

**„Ég vil fá að vera ég sjálf þó ég sé kona“**

***Hvati og áskoranir kvenfrumkvöðla í vísinda-, verkfræði- og  
tæknigeiranum***

Anna María Jóhannesdóttir

Lokaverkefni til MS-gráðu í viðskiptafræði

Leiðbeinandi: dr. Erla Sólveig Kristjánsdóttir, lektor

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2015

„Ég vil fá að vera ég sjálf þó ég sé kona“

Hvati og áskoranir kvenfrumkvöðla í vísinda-, verkfræði- og tæknigeiranum

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS prófs við  
Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2015 Anna María Jóhannesdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík 2015

## Formáli

Þessi ritgerð er 30 (ECTS) eininga lokaverkefni til MS gráðu í Mannauðsstjórnun við Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Hún byggir á eigindlegri rannsókn á upplifun kvenfrumkvöðla innan vísinda-, verkfræði og tæknigeirans á hvatanum að stunda frumkvöðlastarf og þeim áskorunum sem stóðu í vegi þeirra.

Leiðbeinandi var Dr. Erla Sólveig Kristjánsdóttir og færi ég henni innilegar þakkir fyrir góða leiðsögn og stuðning meðan á skrifum stóð. Jákvæðni hennar og bjartsýni hafði veruleg áhrif og var mikil hvatning. Einnig vil ég þakka viðmælendum fyrir þátttöku í verkefninu og að hafa gefið sér tíma frá amstri fyrirtækjarekstursins til að leggja rannsókninni lið.

Jafnframt vil ég þakka fjölskyldu og vinum sem hafa veitt mér mikinn stuðning og hvatningu á meðan skrifum stóð og í gegnum námið í heild. Foreldrar mínir fá þá sérstakar þakkir fyrir óendanlegan stuðning í gengum skólagöngu mína og maki minn, Sindri Már, fyrir að standa ávalt við bakið á mér. Með ykkar hjálp og áhuga hefur engin áskorun verið of stór til að yfirstíga. Sérstakar þakkir fær Stína frænka fyrir ítarlegan prófarkalestur.

## Útdráttur

Kvenfrumkvöðlum í vísinda-, verkfræði- og tæknigeiranum (VVT geiranum) fer ört fjölgandi og því áhugavert að kynnast upplifun þeirra á því að stofna og reka fyrirtæki innan þess geira. VVT geirinn er almennt mjög karllægur og því geta myndast ýmsir fordómar og staðalímyndir sem mikilvægt er að uppræta í samfélaginu. Markmið rannsóknarinnar var að varpa ljósi á reynslu þeirra kvenfrumkvöðla sem stofnað hafa fyrirtæki innan VVT geirans með því að komast að því hvað það er sem hvetur þær til þess að fara út í frumkvöðlastarfsemi og hvað hvetur þær áfram dagsdaglega, ásamt því að komast að því hvaða áskoranir hafa orðið í vegi þeirra við stofnun og rekstur sinna fyrirtækja. Í leiðinni var reynt að bera kennsl á sameiginleg einkenni kvennanna. Lítið hefur verið skrifað um upplifun kvenfrumkvöðla í VVT geiranum eða öðrum karllægum starfsgreinum og því var ákveðið að einblína á þann hóp. Rannsóknin var unnin eftir fyrirbærafræðilegri aðferðarfræði sem er eigindleg aðferð. Aðferðin þótti henta vel til að skilja upplifun viðmælenda með hálfopnum djúpum viðtölum. Viðmælendur voru níu kvenfrumkvöðlar sem stofnað höfðu fyrirtæki innan VVT geirans frá árunum 1993 til 2012. Helstu niðurstöður leiddu í ljós sameiginleg persónueinkenni meðal kvennanna eins og bjartsýni, jákvæðni, þrautseigja og trú á eigin fyrirtæki. Helsti hvati kvennanna var að stýra eigin framtíð, að sjá tækifærin og að fyllast gleði og hamingju af verkum sínum. Þær áskoranir sem komu helst fram voru mikil vinna og þannig frítímaleysi, fjármögnun og mannlegu málin, eða starfsmannamál. Að auki voru ýmsar kynbundnar áskoranir tengdar því að vera kona í karlaheim. Jafnframt kom fram mikilvægi þess að hafa gott tengslanet og góðan stuðning frá fjölskyldu. Allar voru þær fullar af eldmóði og veita ef til vill konum sem á eftir þeim koma innblástur og ráðgjöf.

## Efnisyfirlit

1	Inngangur .....	9
2	Fræðilegt yfirlit.....	12
2.1	Frumkvöðullinn .....	12
2.1.1	Einkenni frumkvöðuls .....	13
2.2	Konur og frumkvöðlastarfsemi .....	16
2.2.1	Glerpakið.....	19
2.2.2	Konur og VVT geirinn .....	19
2.2.3	Helstu áskoranir kvenfrumkvöðla.....	21
2.2.4	Hvati kvenfrumkvöðla.....	24
3	Aðferðarfræði.....	27
3.1	Eigindleg aðferðarfræði .....	27
3.1.1	Fyrirbærafræði.....	27
3.1.2	Þátttakendur .....	28
3.1.3	Greiningarferli.....	29
3.1.4	Hálfopin djúp viðtöl .....	30
3.2	Framkvæmd .....	31
4	Niðurstöður .....	33
4.1	Eldurinn.....	33
4.1.1	Eigin gæfu smiður .....	34
4.1.2	Tækifærin.....	36
4.1.3	Gleðin.....	37
4.2	Frumkvöðullinn .....	39
4.2.1	Bakgrunnur .....	39
4.2.2	Jákvæðni í fyrirrúmi .....	41
4.2.3	Þrjóska og seigla .....	42
4.3	Hvað er það versta sem getur gerst?.....	44

4.3.1	Tilbúin að fórna.....	44
4.3.2	Ekki gefast upp.....	45
4.4	Stuðningur og ráðgjöf .....	47
4.4.1	Tengslanet .....	47
4.4.2	Fagleg ráðgjöf .....	49
4.4.3	Stuðningur frá fjölskyldu og vinum.....	49
4.4.4	Styrkur í samvinnu .....	51
4.4.5	Veita ráðgjöf og stuðning .....	53
4.5	Áskoranir .....	54
4.5.1	Tími og skilningsleysi .....	54
4.5.2	Takast á við áskoranir .....	56
4.5.3	Ísland og fjármögnun.....	57
4.5.4	Mannlegu málin.....	62
4.6	Áskoranir kvenna .....	63
4.6.1	Fjármögnun.....	64
4.6.2	Móðurhlutverkið.....	66
4.6.3	Karlaheimur .....	68
4.6.4	Staðalímyndir, fordómar og karlremba .....	69
4.6.5	„Ég vil fá að vera ég sjálf þó ég sé kona“ .....	72
4.6.6	„Konurnar eru í pípunni“ .....	74
5	Umræða.....	78
5.1	Takmarkanir og framlag .....	81
5.2	Lokaorð .....	82
6	Heimildaskrá.....	83
7	Viðaukar .....	89
7.1	Viðauki 1 – Viðtalsrammi .....	89
7.2	Viðauki 2 – Tölvupóstur til þátttakenda .....	91
7.3	Viðauki 3 – Formlegt samþykki þátttöku .....	92
7.4	Viðauki 4 – Samþætting .....	93

## Töfluskra

Tafla 1: Upplýsingar um meðrannsakendur.....	29
--	----

## 1 Inngangur

Frumkvöðlar og nýsköpun hefur verið vinsælt umræðuefni að undanfögnu og mikill áhugi hefur myndast á því sviði. Rannsóknum á sviði frumkvöðlafræða hefur einnig fjölgað og almenningur fær sífellt fréttir af nýjum og framsæknum frumkvöðlum. Jafnrétti er ekki síður mikilvægt umræðuefni í dag þar sem konur eru sífellt að klífa metorðastigan og verða sýnilegri á atvinnumarkaði og í fjölmiðlum. Mikil staðalímynd er tengd konum og getu þeirra á vinnumarkaði og þá sérstaklega á karllægum vinnustöðum eins og vísinda-, verkfræði- og tæknigeiranum, sem hér eftir verður kallaður VVT geirinn (sbr. e. *SET – science, engineering and technology*). Hefðbundnar staðalímyndir sýna konur sem umhyggjusamar og þolinmóðar verur og karla sem hrausta, skynsama og harða af sér. Þá er síður gert ráð fyrir að konur stofni fyrirtæki, og enn síður í karllægu umhverfi (Marlow og McAdam, 2012; Mayer, 2006).

Val á viðfangsefninu stjórnaðist helst af áhuga rannsakanda á frumkvöðlafræðum sem og jafnréttismálum. Því þótti kjörið að blanda saman þeim áhugasviðum rannsakanda í eitt viðfangsefni þar sem áhersla er lögð á konur í tengslum við frumkvöðlastarfið. Rannsakanda þykir jafnrétti mikilvægt málefni þar sem kvenmenn eru helmingur alls vinnuafls og því mikilvægt að skilja þarfir þeirra til þess að nýta krafta þeirra sem best á atvinnumarkaði. Hluti af jafnréttisbaráttunni er að vera taldar jafn vígar karlmönnum sem stjórnendur og frumkvöðlar. Frumkvöðlafræði eru mikilvægt málefni þar sem með nýsköpun og stofnun nýrra fyrirtækja myndast tækifæri bæði fyrir einstaklinga en einnig fyrir efnahagskerfi Íslands sem heild. Með tilkomu nýrra fyrirtækja eykst starfsframboð og um leið vissir möguleikar til tengslasköpunar við önnur ríki, t.d. með útflutningi vöru. Rannsakandi hefur tekið þátt í verkefnastjórn Gulleggsins, sem er stærsta frumkvöðlakeppni landsins hönnuð eftir erlendum fyrirmyndum. Þar fékk hún innsýn inn í frumkvöðlaheiminn og kynntist ýmsum frumkvöðlum sem vakti bæði áhuga og veitti aukinn innblástur. Rannsakandi hefur lokið B.Sc. námi í lífefnafræði og hefur því vissa þekkingu á sviði vísinda. Með þetta að leiðarljósi ætlar rannsakandi að kynnast upplifun kvenna á frumkvöðlastarfinu í VVT geiranum.

Rannsóknin verður framkvæmd með eigindlegri aðferð þar sem sú aðferð hentar best í leit að upplifun og reynslu kvenfrumkvöðla við stofnun og rekstur fyrirtækja sinna. Markmiðið er að skilja veruleikann með því að setja sig í spor einstaklinga sem hafa reynslu



af honum, þá er kafað ofan í tilfinningar, reynslu og upplifun viðmælenda. Fyrirbærafræðileg aðferð verður nýtt við greiningu til þess að skilja upplifun kvennanna á sem einlægastan hátt. Þá mun rannsakandi leitast eftir að skilja fyrirbærið út frá sjónarhorni og reynslu viðmælenda. Rannsakandi mun síðan reyna eftir bestu getu að lýsa upplifun þeirra án fordóma eða hlutdrægni.

Bruni og félagar (2004) tóku saman þær rannsóknir sem hafa verið gerðar á kvenfrumkvöðlum og báru kennsl á fimm flokka sem skrifin skiptust í, en það voru uppeldisaðstæður, mynstur, hindranir, hvati og skipulags- og stjórnunaraðferðir (eða fyrirtækjamening) kvenfrumkvöðla. Allt eru þetta mismunandi nálganir sem vert er að skoða nánar. Markmið þessarar rannsóknarinnar er að varpa ljósi á reynslu kvenfrumkvöðla innan VVT geirans með því að komast að því hvað það er sem hvetur þessar konur til þess að fara út í frumkvöðlastarfsemi, ásamt því að komast að því hvaða áskoranir hafa orðið í vegi þeirra við stofnun og rekstur sinna fyrirtækja. Í leiðinni verður einnig reynt að bera kennsl á hvað einkennir þessar konur og hvort þær eigi eitthvað sameiginlegt. Rannsóknarspurningin er eftirfarandi:

*Hvernig upplifa kvenfrumkvöðlar í vísinda-, verkfræði- og tæknigeiranum hvatann og þær áskoranir sem fylgja því að stofna og reka eigið fyrirtæki?*

Þessar konur eru frumkvöðlar og fyrirmyndir kvenna sem á eftir þeim koma. Þær konur sem hafa lagt af stað í frumkvöðlastarfsemi innan þessa karllæga sviðs hafa ef til vill upplifað margt á leiðinni og þykir rannsakanda afar áhugavert og fróðlegt að kynnast því. Reynsla þeirra getur vonandi verið viss vegvísir fyrir þær konur sem á eftir þeim koma og hyggjast hefja eigin rekstur. Þá geta þær gert sér grein fyrir þeim áskorunum sem þær munu hugsanlegt verða fyrir og lært af þeim konum sem á undan þeim fóru.

Lítið hefur verið skrifað um kvenfrumkvöðla á Íslandi og enn síður kvenfrumkvöðla í VVT geiranum. Rannsakandi mun því að mestu notast við erlendar greinar og gögn. Ber þó að nefna að fáir erlendir rannsakendur hafa skrifað um kvenfrumkvöðla innan VVT geirans, en þó nokkuð hefur verið ritað á síðastliðnum árum um konur og frumkvöðlastarfsemi. Þetta er því verkefni sem rannsakandi telur mikilvægan þátt í að varpa ljósi á upplifun kvenna sem stunda eigin rekstur innan VVT geirans. Með því að varpa ljósi á reynslu og upplifun þessara

kvenna er hægt að gera sér betur grein fyrir þeirri hvatningu og þeim áskorunum sem konur í karlaheimi hafa þurft að glíma við. Rannsakandi vonar að þessi skrif muni vera góð viðbót við þær rannsóknir sem gerðar hafa verið á frumkvöðlum á Íslandi og gefa hugmyndir um nánari rannsóknir tengdar kvenfrumkvöðlum.

Ritgerðin er byggð þannig upp að fyrst er farið yfir fræðilega umfjöllun um viðfangsefnið. Þá er útskýrt hvað felst því í að vera frumkvöðull og einkenni hans útskýrð, síðan verða fræðin skoðuð með tilliti til kvenfrumkvöðla. Áhersla verður lögð á konur í karllægum starfsgreinum, áskoranir sem þær standa frammi fyrir og hvatann sem leiðir þær út í frumkvöðlastarfssemi og jafnframt heldur þeim á þeirri braut. Í aðferðarfræðikafla verður greint frá framkvæmd rannsóknar og gerð grein fyrir vali á aðferð. Í niðurstöðukafla verða rannsóknargögn túlkuð og í umræðukafla verða niðurstöður túlkunar ræddar með tilliti til fyrri rannsóknna. Einnig verður gerð grein fyrir takmörkum rannsóknar og hugmyndir að framtíðar rannsóknum ræddar.

## 2 Fræðilegt yfirlit

Í þessum kafla verður farið yfir rannsóknir sem gerðar hafa verið á viðfangsefninu. Þá verður byrjað á því að útskýra hvað frumkvöðull er og einkennum hans lýst, síðan verða fræðin skoðuð með tilliti til kvenfrumkvöðla, hvata þeirra og áskorana.

### 2.1 Frumkvöðullinn

Til þess að skilja betur viðfangsefnið er eðlilegt að byrja á því að svara spurningunni *Hvað er frumkvöðull?* Ýmsar skilgreiningar eru til á því hver telst vera frumkvöðull en hér verður fylgt útskýringu Mariotti og Towle (2005). Frumkvöðull (e. *entrepreneur*) er sá sem stofnar og rekur eigið fyrirtæki. Þeir eru bæði starfsmenn og eigendur fyrirtækja sinna og bera ábyrgð á að fyrirtækið nái árangri. Flest fyrirtæki byrja sem hugarfóstur eins eða fárra frumkvöðla sem síðar verða smáfyrirtæki sem geta orðið að stórfyrirtækjum eða keðju í framtíðinni. Flestir frumkvöðlar sem náð hafa góðum árangri hafa stofnað og lagt niður mörg fyrirtæki yfir ævina. Fylgir það því engin skömm að loka fyrirtæki heldur bætir það í reynslubanka frumkvöðulsins og gerir honum ef til vill kleyft að ná auknum árangri með næsta verkefni eða fyrirtæki (Mariotti og Towle, 2005).

Skilgreining Mariotti og Towle mætti túlka sem einfölduð útgáfa á því hver telst vera frumkvöðull, en aðrir vilja tengja frumkvöðlastarfsemi við nýsköpun. Nýsköpun er innleiðing á nýrri tækni, ferli eða skiplags í rekstri. Frumkvöðlastarfsemin felur í sér að gera nýsköpun að veruleika og frumkvöðullinn er sá sem framkvæmir hana. Í slíkum skilgreiningum er einstaklingur ekki frumkvöðull nema starfið feli í sér nýsköpun (Ívar Jónsson, 2008). Það er þó hægt að velta fyrir sér hvort allir þeir sem stofna fyrirtæki eru að einhverju leiti að reka og stýra fyrirtæki sín á einhvern hátt öðruvísi en þeir sem á undan komu, þó fyrirtækið sé með svipuðu sniði. Þá er skilgreining Mariotti og Towle í fullu gildi.

Það eru ýmsir kostir tengdir því að vera frumkvöðull en einnig fylgja því vissir gallar. Mariotti og Towle (2005) töldu að helstu kostirnir væru sjálfstæði, ánægja, efnahagslegur ávinningur og sjálfstraust. Gallarnir væru aftur á móti gjaldþrot, erfiðleikar, einmanaleiki, fjárhagslegt óöryggi og langur vinnudagur við erfiða vinnu. Kostirnir og gallarnir geta þó verið nátengdir þar sem hægt er að líta á að erfiðleikar geta borið ríkulegan ávöxt, þær áskoranir

sem verða í veginum valda því oft að einstaklingur uppgötvi og þroski með sér nýja hæfileika eða getu. Því er hægt að líta á kosti og galla þess að eiga eigið fyrirtæki sem tvær hliðar á sömu mynt.

Frumkvöðullinn er sá sem stendur og fellur með eigin hugmynd eða vöru og hagsmunir hans eru hagsmunir fyrirtækisins.

### 2.1.1 Einkenni frumkvöðuls

*„Þar sem aðrir sjá vandamál sér frumkvöðullinn tækifæri“* (Mariotti og Towle, 2005).

Frumkvöðullinn kemur auga á tækifæri til atvinnureksturs. Hann sér tækifæri á markaði þar sem hugmynd hans getur orðið að veruleika. Það er þó mikill munur á hugmynd og tækifæri, þar sem hugmynd getur verið óraunhæf á markaði þar sem enginn þarfnast þess sem frumkvöðullinn býður upp á. Tækifærið er þegar hugmyndin eða varan er raunhæf á þann hátt að viðskiptavinurinn þarfnast hennar og frumkvöðullinn eða teymið sem mun framleiða hana hefur alla burði til að ná árangri (Mariotti og Towle, 2005).

Þegar frumkvöðull fer af stað með eigin rekstur leggur hann fram eigin reynslu, hæfileika og persónueika. Þannig verður fyrirtækið framlenging af frumkvöðlinum sem einstaklingur og fyrirtækið endurspeglar persónuleika hans. Það er þannig persónuleiki frumkvöðulsins sem segir til um hvaða ákvarðanir hann tekur tengdar fyrirtækinu jafnt og frammistöðu og afköst þess (Hambrick og Mason, 1984).

Ýmsir fræðimenn hafa reynt að útskýra þá eiginleika sem fylgja frumkvöðlum og hvort það séu persónueinkenni eða áhrif frá umhverfinu sem valda því að einstaklingur verður frumkvöðull. Þá hefur verið skoðað persónuleiki og einkenni, kyn, menntun, bakgrunnur, og hvernig þessir eiginleikar hafa verið tengdir við bæði ákvörðunina að fara út í frumkvöðlastarf og einnig árangur (Tan, 2008). Mariotti og Towle (2005) settu fram lista af eiginleikum sem fylgja oft frumkvöðlum. Þeir sögðu þá frumkvöðla sem ná velgengni hafa verið framtakssama sem börn og sýnt viss skapgerðareinkenni sem frumkvöðull þarf á að halda til að ná árangri. Þessi einkenni eru eftirfarandi:

- Aðlögunarhæfni – hæfileiki til að komast af við nýjar aðstæður og finna skapandi lausn á vandamálum.
- Keppnissskap – vilji til að takast á og keppa við aðra.
- Sjálfsöryggi – trú á að geta náð settu markmiði.
- Lífskraftur – löngun til að leggja hart að sér til að gera að sem hann ætlar sér.

- Heiðarleiki – fastur ásetningur í að vera heiðarlegur; hreinskiptinn og einlægur í samskiptum við aðra.
- Skipulagsgáfa – hæfileiki til að skipuleggja líf sitt og til að hafa reglu á verkefnum og upplýsingum.
- Sannfæringarkraftur – lag á að fá aðra til að líta málin sömu augum og maður sjálfur og til að vekja áhuga þeirra á hugmyndum sínum.
- Sjálfsagi – að geta einbeitt sér, farið eftir áætlunum og staðið við tímamörk.
- Þrautseigja – neita að gefast upp, geta unnið að settu marki þrátt fyrir erfiðleika og hindranir.
- Áræðni – hugrekki til að mæta áföllum.
- Skilningur – hæfileiki til að hlusta og finna til með öðrum.
- Framsýni – að missa ekki sjónar á markmiðum sínum og vinna ötullega að þeim.

Þeir tóku þó fram að ekki væri nauðsynlegt að frumkvöðull hefði alla þá eiginleika sem hér hafa verið útlistaðir og að þeir sem hafa lífskraftinn og áhugann geti þróað með sér þessi persónueinkenni. Þeir nefndu jafnframt mikilvægi þess að frumkvöðull sé bjartsýnn og jákvæður. Það kemur heim og saman við þá staðreynd að þeir sjá tækifæri þar sem aðrir sjá vandamál, því hjá frumkvöðlum er bjartsýnin aldrei langt undan.

Árið 1970 gerðu Hornaday og Aboud rannsókn á því hvað einkenndi frumkvöðla og komust að því að það sem helst einkenndi þá var mun meiri þörf til að ná árangri, sjálfstæði og velgengni sem leiðtogi (Hornaday og Aboud, 1971). Fleiri rannsóknir hafa verið gerðar á seinustu árum sem hafa lýst því að almennt hafa frumkvöðlar þörf fyrir að afla sér þekkingar og nýta vitræna eiginleika sína, að ná árangri og hafa jákvæð áhrif á frammistöðu fyrirtækis, þeir eru einnig áhættusæknir og hafa innri ráðavitund (e. *internal locus of control*) sem er trúin á að eigin gjörðir hafa áhrif á eigin árangur og velmegun fremur en að umhverfið í kringum þá hafi áhrif á árangur. Þessi persónueinkenni hafa áhrif á hvernig frumkvöðullinn túlkar upplýsingar og setja fram stefnu fyrirtækis (Di Zhang og Bruning, 2011; Rotter, 1966; Tan, 2008). Arineus og Minitti (2005) bættu við þetta og töldu þær helstu einkenni frumkvöðla vera að þeir skynji tækifæri, óttist síður mistök og hafi meira sjálfstraust en flestir aðrir. Baron (2000) tók undir það að frumkvöðull búi yfir sjálfstrausti, hann hélt því fram að frumkvöðlar hafi mikla trú á eigin hæfni og þekkingu og séu jafnframt með frábæra samskiptahæfni og nái auðveldlega til annarra. Þessi trú á eigin verðleika hefur síðan jákvæð áhrif á árangur frumkvöðulsins og fyrirtæki hans (Baron, 2000). Jafnframt eru þeir sem eiga

eigið fyrirtæki oft hamingjusamari (Blanchflower og Oswald, 1998) sem aftur getur haft jákvæð áhrif á árangur.

Rannsóknir hafa sýnt að sú ákvörðun að stofna eigið fyrirtæki sé tilkomin vegna lýðfræðilegra (e. *demographic*) og efnahagslegra (e. *economic*) ástæðna. Þannig eru menntun, aldur, efnahagur (e. *wealth*) og vinnuaðstæður mikilvægir drifkraftar í átt að frumkvöðlahegðun (Arenius og Minniti, 2005). Arenius og Minniti (2005) gerðu rannsókn á frumkvöðlum sem voru á byrjunarstigi í stofnun fyrirtækja sinna. Þær bættu við þessar hugmyndir um frumkvöðlahegðun að þegar einstaklingur ákveður að fara út í eigin rekstur þá sé þeirra hugmynd og viðhorf gagnvart frumkvöðlastarfi einnig áhrifavaldur, þ.e. viðhorf sem þeir byggja á fyrirmyndum, trú á eigin getu og hæfni, tilhneigingu í átt að áhættu og auga fyrir ónýttum tækifærum. Það væri þannig flókið ákvörðunarferli, þar sem áhrifavaldar væru bæði persónueinkenni og viðhorf til umhverfis. Þær komust að því að ef á heildina er litið er frumkvöðlastarfið leikur unga mannsins (e. *young man's game*) þar sem niðurstöður þeirra sýndu að með aldrinum minnka líkur á því að einstaklingur stofni eigið fyrirtæki (Lévesque og Minniti, 2006) og konur eru helmingi ólíklegri til að gerast frumkvöðlar. Jafnframt væru það einstaklingar sem væru í starfi fyrir og hefðu þannig fasta innkomu sem íhuga frumkvöðlastarfið, þá væri efnahagur á heimili tengt frumkvöðlastarfi í U-laga ferli, þar sem aðili með lágar tekjur og aðili með háar tekjur eru líklegri til að stofna eigið fyrirtæki, sá með meðaltekjur er ólíklegri. Sá sem er með lágar tekjur sér líkur á auknum tekjum og sá með háar tekjur hefur engar fjárhagslegar hindranir til að láta drauminn rætast. Einnig eru þeir sem eru ríkir eða úr ríkri fjölskyldu líklegri til að hætta í starfi til að stunda frumkvöðlastarf þar sem fjármagn og tekjuleysi er ekki vandamál (Blanchflower og Oswald, 1998; Boden, 1996). Því meiri menntun sem einstaklingur hefur því meiri líkur eru á að hann fari í frumkvöðlastarf. Þeir sem þekkja aðra frumkvöðla, hafa fyrirmyndir og eiga gott tengslanet eru líklegri til að stofna eigið fyrirtæki því þeir hafa gott aðgengi að upplýsingum og fá hvatningu frá öðrum (Davidsson og Honig, 2003; Minniti, 2005). Konur eru líklegri til að fara út í frumkvöðlastarf ef maðurinn þeirra er einnig með eigin rekstur og getur þannig veitt ráðgjöf og stuðning. Það hefur einnig áhrif ef karlmaðurinn tekur virkan þátt í heimilisstörfum og uppeldi barna (Ahmad, 2011; Caputo og Dolinsky, 1998). Að hafa trú á eigin getu er með mikilvægustu þáttunum (Koellinger, Minniti, og Schade, 2007) og meiri líkur eru á að einstaklingur stofni fyrirtæki ef hann hefur trú á eigin getu, hæfni og þekkingu (Baron, 2000). Að lokum hefur það neikvæð áhrif á frumkvöðulinn að vera hræddur um að

mistakast og er þannig áhættusækni mikilvægur eiginleiki. Þeir einstaklingar sem þekkja aðra frumkvöðla, sjá góð tækifæri, telja sig hafa getu, hæfileika og þekkingu til að stofna fyrirtæki gera það frekar en þeir sem hafa ekki þessar hugmyndir, hvort sem eru konur eða karlar. Það er þegar allt kemur til alls viðhorf einstaklingsins sem er mikilvægast (Arenius og Minniti, 2005).

Það er greinilegt að það er ýmislegt sem einkennir frumkvöðla, en mikilvægt er að hafa uppbyggjandi og jákvæð persónueinkenni í farteskinu, ásamt reynslu og þekkingu. Fræðimenn hafa séð persónueinkenni meðal frumkvöðla sem hafa borið árangur og eru þessi einkenni mjög áþekkt, en eins og fram hefur komið þá hafa frumkvöðlar mikla þörf fyrir að nýta eigin þekkingu og reynslu sem þeir aftur hafa mikla trú á, þeir eru árangursdrifnir og sjálfstæðir einstaklingar sem öðlast hamingju við starf sitt.

## 2.2 Konur og frumkvöðlastarfsemi

Feminískir vísindamenn hafa bent á það að hugmyndir manna um fyrirbæri í veruleikanum mótast af því umhverfi sem einstaklingurinn elst upp í og starfar. Hugmyndir og þekking kvenna og karla á veruleikanum eru ólíkar þar sem umhverfi og reynsluheimur þeirra er ekki sá sami. Karlar hafa um aldir ríkt yfir flestum sviðum samfélagsins og má þar meðal annars nefna vísindi en þar hafa þeir verið algjörlega ríkjandi. Aðferðir og grundvallarhugmyndir vísinda eru þannig karllægar og þar sem sjónarhóll kvenna er ekki tekið með í mótun á vísindum er vísindaleg þekking skekkt, brotakennd og ófullnægjandi. Reynsluheimur kvenna er frábrugðinn reynsluheimi karlmanna og er því mikilvægt að frumkvöðlafræðin og vísindi yfirhöfuð geri sér grein fyrir því og taki tillit til reynsluheims kvenna þegar rannsóknir eru gerðar (Ívar Jónsson, 2008).

Mikið hefur verið skrifað um frumkvöðla, einkenni þeirra, þarfir, hvata og þar fram eftir götunum en minni áhersla hefur framan af verið lögð á konur í frumkvöðlastarfsemi. Áherslan hefur verið lögð á karlmennsku og frumkvöðlastarf þeirra (Bruin, Brush, og Welter, 2007). Frumkvöðlafræðin hafa verið mjög karllæg þar sem konur voru í miklum minnihluta og því ekki talið vert að rannsaka þau málefni frekar. Frumkvöðlafræðin eru karllæg á þann hátt að litið er á karlkyns frumkvöðullinn sem „normið“ og að kvenfrumkvöðullinn sé „öðruvísi“. Í ýmsum greinum, helst þá eldri ritum, hefur verið talað um konur sem „hinir“ (e. „others“) því þær eru frábrugðnar karlmönnum. Þær eigi fremur að temja sér

persónueinkenni sem eru eðlislæg karlmönnum því það eru eiginleikar sem eru æðri og líklegri til árangurs meðan kvenlegir eiginleikar eru taldir veikari. Í almennum frumkvöðlafræðum þar sem talað er um karlmannlega eiginleika sem jákvæða gagnvart frumkvöðlastarfinu þá liggur í augum uppi að kvenlegir eiginleikar eru þeir eiginleikar sem „hinir“ sýna og eru síðri þegar kemur að árangri (Bruni, Gherardi, og Poggio, 2004; Brush, Bruin, og Welter, 2009).

