# Kvindelige iværk-sættere i Odense Kommune

Maj 2022

IRISgroup

# Indledning

Denne rapport belyser udviklingen i antallet af kvindelige iværksættere i Odense Kommune og i Danmark. Rapporten stiller samtidig skarpt på de væsentligste barrierer for, at flere kvinder får lyst til at starte egen virksomhed. Endelig rummer analysen en række ideer og inspiration til lokale indsatser, der kan understøtte, at flere kvinder i Odense Kommune springer ud og får succes som iværksætter.

Analysen er gennemført af IRIS Group på vegne af Odense Kommune i foråret 2022. Den baserer sig på en registerbaseret analyse samt et omfattende litteraturstudie. Herudover er der gennemført interviews med 12 lokale kvinder, som har startet eller overvejer at starte egen virksomhed (de omtales i resten af rapporten som hhv. iværksættere og førstartere) samt 11 nøgleaktører fra iværksætterøkosystemet i Odense Kommune.

Rapporten består af tre kapitler. Kapitel 1 er en sammenfatning af analysens hovedresultater. Kapitel 2 præsenterer resultaterne af en registerbaseret analyse af kvindelige iværksættere over de seneste 10 år. Kapitlet belyser udviklingen i Odense Kommune og sammenligner med udviklingen i de øvrige storbykommuner Aalborg, Aarhus og København.

Kapitel 3 gennemgår de centrale barrierer, som har betydning for, at færre kvinder vælger iværksættervejen, og deres betydning i Odense Kommune. Kapitlet indeholder også ideer og inspiration til lokale indsatser, som kan bidrage til, at flere kvinder vælger at starte egen virksomhed.

**IRIS GROUP**

CHRISTIANS BRYGGE 28, 1. SAL

DK-1559 KØBENHAVN V

IRISGROUP@IRISGROUP.DK

WWW.IRISGROUP.DK

## Indholdsfortegnelse

| | |
|---|---|
| 1. Sammenfatning | 3 |
| 2. Kvindelige iværksættere i Odense Kommune | 5 |
| 3. Centrale barrierer for kvindelige iværksættere | 13 |
| Bilag: Litteratur | 34 |

# Sammenfatning I

**Væsentligt flere mænd end kvinder starter egen virksomhed i Odense**

Hovedparten af iværksætterne i Odense Kommune er mænd. Kun omkring 26 pct. af iværksætterne i Odense Kommune er kvinder. Det svarer til niveauet på landsplan. Blandt de danske storbykommuner findes den højeste andel af kvindelige iværksættere i Københavns Kommune, hvor 32 pct. af iværksætterne er kvinder.

Andelen af kvindelige iværksættere har været relativt konstant over de seneste ti år. Det gælder både i Odense og på landsplan.

De kvindelige iværksættere I Odense Kommune har længere uddannelse end de mandlige iværksættere. Samme billede gør sig gældende i de øvrige storbykommuner og på landsplan.

Analysen viser endvidere, at virksomheder stiftet af kvinder i Odense Kommune har samme overlevelsesgrad som virksomheder, der er stiftet af mænd.

Der er i Odense Kommune mange indsatser og initiativer i grundskolen, der har til formål at styrke interessen for innovation og iværksætteri i folkeskolen. 17 pct. af eleverne i grundskolen i Odense Kommune har over de seneste tre år deltaget i entreprenørskabsundervisning, hvilket ligger over landsgennemsnittet.

**Udvalgte resultater fra registeranalysen**

Ca. 26 pct. af alle iværksættere i Odense var i 2018-20 kvinder, hvilket svarer til landsgennemsnittet. Andelen af kvindelige iværksættere har været nogenlunde konstant over de seneste ti år.

Danmark har sammen med Sverige den laveste andel af kvindelige iværksættere i de nordiske lande. Den højeste andel findes i Finland, hvor hver tredje iværksætter er en kvinde.

Iværksætterraten er højest blandt kvinder i alderen 30-64 år i Odense Kommune. Hvert år starter 0,21 pct. af kvinderne i den aldersgruppe egen virksomhed, hvilket er lidt under landsgennemsnittet.

Lidt over halvdelen af de kvindelige iværksættere i Odense Kommune har en mellemlang eller lang videregående uddannelse. Det tilsvarende tal for mandlige iværksættere er 42 pct.

