare problemstillingen. De mest interessante delene ble uthevet under transkriberingen, og antatt viktige avsnitt ble kommentert i margin på dokumentet.

Da transkriberingen var overstått ble det utarbeidet en effektiv teknikk for å systematisere datamaterialet. Ulike *fargekoder* ble benyttet for å markere og *kategorisere* meningsbærende tekstelementer, som var relevante å ha med i analysen (Johannessen et al., 2011). Disse ble organisert i kategorier, basert på de tre ulike undertemaene i rammeverket: *Personlig utvikling og gründeridentitet, kontekstuell læring, og fremforhandlet virksomhet*. Kondenseringen av materialet foregikk ved at vi trakk ut de fargekodede tekstelementene fra de originale transkriptene, og la de sammen inn i nye dokumenter basert på de ulike kategoriene. Disse elementene utgjorde så det reduserte datamaterialet for videre analyse (Johannessen et al., 2011). Etter forsetting og ytterligere sortering av materialet, gjennomgikk vi hver kategori og avdekket sammenhenger og mønstre i de ulike datasettene. Det er blitt lagt stort vekt på tolkning av dataene for å få en dypere forståelse av meningsinnholdet, ettersom det ble vektlagt en narrativ tilnærming i intervjuene.

3.6 Studiens pålitelighet, troverdighet og overførbarhet

3.6.1 Pålitelighet

Studiens pålitelighet avhenger av datasettets nøyaktighet, og på hvilken måte informasjon innhentes og bearbeides (Johannessen et al., 2011). Det er viktig at funnene behandles med forsiktighet, at de gjenspeiler det reelle virkelighetsbildet, lar seg etterprøve og er av høy reliabilitet.

Dette er etterstrebet ved å lage en gjennomarbeidet og lettfattelig intervjuguide som er forankret i forskningslitteratur, og det teoretiske rammeverket. Det ble konkludert med at narrativ tilnærming til intervjuet og intervjuguiden var mest hensiktsmessig for å fremskaffe ønskelig data-materiale. Gjennomføring av gode intervjuer krever trening, da det er en rekke fallgruver for

intervjueren, som vil kunne farge informantenes svar (Silverman, 2011). For å unngå dette foretok vi et testintervju på en kandidat med relevant bakgrunn og erfaring, før selve intervjuprosessen. Hensikten med dette var å undersøke om spørsmålene i guiden var forståelig, slik at informantene selv kom inn på det ønskelige undersøkelsesområdet, uten særlig hjelp av tilleggsspørsmål. Testintervjuet var også nyttig trening for å bevisstgjøre egen opptreden og rolle som intervjuer, og på den måten unngå såkalte intervju effekter hvor kroppsspråk og snakke-måte kan påvirke intervjusituasjonen og informantenes svar (Johannessen et al., 2011). Læringen ble tatt med videre i intervjuene, og i etterkant var vi påpasselig med å sikre påliteligheten til materialet ved å bearbeide de innsamlede dataene med stor nøyaktighet.

3.6.2 Troverdighet

Troverdigheten til kvalitative studier omhandler i hvilken grad forskerens fremgangsmåte og forskningsfunn er en refleksjon av virkeligheten og studiens formål. I tillegg at studien måler og verifiserer det den har til hensikt å måle (Johannessen et al., 2011).

Da studien har som hensikt å undersøke norske kvinnelige høyteknologigründere, ble det besluttet å rekruttere et homogent utvalg, som innebærer at informantene seg i mellom har lite variasjon basert på sentrale karakteristika (Johannessen et al., 2011).

Studien har som hensikt å undersøke hvem disse gründerne er, og ved å rekruttere et homogent utvalg er det rom for å studere mulige fellestrekk og ulike erfaringer innen gruppen (Johannessen et al., 2011). Informantene ble valgt ut basert på deres rolle som gründer for et høyteknologi selskap, samt at de hadde erfaring med etablering og bygging av en bedrift innenfor teknologi-bransjen. Det var også av interesse å snakke med gründerne som hadde stukket seg litt frem og gjort seg bemerket i media, eller i andre fora. Dette fordi det var ønskelig å komme inn på hvordan den typen oppmerksomhet påvirker deres gründerreise.

3.6.3 Overførbarhet

I forskningsbasert arbeid må det gjøres evalueringer om funnene kan være gjeldende også for andre områder. Kvalitativ forskning innebærer ikke nødvendigvis generalisering, men heller overføring av kunnskap til andre områder (Johannessen et al., 2011).

Studiens bakgrunn er å bidra til mer kunnskap om kvinnelig entreprenørskap innenfor teknologiske bransjer, i lys av entreprenøriell læring. På bakgrunn av konteksten og det faktum at det er svært få kvinnelige gründerne innen dette feltet, vil studien ha en svak grad av overførbarhet

til andre områder utenfor teknologibransjen. Det kan likevel være interessant for andre kunnskapsintensive bransjer å se på viktig pådrivere for den teknologiske utvikling, og den økonomiske veksten innenfor bransjen. Dette fordi overføring av kunnskap går mer på tvers av sektorene nå enn før.

3.7 Forskningsetiske avveininger

En forsker står overfor ulike etiske avveininger som prinsipper, regler og retningslinjer. I forskningsarbeidet må dette tas hensyn til for å vurdere om handlinger er riktige eller gale. Dette gjelder særlig bruk av kvalitativ metode, da innsamlingen og bearbeiding av data i stor grad direkte berører mennesker (Johannessen et al., 2011).

Nedenfor presenteres et sett med etiske hensyn som er hensiktsmessig for denne oppgaven:

NSD: I starten var det usikkerhet hvorvidt studien var meldepliktig til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Dette fordi det var planlagt å benytte båndopptaker under intervjuene, samt behandle personopplysninger og lagre transkripter på harddisk. Derfor ble de besluttet å gå inn på NSDs nettside og innhente informasjon om hvilken type forskning som var meldepliktig og ikke (NSD). Inne på nettsiden kom vi over meldeplikttesten, som konkluderte med at studien vår var meldepliktig. På bakgrunn av dette ble det fylt ut og sendt inn et meldeskjema i slutten av januar. Skjema ble godkjent 20. februar 2018.

Frivillighet, Anonymitet og selvbestemmelse: Da gründerne ble kontaktet fikk de en kort presentasjon av studien og dens formål, samt bakgrunnen for hvorfor akkurat de var valgt ut som informanter.

Det var viktig for oss å være tydelig i formidlingen av gründernes rett til å være anonyme, og at dette også var ønskelig fra vår side. Dette inngår i prinsippet om konfidensialitet, som innebærer at deltakerne og deres bedrifter anonymiseres når studien presenteres (Thagaard, 2009). Dette ble ansett som hensiktsmessig først og fremst fordi det er få kvinnelige høyteknologigründere i Norge, og fordi vi ønsket at informantene skulle føle seg trygge på at dataene ble behandlet på en ryddig måte. Ettersom det var ønskelig med en narrativ tilnærming til datainnsamlingen var det viktig at informantene oppfattet oss som profesjonelle og tillitsfulle. Det var nødvendig for at de skulle være komfortable med å dele personlig informasjon og historier fra eget liv. Det var også ønskelig at de i etterkant av intervjuet skulle sitte igjen med en positiv følelse, og et inntrykk av at deres bidrag til studien var av stor verdi. Informantene ble også

minnet på retten til å stoppe intervjuet og muligheten for å trekke seg underveis, samt at all data ble øyeblikkelig slettet hvis dette var tilfelle.

4 Analyse og resultat

Dette kapittelet vil presentere funnene fra intervjuene. Analysen er strukturert på den måten at gründernes historier presenteres gjennomgående. Dette er hensiktsmessig for å få frem nyanseene i utvalget. Hvert intervju er tolket og analysert for å finne sammenlignbare funn og ulikheter, mens de mest unike historiene trekkes frem. Hvert kapittel starter med en generell presentasjon, før vi ser på likhetstrekk og presenterer de mest unike funn i en oppsummering. Etersom intervjuene har en narrativ tilnærming, så er ikke alle spørsmål besvart like detaljert på samtlige punkter hos hver enkelt gründer. Derfor er det ikke sikkert alle er nevnt under hvert delkapittel. Hvert delkapittel vil avslutte med en oppsummering av funnene. Deretter vil vi presentere en helhetlig oppsummering. Det vil bli brukt sitater underveis i analysen for å presisere funn, og for å bli bedre kjent med gründerne. Kapittelet er strukturert etter Raes rammeverk.

I kapittel 4.1 presenteres gründernes personlige utvikling og identitet. Her vil vi analysere grunnlag for identiteten deres, hvordan gründerreise har vært og hvordan rollen til deres familie er før og nå. Samtidig som vi ser på om de har hatt noen påvirkning fra familien gjennom oppveksten, og deres nåværende familiesituasjon. Kapittelet vil også presentere hvordan gründerne har skapt sin identitet gjennom erfaringer og praksis.

I kapittel 4.2 presenteres gründernes entreprenørielle kompetanse i teknologibransjen. Her vil vi komme mer inn på konteksten av reisen deres. Hvordan gründernes læring gjennom deltakelse i bransjen har vært, hvordan gründerne gjenkjenner og handler på muligheter, og erfaring og kontekstuell læring.

I kapittel 4.3 presenteres gründernes interne og eksterne faktorer som har påvirket virksomhets utvikling. Vi vil analysere gründernes deltakelse og felles virksomhet, hvordan de skaper engasjement til bedriften eksternt og internt, hvordan deres fremforhandlede betydning, struktur og praksis er, hvor vi da fremlegger hvordan gründerne bygger sin internkultur. Kapittelet vil også vise hvordan gründerne har endret sin rolle gjennom tiden, og hvordan de engasjerer seg i nettverk, samt deres eksterne relasjoner.

4.1 Personlig utvikling og gründeridentitet

I rammeverket er det identifisert fire deler som er sentrale for gründerens personlige utvikling og gründeridentitet: historiefortelling som grunnlag for identitet, spenning mellom fortid, nåtid, fremtid - å skape sin egen identitet, rollen til familien, før og nå og å skape en identitet gjennom erfaring og praksis. Vi vil analysere på hvilken måte disse faktorene har påvirket og påvirker gründerne

4.1.1 Historiefortellingen som grunnlag for identitet

Gründernes fremstilling av seg selv og bedriften de har etablert varierer mellom informantene. Noen av informantene er seriegründere og/eller har en lang yrkeskarriere bak seg. Informanten har da erfaring med blant annet risikohåndtering, kapitalinnhenting og har opparbeidet seg en god forståelse av hva som skal til for å lykkes i markedet. Andre er i etableringsfasen av sin første oppstartbedrift og har ikke opparbeidet seg den erfaringen og kompetansen. Dette fremstår som utslagsgivende for måten de forteller om bedriften og gründerreisen på. Et fellestrekk for gründerne er derimot deres stå-på-vilje og evne til å håndtere utfordringer og møte motgang. Gründerreisen har gjort samtlige av de sterkere og økt troen på egne evner og ferdigheter til å realisere gründerideen. Det fremkommer også at samtlige har internasjonale ambisjoner, men at de fleste er forsiktede i måten de omtaler bedriften og seg selv som gründer.

Berit og Astrid fremstår som de mest erfarne gründerne. De har etablert selskaper tidligere, som de har solgt og tjent gode penger på. Denne erfaringen med å ha bygget noe som markedet vil ha, ser ut til å ha påvirket deres identitet og selvfølelse. Deres fremstilling av seg selv kommer svært forskjellig frem gjennom intervjuene. Astrid fremstår som svært trygg i seg selv og i sin rolle som gründer. Hun er ikke redd for å skryte av egen kunnskap og sine ferdigheter. Astrid legger heller ikke skjul på hvilken suksess hennes første gründerbedrift var, og nøler ikke med å utdype om antall ansatte og omsetningstall. Det skal også nevnes at Astrid eier store deler av bedriften hun nå etablerer, og har dermed påtatt seg stor personlig risiko. Dette forsterker hennes tro på egne gründerevner.

Berit fremstår som mer ydmyk i fremstillingen av seg selv, til tross for at hun har bygd opp flere nasjonale og internasjonale suksessfulle virksomheter. For henne fremstår det som viktigere å spille medarbeiderne rundt seg gode, fremfor å utbrodere om egne ferdigheter og erfaringer. I starten av intervjuet virket det som hun snakket seg selv ned, men at selvsikkerheten kom, etter hvert som hun ble komfortabel i intervjusituasjonen:

“Om fem år så tjener vi penger, masse penger (...) og da har vi virksomhet i mange land. Da tenker jeg at jeg er styreleder i selskapet.” - Berit

Sitatet kan tolkes i den forstand at hun har høye ambisjoner for selskapet, er trygg på egne lederevner og er svært selvsikker på selskapets fremtidige suksess og vekst i markedet, til tross for en mer tilbakeholden og beskjeden framtoning i starten av intervjuet. Anne har også god bransjeerfaring, noe som ser ut til å ha rustet henne godt for gründerrollen. Hun fremstår som risikosøkende, og legger ikke skjul på at hun er villig til å ofre både hus og hjem for at selskapet skal lykkes. Anne forteller også at bedriftens forretningsmodell gjør at den på sikt vil tjene gode penger. Hun fremstår som svært selvsikker i jobben, og sier at selskapet gjør noe helt annet i dag enn da hun kom inn i bedriften. I begynnelsen leverte bedriften en rekke produkter og hadde ikke oversikt over hvilke av disse som var mest verdiskapende. Anne legger til: *“jeg tror vel ikke ideen hadde vært like god uten meg”*. Hun betrakter seg selv mer som en gjennomfører enn en gründer, og påpeker at hun tror denne gjennomføringsevnen er en viktig faktor i en bedrift for å få prosjekter realisert. Anne fikk tilbakemeldinger på denne evnen i forbindelse med en lederundersøkelse tidligere i karrieren, og at dette var en egenskap som gjorde henne godt egnet til å være sjef. Dette er en rolle det fremstår som hun trives godt i. Tryggheten Anne utviser i sin rolle som gründer kan tolkes som en konsekvens av tilbakemeldingen hun fikk på sin lederstil. Hennes fremstilling av virksomheten tolkes som at hun har tro på egen handlekraft og evne til å lykkes med virksomheten.

Eva har hatt en litt annen start på sin gründerreise enn de andre, da bedriften er en spin-off fra et stort selskap. Hun hadde derfor en større økonomisk stabilitet i ryggen gjennom oppstartsfasen. Bedriften er nå adskilt fra modervirksomheten. Nå føler Eva seg mer som en gründer enn hun gjorde tidligere, nå som sikkerhetsnettet er mindre. I fremstillingen av selskapet viser hun til en svært rask vekst i antall brukere både nasjonalt og internasjonalt; at dette er en tjeneste som brukerne vil ha, og at de på sikt kan konkurrere med store nasjonale aktører. Det tolkes ut fra intervjuet at Eva føler seg godt rustet til gründerrollen, på bakgrunn av en lang og variert utdanning, samt en tidligere karriere. Det er tydelig at dette er en rolle hun mestrer og et felt hun trives innenfor.

Astrid, Berit, Anne og Eva skiller seg ut fra resten av gründerne i måten de fremstiller bedriften og deres ambisjoner som gründerne:

“...man må jo bare gutse, hva er det verste som kan skje? Seriously. Men det er det med å gjøre lekser i forkant. Teste, verifisere og så act like you own one million dollar. Ja, men sant, du må bare pretend until you make it.” - Astrid

Kari, Inger, Bjørg, Nora og Marit viser også til store ambisjoner og mål for virksomheten, men deres fremstilling fremstår mer nedtonet. Empirisk ser vi at dette kan komme av at bedriftene fremdeles er tidlig i oppstartsfasen, hvor noen nylig har hentet investorkapital, mens andre har opplevd å møte på store utfordringer som har satt bedriften et par skritt tilbake. Gründerne fremstår også bevisst på at ting kan gå galt, og at de derfor er forsiktige med å fremstå for selvsikre.

Nora har utviklet en tjeneste som kan få høy global betydning. I intervjuet fremkommer det at hennes utdanningsløp i stor grad har definert hvem hun er. Det tolkes dit hen at Nora finner trygghet i sin rolle som gründer med bakgrunn i doktorgraden og tidligere studier.

Marit fremstiller selskapet sitt som en idé med stort internasjonalt potensiale, men understreker at gründerreisen har vært utfordrende. Bedriften fikk tidlig oppmerksomhet, og hentet inn godt med investorkapital. Dette førte til at de utvidet og satset stort, men at dette nå har snudd. Marit gikk fra å være leder av et stort team, til å nå være eneste personen som arbeider fulltid i selskapet. Dette ser ut til å ha gjort noe med hennes syn på både seg selv og sin rolle som gründer. Hun legger ikke skjul på at utfordringene i forbindelse med etableringen har påvirket henne:

“..man blir dessverre veldig selvkritisk av å være gründer (..) jeg tar meg selv i å tenke: åh, jeg er ikke flink nok, eller det gjør jeg ikke bra nok eller det skulle jeg gjort annerledes. Jeg bruker dessverre mer tid på å tenke på at jeg skulle gjort ting annerledes enn at jeg er stolt av noe av det jeg har gjort. Men det er bare sånn gjennom samtaler med andre innimellom så blir jeg plutselig klar over at: jøss, hm, kanskje det er litt kult det jeg har gjort.” - Marit

For Kari er gründerreisen en forlengelse av forskerkarrieren, og hun forteller at hun identifiserer seg i større grad som forsker og professor enn som gründer. Dette fremkommer tydelig i intervjuet, hvor Kari sier hun ønsker at andre påtar seg oppgavene med kommersialisering, slik at hun kan fortsette med det hun gjør best, nemlig å forske. Fra intervjuet tolkes det at gründerrollen ikke har hatt særlig stor innvirkning på henne, annet enn at hun får utfolde seg utenfor akademia i den tekniske delen av kommersialiseringen.

Bjørg forteller at selskapet som hun er en del av er fokusert på å oppnå god innflytelse i markedet, og at deres tjeneste vil bidra til å gjøre verden til et bedre sted. Hun og resten av gründerteamet ønsker å løse hverdagsutfordringer, og motiveres derfor ikke utelukkende av kommersielle interesser:

“..altså, vi kunne tatt produktet som det er nå og fokusert kun på å gjøre det, gi det liksom full product market fit (..) vi har flere corporate clients/bedriftskunder på lista allerede, og bare skalert opp. Tjent masse penger, exite (..) og så vært fornøyd liksom. Men det er ikke derfor vi gjør det her.” - Bjørg.

Oppsummert viser analysen at faglig tyngde og erfaring kan ha en innvirkning på hvordan gründerne omtaler sine ambisjoner for bedriften, og snakker om gründerreisen. Gründerne med faglig tyngde fremstår som tryggere på seg selv og i sin rolle, både i måten de forteller om virksomheten og deres målsettinger. De resterende gründerne viser også til ambisjoner og mål, men er mer forsiktig i fremstillingen av virksomheten. Dette gjelder både måten de omtaler det de har oppnådd med bedriften frem til nå, og de overordnede mål. De forteller i større grad om utfordringer knyttet til etableringen enn de mer erfarne gründerne gjør. Det tolkes derfor dit hen at de mer erfarne gründerne er tryggere i sin rolle på bakgrunn av deres faglige tyngde og erfaring, sammenlignet med de mindre erfarne.