Framan af voru helstu rannsóknir á frumkvöðlum gerðar á karlmönnum og niðurstöður yfirfærðar yfir á konur án þess að taka nokkuð tillit til kynjamunar (Cromie, 1987). Það sem við almennt þekkjum varðandi einkenni frumkvöðla; hvatningu, bakgrunn, fjölskylduhagi, starfsreynslu, árangur og mistök hefur að mestu verið skrifað um karlfrumkvöðla (Mattis, 2004). Það sem við þekkjum um frumkvöðla var skrifað um karla og því ekki að furða að þeir eiginleikar og hegðun sem við tengjum oft við frumkvöðla séu karlmannlegir. Til dæmis hafa vissir eiginleikar verið tengdir við árangur eins og áhættusækni, sjálfstæði og leit að efnahagslegum möguleikum eftir röklegum leiðum. Þannig er litið svo á að frumkvöðlar beri stereótípiska karlmannlega eiginleika. Þetta vinnur bersýnilega gegn konum (Baron, Markman, og Hirska, 2001; Brush, Carter, Gatewood, Greene, og Hart, 2004).

Vegna þessara hugmynda varðandi frumkvöðla er mikilvægt þegar gerðar eru rannsóknir á kvenfrumkvöðlum að tekið sé inn í dæmið samfélagslegar væntingar til kvenna, ekki síst hlutverki þeirra sem mæður. Það þarf því í raun að setja sig í aðrar stellingar þegar skoðaðir eru kvenfrumkvöðlar og ekki er heppilegt að setja þær í sama flokk og karlkyns frumkvöðla. Með því að gefa sér sömu forsendur og þegar gerðar eru rannsóknir á karlkyns frumkvöðlum geta niðurstöður rannsókna skekkst. Með því að koma fleirum í skilning um þennan kynbundna mun í rannsóknum gætu augu kvenna í frumkvöðlaheiminum opnast varðandi kynhlutleysi (e. *gender blindness*) enda virðist vera viss afneitun kvenfrumkvöðla gagnvart því að ýmsar hindranir og áskoranir sem þær verða fyrir séu kynjatengdar (Brush og fl., 2009).

Það var ekki fyrr en tiltölulega nýlega, eða eftir 1980, sem vitundavakning varð varðandi konur og frumkvöðlastarfið, en um það leyti fór athyglin að beinast í áttina að konum og þeim möguleika að þær gætu einnig tekið upp hlutverk frumkvöðuls og stofnað eigið fyrirtæki. Það er því ansi nýtt af nálinni og þær hafa þurft að sýna sig og sanna á mjög stuttum tíma (Bruni og fl., 2004; Langowitz og Minniti, 2007; Mayer, 2006). Á síðustu árum



hefur fjöldi kvenfrumkvöðla margfaldast en það hefur mikilvæg áhrif á hagkerfið (Jome, Donahue, og Siegel, 2006; Mattis, 2004; Mayer, 2006). Langowitz og Minniti (2007) telja mikilvægt að skilja hvað það er sem hvetur eða letur konur til að stofna eigin fyrirtæki, sérstaklega í ljósi fjölgunar fyrirtækja í eigu kvenna. Með því að skilja tilhneigingu kvenna til að fara út í frumkvöðlastarfsemi er hægt að nýta þá auðlind betur.

Árið 1983 gerðu Hisrich og Brush fyrstu rannsókn á kvenfrumkvöðlum í Bandaríkjunum. Þeir komust að niðurstöðu um hver væri hinn dæmigerði kvenfrumkvöðull, hún var elsta barn foreldra sinna, af millistétt, útskrifuð úr háskóla (e. *college*) með gráðu í félagsfræði, gift með börn og átti stuðningsríkan maka sem var fag- eða iðnlærður. Flestar höfðu þær stofnað fyrirtæki í hefðbundnum kvennageira, sölu eða þjónustu (Greene, Hart, Gatewood, Brush, og Carter, 2003). Nokkrum árum síðar eða árið 2008 tók Tan saman þau einkenni sem tengd hafa verið við kvenfrumkvöðla og hafa þau ekki breyst mikið síðan Hisrich og Brush gerðu sína rannsókn, en hann bætti nokkrum atriðum við niðurstöður þeirra. Hann sagði kvenfrumkvöðullinn vera gifta, vel menntaða konu með börn. Þær eru sjálfstæðar, sveigjanlegar, búa við fjárhagslegt öryggi og finna jafnvægi milli starfs og heimilis. Þær finna einnig fyrir mikilli gleði við að byggja upp samband við viðskiptavinum og starfsmenn, stýra eigin örlögum og að ná árangri (Tan, 2008).

Eðlilega er munur á karlkyns og kvenkynsfrumkvöðlum þar sem reynsluheimur þeirra er ekki hinn sami. Þessi munur er oft tengdur bakgrunni og menntun, hvata, markmiðum, framtíðarsýn og hvernig þau fara að við stofnun fyrirtækja sinna. Brush (1992) tók saman fyrri rannsóknir og skoðaði hver væri helsti munur á milli kynjanna. Hún komst að því að helsti munur kynjanna væri tengdur fyrirtækinu sjálfu, það er til dæmis tegund þess og stærð. Jafnframt væru konur með annan bakgrunn, aðra starfsreynslu og menntun, þá voru konur oftast með reynslu af sölu, kennslu, þjónustu eða skrifstofustörfum en karlar með reynslu af stjórnun, vísindum og tækni störfum. Þær séu jafnframt síður áhættusæknar. Brush tók það fram að bæði kven- og karlkyns frumkvöðlar eiga það sameiginlegt að oft eru þetta giftir einstaklingar á aldrinum 30-45, elsta barn og áttu foreldri sem hafði einnig rekið eigið fyrirtæki (Brush, 1992).

Munur milli kynja er greinilegur og því mikilvægt að átta sig á honum við rannsóknir á frumkvöðlum. Hvatinn til að fara út í frumkvöðlastarfsemi og áskornir sem verða í veginum geta verið ólíkir milli kynja og því er vert að skoða það nánar.

### 2.2.1 Glerpakið

Árið 1986 kynntu tveir Wall Street Journal fréttamenn hugtakið „glarpakið“ (e. *glass-ceiling*) til að útskýra þær ósýnilegu hindranir sem koma í veg fyrir að konur komist í hæstu stöður í fyrirtækjum. Glerpakið gerir það að verkum að konur ná einungis að klífa metorðastigann upp í ákveðna stöðu innan fyrirtækjanna og svo stöðvast framganga þeirra (Mattis, 2004; Oakley, 2000). Það eru þær hindranir tengdar konum á atvinnumarkaði sem verða til þess að fyrirtæki ná ekki að halda í góðan starfskraft kvenna, og þær leita á önnur mið. Lítil sveigjanleiki fyrirtækja verður til þess að konur leita leiða sem auka sveigjanleikann (Mattis, 2004; Tan, 2008).

Glerpakið er sú hindrun sem mest hefur verið rannsökuð en aðrar hindranir í vegi kvenna í atvinnulífinu hafa einnig áhrif á árangur og ánægju þeirra í starfi. Þær eru helst staðalímyndir og rangt viðhorf gagnvart hæfni og skuldbindingu kvenna gagnvart starfi, útskýfun frá óformlegu tengslaneti og upplýsingaleiðum, skortur á fyrirmyndum og leiðbeinendum, áhugaleysi yfirmanna á að treysta konum fyrir stjórnunarstöðum, launamismunur og kynferðislegt áreiti (Mattis, 2004). Þessar hindranir eru þó flestar nátengdar glarpakinu því samfélagslegt viðhorf gagnvart konum er það sem viðheldur glarpakinu.

Óánægja kvenna í starfi getur ýtt þeim út í að stofna eigið fyrirtæki en það veitir þeim aukinn sveigjanleika og starfsmöguleika sem þær leitast eftir. Þær konur taka þá framtíðina í eigin hendur og gerast kvenfrumkvöðlar. Mattis (2004) leggur til að ef fyrirtæki takast á við glarpakið sem er hindrun í starfsframa kvenna þá eru auknar líkur á að halda í góða starfsmenn. Með því að brjóta glarpakið er hægt að halda konum ánægðum innan veggja fyrirtækja.

### 2.2.2 Konur og VVT geirinn

Í sögulegu samhengi voru karlmenn tengdir við frumkvöðlastarfið og stofnun fyrirtækja meðan konur sóttust frekar í störf í heilbrigðisgeiranum, kennslu eða smásölu fremur en störf í fjármálgeiranum, tækni eða framleiðslu sem eru starfssvið sem lengst af hafa verið tengd karlmönnum. Þetta leiddi til aðgreiningar í kynjatengd störf og orsakaði launamismunun. Enn þann dag í dag eru þessi kynjatengdu störf við lýði og þau ásamt samfélagslegu viðhorfi og væntingum til kynjahlutverka ýta enn undir þá hugmynd að konur séu verr en karlmenn til þess fallnar að stofna eigin fyrirtæki (Brush og fl., 2004).

VVT geirinn er að mestu undirlagður af karlmönnum, þar starfa hlutfallslegar fáar konur og enn færri sem stofnað hafa eigin fyrirtæki á því sviði. Þrátt fyrir að 40% útskrifaðra doktora innan Evrópusambandsins séu konur þá eiga konur minna en 15% allra hátæknifyrirtækja (Marlow og McAdam, 2012). Þó konum fer fjölgandi sem stofna fyrirtæki í VVT geiranum þá eru þær enn mun færri og fjölgar hægar en karlmennirnir á sama sviði (Hsu, Roberts, og Easley, 2007). Menningin í þessum geira er karllæg og hafa konur sem stofnað hafa fyrirtæki í geiranum fengið mun minni athygli en karlar. Konur verða fyrir miklum hindrunum innan VVT geirans og má þar nefna kynjatengdar staðalímyndir, karlrembu (e. *sexism*) og almennt karllægt umhverfi þar sem konur fá minni tækifæri til að vaxa og þroskast. Þar finna konur fyrir mikilli vantrú sem svo verður oft til þess að þær staðna í starfi innan geirans. Það er staðalímyndin sem er tengd kvenhlutverkinu sem hefur oft í för með sér að konur fá síður tækifæri á að komast í stjórnunarstöður innan VTT fyrirtækja (eða annara karllægra fyrirtækja) sem aftur hefur í för með sér reynsluleysi og óöryggi til að fara út í eigin rekstur á þeim sviðum. Það eru þannig kynbundnar hindranir, fordómar og staðalímyndir tengdar kynjahlutverkinu sem takmarka framgang kvenna á þessu sviði (Brush, 2013; Landström, 2007; Linstead og Brewis, 2004; Marlow og McAdam, 2012; Mayer, 2006; Wynarczyk og Renner, 2006).

Vegna staðalímynda og hugmynda um að VVT geirinn sé karlaheimur eru mun færri konur í geiranum (Blickenstaff, 2005; Brush, 2013). Margar þeirra kvenna sem stunda frumkvöðlastarfsemi eru í þjónustu- og verslunargeiranum og eru ástæður þess helst að þær þekkja þar vel til og hafa reynslu af þjónustu, þær hafa oft síður tæknilegan bakgrunn eða menntun sem fælir þær frá því að stofna fyrirtæki í framleiðslu og tækni. Vegna fyrri reynslu af þjónustu- og verslunarstörfum hafa þær meiri trú á að ná góðum árangri á því sviði. Fyrirtæki þeirra eru jafnframt minni bæði í tengslum við tekjur og starfsmannafjölda því almennt eru fyrirtæki í þjónustu- og verslunargeiranum minni (Anna, Chandler, Jansen, og Mero, 1999; Bruni og fl., 2004). Rannsóknir benda jafnframt til að kvenfrumkvöðlar stofni t.a.m. fremur kvenlegri eða mýkri fyrirtæki innan VVT geirans, svo sem fyrirtæki sem snúa að ráðgjöf eða persónulegri þjónustu. Það mætti aftur útskýra vegna þeirra hindrana sem verða í vegi þeirra, eins og glerþakið, sem veldur því að þær hafa meðal annars litla reynslu af að stýra og sinna slíkum störfum og hafa einnig minna tengslanet á því sviði (Mayer, 2006).

Á síðustu árum hefur það aukist að konur stofna fyrirtæki á sviðum sem talin eru óhefðbundin fyrirtæki kvenna eins og í VVT geiranum (Anna og fl., 1999; Loscocco, Robinson, Hall, og Allen, 1991; Mayer, 2006). Lítið hefur verið ritað um val kvenna á starfssviði í tengslum við frumkvöðlastarf en Anna o.fl. (1999) komust að því að þær sem koma á fót óhefðbundnum fyrirtækjum eru frábrugðnar þeim sem stofna hefðbundin kvenna fyrirtæki þegar kemur að áhættu, starfsvæntingum, skynjun á félagslegum stuðningi og sölu. Þær sem stofnað hafa hefðbundin fyrirtæki lýsa því frekar að þær hafi fyrir tilviljun komist í kynni við frumkvöðlastarfið á meðan þær sem stofnað hafa óhefðbundin fyrirtæki veltu málinu vel fyrir sér áður en þær fóru af stað. Þær í óhefðbundnum starfsgeirum leggja meiri metnað og vinnu í að skipuleggja áður en haldið er af stað í eigin starfsemi því það svið er þeim oft ókunnugt og það getur verið erfiðara fyrir konur að komast inn á þann markað vegna fordóma og hindrana. Þær eru því einnig að taka meiri áhættu en þær sem stofna fyrirtæki í hefðbundnum sviðum. Þær hafa jafnframt meiri væntingar til efnahagslegs gróða en almennt er lítið á VVT geirann sem gróðvænlegan (Buttner og Moore, 1997). Jafnframt eiga konur í óhefðbundnum starfsgeirum erfiðara með að fá fjármagn en þær í hefðbundnum greinum, það bendir til þess að konur eru ekki enn teknar alvarlega þegar kemur að óhefðbundnum geirum. Þær þurfa því oft að fjármagna fyrirtæki sín með persónulegum lánum. Þetta verður ef til vill til þess að konur haldast frekar í fyrirtækjum í þjónustu- og verslunargeiranum (Anna og fl., 1999).

Konur verða fyrir barðinu á staðalímyndum og fordómum frá blautu barnsbeini á þann hátt að samfélagið gerir ráð fyrir af þeim vissri hegðun, sem verður til þess að fleiri konur mennta sig á sviði félagsvísinda í stað tækni eða fjármála. Það leiðir til þess að konur stofna fremur fyrirtæki í hefðbundnum kvennageirum. Í 1 gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er kveðið á um það að til þess að ná því markmiði að staða kynjanna sé jöfn á öllum sviðum samfélagsins þurfi að breyta hefðbundnum kynjaímyndum og vinna gegn neikvæðum staðalímyndum um hlutverk karla og kvenna. Það er því mikilvægt að viðurkenna þær konur sem starfa innan VVT geirans og gera sér grein fyrir ágæti þeirra.

### **2.2.3 Helstu áskoranir kvenfrumkvöðla**

Það eru ýmsar áskoranir sem frumkvöðull þarf að takast á við þegar hann ákveður að hefja eigin rekstur. Mariotti og Towle (2005) töldu upp nokkur atriði þ.e. gjaldþrot en mörg smáfyrirtæki verða gjaldþrota; oft koma upp óvæntir erfiðleikar sem ekki var búist við og oft

er utanaðkomandi þrýstingur á frumkvöðulinn sem dregur úr honum kjarkinn; einmanaleiki, það getur verið einmanalegt og ógnvekjandi að bera einn fulla ábyrgð á velgengni fyrirtækisins; fjárhagslegt óöryggi, tekjur frumkvöðla geta verið breytilegar eftir því hvernig fyrirtækinu gengur, sérstaklega í upphafi; langur vinnudagur og erfið vinna. Einnig geta komið upp mismunandi áskoranir á mismunandi vaxtastigi fyrirtækis og það fer eftir því hvar á ferlinu frumkvöðullinn er hvaða áskoranir eiga við hverju sinni (Brush og fl., 2004). Bæði karlkyns og kvenkyns frumkvöðlar eiga það sameiginlegt að verða fyrir áskorunum tengdum starfsmannamálum, að stýra tíma og að úthluta verkefnum (Brush, 1992). Þessar áskoranir eiga jafnt við bæði kynin en áskoranirnar og erfiðleikarnir eru oft meiri (e. *higher hurdles*) fyrir konur vegna viðhorfs og væntinga til frumkvöðla (Brush og Gatewood, 2008).

Fyrirtæki kvenna eru oft minni og vaxa hægar en þau sem eru í eigu karla, sem getur bent til þess að konur verði fyrir fleiri hindrunum á leiðinni en karlar (Cliff, 1998; Mattis, 2004). Þær hindranir og áskoranir sem konur verða fremur fyrir en karlar eru helst þrjár. Það er samfélagslegt viðhorf, fjármögnun og tengslanet (Ahmad, 2011; Bruin og fl., 2007; Bruni og fl., 2004; Winn, 2005). Þessar áskoranir geta aftrað framgangi fyrirtækja í eigu kvenna.

Sú samfélagslega staðalímynd að helsta hluterk kvenna sé að sjá fyrir heimili og fjölskyldu og að sú ábyrgð sé alfarið í höndum kvenna hefur þær afleiðingar að þær eru síður teknar alvarlega í atvinnu- og viðskiptalífinu. Þá er litið svo á að uppeldi og fjölskylduábyrgð kvenna sé í forgangi og þannig séu þær ekki áreiðanlegar þar sem fjölskyldan gengur fyrir og trúverðugleiki þeirra sem frumkvöðlar minnkar (Bruin og fl., 2007; Bruni og fl., 2004; Winn, 2005). Konur standa jafnframt frammi fyrir því að þurfa að sinna bæði starfsframa og fjölskyldu sem getur verið flókið verkefni. Sérstaklega innan karllægra geira þar sem lítill skilningur er á þörf kvenna fyrir sveigjanleika til að ná fram jafnvægi milli fjölskyldu og vinnutíma. Vegna þessa áreksturs milli vinnutíma og þarfa fjölskyldunnar leitast konur oft eftir auknum sveigjanleika í starfi, þessi áskorun verður því oft að hvata kvenna til að fara út í eigin rekstur (Brush, 1992; Cromie, 1987; Tan, 2008; Winn, 2005; Wynarczyk og Renner, 2006).

Fjármagn er grunnstoð þess að hægt sé að stofna og reka fyrirtæki og skortur á fjármagni getur meðal annars heft vöxt fyrirtækja (Blanchflower og Oswald, 1998). Konur hafa almennt minna aðgengi að fjárhagslegri aðstoð þar sem þeim er síður treyst fyrir hárrí upphæð peninga og þar af leiðandi fá þær síður lán eða styrki til að stofna fyrirtæki (Bruin og fl., 2007;

Bruni og fl., 2004; Buttner og Rosen, 1988; Winn, 2005). Þegar borin er saman fjármögnun kvenna og karla þá fá konur minna fjármagn en karlar og eru jafnframt óánægðari með viðskipti sín við bankana. Þær rannsóknir sem gerðar hafa verið í tengslum við fjármögnun ber þó ekki alltaf saman og sumar niðurstöður hafa sýnt fram á að munur í fjárfestingum eða lánum sé ekki hægt að tengja beint við kynin. Þær rannsóknir hafa þó sýnt að þrátt fyrir að konur fá ekki síður fjármagn þá eru vextir þeirra hærrí og kjör verri (Coleman, 2000; Greene, Brush, Hart, og Saparito, 2001). Greene og fleiri (2001) tóku einnig eftir því að breytingar hafa orðið á síðustu árum þar sem konur eigi greiðari leið að fjármagni en áður. Minna fjárstreymi til fyrirtækja í eigu kvenna gæti orsakast af tegund fyrirtækja þeirra en almennt fá þjónustufyrirtæki lakari fyrirgreiðslu hjá lánastofnunum (Bruni og fl., 2004; Mayer, 2006). Þrátt fyrir að leiðin sé greiðari en áður þá er augljóst að konur eiga enn erfiðar með að nálgast fjármagn en karlar.

Aðgengi að tengslaneti og aðstoð annarra er oft aðal uppspretta upplýsinga og aðstoðar sem auðveldar einstaklingum að stofna eigin fyrirtæki (Bruin og fl., 2007; Davidsson og Honig, 2003; Winn, 2005). Konur hafa almennt minni viðskiptatengsl en karlmenn sem getur haft neikvæð áhrif á árangur fyrirtækja þeirra þar sem þær fá ekki viðunandi ráðgjöf. Lítið tengslanet er jafnframt helsta orsök útskúfunar kyns (e. *gender exclusion*) í frumkvöðlaheiminum þar sem lítill stuðningur við konur veldur því að þær eiga erfiðar með að stofna sín fyrirtæki (Bruni og fl., 2004). Tengslanetið og fjármögnun er einnig nátengt en betra aðgengi er að fjármagni ef frumkvöðullinn á tengsl við fjárfesta. Fáar konur eru í þeim stöðum að fjárfesta eða fjármagna fyrirtæki á einhvern hátt eins og að samþykkja bankalán, helst er að finna karlmenn í þeim stöðum. Konur eiga erfitt með að fá fjármagn nema eiga greiða leið inn í það tengslanet, en þar sem karlmenn eru yfirleitt fjölmennir innan tengslanets fjármálageirans er hægara sagt en gert fyrir konu að komast þar að. Karlar vilja jafnframt fremur eiga í tengslum við aðra karlmenn en konur og því eiga konur erfitt með að koma á tengslum við þá sem stýra peningunum og þannig fá þær síður fjármögnun (Brush og Gatewood, 2008).

Samfélagslegar staðalímyndir og fordómar tengdir kynjahlutverki kvenna koma fram í ýmsum myndum, eru oft óviljandi en geta valdið útskúfun kyns bæði í tengslum við fjármagn og tengslamyndun (Bruni og fl., 2004). Konur eru mun verr settar en karlmenn þegar kemur að fjármögnun og tengslaneti og þar til samfélagið og yfirvöld viðurkenna þessar hindranir og

hlutdrægni þá munu fyrirtæki stofnuð og rekin af konum eiga í erfiðleikum með fjármögnun og viðurkenningu. Þá mun samfélagslega hlutdrægnin haldast og ekkert breytast (Winn, 2005). Brush og Gatewood leggja til að konur hafi það í huga og þær sem að stofna fyrirtæki og eru í leit að auknu fjármagni og stefna á vöxt ættu að vera vakandi fyrir þessu viðhorfi og fordómum og reyna eftir fremsta megni að eyða þeim (Brush og Gatewood, 2008).

#### 2.2.4 Hvati kvenfrumkvöðla

Ýmsar ástæður eru fyrir því að einstaklingar fara út í frumkvöðlastarfsemi og hefja eigin rekstur. Frumkvöðlar byrja með persónulegar væntingar og markmið sem þróast og verða að framtíðarsýn fyrirtækisins. Hvatinn til að stofna eigið fyrirtæki er þannig mismunandi eftir einstaklingum (Brush og fl., 2004). Almenn er meginhvatin von um aukið sjálfstæði, að ná árangri og að öðlast starfsánægju og eru þar konur ekki frábrugðnar kalmönnum. Efnahagslegar ástæður hafa einnig áhrif á hvata en hann er stærri áhrifavaldur á hvatningu karla en kvenna. Aftur á móti eru konur fremur hvattar áfram af óánægju í fyrra starfi og þörfinni fyrir sveigjanlegri vinnutíma en það er oft mjög mikilvægur hvati í hugum kvenna. Það getur skýrst af þeirri skuldbindingu sem konur finna fyrir gagnvart heimilinu og börnum sínum (Bruin og fl., 2007; Brush, 1992; Cromie, 1987; DeMartino og Barbato, 2003; Mattis, 2004; Orhan og Scott, 2001; Winn, 2005). Sumir einstaklingar eru jafnframt hvattir áfram af þeim forsendum að þeir vilja leysa ákveðin vandamál eða gera vissa vöru eða tækni aðgengilega fyrir þá sem þurfa á henni að halda (Brush og fl., 2004).

Skilgreindir hafa verið tveir þættir sem útskýra hvata frumkvöðla til að hefja eigin rekstur, þ.e. ýtandi (e. *push*) eða togandi (e. *pull*) kraftar. Ýtandi kraftar eru tengdir nauðsyn eins og ófullnægjandi tekjur, óánægja í starfi, erfiðleikar við að finna starf við hæfi eða þörfin fyrir sveigjanlegri vinnutíma vegna fjölskylduábyrgðar. Togandi kraftarnir eru tengdir tækifærum sem frumkvöðullinn sér eins og sjálfstæði, sjálfsfyllingu (e. *self fulfilment*), drifkraftinum til frumkvöðlastarfsemi og voninni um efnahagslega velgengi, félagslega stöðu og völd. Þessir þættir eru oft samtvinnaðir og enginn einn þáttur sem hefur áhrif á hvers vegna einstaklingur fer út í eigin rekstur (Orhan og Scott, 2001). Block og fleiri (2010) telja mikilvægt að aðgreina þessa tvo hópa þar sem hvati þeirra til að stofna fyrirtæki er mjög ólíkur og getur þessi mismunur í hvata valdið mis góðum árangri fyrirtækja. Þeir sem hvattir eru áfram af því að sjá tækifærin stunda fremur rekstur sem er gróðvænlegri en þeir sem hvattir eru áfram af nauðsyn. Þeir hafa meiri möguleika og tíma til að afla sér þekkingar og

reynslu áður en haldið er af stað í frumkvöðlastarfið. Þeir frumkvöðlar sem hvattir eru áfram af neyð hafa ef til vill minni tíma til að skoða þau tækifæri sem eru í boði og jafnframt að íhuga frumkvöðlastarfið vel því það kemur oft til af óvæntum ástæðum (Block, Joern, Wagner, 2010). Það er því vert að íhuga alla þætti sem áhrif hafa á frumkvöðlasarfið.

Bruni og fleiri (2004) settu fram helstu ýtandi og togandi þætti sem sérstaklega hafa áhrif á hvata kvenna að fara út í frumkvöðlastarfið. Togandi þættirnir eru að auka tekjur heimilis, búa til eigin tækifæri eða auka ákvörðunarvald. Ýtandi þættirnir eru leit að auknu sjálfstæði og sjálfræði í starfi, ánægju í starfi, sveigjanleika, tekjum eða til að hjálpa öðrum. Ástæða þess að konur fara út í frumkvöðlastarf er blanda af ástæðum, bæði vegna takmarkana eða hindrana sem þær verða fyrir og einnig tækifæra sem þær sjá fram á og framtíðarvæntingar þeirra (Bruni og fl., 2004).

Allir þættirnir í ýta-toga módelinu hafa áhrif á hvatningu beggja kynja þó með mismiklum áhrifum. Brush (1992) taldi karlmenn gerast frumkvöðla fremur út af togandi þáttum eins og að vilja stofna eigið fyrirtæki eða ekki að vinna fyrir aðra. Á meðan konur eru fremar hvattar áfram af ýtandi þáttum eins og óánægju í starfi og að öðlast sveigjanleika til að halda jafnvægi á starf og fjölskyldu. Óánægja í starfi ætti í sjálfu sér að vera jafn sterkur áhrifavaldur hjá báðum kynjum en fræðimenn vilja tengja þann þátt við glerþakið. Þannig hefur sá þáttur meiri áhrif á konur en karla, þar sem glerþakið veldur óánægju meðal kvenna því þær staðna í starfi og eiga ekki möguleika á lóðréttri stöðuhækkun. Sú hindrun sem fylgir glerþakinu og óánægju í starfi getur þannig verkað sem hvatning fyrir konur til þess að fara út í eigin rekstur (Brush, 1992; Cromie, 1987; Mattis, 2004; Orhan og Scott, 2001; Tan, 2008; Winn, 2005). Það sem aðgreinir helst hvata kynjanna er að konur eru hvattar áfram af fjölskylduábyrgð en karlar af efnahagslegum ástæðum. Kvenfrumkvöðlar eru hvattir áfram af þeirri von um að öðlast aukinn sveigjanleika til að ná jafnvægi milli starfs- og fjölskylduábyrgðar og eru líklegri til að stofna eigin fyrirtæki ef þær eiga ung börn (Boden, 1999; Boden, 1996; Buttner, 1993; Cromie, 1987; DeMartino og Barbato, 2003; Jome og fl., 2006). Frumkvöðlastarfið veitir aukinn sveigjanleika samanborið við önnur störf og er það líklega ástæða þess hversu ört fyrirtækjum í eigu kvenna fjölga (DeMartino og Barbato, 2003). Konur eru síður hvattar áfram af fjárhagslegum gróða og fyrir þeim er aðalatriðið að hafa gaman, að sjá árangurinn, gera eitthvað spennandi og fyrir þeim er mikilvægt að stýra eigin frama og að vera eigin herra (Anna og fl., 1999).



Það geta verið ýmsar aðrar ástæður fyrir því að einstaklingur ákveður að fara út í frumkvöðlastarfið en það er mjög einstaklingsbundið þrátt fyrir að ýmsir hvatar hafa verið tengdir við kyn. Greinilegt er að áskoranir kvenna og hvatning eru nátengd fyrirbæri og því vert að rannsaka báða þætti enn frekar. Það eru áskoranir eins og glerþakið og staðalímyndir sem aftur eru tengdar samfélagslegum hlutverkum kynjanna sem geta orðið til þess að hvetja konur til að taka af skarið og stofna eigið fyrirtæki.

Í þessari rannsókn er eigindleg aðferðarfræði notuð til að svara rannsóknarspurningunni: *Hvernig upplifa kvenfrumkvöðlar í vísinda-, verkfræði-og tæknigeiranum hvatann og þær áskoranir sem fylgja því að stofna og reka eigin fyrirtæki?* Í næsta kafla verður farið yfir aðferðarfræði og framkvæmd rannsóknarinnar.

### 3 Aðferðarfræði

Í þessum kafla verður gerð grein fyrir þeirri aðferðarfræði sem var valin og notuð við framkvæmd rannsóknarinnar og leitast við að útskýra hvers vegna sú aðferð varð fyrir valinu. Jafnframt verður gerð grein fyrir framkvæmd rannsóknar, vali á þátttakendum og viðtalsramma.

#### 3.1 Eigindleg aðferðarfræði

Markmið rannsóknarinnar er að skyggast inn í heim íslenskra kvenfrumkvöðla. Til að skoða viðfangsefnið og leitast við að svara rannsóknarspurningu var eigindleg rannsóknaraðferð (e. *qualitative methodology*) valin. Eigindlegar rannsóknar aðferðir henta vel í þessari rannsókn þar sem markmiðið er að skilja veruleikann með því að setja sig í spor einstaklinga sem hafa reynslu af honum. Eigindlegar aðferðir snúast um að hlusta, fylgjast með og spyrja nánar í viðtölum við einstaklinga sem tengjast rannsóknarefninu. Markmiðið með slíkum viðtölum er að rannsaka málefnið á opinn hátt og leyfa viðmælandanum að tjá skoðanir sínar og tilfinningar í garð málefnisins með sínum eigin orðum. Rannsakandinn þarf að hlusta vandlega á viðmælandann og fylgja svörum hans eftir. Rannsakandinn verður að vera mjög varkár vegna þess að hann má ekki leiða viðmælandann í för sinna eigin skoðana og hafa ber í huga að rannsóknir geta tekið óvænta stefnu. Þá er mikilvægt að rannsakandi setji sínar skoðanir um viðfangsefnið til hliðar og nálgist það á hlutlausan hátt (Esterberg, 2002).

##### 3.1.1 Fyrirbærafræði

Valið var að nýta fyrirbærafræðilega aðferð (e. *phenomenological method*), sem er ein tegund eigindlegra aðferða, við greiningu og vinnslu rannsóknarinnar. Fyrirbærafræðileg aðferð snýst um að rannsaka gerð mannlegrar vitundar eins og hún kemur fyrir frá fyrstu persónu og öðlast þannig dýpri skilning á viðfangsefninu.