Virksomheder med et rent kvindeligt stifterteam har samme overlevelsesrate i Odense Kommune som virksomheder, hvor stifterteamet alene består af mænd.

Kvindelige iværksættere har en større tilbøjelighed til at gå sammen med mænd (end omvendt), når de stifter virksomhed i et team. Kun 4 pct. af virksomhederne med kvindelige iværksættere alene består af to eller flere kvindelige iværksættere

17 pct. af alle grundskolelever i Odense Kommune har modtaget entreprenørskabsundervisning over de seneste tre år. Det er en lidt højere andel end på landsplan, hvor 15 pct. af eleverne har modtaget entreprenørskabsundervisning.

# Sammenfatning II

**Kvindelige iværksættere står overfor en række barrierer**

Litteraturgennemgangen og interviews med lokale aktører viser, at mange forskellige faktorer har betydning for, at færre kvinder end mænd starter egen virksomhed.

- Begrænset adgang til risikovillig kapital fremhæves som en barrierer for kvindelige iværksættere. Kvindelige stiftere kan ofte have vanskeligere ved at tiltrække kapital fra investorer, og de betaler en højere rente på deres lån i danske banker.
- En del kvindelige iværksættere har en baggrund i den offentlige sektor, og de har ofte et mere begrænset forretningsnetværk end mandlige iværksættere. Et begrænset netværk kan gøre det sværere for kvindelige iværksættere at opbygge relationer til vigtige samarbejdspartnere og potentielle kunder.
- Kvinder har mindre tiltro til egne evner og kompetencer, når det gælder iværksætteri. Samtidig peger interviewene på, at der er få kvindelige rollemodeller, som kvindelige iværksættere kan spejle sig i.
- Flere interviewpersoner fremhæver, at et mere mangfoldigt udbud af kvindelige rollemodeller kan fjerne en del af usikkerheden forbundet med at etablere egen virksomhed, nedbryde fordomme og styrke kvinders tro på egne entreprenante evner.

Forskning peger også på, at en række strukturelle og kulturelle forhold kan udgøre en særlig barriere for kvindelige iværksættere.

- Kvinder starter oftere virksomheden inden for sundhed og omsorg, hvor der typisk er få vækstvirksomheder. Det betyder, at den økonomiske usikkerhed forbundet med at stifte egen virksomhed kan være større for kvinder.
- Kvinderne står for den største del af barslen og tager ansvar for en større del af arbejdet i hjemmet. Kvinder er ofte mere bekymrede for, om en karriere som iværksætter er forenelig med en god work-life balance.

**Gode muligheder for at understøtte kvindelige iværksættere på lokalt plan**

Både interviews og nyere forskning peger på, at der er gode muligheder for, at lokale indsatser kan bidrage til, at flere kvinder i Odense springer ud som iværksætter. Boksen til højre indeholder en række citater med inspiration til lokale indsatsområder. Rapportens kapitel 3 indeholder yderligere ideer og inspiration til lokale indsatser, som kan bidrage til, at flere kvinder får succes som iværksætter.

**Udvalgte citater om udfordringer og relevante indsatser**

*"Der er en vigtig opgave med at få nedbrudt de barrierer, der betyder, at det er vanskeligere for kvindelige end mandlige iværksættere at tiltrække kapital. Her kan flere kvindelige rollemodeller være en løftestang. Jeg tror, der en positiv udvikling i gang i investormiljøet, og det er også vigtigt at formidle til de kvindelige ivværksættere, at der er investorer, som har fået øjnene op for potentialerne i de kvindelige ivværksættervirksomheder".*

- Aktør

*"Mit netværk var 0, og jeg manglede virkelig støtte og vejledning i starten – også gerne fra nogle ordentlige forretningsudviklere, som kunne have hjulpet på et lidt højere niveau end bare basal opstart. Fx med markedsføring eller screening og kontakt til virksomheder, der kunne være potentielle kunder. Der mangler et acceleratorprogram, som kan skubbe dig gennem alt det, du skal vide, og som præsenterer dig for de tilbud, der findes."*

- Iværksætter

*"Hvis vi skal have lige så mange kvindelige som mandlige ivværksættere, kræver det et opgør med den måde, vi traditionelt deler arbejdet i familierne. Det handler bl.a. om, hvordan mænd og kvinder deles om at tage barsel. Der er jo ved at ske noget på det område med øremærket barsel, og det er skridt i den nødvendige retning."*