4.1.2 Spenninger mellom «Fortid, nåtid og fremtid - å skape sin egen gründeridentitet»

Flere av gründerne kjente på et behov for endring i sin tilværelse, som var utslagsgivende for deres gründerkarriere. De skapte seg så en ny virkelighet i form av å etablere og bygge en bedrift som de i større grad mener representerer dem.

Astrid forteller om en frustrasjonen hun opplevde i et tidligere arbeidsforhold. Firmaet Astrid arbeidet i ble solgt og fikk nye eiere to ganger i løpet av perioden hun jobbet der. Det som irriterte henne var at de nye eierne ikke forsto verdien av produktet bedriften leverte. Dette ble så problematisk for Astrid at hun leverte oppsigelse og sluttet, uten noe form for videre plan:

“Fader, de tror ikke på det. Jeg er den beste på dette produktet. Da hadde jeg bare jobbet med det i fire år, men jeg var absolutt den beste. Jeg kunne alt opp og ned, og frem og tilbake. Jeg hadde mest lyst til å starte, men hvor begynner du?” - Astrid

Oppsigelsen hadde hun holdt hemmelig for de rundt seg, og begrunner det med at: *“Jeg er sånn som går og gjør lekse mi først”*. Under en vennemiddag kom det frem at hun hadde et ønske

om å starte for seg selv, men at Astrid ikke visste hvordan hun skulle gå frem. Samme kveld fikk Astrid en innføring i hvor hun skulle starte av en av gjestene. Astrid lagde så en liste med punkter over ulike ting hun måtte gjøre:

“Okei, business plan. Du må ringe og få en avtale (..), du må lage liste over de 50 personene du kjenner som du tror kan hjelpe deg med det du sjøl ikke kan, dadadada. Okei. Alle dro på byen og jeg ble bare sittende hjemme husker jeg, å gjøre dette.” - Astrid

Eva og Nora kjente i likhet med Astrid misnøye i sin tidligere jobb grunnet endringer i organisasjonen.

Nora skrev sin doktorgrad da hun var ansatt i en stor bedrift. Planen var opprinnelig at den skulle realiseres gjennom denne bedriften, men hun var ikke særlig begeistret for reorganiseringen i organisasjonen. Det innebar endring fra et tungt fokus på forskning til å bli mer kommersiell. Dette ønsket hun ikke være med på, og forhandlet seg til en god sluttpakke og forlot selskapet. Sluttpakken brukte hun så til å starte opp selskapet hun driver med i dag.

For Eva var det en ny sjef som var avgjørende for hennes ønske om å forlate organisasjonen:

“Han nye som tok over var skikkelig ræva, så da opplevdes det som veldig sånn fåfengt å sitte (..) litt ned i systemet når det ikke kom noen strategi fra toppen og det ikke var noen ambisjoner. Så jeg bestemte meg for å bytte jobb.” – Eva

Gjennom en tidligere sjef fikk Eva et tilbud om en stilling på et gründerprosjekt i en stor bedrift. Hun takket ja til stillingen, og via denne kom hun over enda en ny gründermulighet. I dag er Eva gründer og daglig leder i oppstartsbedriften. Også Anne opplevde å bli tilbudt en rolle i en nyoppstartet gründerbedrift. Hun kjente også på en misnøye i sin tidligere jobb, og sier hun var lei av å hente kapital til prosjekter som aldri ble realisert. Hun fant derfor ut at hun skulle slutte og finne på noe annet.

Både Astrid, Eva og Anne kjente på frustrasjonen basert på endringer i bedriftene de tidligere arbeidet i, noe som i stor grad gikk ut over deres motivasjon i arbeidet. Deres avgjørelse om å slutte og så realisere egne planer. Det tolkes dithen at gründerne hadde tro på seg selv og egne evner, som kommer til syne ved at de aktivt beveger seg bort fra en tilværelse de ikke var fornøyd med. I stede for å søke jobb i en annen virksomhet, skapte de seg en ny virksomhet gjennom å etablere bedrift, som i større grad er i tråd med deres identitet, i form av hvem de føler seg som og hvordan de oppfattes av andre.

Marit hadde ikke et klart mål med bachelorgraden sin under studietiden, og kjente på et trang og et ønske om å tilegne seg mer teknologisk forståelse og kunnskap. Hun søkte seg derfor til et universitet med utpreget fokus på det:

“..da tenkte jeg shit, det her kommer til å gjøre meg til den sinken i arbeidsmarkedet, pluss at jeg ble bare døds nysgjerrig, ikke sant (...) så jeg tenkte jeg at jeg må jo bare komme meg dit og hvertfall bli en del av noe der.” - Marit.

Bjørge kjente i likhet med Marit på et ønske om å tilegne seg mer kunnskap. Hun sluttet i sin daværende jobb og søkte seg inn på et gründerrelaterte utdanningsprogrammer:

“Søknadsfristen gikk ut fire dager etter at jeg bestemte meg for å trekke meg fra firmaet, så det var litt sånn “pokker heller, jeg bare sender en søknad. Jeg kommer hvert fall ikke inn hvis jeg ikke søker.” - Bjørge

Gründerutdanningen ble hennes inngang til teknologibransjen, som viste seg å være et felt hun likte godt. Denne teknologiske retningen hun nå hadde peilet seg inn på, stod i kontrast til hennes bakgrunn innen kreativitet og performance. Hennes radikale karriereendringen viser til et ønske om å skape seg en ny virkelighet, og gjennom studiene etablerte hun den høyteknologiske bedriften hun driver i dag.

Oppsummert viser analysen at flere av gründerne har opplevd spenning mellom nåværende- og en fremtidig ønsket identitet, i den forstand at de i forkant av gründerrollen kjente på en lengsel etter å “oppnå noe mer” enn deres tidligere arbeidstilværelser tillot. Dette både på et personlig og profesjonelt plan, i form av å utvikle seg og skape noe av verdi for andre mennesker. Gjennom intervjuene gir gründerne ingen indikasjon på at det å skulle etablere bedrift var en skummel affære, men det fremkommer heller som et naturlig steg å ta med bakgrunn i deres ønske om å foreta en endring. Dette viser til selvtillit på egen mestringssevne, til å etablere, bygge og utvikle en ny virksomhet. Flere gir uttrykk for at gründerrollen er en stor del av hvem de er, og at den har formet deres identitet.

4.1.3 Rollen til familien, før og nå.

Familien påvirkning i oppveksten

Gründernes familie har hatt stor betydning under deres oppvekst. Både når det gjelder interesser, ambisjoner og oppfattelse av risiko. Hvem i familien som har betydd mest og på hvilken måte de har latt seg påvirke og inspirere er ulikt mellom informantene. Det fremkommer også som et fellestrekk at familien til gründerne fremstår som trygge, ved at foreldrene er gift eller samboere, og har økonomisk stabilitet. Dette tolkes som en viktig faktor for gründernes evne og vilje til å håndtere og ta risiko senere i livet.

Astrid trekker i likhet med Nora frem faren som en særlig viktig påvirkning i oppveksten. Astrid så for seg en fremtiden innen serviceyrket da hun var liten, men faren inspirerte henne til å søke seg inn på teknologilinjen på videregående. Selv hadde ikke faren kompetanse innenfor fagfeltet, men greide likevel å overbevise henne om at teknologi var et bra valg:

“Jeg husker i bilen på vei hjem så sa han: Men uansett Astrid om du vil bli (...) hva som helst, hele verden ligger åpen for deg. Tror du ikke det at det er lurt å ha noe sånn EDB-greier med deg i kofferten? Det hadde hvert fall jeg tenkt meg, men dette må du velge sjøl. Han tvang meg jo ikke, men han skjønte jo at det her var mye lurene enn noe annet. Og da søkte jeg det som førstevalg.” - Astrid

Faren til Nora var selv gründer og hun har tatt lærdom fra hans gründerreise. Nora sier at hennes høye forventninger til seg selv, stå-på-vilje og indre driv kommer fra faren. Hun har også kopiert mye av hans måte å være gründer på. I form av å drive et selskap som består av mye taus kunnskap, og som vanskelig lar seg overføre til andre. Inger forteller at familien ikke har hatt noe direkte påvirkning på hennes valg om å bli teknologigründer, men at faren var flink til å introdusere henne for nye ting i oppveksten. Faren sørget for å opprettholde nysgjerrigheten hennes gjennom barndommen, og gav Inger muligheten til teste ut og bryne seg på mye forskjellig. Han var derfor en positiv bidragsyter for at Inger selv kunne finne ut av egne interesser. Eva trekker også frem faren som en viktig inspirasjonskilde, og forteller at hun har arvet mye av hans driv og stå-på-vilje. Han har alltid hatt små prosjekter ved siden av familie og jobb, og Eva fikk tidlig lære om forretningsdrift. Faren inspirerte henne til å lese Dagens Næringsliv i ung alder og etablerte et fiktivt aksjeselskap, hvor Eva og broren hadde B-aksjer på et par prosent. Familieselskapet brukte han til å lære dem om bedriftskultur, og fikk de til å holde styremøter på engelsk.

Familien til Bjørg er mye av grunnen til hennes avslappede forhold til gründertilværelsen:

“..det ordner seg jo alltid (..) det er godt å komme fra en familie som har penger, altså, hvis alt annet svikter så kan jeg dra hjem til mamma og pappa. Bo der et par måneder og spise middag hjemme, liksom.” - Bjørg

Morfaren til hennes var også gründer, og da han døde overtok mormoren bedriften og driftet den videre. Gründerånden og eventyrlysten tror hun ligger i blodet hennes, og sier at mormorens nysgjerrighet og arbeidsmoral har inspirert henne. For Anne er det mormoren og farmoren som har vært de største inspirasjonskildene i familien. De tok begge utdanning etter at de var fylt førti, og lærte Anne at det aldri er for sent å lære og utvikle seg. Hun legger til at oppveksten hennes var trygg og at foreldrene har bevart den tryggheten:

“..det har vært ganske fritt og det er nok grunnen til at jeg ikke er så redd for å ta risiko da (..) jeg er veldig trygg. Altså, de er gift. De bor sammen, de bor hvor vi bodde da jeg var liten. Så jeg har aldri hatt noe behov for å lage eget rede. Det tror jeg er fordi hvis du ikke har noe trygt så har du behov for at ting er veldig trygt. Jeg ser i hvert fall det på andre..” - Anne

Nåværende familiesituasjon

Samtlige av gründere er i et samboerforhold, hvor flere er gift og tre av dem har barn. Gründerens syn på det å kombinere en gründerkarriere med samboer eller familie er forskjellig. De yngste gründerne har ikke barn, men de er alle samboere. Gründerne med barn ser ut til å ha funnet en balanse for å få dette til å fungere, mens noen av gründerne har valgt bort barn da de mener det ikke har vært mulig for dem å kombinere gründer- og morsrollen:

“Barna er involvert, mannen min, vi var separert i 10 måneder. Det går jo en kule varmt. Det er ikke lett å bo sammen med en gründer som satser. (..) Jeg er litt sånn at enten så, som jeg sa til han, enten så må du være med på den reisen, og da kan det hende at det blir en gulrot på slutten (..) Ellers så er vi off. All in, or all out.” - Astrid

Astrid har et enormt engasjement for det hun driver med, og legger ikke skjul på at bedriften er en av hennes viktigste prioriteringer. For henne er det å være gründer en livsstil. Det er et syn hun deler med flere av de andre gründerne. Både Bjørg og Nora forteller også at det til tider er utfordrende å kombinere ekteskap og gründerkarriere, da de begge er mye på reise:

“Vi må vel på en måte bare stikke fingeren i jorda og si forholdet vårt ser ut som det ser ut, og akseptere det.” - Bjørg

Kari og Astrid kombinerer gründer- og familierollen ved at de og partnerne deres tar like mye ansvar i hjemmet. De påpeker også at fleksibilitet i egen og partnerens hverdag er viktig. Det bidrar til at mannen kan trå til og ta fullt ansvar hjemme hvis gründeren må ut på reise, eller andre uforutsette ting dukker opp. Astrid ser ut til å tilpasse hverdagen etter barnas rutiner, og jobber både før de står opp om morgenen og etter at de har lagt seg for kvelden.

To av gründerne forteller at det å kombinere reisen de har vært gjennom ikke hadde latt seg kombinere med barn. Begge jobber svært mye, og ser ut til å ha vanskeligheter med å skille mellom jobb og fritid, selv etter flere år i gründerrollen. Berit påpeker at hennes måte å jobbe på har liten frihetsgrad, og at hun stort sett jobber hele uka inkludert helger. Hun legger til at dette er en arbeidsmåte som fungerer for henne, og ser ikke hvordan hun kunne gjort det annerledes. Nora forteller at bedriften fremdeles opptar hjernen hennes 24 timer i døgnet, og at hun stadig står overfor flere ulike parallelle løft, for å ta bedriften fremover.

Tre av de yngste gründerne, Eva, Inger og Marit, har samboere. De opplever at partnerne hjelper dem å balansere jobb og fritid. Det tolkes fra intervjuet at flere av de yngre gründerne er opptatt av å ikke belaste seg mer enn nødvendig, og at de har erfart at balanse fører til at de yter bedre og er mer tilstede når de jobber.

“Jeg har jo vært utbrent og deprimert en gang og det lærte meg veldig mye (..) og sånn sett en veldig nyttig erfaring å ha ganske tidlig i karrieren, i forhold til at jeg har en del ansatte som har vært det (..) Det er sjelden jeg har sånne sene kvelder. Jeg klarer liksom en eller to, men jeg klarer ikke en hel uke lenger. Da blir jeg syk.” - Eva

Oppsummert viser analysen at gründernes familiesituasjon har hatt stor betydning for dem i oppveksten. Fedrene blir spesielt trukket frem som pådrivere for karrierevalget, men besteforeldre og da særlig bestemødre nevnes som viktige inspirasjonskilder. Basert på gründernes beskrivelse av relasjonen til sine foreldre tolkes det dit hen at familien fremstår som deres trygge base, i form av økonomisk stabilitet. Deres risikovillighet kan ut i fra intervjuene tolkes som en konsekvens av at flere føler at de har et sikkerhetsnett i foreldrene, hvis gründerreisen skulle mislykkes. Flere nevner at de kan bo hjemme for en periode, dersom det skulle være nødvendig. Gründernes nåværende familiesituasjon fremstår også som stabile, hvor samtlige har familie, og er i en trygg relasjon hvor partneren støtter dem. To av de eldste gründerne forteller at deres karriere ikke hadde latt seg kombinere med barn, og at de dermed har avstått fra morsrollen.

4.1.4. Å skape en identitet gjennom erfaringer og praksis

Anne, Eva og Astrid har en lengre karriere bak seg, hvor de har opparbeidet seg kompetanse og erfaring som de har tatt med seg inn i etableringen av den nye bedriften. De yngste gründerne, Marit og Inger gikk direkte fra studier til gründerrollen, og deres læringsreise har derfor vært gjennom “learning-by-doing”. Dette gjelder også for Kari, da hennes bakgrunn er innen akademia.

Nora hadde planer om å satse på en idrettskarriere, men denne planen endret seg raskt da hun fant ut at datamaskiner var mer spennende enn oppgavene hun skrev på under idrettsstudiet. Hun har likevel tatt med seg mye av sin idrettsbakgrunn inn i virksomheten, og bruker blant annet metaforer fra idrettsverden når hun skal forklare konkurransen mellom bedriftene i markedet.

Bjørg sier hun har en Pippi-Langstrømpe-innstilling til livet, og bruker ikke mye tid på bekymringer og kalkulering av risiko. Hennes bakgrunn innen kreative fag og performance har vist seg å bli svært verdifull for henne som gründer, da spesielt i form av å formidle bedriftens visjoner og mål ut til omverdenen:

“Og det er jo klart at det for meg var (...) noe som virkelig hjalp meg å komme ut av det skallet, liksom. Og jeg tror også at jeg har fått veldig mye ut av den, skal vi si kunstneriske tilnærmingen, den kreative tilnærmingen. Improvisasjon liksom, bare det å liksom kunne litt impro og storytelling gjør jo at, altså, man lager sine egne narrativer.” - Bjørg

Berit forteller at oppveksten på gård har vært viktig for hennes måte å håndtere forskjellige utfordringer på. Fra hun var liten har hun hatt med seg mentaliteten om at “ingen jobb for liten og ingen for stor”, noe som gjenspeiler seg i hennes arbeidskapasitet, og arbeidsmengden og ansvaret hun har pålagt sin rolle i bedriften.

Oppsummert viser analysen at gründernes bakgrunn og interesser har hatt for påvirkning på deres identitet. Vi registrerer at de har tatt med seg erfaring og kunnskap opparbeidet tidligere, inn i gründerrollen.

4.1.5 Oppsummering av funn

«Faglig solide, trygge og sterke med god støtte»

De viktigste driverne for gründernes personlige utvikling og gründeridentitet er faglig tyngde og kompetanse, gjennom utdanning og erfaring. Alle gründerne har høyere utdanning, og dette fremkommer som viktig for deres selvtillit og troen på egne evner og ferdigheter som gründer. Misnøye med tilværelsen har for flere av gründerne vært utslagsgivende for etablering av bedriften deres. Dette gjelder særlig misnøye relatert til tidligere arbeidsforhold, men relatert til det å “oppnå mer” enn det som var mulig i deres daværende tilværelse. Gründernes familie har hatt stor innvirkning på deres personlige og sosiale utvikling. Foreldre og besteforeldre fremkommer som de viktigste motivatorene og støttespillerne under oppveksten. Familiens stabilitet fremstår som en trygghet for gründerne og spiller inn på deres risikovillighet. Alle har i dag trygge rammer i form av samboer og/eller familie med barn.

4.2 Tilegnelse av entreprenøriell kompetanse i teknologibransjen

(Kontekstuell læring)

I rammeverket er kapittelet om tilegnelse av entreprenøriell kompetanse delt inn i tre deler: læring gjennom deltagelse i bransjen, evnen til å gjenkjenne og handle på muligheter, og praktiske teorier gjennom sosial deltakelse. Vi vil ved bruk av disse undertemaene analysere intervjuene for å se på hvordan gründerne gjennom en entreprenøriell reise har tilegnet seg entreprenøriell kompetanse i teknologibransjen.

4.2.1 Læring gjennom deltagelse i teknologibransjen

Undersøkelsen viste at gründerne hadde en relativt lik oppfatning av teknologibransjen. De hadde derimot en ulik tilnærming når det kommer til hvordan de beskriver bransjen i sin helhet. Samtlige av gründerne nevnte at bransjen er mannsdominert. Gründerne hadde en ulik tilnærming til hvordan en forholdt seg til dette. Videre virket det til at noen utnyttet dette mere til sin fordel enn andre. Fem av gründerne mente de hadde blitt løftet frem i tidligere jobb eller som gründer i ulike sammenhenger på bakgrunn av sitt kjønn. Samtlige påpekte at de var opptatt av viktigheten av å få flere kvinner inn i bransjen, og påpekte at en økt rekrutteringen av kvinner som gründere og teknologer må til. Både Anne og Berit trekker frem at bransjen ikke er spesielt attraktiv for kvinner. Anne påpeker at dette ikke går på kjønn, men at det er mer kulturelt.