Fyrirbærafræðin kom fram á 20. öld og upphafsmaður nútíma fyrirbærafræði var þýski heimspekingurinn Edmund Husserl. Husserl hafði þá sýn að fyrirbærafræði væri til þess fallin að gera skipulega grein fyrir því hvernig fólk upplifir ólík fyrirbæri frá sínu eigin sjónahorni. Upplifun og reynsla einstaklings er höfð í fyrirrúmi. Husserl fannst vísindalegar sannanir hafa

tekið yfir í umhverfi okkar og lagði mikla áherslu á að gera ekki lítið úr lífheiminum sem er sá heimur sem við lifum og hrærumst í en hann er sá veruleiki sem birtist okkur mannfólkinu á raunverulegan hátt (Björn Þorsteinsson, 2008; Orbe, 1998; Smith og Martinez, 1995; van Manen, 1990).

Fyrirbærafærðin hefur áhuga á að kynnast upplifun „persónunnar“ (e. *person*) en ekki „einstaklingsins“ (e. *individual*), þar sem orðið persóna er notað til að lýsa hversu sérstök hver mannvera er og þar af leiðandi upplifun hennar. Þessi áhersla á upplifun persónu er ástæða þess að viðmælendur rannsóknar eru kallaðir meðrannsakendur í fyrirbærafræðilegri rannsókn (Orbe, 1998).

Fyrirbærafræðin leitast við að öðlast dýpri skilning á lífsreynslu einstaklingsins og komast að kjarna hennar, og gerir rannsakendum og meðrannsakendum kleift að upplifa og lýsa ákveðnu fyrirbæri á eins einlægan hátt og hægt er (Nelson, 1989; Smith, Flowers, og Larkin, 2009; Smith og Martinez, 1995). Það getur reynst erfitt að setja sig í spor annarra á hlutlausan hátt og því gerir rannsakandi sér grein fyrir fyrirfram ákveðnum hugmyndum sínum og hugsanlegum fordómum varðandi fyrirbærið og leggur þær til hliðar meðan á ferlinu stendur (Orbe, 1998). Van Manen (1990) bendir á að það getur verið vandamál hversu mikið rannsakandi veit um fyrirbærið. Því vitneskja um fyrirbærið þýðir ekki að skilningur sé til staðar og með því að leggja allar hugmyndir um fyrirbærið til hliðar er hægt að komast að raunverulegum skilningi um fyrirbærið sem oft er falið í orðræðunni (van Manen, 1990).

Ástæðan fyrir vali á þessari tilteknu aðferð réðst af markmiði rannsóknarinnar sem var að kynnast upplifun íslenskra kvenfrumkvöðla í VVT geiranum, rannsakandi hafði áhuga á að skilja hugarheim og reynslu þeirra kvenfrumkvöðla sem lifa og hrærast í geiranum. Þá setur rannsakandi sig í spor meðrannsakandans og reynir að skilja fyrirbærið út frá upplifun hans (Smith, Flowers, og Larkin, 2009). Jafnframt eru fáir íslenskir kvenfrumkvöðlar í VVT geiranum og því hefði verið erfitt að gera góða meginlega rannsókn því úrtakið hefði þurft að vera stærra.

### **3.1.2 Þátttakendur**

Þátttakendur rannsóknarinnar eru samkvæmt fyrirbærafræðinni kallaðir meðrannsakendur þar sem þeir nálgast viðfangsefnið ásamt rannsakandanum. Allar fengu þær dulnefni til að tryggja fullan trúnað. Konurnar sem tóku þátt í verkefninu voru níu talsins og allar áttu þær

það sameiginlegt að hafa stofnað og rekið eigin fyrirtæki innan VVT geirans. Flestar áttu þær fyrirtæki í tæknigeiranum og allar nema tvær höfðu menntun á sviði VVT. Stefnt var að því að taka viðtöl við konur sem stofnað höfðu fyrirtækin einar eða í hóp með öðrum konum, en þegar á botninn var hvolfst var komist að því að flestar þeirra höfðu stofnað fyrirtæki sín með aðstoð karlmanns, hvort sem það var vinur eða eiginmaður. Tvær stofnuðu sín fyrirtæki einar, Birta og Kirstína, og ein þeirra, Rakel, stofnaði sitt fyrirtæki sjálf en maðurinn hennar er skráður meðeigandi þó hann hafi aldrei komið að rekstrinum.

Mikilvægt var að meðrannsakendur hefðu stofnað fyrirtækið fyrir að minnsta kosti 2 árum síðan svo auknar líkur væru á því að þær hefðu upplifað flest allt sem fylgir stofnun fyrirtækis og rekstri. Lífaldur fyrirtækja þeirra spannaði allt frá tveimur árum og upp í 22 ár. Þrátt fyrir að ýmsir hlutir geta gleymst yfir tíma þá var reynt að líta til baka og rifja upp fyrri tíma. Í töflu 1 má sjá upplýsingar um meðrannsakendur. Vert er að nefna að Fjóla var uppalin erlendis og því um nokkrar málfarsvillur að ræða í tilvitnunum hennar.

Meðrannsakandi	Fyrirtæki stofnað	Meðstofnendur	Reynsla og bakgrunnur
Birta	2007	Eini stofnandi	Stjórnendareynsla úr atvinnulífi, ekki VVT menntuð
Fjóla	2012	Samnemandi og leiðbeinandi	Reynsla af atvinnurekstri, tæknimenntuð
Halla	2009	Eiginmaður	Reynsla úr frumkvöðlaheiminum, tæknimenntuð
Kristína	2012	Eini stofnandi	Reynsla af atvinnurekstri, tæknimenntuð
Rakel	2008	Eini stofnandi, en eiginmaður skráður meðeigandi	Reynsla af stjórnun, raunvísindamenntuð og MBA
Sandra	2009	Eiginmaður	Engin fyrri reynsla af stjórnun, ekki VVT menntuð
Sunna	1993	Vinur, sem er farinn úr fyrirtæki	Reynsla af fjölskyldurekstri, verkfræðimenntuð
Vala	2000	Eiginmaður	Reynsla af atvinnurekstri, ekki VVT menntuð
Vigdís	2002	Vinur, sem er farinn úr fyrirtæki	Reynsla af stjórnun, tæknimenntuð og MBA

Tafla 2: Upplýsingar um meðrannsakendur.

### 3.1.3 Greiningarferli

Þegar unnið er samkvæmt fyrirbærafraeði má skipta ferlinu í þrjú skref: Lýsing (e. *description*), samþætting (e. *reduction*) og túlkun (e. *interpretation*).

1. **Lýsing:** Fyrsta skrefið er lýsing en þá nálgast rannsakandi upplifun meðrannsakanda eins vel og hægt er. Það er mjög mikilvægt að rannsakandinn geri það á hlutlausan

hátt og leggi sínar getgátur um fyrirbærið samviskusamlega til hliðar og líti á allar lýsingar sem jafn mikilvægar. Hér á rannsakandinn að safna nákvæmum lýsingum af fyrirbærinu eins og meðrannsakandinn upplifir það og í sameiningu lýsa þeir fyrirbærinu án þess að útskýra það. Í þessu skrefi fer viðtalið fram ásamt afritun þess (Nelson, 1989; Smith og Martinez, 1995).

2. **Samþætting:** Annað skrefið nefnist samþætting þar sem rannsakandinn vinnur með afrituðu viðtölin. Nú má hann endurspegla lýsingar meðrannsakandans og upplifa viðtalið á eigin hátt. Hér eru viðtölin kóðuð, þannig að ákveðnar lýsingar tengjast ákveðnum þemum og rannsakandinn getur þá byrjað að greina hvaða hlutar lýsingarinnar eru mikilvægir og tekið þá saman. Hér fara að myndast hugmyndir og uppbygging á upplifun á fyrirbærinu. Rannsakandinn les eitt viðtal í einu nokkrum sinnum og nýtir sér svokallað frjálst ímyndunarafl (e. *imaginative free variation*) til þess að setja ýmsa þætti fyrirbærisins í samhengi, bera þá saman og finna andstæður. Þannig kemur í ljós skýr mynd af þeim þemum sem snúa að upplifun meðrannsakandans (Nelson, 1989; Smith og Martinez, 1995). Hér er túlkun hafin og þemu byrjuð að myndast.
3. **Túlkun:** Þriðja skrefið er túlkun, þá reynir rannsakandinn að átta sig á hver meiningin er á bak við þemun sem tengjast fyrirbærinu. Rannsakandinn endurskoðar þau þemu og orðasambönd sem standa upp úr og reynir að sjá hvernig þau tengjast saman og kafa ofan í merkingu þeirra með rannsóknarspurninguna í huga. Á þennan hátt uppgötvar rannsakandinn sannarlega meiningu á lýsingu meðrannsakandans (Nelson, 1989; Smith og Martinez, 1995). Á þessu stigi hafa þemun komið fram og rannsakandi túlkar efnið með eigin orðum.

Með því að fara í gegnum þessi þrjú skref nær rannsakandinn að öðlast skilning á upplifun meðrannsakanda á lífheimi sínum. Það auðveldar rannsakandanum að gera grein fyrir og túlka reynsluheim meðrannsakandans.

### 3.1.4 Hálfopin djúp viðtöl

Algengasta leiðin til að afla upplýsinga með fyrirbærafræðilegri aðferð eru svokölluð djúp viðtöl (e. *in-depth interview*). Viðtöl eru árangursrík leið til að öðlast skilning á upplifun meðrannsakanda því þeim gefst tækifæri til að segja frá reynslu sinni með eigin orðum. Þá er mikilvægt að viðtalsspurningar eru opnar sem gefur meðrannsakendum tækifæri til að hugsa

um og segja frá því sem þeim þykir mikilvægt í tengslum við upplifun þeirra á fyrirbærinu (Orbe, 1998).

Rannsakandi tileinkaði sér þekkingu á viðfangsefninu með hálf opnum einstaklings viðtölum. Viðtalsramminn innihélt opnar spurningar, samdar af rannsakanda með hjálp leiðbeinanda. Rannsakandi byrjaði á því að afmarka efnið og setja fram rannsóknarspurningu. Þá var viðtalsramminn útbúinn með fræðilega umfjöllun til hliðsjónar og með það að markmiði að svara rannsóknarspurningunni. Viðtalsramminn var þannig uppbyggður að fyrst kynnti rannsakandi sig, tilgangur verkefnis var útskýrður og ítrekað að um nafnleynd væri að ræða. Fyrstu spurningarnar voru léttar, skrifaðar í þeim tilgangi að skilja bakgrunn meðrannsakenda og að brjóta ísinn svo andrúmloftið yrði afslappað. Þegar leið á viðtalið var kafað dýpra og meðrannsakanda gefið svigrúm til að lýsa upplifun sinni á viðfangsefninu meðan rannsakandi hlustaði. Viðtalsramminn var einungis til viðmiðunar en viðtalið tók oft óvæntar stefnur, stefnur sem í sumum tilfellum urðu til þess að viðtalsramminn sjálfur þróaðist með hverju viðtali. Viðtölin voru djúp svo hægt væri að skilja upplifun viðmælenda og hálfopin þar sem rannsakandi var með tilbúinn viðtalsramma en með opinn huga og óhlutdrægur. Þá var haft í huga að flæði viðtalsins gekk fyrir spurningum viðtalsrammans. Viðtalsramman má sjá í heild sinni í viðauka 1.

### **3.2 Framkvæmd**

Haft var samband við meðrannsakendur með tölvupósti þar sem óskað var eftir þátttöku þeirra í verkefninu. Reynt var að hafa tölvupóstinn eins hnitmiðaðan og stuttan og mögulegt var þar sem gert var ráð fyrir að allar konurnar væru uppteknar og því best að koma sér fljótlega að efninu. Í póstinum komu fram ástæður þess að leitað var til þeirra og einnig mikilvægi þess að þær tækju þátt, en úrtak var af skornum skammti. Það kom einnig fram fyrir hvaða skóla og gráðu verkefnið var unnið. Þá var tekið fram að viðtalið yrði hljóðritað en að farið yrði með þau gögn eins og um viðkvæm trúnaðargögn væri að ræða. Tölvupóstinn má finna í viðauka 2.

Viðtölin fóru fram á fjögurra vikna tímabili, fyrsta viðtalið var framkvæmt 30. september og það síðasta 24. október. Vettvangur viðtalanna var ávallt í húsakynnum fyrirtækja kvennanna, í flestum tilfellum var það framkvæmt á skrifstofu viðkomandi eða í fundarherbergi, í einu tilfalli var það framkvæmt í opnu rými. Rannsakandi hafði tekið fram í

tölvupósti að tímasetning og staðsetning væri að mestu leyti í höndum meðrannsakenda, það var gert til að tímasetningin hentaði þeim sem best og að staðsetningin væri til þess fallin að meðrannsakandinn væri afslappaður í þekktu umhverfi.

Við framkvæmd viðtalanna var notast við fyrirfram unninn viðtalsramma til þess að hafa vissan leiðarvísi svo svör fengjust sem ætluð voru til þess að svara rannsóknarspurningunni. Það var þó mikilvægt að leyfa meðrannsakendum að stjórna ferðinni að einhverju marki þar sem kafað var dýpra ofan í efnið sem í mörgum tilfellum þýddi að farið var örlítið út fyrir viðtalsramman.

Viðtölin voru öll hljóðrituð á iPhone 4S sem inniheldur upptökubúnað. Rannsakandi ítrekaði í byrjun viðtals þann trúnað sem var heitið og að hljóðupptöku yrði eytt eftir úrvinnslu gagna, þá voru meðrannsakendur beðnir um að kvitta fyrir formlegt samþykki á þátttöku sem má sjá í viðauka 3. Meðrannsakendum var öllum gefin dulnefni til að tryggja fullan trúnað en mikilvægt var að hafa skálduð nöfn til aðgreiningar við vinnslu gagna.

Eftir afritun viðtalanna þar sem lýsingin fer fram var hafist handa við að greina hvert viðtal fyrir sig og þau kóðuð sem er fyrsta stig samþættingar. Síðan var samþættingarferlinu haldið áfram með því að greina viðtölin lárétt og er þá byrjað að bera saman þemu allra viðtalanna. Síðan fór túlkunin fram sem sjá má í næsta kafla, þar verður farið yfir helstu niðurstöður rannsóknarinnar og þau þemu sem komu fram. Því næst verða niðurstöður kynntar með tilliti til þeirra rannsókna sem áður hafa verið gerðar og gerð var grein fyrir í fræðilegu yfirliti.

## 4 Niðurstöður

Í fyrsta stigi greiningar fór fram lýsing viðtalanna, það er framkvæmd á viðtölunum sjálfum og afritun þeirra. Lýsingu viðtalsgagnanna er hægt að nálgast með því að hafa samband við rannsakanda. Því næst fór fram samþætting, fyrsta skref samþættingar er að fara yfir hvert viðtal fyrir sig og kóða það, þá fara þemu að myndast. Seinna skref samþættingar er að bera saman þau þemu sem fram koma í hverju viðtali fyrir sig og sjá hvað er sameiginlegt með viðtölunum og einnig hvar andstæður myndast. Þá koma fram ýmis þemu og undirþemu sem rannsakandi skoðaði með tilliti til allra viðtalanna. Þau atriði sem stöðugt birtust í frásögnum meðrannsakanda voru dregin saman, þemun sem mynduðust við samþættinguna má sjá í viðauka 4 en nánari upplýsingar ásamt tilvitnunum má nálgast hjá rannsakanda. Þau þemu sem mynduðust við samþættingarferlið fengu að mestu að haldast í túlkunar skrefi greiningar, helstu breytigar voru á undirþemum. Þau þemu og undirþemu sem voru áberandi og verða rædd í þessum kafla eru eftirfarandi:

1. Eldurinn: Eigin gæfu smiður, Tækifærin, Gleðin.
2. Frumkvöðullinn: Bakgrunnur, Jákvæðni í fyrirrúmi, Þrjóska og seigla.
3. Hvað er það versta sem getur gerst?: Tilbúin að fórna, Ekki gefast upp.
4. Stuðningur og ráðgjöf: Tengslanet, Fagleg ráðgjöf, Stuðningur frá fjölskyldu og vinum, Styrkur í samvinnu, Veita ráðgjöf og stuðning.
5. Áskoranir: Tími og skilningsleysi, Takast á við áskoranir, Ísland og fjármögnun, Mannlegu málin.
6. Áskoranir kvenna: Fjármögnun, Móðurhlutverkið, Karlaheimur, Staðalímyndir, fordómar og karlremba, „Ég vil fá að vera ég sjálf þó ég sé kona“, „Konurnar eru í pípunni“.

### 4.1 Eldurinn

Það er ýmislegt sem hvetur einstaklinga til að ráðast til atlögu og fara út í frumkvöðlastarfið. Það geta verið umhverfisástæður eða innri ástæður sem verka sem hvatning til að ganga út í það óþekkt og hefur hvati kvenna verið ræddur í kafla 2.2.4. Allar konurnar áttu það sameiginlegt að það var einhver eldur eða áhugaglód sem bærðist innra með þeim, sem



bæði leiddi þær út í frumkvöðlastarfið og hélt þeim gangandi. Þær töluðu flestar um að það sem kveikti eldinn og hélt honum gangandi væri þörfin fyrir sjálfstæði og að vera eigin gæfu smiður jafnt og gleðin sem þær fundu við að láta drauminn verða að veruleika og hjálpa öðrum. Þær töluðu einnig um það að hafa sýn og trú veitti þeim innblástur og allar höfðu þær víska framtíðarsýn sem í flestum tilfellum innihélt háleit markmið.

#### 4.1.1 Eigin gæfu smiður

Þegar meðrannsakendur voru spurðir út í hver hefði verið kveikjan að frumkvöðlastarfinu og hvað hvatti þær áfram töluðu þær allar um sjálfstæðið og frelsið sem fylgi frumkvöðlastarfinu. Þær nefndu flestar þörfina á að stjórna eigin framtíð og starfsframa. Vala sagði hvatann að fara út í eigin rekstur vera fyrst og fremst „...að nýta mína hæfni í eigin þágu. Hæfni og þekkingu, og reynslu.“ Hún hélt áfram:

...ég verð að vera, ég geti borið ábyrgð á mínum starfsframa og að keyra hlutina áfram. Ég get ekki verið í, þannig að það var bara ekki um neitt annað að ræða. Það er einhver þörf [...] ég gat ekkert verið í vinnu þar sem að, að aðrir voru að ákveða hvað ég ætti að gera, kannski þínu kontról frík ég veit ekki [...] maður er að sækjast eftir sjálfstæði.

Sunna tók undir þetta og sagði „ég stofnaði fyrirtækið til þess að öðlast betri stjórn yfir mínu eigin lífi. Að vera ekki alltaf að láta aðra segja mér hvað ég eigi að gera og skipa mér fyrir“. Kristína talaði einnig um hversu gott væri að hafa frelsi og sjálfstæði „ég var orðin bara þreytt á því að vinna fyrir aðra [...] ég get tekið mér frí þegar ég vil“ sem getur komið sér afar vel þar sem hún á ungbarn og ef nóttin var erfið gat hún lagt sig yfir daginn og síðan unnið þegar svefni var náð. Hún nefndi einnig að hún væri með ísskáp á skrifstofunni sem væri fullur af öllu því sem henni þætti gott að borða. Þannig þyrfti hún í raun aldrei að fara út í hádegismat eða borða það sem boðið er upp á í mötuneyti, henni þótti það afar mikill lúxus.

Þær töluðu allar af miklum eldmóð um eigin hugmyndir og fyrirtæki að það var augljóst að það var mikill hvati fyrir þær að koma hugmyndum þeirra á framfæri og að hún yrði að veruleika. Þær brunnu fyrir hugmyndum sínum og höfðu metnaðinn og öryggið til að láta slag standa. Vigdís talaði sérstaklega um frelsið sem hún hafði til að leyfa sér að nýta eigið hugmyndaflug. Það hentaði henni afar vel að eigin sögn að hafa svigrúmið til að leyfa hugmyndum sínum að verða að veruleika. Halla og Sandra tóku undir það og töluðu um að það væri mikill hvati að láta reyna á eigin hugmyndir og vera skapandi „að búa til nýtt dót, að

skapa eitthvað og láta sínar eigin hugmyndir verða að veruleika, ofsalega mikil hvatning [...] og sjá eitthvað nýtt verða til og sjá hvernig er hægt að nota það, það er ofsalega gaman“ sagði Halla.

Að bera ábyrgð á eigin starfsframa fylgir oft visst frelsi, sjálfstæði og sveigjanleiki þar sem meðrannsakendum gafst tækifæri til að stýra meðal annars eigin tíma. Þær nefndu það allar að stjórn á eigin tíma væri hvati í átt að eigin rekstri, það væri þó jafnframt mikil vinna að reka eigið fyrirtæki. Mestum tíma dagsins er varið í vinnunni eða með hugann við vinnuna, það sé í raun aldrei lognmolla þegar kemur að fyrirtækjarekstri. Flestar töluðu þær þó um að þær gerðu sér grein fyrir því að mikil vinna og tími færi í fyrirtækjarekstur áður en þær hófu reksturinn og hefði það því ekki komið þeim á óvart. Greinilegt var að þeim þótti tíminn sem fer í sjálfstæðan atvinnurekstur með sveigjanlegum vinnutíma þess virði. Fjóla hafði áður verið með annan rekstur og gerði sér mjög vel grein fyrir væntanlegum skorti á frítíma áður en hún stofnaði fyrirtækið sem hún á í dag:

Ég veit að þetta er rosalega erfitt og rosalega krefjandi, það fer rosalega mikill tíma í það að vera með eigin rekstur, það þýðir að vinna sólarhring og ekkert svona pásur, en mér fannst það miklu betra að geta tekið ákvörðun sjálf, að geta styrkt fyrirtækið sjálf. Ég hef unnið þú veist hjá öðrum fyrirtækjum og mér fannst það rosalega erfitt að vera að fylgja einhverjum reglum sem kannski eiga ekki við og ekki að geta breytt því fór rosalega í mig. Þannig ég vildi stýra þessu sjálf [...] ég er að fara að mæta í vinnu sem ég skapaði mér sjálf það var mjög svona hvetjandi.

Birta tók undir þetta og talaði einnig um kosti þess að hafa sveigjanlegan vinnutíma. Henni gafst kostur á því að vinna meðan börnin hennar voru í leikskólanum og eftir að þau fóru að sofa á kvöldin, en hún gat jafnframt alltaf farið nægilega snemma frá vinnu til að ná í börnin sín og eyða tíma með þeim. Hún tók einnig á það ráð að stofna fyrirtækið á því svæði sem hún býr til að geta stýrt tíma sínum betur.

Fjóla sem var knúin áfram af þörfinni til að geta stýrt eigin framtíð fékk einnig aukinn drifkraft við neikvæðar raddir í sinn garð. Hún hafði fengið þau skilaboð að „...það gæti aldrei neitt orðið úr mér“ og því vildi hún sanna að hún gæti gert það sem hana langaði. Fjóla stofnaði fyrirtækið sitt strax eftir nám en hún sá ekki fram á það að fá starf annars staðar. Hún leit því á það sem sitt eina tækifæri til að öðlast starfsreynslu á sínu sviði „...ég vildi búa til mitt eigið framtíð, ég vildi ekki bíða eftir að einhver annar mundi bjóða mér vinnu af því ég var ekkert að fá“. Þrátt fyrir að leitinn að sjálfstæði komi úr mismunandi áttum, hvort sem það

er að láta reyna á eigin hugmyndir, stýra eigin tíma eða þagga niður neikvæðar raddir þá er það í öllum tilfellum hvatinn að bera ábyrgð á eigin frama og vera sinn eigin gæfu smiður.

#### 4.1.2 Tækifærin

Kveikjan af því að frumkvöðull fer af stað og stofnar eigið fyrirtæki er oft sú að hann sér ákveðin tækifæri. Bæði á markaði og persónuleg tækifæri þar sem rými er til að vaxa og gera það sem frumkvöðullinn nýtur mest. Þessi tækifæri hvöttu meðrannsakendur oft áfram að koma sínum hugmyndum á framfæri og koma með nýja vöru eða þjónustu á markað sem þörf var fyrir. Birta hafði mikla reynslu af vinnumarkaði sem stjórnandi, hún tók það sem hafði truflað hana á hennar starfsferli og fann lausn á því vandamáli. Þessa lausn vantaði á markaðinn og í dag nýta sér mörg fyrirtæki með sömu vandamál þessa lausn. Það er meðal annars þessi lausnamiðaði hugsunarháttur sem ýtir á konurnar að gerast frumkvöðlar. Birta sagði:

...ég stofna fyrirtæki þar sem að mig klæjaði, eins og ég kalla það. Ég er búin að lesa fullt af bizzness keisum [viðskiptaáætlunum] um allan heim, þeim fyrirtækjum sem gengur best er að þú varst með vandamál og stofnar fyrirtæki til að leysa það. Þú veist, ég held að það sé rosalega stór þáttur í því að vera með velgengni, ekki reyna að kópera [líkjast] einhvern annan [...] þú ert með vandamál og þú leysir það, ég hef rosa mikla trú á því.

Þær höfðu allar mikla trú á vörunni sinni og trú á því að það sem þær væru að gera mundi nýtast öðrum á einn eða annan hátt. Þessi trú fleytti þeim áfram og gaf þeim byr undir báða vængi. Birta sagðist hafa „óbilandi trú á þessu“ :

...og ég hef aldrei efast eina sekúndu að fyrirtækið mundi ekki meika það [...] ég hef bara ofboðslega trú á þessu, það er eiginlega bara og svo sannfærð um að þessi hugmynd sem ég fór með af stað fyrir sjö árum síðan sé málið.

Þessari mikla trú á vöru og fyrirtæki sínu fylgdi eðlilega framtíðarsýn. Þær vildu sjá fyrirtæki sín ná sem mestum árangri og ef til vill vera númer eitt á sínu sviði. Vala sagði að ef frumkvöðull er með vissa sýn og trú þá væru allir vegir færir. Rakel talaði um að árangur væri mjög hvetjandi og drífandi fyrir hana og að þegar hún byrjar á verkefni sé mikilvægt fyrir hana að klára það. Margar kvennanna hugðu að útflutningi eða voru nú þegar komnar í útflutning sem er verulega drífandi markmið. Hvort sem markmiðið var útflutningur eða ekki þá vildu þær allar sjá fyrirtækið vaxa á einhvern hátt. Fjóra útskýrði þetta vel:

Af því ég hugsa um þetta sem barnið mitt [...] [fyrirtækið] er svolítið eins og unglíngur núna, erfitt að stýra því og alveg þú veist, er mjög krefjandi og biður um mikla fjárfestingu [...] en ég vil sjá þetta þroskast og verða fullorðið og [...] standa á eigin fótum. Og það er það sem hvetur mig áfram að ég er alltaf að horfa á myndin, þú veist, fyrirtækið er búið að standa á eigin fótum get ég sagt okei ég er bjó þetta til og sjá þetta vaxa.

Fjóra og Birta töluðu báðar um þann möguleika að þegar fyrirtækið væri komið á gott skrið eða á þann stað sem þær óskuðu sér þá væru þær tilbúnar að sleppa takinu og leyfa öðrum að stýra „barninu“ sínu. Þá væri einnig líklegt að þær færu af stað með annan rekstur en það var af miklu að taka og þær stútfullar af hugmyndum, eins og þær allar. Tækifærin eru allt í kring og þær voru allar tilbúnar að leggja allt undir fyrir hugmyndir sínar.

#### **4.1.3 Gleðin**

Ásamt því að leitast eftir auknu sjálfstæði, frelsi og sveigjanleika töluðu flestar kvennanna um að gleðin sem fylgi frumkvöðlastarfinu skipti miklu máli. Í mörgum tilfellum var það helsti hvatinn, bæði við að byrja reksturinn og að halda honum gangandi „...mér fannst þetta gaman. Ég var að gera þetta heima bara að leika mér. Og, það er bara oft þannig þegar þú ert að leika þér í einhverju og svo bara langar þér að taka þetta að þér, hætta að leika þér“ sagði Kristína. Nokkrir meðrannsakendanna nefndu gleðina ekki sérstaklega en það var samt greinilegt að þær höfðu mikla gleði af starfinu sínu. Vala útskýrði hvað það var sem henni þótti skemmtilegt og veitti henni gleði við reksturinn:

...þetta er náttúrulega, er svakalega skemmtilegt. Ég er náttúrulega í skemmtilegustu vinnu sem hægt er að hugsa sér. Það er svakalegt vinnuálag. Það er, maður er að vinna með svakalega góðu fólki og hérna traustu fólki, fólki sem er alveg til í að taka á sig bæði streitu og vinnuálag og allt bara því það trúir á það sem við erum að gera. Það er gríðarlega gaman að vinna með fólki frá öðrum þjóðum. Það er svakalega gaman af því við erum að læra þú veist, í gegnum Svíþjóð í gegnum Bretland og Þýskaland og þá erum við að læra nýja hluti sem við gætum ekki lært öðruvísi heldur en bara að vinna með þessu fólki. Þannig að það er rosalega gaman en það er líka áskorun.

Það er greinilegt að þrátt fyrir mikið vinnuálag og áskoranir sem fylgja atvinnurekstrinum þá er það þess virði þar sem gleðin sem fæst vegur upp á móti álaginu. Kristína bætti við: „Þetta er það skemmtilegasta sem ég geri þannig þetta er ekki eins og þetta sé einhver hræðileg kvöð“. Halla var verulega jákvæð og talaði mikið um það sem veitti henni gleði í starfi. Hún útskýrði:

Það er voða gaman að sjá eitthvað verða til sem að maður hefur í raun og veru búið til sjálfur þannig að fyrir mér er það eftirsóknarvert og það er skapandi parturinn af þessu, það að sjá hugmyndir verða að veruleika og það að sjá [...] fólk sem er að vinna hjá manni búa til frábæra hluti bara af því það fékk tækifæri til þess, það finnst mér ofsalega gaman líka [...] það er rosalega gaman að sjá árangurinn í því sem við erum að gera [...] Svo er líka ofsalega gaman að leysa eitthvað sem að hefur ekki verið leyst áður. Takast á við tæknileg viðfangsefni og sjá það svona, já, það er í raun og veru svona, tæknihlutinn af þessu, mér finnst hann mjög skemmtilegur líka. Búa til eitthvað nýtt.

Almennt er talið að aukinn fjárhagur og efnahagslegar ástæður hvetji frumkvöðla áfram. Það á þó mun fremur við um karlmenn og er sá hvati ekki ofarlega í huga kvenfrumkvöðla. Engin kvennanna nefndi fjárhagslegar ástæður fyrir því að þær stofnuðu eigin fyrirtæki. Þvert á móti útskýrði Kristína það svo:

Ég hef engan áhuga á að gera þetta fyrir peningana, mig vantar ekkert pening, mig vantar, mig langar bara að elska það sem ég geri og þú veist, og vera í góðri vinnuaðstöðu og vera í kringum fólk sem mér finnst skemmtilegt og próduktíft [skapandi] og ekki vitleysingar.