- Aktør

*"Jeg synes, at man burde lave et grundigt eftersyn af de eksisterende tilbud i ivværksætter-økosystemet for sikre, at de appellerer til kvindelige ivværksættere. Det gælder bl.a. oplægsholdere og indhold ved netværksarrangementer, men det gælder også ift. til de fysiske rammer i inkubationsmiljøer. Rammerne skal være indbydende og rare, så de i højere grad appellerer til kvindelige ivværksættere. "*

- Iværksætter

*"Odense Kommune kan spille en vigtig rolle som katalysator, der samler relevante aktører, fx erhvervshuset, den lokale erhvervsservice, uddannelsesinstitutioner, investorer m.fl. om en fælles ambition om at fremme flere kvindelige ivværksættere i Odense."*

- Aktør

# 1. Kvindelige iværksættere i Odense Kommune

# Lavere andel af kvindelige iværksættere i Danmark end i flere af de øvrige nordiske lande

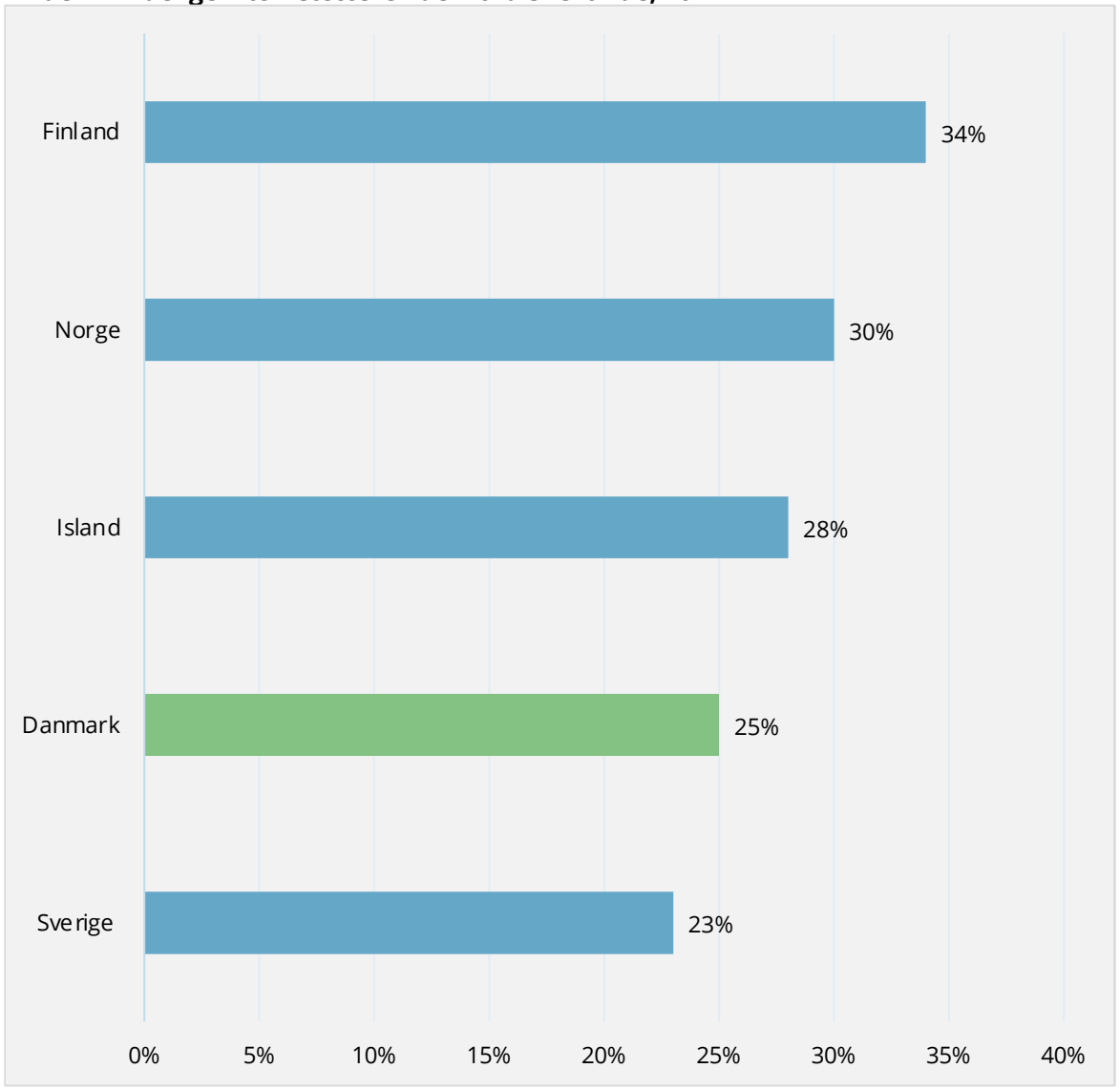
Langt hovedparten af iværksætterne i de nordiske lande er mænd. Det fremgår af figuren til højre, der viser, at andelen af kvindelige iværksættere i de nordiske lande udgør mellem 23 pct. og 34 pct. af iværksætterne.