“..i mange sånne techmiljøer så er det status å (..) ikke være brun. Det er status å jobbe mye og sitte innendørs (..) det er kultur der da som gjør at den er ganske vanskelig håndterlig, og jeg tror mange kvinner ikke gidder da. De vil jo ha et liv.” - Anne

Berit mener det er for dårlig tilrettelagt for kvinner, og at det dermed er vanskelig å få kvinner tidlig inn i fasen av en etableringsbedrift. Hun referer til dette med at kvinner har andre prioriteringer, som blant annet å være hjemme med syke barn. Samtidig kommer Berit og Anne inn på at bransjen ikke er attraktiv nok med tanke på belønningen det er å være gründer eller teknolog, i form av økonomisk vinning og på grunn av kultur. Det kan tolkes dithen at bransjen fremstår som hard og maskulin, og når man ser på kjønnsforskjeller i et historisk perspektiv, så har det vært større forventninger til at mannen jobber mer enn kvinnene. Videre eksemplifiserer Anne med at mange sitter på jobb 60 timer i uken, men påpeker at det ikke er mulig å jobbe effektivt 60 timer i uken.

Et likhetstrekk hos gründerne er deres tanker om hvordan man skal komme seg opp og frem, som innebærer at man er nødt til å være best innen sitt felt. Flere påpeker at det å være god henger sammen med å bli tatt seriøst, og at de setter seg i respekt hos kollegaer, og andre ved å vise til resultater de har oppnådd gjennom sitt arbeid. Nora opplevde å bli behandlet annerledes av sine mannlige kolleger etter at hun tok doktorgraden sin, og Kari påpeker at det har vært nødvendig for henne å markere seg i form av å vise til konkrete resultater. For Anne har det å være god i jobben ført til at hun har blitt pushet opp og frem av en tidligere sjef, mens Berit legger til at hun har bygget store deler av sitt nettverk ved å fremstå som dyktig:

“..jeg har basert meg på å bygge nettverk gjennom å gjøre alle jobbene jeg gjør så godt jeg bare kan. Og sørge for at alle menneskene jeg møter og jobber med, presenteres for, synes at jeg følger opp ordentlig og at de synes at det vi hadde var bra.” - Berit.

Det kan tolkes dithen at for at en kvinne skal få legitimitet i bransjen så må man være mer enn god, man må være best.

Samtlige virket å ha en positiv holdning til å bidra til «hjelpkultur» og ønsket flere kvinner med på laget. Både i eget firma og innenfor teknologiske bransjer for øvrig. Det ble også påpekt at bransjene tilrettelegger dårlig for kvinner, og at det er status å jobbe mye. Kari kommer inn på at noe av grunnen til mangel på kvinner i bransjen kan skyldes at det er få kvinnelige rollemodeller. Videre forteller Kari at man bør velge bransje uavhengig om den er mannsdominert eller ikke, og at det ikke er nødvendig med fysisk styrke for å bruke hjernen.

Både Bjørg, Nora og Berit trekker frem at de få kvinnene som er i bransjen er veldig flinke. Bjørg forteller at kvinnene hun møter i bransjen er dyktige, og Berit sier at det finnes kvinner i bransjen som kan alt. Nora kaller kvinnene i bransjen for *“råskinn”*, og i den forbindelse trekker hun frem et eksempel på Gerd Liv Valla og hennes tid som leder i LO, hvor Gerd hadde sagt: *“hvis man skal være kvinnelig toppleder, så må man være tøff”*.

Et eksempel som Bjørg trekker frem illustrerer mangelen på kvinner i bransjen. En venninne av henne var på en konferanse i San Francisco, og ble så glad da hun så en annen dame der, men så viste det seg bare å være en mann med hestehale.

Marit påpeker at før hun begynte sin gründerreise visste hun ikke at det var så få kvinner i bransjen, og sier at hun kanskje ikke hadde gjort det samme i dag dersom hun visste at det var så få kvinner.

Kari er spesielt opptatt av at tiden har endret seg, og at en i dag velger utdanning og karriere uavhengig av kjønn. Kari er som nevnt en akademisk gründer og forteller at det er et svært mannsdominert miljø. Hun uttrykker at dette er noe hun bryr seg lite om, og sier at det heller er menn som er problemet om de ikke aksepterer kvinner i bransjen.

Gründerreisen gjennom bransjen

Undersøkelsen viste at alle gründerne har gått gjennom en lang entreprenøriell reise. Samtlige gründerne viser klare tegn på en utvikling og økt kjennskap til hvordan tilpasse seg ulike situasjoner i bransjen. Dette til tross for at bedriftene og bakgrunnene til gründerne er svært ulike, og at de arbeider innenfor ulike deler av teknologibransjen. De eldste gründerne skiller seg nok ut med tanke på erfaring, men de yngre gründerne har stor tro på seg selv og produktet/tjenesten de leverer. Noen av gründerne har sine spesifikke kompetanseområder, og er bevisst på at det er her de bidrar mest, mens andre har et mer overordnet ansvar i bedriften.

Alle gründerne fremstår som sterke og målbevisste personer. Ut ifra intervjuene kan man se en tendens til at en må være sterk for å lykkes som gründer i bransjen. Nora forteller at hun av og til må be folk *“holde kjeft”* i møter. Det virker dog ikke til å skremme henne. Det er et faktum at det krever hardt arbeid for å lykkes, men det fremstår som en tendens at kvinner må jobbe ekstra hardt i enkelte situasjoner. Marit som ble gjort oppmerksom gjennom Hun spanderer, en organisasjon som arbeider for likestilling og mot ubevisst kjønndiskriminering, at det som kvinne kan være vanskelig å innhente kapital. Samtidig er Marit veldig klar på at det ikke skal sette en stopper for ønsket om å bli gründer. Marit sier at for henne har det ikke vært noen spesielle problem med det å være kvinnelig gründer, og forteller at hun ikke har opplevd å bli

kjønnsdiskriminert. Eva forteller også at hun aldri har følt seg diskriminert basert på sitt kjønn. Hun påpeker at hun har hatt mange flinke rollemodeller og sjefer opp igjennom i bransjen, som har gitt henne muligheten til å utfordre seg selv og vise hva hun kan. Selv om flere av gründerne personlig ikke har opplevd kjønnsrelaterte utfordringer, så erindrer flere av gründerne episoder som kan være relatert til at de er kvinner.

Basert på samtalene med de unge gründerne Eva, Marit og Inger fremstår det som at bransjen er i endring, sett i forhold til utfordringene de eldre gründerne har opplevd gjennom sin karriere. Likevel nevner Marit eksempler på upassende oppførsel, dog ikke noe hun har opplevd som direkte ubehagelig. Inger forteller om sin bakgrunn fra et mannsdominert studie, og legger til at hun mener at menn er flinkere til å *“ta rommet”*. Inger forteller at hun er en mer lyttende enn brautende person, men påpeker også at hun sier det hun mener. Interessant er det også som Inger mener at det å være sjef ofte maskuliniseres og glorifiseres.

“..brautende måten og veldig mannlig måten å være sjef på, og du skal liksom ta din plass og vise hvem som er sjef og sånne ting” - Inger.

Samtidig mener hun at kvinner har mange egenskaper som passer til å være sjef, og sier at: *“i mange sammenhenger hvor gjerne en kvinnelige leder klarer å snappe opp litt (..) hvordan sine medarbeidere har det og kan da velge oppgaver som er enda mer tilpasset til det da, og det føler jeg er en sånn egenskap som ligger veldig latent hos jenter som vi burde fremme mer da”*. – Inger

Kari uttrykker at samfunnet ikke er flinke nok til å vise og fremme kvinner på generell basis. Hun reflekterer over om det er samfunnet som gjør dette, eller om det er foreldrene som tilegner barna ulike egenskaper. Dette innebærer å omtale ting som gutteting og jenteting. Kari påpeker de store samfunnsendringene som har skjedd de siste årene, og mener at det kanskje bare trengs noen generasjoner til før man har en mental endring.

Et godt eksempel som Anne trekker frem i sammenheng med utfordringer knyttet til kjønn var første gangen selskapet fikk inn penger. Da var det en i styret som mente at bedriften måtte ha inn en mann for å bruke disse pengene riktig. Som hun sier: *“Mm, særlig”*, med god latter. Videre forklarer Anne at hun fikk en beklagelse etter å ha sagt ifra om at hun synes det var en utrolig demotiverende kommentar. Bjørg sluttet i et firma hun tidligere arbeidet for, da en eldre mann kontinuerlig klappet henne på hode og lo av henne. Det kom da til et punkt hvor hun ikke orket å være rundt han mer, og sluttet i jobben. Hun forteller at hun er usikker om hans væremåte skyldes hans kjønn eller alder, men antar at det var en blanding.

Flere av gründerne påpeker at gjennom gründertilværelsen har de lært sine styrker og svakheter, og at disse ofte endres over tid. Marit sier at man oppnår en ekstremt god selvinnsikt gjennom å være gründer.

Samtlige gründerne har vært gjennom ansettelsesprosesser, og flere kommenterte at de har tatt læring og ser viktigheten av å få inn de riktige menneskene til bedriften. Anne påpeker at hvis et selskap skal lykkes må man ha inn ulike kompetanser, samt tørre å utfordre hverandre innad i selskapet. Hun forteller videre at dersom man rekrutterer veldig likt og kulturen blir svært homogen, så lykkes man ikke og organisasjonen kan stagnere.

Berit er nok den gründeren med lengst erfaring i bransjen. Hun forteller at hun ikke tar del i de sosiale settingene etter ulike arrangementer. Berit henviser til at det er såpass få kvinner at det fort kan bli litt ”gutteklubb”-tendenser, og at hun derfor ofte sender noen andre i bedriften på arrangement som hun mener passer bedre enn seg selv. Berit skiller seg ut fra de yngre gründerne i denne sammenhengen. Det blir referert til at dette med ”gutteklubb” kan være en av grunnene til at det er så få kvinnelige gründerne, ettersom dette sosiale samværetet mellom kolleger ofte skjer på kveldstid:

”Jeg tror ikke kvinnene, profesjonelle kvinner gidder. De vil heller være hjemme med ungene sine, eller med familien sin, eller lese en bok, enn å stå å henge i en bar og, sant. Ikke sant, det har med aldersgruppering å gjøre, men hvert fall når du blir litt eldre.” - Berit

Da Berit blir spurt om dette er noe hun har funnet ut av selv eller blitt fortalt, så svarer hun: *”Det er at i retrospekt så ser du at dette har vært en overlevelsesstrategi.” - Berit*

For Astrid er det viktig å tilpasse seg ulike situasjoner. Hun tilpasser seg ofte humoren til kundene hun møter. Hun sier at hun hovedsakelig møter menn når hun er ute i ”felten” og at mange da synes det er gøy når det kommer en kvinne. Hun trekker frem et eksempel fra et kundebesøk hun skulle på i forbindelse med et prosjekt:

”ja, jeg klarer å komme ned, jeg klarer en kjapp tur nå etter tre. ”En kjapp en?” jaja, en kjapp en på kontoret, så det er bare å gjøre deg klar. Ikke sant, det er sånn ”høhø”, ikke sant, synes det er dritgøy da, ikke sant”- Astrid

Om denne typen humor er bransjebasert, om det er Astrid som person eller en kombinasjon er interessant, da det skiller seg fra hva flere av gründerne har sagt. Astrid legger til at dette kun er humor, og sier at når hun kommer på arbeidsplassen, så er det kun fokus på jobb. For henne handler det om å tilpasse seg situasjonen, og hun sier at: ”du må bare act like them, så er du på

parti med dem”. Hvor hun forteller at hun bytter klær og sko avhengig av hvem hun skal i møte med.

Flere av gründerne påpeker sin væremåte på spørsmål om de har opplevd uønsket oppmerksomhet i bransjen, som væremåte, klesstil og fremtoning. Som nevnt har samtlige gründere sterke personligheter, det er et bredt aldersspenn mellom de og de arbeider innenfor ulike deler av teknologibransjen. Det er utfordrende å trekke en konklusjon basert på om det er en sammenheng med hvordan de er og hvordan de blir oppfattet. Det kan derimot virke som at de eldste gründerne er mer bevisste på holdninger innad i bransjen.

Oppsummert så viser analysen at gründerne tror på en «hjelpkultur» hvor gründerne hjelper hverandre opp og frem. Det kommer tydelig frem at gründerne er opptatt av å bli oppfattet som dyktige, seriøse og troverdige i møte med andre i bransjen, på grunn av forventninger og holdninger knyttet til dem som kvinner. Det kan komme av at bransjen er såpass mannsdominert at kvinner skiller seg særlig ut, og de derfor må markere seg ekstra for å ikke usynliggjøres. De påpeker at det er mange ekstremt flinke kvinner i bransjen. Gründerne er svært bevisste på konteksten de er i, og er ikke redd for å ta en kamp for å få det slik de ønsker. Samtlige fremstår som svært hardtarbeidende, og tilpasser seg de ulike situasjonene for å oppnå respekt og anerkjennelse i bransjen. Gründerne påpeker også at de ønsker en endring på sikt, som innebærer å få flere kvinner inn i bransjen. Gründernes fremstilling av bransjen er nok en konsekvens av fartstid i bransjen, at de er kvinner og deres livssituasjon. Videre viser undersøkelsen at bransjen er svært mannsdominert og gründerne tilpasser seg konteksten de er ved at være ekstra tydelig og ta plass, noe som fremkommer som viktig for å bli hørt.

4.2.2 Evnen til å gjenkjenne og handle på muligheter

Gjennom intervjuene fremkommer det at gründerne har gode evner til å handle på muligheter. Det viser seg at de med lang bransjeerfaring har sett et reelle behov markedet, og handlet på dette mulighetsrommet. De yngre gründerne hadde i forkant av gründerkarrieren liten kjennskap til bransjen, men har grepet muligheter de har fått eller sett gjennom studier og i tidligere arbeidsforhold.

I det store selskapet Nora arbeidet i tidligere oppsto det en kritisk hendelse som var utslagsgivende for hennes interesse for bedriftsideen. Hun bestemte seg for å forske på slike utfordringer og finne en eventuell løsning for å forhindre lignende episoder i fremtiden. Det førte til at hun skrev en doktorgrad om en teknologisk løsning på problemet hun hadde erfaring med. Bedriften

hun driver i dag er et resultat av at hun kommersialiserte deler av doktorgraden. For Nora handler gründerreisen i stor grad om å løse et reelt problem. Hun forteller om de store økonomiske påkjenningene kritiske hendelser har for bedrifter, og trekker frem at det er nødvendig med bedre teknologi for å ruste systemer for slike utfordringer. Måten Nora forteller om doktorgraden og bedriften, tolkes dit hen at hun kjenner på et ansvar for å sette løsningen hun har utarbeidet ut i live:

“Altså, jeg tok ikke doktorgrad for å bli professor. Jeg tok doktorgrad fordi at jeg ville finne en løsning på et problem. Og når jeg da har funnet løsningen på problemet, så ville det vært meningsløst av meg å (..) ta det inn i forskningsverden da.” - Nora

For Marit er gründerkarrieren en konsekvens av hennes ønske om å tilegne seg mer teknologisk kunnskap. Gjennom studiene ble det klart for henne at den veien hun hadde valgt ikke rustet henne tilstrekkelig for det hun anså som det fremtidige arbeidsmarkedet. Marit ville lære mer om teknologi i den forstand at hun kunne forstå seg på dynamikken, og på den måten ha mulighet til å kommunisere med teknologer. Hun søkte seg derfor inn på et studie hvor det å starte en bedrift under studietiden var obligatorisk, og tenkte at dette var en gylden mulighet til å øke sin kompetanse og tilegne seg praktisk erfaring. Studiet ble derfor hennes inngang til både teknologi- og gründerverden, og hun beskriver det på denne måten:

“Også ble jeg brainwashed i form av at jeg mistet alle hemninger og bare tenkte stort. Så var det sånn: selvfølgelig skal vi starte et selskap, og da var jeg sånn selvfølgelig skal vi starte et softwareselskap. Det er jo sånn jeg kan lære meg teknologi.” - Marit

I likhet med Marit ble også Bjørgs inngang til den teknologiske bransjen gjennom studier. Bjørg hadde gründererfaring fra tidligere, men var frustrert over at bedriften hun drev ikke lot seg skalere opp. Da markedet stagnerte under finanskrisen i 2008 bestemte hun seg for å pivotere, og gå i en annen retning. Bjørg søkte seg inn på en gründerrelatert utdanning, og fikk et internship hos en teknologibasert bedrift. Dette ble hennes første møte med teknologibransjen, og hun fant raskt ut at hennes realfagsbakgrunn var et godt utgangspunkt for å tilegne seg teknologiske forståelse. Deretter rullet ballen videre, og hun var involvert i et par teknologibaserte selskaper før hun endte opp på et prestisjefyllt utdanningsprogram i utlandet. Gjennom dette programmet møtte hun det nåværende teamet sitt.

Inger hadde sett for seg en trygg og stabil fremtid. Hun søkte seg derfor inn på sivilingeniørstudiet med den oppfatning at det var det var en lurt valg med tanke på fremtidige jobbmuligheter. På slutten av utdanningen var prognosene for bransjen hun hadde peilet seg inn på svært dårlig. Etter flere år på skolebenken følte Inger selv at hun hadde mye å bidra med, og var av den oppfatning at utfordringen innenfor sektoren ikke skulle sette en stopper for hennes karrieremuligheter:

“..det kan jo ikke være sånn at ingen har lyst til at vi skal få jobb noe sted.” - Inger

Inger begynte derfor å se etter andre muligheter, hvor kompetansen hennes kunne komme til nytte. Det førte derfor til at hun hoppet på en tilfeldig mulighet hun kom over, som førte henne og resten av gründerteamet sammen. Denne muligheten ble starten på selskapet og gründerreisen Inger nå er en del av.

I starten av sin doktorgrad oppdaget Kari et mulighetsrom i forskningen og valgte å utforske dette. Kari forteller at flere mente hennes løsning ikke var mulig å realisere, men at hun klarte det. Hun etablerte så bedriften sin basert på kommersialisering av doktorgraden.

Eva hadde ansvar for et prosjekt i sin tidligere jobb hvor de foretok en idégenereringsprosess. Der kom det opp en idé som Eva så stort potensiale i:

“..jeg husker da jeg så det, så tenkte jeg shit (..) dette er fremtiden. Så da gikk jeg til han sjefen min og sa: jeg vil jobbe med det, og jeg vil være med å ta det produktet til å bli noe. Bli et faktisk produkt.” - Eva

Det fikk hun tillatelse til, og er i dag daglig leder for denne bedriften. Berit møtte sin nåværende medgründer ved en tilfeldighet, og han presenterte en spennende problemstilling og idé for henne. Ideen vekket hennes interesse og de to endte opp med å etablere bedriften sammen. Anne forteller at hun var lei av jobben og var på utkikk etter noe nytt. Bak seg hadde hun en lang og variert karriere, men kjente på en trang etter nye utfordringer. Like etter at tanken om en ny karrierevei traff henne, tok en tidligere kollega kontakt og spurte om hun var interessert i å bli med i et relativt ferskt oppstartsselskap. Anne takket ja, og gikk inn i bedriften som en del av gründerteamet.

Da Astrid solgte sin første oppstartbedrift hadde hun bindingstid, som gjorde at hun ikke kunne arbeide med lignende produkter som selskapet hun solgte leverte. Hun arbeidet da med forretningsutvikling, og underveis i prosessen fant hun et stort forbedringspotensial.