Þetta er almennt hugarfar kvennanna, að gera það sem þær brenna fyrir og finnst gaman að, eins og Fjóla útskýrði „það náttúrulega bitnar á tekjunum en [...] maður vegur og metur, hvað vil ég í lífinu, vil ég háar tekjur eða vil ég gera það sem mér finnst gaman að gera.“ Þá eru fjárhagslegur ávinningur sjaldan ofarlega í huga, enda er algengt að fyrstu mánuðina, árin og jafnvel lengur hljótist enginn sérstakur fjárhagslegur ávinningur af því mikla striti sem fylgir því að koma á fót fyrirtæki.

Það getur oft fært einstaklingum gleði að hjálpa öðrum og finna lausnir sem komi öðrum til góðs. Nokkrar kvennanna töluðu um þá gleði sem fylgir því að veita öðrum aðstoð og að láta gott af sér leiða. Hvort sem það var að geta veitt öðrum þjónustu eða lausnir sem aðstoða þá eða að geta veitt öðrum atvinnutækifæri. Það var þeim mikil hvatning. Klara sagði: „ég ætla að ná að delivera [skila] einhverju og helst hjálpa einhverjum. Þú veist með því sem ég geri. Það lætur mér líða vel [...] þetta er bara svo, gefandi hlutur að hjálpa einhverjum“.

Það er greinilegt að gleðin kemur við á ýmsan hátt, hvort sem það er að hjálpa öðrum eða ná markmiði þá var það augljóst að allar konurnar höfðu mikla gleði af því sem þær voru að gera. Það brann eldur innra með þeim sem erfitt var að slökkva og þrátt fyrir áskoranir þá

fleytti gleðin þeim áfram „á hverjum einasta morgni hlakka ég til að fara í vinnuna“ sagði Birta sem er ef til vill lýsandi hugarfar meðal kvennanna.

## 4.2 Frumkvöðullinn

Ýmis persónuleikaeinkenni voru sameiginleg meðal meðrannsakenda. Þá má nefna að þær voru allar verulega jákvæðar þegar þær töluðu um frumkvöðlastarfið, þær litu á áskoranir sem verkefni en ekki hindranir og litu björtum augum á framtíðina. Allar áttu þær það sameiginlegt að vera kjarkaðar, með gott sjálfstraust og mikinn eldmód. Aðspurðar að því hvað geri þær að góðum frumkvöðli var svarið oft þrjóska og seigla. Það er ýmislegt sem hvatti konurnar í frumkvöðlastarfið, en persónueinkenni þeirra og bakgrunnur hafa ef til vill haft áhrif á val þeirra.

### 4.2.1 Bakgrunnur

Það mætti segja að sumir séu „fæddir“ í frumkvöðlahlutverkið, hvort sem það séu persónueinkenni þeirra eða lærð reynsla úr lífinu. Birta hafði ýmis einkenni frumkvöðuls en einungis 11 ára gömul hafði hún stofnað sitt fyrsta fótboltafélag, tengt því gaf hún út dreifibréf og stóð að því að útvega búninga. Sunna sagði einnig að hún hafi í raun alltaf verið frumkvöðull:

...já mér er sagt það, að ég hafi alltaf verið foringi [...] ég hélt alltaf fyrst að það væri bara því ég er elsta systirin. En við erum mjög nálægt í aldri og foreldrar mínir hafa sagt mér að ég hafi verið rosalega kraftmikil og herna stýrt leikjum og sett leikrit á svið og, og alltaf sko verið að stýra öðrum, eða þú veist, búa til eitthvað, og krakkarnir í kring hafi komið og krakkarnir í götunni hafi verið svona sópast í kringum mig og viljað vera með af því að ég var svo dugleg og drífandi.

Sunna var það í blóð borið að gerast frumkvöðull, enda alltaf haft þau persónueinkenni. Hún hafði einnig alist upp í kringum frumkvöðla, en afi hennar hafði stofnað fyrirtæki sem svo faðir hennar var framkvæmdarstjóri hjá og hún starfaði einnig hjá á yngri árum. Það gæti þannig virkað sem jákvæður hvati á konurnar að gerast frumkvöðull hafi þær fyrirmyndir í fjölskyldunni eða í kringum sig á yngri árum. Sunna sagði að vegna þess að hún hafði verið í kringum fjölskyldurekstur þá „var mér aldrei neitt stórt mál að reka fyrirtæki.“ Flestar hinna kvennanna höfðu ekki alist upp í kringum frumkvöðla, þó nokkrar þeirra hafi talað um að þær hafi sóst í störf hjá nýsköpunarfyrirtækjum. Þannig lifðu þær og hrærðust í heimi frumkvöðla, Halla sagði: „Ég hef í raun aldrei gert neitt annað [...] ég hef alltaf verið að vinna hjá svona

smærri fyrirtækjum sem eru í raun og veru í svona nýsköpunarstarfi [...] þetta er það sem ég geri, það sem ég hef alltaf gert.“ Nokkrar kvennanna nefndu staðalímyndir frumkvöðla og tóku það sérstaklega fram að þær væru ekki úr „frumkvöðlafjölskyldu“ eins og Birta kallaði það. Sú hugmynd var ríkjandi um frumkvöðla að þeir væru úr slíkri fjölskyldu og að það væri hugsanlega forskot eða hvati að umgangast frumkvöðla.

Meðrannsakendur höfðu mjög mismunandi bakgrunn, en margar þeirra töluðu um að reynsla þeirra og þekking hefði auðveldað þeim ferlið. Halla var mjög örugg og sagðist ekki hafa leitast sérstaklega eftir hjálp þegar hún stofnaði sitt fyrirtæki vegna þess að „við bara höldum að við vissum þetta allt svo vel sjálf.“ Hún talaði um að þegar þú hefur verið að hrærast í þessum heimi þá hefur þú góða hugmynd um hvernig og hvert skal snúa sér þegar fyrirtæki er komið á fót. Rakel tók undir þetta en hún hafði bæði fjölbreytta menntun og mikla reynslu, hún er verkfræðingur með doktorsgráðu og MBA. Hún hafði jafnframt unnið í fjölda mörg ár meðal annars að rannsóknum og þróun, hún útskýrði hvernig sú reynsla kom til góðs:

Þegar þú vinnur á rannsóknarstofnun þá þarftu að vera svolítið sjálfum þér nógur að verkefnum [...] þú setur eiginlega á fót sko verkefnin þín, færð samstarfaðila, færð fjármögnun og sem sagt vinnur síðan verkefnið eiginlega og náttúrulega, já, út af smæðinni hér heima þá ertu svolítið að gera allt sjálfur [...] Maður er eiginlega í nánast öllu [...] Ég var með mikla reynslu frá þessum tíu árum frá rannsóknarstofnun að finna fjármögnun á nýsköpunarverkefni og slíkt. Þannig að þú veist, maður kunnir það nú svolítið sko, það er nú ekkert mjög flókið að stofna fyrirtæki og svo náttúrulega lærði maður ýmislegt í MBA náminu líka.

Þrátt fyrir að reynsla og bakgrunnur kvennanna hafi haft mikið að segja og auðveldað þeim ferlið þá velti Rakel því fyrir sér hvort hefði verið auðveldara að stofna fyrirtæki fyrr og sagði að þá hefði hún ef til vill verið „...kannski svona kraftmeiri þegar þú ert yngri og svona, hefur meiri tíma til að byggja eitthvað upp“. Hún var þó fljót að segja að reynslan vegi upp á móti og með því að stofna fyrirtækið seinna á lífsleiðinni þá búi hún yfir ákveðinni reynslu og hefur afað sér gott tengslanet sem einnig nýttist henni vel. Vigdís tók einnig undir þetta og sagði að sér hafi þótt það að stofna fyrirtæki „ekkert rosa flókið“ og reynsla sín af að stýra og reka fyrirtæki og skrifa margar viðskiptaáætlanir hefði hjálpað sér. Hún sagði að hún hafi ef til vill verið frekar hrokafull og ekki talið sig þurfa að leita sér aðstoðar annarra þar sem hún taldi sig „kunna þetta allt saman“. Reynsla kvennanna hafði því greinilega margt að segja um hæfileika þeirra og getu til að stofna eigið fyrirtæki.

#### 4.2.2 Jákvæðni í fyrirrúmi

Meðrannsakendur áttu það allar sameiginlegt að vera með mjög jákvætt hugarfar og bjartsýnar. Það var greinilegt að þeim þótti ákvörðunin að stofna fyrirtæki í flestum tilfellum mjög auðveld og þrátt fyrir ýmsa erfiðleika töluðu þær flestar um að það hefði verið „ekkert mál“. Kristína sagði það mjög auðvelt að vera með eigin rekstur og voðalega fátt hefði stoppað hana „eins og ég horfi á þetta, það er bara aðstaða, það eru laun og það er kennitala [...] ef þú skoðar þetta sem litlar einingar þá er þetta ekkert voðalega flókið.“ Þegar talað var við konurnar skein augljóslega í gegn mjög jákvætt hugarfar. Þegar talað var um áskoranir eða erfiðleika var algengt að konurnar snéru þeim á þann veg að líta á það sem lærdóm sem styrkir þær, sem er gott merki um jákvætt hugarfar. Rakel útskýrði þetta þannig að hún vildi fremur beita kröftum sínum í það sem veitir henni gleði og ánægju en að leggja af stað í baráttu sem ekki borgar sig að taka.

„Þetta reddast“ er algengt hugarfar Íslendinga sem við flest þekkjum og því ekki óeðlilegt að meðrannsakendurnir hafi haft þetta sama hugarfar. Þær voru allar mjög bjartsýnar og sáu oft leiðir til að láta hlutina ganga upp eða „reddast“. Vigdís talaði sérstaklega um þetta hugarfar og að þannig væru Íslendingar í raun allir með eiginleika sem nýtist frumkvöðlum vel, hún sagði „ég held að Íslendingar séu bara frumkvöðlar í eðli sínu“ því við tókumst á við ýmsar aðstæður eins og veður og náttúruhamfarir. Íslendingar hafa ekki óþarfa áhyggjur heldur taka á áskorunum þegar þær koma fram og eru tilbúnir að taka U-beygju ef þess þarf.

Það var jákvæðnin og „til í allt“ hugarfarið sem varð til þess að Vigdís stofnaði sitt fyrirtæki. Hún hafði unnið fyrir annað fyrirtæki þar sem var unnið að mismunandi verkefnum. Það kom eitt verkefni til þeirra sem enginn vildi taka að sér en Vigdís þótti það spennandi áskorun og var tilbúin að leggja vinnuna á sig. Það verkefni var grunnurinn að því að hún fór út í frumkvöðlastarfið. Það kom henni í samstarf við stóra aðila í atvinnulífinu og eitt leiddi af öðru og nú er hún með eigið fyrirtæki. Það mætti því segja að jákvætt hugarfar hafi leitt hana á þann veg sem hún er í dag með fyrirtæki í góðum rekstri. Þó að hugarfarið sé oft að láta hlutina „reddast“ og hugsa í lausnum þá sagði Rakel það vera mikilvægt að gleyma ekki að „njóta ferðarinnar“. Jákvæðnin og bjartsýnin hefur eflaust komið meðrannsakendum lengra og auðveldað ferlið.



### 4.2.3 Þrjóska og seigla

Að stofna fyrirtæki krefst þess að einstaklingur sé mjög ákveðinn, drifandi og búi yfir mikilli þrautseigju. Meðrannsakendur voru spurðir hvað í fari þeirra þær teldu góðan kost að hafa í farteskinu við frumkvöðlastarfið. Flestar nefndu þær þrjóska og seiglu sem aðal persónueiginleika. Það að vera þrjóska var talað um á jákvæðan hátt af konunum, þær töluðu um það að hafa þrjóska til að láta hlutina ganga upp og gefast ekki upp. Raket talaði um „þetta extra“ sem þarf að hafa og áhugann til að stökkva á tækifærin og fara út fyrir hefðbundinn ramma. Það er einmitt eitt helsta einkenni frumkvöðulsins, hann hugsar út fyrir ramman. Halla talaði um að lykillinn að sinni velgengni væri þrjóska og útskýrði af hverju:

Þrjóska held ég, ég held það sé bara að gefast ekki upp. Þarft bara að halda áfram [...] þetta er erfiðara heldur en maður heldur. Þetta tekur lengri tíma en maður heldur [...] það skilur eiginlega enginn hvað þú ert að gera. Þannig að ef þú færð ekki, þú veist ef þú þarft að fá svona external validation [utanaðkomandi samþykki] þá verður það mjög erfitt þannig þú þarft svona svolítið að halda áfram og gefast ekki upp þó að þetta sé ekki alveg ljóst kannski alla dagana hvert þú ert að fara, reyna bara okei við erum að fara þarna, í þessa átt. Og stundum eru fjallgarðar og stundum eru innhöf sem maður fer seint yfir og bara, þá gerir maður það bara.

Sandra gaf svipuð svör og sagði að mikilvægt væri að gefast ekki upp og „halda áfram og reyna að sjá fram á veginn með þetta allt saman“. Þetta væri ekki sprettur heldur langhlaup og frumkvöðullinn þurfi að búa yfir ákveðinni þrautseigju, þolinmæði og þrjóska til að láta ekki bakföll á sig fá heldur sjá fram á veginn og halda sínu striki. Vala tók einnig undir það að frumkvöðull þurfi að búa yfir þrjóska og seiglu en bætti einnig við keppnisskapi og áhættusækni. Hún sagði að frumkvöðlastarfið henti ekki öllum því þú þarft að vera áhættusækinn, „þú þarft að þora að taka áhættur, þú þarft að þola hérna mikla vinnu, þú þarft að þola mikla streitu“. Halla tók undir það:

...maður náttúrulega þarf að geta búið við ákveðna, ákveðið óöruggi, ákveðna áhættu af því að maður veit í raun og veru sjaldnast hvernig þarna, staðan verður eftir 3 eða 6 mánuði, hvað þá eftir ár. Og þarna, einhvern veginn þarf maður að dila [takast á við] við það, annað hvort með því að hugsa ekki mikið um það eða með því að finnast það bara spennandi eða með því að finnast það bara vera eitthvað svona sem maður hefur þá vald til þess að stjórna [...] ég held að það sé kannski það sem að frumkvöðlar þurfa fyrst og fremst að hafa, það er að geta dílað við óvissuna og þarna, og trúna því að þeir hafi þarna, eiginleika til þess að geta skapað sér tækifæri.

Það að vera tilbúinn að taka áhættu og vera nógu þrjóskur til að láta ekki bugast voru sameiginlegir eiginleikar kvennanna. Að stofna fyrirtæki fylgir alltaf viss áhætta sem ekki allir eru tilbúnir að taka.

Birta sagði að til að frumkvöðlastarfið gangi upp þarf að hafa drifkraft og vera óhræddur. Það þarf að hafa drifkraftinn því frumkvöðullinn vinnur allan sólarhringinn, alla daga vikunnar, allt árið um kring. Það þarf einnig að hafa sterk bein því líklegt er að frumkvöðullinn lendi í ýmsum uppákomum og þá er gott „að vera tilbúin til þess að það fli þig ekki allir“. Þó á móti blási er mikilvægt að gefast ekki auðveldlega upp að sögn Birtu. Halla tók undir þetta og bætti við að helsta veikleika frumkvöðuls væri oft hversu hugmyndaþrákur hann væri. Að það væri erfitt fyrir hann að láta reyna á einungis eina af þeim fjölmörgu hugmyndum sem koma í huga hans. Hún sagði þó hugmyndina sjálfa oft ekki vera aðalatriðið, heldur drifkrafturinn og að „hafa úthald til þess að láta hana verða að veruleika“. Að hafa úthaldið og drifkraftinn til að fylgja hugmyndinni eftir og klára hana.

Það að vera tilbúin í frumkvöðla starfið er ekki öllum í blóð borið og oft á tíðum þroskast þeir eiginleikar með einstaklingnum. Vala tók það fram að hún hefði þroskast í þetta hlutverk en jafnframt hafði hún vissa eiginleika sem ákjósanlegir eru til að takast á við frumkvöðlastarfið. Sunna tók undir það með Völu og sagði að frumkvöðlar fæðist með ákveðinn drifkraft og seiglu en að flestir geti þó lært ýmislegt sem auðveldar þeim frumkvöðlastarfið. Sunna lýsti hugarfari frumkvöðla nánar:

Þetta er ekki öllum í blóð borið [...] fólk er ekki að velja breiðan veg með þessu, menn eru að fara svolítið krekklóttá stíga, og svona ótroðnar slóðir og láta reyna á margt, en þetta er rosalega þroskandi og maður hérna lærir margt um sjálfan sig. Og ef maður trúir því að lífið sé sem sagt vegferð til þroska þá er það rosalega þroskandi að vera frumkvöðull því maður ræktar í sér sko þetta að taka áhættu og þora og hérna, maður verður yfirleitt ekki glæfralegur á því, heldur lærir maður af ósigrunum, maður sem sagt lærir að meta betur aðstæður, maður lærir á fólk, maður lærir á sjálfan sig og maður lærir að gleðjast yfir ýmsu, líka yfir litlu sigrum, setja sér markmið, maður verður virkari, maður er stöðugt að fara út úr þægindahringnum, sem frumkvöðull verður maður stöðugt að fara út úr þægindahringnum eða ég upplifi það þannig.

Viðmót kvennanna sem þær hafa gagnvart frumkvöðlahlutverkinu kom skýrt fram í svörum þeirra. Þær litu björtum augum á framtíðina og höfðu allar svipuð persónueinkenni sem þykja oft fylgja frumkvöðlum. Með drifkrafti sínum og viðhorfi til verkefna náðu þær árangri sem eflaust hefði annars ekki náðst.

### 4.3 Hvað er það versta sem getur gerst?

„Hvað er það versta sem getur gerst?“ er spurning sem Halla, Vala og Vigdís veltu fyrir sér áður en þær fóru út í það ævintýri að stofna eigið fyrirtæki. Þessi setning lýsir vel hugarfari kvennanna þegar þær töluðu um frumkvöðlastarfið. Þær lýstu allar svipaðri hugsun, að láta vaða og ekki láta halda aftur af sér. Það væri mikilvægt að láta draumana rætast en ekki enda lífið með spurningunni „hvað ef?“. Vigdís lýsti tilfinningunni og hugarfarinu vel:

Það er stundum bara svolítið gott að spyrja sig, hvað er það versta sem getur gerst? Að fólk hlær að mér og hvað þá? Ég reyndi að minnsta kosti. Meðan aðrir eru bara þú veist „ég vildi óska þess að ég hefði“. Ekki enda á því.

Hún talaði einnig um mikilvægi þess að taka skrefið út úr hlýjunni því lífið væri fullt af tækifærum sem vert væri að grípa. Ef þú tekur ekki áhættu í lífinu þá stendur þú líklega í stað. Birta tók undir þetta með orðunum „ég segi alltaf, þeir fiska sem róa“ sem er dæmigert fyrir hugarfar kvennanna, en allar réru þær. Allar voru þær hugaðar og tilbúnar til að gera hvað sem var til að ná árangri, en því fylgir oft einhver fórn.

#### 4.3.1 Tilbúin að fórna

Það að stofna eigið fyrirtæki er ekki alltaf dans á rósum, síður en svo. Því fylgir oft mikil óvissa og einstaklingur þarf að vera tilbúinn að taka áhættu og fórna ýmsum þægindum. Meðrannsakendur nefndu allar vissar fórnir sem mikilvægt væri að færa til að ná árangri. Ýmist var það í formi tíma sem þær hefðu getað varið með fjölskyldu eða að rækta sjálfar sig, eða veraldleg gæði eins og fjármagn. Vigdís talaði um að fyrstu mánuðirnir hefðu verið erfiðir fjárhagslega en þá lifði hún á sparifé, eyddi eingöngu í nauðsynjar og leyfði sér engan lúxus. Hún lýsti þeim tíma þó þannig að í minningunni hefði þetta verið mikið frelsi og skemmtilegt tímabil. Hún, ásamt hinum konunum, var tilbúin að færa þessa veraldlegu fórn til þess að sjá árangurinn seinna. Sandra lýsti fórninni þannig:

Það er svona bara að vera tilbúin að leggja þetta á sig [...] það er ekki hægt að byrja á einhverju og vera bara í því á einhvern lítinn hátt, það verður að fara í þetta alveg af lífi og sál og þá þarf að vera tilbúinn að gefa sér þann tíma sem þarf [...] þetta er það mikil vinna og þetta tekur það mikið á og líka fjárhagslega [...] Hvað ert þú tilbúin til að leggja á þig, af því að það er ekkert sjálfgefið að það gangi endilega upp strax.

Þær töluðu um að frumkvöðullinn þurfi að gera sér grein fyrir því hverju hann er tilbúinn að fórna og jafnvel tapa ef allt fer á versta veg. Það að stofna eigið fyrirtæki tekur tíma og því er mikilvægt að vera þolinmóður. Vala líkti frumkvöðlastarfinu við að rækta kartöflur, þú setur þær niður en uppskerð svo ekki fyrr en mörgum árum síðar og þú ert endalaust að reita arfa. Arfinn eru vandamálin sem koma upp í ferlinu sem þarf að takast á við. Því er mikilvægt að búa yfir vissri þolinmæði og fórna þannig tímanum sem tekur þar til kartöflunnar koma loksins upp. Það eru ekki allir jafn tilbúnir að fórna eða leggja erfiði á sig þrátt fyrir að hafa áhuga á að stofna eigið fyrirtæki. Vigdís sagði frá því þegar hún var í leit að samstarfsfólki þegar hugmyndin kom fyrst upp að stofna fyrirtæki, margir höfðu áhuga á að vera með en voru ekki tilbúnir að fórna þeim þægindum sem fylgir fastri hefðbundinni vinnu:

...og mjög margir í mínu umhverfi sem svona „æj eigum við ekki bara að gera eitthvað saman?“ [...] en þeir urðu að fá full laun eins og þeir voru með áður og þú veist, það var ekki tilbúið að fórna neitt fyrir drauminn sko og þá ferðu náttúrulega ekki neitt sko [...] þegar hlutirnir eru ekki alveg að virka hérna þá bara ferðu aðeins hliðarveginn eða ferð út fyrir veginn eða hugsar út fyrir boxið.

Það að vera ekki tilbúinn að fórna þægilegri og stöðugri vinnu og innkomu fyrir óvissuna skildi Vigdís vel, það eru auðvitað ekki allir tilbúnir að færa þessa fórn. Það er jafnframt mikilvægt að vera reiðubúinn að fórna vissum þægindum til að ná árangri, og fórnin er þannig stór partur af ferlinu.

#### **4.3.2 Ekki gefast upp**

Þrátt fyrir áskoranir, áhættur og óvissuna sem fylgir oft frumkvöðlastarfinu hvetja þær alla til að láta drauminn rætast og gefast ekki upp. Eins og Halla sagði:

Já bara do it [sláðu til]! Það er miklu betra að sjá eftir því að hafa farið út í einhverja vitleysu en að sjá eftir að hafa ekki gert það. Það er rosalega, maður lærir rosalega mikið á því. Bæði þegar vel gengur og þegar illa gengur, bæði um þig og aðra [...] þú hefur miklu meira úthald, miklu meira þol gegn áreiti heldur en þú heldur [...] hvernig sem að það fer hvort sem að gengur vel eða illa að þarna, að þá er það ofsalega, þetta er reynsla sem þú getur ekki öðlast öðruvísi. Þú veist ekki hvernig þú dílar við, í raun og veru sjálfa þig fyrr en þú virkilega lætur á það reyna. Þegar þú stendur og fellur með eigin hugmynd, og því hvernig þú útfærir þína eigin hugmynd.

Það skein í gegn að allir voru meðrannsakendurnir með mikinn eldmóð og brunnu fyrir hugmyndum sínum og fyrirtækjum. Þær voru allar tilbúnar að færa fórnir og yfirstíga

erfiðleika til að fyrirtækið næði sér á skrið, en það hugarfar hefur greinilega gagnast þeim enda vegnar þeim öllum vel í dag. Vigdís sagði: „Ekki eyða ævinni í eitthvað sem þér finnst leiðinlegt“ heldur sagði hún að við ættum við öll að gera það sem okkur þykir skemmtilegt. Hvað sem aðrir segja, því það munu alltaf vera einhverjir sem líta hornauga á það sem þú ert að gera eða finnst það „hrikalega asnalegt“ eins og Vigdís orðaði það.

Vala og Vigdís töluðu báðar um að það væri eðlilegt að mistakast á leiðinni, að það sé ekki slæmt heldur sé hægt að læra af mistökunum. Þær sögðu að það væri fullt af tækifærum allt í kring en að ekki gengi alltaf allt upp og eðlilegt væri að „detta á nafið aftur og aftur“ sagði Vigdís. Þá væri mikilvægt að láta ekki deigan síga heldur standa upp og reyna aftur, svo lengi sem frumkvöðlastarfið færði enn gleði. Vala sagði:

...það eru fullt af hindrunum á leiðinni en ef þú ert með framtíðarsýnina þá verða hindranirnar bara svona verkefni til þess að takast á við. Stundum lendirðu á vegg og bara, og þú ert kýldur niður og þarft að byrja aftur, ég meina en, þú veist, ég er ekki að segja að þetta sé bara auðvelt, en, það er ekkert alls ekki að þetta sé ekki hægt. Þannig að, maður þarf að skilurðu fara millivegin. Þetta er ekki bara easy peasy og maður bara gerir þetta, þetta er skratti helvíti erfitt en með því að hafa vision og herna og trú og búa til plan og hugsa nógu stórt [...] Þetta er þessi millivegur að þú átt að setja þér sko háleit markmið og bara vita hvert, en samt vera raunsær, af því þú veist þú átt ekki bara að vera á einhverju bleiku skýi og halda að þetta reddist allt saman, og þetta verður bara ekkert mál.

Rakel var verulega bjartsýn en í senn raunsæg og tók undir orð Völu. Hún sagði að þeir sem hefðu áhuga á frumkvöðlastarfinu ættu „bara að framkvæma það, vera ekki að hugsa of mikið [...] bara kýla á hlutina“ en jafnframt að taka það ekki nærri sér þó hlutirnir gangi ekki upp. Stundum væri það ekki í okkar stjórn hvað kemur fyrir, en við ráðum því með hvaða hugarfari við tökum á aðstæðum. Sunna tók undir það og sagði: „skiptir ekki öllu máli þó mér mistakist, þó þetta fari í versta, þá lifi ég samt og þetta hefur allt einhvern tilgang þetta er ekki til einskis.“ Þetta hugarfar var algengt meðal kvennanna, að láta reyna á hugmyndir sínar og gefast ekki upp þrátt fyrir bakslög.

Fjóla hafði lent í ýmsum erfiðleikum en lét það ekki á sig fá, aðspurð að því hvernig hún tæki á þeim áskorunum var svarið auðvelt og óhikað „Ekki gefast upp“. Hún lýsti þessu sem rússíbanuferð, þar sem rússíbaninn fer stundum upp en stundum niður. Suma daga læðast að henni hugsanir eins og „er ég á réttri braut? ætti ég að fá mér vinnu bara? fá bara fastar tekjur? Er það þú veist þess virði að vera að setja alla í áhættu í kringum mig bara til að koma mitt áfram?“. En þegar rússíbaninn er á uppleið skilur hún af hverju hún er að þessu:

...þetta er miklu meira en productið (varan) sem við erum að búa til, þetta eru hugmyndir, þetta eru frumkvöðlar, þetta eru konur, þetta er miklu stærri. Þetta er orðið miklu stærra verkefni en ég gerði ráð fyrir þegar við byrjuðum þetta fyrirtæki.

Það hugarfar að það sem Fjóla væri að gera skipti máli ýtti henni áfram og varð til þess að hún gafst ekki upp. Fyrir henni var þetta ekki einungis spurning um fyrirtækið sjálft, heldur alla umgjörðina. Hvað hún táknaði og hvað hún gerir fyrir konur og samfélagið í heild sinni. Engar kvennanna gáfust upp og því hafa þær náð þeim árangri sem þær hafa náð í dag.

#### **4.4 Stuðningur og ráðgjöf**

Í daglegu tali er talað um tengslanet á þann hátt að það eru þau tengsl sem aflað er á faglegum forsendum. Í slíku tengslaneti er oft mikil aðstoð og stuðningur þegar fyrirtæki eru sett á fót. Það má þó ekki gleyma þeim tengslum og stuðningi sem fæst frá fjölskyldu og vinum. Konurnar töluðu um mikilvægi faglegrs tengslanets jafnt og mikilvægi góðs stuðnings frá fjölskyldu og vinum. Eftir að hafa farið í gegnum það ferli sjálfar að stofna og reka eigin fyrirtæki hafa þær beitt sér fyrir því að aðstoða aðra frumkvöðla sem eru að stíga sín fyrstu skref.

##### **4.4.1 Tengslanet**

Tengslanetið er mjög mikilvægt verkfæri sem gott er að nýta sér. Það að hafa gott tengslanet þýðir að einstaklingur hafi aðgang að fólki með mismunandi þekkingu og reynslu sem getur veitt ráðgjöf eða aðstoð við þann þátt sem þörf er á. Allar töluðu konurnar um mikilvægi þess að hafa gott og sterkt tengslanet. Raket sagði:

Það er náttúrulega einn mikilvægasti þátturinn held ég sem að allt byggir á. Að þú sért með þú veist gott fólk í kringum þig sem þú getur unnið með. Ég held þetta sé rosalega erfitt ef þú ert ekki með gott tengslanet. Svo náttúrulega vindur það svo upp á sig sko, ef þú ert með gott tengslanet, gott samstarf, þá stækkar alltaf sko hópurinn líka sem þú ert með aðgengi að.

Frumkvöðlastarfið byggir að miklu leyti á þessum tengslum og hvernig þau eru nýtt. Birta vissi hversu mikilvægt tengslanetið var og hóf hún því vísitandi að efla sitt tengslanet sjö árum áður en hún svo stofnaði sitt fyrirtæki. Hún segist nota tengslanetið mjög mikið og

helst hafi það virkað þannig fyrir hana að það opni fyrir henni hinar ýmsu dyr. Hún hafi fengið fundi með aðilum vegna tengsla sem hún hafði, fundi sem annars hefði verið erfitt að fá ef engin tengsl hefðu verið til staðar. Hún nýtir það einnig mikið til að fá ráðleggingar, annars vegar beint frá aðilum sem hún þekkir og hins vegar ábendingar um aðila sem gætu aðstoðað við tiltekin atriði. Það er því oft gott að hafa einhvern sem tengir þig við annan aðila sem eykur líkur á að fyrirspurn þín falli í góðan farveg. Fjóla tók undir þetta þar sem hún hafði kynnst ýmsum aðilum á fyrstu stigum reksturs sem komu henni í kynni við aðra aðila sem gáfu góð ráð og gátu ef til vill komið upp samstarfi. Fjóla bætti einnig við að tengslanetið væri „algjört möst í þessum bransa“.