Danmark indtager en placering i den tunge ende blandt de nordiske lande, når det kommer til kvindelige iværksættere. Kun hver fjerde iværksætter i Danmark er en kvinde.

Den højeste andel af kvindelige iværksættere findes i Finland, hvor lidt mere end hver tredje iværksætter i 2017 var en kvinde. Herefter kommer Norge, hvor 30 pct. af iværksætterne var kvinder.

Nederst i feltet ligger Sverige, hvor andelen af kvindelige iværksættere er 23 pct.

**Andel kvindelige iværksættere i de Nordiske lande, 2017**




*Kilde: Nordic Innovation (2020) "Female entrepreneurship in the Nordics"*

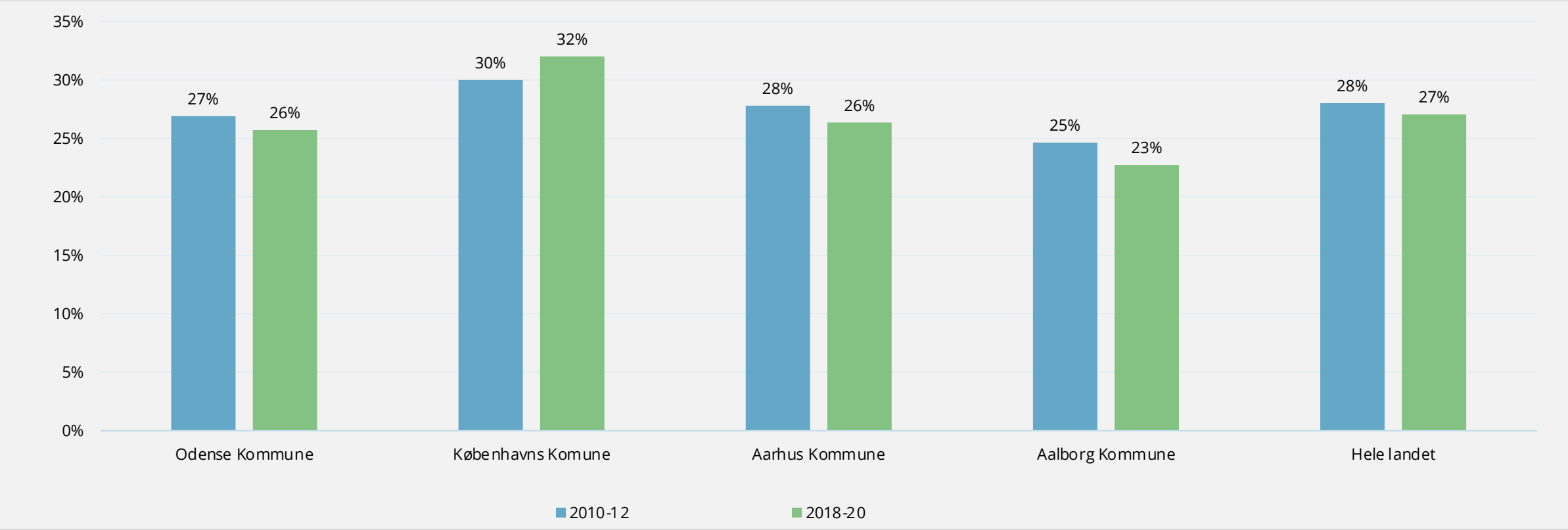
# Uændret andel af kvindelige iværksættere i Danmark over de seneste 10 år

Andelen af kvindelige iværksættere i Danmark har været nogenlunde konstant over de seneste ti år. Det kan ses af figuren neden for, der viser den gennemsnitlige andel af kvindelige iværksættere i perioderne 2010-12 og 2018-20 for Odense Kommune, øvrige storbykommuner og hele landet.