“..du finner ut om masse svar og så ser du at det mangler egentlig en software (..) de øker jo ikke kvaliteten, for de lærer jo ikke fra prosjekt til prosjekt. Så det var liksom, jeg hadde litt av det med meg inn (..). Og når jeg jobbet i den bindingstiden som forretningsutvikler så ble det bare enda mer tydelig for meg hvordan hverdagen egentlig er.” - Astrid

Oppsummert viser analysen at gründerne har etablert bedrifter på svært ulikt grunnlag, men at alle har grepet en mulighet de enten har sett selv eller fått presentert fra andre. Gründerne med teknisk utdannelse ble oppmerksomme på kunnskapshull i bransjen og har etablert bedrift basert på dette mulighetsrommet. Gründerne med forretningsbakgrunn har grepet muligheter de har oppdaget gjennom studier og arbeidserfaring.

4.2.3 Erfaring og kontekstuell læring i bransjen

Undersøkelsen viser at gründerne lærer underveis i sitt gründerløp. Kunnskapen tilegnes erfaring og læring i bransjen. Det kan virke som gründerne følger sin egen vei, og er opptatt av personlig og teamets læring. De er opptatt av å tilpasse seg kontekster og er observante på utfordringer gjennom karriereløpet, samt læringen av disse.

Når Astrid viser frem en prototype til kunden, så spør hun:

”Hva har jeg glemt nå (..). Jeg sier ikke: Er dette godt nok, hva er det jeg har glemt? Det er helt sikkert ett eller annet jeg har glemt nå. Og da er det det de har fokus på: Hva faen er det hun har glemt?” - Astrid

Dette er for å rette fokus på eventuelle mangler. Astrid nevner videre at den største utfordringen med å være gründer er kommersialiseringsbiten. Dette fordi en nyoppstartet bedrift ofte har knapt med midler, og heller ikke nødvendigvis kompetansen som trengs for å gjøre kommersialiseringen optimal. Astrid nevner at døgnet kun har 24-timer, og det er mange elementer å tenke på i prosessen med å lansere nye produkter og tjenester. Flere av gründerne er opptatt av dette og nevner at det å være gründer er svært tidkrevende.

Når gründerne blir spurt om de møter spesielle utfordringer basert på at de er kvinner svarer Eva: *”Egentlig ikke, tvert i mot faktisk”*. Hun nevner heller at det kan være en fordel å være

kvinne, spesielt med tanke på å få økt oppmerksomhet rundt bedriften sin i media. Både Eva og Berit kommer inn på det at de har blitt løftet frem og fått innflytelse i bransjen fordi de er kvinner. Astrid nevner det samme, og sier hun aldri har følt at det å være jente er noe negativt. Når det kommer til kjønn og kvinnelige gründere, så er Bjørg klar i sin tale: *„kan jeg ikke bare få lov til å være gründer, liksom. Må jeg for guds skyld settes i den kategorien”*. På den andre siden kommer det frem at hun mener at det fremdelestrengs å jobbe for å få frem flere kvinner innenfor bransjen, og at man sånt sett er kjønnskategorisering nyttig. Hun bruker det at hun er kvinne til sin fordel i form av å oppnå synlighet som foredragsholder.

Astrid forteller at som kvinne i teknologibransjen kan man komme unna med å si at man ikke skjønner ting eller at man må få ting forklart en gang til uten at noen dømmer deg. Hun trekker også frem at hun er blond, og at folk sikkert tenker hun er *“drit dum”*. Men at en oppnår kredibilitet raskere fordi man tør å være ærlig og ydmyk og si: *“..dette er ikke mitt fag, kan du forklare litt, jeg skjønnte ikke helt”*. Inger forteller at innen bransjen hun jobber så får man høre det hvis noe er feil, og at man da må finne en ny måte å gjøre ting på. Inger trekker frem det å ha genuin respekt for den man snakker med. Hvor hun nevner at når hun er ute i felten så er hun opptatt av å vise interesse og snakke med folkene som jobber der. Ved å gjøre dette opplever hun en mer gjensidig respekt. Både Astrid og Inger nevner viktigheten av ydmykhet og det å fremstå som nysgjerrig og interessert.

Flere av gründerne nevner rolleforskjeller mellom kjønnene, i form av hvordan man opptrer i arbeidssammenheng. Hvor Eva sier:

“...at kvinner er litt mer prosessorienterte og skal gjøre ting formelt riktig, mens guttene går bakveien og bare (..) kan ikke du fikse det og”. - Eva

Gründererene er av den oppfattelsen at kvinner påtar seg i større grad jobber som innebærer menneskelig interaksjon, og at det er flere menn i de tekniske stillingene. Anne påpeker at det ikke nødvendigvis er noe lettere eller vanskeligere i andre bransjer, og selv om hun vinglet litt frem og tilbake i intervjuet, så lander hun på at man må være tøff i alle bransjer.

Oppsummert viser analysen at gründerne har erfart at etablering og kommersialisering er en utfordring i form av knapphet på ressurser, i form av tid og penger. Videre viser analysen at kvinner opplever å bli løftet frem i bransjen, gitt at de utmerker seg i arbeidet. Det fremkommer også at de kan bruke det at de er kvinner til sin fordel, i form av å oppnå synlighet og kredibilitet. Det fremkommer at gründerne kan opptre mer spørrende og nysgjerrig, på grunn av forutinntatte holdninger til kvinner i en mannsdominert kontekst. Menneskelige interaksjoner er noe

gründerne sier at kvinner kan være bedre på enn menn, og at de derfor egner seg godt til å være ledere.

4.2.4 Oppsummering av funn

«Selvsikker og best på bransjens maskuline premisser»

Gründerne er opptatt av å fremstå som best innenfor sitt felt, samt seriøse og oppdaterte på den teknologiske utviklingen i bransjen. De er hardtarbeidende, tilpasser seg den maskuline konteksten og krever sin plass i bransjen. Samtidig viser analysen at enkelte gründerne mener de også er løftet frem i visse tilfeller fordi de er kvinner, forutsatt at de er best på det de driver med. De aller fleste av gründerne viser evner til å gjenkjenne og handle på muligheter i bransjen, dette har resultert i etableringen av gründerbedriften deres. Et funn er at samtlige gründerne er opptatt av å skape en «hjelpeskultur» for flere kvinnelige gründerne, for å løfte hverandre opp og frem.

4.3 Interne og eksterne faktorer som påvirker utviklingen av virksomheten

(Fremforhandlet virksomhet)

I rammeverket er de interne og eksterne faktorer, som påvirker virksomhetens utvikling, delt inn i fire undertemaer: *deltagelse og felles virksomhet, fremforhandlet betydning, struktur og praksis i virksomheten, rolleendring over tid og engasjement i nettverk og eksterne relasjoner*. Vi vil bruke disse undertemaene til Rae (2006) for å analysere og gjøre funn gjennom intervjuene. Dette for å se hvordan gründerne blir påvirket av interne og eksterne faktorer.

4.3.1 Deltakelse og felles virksomhet

Gjennom intervjuene kommer det frem at samtlige gründerne har høye ambisjoner for virksomheten de er en del av. Samtlige ønsker at bedriften skal vokse også utenfor landegrensene, og flere opererer allerede internasjonalt. Bjørg har for eksempel teammedlemmer i 10-12 ulike land, og Nora har tidligere hatt ansatte fra 15 nasjonaliteter. For at gründerne skal nå ambisjonene sine er det nødvendig med et engasjert team, samt skape en felles tro på bedriften både internt og eksternt. Det fremkommer i intervjuene at gründerne legger ned mye tid og ressurser i dette. For flere har deres engasjement gått utover personlige relasjoner og fritid. Andre har en større bevissthet rundt egen arbeidskapasitet, og har lært å ta mer hensyn til dette gjennom sin entreprenørielle reise. Kari forteller at det ikke har vært lett å ta bedriften dit de er i dag, og at hun håper de ansatte ser det. Nora forteller at hun noen ganger har urealistisk høye forventninger

til både seg selv og andre. Det kan virke som at Nora vil klare alt, men likevel er bevisst på å ta pauser for å ikke overarbeide seg.

Berit ønsker at bedriften skal utvikle seg, oppnå en god økonomisk vinning med et par hundre ansatte i Norge, og med virksomheter i flere land. I dag har Berit en operativ jobb, men sier at hun tenker de som forstår sosiale medier kommer til å ta over om noen år. Hun sier følgende:

”..de som har arbeidskapasitet, har timene. For du mister kapasiteten etter hvert som du blir eldre, så, og du klarer ikke helt å kompensere med at du har nettverket eller erfaringen, du må liksom ha den kraften av å få mer ut av hver time.”- Berit

Samtlige gründere er opptatt av at bedriften skal vokse og bli i markedet. Anne liker godt *”skaperfasen”* ved gründertilværelsen, få til partnerskap og tenkte strategisk på hvordan man skal utvikle bedriften. I tillegg nevner hun at det er flott med økonomisk uttelling. Kari forteller at hun håper de ansatte har samme forventninger til bedriften som det gründerne har, at *”den skal bli en suksess”*. I tillegg til et ønske om å komme ut om å komme ut på markedet og forbli der i fremtiden.

Engasjement i bedriften

Et engasjement fra både interne og eksterne parter er nødvendig for at gründerne lykkes, og Berit legger til at: *”Det er hvert fall helt avgjørende”*.

Gründernes bedrifter er ganske ulike, og rommer alt fra å ha én ansatt som også er daglig leder til å ha rundt 20 ansatte. Bjørg synes det er lett å engasjere folk i bedriften ettersom deres visjon er opptatt av å gjøre *”verden til et bedre sted”*. Hun bygger opp om argumentet sitt med at det på nettsiden er registrert flere tusen personer som har sagt seg villige til å hjelpe med å gjøre produktet bedre.

Kari på den andre siden forteller at de som er engasjert i bedriften er de ansatte og investorene. Det fremstår som viktig for henne at de som engasjerer seg har en interesse for tematikken og ser hvordan de kan påvirke fremtiden. Astrid forteller at de ansatte forventer at alt skal være på plass og at hun skal ha svaret på alt.

For Bjørg er det viktig å være åpen og ærlig med folkene rundt seg. Hun legger et stort press på seg selv for å få ting til å skje, men vet å ta hensyn når uforutsette ting oppstår i privatlivet. Videre forteller Bjørg at hun opplever ikke noen andre forventninger til seg som kvinnelig

gründer sammenlignet med sine mannlige kolleger. Det fremkommer at Bjørg egentlig ikke har tenkt over dette tidligere, og legger til at hun gjør sin greie og at folk får synes det de vil:

”Så jeg er faktisk ikke så opptatt av hva folk synes om meg, eller hva folk forventer av meg. Jeg har på en måte gitt opp litt det. Det ble så slitsomt å drive å tenke på hva andre folk synes.” - Bjørg

Marit på den andre siden er veldig opptatt av hva kolleger, kunder og investorer mener om henne: *“jeg tror jeg på en måte er litt vel opptatt av å bli likt og det er også sånn personlig svakhet.” - Marit*

Berit er opptatt av at de ansatte får den nødvendige hjelpen og utdanningen de trenger underveis. Hun jobber systematisk slik at de ansatte skal forstå hva som forventes av dem. Oppgavene de ansatte får er tilpasset dem, og Berit ønsker å skape en mestringsfølelse hos alle. Inger kommer inn på det samme, og hvordan det er viktig å finne arbeidsoppgaver som motiverer og inspirer ansatte, samt å være en lyttende leder.

Nora opplever tillit fra ansatte og samarbeidspartnere, men påpeker også at de nok skulle ønske hun var mer tilstedeværende:

”I noen tilfeller så tør de kanskje ikke spørre meg, så jeg prøve å lage en kultur hvor jeg hele tiden spør dem da. Så nå er jeg kommet i gang med det. Men så er det jo det å da kunne ha tid å faktisk sette deg ned og tenke gjennom det de spør om, og gi et ordentlig svar. Det har jeg på en måte ikke hatt luksusen til å gjøre, alltid.” - Nora

Oppsummert viser analysen at gründerne er opptatt av sine eksterne og interne omgivelser. Selv om gründerne har litt ulik tilnærming til hvor mye de bryr seg om hva andre mener om dem, så er det tydelig at samtlige er avhengig av sine interne og eksterne relasjoner. De ønsker derfor å gi et godt inntrykk av seg selv og virksomheten til omgivelsene. Samtlige ønsker å videreutvikle og skape vekst i bedriften. Videre fremkommer det også at gründerne har store ambisjoner og visjoner. De er opptatt av å skape engasjement internt og eksternt, og det kommer tydelig frem at dette er noe de er avhengig av for å kunne oppnå ønskede målsettinger.

4.3.2 Fremforhandlet bedriftsstruktur og praksis

Undersøkelsen viser at flere av gründerne og teamene deres har fleksible arbeidsdager. Dette kommer av at det er ulike behov og arbeidstider som passer for den enkelte, så flere har tilpasset arbeidsdagene etter dette. Det kommer også frem at flere av gründerne har ulike kulturelle hensyn å ta stilling til, blant annet ulike tidssoner da flere opererer internasjonalt. En annen observasjon er at flere av gründerne tror de er godt likt blant sine medarbeidere. Team og kommunikasjon er også noe gründerne er svært opptatt av, og nevner at det er ekstra viktige å være åpne og ærlige med hverandre.

Bedriftene til gründerne skiller seg fra hverandre i størrelse, i form av antall ansatte og geografisk spredning. Bedriftene har alt fra 20 ansatte til at gründeren selv er den eneste som arbeider fulltid. Astrid, Bjørg og Eva har de største bedriftene med ca. 17-20 ansatte, og internasjonal spredning på de ansatte. Astrid har en god kjønnsbalanse i bedriften i Norge, men en overvekt av menn i utlandet. Bjørg har lik kjønnsbalanse i sitt gründerteamet, og en tilnærmet lik balanse i utlandet. Eva har relativt dårlig kjønnsbalanse og legger til at det er vanskelig å rekruttere kvinnelige ingeniører. Kari, Nora, Anne og Berit har mellom 9-10 ansatte. Kari og Nora har lik kjønnsbalanse med 4/9 kvinner. De begge legger til at det har skjedd en forbedring i bedriftens kjønnsbalanse i det siste. Anne har overvekt av kvinnelige ansatte, men har kun menn i styret. Astrid har en dårlig kjønnsbalanse, og legger til hun vil ha flere kvinner i teamet. De yngste gründerne Marit og Inger har også de minste teamene; med 1-4 ansatte totalt. Marit jobber i dag kun med to konsulenter på deltid, som skyldes nedbemanning. Inger har en kjønnsbalanse på 50/50. Jevnt over har gründerne god kjønnsbalanse i bedriftene, og tilstreber en forbedring der den ikke er fullt så god.

Som nevnt har flere av gründerne ansatte internasjonalt. Astrid har fått smake på dette med kulturelle utfordringer som kan komme med dette. En av Astrids kvinnelige ansatte giftet seg uten foreldrenes samtykke med en person av en annen religion. Dette resulterte i at sjefen for virksomheten i utlandet gav kvinnen sparken. Astrid syntes dette var svært urimelig da kvinnen var dyktig, og hun sa følgende da hun fikk høre om hendelsen: *"Ja, men faen hva har det med oss å gjøre"*. Hun ble svært opprørt og uttrykte at damer skal få velge selv. Kvinnen fikk jobben tilbake jobben, og Astrid sto ved sitt standpunkt om at hvem man gifter seg med er irrelevant for bedriften, og brukte dermed *vetokortet* sitt som hun sier, og legger til:

”Det driter jeg i, sånn er det ikke hos oss. Vi skal fader meg ha alle de meningene vi vil, og vi må kunne ha det så høyt under taket at om hun så gifter seg med en muslim eller en kristen, eller, det driter vel vi i”- Astrid

Eksempelet illustrerer gründerens syn på dette med å beholde de beste folkene i bedriften uavhengig av kjønn og kultur.

Berit forteller at hun ikke kan noe om teknologi, så for henne er det viktig med et velfungerende team som er eksperter på det hun ikke kan. Hun omtaler seg selv som en leder som ordner og styrer for at de ansatte skal ha det fint. Ettersom flere av de ansatte kommer fra trygge stillinger ønsker hun å tilby det lille ekstra for at de skal bli værende. Berit forteller videre at hun har lest et sted at man ikke skal være så opptatt av å være en suksess, men skape verdi, og legger til at det er noe hun klarer godt.

Anne nevner at man må være enige om hva man vil med selskapet. Skal selskapet bygges på bakgrunn av å ha jobb resten av livet, bygges for å selges eller eventuelt begge deler. Med dette kommer Anne inn på driften av selskapet og sier at man drifter selskapet ulikt i forhold til hva man ønsker å gjøre med det, og dermed er forventningsavklaringer er viktig. Bjørg kommer inn på det samme og forteller at det former gründerrollen og hvordan selskapet ser ut. Selv om Bjørg og hennes medgründere sitter i forskjellige land, så jobber hun ikke alene.

”Forventningene går på transparency. Det er på en måte en av de viktigste tingene for oss, at alle er åpne og ærlige om hva som foregår. Og det å levere 100 prosent. Vi på en måte sitter ikke å holder stoppeklokke på hva folk gjør og ikke, liksom, men det skal på en måte leveres og leveres godt. Og være åpne og ærlige, og så har vi, vi ansetter folk litt på bakgrunn av at de er (..) Vi forventer også at de som jobber hos oss tror på det vi gjør, og til så stor grad som mulig er engasjerte og drevne. Og synes at det vi gjør er viktig og de vil være med på den reisen.” – Bjørg

Verdiene til firmaet til Inger er basert på fleksibilitet. Inger påpeker at teamet består av personer med ulike hverdagspreferanser, da flere har barn, mens Inger har mulighet til å ha mer fleksibilitet i form av reising og sånn. Hun forteller at det er viktig å respektere og stole på hverandre, og at teamet har samme innforstått visjon og målsetting, slik at de alltid har full oversikt over det som skjer:

”Det er kjempeviktig, sånn at det ikke (..) går rundt å gjør et eller annet, så er det helt feil i forhold til hva vi hadde kommunisert og sånne ting, så det er veldig viktig å ha denne kommunikasjonen hele tiden at vi er på samme sted på samme spor.” - Inger

Samtlige gründere kommer inn på at det er viktig å ta vare på seg selv i en hektisk hverdag. Selv om Bjørg jobber mye og jobben fremstår som svært viktig for henne, så sier hun:

”Men, man skal faktisk ta hånd om seg selv først. Og det er på en måte viktig for meg, at ansatte og kollegaer føler at hvis det er noe så kan man prate om det. Ehm, og, ja, og vi har hatt ansatte en gang i blant som går gjennom en tøff periode, og det å faktisk kunne prate om det, kunne være ærlig, liksom vise omsorg for hverandre er veldig viktig. Og i selskapet så holder vi hverandre til høye standarder på det vi leverer og det vi får til, vi sikter høyt, men vi tar også godt vare på hverandre.” - Nora

Anne forteller at hun har en mild lederform. Hvor de ansatte får spillerom, men at forventningene er høye når det gjelder å få og ta ansvar. I dag har alle lønn i selskapet, men i flere år har de jobbet uten noe særlig lønn. Hun kommer da inn på lederstilen og at man ikke kan drive med en maktstruktur, men at man må lære de ansatte å kjenne for å få de til å jobbe gratis i perioder:

”..jeg tror at en grunn til at kvinner kan være veldig dyktige gründere er at de kan være flinkere til å høre, og justere. Sånn at hvis du har en kommersiell forståelse og du har en idé på hva du skal levere, så tror jeg kvinner kan lykkes bedre enn menn, ehm, som gründere. Fordi at det vil være mer i stand til å ta tilbakemelding da, på hva som faktisk er et produkt som vil bli solgt. Mens menn tror jeg, i større grad tenker at de vet best.” - Anne.