Sunna var eins og hinar konurnar meðvituð um mikilvægi tengslanets. Hún rak sig þó á það að þegar hún stofnaði sitt fyrirtæki þá var hún ekki með sterkt tengslanet og telur hún það hafa háð sér í upphafi. Hún tók meðvitaða ákvörðun um að efla tengslanetið og það gerði hún með því að taka þátt í félagsmálum. Þá sat hún meðal annars í framkvæmdarstjórn Verkfræðingafélagsins og þar segir hún að boltinn hafi byrjað að rúlla, en eftir það byrjaði hún að taka þátt í ýmsum öðrum félagsstörfum sem efldi hennar tengslanet til muna. Hún segist hafa verið í mörg ár að byggja upp tengslanetið því hún vissi að það væri mikilvægt. Í dag er hún með mjög sterkt tengslanet, bæði innan frumkvöðla- og nýsköpunargeirans og einnig í atvinnulífinu almennt. Birta segir að hennar stærstu mistök hafi verið að efla ekki frumkvöðlatengslin betur en hún lagði minni áherslu á þau tengsl. Hennar tengsl voru helst við aðila sem keypt höfðu eða rekið fyrirtæki en ekki þá sem voru með frumkvöðlafyrirtæki. Það voru ýmsar upplýsingar sem hún komst að síðar sem hefðu getað hjálpað fyrir í ferlinu. Þær upplýsingar hefði hún ef til vill haft betra aðgengi að ef hún hefði átt tengsl við aðra frumkvöðla, hún sagði: „...hitta aðra sem að hafa verið frumkvöðlar, það er öðruvísi heldur en að hitta fólk sem að hafa verið stjórnendur eða keypt bara fyrirtæki, þetta er bara öðruvísi.“ Það er ýmislegt frábrugðið í rekstri nýsköpunarfyrirtækja sem aðrir frumkvöðlar með reynslu geta veitt ráðgjöf um.

Þessi tengsl við aðila í atvinnulífinu og þá sem þekkja frumkvöðlaheiminn eru því greinilega mikilvægt atriði sem konurnar gerðu sér vel grein fyrir. Meðrannsakendurnir nýttu sér tengslanet sitt til að fá ráðgjöf frá ýmsum aðilum. Þá nýttu þær sér einnig oft faglega ráðgjöf sem kom þeim vel.

#### 4.4.2 Fagleg ráðgjöf

Það eru ýmsir aðilar sem bjóða upp á faglega ráðgjöf varðandi fyrirtækjaresktur, bæði í upphafi og síðar á ferlinu varðandi vöxt eða útflutning. Það eru aðilar eins og Imprá hjá Nýsköpunarmiðstöðinni, Íslandsstofa og ýmis frumkvöðlasetur. Misjafnt var hvort konurnar nýttu sér fyrrnefnda þjónustu. Fjóla var ein þeirra sem nýtti sér þessa ráðgjöf og aðstoð hvað mest. Hún leitaði ráða hjá ýmsum aðilum og þannig fékk hún bæði góð ráð og tengslanetið jókst. Eins og staðan er í dag starfar fyrirtæki Fjólu í frumkvöðlasetri sem er eflaust gott umhverfi fyrir fyrirtæki á byrjunarstigum. Sandra nýtti sér einnig þjónustu Nýsköpunarmiðstöðvar og lét vel af henni. Hún sagði að þar hefði henni verið komið í tengsl við aðila sem hún gat unnið með og þannig stækkaði hún tengslanetið með því að nýta sér þessa ráðgjöf og þjónustu. Hún sagði helstu aðstoðina hafa verið „...að koma á tengingum við fólk sem við gátum unnið með og komið því svo af stað [...] þá komumst við í samskipti við [aðila], sem að við höfum verið í samskiptum við síðan.“ Kristína var sú eina sem hafði í raun lítið heyrt um þá faglegu ráðgjöf sem er í boði þó reyndi hún í eitt skipti að nýta sér aðstoð Nýsköpunarmiðstöðvarinnar en sú ráðgjöf sem hún fékk var ekki viðunnandi og því líklega ástæðan fyrir því að hún leitaði ekki lengra eftir ráðgjöf.

Sú faglega ráðgjöf eins og hún þekkt í dag var ekki í boði á þeim tíma sem Sunna stofnaði sitt fyrirtæki. Hún þurfti því oft að leita til mismunandi aðila til að fá ráð í stað þess að geta leitað á einn stað sem sérhæfir sig í vissum atriðum. Seinna í lífsferli fyrirtækisins, eða þegar hugað var að útflutningi leitaði Sunna til ýmissa aðila til að fá ráðgjöf en þar sem fáir höfðu verið í útflutningi á hugbúnaðarþróun á Íslandi þá var erfitt að leita ráða. Hún fékk þó á endanum aðstoð hjá Íslandsstofu og sagði að „þá fóru hjólin loksins að snúast“. Í dag eru fleiri aðilar sem veita ráðgjöf og auðveldara að komast að því hvert best sé að leita. Það má því segja að ráðgjöf og vitund um frumkvöðla hefur aukist mjög á síðari árum.

#### 4.4.3 Stuðningur frá fjölskyldu og vinum

Það var algengt hugarfar kvennanna að þær gætu ráðið fram úr flestu varðandi fyrirtækjareksturinn sjálfar, þær voru mjög öruggar með sig og reynslu sína svo þær töldu sig ekki endilega þurfa á faglegri ráðgjöf að halda. Það aftraði þeim þó ekki að leita til kunningja eða aðila í atvinnulífinu sem þær töldu hafa vit á þeim atriðum sem þær áttu í vandræðum með. Halla talaði um að hafa fengið ráðgjöf frá vinum og fyrrverandi samstarfsfélögum sem



einnig voru í frumkvöðlastarfi „[það] er líka gott að hafa stuðningsnetið í öðrum sem hafa verið að gera svipaða hluti. Öðrum frumkvöðlum og fólki sem að hefur verið að takast á við svipaða hluti.“ Meðrannsakendum þótti gott að tala við aðila sem væru að gera sömu hluti, höfðu lent í sambærilegum aðstæðum og voru búnir að reka sig á sömu vandræði. Þá gátu þær fengið ómetanlegar ráðleggingar.

Það að geta leitað til einhvers sem er í eða hefur verið í svipuðum aðstæðum getur verið mikill styrkur og stuðningur. Þá eru ýmis félög sem hafa verið stofnuð til að aðstoða frumkvöðla og einnig til að tengja aðila saman, má þar meðal annars nefna FKA, félag kvenna í atvinnurekstri. Þar koma öflugar konur saman og eykst tengslanetið eðlilega með því að taka þátt í slíkum félagsskap. Flestar konurnar nýttu sér slík samtök eða voru aðilar í minni kvennahópum sem voru mun óformlegri. Halla og Vigdís eru báðar í sitthvorum konuhópnum sem hittist reglulega. Þær sem eru í hópnum styðja hver aðra og veita hver annarri styrk og ráðgjöf. Allar eru þær að gera svipaða hluti og hafa þ.a.l. lent í svipuðum aðstæðum. Þá geta þær deilt reynslu sinni hver með annarra. Vigdís sagði: „[við] studdum hvor aðra, þekktum vandamálin og skyldum hvor aðra.“ Það er því gott og janfvel nauðsynlegt að þekkja aðrar konur sem hafa verið í sömu aðstæðum.

Það að eiga vini eða kunningja sem hafa einnig stofnað eigin fyrirtæki getur ekki eingöngu verið stuðningur og góður aðili til að leita ráða hjá, heldur getur það einnig virkað sem fyrirmynd og hvatning fyrir aðra frumkvöðla. Klara átti góðan vin sem hafði stofnað tæknifyrirtæki og hvatti hana til að gera það sama, hann sagði henni frá frelsinu og öllum þeim kostum sem fylgja því að stunda eigin rekstur. Hún sagði að það hefði veitt sér mikinn innblástur að sjá hversu vel gengi hjá honum. Vigdís fékk einnig góðan stuðning og ráðgjöf frá mági sínum sem hafði stofnað fyrirtæki. Hann hvatti hana mikið til að láta verða af því að fara út í eigin rekstur og hún fékk góð ráð frá honum. Eitt ráðið sem hann gaf henni var að stofna fyrirtæki fyrir fertugt því annars „nennir maður ekki svona“ en á þeim tíma var hún 38 ára svo hún lét verða af því og stofnaði sitt fyrsta fyrirtæki.

Það búa ekki allir svo vel að þekkja aðila í sínu nær umhverfi sem stofnað hafa fyrirtæki eða geta gefið viðunandi ráð hvað varðar atvinnurekstur og því getur verið gott að vera óhræddur við að hafa samband við einstaklinga úr atvinnulífinu. Áður en Birta stofnaði sitt fyrirtæki leitaði hún ráða hjá ýmsum aðilum sem stofnað höfðu eða keypt fyrirtæki, aðila sem hún þekkti ekki endilega persónulega. Hún vildi nálgast upplýsingar um hvaða veggir þeir

hefðu lent á og læra af þeirra reynslu til að gera ekki sömu mistök. Hún sagði ástæðuna fyrir því að hún leitaði ráða hjá mismunandi aðilum vera að „ég er að reyna að vera ekki að finna hjólið upp á nýtt“. Það er óþarfi að finna upp hjólið ef einhver annar getur veitt góð ráð og því leituðu allar konurnar ráða á einhverjum tímapunkti. Sunna útskýrði mikilvægi þess að geta leitað til mismunandi einstaklinga sem þekkja þennan heim, því þeir sem eru næst manni eru ekki endilega með öll svörin:

...svo er mjög mikilvægt að hafa hvatninguna, einhvern sem spyr reglulega hvernig gengur [...] og einhvern sem maður treystir og getur talað við um erfið mál [...] sumt af því getur maður kannski talað um við maka sinn eða föður sinn eða eitthvað svoleiðis, en yfirleitt eru ekki vinir manns með þessa reynslu. Þá er mikilvægt að vera tengdur.

Nokkrir meðrannsakendanna tóku sérstaklega fram hversu mikilvægur stuðningur frá fjölskyldu væri við fyrirtækjareksturinn. Kristína var óviss um það hvort hún hefði getað farið út í eigin rekstur ef ekki hefði verið fyrir stuðning eiginmanns hennar sem stendur fast við bakið á henni og tekur stóran þátt í öllum heimilisstörfum sem annars fengju að sitja á hakanum þegar mest gengur á hjá Kristínu. Hún segir mann sinn mjög skilningsríkan og skilja vel þegar mikið liggur á verkefnum í hennar fyrirtæki. Hún segist óviss hvort hún gæti gert þetta væri hún einstæð móðir og bætir við „ég er bara heppin að eiga svona góðan maka.“ Sunna tók undir þetta og sagði „ég átti mann sem studdi mig þannig að hann kom til móts við mig og hann var fyrirvinnan og bara hefur alltaf stutt mig og þess vegna veit ég það að stuðningur eiginmanns og fjölskyldu skiptir máli.“ Hún hafði einnig fengið mikinn stuðning frá foreldrum og tengdforeldrum sem var henni mikils virði.

Það er augljóst í huga kvennanna að stuðningur frá fjölskyldu, vinum og öðrum frumkvöðlum skipti verulegu máli og var sá stuðningur vel metinn. Fjöla sagði að „annars væri þetta ekki hægt“, án stuðnings og aðstoðar annarra getur verkið orðið ofviða einni manneskju.

#### **4.4.4 Styrkur í samvinnu**

Þrátt fyrir að konurnar hafi oft verið hugmyndasmiðir, forstjórar og jafnvel lykilmenn sinna fyrirtækja þá töluðu nokkrar þeirra um hversu mikilvægt væri að vera ekki eini stofnandi fyrirtækisins. Það að hafa samstarfsfélaga þegar farið er út í eigin rekstur getur oft skipt sköpum. Það væri gott að hafa stuðning frá einhverjum sem hefði sömu markmið og

sömu hagsmuna að gæta. Einhver sem skilji hvað gengið er í gegnum, til að kasta hugmyndum á milli og til að deila ábyrgðinni á fleiri aðila. Sandra talaði um að það væri mikill styrkur að hafa verið tvö saman sem stofnuðu fyrirtækið hennar, þá nýttu þau krafta hvors annars og studdu hvort annað. Halla var sammála þessu og sagði:

...það er rosalega mikilvægt þegar maður fer af stað út í eigin rekstur að vera með partner [samstarfsfélagi]. Að vera ekki einn í fyrirtækinu. Það skiptir rosalega miklu máli [...] fleiri einstaklingar hafa auðvitað breiðara svið af hæfileikum og breiðari getu [...] það er rosalega erfitt að vera eini stofnandinn og hafa ekki einhvern sem er með allt sitt undir líka. Það sé svona, ábyrgðinni er deilt og menn geta, já sagt upphátt hvað maður er að hugsa og það er einhver sem actually [raunverulega] skilur það. Einhver sem er ekki bara að hlusta heldur líka svona líka að taka þátt í hvaða drama sem er svo sem í gangi.

Það er nánast ómögulegt að ætla sér að stofna og reka fyrirtæki án nokkurrar aðstoðar, hvort sem er frá samstarfsfélagi eða öðrum. Nokkrar kvennanna töluðu um mikilvægi samvinnu og að hafa gott starfsfólk með sér, eins og Vala sagði „...það er ekkert eins og ég hafi bara fengið þessa hugmynd og gert þetta ein, það var ekki þannig, þetta er teymisvinna.“ Það er þessi samvinna sem er svo mikilvæg þegar kemur að fyrirtækjarekstri, að allir séu samtaka og hafi sömu markmið. Þá getur verið nauðsynlegt að hafa fólk í teyminu sem getur unnið þá hluti sem frumkvöðullinn sjálfur getur ekki unnið. Tveir meðrannsakendur, þær Birta og Vala, voru sjálfar ekki tæknimenntaðar þó hugmynd þeirra hafi verið á hugbúnaðarsviði. Þær stýrðu fyrirtækinu vel og litu á sinn bakgrunn sem í báðum tilfellum var viðskiptafræðimenntunn og reynsla af stjórnun sem frábæran kost. Þær réðu inn starfsfólk sem sá um tæknilegu hliðarnar. Birta sagðist hafa haft vit á því að ráða besta fólkið með sér í lið og sagði: „það held ég að hafi gert það að verkum að við erum með outstanding [framúrskarandi] [fólk], bara hver einasta staða hjá okkur finnst mér vera með réttu fólki þannig að það gekk rosalega vel.“ Birta var ein þeirra sem stofnaði sitt fyrirtæki ein, hún hafði ekki þennan samstarfsfélagi sem hinar töluðu um en í staðinn hafði hún heilt teymi sem hafði sömu markmið og sömu hagsmuna að gæta og hún. Birta sýndi vel að það er ekki ógerlegt að stofna fyrirtæki einn, eða vera eini eigandinn, en hún gerði sér grein fyrir því að hún gat ekki gert allt sjálf og því réði hún til sín þá aðila sem hentuðu í viss verk. Vigdís tók undir þetta með þeim og sagði:

...maður fer kannski ekkert rosalega langt einn, það er enginn einn sem að vinnur, það er enginn einn sem gerir hlutina. Þú ert heppnasta manneskja í heimi

ef þú ert með góðan hóp með þér sem að bara tikkar vel og það er bara líka svo hrikalega skemmtilegt.

Hún sagði jafnframt að samskiptin yrði oft persónulegri í litlu fyrirtæki þar sem allir eru mun nánari og tengjast þannig ef til vill öðruvísi böndum en ef fyrirtækið væri á mun stærri skala „þetta er ekki bara ég í vinnunni eins og einhver róbot [vélmenni], þetta er persónulegt, þetta snýst um að þú tengist fólki rosalega mikið [...] þetta er ekki einstaklingar að skora mörk sko heldur er þetta eitthvað leikkerfi sem að við látum ganga upp saman.“ Konurnar lögðu mikla áherslu á þessa samvinnu og mikilvægi þess að allir vinni saman að sameiginlegu markmiði.

#### **4.4.5 Veita ráðgjöf og stuðning**

Hvort sem meðrannsakendur nýttu sér þá faglegu ráðgjöf sem var í boði á þeim tíma sem þær stofnuðu sín fyrirtæki eða ekki, þá voru þær allar tilbúnar og viljugar að aðstoða nýja frumkvöðla að koma undir sig fótunum og eru þannig ráðgjafar sjálfar í dag. Sunna sem ekki hafði tækifæri til að nýta sér mikla ráðgjafarþjónustu á sínum tíma hafði rekið sig á ýmislegt á leiðinni, hún var ánægð með að hafa fengið tækifæri til að höndla þá hluti sjálf enda lærði hún mikið á því. Sunna hefur verið mikill þátttakandi í því að móta það umhverfi frumkvöðla eins og það er í dag, það byggir hún allt á sinni eigin reynslu og deilir þessari reynslu með glöðu geði með öðrum frumkvöðlum. Hún nýtir jafnframt tengslanet sitt til að aðstoða aðra frumkvöðla til dæmis með því að koma þeim í samband við rétta aðila. Sunna útskýrði afhverju hún deilir sinni reynslu og veitir ráðgjöf:

Ég er búin að eyða ofsalega miklum kröftum í að safna mér reynslu og þekkingar [...] ég get á klukkutíma sagt fólki mjög mikið sem tók mig kannski heilt ár að komast að [...] þetta er eins og að fá uppskrift að góðum mat, þú veist, ef maður er með uppskrift þá notar maður hana og svona styðst við hana en ef þú hefur aldrei bakað köku og hefur enga uppskrift þá er eiginlega bókað að það mistakist. Fyrsta tilraun mistekst, gleymir að setja egg, setur ekki lyftiduft...

Birta hefur mikinn áhuga á því að ráðleggja nýjum frumkvöðlum en sagði þó að mikilvægt væri að fá ráðgjöf frá fleiri en einum aðila, því allir litast af sinni eigin reynslu og ekki hafa allir sömu reynsluna. Hún sagði einnig að stundum þurfi einstaklingar að upplifa hlutina sjálfir og reka sig á vandamál til að geta tekið rétta ákvörðun út frá því „þetta er bara svona eins og þegar maður er unglingur og allir eru að segja manni hvað maður á ekki að gera en

maður þarf að upplifa það sjálfur, það er kannski svolítið þannig.“ Allar konurnar voru tilbúnar að aðstoða nýja frumkvöðla og hvetja þá áfram. Með reynslu sinni og vilja til að hjálpa öðrum þá má vel líta á þær sem fyrirmyndir þeirra frumkvöðla sem á eftir koma.

## 4.5 Áskoranir

Það voru ýmsar áskoranir sem meðrannsakendur rákust á í því ferli að stofna og reka fyrirtæki. Þessar áskoranir eru af ýmsum toga, en í flestum tilfellum létu konurnar þessar áskoranir ekki á sig fá og oft á tíðum buðu þær áskoranirnar velkomnar og litu á þær sem verkefni sem þyrfti að komast yfir. Vala sagði margar mismunandi áskoranir koma upp á leiðinni, og þær séu mismunandi eftir líftíma fyrirtækisins „það eru náttúrulega bara endalausar áskoranir, öllum, alltaf, alla daga.“ Halla tók undir það og sagði að það að halda að næsta ár verði auðveldara er aldrei raunin, það koma alltaf upp nýjar áskoranir sem þarf að eiga við. Hún sagði að þó svo að í fyrirtækinu sé mikið af hæfu starfsfólki þá getur frumkvöðullinn ekki slökkt á símanum og látið sig hverfa, því það sé alltaf eitthvað sem kemur upp sem þarf að finna lausn á. Vigdís bætti við: „þegar þú ert í þessum tæknibransa, þá er eitt víst, það bilar. Það bilar allt, það er alveg sama hvað þú gerir það vel, það gerist eitthvað og það gerist alveg örugglega ekki á besta tíma.“ Þá er gott að vera vera viðbúin hinu versta, þó þær geri auðvitað ráð fyrir hinu besta.

### 4.5.1 Tími og skilningsleysi

Flestar konurnar töluðu um tíma sem eina af óvæntustu áskorunum. Sá tími sem fer í frumkvöðlastarfið er gífurlegur og flestar nefndu þær að það hefði komið á óvart, þrátt fyrir að hafa gert sér í hugarlund að miklum tíma væri varið í uppbyggingu þess. Þær áttu það til að vanmeta þann tíma sem krafðist í hvert verk, Sandra útskýrði það:

...maður fer oft kannski lengri leiðina að markinu en maður hefði farið áður, hvað hlutirnir taka oft miklu lengri tíma en maður hefði haldið [...] ætli það hafi ekki bara komið á óvart hvað þetta tekur allt mikinn tíma, hvað maður heldur alltaf að þetta sé handan við hornið, allt sé alltaf bara alveg að taka á rás, ég held að tíminn sem að fer í markaðssetningu, tíminn sem fer í að koma hlutum áleiðis, að þróa, er alltaf lengri, eða hefur verið lengri heldur en maður hefur áætlað.

Það getur því oft verið erfitt að halda sér innan tímaáætlunar því hún stenst oftast ekki. Þrátt fyrir að konurnar hafi varið miklum tíma í þau verkefni sem fylgir fyrirtækjarekstri og að

kljást við þær áskoranir sem fylgja, þá litu þær jákvæðum augum á þann tíma sem þær vörðu í uppbyggingu fyrirtækisins. Þær voru að gera það sem þeim þótti skemmtilegt og höfðu kraftinn til að verja þeim tíma sem þurfti til að ná árangri. Það er algengt að það komi tímabil þar sem ekkert annað kemst inn á dagatalið en að vinna að fyrirtækinu „ég er búin að vera núna í margar, margar, margar vikur að vinna eiginlega frá 8 á morgnanna til 24, og líka allar helgar, þannig að hérna, maður svona verður svolítið þreyttur“ sagði Rakel sem var þó enn uppfull af orku og jákvæðni þrátt fyrir að vera að þreytast á mikilli vinnu. Það kom Fjólu að vissu leyti á óvart hversu tilbúin hún var að verja öllum sínum tíma í uppbyggingu síns fyrirtækis. Hún sagði að ábyrgðartilfinningin hefði breyst því nú væri hún sinn eigin yfirmaður og hagsmunir hennar eru að fyrirtækið nái árangri og hún „vill vinna allan tímann þó að það sé enginn að fylgjast með.“

Halla og Sandra töluðu báðar um að algengt sé að frumkvöðlar fá fleiri en eina hugmynd og jafnvel mismunandi útfærslur á sömu hugmynd. Sandra sagði það vera algengt að frumkvöðull hafi margt sem hann langar að gera og framleiða en mikilvægt sé að afmarka sig til að halda sig á réttri braut „það er náttúrulega ekki hægt að búa til allt fyrir alla“. Erfitt sé að vinna mörg verkefni að fullu á sama tíma, en það er því auðvitað ekkert til fyrirstöðu að fara af stað með aðra hugmynd seinna. Halla sagði einnig að erfitt sé að vera með vöru sem er á undan sinni samtíð. Það væri mikilvægt að vera með vöru sem er tímabær og ekki langt frá hugarheimi fólks, annars er bæði erfiðara að fá fjármagn og fer einnig meiri vinna í markaðssetningu og almenna kennslu um vöruna. Það sé þó auðvitað gerlegt ef aðilinn er með fjármagn til þess. Það sé nauðsynlegt að vera með rétta vöru á réttum stað og réttum tíma, því það sé auðvelt að vera með „réttu vöru á röngum tíma sem er þá í raun röng vara“ að sögn Höllu. Kristína sem er forritari átti í vandræðum með val á verkefnum. Hún gat haldið áfram að vinna í verkefnum fyrir aðra sem væri vel launað eða vinna áfram í eigin forritum sem hún naut betur en peningurinn kæmi ekki inn strax. Þetta er ákvörðun sem hver og einn þarf að gera upp við sig en eins og fram hefur komið áður þá voru peningar og betri fjárhagur fjarri því að vera helsta hvatning kvennanna. Það er því greinilegt að velja þarf og hafna hugmyndum og verkefnum svo hægt sé að einbeita sér af fullum huga að uppbyggingu og árangri fyrirtækisins. Þá er mikilvægt að hafa skýr markmið og sjá fram á veginn.

Í sumum tilfellum fundu meðrannsakendur fyrir skilningsleysi gagnvart því sem þær voru að gera. Einstaklingar í þeirra nærumhverfi skildu ekki þær áskoranir sem þær stóðu frammi fyrir og jafnframt höfðu ekki skilning á því hvert markmið fyrirtækja þeirra væri. Það getur oft verið erfitt að vinna að verkefni sem aðrir hafa ekki skilning á, skilja hvorki ástæðuna af hverju frumkvöðullinn er í tilteknum rekstri né vinnuna sem hann leggur í hana. Birta sagði:

...það er rosalega, í fyrsta lagi ekki skilningur, þú veist, hvað nýsköpunarfyrirtæki er, þú ert að leggja allt undir, þú ert að leggja heilsuna þína, þú veist þú getur ekkert lifað eðlilegu lífi, þetta er ekki, það fer auðvitað aðeins eftir hvernig fyrirtæki þú stofnar, en eins og fyrirtækið okkar það tekur 10-15 ár að byggja upp svona fyrirtæki og þetta er 24/7 á meðan og þú leggur allt undir. Þú veist ég náttúrulega borga mér seinast laun, ég veit aldrei hvort ég fæ laun um mánaðarmót eða ekki.

Það getur verið erfitt að finna fyrir vantrú eða neikvæðni í eigin garð þegar lagt er til atlögu og eigið fyrirtæki stofnað. Nokkrar kvennanna þekktu það vel og sögðu frá þeirri reynslu. Vigdís reyndi eftir fremsta megni að nýta sér þau sambönd sem hún hafði til að afla sér viðskipta. Hún hafði samband við aðila sem hún bjóst við að fá góðar móttökur hjá en raunin var önnur, þeir aðilar spáðu fyrir um fall fyrirtækisins. Þá fékk hún nokkur svör sem voru þannig hljóðandi að þeir aðilar voru ekki tilbúnir að kaupa þjónustu hennar en sögðu „láttu mig vita þegar þið gefist upp þá skal ég ráða þig í vinnu.“ Það er auðvitað ekki það sem hún vildi heyra og ef til vill hafa þessi skilaboð gefið henni aukinn kraft til þess að ná árangri „þú vilt ekkert heyra það frá einhverjum sko já ég gef þér ár og komdu þá og þá skal ég ráða þig.“ Almennt hristu þær neikvæðnina af sér og héldu enn sterkari áfram.

#### **4.5.2 Takast á við áskoranir**

Það eru ýmsar leiðir til að takast á við áskoranir og virtust allir meðrannsakendur takast á við þær með bros á vör. Sunna sagði að til að halda út streitu sem hún finnur oft fyrir þá þurfi hún að hugsa vel um líkama og sál, hún gerir það með því að borða hollan mat, hreyfa sig reglulega og hugsa jákvæðar hugsanir. Birta segir mikilvægt að gefast ekki upp ef maður upplifi mótlæti eða áskoranir verði í vegi manns „nei þýðir ekki nei, það tekur bara aðeins lengri tíma, ég gefst ekki upp þó ég fái eitthvað mótlæti.“

Konurnar tóku við hverri áskorun og unnu sig út úr þeim. Þær leituðu lausna eftir því hver áskorunin var hverju sinni. Þær voru flestar óhræddar við að leita til annarra ef áskorunin var erfiðari en þær gátu tekist á við sjálfar. Vala sagði að mikilvægt væri að taka á

vandamálunum og finna bestu lausnina við þeim. Hún sagði að oft yrði að láta „magatilfinninguna“ ráða og aldrei að halda að vandamálið hverfi af sjálfu sér „verst er að halda að þú getir komist upp með að taka ekki ákvarðanir“.

Sunna var með fyrstu kvenfrumkvöðlum landsins á sviði tækni og var þannig oft að finna upp hjólið að eigin sögn. Hún talaði um að það hefði verið erfitt en jafnframt gefið henni þann styrk sem hún hefur í dag:

Ég held að ef ég hefði komist mjög létt yfir þá hefði ég kannski ekki þetta úthald heldur og þennan viljastyrk, þannig ég held að viljastyrkurinn komi sko með seigluinni. Það er það sem mótar mann, og svo er ég ekki búin, ég er bara hálfnuð með lífið, ég ætla að nýta mér þetta til framtíðar, maður reynir alltaf að sjá kostina, hvernig nýtir maður reynsluna sem sko tækifæri, og það held ég að frumkvöðlar gera mikið að hugsa svona á uppbyggilegan hátt.

Sá eiginleiki sem konurnar höfðu að hugsa jákvætt og vera bjartsýnar hefur eflaust haft mikil áhrif á hugarfar þeirra gagnavart áskorunum. Að engin áskorun er oft stór til að finna lausn á.

#### **4.5.3 Ísland og fjármögnun**

Fjármögnun fyrirtækja getur oft verið ein helsta áskorun frumkvöðla. Það getur verið áskorun að vita hvert skal leita og hvaða fjármögnunarleiðir virki best hverju sinni. Konurnar töluðu flestar um erfiðleika tengda fjármögnun, samskipti við bankana og óeðlilegt efnahagskerfi á Íslandi.

Flestar kvennanna höfðu fengið styrki frá aðilum eins og Tækniþróunarsjóði og Nýsköpunarsjóði. Það getur skipt sköpum að fá utanaðkomandi fjármagn til aðstoðar, bæði við fyrstu skrefin en einnig þegar fyrirtækið tekur vaxtarkippi. Sandra og samstarfsfélagi hennar fjármöggnuðu fyrirtækið sitt að mestu leyti sjálf, fyrir utan styrki sem hjálpaði til við að koma þeim af stað. Hún segir jafnframt að þau hafi leitað til fjárfesta en að það „kom ekki vel út fyrir okkur, þannig að við fórum ekki frekar í þá áttinu“. Halla talaði einnig um að auðvelt væri að fá litla styrki á Íslandi ef unnið væri samviskusamlega að umsókninni um þá, hún sagði aftur á móti að engir stærri styrkir væru í boði. Hún tók undir með Söndru um að fjárfestaumhverfið á Íslandi væri ekki upp á marga fiska og sagði:

Við höfum ekki tekið neitt fjármagn. Við höfum svo sem talað við fjárfesta á Íslandi, vandamálið hérna er að það eru mjög fáir fjárfestar og kjörin eru léleg [...] af því það er svo mikil fákeppni á markaði þá verður þetta svona svolítið



Óþægilegt bæði fyrir fjárfestana og fyrir sprotafyrirtækin því á stærri mörkuðum þá er þetta svolítið þá ertu að finna einhvern sem passar við þig, þannig að fjárfestir hérna heima eru svolítið í að þurfa að leika við alla [...] við höfum í raun og veru aldrei farið þá leið að fara í gegnum öll skrefin sem að til þarf [...] en þeir höfðu ekki áhuga á okkur og við höfðum ekki áhuga á þeim.