Kvindelige iværksættere udgjorde på landplan 27 pct. af alle nye iværksættere i perioden 2018-2020, mens de i perioden 2010-12 udgjorde 28 pct. Der har altså ikke været nogen nævneværdig udvikling i andelen af kvindelige iværksættere på landsplan over de seneste 10 år. I Odense Kommune udgjorde kvindelige iværksættere 26 pct. af alle nye iværksættere i perioden 2018-20, hvilket svarer til landsgennemsnittet.

Den højeste andel af kvindelige iværksættere findes i Københavns Kommune, hvor 32 pct. af iværksætterne i 2018-20 var kvinder. Den laveste andel af kvindelige iværksættere er i Aalborg Kommune, hvor 23 pct. af iværksætterne i 2018-20 var kvinder.

**Andel af kvindelige iværksættere i Odense Kommune, sammenligningskommuner og hele landet, 2010-12 og 2018-20**




*Kilde: IRIS Group på baggrund af data fra Danmarks Statistisk.*

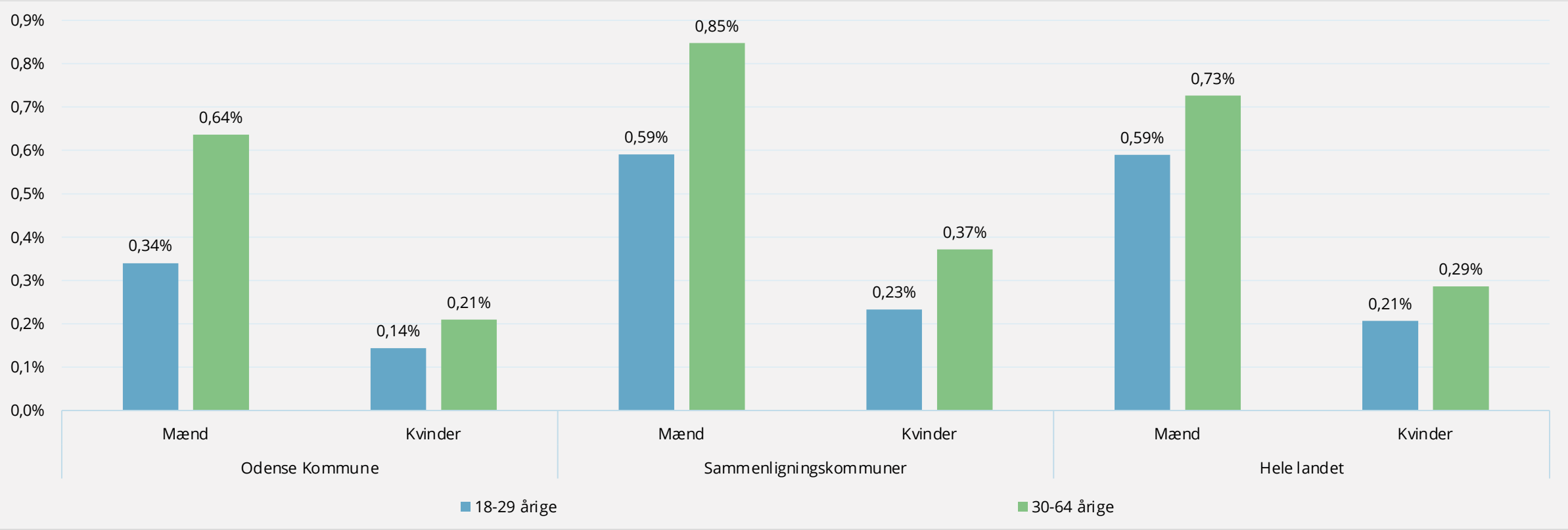
# Størst iværksætteraktivitet blandt kvinder i aldersgruppen 30-64 år

Figuren neden for viser, hvor stor en andel af hhv. kvinder og mænd i forskellige aldersgrupper, der hvert år starter egen virksomhed. Heraf kan det ses, at andelen af kvinder, der starter egen virksomhed (iværksætterraten) er størst blandt kvinder i alderen 30-64 år. Iværksætterraten for kvinder i denne aldersgruppe er i Odense Kommune 0,21 pct. Det betyder, at 0,21 pct. af de 30-64 årige kvinder i Odense hvert år starter egen virksomhed.