Bygging av internkultur

En godt gjennomført internkultur viser seg å være viktig for samtlige gründere. Det fremkommer at deres syn på viktigheten av en god internkultur har kommet gjennom erfaring og læring. Noen av gründerne sier de har tatt lett på det med ansettelsesprosesser, sammensetning og bygging av internkultur. Berit, Kari, Eva, Astrid, Bjørg og Nora nevner internkultur som spesielt viktig. Hvor de påpeker viktigheten av å bygge en god internkultur og et godt miljø i bedriften. Berit forteller at hun ikke alltid har lykkes med dette, men at hun er ekstremt opptatt av det. Astrid forteller at det er viktig for henne at det er høyt under taket og at det skal være lov å være uenig. Det kommer tydelig frem at Astrid er opptatt av at du skal stå inne for det du mener, og ikke bare klage: *”Det er for dårlig, ikke sant. Javel, men da må du vise meg*

hvordan skal det være, da. Ikke kom med at noe er dårlig, kom med et forslag. Dette er forslag på hvordan det heller skal se ut, sånn og sånn". Hun gjentar flere ganger at dersom de ansatte er misfornøyde med noe så forventer hun at de kommer med forslag til forbedring: *"..må levere før du krever, og du må komme med et forslag"*.

Arbeidskulturen i bedriften til Bjørg starter i grüdnerteamet. Teamet har blant annet siden starten praktisert *"faste founder feedback sessions"*, som innebærer at gründerne setter seg ned og går igjennom hva som har vært bra siden sist og hva som må forbedres. Dermed er den eventuelle kritikken konstruktiv og direkte. Teamet er opptatt av åpenhet og har derfor alt bortsett fra ansettelseskontrakter åpent for hverandre i Drive eller på Slack:

"De vet at vi driver ikke å holder hemmeligheter, her er det ingenting som på en måte, som er hemmelig, her kan man prate om alt." - Bjørg.

Nora var først veldig lite bevisst på internkulturen, men er nå svært bevisst. Hun sier hun kanskje er for bevisst på kulturbygging, og legger til at hun ikke visste hva det betydde i praksis da hun startet opp. Nora mener at det å bygge en god internkultur er mer enn å bare ta med ansatte på lunsj, middag og andre sosiale hendelser. Det kommer frem at hun har lært av andres feil og på bakgrunn av dette bygd opp en bevissthet rundt verdien av en god internkultur. Da bedriften skulle ansette flere i løpet av en kortere periode ble situasjonen litt kaotisk, og Nora måtte begynne å bygge internkulturen mer strategisk. Hun valgte derfor å nedbemanne, basert på ulike grunner. Hun trekker frem at hun har gitt oppgaver til personer som hun visste *"de ikke kommer til å takle"*, og sier hun ikke er glad i bygge bedriften på denne måten, men mener det var nødvendig. Marit sier også at hun har tatt lærdom av hvor viktig det er å bygge en god internkultur:

"Jeg undervurderte fullstendig at du skaper den kulturen du vil ha. At du må være kjempetydelig og sette forventninger, være tydelig på hva du forventer av folk, være krystallklar på sånn gjør vi det." - Marit

Videre forteller hun om viktigheten av å kjenne egne styrker, og hvordan man som gründer plutselig må omstille seg og ta de arbeidsoppgavene man nødvendigvis ikke er best på. Berit kommer også litt inn på denne problemstillingen:

”Hvis du starter et selskap, er teknisk kyndig og har ideen selv, så velger du den rollen hvor du går ned i teknologiutvikling og du jobber veldig begrenset med det. Og du får med deg folk som gjør det andre”. – Berit

Både Marit og Berit er enige, men økonomi, størrelse og tilgang til ressurser skiller dem. Marit har ikke den samme friheten som Berit til å følge rollefordelingen, da Marit nylig måtte nedbetale manne grunnet ressurser.

Når Berit er ferdig i bedriften, så ser hun for seg å gå inn som styreleder, men før den tid skal hun ha gjort så mye i bedriften at:

”..midt DNA er skikkelig infiltrert i dette selskapet og det preger selskaps kulturen og det er den forventningen jeg har til meg selv.”- Berit

Oppsummert viser analysen at gründerne er opptatt av å bygge team og utvikle en god internkultur med gode mellommenneskelige relasjoner. Samtlige gründerne nevner at dette er en stor del av jobben deres, og flere nevner at de gjennom læring ser viktigheten av å prioritere tid til å bygge en god arbeidskultur. Gründerne jobber tett med teamene og har en fleksibel, men strukturert arbeidshverdag. Videre viser analysen at motivasjon hos de ansatte, samt tilpassede arbeidsoppgaver er viktig for at teamene skal yte maksimalt. Undersøkelsen viser at kjønnsbalansen blant de ansatte stort sett er god, men at det er overvekt av menn i de tekniske jobbene. Kommunikasjon og ærlighet kommer frem som viktig, og dette er også viktig i form av at flere av gründerne må ta hensyn til kulturelle forskjeller.

4.3.3 Rolleendringer over tid

I en oppstartsprosess er det vanskelig å dele opp ansvarsområdene, da en ofte har begrenset med ressurser. Dette kan gå ut over bedriftens evne til å ansette, som innebærer at det ofte kreves ekstra innsats fra gründerne selv på flere ulike områder. De fleste gründerne forteller at de i dag besitter flere ulike roller i bedriften. Det kommer også frem utfordringer tilknyttet lederrollen i form av manglende erfaring. Noen av gründerne forteller at de har funnet seg til rette i sin rolle, mens andre fremdeles slites i mellom ulike ansvarsområder:

“..jeg tror jo i sånn gründervirksomhet så, du ender på en måte opp med å ta den rollen som ingen andre tar, ofte. Altså, hvis du starter et selskap, er teknisk kyndig og har ideen selv, så velger du den rollen hvor du går ned i teknologiutvikling og du jobber veldig begrenset med

det. Og du får med deg folk som gjør det andre.” – Berit

Kari og Nora driver sin virksomhet slik som Berit sier avslutningsvis i dette sitatet, ved at de hovedsakelig fokuserer på sine kjerneområder i virksomheten og overlater andre ansvarsområder til folk som har kompetanse på feltet. For Kari innebærer det å jobbe med forskningen i bedriften. Nora arbeider hovedsakelig mest med det tekniske, men legger til at hun fremdeles besitter mange ulike roller. Dette kommer av utfordringer hun har støtt på i ulike ansattforhold, hvor hun har sett seg nødt til å gripe inn og si opp folk som ikke har egnet seg i stillingen. Prosessen har innebært at hun har måttet ta over rollene, og bygge bedriften opp igjen. Hun beskriver dette som: *“..å løpe tre ekstra maraton”,* og legger til at: *“Jeg er egentlig relativt utslitt, men jeg må holde ut da.”*

Dette med å påta seg ekstra ansvar og roller internt i bedriften har også Eva erfart, gjennom å ha et stramt budsjett som gir begrenset handlingsfrihet. Bedriften har vært nødt til å redusere teamet og derfor kutte flere stillinger. Flere av disse arbeidsoppgavene har nå falt på Eva:

“Og det er rett og slett fordi vi ikke har råd til å ansette flere nå, for nå pusher vi ganske hardt for å komme break even. Så det gjør jo da at jeg får litt mindre tid til å jobbe med sånn overordnede ting.” - Eva

Det at gründeren ofte er nødt til å påta seg flere og ulike roller går ofte ut over personens eget ansvarsområde. Da oppstår det en vanskelig balanse mellom hvilke prioriteringer man skal gjøre for å få fremgang i bedriften. Marit er åpen om at overgangen fra gründer til leder kom brått på. Hun trivdes godt i prosjektfasen og påpeker at det var en rolle hun mestret, men at det var utfordrende å plutselig skulle gå fra å være idéhaver til å motivere og engasjere titalls ansatte på relativt kort tid:

“...da var det virkelig jeg skjønnte at dette med management var key til suksess. Uansett hvor flinke ansatte du har og hvor god ideen er, men hvor god du er på den managementdelen da. Og det kom skikkelig brått på, og det tenkte jeg (...) men det lærer jeg underveis, men da innså jeg at det er ikke alt man kan lære underveis, også går det bra likevel.” - Marit

Anne har opplevd utfordringer tilknyttet sin lederstil som gjorde henne oppmerksom på hvordan hun praktiserer lederrollen. Hun skulle på ferie, og rett før avreise spurte en av hennes ansatte om også hun kunne ta ut ferie tidligere enn planlagt. Det endte med at den ansatte tok seg store friheter, og reiste mye tidligere enn det som var avtalt. Vedkommende skulle etter planen styre bedriften da Anne var på ferie, men da hun ankom feriestedet dukket plutselig den

ansatte opp der for å overraske henne. Dette overtrampet endte med en beskjed om at hvis hun ikke dukket opp på jobb innen få dager, noe hun heller ikke gjorde, så ville hun miste jobben. Det endte med at den ansatte la skylden på Anne, og mente at hun hadde oppført seg som en venninne, som gjorde at den ansatte fikk inntrykk av at slike type friheter var helt greit. Anne fikk seg en vekker om at blanding av roller kan skape uheldige situasjoner, og påpeker at det var noe hun sluttet med etter den episoden.

Berit har funnet seg til rette i rollen som “limet” i bedriften, som innebærer at hun arbeider hovedsakelig med å få teamet til å fungere optimalt. Hun beskriver sin rolle som alt-mulig-kvinne, som innebærer å påta seg alle de ekstra arbeidsoppgavene som må bli gjort. Dette er en rolle hun sier passer henne godt, og at det mest sannsynlig kommer av at hun selv ikke har teknisk kompetanse eller “*kjernehandtverk*”. Astrid fremstår som komfortabel og trygg i sine roller i bedriften. Dette kommer trolig av at hun har erfaring med dette fra tidligere etableringer, og at hun derfor har funnet ut hvordan disse skal balanseres.

Bjørge og Inger arbeider i gründerteam hvor ansvarsområdene fremstår som godt fordelt mellom de ulike teammedlemmene. De synes å trives godt i rollene de besitter, og det fremkommer ikke noen særlig utfordringer knyttet til deres rolle som gründere.

Oppsummert viser analysen at de fleste gründere har flere ulike roller i bedriften, og at de sjonglerer disse for å ta virksomheten fremover, noe som er generelt for de fleste oppstartsbedrifter. Samtlige er daglige ledere, og har derfor gått fra å være idéhaver eller medgründer til å bli ledere for virksomheten. Denne prosessen kan ofte gå raskt i en oppstartsbedrift med stort skaleringspotensiale, og det å lede andre fremstår som en kunst i seg selv og noe de tillegger stor betydning. I deres lederrolle fremkommer det at gründere legger vekt på å være åpen, rettferdighet, og tydelig overfor sine ansatte. Erfaring med lederskap ser derfor ut til å være en viktig faktor for å håndtere de ulike problemstillingene en leder kan stå overfor. Dette fremkommer også som viktig når det kommer til ansettelser i form av å tiltrekke seg, engasjere og motivere dyktige ansatte til å kollektivt dra bedriften fremover. Gründernes evne til å håndtere de ulike rollene fremstår som erfaringsbasert. Analysen indikerer derfor at informantene som har både gründere og/eller ledererfaring fra tidligere er tryggere i sine roller.

4.3.4 Engasjement i nettverk og eksterne relasjoner

Undersøkelsen viser at gründere oppfatter betydningen av nettverk og eksterne relasjoner ulikt. Det er imidlertid ingen av gründere som er medlem av profesjonelle nettverk, bortsett

fra én av de som er med i et kvinnenettverk. Samtlige har opparbeidet seg et personlig profesjonelt nettverk gjennom tidligere karriere og gründerreise. Det fremkommer her et tydelig skille mellom aldersgruppene. Flere av gründerne trekker frem at en viktig faktor for nettverk- og relasjonsbyggingen innebærer å være dyktig i det de gjør gjennom å vise til fremgang og gode resultater. På denne måten tiltrekker de seg andre dyktige mennesker basert på deres kompetanse og kunnskap på det området de jobber innenfor. Et fellestrekk for alle gründerne er at deres profesjonelle nettverk består hovedsakelig av menn.

De yngste gründerne er aktive i gründermiljøene, de oppsøker arrangementer og sosiale eventer der de kan interagere med andre gründerne. De ser stor verdi i å bruke tid på slike arrangementer, og opplever i stor grad en «hjelpeskultur» blant norske gründerne, og ønsker å være en del av dette fellesskapet. Marit har troen på at store og gode nettverk øker sjansen for at du kommer deg videre. Hun oppsøker ofte gründereventer og liker å omgås andre i samme situasjon som henne selv. Hun er påpasselig med at deling av erfaring og kunnskap går begge veier, og bidrar mye tilbake til andre i miljøet:

“...for meg har det vært liksom min fremgangsmåte da for å liksom få til ting. Det har vært å bruke nettverket, bygge nettverk. Så det er liksom sånn jeg har liksom fått til alt med investorer og få mediepartnere, og få ansatte. Alt har skjedd gjennom nettverket, så det har jeg vært nøye med å bygge opp. (..) jeg hadde jo ikke fått til noe som helst uten nettverket, så derfor er det noe av det jeg bruker tid på i hverdagen da, som for eksempel ved å vedlikeholde nettverket og følge opp folk. Dra på eventer, booke møter, sånn at man liksom holder nettverket varmt da, også gi av seg selv, ikke bare ta.” - Marit

Inger har fått erfare fordeler av gode eksterne relasjoner og nettverk. Hun har opplevd at samarbeidspartnere har åpnet og delt sitt nettverk med henne og resten av gründerteamet, noe som har ført til spennende muligheter, medieoppmerksomhet og utvidelse av eget nettverk.

Gründerne i 30-årene ser på formelle gründernettverk som næringsfattig, i den forstand at de ofte omtaler temaer som fremstår som selvfølgeligheter for dem. De oppsøker i større grad eventer der det diskuteres fagspesifikke problemstillinger. De sier at dette ofte skyldes at slike nettverk og arrangementer tiltrekker seg mennesker som aldri har drevet med gründerkap selv. Dette gjelder ofte både de som formidler tematikken i skriftlig form, på scenen og de som tilbyr konsulenttjenester knyttet opp mot gründerne. Bjørg sier at det for hennes del ikke gir mening å

drive nettverking med de som ikke har erfaring, og legger til at hun har bedre ting å gjøre enn å drive å “*nettverke for å nettverke*”. For henne handler nettverking hovedsakelig om å oppnå økt synlighet, og foretrekker heller å formidle sin kunnskap og erfaring fra scenen. På den måten får folk kjennskap til henne og det hun driver med. Det fører ofte til at ressurspersoner som kan være bidragsyttere for hennes bedrift tar kontakt, i tillegg til at andre gründere som søker hennes hjelp med sin virksomhet. Eva var en svært aktiv nettverksbygger tidligere i karrieren, men sier at hun nå ikke er like synlig i gründermiljøene lenger. Hun bruker likevel nettverket sitt aktivt ved å vedlikeholde og bevare gode relasjoner. Kari skiller seg fra de andre i 30-årene, da hun ser stor verdi i å nettverke, men da innen relevante fagmiljøer.

Gründerne i 40-50-årene ser ikke den store nytten av å drive aktiv nettverksbygging og være med i formelle nettverk. De verdsetter heller gode relasjoner med enkeltpersoner, som de knytter kontakt med hovedsakelig gjennom jobb og bransjen de er i. De har ofte opparbeidet seg et bredt personlig nettverk før de trer inn i gründerrollen. Anne har et stort nettverk bestående av flere innflytelsesrike mennesker, men betrakter ikke dette som særlig nyttig. Hun opplever at relasjonene i nettverket i liten grad er behjelpelig med å drive bedriften fremover, i form av å kjøpe produkter og tjenester. Videre forklarer Anne at hun ikke opplever at folk er villig til å dele sin kunnskap og erfaring.

Flere av gründerne har benyttet seg av mentorer, enten i formell eller uformell form. Berit, Nora, Kari og Inger har alle hatt formelle mentorer i begynnelsen av karrieren, og fant det svært verdifullt. For Nora og Kari har mentoren vært svært nyttig for å opparbeide og bygge eget nettverk. Mentoren til Berit ga henne teknologisk sparring, og delte verdifull kunnskap som hun har tatt med seg videre i karrieren. Anne hadde en mentor tidligere, men har ingen god erfaring med dette. Mentoren hennes begynte å blande seg for mye inn i driften av selskapet, som kompliserte forholdet. Marit er med i et profesjonelt mentorprogram, men har også benyttet seg av coacher tidligere både for private og profesjonelle problemstillinger. For henne har dette vært svært nyttig og nødvendig i de tyngste periodene. Den andre halvparten av gründerne opplyser at de ikke har benyttet formelle mentorer, men at de har flere personer de omtaler som uformelle mentorer. Bjørg, Astrid og Eva diskuterer og søker råd hos ulike personer, og synes det fungerer bra. Eva mener det er utfordrende å finne norske mentorer som forstår det hun driver med, ettersom både teknologien og produktet er nytt. Særlig de yngste gründerne nevner at deres fedre og samboere fremstår som viktige støttespillere og uformelle mentorer, og at de ofte diskuterer utfordrende problemstillinger med dem.

Oppsummert viser analysen at nettverk og eksterne relasjoner er viktig for samtlige gründere og de viser seg som kompetente nettverksbyggere. Formelle nettverk fremstår ikke som viktig, i stedet har de bygget opp eller driver å opparbeider seg egne profesjonelle og personlige nettverk. Det er derimot ulikheter mellom aldersgruppene når det kommer til hvilken verdi de tilegner nettverk. De yngste gründerne er opptatt av å nettverke og bygge relasjoner og er gode på dette. Gründerne i 30-årene er mer selektive på hvilke arenaer de deltar på, da de i stor grad har opparbeidet seg et godt nettverk og prioriterer å vedlikeholde eksisterende relasjoner. De foretrekker faglige arrangementer fremfor å bruke tid på de typiske nettverksarrangementene. De eldste gründerne har opparbeidet seg nettverk gjennom en lang karriere, og knytter hovedsakelig nye relasjoner gjennom jobb. De fleste nettverkskontaktene er menn, noe de ikke ser ut til å plages ved. Formelle nettverksarrangementer er ikke noe de bruker tid på eller ser særlig nytte i. Alle gründerne benytter seg av mentorer, enten i formell eller uformell form. De fleste gründerne har god erfaring ved bruk av mentorer, og det fremkommer at mentor er- og har vært viktig for å bygge eget nettverk, til sparring og ikke minst støtte i deres karriere.

4.4.5 Oppsummering av funn

«Gode og bevisste ledere internt og relasjonsbyggere eksternt»

Samtlige viser til store ambisjoner og visjoner for virksomheten. Omgivelsene til virksomheten kan ofte være verdifulle bidragsytere for å løfte virksomheten opp og frem, og gründerne er derfor opptatt av å gi et godt inntrykk av seg selv og virksomheten i sine eksterne og interne omgivelser.