Algennt er að fyrstu árin séu erfið fjárhagslega hjá fyrirtæki þegar verið er að koma því í réttan farveg, þá er áskorun að leita að fjármagni og frumkvöðullinn er að mestu tekjulaus á meðan. Þessu fylgir því mikil vinna sem ber ekki ríkulegan ávöxt fyrr en síðar á ferlinu. Það getur tekið tíma að ná upp góðu tekjuflæði og á meðan þarf frumkvöðullinn að vera í mörgum hlutverkum. Hann þarf að vinna á öllum sviðum fyrirtækisins þar til fjármagn er komið inn til að ráða inn einstaklinga sem geta aðstoðað við vissa liði. Á meðan er hann með allt í sínum höndum og þarf „að vera með marga bolta á lofti í einu“ að sögn Rakelar. Halla sagði fyrirtæki sitt hafa vaxið frekar hægt þar sem hún tók ekki inn neitt utanaðkomandi fjármagn og það hafi takmarkað vaxtarhraðan. Fyrirtækið er þó í örur vexti í dag og komið á ágætis flug, hún sagði fyrstu árin mjög erfið og jafnframt að „ef að fólk segir að það er ekki þannig þá er það væntanlega bara mjög gleymið.“

Allar höfðu þær lent á einhverjum vegg hvað varðar fjárfesta nema Rakel sem segir sig hafa verið mjög heppna. Hún tók það fram að hún hefur „heldur ekki verið að biðja um neitt nema ég hafi haft trú á því“. Hún taldi að ef mikil trú er á hugmyndinni þá sé hægt að selja hana fjárfestum. Henni þótti jafnframt vera gott og oft fróðlegt að tala við fjárfesta þar sem þeir séu vanir viðskiptalífinu og hafa oft hugmynd um hvað virkar og hvað ekki. Eftir fund við fjárfesti geta oft vaknað upp spurningar sem gott er að ígrunda betur til að fyrirtækið nái enn meiri árangri. Hún var þó sammála meðrannsakendum að það væri áskorun að koma fyrirtækinu frá því að vera hugmynd upp í að vera með framleiðslu, það væri viss þröskuldur „að taka svona þetta stóra skref frá einhverri hugmynd sem maður hefur trú á og fjármagna þá næsta skref.“

Það getur verið verulega snúið að fá fjárfestingu í fyrirtæki sín á Íslandi. Fjárfestingamarkaðurinn erlendis er frábrugðinn því sem þekkt á Íslandi, þar er meira fjármagn í umferð og fjárfestar taka mun meiri áhættu. Erlendis eru svokallaðir „englar“ sem koma inn sem fjárfestar en ekki er hefð fyrir því á Íslandi. Birta útskýrði það svo:

Það er meira hugsað um frumkvöðla erlendis, passað að hann sé í góðum málum og til þess að fyrirtækinu gangi betur [...] mér finnst bara vanta að búa til svona alvöru venture capital [áhættufjárfestingu] eða svona, erlendis er bara þekkt að

fjárfestar fjárfesti í 10 fyrirtækjum, 6 fara á hausinn, 2 verða kannski lala, og 2 meika það. Hérna vilja allir græða á öllu.

Þá þótti Birtu að eðlilega ætti að vera að standa við bakið á frumkvöðlum og nýsköpunarfyrirtækjum þar sem þau búa til tækifæri fyrir fleiri en fyrirtækið sjálft. Það býr til atvinnu og ef til vill kemur það með erlent fjármagn inn í landið. Nýsköpun skilar því miklum gróða út í samfélagið og því taldi hún mikilvægt að stjórnvöld standi við bakið á frumkvöðlum.

Bankalán er ein þeirra leiða sem hægt er að fara til að fjármagna fyrirtækjarekstur og bjóða sumir bankar upp á ýmsar lánaleiðir sérstaklega sniðin fyrir frumkvöðlafyrirtæki. Aðspurð að því hvað Birtu þótti erfiðast við að stofna og reka fyrirtæki sagði hún: „erfiðasta finnst mér við að hafa verið að stofna fyrirtæki og reka fyrirtæki eru samskipti við bankana.“ Hún sagði það vera erfitt að þurfa að leita til bankanna hver einustu mánaðarmót til að eiga fyrir launum starfsmanna. Þá fannst henni erfitt að þurfa að kyngja stoltinu og bera höfuðuð hátt vitandi það að svarið yrði eflaust neikvætt. Hún sagði algengt hugarfar að „allir vilja fá allt fyrir ekki neitt“ og ekki sé hefð fyrir því að bankarnir láni fyrirtækjum. Henni fannst jafnframt stjórnvöld hafa það að stefnu sinni að hræða aðila frá því að fjárfesta í nýsköpunarfyrirtækjum. Þó svo að fyrirtæki væri í svipaðri stöðu og hennar að velta mörg hundruð milljörðum á ári, þá lána bankarnir ekki nema eigandinn eigi persónulega fyrir láninu. Hún er því enn skráð persónulega fyrir öllum lánunum. Hún segir að þrátt fyrir að sprotafyrirtæki geti sótt um styrki á fyrstu árunum til að koma sér af stað þá vanti alfarið fjármögnun þegar fyrirtækið er komið á stærri stærðargráðu og þarf að komast á næsta vaxtarstig. Þrátt fyrir mikla erfiðleika segist Birta vera ánægð með alla þá fjármögnun sem hún hefur náð í dag. Það hefur þó valdið því að hún á einungis 16% af fyrirtæki sínu sem hún stofnaði ein.

Nokkrar kvennanna töluðu um að viðskiptaumhverfið á Íslandi væri almennt óheilbriggt. Birta sagði efnahagsumhverfið ekki vera hliðhollt sprotafyrirtækjum og nýsköpun þrátt fyrir að „stjórnvöld tala rosalega mikið nýsköpun, nýsköpun, nýsköpun, nýsköpun en þeir meina ekkert með því.“ Hún sagði meðal annars að boðið sé upp á ýmsa skattaafslætti sem frumkvöðlar séu ekki upplýstir um, en ef erlendur aðili kemur til landsins með vöru þá eru allir tilbúnir að aðstoða hann og allt fer á fullt. Aftur á móti ef um íslenskt fyrirtæki er að ræða þá er ekki lögð áhersla á að miðla upplýsingum til þeirra. Þessu þótti henni mikilvægt

að breyta. Hún skoraði einnig á þá banka sem kalla sig nýsköpunarbanka að ef um er að ræða sambærilega erlenda og íslenska vöru að „veðja á íslensku vöruna“. Jafnframt þótti henni athugasvert að íslenska ríkið kaupir heldur erlend hugbúnaðarkerfi sem eru mun dýrari en að eiga viðskipti við íslensk fyrirtæki og efla með því nýsköpun í landinu. Þetta viðskiptaumhverfi sem þekktist á Íslandi má greinilega bæta ef marka má orð kvennanna. Halla velti því til dæmis fyrir sér hversu erfitt sé fyrir sprotafyriræki að ná samstarfi við önnur fyrirtæki á Íslandi:

...það sem kom mér á óvart hérna heima þegar við vorum að vinna á íslenskum markaði var hvað það var erfitt fyrir sprotafyrirtæki að þarna, að komast í viðskipti við önnur fyrirtæki, og hvað það var mikið af svona „þið eruð ekki í réttum [stjórn mála] flokki“ [...] „við erum ekki að eiga viðskipti við ykkur ef þið eruð í viðskipti við þennan“ og allskyns mjög sérkennileg, svona óheilbrigð viðskipta umhverfi [...] Síminn vildi ekki vera í viðskiptum við okkur því við vorum í viðskiptum við Vodafone og Vodafone vildi ekki viðskipti við okkur því við vorum í viðskiptum við Símann og allskyns svona smákóngastælar.

Höllu þótti þetta verulega erfitt og átti bágt með að skilja þennan hugsunarhátt. Hugsanlegt er að fákeppnin á íslenskum markaði geri fyrirtækjum auðveldar fyrir að búa til þetta óheilbrigða umhverfi. Birta sagði einnig frá atviki sem lýsir vel þessu óheilbrigða umhverfi og „smákóngastælum“ eins og Halla kallaði það:

...mér var til dæmis boðið til eins samkeppnisaðila og mér var hótad, og það bara ef þú hættir ekki þessu hugbúnaðarfikti þá mun hann knésetja mig, þetta kom mér mest á óvart [...] hann bara ég þekki valdamestu menn þjóðarinnar og hann taldi upp nöfnin og allt, ráðherrar og allskonar menn og hann ætlaði að knésetja mig.

Birtu þótti þetta stór áskorun, að hafa í rauninni eignast óvin. Hún sagði að við fyrirtækjarekstur væri auðvelt að „stuða“ aðra og það þarf frumkvöðullinn að sætta sig við „það er auðveldara að vinna einhvers staðar og vera bara að vinna sína vinnu og fara bara heim og lifa góðu lífi.“ Þrátt fyrir það að henni þyki eðlilegt að frumkvöðullinn vekji mismunandi viðbrögð hjá öðrum sem jafnvel geta verið neikvæð þá þótti henni óafsakanlegt að aðrir fyrirtækjaeigendur hótí eða reyni allt sem í þeirra valdi standi til að velta henni úr sessi.

Það muna líklega flestir eftir efnahagshruninu árið 2008 sem hafði gríðarleg áhrif á nýsköpunar fyrirtæki og vöxt þeirra. Vigdís sagði hrúnið hafa verið „...eins og við vorum á 300 km hraða og það var keyrt á vegg.“ Það hefur ef til vill haft veruleg áhrif á

frumkvöðlaheiminn og vöxt fjölda fyrirtækja. Á Íslandi eru gjaldeyrishöft sem geta gert fyrirtækjum erfitt fyrir ef flestir viðskiptavinir eru erlendir aðilar. Fyrirtæki Sunnu er í þeirri stöðu að vera íslenskt, en aðallega með erlenda viðskiptavinum og hún segir að sér líði stundum eins og sér sé boðið upp á mattadorpening eða nokkurs konar gervipeninga. Að íslensk stjórnvöld leggi fram mattadorpeninga, því verðgildi íslensku krónunnar sé lítið. Þá sé enginn banki annars staðar í heiminum en á Íslandi sem tekur við íslenskri mynt, sem gerir samkeppnisstöðuna ójafna. „En við sem erum svona örríki með minnsti mynt í heimi sko við erum að streðast, þetta er rosalega skaðlegt fyrirtækjum sem að eru í samkeppnisrekstri alþjóðlega“ sagði Sunna og lýsti jafnframt gjaldeyrishöftunum og útskýrði áhrif þeirra á viðskiptalífið á Íslandi þannig:

...fjármagnshöftin þau eru svolítið eins og vont matarræði að það sem sagt, þá er ég að tala um að borða óhollan mat og sætindi, getur gert það í einn dag, og þú getur jafnvel borðað svona í heila viku, tvær eða þrjár, en í mörg ár að borða óhollan mat gengur niður á heilsufarið, þú verður þrekminni þú verður ekki eins fit og þú verður ekki eins heilbrigð og það koma ýmsir sjúkdómar fram ef þú borðar mjög óhollan mat í langan tíma og það er það sem gerist í gjaldeyrirhöftum. Hagkerfið sýkist og það verða til allskonar undanþágur og skrítið, fólk sko reynir að komast framhjá erfiðleikunum með óheilbrigðum hætti og viðskiptalífið verður ekki heilbriggt.

Það er algengt að íslensk fyrirtæki fari í útflutning því markaðurinn á Íslandi er ekki nægilega stór. Einnig eru fjölmörg íslensk fyrirtæki skráð erlendis þar sem þau fá allt fjármagn erlendis frá. Þau eru þá í raun erlend fyrirtæki þrátt fyrir að eigendur séu íslenskir og hluti starfseminnar fer fram á Íslandi. Má þar meðal annars nefna Plain Vanilla sem í sjálfu sér er ekki íslenskt fyrirtæki þó starfsemi þess sé á Íslandi og starfsmenn að mestu Íslendingar. Nokkrar kvennanna sögðu að stefnan hefði ávallt verið sett á útflutning. Sandra sagði aðal ástæðuna meðal annars vera erfiðleika við fjármögnun á Íslandi og „það er náttúrulega nálægðin við markaði, gott að vera annars staðar, nálægð við fjármagn, það er mjög mikilvægt.“ Vala tók undir með Söndru og sagði að Ísland væri einfaldlega of lítill markaður. Hún segir að fyrirtækið hennar væri líklega ekki starfandi ef það væri ekki einnig með þjónustuna sína erlendis, annars mundi það líklegast ekki borga sig að hafa það á Íslandi.

Greinilegt er að það eru ýmsar hindranir tengdar því að stofna og reka fyrirtæki á Íslandi, hvort sem það eru erfiðleikar við fjármögnun, óheilbriggt viðskiptaumhverfi eða hversu lítill

markaðurinn er á Íslandi. Vegna þessa áskorana höfðu flestar kvennanna leitað á einhvern hátt erlendis, hvort sem það var fjármögnun eða sala á vöru sinni.

#### 4.5.4 Mannlegu málin

Mannlegu málin geta oft verið flókin þar sem engir tveir eru eins, það hugsa ekki allir eins og það hafa ekki allir sömu væntingar eða markmið. Þá hafa ekki allir sömu skoðun eða leggja sama skilning í vissar aðstæður. Nokkrar kvennanna nefndu þetta sem stóra áskorun, bæði í tengslum við starfsmannamál og einnig í tengslum við samskipti út á við. Rakel sagði að oft á tíðum geti verið erfitt að láta öll atriði ganga og virka sem skildi þegar mismunandi einstaklingar eiga í hlut, fólk er með mismunandi upplifanir á sömu aðstæðum og höndlar viss atriði með misjöfnum hætti. Aðspurð að því hvað hefði komið henni mest á óvart í öllu ferlinu sagði Vigdís að það væri mannveran sem kæmi henni helst á óvart „fólk hættir aldrei að koma mér á óvart“. Hún sagði að oft er búist við vissum viðbrögðum eða hegðun en svo er raunin oft önnur. Hún varð vör við það að aðilar buðu fram hjálp sína og stóðu fast við bakið á henni sem hún bjóst ekki við að mundu koma sér til hjálpar á meðan aðrir sem hún hafði búist við að myndu standa með henni eins og klettur hörfuðu og voru ekki tilbúnir til að veita aðstoð sína.

Starfsmannamál get oft á tíðum verið flóknustu mál innan hvers fyrirtækis, þar sem einstaklingar hafa misjafnar væntingar og mikilvægt er að nálgast fólk af nærgætni. Halla sagði það hafa verið helstu áskorunina og erfiðast við rekstur fyrirtækis að eiga við þau mál, „starfsmannamál, upp til hópa þá er það þarna, erfiðast [...] erfitt að fá fólk, erfitt að halda fólki, það er rosalega erfitt að eiga við óánægt starfsfólk.“ Starfsmennirnir eru ein mikilvægasta auðlind hvers fyrirtækis og því mikilvægt að koma rétt fram og skilja þarfir þeirra.

Að eiga við viðskiptavinum getur einnig verið viss áskorun. Það getur verið erfitt að eiga samskipti við viðskiptavininn og halda góðu sambandi. Birta sagði frá því að viðskiptavinum finnst þeir oft geta talað hvernig sem þeir vilja við sölufólk og það séu engar hegningar gagnvart því. Þá leggur hún áherslu á að reyna að halda viðskiptasambandinu heilbrigðu og ef upp koma ósætti að þau séu rædd svo hægt sé að halda áfram. Án góðs sambands við viðskiptavinum nær fyrirtækið síður góðum frama. Með því að rækta sambandið við viðskiptavininn getur ánægja aukist og jafnframt sala.

Traust er mikilvægur þáttur í fyrirtækjarekstri. Að treysta samstarfsfélögum, starfsmönnum og viðskiptavinum, jafnt og að vera traustur sjálfur. Það getur verið áskorun, sérstaklega í þeim tilfellum sem upp hafa komið ósætti eða vandamál. Rakel talaði um þetta traust og sagði að það sé eðlilegt að vilja treysta fólki og yfirleitt gengur það vel, en í sumum tilfellum geta vissir hlutir komið í bakið á manni. Hún sagði að margir fari út í það að stofna fyrirtæki saman og allt gengur vel í byrjun en oft komi upp vandamál síðar á ferlinu, þá sé gott að hafa skriflegt hvernig skal höndla viss atriði svo meiri hlutinn geta ekki valtað yfir minnihlutan. Hún sagði að það þyrfti að „treysta svolítið líka á fólkið sem er að vinna með þér að það klári svo sitt sko, en þú ert svolítið með þetta samt allt í fanginu sko. Þannig að [...] finna réttu aðilana sem geta tekið þetta með þér á næsta þrep sko“ það væri því traust samvinna sem væri svo mikilvæg þótt frumkvöðullinn beri lokaábyrgðina.

Það er greinilegt að um ýmsar áskoranir er að ræða og þessi listi eflaust ekki tæmandi fyrir þær áskoranir sem urðu í vegi kvennanna. Þegar staðið er frammi fyrir áskorunum þá skiptir oft máli að hafa úthald og vera trúr sinni stefnu. Birta sagði alla hafa skoðanir á því sem hún er að gera, hvort sem það eru starfsmenn, fjárfestar, stjórn fyrirtækisins, viðskiptavinir eða aðrir úr umhverfinu. Þá er svo mikilvægt að vera trúr sinni stefnu og að missa ekki móðinn þó aðrir séu ósammála og finnist þú ósanngjarn, „það er smá áskorun og vera trúr sjálfum sér.“

Það er engin gullin uppskrift að því hvernig best sé að stofna og reka fyrirtæki og konurnar þurftu allar að finna þá leið sjálfar. Þær fengu misgóða leiðsögn en stundum er hægt að líta á það að komast sjálfur yfir fjallið veitir bæði meiri ánægju og reynslu en ef vegferðin hefði verið án áskorana og hindrana. Fleiri áskoranir má tengja við það að allir meðrannsakendur voru konur og það verður skoðað nánar í næsta kafla. Þá verður farið yfir þær kynbundnu áskoranir sem konurnar urðu fyrir.

#### **4.6 Áskoranir kvenna**

Eins og fyrr greinir koma fram ýmsar áskoranir sem meðrannsakendur þurftu að ráða fram úr. Allir voru meðrannsakendurnir konur og ýmsar hindranir og áskoranir urðu í vegi þeirra sem þær hefðu ef til vill ekki orðið fyrir ef þær hefðu verið karlmenn. Kristína sagði „þú þarft

alltaf að sanna þig meira en allir aðrir því þú ert stelpa“ þá er tekið minna mark á konum og þær þurfa að sanna sig áður en þeim er treyst og teknar trúverðugar.

Meðrannsakendur fundu sumar fyrir vissu vantrausti tengdu kyni sínu. Sunna tók það sérstaklega fram að hún hefði fundið fyrir miklu vantrausti í upphafi og tengdi ástæðuna helst því að hún er kona. Áður en hún stofnaði fyrirtæki sitt hafði hún unnið mikið með vissum stofnunum sem voru ekki tilbúnar að eiga viðskipti við hana í eigin fyrirtæki „bara kona að stofna fyrirtæki var bara eitthvað sem þeir treystu ekki [...] þannig ég hef alveg upplifað það og fengið að heyra það.“ Þessir aðilar voru ekki tilbúnir að eiga í viðskiptum við hana og ástæðan var einföld, hún var kona. Hún bætti þó við að eðlilegt væri að frumkvöðlar upplifi visst vantraust eða vantrú „það má líka kannski segja að það upplifa kannski allir frumkvöðlar það, þeir koma nýir, óþekktir, fyrirtækið er nýtt.“ Vigdís tók undir það að konum væri ef til vill síður treyst en karlmönnum, en hún hafði orðið vör við vantraust í sinn garð í gegnum tíðina. Þá höfðu viðskiptavinir sagt við hennar samstarfsfélaga „þið látið hana ekkert sjá um mig, einhverja stelpu sko ég ætla ekkert að ræða þetta við hana.“ Þetta má flokka undir vantraust og fordóma tengda kyni.

Helstu kynbundnu áskoranirnar má tengja móðurhlutverkinu, fjármögnuninni og þeirri staðreynd að VVT geirinn er karllægur og því ekki venjan að sjá konur stýra slíkum fyrirtækjum. Því fylgja oft vissir fordómar en jafnframt töldu konurnar það geta nýst þeim sem forskot.

#### **4.6.1 Fjármögnun**

Samkvæmt rannsóknum kemur fram að konur eiga almennt í meiri erfiðleikum með að fjármagna fyrirtæki sín en karlar eins og fram kom í kafla 2.2.3. Flestir meðrannsakendur voru ekki vissar hvort þetta ætti við hér á Íslandi en sú væri staðreyndin að erfitt væri í flestum tilfellum að fjármagna fyrirtæki á Íslandi, hvort sem fyrirtækið væri í eigu konu eða karls. Erfiðleikar við fjármögnun almennt á Íslandi var rætt í kafla 4.5.3. Fjóla var þó ósammála því að karlar og konur komi jafnt að borðinu varðandi fjármögnun og sagði það greinilega vera stóra hindrun að vera kona í leit að fjármagni. Í upphafi þegar hún átti í erfiðleikum með að fá inn fjárfesta hélt hún að ástæðan væri sú að hún er ekki að framleiða snjallsímaforrit og væri því í raun á markaði sem væri minni áhugi fyrir. Hún sá marga karlmenn fá tiltölulega auðveldlega fjárfestingu á snjallsímaforritin sín og þaðan kom þessi ágiskun. Síðar kynntist hún konum sem voru að vinna snjallsímaforrit og áttu þær einnig í

erfiðleikum með að fá fjármögnun í þeirra verkefni. Þá sá hún að greinilegt ósamræmi væri í fjármögnun fyrirtækja og leit hún svo á að fremur væri fjárfest í fyrirtækjum karlmanna „þannig það er spurning hvað er að gerast hérna, af hverju erum við ekki að fá jafn mikið og strákarnir?“ Hún nefndi þó einnig að konur væru oft íhaldssamari og ekki jafn fúsar að biðja um hátt lán eins og karlar. Það væri þá að vissu leyti einkenni kvenna í þessum fjármögnunarstigi, hún sagði „við þorum ekki að lofa fyrr en við erum svona 99% að við getum skilað því.“ Hún sagði að aftur á móti ættu karlmenn í engum vandræðum með að ýkja aðstæður til að fá hátt fjármagn, hvort sem það byggðist á rökum eða ekki. Hún sagði jafnframt að fjárfestar tækju meira mark á þeim „ofsatölum“ sem karlarnir bæðu um en íhaldsseminni sem konurnar sýndu. Birta bætti við að þegar hún fór á fund með bankanum hefði hún dregið úr viðskiptaáætlun sinni, svo hún væri „kvenlegri“ og kæmi þeim ekki í opna skjöldu að kona væri með svo ítarlega viðskiptaáætlun. Þetta kemur heim og saman við þær samfélagslegu væntingar sem eru til kvenna. Ekki er gert ráð fyrir sömu vinnubrögðum frá báðum kynjum og hér sýnir Birta að hún dróg úr vinnu sinni til þess eins að passa inn í þær væntingar sem hafðar voru til hennar. Jafnframt er greinileg mismunun á því hver fær lán eða fjármögnun og hversu vel það gengur.

Birta stóð í þeirri trú að það að hafa verið stjórnandi ýmissa fyrirtækja gegnum tíðina, gerði það að verkum að hún ætti það góð tengsl inn í fjármálaheiminn að það yrði lítið mál að fá fjármagn. Það var þó ekki rétt ágiskun og sá hún strax að kyn hennar hafði mikið að segja varðandi fjármögnun. Á sama tíma og hún var að stofna sitt fyrirtæki horfði hún á karlmenn sem hún þekkti eiga mun greiðari leið inn í til dæmis bankana. Henni fannst vera tekið minna mark á sér og hún nyti ekki jafn mikils trúverðugleika og karlmennirnir og hún sagði jafnframt „ég vildi óska þess að það væri ekki en mér finnst það“. Hún fann fyrir miklum hindrunum tengdum því að vera kona en vildi að svo væri ekki. Karlar tengjast oft vissum vinaböndum sem konur hafa ekki aðgang að og það taldi hún einnig hafa áhrif „þú ert ekki kannski í golfi með framkvæmdarstjóra fyrirtækjasviðs í bankanum“ eins og karlarnir.

Halla hafði verið ein þeirra sem sagðist ekki halda að karlar hefðu forskot hvað varðar fjármögnun og fjárfestingu. Hún taldi kynin koma þar jöfn að borðum. Þegar hún íhugaði það þó betur minnst hún þess að meðeigandi hennar sem er karlmaður fór á fund með fjárfesti sem sagði „afhverju ert þú með allar þessar kerlingar?“ Það þótti henni afar leiðinlegt að heyra en vonaði að þetta væri ekki algengt viðhorf. Hún sagði jafnframt að fjárfestir hefði



sagt við hana „ég fjárfesti bara í fyrirtækjum þar sem mér finnst founderarnir [stofnendurnir] vera einhverjir sem ég get farið og fengið mér bjór með eftir vinnu“, og þarna þótti henni í rauninni verið að útskúfa konur úr þeim hópi. Þrátt fyrir að konurnar héldu flestar að engar kynbundnar hindranir væru til staðar tengdar fjármögnun þá er greinilegt að einhver mismunum virðist vera í þeim málum. Almennt er það ein stærsta áskorun fyrirtækja að leitast eftir fjármagni og er það ekki auðfundið í íslensku viðskiptalífi en svo virðist sem konur eigi erfiðara með að ná í fjármagn en karlmenn sökum fordóma og staðalímynda tengdum kyni.

#### 4.6.2 Móðurhlutverkið

Það getur reynst mörgum erfitt að finna jafnvægi á milli vinnu og einkalífs, sérstaklega ef einstaklingur á börn. Það að sjá um heimili og ungvíði getur verið mikil vinna og konurnar nefndu flestar áskoranir sem fylgdu því. Bæði áskoranir að viðhalda góðu jafnvægi en einnig því viðhorfi sem þær mættu að vera konur með börn.

Kristína og Rakel sögðu það algengt viðhorf vinnuveitanda vera að kona getur ekki bæði sinnt að fullu starfi og fjölskyldunni. Báðar lentu þær í aðstæðum þar sem vinnuveitandi eða tilvonandi vinnuveitandi nefndi það beint við þær. Sagt var við Kristínu „hvað ætlar þú að gera ef barnið þitt veikist?“ og Rakel fékk þá ábendingu í atvinnuviðtali að hún mundi líklega ekki vinna mikla yfirvinnu því hún ætti börn. Aftur á móti hafði hún sýnt á fyrri vinnustað að hún vann mikla yfirvinnu og þótti henni einkennilegt að maðurinn hennar sem á sömu börn fékk ekki sömu athugasemdir. Í báðum tilfellum þótti þeim þetta athugavert viðmót og minntu aðilana á að þær ættu mann sem gæti alveg jafnt við þær verið heima og sinnt börnunum. Viðmót sem þetta viðheldur glerþakinu sem hefur áhrif á svo margar konur.

Sandra stofnaði sitt fyrirtæki eftir að börnin hennar voru orðin að mestu leyti sjálfbjarga og „þurftu ekki eins mikið á okkur að halda.“ Það átti þó ekki við um allar konurnar en nokkrar þeirra áttu mjög ung börn þegar þær stofnuðu sín fyrirtæki eða eignuðust börn á fyrstu árunum. Sunna sagði mikilvægt að geta stýrt tímanum þannig að annað hvort sé hún að sinna vinnunni eða börnum „þau finna það ef þú ert ekki að sinna þeim með heilum huga þá líður þeim ekki vel“ og því sé svo mikilvægt að geta komið á eðlilegu jafnvægi þar sem einbeitingin er á öðru hvoru atriði í einu. Það er þó hægara sagt en gert og meðrannsakendum þótti það mikil áskorun að eiga fyrirtæki og jafnframt að vilja veita fjölskyldu sinni nægan tíma og athygli. Fjóra sagði: „maður er alveg með hnút í maganum að

fara að stofna fyrirtæki og sérstaklega komin með fjölskyldu og börn. Þú ert ekki ein í þessu að taka áhættu þú ert að taka alla fjölskylduna með þér.“

Þrátt fyrir að það væri mikil fórn og áskorun að stofna fyrirtæki og ala upp börn á sama tíma þá var hvatinn meiri en áhyggjurnar. Kristína tók undir með Fjólu og sagði: „Þetta er náttúrulega ekkert ákjósanlegt sko, með lítil börn.“ Hún sagði eldri strákinn sinn eiga erfitt með að hafa hana ekki meira hjá sér en hún reynir að nýta þann tíma sem hún getur til að vera með honum. Í dag hefur hún minni tíma til að til dæmis elda og eru auknar líkur á að hún komi heim með aðkeyptan mat. Henni þótti þetta frekar leiðinlegt, en það er fórn sem hún var tilbúin að færa til að geta eytt einhverjum tíma með börnunum sínum „maður er að eignast börn til að vera með þeim. Þú veist, ég er ekki að eignast börn til að láta einhvern annan hugsa um þau, eða láta þau hugsa um sig sjálf“.

Það eru ýmsar leiðir til að viðhalda jafnvægi og minnka erfiði. Flestar nefndu þær að stjórnun á eigin tíma væri hvati, en sá hvati kemur oft í tengslum við fjölskyldulífið. Að geta sinnt börnunum sínum og fjölskyldu eins vel og hægt er meðfram mikilli vinnu. Konurnar dóu ekki ráðalausar og nýttu sér ýmsar leiðir til að létta þeim heimilisverkin. Flestar nefndu þær það að þær ættu frábæra fjölskyldu og nutu stuðnings frá þeim. Þá sá ýmist makinn um heimili og börn á meðan þær unnu í krefjandi verkefnum, sérstaklega á vissum tímabilum þar sem mikið var um að vera, eða fengin var hjálp frá foreldrum og vinum. Nokkrar kvennanna töluðu um að gott væri að leita í utanaðkomandi hjálp og útdeila þannig verkefnum svo þær hnigni ekki undan álaginu. Sunna tók á það ráð að fá til sín konu sem vann heima hjá henni og aðstoðaði með börnin í um 8 ár. Halla hafði alltaf reynt að sinna fjölskyldu eins vel og hún gat en hún sagðist jafnframt vinna mjög mikið „ég tók samt þá afstöðu að það væri mikilvægt fyrir dóttur mína að ég væri ánægð í því sem ég væri að gera. Frekar heldur en að vera í einhverju svona endalaust með samviskubit yfir einhverju sem ég væri síðan ekki tilbúin að breyta.“ Henni þótti það því þess virði að vera í tímaflekri vinnu meðan hún naut hennar. Jafnframt nýtti hún sér ýmsar leiðir til að geta varið tíma með dóttur sinni:

...ég hef svo sem aldrei verið manneskjan sem að þarna, sem að er að baka fyrir allar fermingarveislur í fjölskyldunni sko, ég er meira svona ætlum við að vera með veislu hvaðan ætlum við að panta mat. Nei, einhverju verður maður að fórna. En ég er búin að vera með konu sem þrífur heima hjá mér í 25 ár og [...] allt svona sem ég þarf ekki að gera og get offloadað [losnað við] og ég skammast mín ekkert fyrir að gera það. Og foreldrar mínir hafa hjálpað mér mjög mikið með dóttur mína, og síðan vorum ég og barnsfaðir minn með sameiginlegt forræði.

Þannig að ég, meðan hún var lítil vann ég mjög mikið þegar hún var ekki hjá mér og var svo meira heima þegar hún var hjá mér.

Birta hafði ekki farið þá leið að kaupa utanaðkomandi hjálp „ég hef aldrei verið með konu að þrífa af því að ég veit ekkert hvort ég fæ borguð laun svo ég get ekki verið að borga annarri manneskju laun svo ég þríf sjálf“. Hún tók því fremur á það ráð að vera hörð á því heima fyrir að fjölskyldan eigi öll að hjálpast að og börnin hjálp til við heimilisverkin.