Gründerne er opptatt av å være gode og forutsigbare ledere som har fokus på internkultur og bygging av team. De fremstår som svært bevisste i sin rolle og at virksomheten ikke kan bygges alene, og at trivsel på jobb i form av et rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø internt i bedriften er viktig. Det er også et fokus på kjønnsbalansen i bedriften, og samtlige gir uttrykk for at det er noe de ønsker og etterstreber. Det er derimot utfordrende, da det er så få kvinner å oppdrive i bransjen.

Flere av gründerne sjonglerer ulike roller i bedriften, som er nødvendig for å skape utvikling og fremgang med relativt knappe ressurser. Hvordan de prioriterer og håndterer dette fremkommer å være erfaringsbasert.

De fleste gründerne påpeker at nettverk og bruk av mentor, både i formell og uformell form, har vært og er viktig for dem. Formelle nettverk fremkommer ikke som noe de ønsker å involvere seg i, men de foretrekker personlige og profesjonelle nettverk de selv har initiert til. Alder kommer frem som en avgjørende faktor for hvor aktive nettverksbyggere gründerne er, som kommer av hvor de er i karriereløpet. Samtlige er gode nettverksbygger i en mannsdominert bransje.

5. Diskusjon

Formålet med studien har vært å undersøke hvordan norske kvinnelige teknologigründere tilegner seg entreprenøriell kompetanse i en mannsdominert bransje. I dette kapitlet vil vi diskutere hvordan problemstillingen kan besvares og utdypes ved hjelp av de tre hovedtemaene i rammeverket til Rae (2005;2006). Vi vil drøfte resultatene fra analysekapitlet opp mot det teoretiske rammeverket, diskutere samsvar og avvik fra teori og litteratur. Hovedsakelig vil vi drøfte resultatene fra gründerne under ett, men i unike tilfeller trekkes enkelte frem for å illustrere funn opp mot teori. Deretter vil det bli presentert forslag til videre forskning på kvinnelig entreprenørskap innen teknologiske kontekster. Oppsummering av anbefalingene fremkommer i kapittel 6.5.

5.1 Personlig utvikling og gründeridentitet

Funnene fra studien indikerer at faglig tyngde og erfaring bidrar til å skape selvtillit og trygghet i gründernes evner til å mestre gründerrollen og etablering av bedrift. Dette kommer frem i gründernes narrative fremstilling av virksomheten og samsvarer i stor grad med entreprenøriell læringsteori (Rae, 2005;2006). Hvor de mest erfarne gründerne fremstår som mest selvsikre i egen rolle og evne til å få bedriften til å lykkes i markedet. Denne selvsikkerheten gjenspeiles i måten gründerne omtaler virksomheten og deres langsiktige mål for bedriften. Det kommer frem også i måten gründerne forteller om sin utdanningsbakgrunn, erfaring og kompetanse. Dette samsvarer med Raes (2005) forklaring på at den entreprenørielle identiteten til gründeren er konstruert gjennom vedkommende selvbiografiske fortellinger, hvor de selv bestemmer innhold og hendelsesforløpet. Erfaring og faglig tyngde fremstår her som viktige faktorer i utviklingen av gründeridentitet, da det ser ut til å være et bidrag i utvikling av selvtillit og mestring hos gründerne. Dette understøttes av behovet for en trygg base som sikkerhetsnett.

Analysen indikerer at noen av gründerne har opplevd spenninger mellom nåværende- og fremtidig identitet, og et ønske om å endre sin tilværelse (Rae, 2005). Spenningen har i stor grad vært en konsekvens av misnøye i tidligere arbeidsforhold eller et ønske om å tilegne seg mer kompetanse, og har vært en direkte årsak til deres beslutning om å etablere egen virksomhet. Måten gründerne snakker om situasjonen som var utslagsgivende for deres gründeratsing. Det viser til deres selvsikkerhet og selvtillit på egen mestringsevne, i form av å ha det som skal til

og være kapabel til å påta seg jobben som kreves for å etablere, bygge og utvikle en virksomhet (Rae, 2005). Den personlige fremstillingen viser til gründernes maskuline egenskaper, da de er risikovillige og aktivt søker lederrollen (Bem, 1981). Funnene indikerer derfor at gründerne opplever ubehag ved å forbli i en situasjon hvor de føler at misnøyen er større enn den risikoen det å etablere en ny virksomhet innebærer. Dette samsvarer med Javadian og Singhs (2012) funn som går ut på at mestringsevne og risikovillighet er to viktige faktorer for kvinners entreprenørielle suksess.

Analysen viser at gründernes nære familie har spilt en viktig rolle i å forme, utvikle og motivere dem i oppveksten. Ifølge Rae (2005) har familien stor påvirkningskraft som gjenspeiler seg i menneskers identitet og handlinger. Denne påvirkningen kan være positiv eller begrensende i den forstand at de virker inn på holdninger til utdanning og karrierevei. Funn i analysen indikerer at familiens påvirkning utelukkende har vært positiv, og flere trekker frem familiemedlemmer som har hatt stor betydning for deres utvikling og ambisjoner. Det fremkommer i analysen at fedrene har vært spesielt viktig under oppveksten og for karrierevalg. For noen har fedrene fungert som en inspirasjon da de selv er gründere, mens andre har opplevd at vedkommende har vært pådriver for deres teknologiske interesse og nysgjerrighet. Det at fedrene nevnes eksplisitt kan være en konsekvens av tiden gründerne har vokste opp i, og at fedrene da kanskje har hatt mer fremtredende roller i arbeidslivet enn mødrene. I fremtiden vil en mulig kunne se en endring på bakgrunn av at flere kvinner tar høyere utdanning og er aktive i næringslivet. Enkelte av gründerne trekker derimot frem bestemødre som inspirasjonskilder på bakgrunn av deres arbeidsmoral i en annen tid for kvinner, og på grunn av deres valg om å ta utdanning i voksen alder. Det viser seg også at familien spiller inn på gründernes villighet til å påta seg risiko, og at deres stabilitet gjør at gründerne opplever å ha et sikkerhetsnett hvis gründerkarrieren skulle skjære seg. Dette gjelder i stor grad også for de eldre gründerne med familie og barn. Videre indikerer funnene at gründerne prioriterer familie, ved at samtlige har samboere eller er gift. To av de eldste gründerne er begge gift, men sier at karrieren har vært så omfattende at det ikke har vært rom for barn. Gründerne med barn trekker frem at fleksibilitet i hverdagen er viktig, da gründerkarrieren ofte tar uventede vendinger som fører til at timeplanen må omrokkes. Dette gjelder også for deres partnere, som må trå til ekstra i perioder.

Marlow og McAdam (2012) eksemplifiserer i sin studie at kvinnelige gründere kan slites mellom egne forventninger til gründerrollen og de sosiale forventningene knyttet til morsrollen. Dette fremkommer ikke som spesielt utfordrende for informantene i denne studien. Det kan

komme av at de har funnet en god balanse mellom rollene, som gjør at de klarer å motstå eventuelle sosiale forventninger tilknyttet morsrollen. Dette kan også tilskrives den institusjonelle konteksten vi har i Norge når det gjelder velferdsordninger (Hofstede, u.å).

Ifølge Stevenson (1990) regnes selvstendighet, bestemthet, dristighet og ambisjoner som maskuline faktorer og betraktes som mannlige kvaliteter. Fra intervjuene kommer det frem at gründerne har en maskulin fremtoning i måten de omtaler virksomheten og seg selv på, da deres fremstilling bærer preg av faktorene beskrevet over. Det kan diskuteres i hvilken grad deres maskuline tilnærming skyldes tilpasning i miljøet de er i og deres personlighet i gründerrollen. Flere trekker frem at det er viktig for dem å være gode på det de arbeider med gjennom å oppnå konkrete resultater. Dette er viktig for å få anerkjennelse og respekt av kollegaer i bransjen. Det kommer også frem at gründerne må kreve sin plass i bransjen for å bli hørt (Cooper, 2012), og at dette er erfaring de har gjort seg i konteksten de er i. Dette kan skyldes at de er underrepresentert, og at deres deltakelse er preget av fordommer basert på at de er kvinner. Gründerne viser en mer feminin fremtoning i måten de snakker om seg selv som ledere. I lederrollen fremstår de som omsorgsfull og sympatiske (Bem, 1981) og legger stor vekt på menneskelige interaksjoner og en god internkultur innad i bedriften. Flere av gründerne trekker frem at de tror kvinner ofte er bedre ledere enn menn, basert på deres evne til å lytte til omgivelsene. Kombinasjonen av den maskuline og feminine fremtoningen gjør at gründerne fremstår som autoritære, men samtidig svært trygge og ivaretagende i kraft av sitt kjønn som kvinne. Denne kombinasjonen av maskuline og feminine trekk står i kontrast til den sosiale konstruksjonen av kjønn som ifølge Bem (1981) tilegner kvinner feminine egenskaper, og på den måten assosieres med det feminine. Deres maskuline fremtoning utfordrer dermed den sosiale fremstillingen av kjønn, i den forstand at de både innehar feminine og maskuline egenskaper.

5.2 Kontekstuell læring

Funnene viser at gründerne opptrer aktivt i bransjen, og er opptatt av å lykkes. Dette gjenspeiler Raes (2005;2006) modell om kontekstuell læring. Gründerne handler på muligheter og er ikke redde for å gjøre det som kreves for å oppnå ønsket målsetting.

Analysen viser at det er viktig for gründerne å være best innenfor sitt felt og i jobben de gjør. Det kommer frem at det å være god og bli anerkjent for sine evner og kompetanse har vært avgjørende for å bli tatt seriøst i bransjen. Dette ser ut til å være direkte knyttet til gründernes faglige tyngde og oppnådde resultater. Det kan diskuteres om de er opptatt av å være god for

sin egen del, eller om dette kan være en konsekvens av at de er i en mannsdominert bransje, og dermed føler for å markere seg ekstra. Ifølge Hamilton (2013) fremstilles gründerskap som en maskulin aktivitet både i forskning og media. Det kan derfor være særlig utfordrende for kvinnelige gründere å etablere bedrift i teknologibransjen, da hun kan møte fordommer både i forhold til rollen som gründer og på bakgrunn av sitt kjønn. På grunn av denne maskuline kulturen viser det seg at flere kvinner også mistrives i bransjen, samt at de ikke får utviklet seg tilstrekkelig (Landström, 2007; Linstead & Brewis, 2004 sitert i Marlow & McAdam, 2012). Denne forskning viser noe annet enn hva informantene i dette studiet viser. Gründerne vi intervjuet viste seg å ikke bry seg spesielt mye om bransjens mannsdominans, og flere forteller at når det kommer til medieoppmerksomhet, så kan dette snus til deres egen fordel. Dette er knyttet til gründernes entreprenørielle evne til å handle på muligheter, i form av å dra nytte av at de er en minoritet i bransjen (Rae, 2006). Likevel forteller et par av gründerne at hadde de visst mer om bransjen før de startet gründerreisen, så er det ikke sikkert de hadde blitt gründer. Studien Ljunggren og Alsos (2006) har gjort på Dagens Næringsliv for å finne ut om medias ulike presentasjon av kvinnelige og mannlige gründere viser at kvinner sjelden blir nevnt. Selv om media er med på å fremheve maskuline egenskaper til gründerrollen (Alsos & Ljunggren, 2006), så mener informantene at de såkalte feminine egenskapene til kvinner vil kunne gjøre de til bedre ledere enn menn.

Ved at informantene fremstår som svært bevisste på å være best i jobben vil det kunne bidra til å overkomme fordommer, og dermed oppnå større respekt og anerkjennelse. Flere av gründerne mener bransjen ikke tiltrekker seg kvinner på grunn av at det ikke gir nok økonomisk vinning, og at det er for mye usikkerhet knyttet til det å være gründer. Derimot mener flere av gründerne at de er løftet frem i bransjen på grunn av sitt kjønn. Gründerne virker også til å være opptatt av å tilpasse seg miljøet de er i, og med det ta del i humoren og kulturen på arbeidsplassen.

Fellestrekk for flere er at de aktivt har søkt etter muligheter for å endre på tilværelsen. Da gründerne oppdaget en mulighet, så grep de sjansen og satset. Gründerrollen fremstår ikke som noe mål i seg selv, men omhandler nysgjerrighet, et indre behov for å oppnå læring og økt kompetanse, samt søken etter å løse store, reelle utfordringer. Da det kun er én prosent kvinnelige gründere og ledere i høyteknologiske bransjer (Investinor, 2015) er det interessant at gründerne arbeider innenfor så ulike teknologiske felt. Når en sammenligner bakgrunnen til de ni gründerne ser man at kun fire av de har en ren teknisk utdanning, mens fem har en mer forretningsrettet bakgrunn med noe teknisk erfaring og forståelse. Det fremstår som en mer naturlig overgang for gründerne med teknisk bakgrunn å etablere en høyteknologisk bedrift enn de som ikke

har slik faglig utdanning. Gründerne uten teknisk utdanning rettet seg inn mot teknologibransjen, og opparbeidet seg teknisk forståelse gjennom studier og jobb. De innehar derfor ikke kompetanse til å bygge teknologien selv, men har tilegnet seg kunnskap og forståelse som gjør dem kapable til å kommunisere med teknologer. Dette viser at gründerne har god forståelse av at virksomheten ikke kan skapes og utvikles alene, men at de i stor grad er avhengig av komplementær kompetanse for å enten utvikle eller kommersialisere teknologien (Rae, 2006). På den måten oppnår de kontroll over den teknologiske utviklingen av produktet eller tjenesten, og betrakter seg derfor som høyteknologigünderne på lik linje med de som har teknologisk utdanning. Det viser seg derfor at tekniske ferdigheter ikke er en forutsetning for at kvinnene har satset som høyteknologigründerne. Dette indikerer at man ikke trenger å være teknisk ekspert for å nå frem, men at man kan utnytte sine feminine egenskaper til å bygge relasjoner i og utenfor bedriften som utvikles.

Det fremkommer av analysen et tydelig funn om at gründerne er svært opptatt av å skape en «hjelpeskultur». Dette kan skyldes deres såkalte feminine egenskaper som (Bem, 1981) henviser til at man blant annet er mer kjærlig som kvinne. En annen ting kan være at gründerne kjenner et behov for et mer inkluderende bransjemiljø nettopp fordi kvinner er i mindretall, og som analysen viser at gründerne er opptatt av å hjelpe hverandre opp og frem. Ettersom Bem (1981) sin forskning henviser til maskuline og feminine egenskaper kan man spørre seg selv om en i dag, hvor likestillingen står sterk, heller bør omformulere begrepene ved at man tilegner kjønn myke og harde egenskaper. I dette tilfellet ville gründerne i denne studien tilegnes myke egenskaper i form av en «hjelpeskultur», og harde egenskaper i form av måten de opererer i bransjen på.

5.3 Fremforhandlet virksomhet

Funnene indikerer at samtlige av gründerne er opptatt av tydelig lederskap overfor sine ansatte og skape en god internkultur i bedriften. Dette fremstår som høyt oppe på gründernes prioritetsliste. For noen har dette fokuset vært tilstedeværende under hele etableringsfasen, mens det for andre har vært en svært viktig og lærerik prosess. Analysen viser at alle gründerne er enige om at det er grunnleggende viktig å skape et kollektivt samarbeid internt i virksomheten for å nå bedriftens målsettinger. De ansattes trivsel og engasjement på arbeidsplassen virker i stor grad inn på bedriftens utvikling og resultater, og deres bidrag er avgjørende for virksomhetens suksess (Rae, 2006). Dette kommer av at de ofte tilfører bedriften komplementære ferdigheter som gründerne ikke selv besitter.

Flere av gründerne har ikke teknisk kompetanse, og er derfor avhengig av å kunne samarbeide med andre for å realisere sine mål for etablering av virksomheten. Dette må gjøres på en måte som gjør at de ansatte både forstår og utvikler eierskap til gründerens visjoner og målsetting med virksomheten. Dette samsvarer med Raes (2006) beskrivelse av et forhandlet foretak, som omhandler å optimalisere virksomheten gjennom samarbeid og samhandling med andre.

Til tross for at det generelt er få kvinner i bransjen, er gründerne opptatt av å ha en god kjønnsbalanse internt i virksomheten. De som har en lav andel kvinner virker litt brydd da de får spørsmål om dette, og er raskt ute med å forklare at dette skyldes at det rett og slett er få kvinner å ta av. Kvinner utgjør i dag en svært liten andel av de ansatte innen teknologiske felt, som gjør at de kvinnelige utviklerne som finnes er vanskelig å få tak i (Investinor, 2015). Samtlige er positive til å få flere kvinner inn i bransjen, og flere legger til at de tror kvinner i stor grad kunne gjort det bedre i bransjen basert på deres evne til å lytte til omgivelsene. Dette er interessant, og er et felt det bør forskes på for å avdekke om dette er en viktig faktor for å prestere godt i gründerrollen. Gründerne viser et ønske og behov for å få flere kvinner inn i bransjen. Dette er nødvendig for å oppnå økt likestilling i høyteknologiske bransjer, og kvinnene påpeker at de ønsker seg flere kvinnelige kollegaer.

Funnene indikerer at nettverk og gode eksterne relasjoner er viktig for samtlige, men at alder spiller inn på måten de nettverker og skaper nye relasjoner. De yngste gründerne er mest aktive på nettverksfronten, og finner stor verdi og glede i å omgås andre gründerne på ulike eventer. Det kommer frem at gründerrollen for den enkelte oppleves som altopplukende, og at det derfor er fint å kunne møte andre i samme situasjon, hvor en kan møte forståelse. Gründermiljøene tolkes fra analysen som et eksternt sett med kollegaer, hvor man kan finne støtte, veiledning og sparring i andre. Gründerne i 30 årene bruker tiden sin hovedsakelig på å pleie nettverket de har bygget seg opp, og trekker frem at de heller prioriterer tiden sin på andre aktiviteter som de mener er mer verdiskapende for virksomheten. De eldre gründerne knytter hovedsakelig kontakter gjennom jobb, og det tolkes ut fra analysen at rene nettverksarrangement er av liten verdi for dem. Gründernes ulike oppfattelse av nettverksbygging fremstår som en naturlig konsekvens. De yngste gründerne har gått direkte fra skolebenken og ut i gründerrollen, som innebærer at deres nettverk naturlig nok er mindre enn de eldre gründerne, hvor flere har en lang karriere bak seg. For dem blir det å delta på slike eventer og møte andre gründerne en arena for å knytte relasjoner og bygge opp deres nettverk. Gründerne i 30-årene ser ut til å være i en mellomfase mellom de yngste og eldste, da de fremdeles verdsetter deltakelse i ulike nettverksarenaer, men hovedsakelig velger arrangementer hvor de kan lære, og som bidrar med faglig tyngde. Ingen,

bortsett fra én, er medlem av profesjonelle nettverk. Informanten som kombinerer forsker og gründerrollen påpeker at det er viktig for henne å nettverke aktivt med de som befinner seg på samme felt som henne, men dette er ikke noe som fremkommer hos de andre gründerne. Raes (2006) påstand om at det er viktig for teknologigründere å være aktiv i bransjen, i form av deltakelse i profesjonelle nettverk, stemmer delvis med informantenes forklaringer. Gründerne bygger sine egne private nettverk med personer de mener kan hjelpe og være et positivt bidrag til å dra bedriften fremover. Svært få uttrykker at deltakelse i et formelt nettverk er noe de ønsker. Gründeren som er medlem av et formelt kvinnenettverk legger til at hun aldri har opplevd noe særlig «hjelpeskultur» innad i nettverket. Det fremstår derfor som at slike nettverk ikke er særlig avgjørende for gründernes suksess, som står i kontrast til Raes (2006) påstand om at aktiv deltakelse i profesjonelle og relevant faglige nettverk er viktig. Gründerne finner større verdi i å bygge egne interne og eksterne relasjoner. Personlig- og sosiale uformelle nettverk fremstår derfor som mer relevant. Dette kan komme av at de alt har trygge og nære familiære og personlige relasjoner, som bidrar til at gründerne ikke nødvendigvis ser verdien med de mer perifere relasjoner. Ettersom det er så få kvinner i høyteknologiske bransjer, er gründerne nok så alene og ser ut til å håndtere dette godt. Det ser derfor ut til at disse kvinnene verdsetter sterke relasjonelle bånd, både i privat og profesjonell sammenheng.