Þrátt fyrir mikla vinnu reyndu konurnar eftir fremsta megni að sinna fjölskyldunni eins vel og hægt var. Bæði Birta og Rakel töldu að það að þær vinni mikið hefði í raun jákvæð áhrif á börnin þeirra eins og Rakel sagði: „ég held það hafi alls ekki komið niður á þeim nema síður sé, þau eru öll sjálfstæð og öll á mjög góðum stöðum í sínu lífi“. Það er því ef til vill hvati og góð fyrirmynd fyrir börn að sjá metnað hjá móður sinni. Allar leituðu þær leiða til að koma á góðu jafnvægi milli fjölskyldu og starfs til að geta sinnt báðum þáttum lífsins eins vel og þær mögulega gátu.

#### **4.6.3 Karlaheimur**

VVT geirinn er mjög karllægur geiri og konurnar töluðu allar um að hann væri að mestu mannaður karlmönnum. Þar sem ekki er langt síðan konur stigu sín fyrstu skref í geiranum voru ýmsar áskoranir sem þær stóðu frammi fyrir sökum þess að það þykir eðlilegt að sjá karla og karlkyns hegðun á þessu sviði. Þær töluðu um að staðalímyndin væru karlkyns stjórnendur og eigendur fyrirtækjanna, það kom þó ekki á óvart þar sem einnig voru flestir starfsmenn þeirra fyrirtækja karlkyns.

„Þetta er rosalega karllægur heimur“ sagði Birta og bætti við að staðalímynd stjórnanda innan þessa geira væri síður en svo kona á fertugs aldri. Staðalímyndin tengd fyrirtækjum kvenna er að konur stofna frekar kvenlegri fyrirtæki, eins og í hönnun eða tengd mjúkum málum. Þannig er ekki gert ráð fyrir að kona stofni stórt upplýsingatæknifyrirtæki. Hún sagði þetta vera „kúltúrin“ og staðalímyndina á Íslandi. Lítið er um konur í geiranum og staðalímyndin er ef till vill það sem er óaðlaðandi fyrir stelpur og því sækist þær síður í nám í raungreinum að mati Vigdísar. Hún velti fyrir sér hvort ástæðan fyrir því að konur leituðu síður í slíkt nám væri sú að það væri „nördalegt“ og það væri ekki hefð fyrir því að konur færu í slíkt nám. Hún sagði jafnframt að það væri stórt vandamál hversu fáar konur störfuðu innan geirans og að hún hefði sem dæmi verið að ráða inn fyrsta kvenmanninn til starfa hjá

fyrirtækinu frá stofnun „ég er náttúrulega í þessum tæknigeira og það eru bara ekkert rosalega mikið af konum í kringum mig í vinnunni og það er bara eitthvað sem að er bara staðreynd og ég get ekkert breytt því [...] þetta er ofsalega mikið karlasvið“. Sunna tók undir þetta og sagði að því tæknigeirinn væri „karllægur og karllegur“ að því væri hann ef til vill ekki aðlaðandi fyrir konur.

Aðspurðar að því hvort þær ættu sér einhverja kvenfyrirmynd sem þær litu upp til og væri ef til vill með fyrirtæki á sama sviði var svarið oftast neikvætt. Svo virðist sem lítið sé um kvenfyrirmyndir í þessum geira. Fjóla horfði til kvenna í stjórnámálum og fjármálum en sagði of fáar konur vera innan VVT geirans svo erfitt væri að finna fyrirmynd þar. Þegar Sunna stofnaði fyrirtæki sitt þekkti hún enga konu sem var verkfræðingur. Ekki heldur konu sem hefði stofnað fyrirtæki eða nokkra konu í tæknigeiranum almennt „ég vissi ekki um neinar konur. Mér er sagt að ég sé svona með þeim fyrstu sko þó mér finnst ég ekki vera gömul.“

Þrátt fyrir að það sé mikil vöntun á konum þá fannst Sunna mikilvægt að koma konum og stelpum í skilning um að þær geti mótað sína framtíð, að það er ekki allt fyrirfram ákveðið og þær þurfa ekki að fara sömu leið og strákar:

...þetta er ekki þannig að þær verði að ganga inn í einhvern stráka heim. Þær geta mótað sín störf, sitt fyrirtæki, þær geta mótað þennan heim fyrir aðrar konur. Fyrir annað fólk sko. Af því að konur eru helmingur af íbúum jarðar, það er bara rosa stór markaður.

Það getur ef til vill verið vandamál að það séu ekki margar kvenfyrirmyndir í VVT geiranum. Það hefur þau áhrif að geirinn helst karllægur og ekki er lítið á kvenlega hegðun sem almennt eðlilega hegðun stjórnanda eða frumkvöðuls innan geirans.

#### **4.6.4 Staðalímyndir, fordómar og karlremba**

Það fylgja oft vissir fordómar og staðalímyndir báðum kynjum. Gjarnan er lítið á konur sem veikari en karla sterkari og harðari af sér. Meðrannsakendur voru þó allar sterkar og öruggar konur og oft á tíðum jafnvel með eiginleika eða einkenni sem tengd eru við karlmenn. Þrátt fyrir það þá lentu þær í aðstæðum þar sem fordómar áttu sér stað í þeirra garð. Nokkrar þeirra töluðu um aðstæður þar sem þær fundu fyrir augljósum fordómum og jafnvel niðurlægingu. Fjóla sagði frá því þegar hún leitaði til endurskoðanda, ásamt meðeiganda sínum sem er karlmaður. Fjóla var sú sem talaði við endurskoðandan og að hennar mati var greinilegt að hún væri að sjá um fjármálin. Endurskoðandinn beindi þó öllum sínum svörum

og spurningnum til meðeigandans þrátt fyrir að hann hefði minni þekkingu á málefnum og ekki eins vel til þess fallinn að svara. Þarna fann hún fyrir vissri niðurlægingu en hún sagði að það væri ógerlegt að breyta viðhorfi einstaklinga á einum fundi. Því reyna þau eftir fremsta megni að beita sér þannig að þau komist hjá slíkum fordómum með hag fyrirtækisins í heild í huga. Það gera þau með því að skipta sér niður á fundi, hún fer á fundi með konum og hann á fundi með körlum. Þetta þykir henni miður en þar sem fordómar viðhafast í samfélaginu vildi hún komast hjá þeim af fremsta megni.

Fordómar birtast oft í formi gríns eða brandara sem virkar niðurlægjandi þó gerandinn geri sér ekki endilega grein fyrir því. Birta þekkti það vel og þrátt fyrir að eiga mjög gott samband við sína starfsmenn þá fékk hún ýmis skot tengd því að hún væri forstjóri fyrirtækisins. Þá var hún ávörpuð með orðunum „æji heyrðu forstjóri“ í stað þess að yrði á hana með nafni, „ég held að ef ég væri karlmaður þá væri ekki verið að skjóta á mig út af því.“ Einnig fékk hún skot á sig varðandi klæðaburð eða útlit sem hún taldi ekki vera liðið ef um karlmanns yfirmann væri að ræða:

Ég reyndar lendi oft í því, allskonar skotum af því að ég er kona. Þú veist, þegar ég næ stórum samningi „já varstu í stuttu pilsí?, varstu í flegnum kjól?“. Það er ekkert af því að maður var bara að gera rosalega góðan samning og búin að standa sig vel í verki, heldur maður lendir rosalega oft í svona „hvað var þetta karlmaður sem að þú talaðir við?“. Ég meina eins og ég var að tala við einn formann í bankanum og hann sagði „já lána þeir ekki bara út á andlitið?“, þú veist, það er rosa mikið svona, sem að manni finnst svolítið leiðinlegt af því að manni finnst maður bara vera með almennilegt fyrirtæki sem er að gera góða hluti, maður þurfi ekkert að fara í stutt pilsí eða fleginn kjól [...] það eru svona skot sem þú færð þegar þú ert kona, þetta mundi karlmaður aldrei fá [...] þetta er niðurlæging finnst mér. Þú veist, persónulega. Þó að þeim finnist þetta stundum vera hrós.

Halla hafði einnig orðið vör við starfsmann hjá sér sem niðurlægði samstarfskonur sínar með bröndurum og orðsendingum á borð við: „þær eru að missa legvatnið yfir þessu.“ Það versta þótti henni að konurnar virtust ekki kippa sér upp við það, líklega vegna þess að það þykir í lagi að segja slíka brandara. Sá starfsmaður var látinn fara því Halla kærði sig ekki um að hafa mann með þau viðhorf í hópnum með sér. Á meðan slíkir brandarar varðandi staðalímyndir eða kynjahlutverk eru samþykktir þá mun það viðhorf sem konur sæta enn viðhaldast.

Fordómar og staðalímyndir verða oft til þess að það myndast viss karlremba í geiranum og sérstaklega í ljósi þess að geirinn er að mestu mannaður af karlmönnum. Þessi karlremba vill verða til útskúfunar á konum og ýtir þeim í burtu. Fjóla minnst þess þegar hún var í tæknifræðinámi að litið var niður á konurnar sem voru þar, enda afar fáar. Þær voru útskúfaðar og ekki borin virðing fyrir þeim. Í hennar árgangi voru tvær aðrar konur, en algengt var að það væri eingöngu ein kona í hverjum bekk:

...það eru rosalega miklir fordómar, við höfðum öðruvísi lífsstíl, við höfðum heimili og börn, þannig við gátum ekki verið með í öllu og svona, það var rosalega erfitt að fara í gegnum námið sem kona. Og sumir kennarar voru bara ekkert að fíla það og voru karlrembur [...] Eins og það var sagt sko við eina sem var með okkur þú veist, af hverju væri hún ekki heima bara að ryksuga í staðinn fyrir að [læra], kennarinn sagði þetta við hana fyrir framan bekkinn [...] sumir kennararnir voru rosalega almennilegir en sumir létu okkur finna fyrir því að við værum konur og ættum ekki að vera hérna.

Jafnframt var stofnaður karlklúbbur í bekknum sem henni þótti athugavert þar sem eingöngu væru þrjár stelpur í bekknum og þeim leið því eins og reynt væri að útskúfa þær úr hópnum. Hún segir þetta viðmót ef til vill vera ástæðu þess að í tvö ár í röð var 100% brottfall kvenna úr tækninámi í þeim skóla sem hún gekk í. Sunna hafði svipaða sögu að segja frá því þegar hún stundaði verkfræðinámi í Þýskalandi. Hún hafði farið þessar „karlaleiðir“ eins og hún kallaði það og það var algengt að hún væri eina konan í hennar árgangi eða bekk alveg frá því í menntaskóla. Hún sagði það vera sérstaka tilfinningu að að vera alltaf í minnihlutahóp eða jafnvel að tilheyra ekki hópnum, því strákararnir eru allir félagar og eyða tíma saman þar sem henni var ekki boðið að vera með. Hún sagði mjög erfitt að vera sífellt á hliðarlínunni en ef áhuginn væri til staðar þá gefst aðili ekki auðveldlega upp heldur styrkist við mótlætið „en maður er ekki til í að gefast upp, fyrr en í fulla hnefana og þá þarf svolítið að ýta manni út af sporinu til þess að maður stoppi.“ Sunna sagði einnig frá fordómum sem hún varð fyrir tengdum móðurhlutverkinu. Hún hafði lokið verkfræðigráðu sinni í Þýskalandi og það kom til greina að hún færi í doktorsnám en umhverfið var henni „þínu fjandsamlegt“. Prófessorarnir þar spurðu hvort hún ætlaði sér að öðlast starfsframa eða stofna fjölskyldu og þegar hún svaraði „bæði“ þá fékk hún það svar að það væri ekki möguleiki. Henni var þannig í raun vísað frá doktorsnámi því hugsunarhátturinn í Þýskalandi var ekki kominn lengra en svo, en hún sagði:

Konur eru öðruvísi en karlar [...] þær hugsa aðeins öðruvísi og það er ofsalega gott að hafa konu með sér í verkefnum og stjórnnum og, það er ekkert gott að vinna bara með karla sjáðu til. Konur mýkja samfélagið upp. En konur hérna, ganga með börn, og það geta karlar ekki gert. Og konur sem vilja gera allt vel, vilja líka gefa börnunum tíma og sinna móðurhlutverkinu, og það er mjög mikilvægur þáttur í því að þroskast sjálfur, að neita sér ekki um það að lifa því lífi sem maður vill lifa. Og það getur þýtt það að maður verði að setja eitthvað í bið eins og ég gerði. En svo bara tekur maður þráðinn upp síðar og mér finnst konur í dag komin á minn stað í lífinu, finnst mér að konur njóti margar forréttinda og jafnvel meiri frjálsræðis.

Fordómar og staðalímyndir hafa ýmsar birtingarmyndir og hvort sem það er í formi gríns eða beinnar útskýfunar þá ætti slíkt aldrei að viðgangast. Konurnar töldu sig verða frekar fyrir kynbundnum fordómum en karlar sem getur auðvitað haft mikil áhrif og talist sem áskorun. Þrátt fyrir að þær hafi flestar vitað af þessum fordómum þá létu þær það ekki á sig fá og reyndu eftir fremsta megni að vera trúar sjálfum sér og eigin hegðun.

#### **4.6.5 „Ég vil fá að vera ég sjálf þó ég sé kona“**

Eins og komið hefur fram þá er VVT geirinn fremur karllægur og þannig er staðalímyndin oft af karlmönnum og þeirra hegðun. Því getur verið erfitt fyrir konu að ryðjast inn í þann heim og ætla að vera hún sjálf og haga sér eins og henni er eðlislægt. Það er algengt að konur komi inn í þennan heim og reyni að spegla hegðun þeirra karlmanna sem eru þar fyrir. Þetta getur verið erfitt og ef til vill valdið mikilli togstreitu og óöryggi. Sunna talaði um mikilvægi þess að vera faglegur bæði í framkomu og klæðaburði. Sem stjórnandi fyrirtækis þar sem meirihluti starfsmanna eru karlmenn fannst henni mikilvægt að „...koma rétt fram við fólk, og halda svona alltaf ákveðinni fjarlægð, gæta sín, sýna virðingu, ganga ekki of nálægt fólk [...] passa sig á öllu daðri sko, og vingjarnlegheitum.“ Einnig sagði hún að ef konur vildu vera teknar alvarlega í viðskiptum ættu þær að klæða sig í frekar íhaldssaman fatnað „ég hef fundið það að stutt pils og spari klæðnaður og háir hælur og svona að það er stundum sko, tekið eins og konur séu bara að bjóða upp á eitthvað.“ Hún sagði íhaldssaman klæðnar sporna gegn daðri og óeðlilegri framkomu. Hún sagði þó að það væri ekki það að konurnar vilji ekki klæða sig í stutt pils og glimmer heldur „það þykir bara hallærislegt.“

Það er því greinilegt ef marka má orð Sunnu að framkoma og útlit skiptir máli. Til að koma í veg fyrir vissa fordóma, neikvæðar staðalímyndir eða vantraust þá þurfa konur sérstaklega að gæta sín. Nokkrar kvennanna voru á móti þessari hugmynd að þurfa að passa í fyrirfram

ákveðið mót, Birta sagðist sjálf vilja ganga í kjól og glimmer og þótti það ekki athugavert. Þannig leið henni best og sá ekki ástæðu til að gert yrði lítið úr því. Fjóla átti einnig í basli með að skilja af hverju umhverfið byggist við vissu útliti og hegðun, hún vildi fá að vera hún sjálf:

...ég vil fá að vera kona, að vera mjúk, að vera ég og samt fá tækifæri til þess að sanna mig þó að það sé, ég þarf ekki að vera svona eitthvað að klóra mér í punginn eða þú veist hvað ég er að meina. Sumar konur [...] reyna að vera með í karlaklúbbinn, og breyta sjálfri sér til þess að fá hærri stöðu og aðlagast karlmenn í staðinn fyrir að segja bara ég er bara svona og ég er jafn klár og þú þó ég sé kona [...] ég vil fá að vera ég sjálf þó ég sé kona, ég þarf ekki að vera lík karlmönnum „hún gerði þetta eins og strákar gerðu þetta“ þú veist, mér finnst það ekki vera eitthvað hrós [...] hlutir sem ég geri er ég að gera öðruvísi og ég vil fá viðurkenningu fyrir það sem ég er að gera af því ég er að gera það sem kona, sem útlendingur, sem tæknifræðingur, þar sem ég er ekki af því þú veist, ég er að fylgja einhver stráka [hegðun].

Henni fannst ómögulegt að þurfa að breyta því hver hún væri til þessa að passa í vissa formgerð. Hún vildi ekki þurfa að hætta að vera hún sjálf til þess að vera líkari karlmönnum eða þykjast og setja upp leikrit til að þóknast öðrum. Henni fannst mikilvægt að koma af stað vitundarvakningu varðandi þetta. Jafnframt þegar hún stofnaði fyrirtækið með öðrum manni sem útskrifast úr námi með henni þá var lítið á hann sem duglegan mann sem kláraði nám og stofnar svo fyrirtæki, en hún fékk viðurnefnið öskubuska. Þetta þótti Fjólu afar leiðinlegt og niðrandi:

...ég bjó til mína framtíð sjálf, þetta er ekki saga, þetta er ekki fairytale [ævintýri], þú veist þetta er lífið mitt sem ég þurfti að berjast fyrir [...] við getum bara breytt viðhorfi annarra hægt og rólega, við getum ekki breytt því á einum degi og við erum ekkert að fara að breyta því með því að berjast fyrir það, bara með því að sýna, þetta er ekki út af því ég er öskubuska, ég er í fallegum kjólum, ég á mjög fallega sögu, þetta er út af því ég er að gera þetta, ég er að vinna allan sólarhringinn til að vinna í að búa til mitt nafn og mitt fyrirtæki, ekki af því ég fékk tækifærið bara gefins. Prinsinn kom allt í einu og gaf mér þetta [...] þetta er bara heilt samfélag sem horfir á konur svoleiðis, ekki bara á mig, þetta er bara sem dæmi.

Eðlilega tók Fjóla þessu ekki vel enda er eðlilegt að vilja vera metinn að verðleikum og vilja vera metinn út frá gjörðum en ekki fyrirfram ákveðinna hugmynda annarra. Það er ekki eðlilegt að kona og karlmaður í sömu aðstæðum fái mismunandi viðurkenningu fyrir verk sín.



Það fyrirfinnast greinileg fordómar í þessum geira þar sem konur koma ekki jafnt að borðum og karlmenn. Oft á tíðum er litið niður til kvenna og þeim ekki gefin sömu tækifæri. Það aftraði meðrannsakendum þó ekki og þær létu ekki deigan síga þrátt fyrir mikið mótlæti á tímum. Þær tóku mótlætinu ekki sitjandi heldur stóðu þær upp og sýndu hvað í þeim býr. Þær voru að ögra „norminu“. Allar völdu konurnar þá leið að starfa innan þessa karlaheims. Þær fóru þó sínar leiðir að markinu og voru trúar sjálfum sér, hvort sem þær héldu í mýktina eða voru harðari í sínum viðskiptum. Fjóla sagði að mótlætið hefði gert sig sterkari og gaf henni baráttuviljann til að sanna sig og að berjast fyrir því að vera áberandi. Hún velti því jafnvel fyrir sér hvort það, að sanna sig, hefði verið hluti af ástæðunni að hún stofnaði eigið fyrirtæki. Kristína tók undir þetta og sagði að vegna mótlætis og fordóma þyrftu konur oft „að hafa meira fyrir því að „stay in the game“.“ Það getur þannig verið mótlætið sem ýtir á konurnar að ná árangri og sýna að þær eru jafnar karlmönnum.

#### 4.6.6 „Konurnar eru í pípunni“

Konurnar voru allar verulega bjartsýnar og sáu greinilega jákvæðar hliðar í öllum aðstæðum. Þrátt fyrir þær áskoranir sem hér hafa verið nefndar þá tóku þær það einnig fram að ef til vill hefðu fylgt vissir kostir því að vera kona. Þá töldu nokkrar þeirra að þar sem vaninn væri að sjá karlmenn í stöðu stjórnanda þá væru þær sýnilegri og þeim veitt aukin athygli. Því það væri sjaldgæft að sjá konu í forsvari fyrirtækis þá væri tekið betur eftir þeim og það væri þannig visst forskot. Vigdís hafði fengið það tækifæri að sitja aðalfund og var fyrsta konan í 25 ár til að mæta á þann fund. Þar fékk hún augljósa athygli þar sem aldrei hafði þar sést kona áður. Henni þótti það ekki þægilegt meðan á fundinum stóð að fá þessa gífurlegu athygli en eftir á að hyggja segir hún þetta hafa skapað viss tækifæri fyrir sig þar sem eftir þetta þekktu hana allir, einu konuna á karlafundinum. Hún sagði:

...þú verður aldrei einn af strákonum [...] maður má ekki gleyma því að við fáum sko út af því að við erum að brjótast inn svolítið og koma þarna sem að, vera aðeins öðruvísi að þá fær maður oft meiri athygli heldur en ef maður væri bara einn af strákonum.

Rakel tók undir þetta, hún hafði stofnað annað fyrirtæki áður og sagði að þá hefðu ýmsar dyr opnast fyrir henni og hópi kvenna. Hún telur að þær hafi fengið töluvert forskot því þær voru hópur af sterkum konum með nýjar hugmyndir og óhræddar við að vinna þeim fylgi.

Í dag eru jafnréttismál mikið rædd og því orðin aukin vitund hvað varðar konur í stjórnunarstöðum og konur í tækni. Fjóla sagði að á þeim tíma sem hún var að sækjast eftir styrk frá tækniþróunarsjóði þá var á sama tíma að vakna vitund varðandi hlutverk kvenna í frumkvöðlastarfi. Þá voru mun fleiri verkefni styrkt sem karlmenn stýrðu og vildi sjóðurinn styrkja fleiri verkefni stýrð af konum, „því var mjög hentugt að ég sé kona út af því að þá fengum við forskot“ og líkur þeirra að fá styrk jukust.

Þrátt fyrir að lítið er um konur í þessum geirum þá fer þeim ört fjölgandi og til dæmis eru fleiri konur skráðar í tæknitengd nám í háskólum með hverju ári. Sunna sagði „konurnar eru í pípunni, þetta er allt að koma.“ Það er að verða meira aðlaðandi fyrir konur, og í raun alla, að taka þátt í tæknibylgjunni. Vigdís sagði ímyndina vera að breytast:

Þetta er held ég að breytast sko að þetta sé allt lúðalegt fólk og svona sem að er í tæknigreinum út af því að á mörgum stöðum er þetta rosa hipp og kúl sko, og ég tala ekki um eins og þarna Plain Vanilla, ég meina það er svo sem bara tæknifyrirtæki en er rosa hipp og kúl [...] en það er náttúrulega ekki mikið af konum sem hafa verið áberandi. En það er nú alltaf að verða meira og meira.

Staðalímyndin er því vonandi aðeins að breytast í þá átt að konur eru að verða sýnilegri og yngri kynslóðir sjái nýjar fyrirmyndir með komandi árum.

Flestar kvennanna taka þátt í því að reyna að efla og hvetja fleiri konur til að taka þátt í tækni, vísindum og verkfræði og að stofna sín eigin fyrirtæki. Þær gera það meðal annars með því að halda fyrirlestra þegar þeim gefst tækifærti til. Jafnframt eru þær allar viljugar að deila reynslu sinni með öðrum konum og hvetja þær þannig áfram. Fjóla sagði að þrátt fyrir áskoranir skal ekki bugast: „Verið sterkar og ekki bugast, þetta getur oft verið erfitt en borgar sig í endann. Verið duglegar að leita eftir styrkjum og stuðningi sem er sérstakega ætlaður konum því þar er mikla aðstoð að finna.“

Tækifærin eru mörg fyrir konur til að koma fram og umbylta fyrri hugmyndum. Þær hafa möguleika til að nýta sína hæfileika og reynslu til að koma með nýjar hugmyndir. Vala sagði „það eru fullt af tækifærum fyrir konur að koma, af því að tækifærin eru af því að það eru svo mikið af körlum. Að koma með aðra sýn inni þetta.“ Konur hafa oft aðra nálgun en karlar og sú nálgun er alls ekki síðri. Fjóla tók undir þetta og sagði jafnframt að nú væri tími til kominn að veita konum forskot og að hvetja þær áfram. Konur væru enn almennt við hælana á körlunum en nú þyrftu þær að komast jafnfætis þeim. Vala og Sunna vildu einnig hvetja konur til að hugsa stærra. Vala sagði að það væri auðvitað frábært að sjá konur með lítil

fyrirtæki eða jafnvel sem einyrkja en hún sagði mikilvægt að konur væru óhræddar við að hafa það hugarfar að ætla sér að verða bestar í heiminum, eða á þeim markaði sem þær eru á. Konur eru jafnfærar og karlar að ná árangri „af hverju eigum við ekki að hugsa svona? Eigum við bara að láta karlana hugsa þannig, það er bara rugl!“

Það eru sífellt að bætast við fyrirmyndir sem ungar konur geta litið upp til. Vigdís nefndi konur á borð við Sheryl Sandberg forstjóra Facebook, rithöfund bókarinnar Lean in og jafnréttissinna, og Carly Fiorina fyrrum forstjóra Hewlett-Packard sem hafa verið áberandi og sýnilegar í fjölmiðlum. Þetta eru konur sem hafa verið fyrirmyndir síðustu ára og konur geta litið til og fengið frá þeim innblástur. Meðrannsakendur þessarar rannsóknar eru eða verða ef til vill fyrirmyndir ungra kvenna og munu veita þeim innblástur. Sunna sagði mikilvægt að eiga sér fyrirmynd:

...fyrirmyndir hafa mikið að segja og fyrirmyndir geta verið konur eða karlar. Það er mjög gott að hafa, ef þú ert kona eða stelpa að hafa kvenfyrirmynd, þó hún sé ekkert akkúrat að gera eins og þú, sko bara að sjá konur sem að takast á við erfiðar aðstæður og erfiðleika og bæði sigra og ósigra og bara standa keikar og eru bara flottar skilurðu, bara af því að þær eru trúar því sem þær eru að gera og takast í heilindum á við verkefni, eru bara kjarkmiklar, mér finnst svona konur alltaf flottar.

Aðspurðar að því hvort þær hefðu orðið fyrir kynbundnum áskorunum var svarið oft neitandi í fyrstu. Það túlkar rannsakandi sem vissa afneitun þar sem konurnar skilja ekki að þær geti orðið fyrir mismunun tengdri kynhlutverki þeirra. Þá er það fjarri þeirra hugarheimi að eðlilegt væri að verða fyrir slíkum áskorunum. Jafnframt má útskýra það vegna hugarfars þeirra en ef til vill varð bjartsýni og jákvæðni þeirra til þess að þær vildu ekki dvelja við áskoranirnar heldur takast á við þær og halda áfram. Þegar leið á viðtalið nefndu þó allar einhverjar áskoranir eða fordóma sem þær urðu fyrir tengda staðalímyndum um hlutverk kynjanna. Ef til vill voru þær orðnar öruggari og tilbúnar að deila því með rannsakanda þegar leið á viðtalið eða þær minntust þeirra atvika eftir nokkurn umhugsunarfrest. Hvað sem því líður er greinilegt að staðalímynd getur haft neikvæð áhrif á framgang fyrirtækja kvenna, þá sérstaklega í karllægum atvinnugeirum. Nokkrar kvennanna voru þó ekki feimnar við að segja frá þeim fordómum og aðkasti sem þær lentu í varðandi kynjahlutverk sitt.

Ýmislegt hvetur kvenfrumkvöðla til að stunda frumkvöðlastarf, hvort sem það eru utanaðkomandi kraftar sem leiða þær á þá braut eða eldur sem bærisk innra með þeim. Bakgrunnur, reynsla og umhverfi getur einnig haft mikil áhrif á frumkvöðlahneigð einstaklingsins. Frumkvöðlastarfinu fylgja jafnframt ýmsar áskoranir og sérstakar áskoranir er hægt að tengja við kyn kvenfrumkvöðla. Erfitt getur verið að eiga við áskoranir en öllum tókst meðrannsakendum það vel. Þá er mikilvægt að hafa góðan stuðning, eiga breitt tengslanet og hafa fyrirmyndir sem geta veitt innblástur. Í næsta kafla verða helstu niðurstöður bornar saman við fræðilega umfjöllun. Ásamt því að útskýra takmarkanir rannsóknar og hugmyndir að framtíðar rannsóknum.

## 5 Umræða

Í framhaldi af túlkun viðtalanna verður hér gerð grein fyrir helstu niðurstöðum ásamt því að bera þær saman við niðurstöður fyrri rannsókna. Rannsóknin studdi að mestu leyti niðurstöður þeirra rannsókna sem gerðar hafa verið á kvenfrumkvöðlum.

Frumkvöðlar búa yfir vissum persónueinkennum og hafa ákveðið viðhorf til frumkvöðlastarfsins og lífsins í heild. Mariotti og Towle (2005) sögðu frumkvöðulinn hafa verið framtakssaman sem barn og sýnt viss skapgerðareinkenni sem frumkvöðull þarf til að ná árangri. Það á vel við meðrannsakendur þar sem allar höfðu þær þau jákvæðu skapgerðareinkenni sem frumkvöðull þarf að hafa í farteskinu. Jafnframt nefndu bæði Birta og Sunna það að þær væru fæddar í frumkvöðlastarfið, enda verið mjög virkar og hugmyndaríkar sem börn. Flestar töluðu þær um seigluna, höfðu það viðhorf að gefast ekki upp og voru með opin augu fyrir tækifærum. Jafnframt fann rannsakandi fyrir miklum eldmóði og gleði meðrannsakenda og auðvelt var að hrífast með þeim þegar þær töluðu um frumkvöðlastarfið. Þær voru bjartsýnar, jákvæðar og sterkar konur með háleit markmið. Það kemur heim og saman við rannsóknir sem leitað hafa eftir einkennum frumkvöðla. Þessi einkenni eiga vel við þær rannsóknir sem áður hafa verið gerðar, eins og þau einkenni sem Arenius og Minniti (2005) og Mariotti og Towle (2005) tóku fram, en misjafnt er eftir rannsóknum hvaða eiginleika áhersla er lögð á. Önnur einkenni eins og innri ráðavitund og áhættusækni má einnig vel tengja við meðrannsakendur. Þær voru óhræddar við áskoranir og það verkefni að stofna fyrirtæki sem auðvelt er að tengja við áhættusækni og höfðu metnaðinn til að skapa sér sína eigin framtíð sem að mati rannsakanda er dæmigert fyrir innri ráðavitund. Þeirra metnaður og virkni hafði áhrif á árangur fyrirtækisins (Di Zhang og Bruning, 2011; Tan, 2008).