Det er aldersmessige forskjeller i hvor aktive gründerne er på nettverking. Dette er tilsynelatende en naturlig konsekvens av at gründerne er på forskjellige nivåer i sitt karriereløp. De yngste gründerne er i starten av sin karriere og er derfor mer opptatt av utvide sitt nettverk i form av å knytte- og bygge relasjoner. De eldre gründerne har gjerne opparbeidet seg nettverk gjennom en lengre karriere, og har derfor ikke det behovet for å nettverke på samme måte som de yngre.

Funnene indikerer også at aktiv bruk av mentor er viktig. Noen av gründerne har benyttet seg av profesjonelle mentorer, men det er tilsynelatende mer vanlig å ha uformelle mentorer. Disse personene er ofte relasjoner i eget nettverk eller familie, og fremstår av stor verdi for både faglig og personlig sparring. Den teknologiske utviklingen er i stadig endring, og det fremkommer derfor som utfordrende å søke råd hos eldre og erfarne mentorer. Dette fordi de ofte ikke har den kunnskapen som trengs på den nyeste teknologien, og at rådene derfor er utdaterte og lite relevante.

6. Konklusjon

6.1 Overordnet konklusjon

Formålet med denne studien har vært å fremskaffe mer kunnskap om norske kvinnelige gründere innenfor høyteknologiske bransjer. For å innhente denne kunnskapen og å oppnå økt forståelse på feltet er det utført individuelle narrative dybdeintervjuer. Målet med dette har vært å besvare følgende problemstilling:

Hva får norske kvinnelige høyteknologigründere til å satse på entreprenørskap, og hvordan tilegner de seg entreprenøriell kompetanse i en mannsdominert bransje?

Studien har aktualisert gründernes historie gjennom de ulike underdelene i rammeverket til Rae (2005;2006). Etersom intervjuene ble utført med et ønske om at gründere forteller sin historie relativt fritt, og trekker frem aspekter de selv mener er viktig har det vært noe utfordrende å plassere og fylle alle ulike delene i rammeverket. Noen av kapitlene fremstår derfor som litt overlappende.

Det har vært nyttig for besvarelsen av problemstillingen å se på det sosiale kjønn, i form av hvordan kjønn oppfattes i tekniske bransjer. Hvilken konsekvens eller innvirkning det har på kontekstuelle faktorer og hvordan gründere oppfattes, samt ønsker å oppfattes i bransjen. Studien tar for seg gründere i et bredt aldersspenn, med ulik utdannings- og bransjebakgrunn som opererer innenfor ulike teknologiske felt. Dette er med på å gi et utfyllende bilde av kvinnelige gründere i den høyteknologiske bransjen. Det fremkommer klare fellestrekk på tvers av gründere. Alle har, uansett alder og erfaring, vært gjennom en omfattende entreprenøriell reise. Samtlige har lært av de oppturer og nedturene det fører med seg å være gründer, og tatt læring av, og utviklet seg i bransjen. Gründere fremstår som reflekterte i sin læringsprosess, og det fremstår som at de ønsker å utvikle kompetansen på det teknologiske feltet (Rae, 2006). Gjennom deres kompetanse og engasjement for gründerrollen konkluderes det med at de er bevisste på rollen og risikoaspektet ved det å være gründer.

For å besvare problemstillingen har vi oppsummert følgende hovedfunn kort, grunnet studiens kompleksitet:

Faglig tyngde står sterkt hos samtlige, og de er opptatt av å fremstå som profesjonelle og seriøse. Samtlige har høyere utdanning enten innenfor teknologiske fag eller forretningsdrift. Gründere har stabile rammer rundt seg, i form av sikkerhet hos foreldre og familie, eller en god personlig økonomi.

En fellesnevner for gründerne er at de er nysgjerrige og oppfattes som risikovillig. Selv om flere har opplevd utfordringer underveis har samtlige tilsynelatende stor tro på egen mestrings- evne og har høye ambisjoner for deres virksomhet. Gründerne søker aktivt etter teknisk forstå- else og er bevisste på den teknologiske utvikling. Samtlige gründerne ønsker å løse et problem eller en utfordring de har kommet over i ulik sammenheng. Gründerne med teknologisk faglig bakgrunn indikerer at de ønsker å løse reelle samfunnsutfordringer.

Samtlige nevnte og poengterte at teknologibransjen er mannsdominert. Det kan ses en tendens til at de mer erfarne og eldre gründerne er mer bevisst på dette, og de ulike utfordringer dette kan føre med seg. De yngre gründerne er bevisste på mannsdominansen, men det ser ikke ut til å være noe de fokuserer på.

Gründerne fremstår som sterke individer, både personlighetsmessig og i forretningssammen- heng. Det fremkommer både maskuline og feminine egenskaper hos gründerne. Dette ved at de oppfattes som myndige, risikovillige og selvstendige. I tillegg har gründerne en sympatisk fremtreden og trekker frem at menneskelige relasjoner internt i virksomheten er viktig.

Dette reflekterer mer feminine karaktertrekk i deres lederstil (Bem, 1981).

Flere av gründerne har kjent på et behov for endring i sin tilværelse i forkant av gründerrollen. Dette har vært direkte utslagsgivende for deres gründeretsatsning. De har skapt seg en ny virke- lighet i form av å etablere og bygge en bedrift, som de i større grad mener representerer hvem de ønsker å være. Behovet for endring har ført til at gründerne har handlet på muligheter de har kommet over i bransjen, og etablert bedrift basert på disse mulighetene. Gründerne med teknisk bakgrunn har i større grad grepet de muligheter de har identifisert i bransjen, mens de med bakgrunn innen bla. forretningsdrift har kommet over muligheter gjennom studier og tidligere jobb. Det fremkommer at teknisk faglig kompetanse ikke er en forutsetning for at kvinnene betrakter seg selv som høyteknologigründerne, men at teknisk kunnskap og forståelse til å kom- munisere med teknologer er viktig.

Gründerne nevner gjentagende viktigheten av et godt miljø både internt i virksomheten og eks- ternt i bransjen. Samtlige av gründerne har god forståelse for at en virksomhet ikke kan skapes alene (Rae, 2006), og prioriterer derfor tid på å skape og opprettholde en god internkultur i bedriften.

Deres ønske om å bidra til en «hjelpeskultur» hvor man hjelper andre gründerne opp og frem er tilsynelatende viktig. Flere sier de skulle ønske de hadde mer tid til å hjelpe andre. Gründerne

foretrekker personlig nettverk fremfor profesjonelle, og det kommer frem at bruk av uformelle mentorer i form av andre gründere, venner og familie er viktig.

Det kan konkluderes med at det er positive og negative sider ved bransjens mannsdominans og gründernes tilegnelse av entreprenøriell læring. Det er utfordringer og fordommer knyttet til kjønn, som gjør at gründere i stor grad ser seg nødt til å fremstå som best på det de gjør for å oppnå respekt og anerkjennelse. Det kan være utfordrende å innhente kapital og rekruttere til bransjen, og at kvinnelige gründere fremstilles som noe "eget" og ikke bare som gründer. Dette er forankret i forutinntatte sosiale konstruksjoner rundt det å være kvinne. Det positive er at gründere kan bruke sitt kjønn- og det at de er en minoritet i bransjen til sin fordel, i form av å oppnå økt oppmerksomhet. Kvinnene i denne studien lar seg ikke skremme av bransjens mannsdominans, og fremstår som tilpasningsdyktige, målbevisste og selvsikre på at de vil lykkes med det de driver med.

6.2 Teoretiske implikasjoner

Forskning som kombinerer kvinnelige gründere innen høyteknologiske sektorer og entreprenøriell læring har vært begrenset frem til nå. Funnene i denne studien er derfor et teoretisk bidrag til denne kombinasjonen. Studien bygger på Raes (2005;2006) rammeverk om entreprenøriell læring, og trekker inn sosialt kjønn som en faktor for å forstå gründernes erfaringer og læring i en mannsdominert bransje. Studien utfordrer forskningen og medias fremstilling av entreprenørskap som en maskulin aktivitet, og gir verdifull innsikt om kvinnelige høyteknologigründere. Denne innsikten er av verdi i den forstand at den bidrar til å oppnå økt forståelse for hvem disse kvinnene er, og hva som trigger de til å søke en karriere innen høyteknologisk bransje. Studien viser at gründere har tilegnet seg entreprenøriell læring langs de tre dimensjonene for entreprenøriell læring. Den indikerer også at en inkludering av kontekstuelle faktorer er viktig å ta hensyn til, for å få frem et helhetlig bilde av gründernes entreprenørielle lærereise.

Videre studier bidrar til en normalisering av kvinnelige høyteknologigründere. Teknologiske bransjer er preget av maskuline assosiasjoner og stereotyper som kan virke avskrekkende for kvinner. Økt kunnskap gjennom forskningen på kvinnelige teknologigründere bidrar til å svekke slike assosiasjoner.

Ønsket er at studien kan motivere til mer forskning på feltet for å få en enda bedre forståelse av kvinnelig gründerskap innen både teknologiske og kunnskapsintensive bransjer. Dette fordi en

stadig større andel kvinner tar høyere utdanning og vil kunne være potensielle gründere i fremtiden. Et større kunnskapsnivå kan bidra til bedre tilrettelegging for å tiltrekke seg kvinner, både gjennom studier og academia, men også som en naturlig karrierevei.

6.3 Praktiske implikasjoner

Formålet med denne studien har vært å bidra med mer kunnskap om kvinner som satser på gründerskap innenfor høyteknologiske bransjer. Studien har forsøkt å finne svar på hva som gjør at disse gründerne etablerte en høyteknologisk bedrift, og hvordan de har tilegnet seg entreprenøriell læring innen høyteknologiske bransjer.

På bakgrunn av konteksten kvinnene arbeider innenfor og det faktum at det er svært få kvinnelige gründere innen dette feltet, vil studien kunne ha en svak grad av overførbarhet til andre områder utenfor teknologibransjen. Videre har også formålet med denne studien har vært å skaffe dybdekunnskap om et lite kjent fenomen. Selv om dette studiet ikke skaper gjenstand for generalisering, mener vi basert på de rike data og bredden i rekrutteringsgrunnlaget at vi kan bidra med noen praktiske anbefalinger for kvinnelige teknologigründere:

Gründerne bør fortsette å bygge opp under «hjelpeskulturen» innad i gründermiljøet. Det i form av å bidra med kunnskap og erfaringer som skal være til nytte for andre kvinnelige gründere og gründere generelt. Da det er få kvinnelige høyteknologigründere i Norge er det nødvendig at disse støtter og hjelper hverandre opp og frem. Dette kan fungere som et verdifullt bidrag for å få flere kvinner til å satse på gründerskap innen høyteknologiske felt.

For en ny generasjon gründere kan disse gründerne være gode rollemodeller, noe det fremkommer under intervjuene at de selv har etterlengtet. Deres bidrag til denne studien i form av å dele erfaringer og kunnskap, kan være til inspirasjon for nye gründerspirer. Det kan derfor være nødvendig at de er bevisst på at deres posisjon gjør at de betraktes som rollemodeller av andre, og at de derfor er med å påvirke nye gründere.

Ved å ta større plass, fremme seg selv og utnytte media til sin fordel, kan gründerne bidra til å ufarliggjøre og gjøre teknologibransjen mindre fremmed for kvinner. Dette vil kunne skape flere attraktive assosiasjoner til bransjen som i større grad appellerer til kvinner, og eventuelt føre til at flere ønsker å satse på en karriere i bransjen.

6.4 Svakheter og begrensninger ved studien

Metode: Det ble besluttet å bruke individuelle dybdeintervjuer med en narrativ tilnærming som datainnsamlingsmetode. Denne fremgangsmåten er svært nyttig, men inneholder også noen begrensninger. Datamaterialet er basert på gründernes individuelle historier og meninger, og det er derfor sannsynlighet for at det har forekommer uriktige skildringer fra gründerens side, eller viktig informasjon er utelatt på intervjutidspunktet. Den narrative tilnærmingen gjorde at gründerne snakket relativt fritt, som resulterte i et ustrukturert og komplekst datamateriale. Det førte til utfordringer under analysen, i form av å få oversikt over relevant informasjon og skille det ut fra det mengden. Dette kan ha gjort at vi har oversett viktig informasjon, som potensielt kunne vært nyttig for studien. Analyse, diskusjon og konklusjon fokuserer i større grad på gründernes likheter fremfor ulikheter. Studiens fenomenologiske tilnærmingen innebærer en analyse og tolkning av meningsinnholdet, som betyr at funnene er basert på vår subjektive fortolkning. Det er viktig å ta hensyn til dette ved videre anvendelse av studiens funn.

Den narrative tilnærmingen det ble etterstrebet i intervjuene førte til utfordringer knyttet til å kategorisere og analysere relevant informasjon i henhold rammeverket. Tidsrammen som var satt for intervjuene førte derfor til at noen av delene i rammeverket ikke ble tilstrekkelig dekket av informantene. Dette kan ha virket negativt inn på rammeverkets funksjon i form av å avdekke informantenes entreprenørielle læring og det må derfor tas et forbehold om at enkelte nyanser ikke kom godt nok frem.

6.5 Anbefalinger til videre forskning

Studien kan bidra til en økt forståelse av norske kvinnelige høytteknologigründere og hvordan de tilegner seg entreprenøriell læring. Det fremkommer at dette er en kombinasjon det bør forskes mer på, for å få en ytterligere forståelse av fenomenet.

Videre følger en liste med anbefalinger over temaer det er hensiktsmessig å forske videre på:

- Hvordan kvinnelige gründere tilegner seg entreprenøriell læring i andre kunnskapsintensive bransjer.
- På hvilken måte og hvilke situasjoner er de feminine og maskuline egenskapene til kvinnelige teknologigründere fremtredende.
- Kulturelle og sosiale holdninger til kvinnelige teknologigründere.
- Feminine, maskuline og androgyne egenskapene hos teknologigründere, hvordan kommer disse trekkene til syne i gründerollen.
- Effekten av flere kvinner inn i teknologibransjen i form av innovativ utvikling og økonomisk vinning.

7. Litteraturliste

- Ahl, H. (2006). Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30 (5): 595-621.
- Ahl, H. & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization*, 19 (5): 543-562.
- Ahl, H., Henry, C. & Foss, L. (2016). Gender and entrepreneurship research: A review of methodological approaches. *International Small Business Journal*, 34 (3): 217-241.
- Alsos, G. A. & Ljunggren, E. (2006). Kjønn og entreprenørskap. *Olav, R. Spilling (Ed.), Entreprenørskap på norsk*: 217-238.
- Alsos, G. A., 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.
- Alsos, G. A., Clausen, T. H., Isaksen, E. J. & Åmo, B. W. (2014). *ENTREPRENØRSKAP I NORGE 2014 - GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR*. Bodø: Handelshøgskolen i Bodø. Tilgjengelig fra: <https://www.gemconsortium.org/report/49497>
- Bem, S. L. (1981). *Bem sex role inventory*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Birkelund, G. & Petersen, T. (2005). «Det norske likestillingsparadokset. Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet» i *Frønes, Ivar og Kjølørød, Lise (red.): Det norske samfunn*: Gyldendal Akademisk.
- Cooper, R. (2012). The Gender Gap in Union Leadership in Australia: A Qualitative Study. *Journal of Industrial Relations*, 54 (2): 131-146.
- Cope, J. (2003). Entrepreneurial learning and critical reflection - Discontinuous events as triggers for 'higher-level' learning. *Management Learning*, 34 (4): 429-450.
- Cope, J. (2005). Toward a Dynamic Learning Perspective of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29 (4): 373-397.
- Cromie, S. & Birley, S. (1992). Networking by female business owners in Northern Ireland. *Journal of Business Venturing*, 7 (3): 237-251.
- Deakins, D. & Freel, M. (1998). Entrepreneurial learning and the growth process in SMEs. *The Learning Organization*, 5 (3): 144-155.
- DNB. (2015). *Én million ideer - Veien fra drøm til å lykkes som gründer*: DNB.
- Eriksen, K. F. (2018). *INNOVASJON NORGES GRÜNDERSTØTTE - Innovasjon Norge gir mest til mannlige gründere*: digi.no. Tilgjengelig fra: <https://www.digi.no/artikler/innovasjon-norge-gir-mest-til-mannlige-grundere/435151> (lest 29. april 2018).
- Eriksen, T. H. (2010). *Små steder - store spørsmål, Innføring i sosialantropologi*. 3 utg.: Universitetsforlaget.
- Foss, L., Woll, K. & Moilanen, M. (2013). Creativity and implementations of new ideas: do organisational structure, work environment and gender matter? *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5 (3): 298-322.

- Grande, T. S. & Nybø, I. (2017). *Representantforslag 62 S*. Tilgjengelig fra: <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/representantforslag/2016-2017/dok8-201617-062s.pdf>
- Hamilton, E. (2013). The discourse of entrepreneurial masculinities (and femininities). *Entrepreneurship & Regional Development*, 25 (1-2): 90-99.
- Handlingsplan. (2008). *Handlingsplan for meir entreprenørskap blant kvinner*. Departementa. Regjeringen.no. Tilgjengelig fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/krd/vedlegg/regg/rapporter/handlingsplan_kvinnelig_entreprenorskap.pdf
- Helfat, C. E. & Martin, J. A. (2015). Dynamic Managerial Capabilities: Review and Assessment of Managerial Impact on Strategic Change. *Journal of Management*, 41 (5): 1281-1312.
- Hofstede, G. ((u.å)). *Dimension maps of the world: Individualism - Dimension maps: Masculinity*. Tilgjengelig fra: <http://www.geerthofstede.nl/> (lest 10. februar 2018).
- Investinor. (2015). *Her er kvinneandelen 0,99 prosent*. Dn.no: Dagens næringsliv. Tilgjengelig fra: <https://www.dn.no/grunder/2015/10/28/2104/her-er-kvinneandelen-099-prosent>, <https://www.investinor.no> (lest 10.12.17).
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Javadian, G. & Singh, R. P. (2012). Examining successful Iranian women entrepreneurs: an exploratory study. *Gender in Management: An International Journal*, 27 (3): 148-164.
- Johannessen, A., Kristoffersen, L. & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt.
- Kjønnsforskning & Bråten, B. (2003). *Entreprenør - en upassende jobb for en kvinne?* Tilgjengelig fra: <http://kjonnsforskning.no/nb/2003/10/entreprenor-en-upassende-jobb-en-kvinne>.
- Lerner, M. & Almor, T. (2002). Relationships among Strategic Capabilities and the Performance of Women-Owned Small Ventures. *Journal of Small Business Management*, 40 (2): 109-125.
- Ljunggren, E., Alsos, G. A. & Jensen, R. S. (2010). *Urealistisk politikk for kvinnelige gründere*: Forskning.no. Tilgjengelig fra: <https://forskning.no/meninger/kronikk/2010/10/urealistisk-politikk-kvinnelige-grundere>.
- Ljunggren, E. C. (2002). *Entreprenørskap og kjønn: en kunnskapsreise mellom to perspektiver: fra individ til relasjon*. Bodø, Norge: Umeå university, Faculty of social sciences, Business administrator. (Nordland research institute).
- Malterud, K. (2005). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning – forutsetninger, muligheter og utfordringer*: Ugeskr Læger.
- Marlow, S. & McAdam, M. (2012). Analyzing the Influence of Gender Upon High-Technology Venturing Within the Context of Business Incubation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36 (4): 655-676.
- Marlow, S. & McAdam, M. (2015). Incubation or Induction? Gendered Identity Work in the Context of Technology Business Incubation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39 (4): 791-816.