Meðrannsakendur hvoru hvattir áfram af ýmsum ástæðum og ber þar helst að nefna sjálfstæðið, sveigjanleikinn og að stýra eigin framtíð. Jafnframt færði frumkvöðlastarfið konunum mikla gleði og voru þær hvattar áfram af ánægjunni að veita öðrum aðstoð og kemur þetta heim og saman við aðrar rannsóknir (Bruni og fl., 2004; Brush, 1992). Þrátt fyrir að starfið veitti aukinn sveigjanleika þá fór mikill tími í frumkvöðlastarfið sem í sumum tilfellum kom konunum á óvart. Þeim þótti það þó þess virði að verja miklum tíma í

uppbyggingu og rekstur fyrirtækja sinna því á móti fengu þær þann sveigjanleika að geta ráðið tíma sínum sjálfar. Samkvæmt fræðigreinum er litið á fjölskylduábyrgð og óánægju í fyrra starfi sem kveikju að því að konur stundi frumkvöðlastarf, flestar töluðu þær um mikilvægi þess að hafa jafnvægi milli starfs og fjölskyldu. Kristína var þó eina sem nefndi það sérstaklega að hafa verið óánægð í fyrra starfi. Jafnframt eru konur ekki taldar hafa sterkan fjárhagslegan hvata til að fara út í frumkvöðlastarfsemi sem var staðfest með svörum meðrannsakenda (Boden, 1999; Brush, 1992; H. E. Buttner, 1993; Cromie, 1987; DeMartino og Barbato, 2003; Orhan og Scott, 2001; Winn, 2005).

Brush (1992) tók það fram að konur væru fremur hvattar áfram af ýtandi kröftum en togandi sem stangast á við ummæli meðrannsakenda. Flestar höfði þær séð tækifæri og stokkið á það, þær höfðu flestar eytt miklum tíma í umhugsun áður en þær fóru af stað með fyrirtæki sitt. Þá hugsuðu þær skipulega um framhaldið og höfðu vissa framtíðarsýn. Það eru einmitt togandi þættirnir sem gera frumkvöðli kleift að sjá tækifærin og stökkva á þau. Allar töluðu þær jafnframt um mikilvægi þess að hafa reynslu áður en lagt er af stað í frumkvöðlastarfið, reynslan auðveldar verkið og ef til vill var reynsla þeirra af VVT störfum ástæða þess að þær hikuðu ekki við að stofna fyrirtæki á því sviði, en fræðimenn hafa sagt konur feimnar við að fara út í frumkvöðlastarf á sviði sem þeim eru ókunnug (Anna og fl., 1999; Bruni og fl., 2004).

Ein helsta áskorun kvenna er skortur á viðskiptalegu tengslaneti (Bruin og fl., 2007; Bruni og fl., 2004; Winn, 2005). Meðrannsakendur voru allar sammála um mikilvægi þess að eiga gott tengslanet. Sumar höfðu þær ekki átt góð tengsl fyrst þegar þær stofnuðu sín fyrirtæki sem ef til vill getur hafa hægt á vexti og það tók þær óratíma að verða sér úti um vissar upplýsingar. Þá er ekki hlaupið að því að eiga gott tengslanet og þurftu þær að vinna í því að byggja það upp. Nokkrar þeirra voru í hópum eða klúbbum sem þær áttu þátt í að koma á fót, þeir hópar samanstóðu af öðrum kvenfrumkvöðlum sem veittu stuðning, ráðgjöf og deildu reynslu með hver annarri. Í dag segjast þær flestar hafa ágætt tengslanet og jafnframt eru þær reiðubúnar til að aðstoða aðra frumkvöðla sem eru að stíga sín fyrstu skref. Tengslanet er mikilvæg auðlind þar sem kvenfrumkvöðlar geta orðið sér úti um ýmsar upplýsingar og ráðgjöf eða til að greiða sér leið inn á óþekkt svæði. Það er jafnframt aukinn styrkur í því að þekkja til kvenna í svipuðum aðstæðum þar sem áskoranir eru mismunandi milli kynja. Þrátt fyrir að hver einstaklingur verði fyrir mismunandi áskorunum og reynslu þá er mikilvægt að fá ráðgjöf og leiðbeiningar. Tengslin sem einstaklingur á við fjölskyldu og vini

eru jafnframt ómetanleg þar sem þaðan kemur oft mikil hjálp. Hvort sem er í formi ráðgjafar eða aðstoðar á erfiðum tímum.

Fjármögnun er önnur algeng áskorun sem meðrannsakendur töluðu um og styðja rannsóknir þá upplifun (Bruin og fl., 2007; Bruni og fl., 2004; Winn, 2005). Flestar töluðu þær þó um að almennt væri erfitt að fjármagna öll fyrirtæki á Íslandi, hvort sem þau væru í eigu konu eða karlmanns. Rakel og Fjóla töluðu báðar um það að konur biðji síður um fjármagn nema hafa virkilega trú á vörunni og þær horfa raunhæfum augum á upphæðina. Birta var ein þeirra sem talaði hvað mest um óánægju sína með bankaviðskipti og þrátt fyrir að eiga gott tengslanet í fjármálageiranum þá hafði það ekki nýst henni. Hún sagði jafnframt að karlar veiti öðrum körlum frekar fjármagn því þeir eigi meiri samleið. Halla sló á svipaða strengi og sagði konur í raun vera útskúfaðar því þær eru ekki með tengslanetið. Þetta kemur heim og saman við fyrri rannsóknir (Bruni og fl., 2004; Brush og Gatewood, 2008; Coleman, 2000; Greene og fl., 2001). Mayer (2006) útskýrði ástæðu þess að konur fengu síður fjármagn en karlmenn vera vegna tegunda fyrirtækja þeirra, sú staðreynd að konur stofna fremur þjónustufyrirtæki en karllæg fyrirtæki eins og í VVT geiranum. Í þessari rannsókn er það þó afsannað þar sem konurnar voru að stofna fyrirtæki í óhefðbundnum geira. Jafnframt hafði Fjóla orðið persónulega vitni af því að tveir hópar með svipuð verkefni voru með misgreiðan aðgang að fjármagni, en konurnar áttu í meiri erfiðleikum með að sækja utanaðkomandi fjármagn en karlmennirnir.

Ýmsar áskoranir er hægt að tengja við fordóma og staðalímyndir kvenna. Konur eiga oft í meiri erfiðleikum með að koma undir sig fótunum á sviðum sem eru mjög karllæg. Þar er venjan að sjá karlmenn sem forsvarsmenn fyrirtækja og því fylgir viss vænting til hegðunar. Það getur komið fram sem fordómar gagnvart konum því þær eru á margan hátt öðruvísi, líta öðruvísi út og hegða sér öðruvísi. Mikilvægt er að uppræta þennan hugsunarhátt og líta á kvenfrumkvöðla til jafns við karlkyns frumkvöðla. Það er skref í rétta átt að sjá meðrannsakendur taka af skarið og stofna sín fyrirtæki í geirum sem óhefðbundin eru fyrir konur. Vonandi sýnir það öðrum konum að það er óhætt að stökkva út í djúpu laugina til þeirra.

Margir fræðimenn hafa skrifað um staðalímyndir kynjanna og neikvæð áhrif þeirra á frumkvöðlastarfið (Bruin og fl., 2007; Bruni og fl., 2004; Winn, 2005). Þegar rannsakandi spurði konurnar út í þessar staðalímyndir og hvort þær hefðu orðið varar við kynbundnar áskoranir var svarið oft neitandi í byrjun. Rannsakandi túlkaði það sem vissa afneitun þar

sem konurnar virtust annað hvort ekki vilja viðurkenna fyrir sjálfum sér eða öðrum að um þær áskoranir væri að ræða. Ef til vill af því að þeim fannst þær ekki réttlætningar og þannig ekki trúað eigin upplifun, sem Brush og fleiri (2009) minntust á í sínum skrifum. Þær voru allar jafnframt mjög bjartsýnar og jákvæðar og ef til vill hafa þær ekki viljað dvelja við neikvæðar hugsanir. Þegar líða tók á viðtalið komu þó oftast upp atriði sem voru augljósar ábendingar um kynbundnar áskoranir, fordóma eða staðalímyndir. Greinilegt er að staðalímynd getur haft neikvæð áhrif á framgang fyrirtækja kvenna, þá sérstaklega í karllægum atvinnugeirum þar sem fordómar eru eflaust meiri.

Áður fyrr voru ekki margar kvenfyrirmyndir sem kvenfrumkvöðlar gátu litið upp til. Þá voru fáar konur sýnilegar í VVT geiranum og því oft erfitt fyrir konur að vita hver næstu skref í frumkvöðlastarfi sínu ættu að vera. Í dag fer kvenfyrirmyndum þó fjölgandi, þær konur sem tóku þátt í þessari rannsókn eru meðal þeirra sem veita ungum konum innblástur og hafa rutt veginn fyrir þær sem á eftir þeim koma. Rannsakandi fékk mikinn innblástur í þann stutta tíma sem hún varði með meðrannsakendum. Auðvelt er að líta upp til þeirra og eru þær góðar fyrirmyndir.

## 5.1 Takmarkanir og framlag

Framlag þessarar ritgerðar er aukinn skilningur á viðfangsefninu, kvenfrumkvöðlar í VVT eða karllægum starfsgeirum. Þá varpar rannsóknin ljósi á þær aðstæður sem kvenfrumkvöðlar á Íslandi lifa við og inniheldur nýjar upplýsingar sem ekki hefur verið hægt að nálgast í íslenskum ritum áður. Framtíðar rannsóknir eru þarfar á þessu sviði því sífellt fleiri konur eru að ryðja sér braut inn á VVT geiran með nýstárleg fyrirtæki sín. Með því að opna umræðuna drögum við úr staðalímyndum og fordómum.

Helstu takmarkanir ritgerðarinnar telur rannsakandi vera hversu fáar konurnar eru. Erfitt var að hafa uppi á nægilega mörgum konum sem stofnað höfðu fyrirtæki í VVT geiranum og svöruðu öllum skilyrðum þessarar rannsóknar. Þá kom oft í ljós að margar þeirra höfðu ekki stofnað fyrirtæki sín einar heldur með aðstoð karlmanns sem getur ef til vill skekkt niðurstöður, þá helst í tengslum við áskoranir að mati rannsakanda. Ef karlmaður tekur þátt í stofnun og rekstri fyrirtækisins getur það ef til vill strokað út þær áskoranir sem konurnar urðu fyrir tengdar kyni. Rannsakandi telur að ef allar hefðu þær stofnað fyrirtæki sín alfarið einar eða með hóp af konum þá hefðu líklega komið upp fleiri dæmi um kynbundnar áskoranir. Áhugavert væri að gera mun ítarlegri rannsókn á viðfangsefninu, ef til vill með



stærra úrtaki. Þá væri annars vegar hægt að rannsaka upplifun kvenna í VVT geiranum almennt og hins vegar kvenfrumkvöðla í karllægum geirum, ekki einungis VVT geiranum, og stækka þannig úrtakið. Stækkað úrtak gæti auðveldað framtíðarrannsakendum að finna viðmælendur við hæfi. Áhugavert væri einnig að gera rannsókn þar sem meðrannsakendur eru bæði karlmenn og konur sem eru í svipaðri stöðu við svipaðar aðstæður. Þá væri hægt að komast að því hvað er ólíkt með kynjunum. Af ýmsu er að taka og ekki seinna vænna en að byrja á þeim rannsóknum sem fyrst.

Jafnframt eru takmörkuð gögn til á Íslandi varðandi viðfangsefnið sem getur haft takmarkandi áhrif á rannsóknina. Til eru ýmis rit um frumkvöðla en lítið hefur verið skrifað um kvenfrumkvöðla. Rannsakandi gat þannig ekki borið sínar niðurstöður við niðurstöður annarra rannsókna sem gerðar hafa verið á Íslandi. Aftur á móti studdi rannsóknin að mestu leyti þær rannsóknir sem gerðar hafa verið erlendis og þannig hægt að staðfesta að miklu leyti að erlendar rannsóknir eiga við um kvenfrumkvöðla á Íslandi. Rannsóknin hefur þannig verið mikilvæg viðbót við þá þekkingu sem við höfum um viðfangsefnið.

## **5.2 Lokaorð**

Rannsakandi hefur mikinn áhuga á frumkvöðlaumhverfinu jafnt og jafnréttismálum og hefur þessi rannsókn nýst vel til að auka skilning á þeim efnum. Markmið rannsóknarinnar var að varpa ljósi á upplifun kvenfrumkvöðla í VVT geiranum sem er mjög karllægt umhverfi. Rannsakandi hafði gert sér í hugarlund að því gætu ef til vill fylgt auknar áskoranir að vera kona í slíkum karlaheimi og þótti áhugavert að skoða það nánar. Jafnframt var leitast til að skilja þann hvata sem togar í eða ýtir á kvenfrumkvöðulinn að stofna eigin rekstur. Í leiðinni kynntumst við jafnframt persónueinkennum kvenfrumkvöðlanna og fengum að skyggnast inn í hugarheim þeirra. Með þessari rannsókn hefur rannsakandi öðlast ómetanlega reynslu sem hún getur nýtt sér í framtíðinni. Rannsakandi mun geta nýtt sér ábendingar og innblástur frá meðrannsakendum í framtíðaráformum sínum og jafnt til að veita öðrum ráðgjöf varðandi þau atriði sem rannsakandi hefur kynnt sér í rannsóknarvinnunni.

## 6 Heimildaskrá

- Ahmad, S. Z. (2011). Evidence of the characteristics of women entrepreneurs in the Kingdom of Saudi Arabia: An empirical investigation. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(2), 123–143.
- Anna, A. L., Chandler, G. N., Jansen, E., og Mero, N. P. (1999). Women business owners in traditional and non-traditional industries. *Journal of Business Venturing*, 15(98), 279–303.
- Arenius, P., og Minniti, M. (2005). Perceptual Variables and Nascent Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 24(3), 233–247.
- Baron, R. A. (2000). Psychological perspectives on entrepreneurship: Cognitive and social factors in entrepreneurs' success. *American Psychological Society*, 9(1), 15–18.
- Baron, R. A., Markman, G. G., og Hirska, A. (2001). Perceptions of women and men as entrepreneurs: Evidence for differential effects of attributional augmenting. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 923–29.
- Björn Þorsteinsson. (26. febrúar 2008). *Hvað er fyrirbærafræði?* Sótt frá Vísindavefurinn 25. febrúar 2015: <http://www.visindavefur.is/svar.php?id=7104>
- Blanchflower, D. G., og Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16(1), 26–60.
- Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4), 369–386.
- Block, Joern H., Wagner, M. (2010). Necessity and opportunity entrepreneurs in Germany: Characteristics and earning differentials. *SBR*, 62, 154–175.

- Boden, R. J. (1999). Flexible working hours, family responsibilities and female self-employment. *American Journal of Economics and Sociology*, 58(1), 71–83.
- Boden, R. J. (1996). Gender and self-employment selection: An empirical assessment. *Journal of Socio-Economics*, 25(6), 671–682.
- Bruin, A. De, Brush, C. G., og Welter, F. (2007). Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 323–339.
- Bruni, A., Gherardi, S., og Poggio, B. (2004). Entrepreneur-mentality, gender and the study of women entrepreneurs. *Journal of Organizational Management*, 17(3), 256–268.
- Brush, C. G. (1992). Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 5–30.
- Brush, C. G., Bruin, A. De, og Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), 8–24.
- Brush, C., Carter, N. M., Gatewood, E., Greene, P. G., og Hart, M. M. (2004). *Clearing the hurdles: Women building high-growth businesses*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Brush, C. G., og Gatewood, E. J. (2008). Women growing businesses: Clearing the hurdles. *Business Horizons*, 51(3), 175–179.
- Brush, S. G. (2013). Women in science and engineering: Women are still seriously underrepresented in the sciences, and they have made comparatively little progress in the past five years. Why? *American Scientist*, 79(5), 404–419.
- Buttner, E. H., og Moore, D. P. (1997). Women's organizational exodus to entrepreneurship: Self-reported motivations and correlates with success. *Journal of Small Business Management*, 35(1), 34–46.
- Buttner, E. H., og Rosen, B. (1988). Bank loan officers perceptions of the characteristics of men, women and successful entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 3, 249–258.

- Buttner, H. E. (1993). Female entrepreneurs: How far have they come? *Business Horizons*, 59-65.
- Caputo, R. K., og Dolinsky, A. (1998). Women's choice to pursue self-employment: The role of financial and human capital of household members. *Journal of Small Business Management*, 8-17.
- Cliff, J. E. (1998). Does one size fit all? Exploring the relationship between attitudes towards growth, gender, and business size. *Journal of Business Venturing*, 13, 523-542.
- Coleman, S. (2000). Access to capital and terms of credit: A comparison of men- and women-owned small businesses. *Journal of Small Business Management*, 37-52.
- Cromie, S. (1987). Motivations of aspiring male and female entrepreneurs. *Journal of Occupational Behavior*, 8(3), 251-61.
- Davidsson, P., og Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18, 301-331.
- DeMartino, R., og Barbato, R. (2003). Differences between women and men MBA entrepreneurs: Exploring family flexibility and wealth creation as career motivators. *Journal of Business Venturing*, 18(6), 815-832.
- Di Zhang, D., og Bruning, E. (2011). Personal characteristics and strategic orientation: Entrepreneurs in Canadian manufacturing companies. *International Journal of Entrepreneurial Behavior og Research*, 17(1), 82-103.
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative Methods on Social Research*. Boston: McGraw-Hill.
- Greene, P. G., Brush, C. G., Hart, M. M., og Saporito, P. (2001). Patterns of venture capital funding: Is gender a factor ? *Venture Capital*, 3(1), 63-83.
- Greene, P. G., Hart, M. M., Gatewood, E. J., Brush, C. G., og Carter, N. M. (2003). Women entrepreneurs: Moving front and center: An overview of research and theory. *USASBE White Papers, United States Association for Small Business and Entrepreneurship*.

- Hambrick, D. C., og Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206.
- Hornaday, J. A., og Aboud, J. (1971). Characteristics of successful entrepreneurs. *Personnel Psychology*, 24, 141–153.
- Hsu, D. H., Roberts, E. B., og Eesley, C. E. (2007). Entrepreneurs from technology-based universities: Evidence from MIT. *Research Policy*, 36, 768–788.
- Ívar Jónsson. (2008). *Nýsköpunar- og frumkvöðlafræði Frá kenningum til athafna*. Reykjavík: Háskólaútgáfan.
- Jome, L. M., Donahue, M. P., og Siegel, L. a. (2006). Working in the uncharted technology frontier: Characteristics of women web entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 21(1), 127–147.
- Koellinger, P., Minniti, M., og Schade, C. (2007). “I think I can, I think I can”: Overconfidence and entrepreneurial behavior. *Journal of Economic Psychology*, 28, 502–527.
- Landström, C. (2007). Queering feminist technology studies. *Feminist Theory*, 8(1), 7–26.
- Langowitz, N., og Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 341–364.
- Lévesque, M., og Minniti, M. (2006). The effect of aging on entrepreneurial behavior. *Journal of Business Venturing*, 21, 177–194.
- Linstead, A., og Brewis, J. (2004). Beyond boundaries: Towards fluidity in theorizing and practice. *Gender, Work and Organization*, 11(4), 355–362.
- Loscocco, K. A., Robinson, J., Hall, R. H., og Allen, J. K. (1991). Gender and small business success: An inquiry into wome’s relative disadvantage. *Social Forces*, 70(1), 65–85.
- Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008

- Mariotti, S., og Towle, T. (2005). *Frumkvöðlafræði: Að stofna og reka lítil fyrirtæki* (Elísabet Gunnarsdóttir og Sigrún Kristín Magnúsdóttir þýddu). Reykjavík: Iðnú.
- Marlow, S., og 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.
- Mattis, M. C. (2004). Women entrepreneurs: Out from under the glass ceiling. *Women in Management Review*, 19(3), 154–163.
- Mayer, H. (2006). Economic trends and location patterns of women high-tech entrepreneurs. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 26(11), 1–13.
- Minniti, M. (2005). Entrepreneurship and network externalities. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 57, 1–27.
- Nelson, J. L. (1989). Phenomenology as Feminist Methodology: Explicating Interviews. Í *Carter og Spitzack (ritstjórar): Doing Research on Women's Communications: Perspectives on Theory and Method* (bls. 221-241). Norwood, NJ.: Ablex Publishing Corporation.
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(1994), 321–334.
- Orbe, M. P. (1998). *Constructing co-cultural theory: An explication of culture, power and communication*. Thousand Oaks, Ca.: Sage Publication, Inc.
- Orhan, M., og Scott, D. (2001). Why women enter into entrepreneurship : An explanatory model. *Women in Management Review*, 16(5), 232–247.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 609–21.
- Smith, A. R., og Martinez, J. M. (1995). Signifying harassment: Communication, ambiguity and power. *Human Studies*, 18, 63-87.

- Smith, J. A., Flowers, P., og Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis*. London: Sage.
- Tan, J. (2008). Breaking the “Bamboo curtain” and the “Glass ceiling”: The experience of women entrepreneurs in high-tech industries in an emerging market. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 547–564.
- van Manen, M. (1990). *Research lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. New York: Suny.
- Winn, J. (2005). Women entrepreneurs: Can we remove the barriers? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1, 381–397.
- Wynarczyk, P., og Renner, C. (2006). The “gender gap” in the scientific labour market: The case of science, engineering and technology-based SMEs in the UK. *Equal Opportunities International*, 25(8), 660–673.

## 7 Viðaukar

### 7.1 Viðauki 1 – Viðtalsrammi

(Þakka, Útskýra verkefni, trúnaður, nafnleynd, upptaka)

#### **Bakgrunnsspurningar:**

- 1) Vilt þú segja mér aðeins frá þér? Hver er **bakgrunnur** þinn?
  - a. Hvaða menntunar bakgrunn hefur þú? (Hvenær kláraði BS/MS)
  - b. Átt þú einhver börn? Hversu mörg? Aldur?
- 2) **Hversu langt** er síðan þú stofnaðir fyrirtækið þitt?
- 3) **Hvaða reynslu** hafðir þú af tækni/vísindum/verkfræði störfum áður en fyrirtækið var stofnað?
  - a. Hversu lengi hefur þú starfað í tækni/vísindum/verkfræði?

#### **Almennt**

- 4) **Af hverju** ákvaðst þú að fara út í eigin rekstur?
  - a. Hver var **kveikjan** að þeirri hugmynd?
- 5) Telur þú þig vera **fædda í frumkvöðlahlutverkið?** eða voru utan aðkomandi ástæður sem **ýttu** þér út í frumkvöðlastarfið?
  - a. Hvers vegna?
- 6) Hvað var það **auðveldasta** við stofnun fyrirtækisins?
- 7) Hvað var það **erfiðasta** við stofnun fyrirtækisins? (getur verið áskorun)
- 8) Hvað kom mest á **óvart** þegar þú fórst út í það að stofna eigið fyrirtæki?
  
- 9) Fékkst þú **stuðning** við stofnun fyrirtækisins.
  - a. Hvaðan?
  - b. Fjárhagslegan? Fagleg ráðgjöf? Fjölskylda?
- 10) **Þekktir þú einhvern** sem hafði stofnað eigið fyrirtæki? Þegar þú fórst út í eigin rekstur.
  - a. Áttir þú **fyrirmynd**?  
Hvernig nýttir þú þér þann aðila?  
(Var sá aðili innan tæknigeirans)
- 11) Hafðir þú einhvern annan til að **ráðfæra** þig við, þegar þú ákvaðst að fara í eigin rekstur?
  - a. Hvernig **nýttir** þú þér þann aðila?
  - b. Hvernig hugsar þú að ferlið hefði verið **öðruvísi ef** þú hefðir þekkt einhvern?
- 12) Þekkir þú **aðrar konur** sem hafa einnig stofnað fyrirtæki? Einhver sem þú gast hugsanlega ráðfært þig við um stofnun og rekstur fyrirtækisins?
  - a. Hvaða **úhrif** hafði það? (hvort sem er jákvætt eða neikvætt svar)



### Áskoranir/hindranir:

- 13) Hverjar hafa verið **helstu áskoranirnar**?
  - a. Við **stofnun** fyrirtækisins?
  - b. Hverjar hafa verið helstu áskoranir varðandi (daglegan) **rekstur** fyrirtækisins?
- 14) Hvernig gekk **fjármögnun** fyrirtækisins?
- 15) Hvernig upplifir þú **traust** í þinn garð við stofnun og rekstur fyrirtækisins?  
(gæti hér nefnt rannsóknir tengda fjármögnun sem dæmi)
- 16) Hvernig nýttir þú þér **tengslanet**?
- 17) Fannstu fyrir **hindrunum tengda því að vera kona** að stofna fyrirtækið?
  - a. Hverjar voru helstu hindranirnar? (ítarspurning: getur þú komið með **dæmi**?)
- 18) Hver er þín upplifun á **staðalímyndum** tengdum þessum geira?
  - a. Tengda hlutverkjum kynjana t.d.
  - b. Dæmi
- 19) Hvernig upplifir þú **viðhorf** í þinn garð við stofnun og rekstur fyrirtækisins?
- 20) Var einhver **hindrun** eða áskorun við stofnun og rekstur fyrirtækisins sem þú varðst vör við seinna á ferlinu sem þú **bjóst ekki** við?
  - a. Ef svo er, hver?
  - b. Ef nei, hversvegna ekki? (hugsanlega betur upplýst? Tengslanet)
- 21) Hvernig hefur þú tekið á þessum **áskorunum eða hindrunum**?

### Hvati:

- 22) Hvað er það sem **hvetur þig áfram**? (þrátt fyrir hindranir og áskoranir ef hún talar um það)
  - a. Hvernig fórst þú að því að **missa ekki dampinn** (ef hún talar um erfiðleika/hindranir)
- 23) Hvað var það sem **hvatti þig í upphafi** að hefja eigin rekstur?
- 24) Hvað telur þú vera **lykilinn að velgengi** þinni?
  - a. Hvernig hefur þér tekist að ná svona **góðum árangri**?

### Annað

- 25) Hvernig hefur fyrirtækinu almennt **gengið**? Frá upphafi þar til núna?
- 26) Hver er þín **framtíðarsýn** fyrir fyrirtækið?
- 27) Hvernig hefur þú **deilt reynslu** þinni með öðrum konum?
- 28) Ert þú með **einhver ráð fyrir konur** sem hugast hefja eigin atvinnurekstur?
- 29) HLIÓÐ
- 30) **Annað** sem þú vilt koma á framfæri sem við höfum ekki snert á?

### Hvers vegna

#### Af hverju

#### Hvað meinar þú með því

#### Geturðu komið með dæmi

## 7.2 Viðauki 2 – Tölvupóstur til þátttakenda

Sæl X,

Ég er nemandi í mannauðsstjórnun við HÍ og er að skrifa meistararitgerð mína í haust. Viðfangsefni mitt er kven frumkvöðlar í tæknigeiranum, þar sem ég leitast til að kynnast upplifun þeirra kvenna sem hafa stofnað fyrirtæki í tæknigeiranum.

Ég stefni á að taka 10-12 viðtöl og þætti vænt um ef þú hefur tíma til að hitta mig og ræða um fyrirtækið þitt X. Eins og þú eflaust veist eru ekki margar konur sem hafa stofnað fyrirtæki á þessu sviði og því skiptir mig miklu máli að fá að ræða við þig.

Viðtölin verða framkvæmd í trúnaði, undir nafnleynd og munu frumgögn einungis vera aðgengileg mér sjálfri. Ég stefni að því að framkvæma viðtölin í byrjun október. Staðsetningu getur viðmælandi valið en ég mun geta bókað herbergi í bókhöðunni fyrir viðtölin. Þetta mun verða létt spjall og mun taka um rúma klukkustund.

Ég væri verulega þakklát ef þú hefur áhuga á að taka þátt í þessu verkefni með mér og leyfa mér að taka viðtal við þig? Ef svo er, hvaða tímasetning hentar þér best?

Kkv. Anna María

### 7.3 Viðauki 3 – Formlegt samþykki þátttöku

Kæri þátttakandi,

Ég er meistaranemi í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands og leiðbeinandi minn er Erla S. Kristjánsdóttir. Markmið þessa verkefnis er að varpa ljósi á upplifun kvenfrumkvöðla í vísinda-, verkfræði- og tæknigeiranum tengda ýmsum þáttum við stofnun og rekstur fyrirtækis. Með þátttöku þinni ert þú að efla þekkingu almennings á reynslu kvenfrumkvöðla á Íslandi.

Ég óska eftir þátttöku þinni sem felst í u.þ.b. klukkustundar löngu viðtali sem verður hljóðritað. Afrit af hljóðriti mun einungis vera aðgengilegt mér og leiðbeinanda mínum. Þátttaka þín í þessu verkefni er valfrjáls og þú getur á hvaða augnabliki sem er dregið þátttöku þína til baka. Þér er einnig heimilt að biðja mig að slökkva á upptökutækinu hvenær sem er í viðtalinu. Niðurstöður rannsóknar munu vera opinberar á Skemmunni sem er rafrænt gagnasafn Háskóla Íslands. Þátttakendur munu bera dulnefni svo ekki verði möguleiki að bera kennsl á þá.

Ef þú hefur einhverjar spurningar varðandi verkefnið ekki hika við að hafa samband við mig í síma 6941527 eða með emaili [annajohannesd@gmail.com](mailto:annajohannesd@gmail.com)

Með fyrirfram þökk,

Anna María Jóhannesdóttir

Ég \_\_\_\_\_ samþykki að taka þátt í þessu rannsóknarverkefni.

## 7.4 Viðauki 4 – Sampætting

Þemu og undirþemu sem mynduðust við sampættingu. Nánari upplýsingar og tilvitnanir má nálgast hjá rannsakanda.

**Hvatning/hvati/kveikjan/eldurinn:** þörf/tækifæri, sýn, sjálfstæði/eigin/eigin gæfusmiður, tími/sveigjanleiki, gleði, stækka sjóndeildarhringinn, frjálsræði/frelsi, nýjung/nýtt, trú, hjálpa/láta gott af sér leiða, draumur

**Frumkvöðullinn (eiginleikar hans, hugarfar):** Jákvæðni/ekkert mál/bjartsýni, góður bakgrunnur/reynsla/þekking, eldmóður, hugmyndaflug, sjálfstraust, þrjóska/seigla

**Áskoranir:** erfiðleikar, fjármögnun/bankarnir, vöxtur, umhverfisþrýstingur/pressa, tími (mikil vinna og álag), traust, fjölskylda vs career, óöryggi, höfnun/vantrú/neikvæðni, mannlegi þátturinn/mannlegu málin, Ísland, barátta, sjálf/engin uppskrift, skilningsleysi, harka, takast á við áskoranir, áhætta -> algengt að þær snúa erfiðleikum upp í jákvæðni (bjartsýni?).

**Taka áhættu (go for it):** vera tilbúin að fórna, „hvað er það versta sem getur gerst“, vera sveigjanlegur, óvænt stefna/ekki planið, láta vaða,

**Kona:** Hvetja/efla konur, kynbundnar hindranir/kyn, móðurhlutverkið, vantar konur, vil vera ég sjálf!/metin að verðleikum, karlremba/karla kúltúr/karlafílingur (oft ómeðvitað), kvenfordómar/niðurlæging/grín, ögra karlaheiminum, taka þessu (vaninn), staðalímynd/karlaheimur (týpiski frumkvöðullinn), konur konum verstar?, getur verið kostur að vera kona, aukning á konum í geiranum jákvætt.

**Stuðningur:** Tenglsanetið, ráðgjöf, stuðningur, aðstoð, fyrirmyndir (fáar kvenfyrirmyndir), styrkur að vera tveir, „pay it forward“, ekki finna upp hjólið, undirbúningur, Samvinna/starfsfólkið