- Martin, L., Wright, L., Beaven, Z. & Matlay, H. (2015). An unusual job for a woman? Female entrepreneurs in scientific, engineering and technology sectors. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 21 (4): 539-556.
- Minnit, M. (2009). Gender Issues in Entrepreneurship. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 5 (7/8): 755-786.
- Minniti, M. & Bygrave, W. (2001). A Dynamic Model of Entrepreneurial Learning. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25 (3): 5-16.
- Naob.no. *høyteknologi*. naob.no: Det norske akademis ordbok. Tilgjengelig fra: <https://www.naob.no/ordbok/h%C3%B8yteknologi> (lest 15.april 2018).
- Nicholson, L. & Anderson, A. R. (2005). News and Nuances of the Entrepreneurial Myth and Metaphor: Linguistic Games in Entrepreneurial Sense-Making and Sense-Giving. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29 (2): 153-172.
- NOU. (2008). *Kjønn og lønn— Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Regjeringen.no: Barne- og likestillingsdepartementet.
- NSD. ((u.å)). *Må jeg melde prosjektet mitt?: Personvernombudet for forskning*. Tilgjengelig fra: http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld_prosjekt/index.html (lest 02.12).
- Politis, D. (2005). The Process of Entrepreneurial Learning: A Conceptual Framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29 (4): 399-424.
- Poutanen, S. & Kovalainen, A. (2013). Gendering innovation process in an industrial plant – revisiting tokenism, gender and innovation. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 5 (3): 257-274. doi: doi:10.1108/IJGE-09-2012-0054.
- Rae, D. (2000). Understanding entrepreneurial learning: a question of how? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 6 (3): 145-159.
- Rae, D. (2005). Entrepreneurial learning: a narrative-based conceptual model. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12 (3): 323-335.
- Rae, D. (2006). Entrepreneurial learning: A conceptual framework for technology-based enterprise. *Technology Analysis & Strategic Management*, 18 (1): 39-56.
- Regjeringen. (2013). *Menn og kvinner i norske regjeringer 1945-*. Tilgjengelig fra: https://www.regjeringen.no/no/om-regjeringa/tidligere/departementer_embeter/embeter/menn-og-kvinner-i-norske-regjeringer-sid/id586906/ (lest 25.04.18).
- Silverman, D. (2011). *Interpreting Qualitative data*. Fourth utg. London, UK: SAGE Publication Inc.
- SNL. (2016). *Kjønnsrolle*: Store norske leksikon. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/kj%C3%B8nnsrolle> (lest 15. april 2018).
- SNL. (2018). *Husmor*: Store norske leksikon. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/husmor> (lest 15. april 2018).
- Spilling, O. R., Lauritzen, T., Hagen, S. E. & Bjørnåli, E. S. (2011). *Evaluering av handlingsplanen for mer entreprenørskap blant kvinner*. Regjeringen.

- SSB. (2017). *Fakta om Likestilling*: statistisk sentralbyrå. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling> (lest 15. april 2018).
- SSB. (2018). *Studenter i høyere utdanning*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utuvh> (lest 20. april 2018).
- Stevenson, L. (1990). Some methodological problems associated with researching women entrepreneurs. *Journal of Business Ethics*, 9 (4): 439-446.
- Stortinget. (2017). *Representantforslag om nye tiltak for å fremme likestilling*. kulturkomiteen, f.-o. Stortinget.no.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitativ metode*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2012). *Kvalitativ forskningsmetode i praksis*. Oslo: Gyldendal.
- U.S.News. (2018). *Best Countries for Women*. Tilgjengelig fra: <https://www.usnews.com/news/best-countries/women-full-list> (lest 27. april 2018).
- Wang, C. L. & Chugh, H. (2014). Entrepreneurial Learning: Past Research and Future Challenges. *International Journal of Management Reviews*, 16 (1): 24-61.

8. Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Bakgrunn for intervjuguiden

Problemstilling

“Hva får norske kvinnelige høyteknologigründere til å satse på entreprenørskap, og hvordan tilegner de seg entreprenøriell kompetanse i en mannsdominert bransje?”

Formål

Formålet med studien er å tette kunnskapshull og få en dypere forståelse av kvinnelige IT/teknologi-gründere. Forskningen som finnes i dag er hovedsakelig basert på menn, mens studier på kvinnelige gründere er mer generelt rettet. I disse studiene er det brukt maskuline måleinstrument som gir et uklart bilde av kvinnelige gründere. Det er ønskelig å undersøke fenomenet, for å skaffe mer informasjon til fremtidig forskning og motivasjon.

Denne oppgaven skal derfor bidra til å øke kunnskapsnivået om kvinnelige teknologigründere, ved å dykke ned i noen av disse kvinnenenes bakgrunn, historie og inspirasjonskilder. Dette for å forsøke å danne et bilde av kvinnelige IT-gründere som helhet, som i større grad gjenspeiler virkeligheten enn hva dagens litteratur viser.

Intervjuguide

Introduksjon og praktisk informasjon

Tusen takk for at du hadde muligheten til å stille opp til intervjuet. Dette er et viktig bidrag til studien, og settes stor pris på.

Vi er Benedicte og Kaia, og tar en mastergrad i Entreprenørskap og innovasjon ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. Som nevnt på telefon og mail, så skriver vi masteroppgave om norske kvinnelige høyteknologigründere.

Dette vil være et narrativt intervju, som betyr at vi ønsker en fortelling eller historier fra eget liv, og læringen underveis i gründerkarrieren. Intervjuet vil derfor være relativt åpent, og dersom det er behov for det, vil vi stille oppfølgingsspørsmål underveis eller på slutten. Vi kommer derfor til å stille spørsmål om din reise som gründer innenfor teknologibransjen. Hvordan din identitet har blitt påvirket og utviklet seg gjennom gründerskapet, hvordan det er å jobbe i - og starte opp et selskap i en mannsdominert bransje som teknologibransjen, samt din bevissthet rundt selskapets utvikling.

På forhånd av intervjuet signerte du en avtale om konfidensialitet. Dette vil selvfølgelig bli tatt hensyn til, og i masteroppgaven vil fiktive navn brukes.

For transkribering, ønskes det å benyttes båndopptak under intervjuet. Håper det er i orden for deg? Intervjuet varer ca. halvannen time.

Har du noen spørsmål før vi starter?

Del 1: Oppvarming

1.1 Kan du begynne å fortelle litt om deg selv og litt om selskapet?

Oppfølgingsspørsmål

- Hvilken utdanning har du?
- Er du gründeren bak ideen?
- Hvordan oppstod ideen og hvordan ble du engasjert i gründeretterselskapet?
- Hva er din prosentandel av eierskap i bedriften i dag?

Del 2: Personlig utvikling og rolleidentitet

2.1 Hva fikk deg til å bli gründer?

Oppfølgingsspørsmål

- Inspirasjon fra andre (familie, venner, andre suksessfulle entreprenører, andre?)
- En god idé - et uløst problem.
- Et ønske, eller resultat av valg og/eller interesse?

2.2 Kan du utdype litt om din karriere i forkant av gründerrollen?

Oppfølgingsspørsmål

- Når og hvordan kom interessen for teknologi?
- Hva er din formelle utdanning?
- Hvilken IT/teknologikompetanse og erfaring har du, tidligere jobb?
- Bidro din(e) tidligere arbeidsplass(er) til at du ble interessert i og/eller satset som gründer? På hvilken måte?

2.3 På hvilken måte har gründerrollen formet deg og hvordan har du formet rollen?

Oppfølgingsspørsmål

- På hvilken måte har din gründerreise endret deg som person? Kan du nevne noen eksempler?
- Har du utviklet noen nye personlige egenskaper i rollen som gründer, hvilke?

2.4 Hvordan praktiserer du din gründerrolle?

Oppfølgingsspørsmål

- Kan du ta for deg en typisk dag på jobben?
- Hvordan ønsker du å bli oppfattet av dine kolleger, kunder og investorer (interne og eksterne)?
- Hvordan ser du for deg selskapet og deg selv for fem år? Hvor ser du selskapet og har du noen hårete mål? (personlig og for selskap)
- Hvilke store utfordringer har du møtt på veien (som kvinne)?
- I media fremstilles ofte tech-gründeretterskap som et maskulint domene. På hvilken måte kjenner du deg igjen i en slik beskrivelse og hvordan oppfatter du det fra ditt ståsted?

2.5 Kan du fortelle litt om din familiesituasjon i forhold til dine yrkesvalg?

Oppfølgingsspørsmål

- Hva slags yrke forventet foreldrene dine at du skulle ta?
- Hvem i familien har betydd mest for deg i dine karrierevalg?
- Opplever du støtte fra familie og venner? Har støtten endret seg over tid?
- Hvordan er din familiesituasjon nå?
 - Er du i et forhold? Har du barn?
 - Hvordan påvirker det måten du jobber nå?
 - Hvordan balanserer du rolle som gründer og det å være en partner(kone)/mor
 - Partnerens rolle?
 - Hvordan håndterer/håndterte du den økonomiske risikoen ved det å gjøre gründer? (Personlig risiko/Opp mot familie?)

Del 3: Læring i bransje og marked

3.3 Hvordan opplever du IT-bransjen?

Oppfølgingsspørsmål

- Utfordringer i karriereløpet innad i teknologiske organisasjoner?
- Blir du oppfattet på den måten du ønsker å bli oppfattet, innenfor din bransje?
- Har det vært mer utfordrende for deg som kvinne enn for menn i denne bransjen tror du?

3.4 På hvilken måte henter du inspirasjon og læring fra andre gründerne?

Oppfølgingsspørsmål

- Har du noen rollemodeller? Og hvem er det?

3.5 Hvordan har du bygget ditt nettverk, hvordan startet du og hva har du lært gjennom prosessen?

Oppfølgingsspørsmål

- Hvilke sosiale og/eller profesjonelle nettverk er du en del av, evt. andre kilder?
- Er du medlem av noe nettverk/kvinnenettverk? Hva får du ut av det?
- Hvordan er kjønnsbalansen i nettverket ditt?
- Har du hatt noen form for mentoring i karrieren din? Hvem er mentoren din (bakgrunn, kjønn osv)? Hva har du fått ut av mentoringen?

3.7 Hvordan har du utnyttet bransjen og nettverk til å skape nye forretningsmuligheter (til å bygge bedriften din noen eksempler på dette)?

Oppfølgingsspørsmål

- Har du skaffet deg samarbeidspartnere gjennom nettverket og hvordan gikk du frem?
- Hvilken styrke har du som nettverksbygger, hvilke egenskaper mener du at du har på det området?

- Hvordan bygger du tillit hos dine kunder?

Del 4: Utvikling av virksomheten internt

4.1 Hvordan har din rolle endret seg, fra idéhaver/gründer til leder for et selskap?

Oppfølgingsspørsmål

- Hvordan påvirker du arbeidskulturen i bedriften? Og hvor bevisst har du vært på utformingen av arbeidskulturen?
- Hvordan har du opplevd det å engasjere andre i din idé/bedrift (både ansatte, investorer, familie/venner)? Hvor mange ansatte er det i bedriften og hvordan er kjønnsbalansen?

4.2 Hvilke forventninger har dere til hverandre i selskapet?

Oppfølgingsspørsmål

- Hvilke forventninger har du til deg selv, medgründere og andre ansatte i bedriften?
- Hvilke forventninger tror du de ansatte har til deg?
- Opplever du andre forventninger til deg (fordi du er kvinne) enn dine medgründere, hvordan merkes dette?
- Opplever du tillit fra dine ansatte og samarbeidspartnerne (utdyp, hvordan viser de de

Del 5: Avslutning

5.1 Vi fant deg på en liste over kvinnelige gründere, hvordan opplever du å bli kjønnskategorisert på en slik liste?

5.2 Vi anser deg som en rollemodell for andre kvinnelige gründere. Har du noen gang tenkt på at du er en rollemodell, og vært bevisst på din rolle?

Er det noe du ønsker å legge til?

Takk for oss!

Vedlegg 2: Samtykkeskjema



Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
Handelshøyskolen
Entreprenørskap og innovasjon

Ås, desember 2017

Elin Kubberød, førsteamanuensis
Handelshøyskolen, NMBU
Postboks 5003, 1432 Ås

Samtykkeerklæring for deltakelse i forskningsprosjektet: Kvinnelige teknologigründere i Norge - forprosjekt

Forskningsprosjektet inngår som en arbeidspakke i et større prosjektinitiativ sendt til Norges Forskningsråd, 22/11-2017. Denne høsten har vi i samarbeid med Høyskolen på Vestlandet og Manchester Metropolitan University startet med et forprosjekt om kvinnelige teknologigründere i høykostland som Norge. Prosjektansvarlig for dette prosjektet er førsteamanuensis Elin Kubberød ved NMBU og medansvarlige førsteamanuensis Inger Beate Pettersen fra Høgskulen på Vestlandet samt Sally Jones fra Manchester.

Beskrivelse av prosjektet

Selv om kvinnelig sysselsetting er høy i Norge, er antall kvinnelige gründere i den høyteknologiske sektoren mye lavere i forhold til menn (Global Entrepreneurship Monitor, 2016). Forskning på høyteknologiske næringer har ignorert kvinners erfaringer (Martin *et al.*, 2015; Marlow og McAdam, 2012). Dessuten er opinionsledere i samfunnsdebatten og næringslivet nå opptatt av å oppmuntre kvinner til å gå inn i høyteknologiske næringer generelt, og inn i høyteknologisk gründer- og lederskap mer spesifikt.

Mål

I dette prosjektet ønsker vi å intervju nøkkelinformanter om deres entreprenørielle reise for å skaffe mer kunnskap om dette teamet. Målet for forskningsprosjektet er i på kort sikt en masteroppgave på temaet og på lang sikt vitenskapelig publisering i internasjonale akademiske tidsskrift, samt populærvitenskapelig formidling nasjonalt.

Frivillig deltakelse

All deltakelse er frivillig og en deltaker kan når som helst trekke seg fra prosjektet. Deltakelse vil ikke kreve noe "ekstra" av aktørene, foruten tilgang for forskere til å gjennomføre intervjuer samt medgått tid til intervju.

Konfidensialitet

All informasjon og analyser i prosjektet vil bli behandlet konfidensielt i tråd med forskningsetiske retningslinjer og prinsipper. For å øke forskningsmessig validitet, vil det bli benyttet båndopptaker i forbindelse med intervjuene. Det vil mulig også bli gjennomført deltakende observasjoner. Prosjektet meldes til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Kun ansvarlige forskere nevnt over, samt tilknyttede masterstudenter Benedicte Lillebostad og Kaia Marie Rosseland, vil samle data og ha tilgang til innsamlet datamateriale (rådata). Før studien tar til, bes det om at du samtykker i deltakelsen ved å undertegne på at du har lest og forstått informasjonen på dette arket og at du ønsker å delta.

Samtykke

Jeg har lest og forstått informasjonen over og gir mitt samtykke til å delta i forskningsprosjektet.

Sted og dato

Signatur

Vedlegg 3: operasjonalisering av intervjuguide

| Teoretisk Rammeverk, David Rae (2005;2006) | Spørsmål i intervjuguiden |
|---|---|
| <p>Innledning</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bakgrunn | <p>Del 1: Oppvarming</p> <p>1.1 Kan du begynne å fortelle litt om deg selv og litt om selskapet?</p> |
| <p>Personlig utvikling og gründeridentitet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Historiefortellingen som grunnlag for identitet - Spenninger mellom «Fortid, nåtid fremtid -å skape sin egen identitet» - Rollen til familien, før og nå. - Å skape en identitet gjennom erfaring og praksis | <p>Del 2: Personlig utvikling og rolleidentitet</p> <p>2.3 På hvilken måte har gründerrollen formet deg og hvordan har du formet rollen?</p> <p>2.1 Hva fikk deg til å bli gründer?</p> <p>2.5 Kan du fortelle litt om din familiesituasjon i forhold til dine yrkesvalg? <i>Oppf.spm:</i> Hvordan er din familiesituasjon nå?</p> <p>2.2 Kan du utdype litt om din karriere i forkant av gründerrollen?</p> <p>2.4 Hvordan praktiserer du din gründerrolle?</p> |
| <p>Fremforhandlet virksomhet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Læring gjennom deltakelse i bransjen - Erfaring og kontekstuell læring i bransjen - Evnen til å gjenkjenne og handle på muligheter | <p>Del 3: Fremforhandlet virksomhet</p> <p>3.1 Hvordan opplever du IT-bransjen?</p> <p>3.3 Hvordan har du bygget ditt nettverk, hvordan startet du og hva har du lært gjennom prosessen</p> <p><i>Oppf.spm:</i> Hvilke sosiale og/eller profesjonelle nettverk er du en del av?</p> <p>Er du medlem av noe nettverk/kvinnenettverk?</p> <p>* Hva får du ut av det?</p> <p>Hvordan er kjønnsbalansen i nettverket ditt?</p> <p>3.4 Hvordan har du utnyttet bransjen og nettverk til å skape nye forretningsmuligheter (til å bygge bedriften din)?</p> <p>3.2 På hvilken måte henter du inspirasjon og læring fra andre gründerere?</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Fremforhandlet virksomhet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deltakelse og felles virksomhet - Fremforhandlet betydning, struktur og praksis - Rolleendring over tid | <p>Del 4: Utvikling av virksomheten internt</p> <p><i>Oppf.spm:</i> Hvordan har du opplevd det å engasjere andre i din idé/bedrift</p> <p>4.2 Hvilke forventninger har dere til hverandre i selskapet?</p> <p><i>Oppf.spm:</i> Hvor bevisst har du vært på utforming av arbeidskulturen?</p> <p>4.1 Hvordan har din rolle endret seg, fra idéhaver/gründer til leder for et selskap?</p> |
| <p>Avslutning</p> | <p>Del 5: Avslutning</p> <p>5.1 Vi fant deg på en liste over kvinnelige gründere, hvordan opplever du å bli kjønnskategorisert på en slik liste?</p> <p>5.2 Vi anser deg som en rollemodell for andre kvinnelige gründere. Har du noen gang tenkt på at du er en rollemodell, og vært bevisst på din rolle?</p> |



Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
Noregs miljø- og biovitenskapelige universitet
Norwegian University of Life Sciences

Postboks 5003
NO-1432 Ås
Norway