Iværksætterraten for kvinder i aldersgruppen 18-29 år er i Odense Kommune på et lavere niveau end for 30-64 årige. Det hænger naturligvis sammen med, at mange kvinder i den alders-gruppe stadig er i gang med uddannelse, og en del vil være i færd med at stifte familie.

Det kan også ses af figuren, at iværksætterraten for mænd er væsentligt højere end for kvinder. Der er ca. tre gange så mange mænd i alderen 20-64 år, som hvert år etablerer egen virksomhed end blandt kvinderne. Iværksætterraten blandt både mænd og kvinder er i Odense Kommune generelt lavere end på landsplan.

**Årlige iværksætterrate blandt kvinder, opdelt på aldersgrupper, gennemsnit 2018-20**



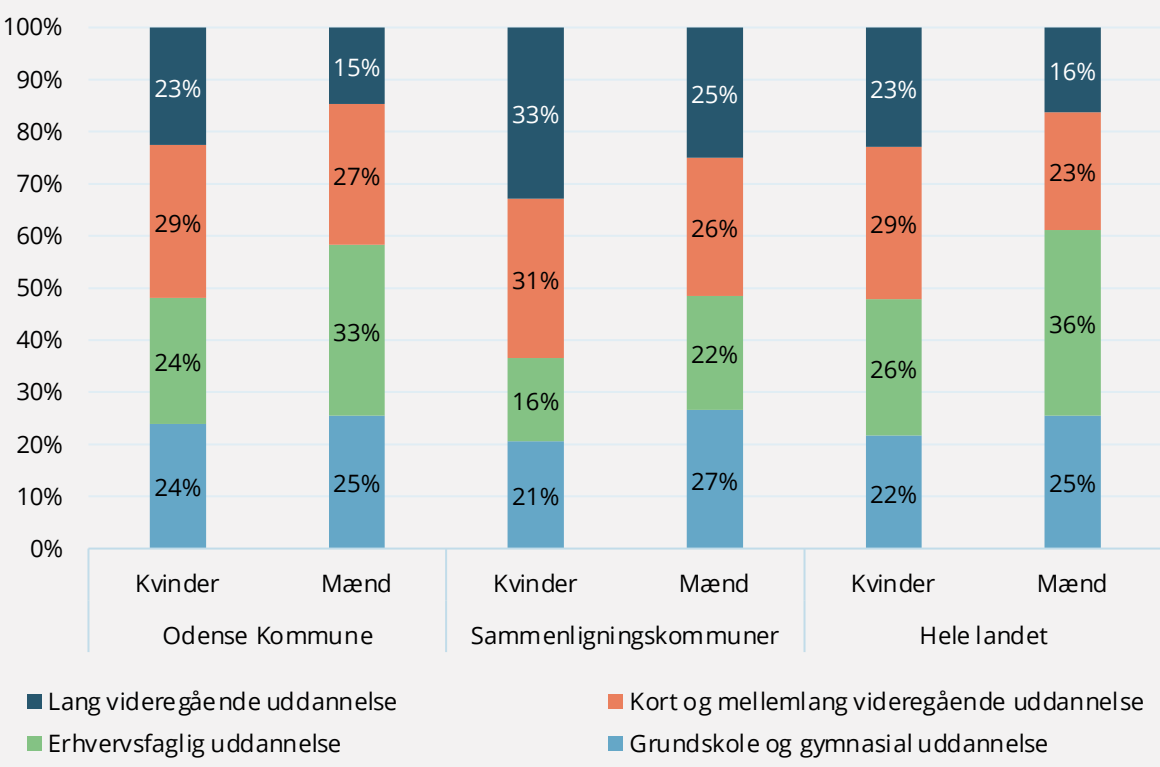

*Kilde: IRIS Group på baggrund af data fra Danmarks Statistisk.*
*Note: Iværksætterraten er beregnet som andelen af kvinder i de enkelte kommuner, der hvert år starter egen virksomhed. Sammenligningskommuner omfatter: Københavns Kommune, Aarhus Kommune & Aalborg Kommune*

# Flere højtuddannede blandt kvindelige iværksættere

Lidt over halvdelen af de kvindelige iværksættere i Danmark har en mellemlang eller lang videregående uddannelse, mens det kun er tilfældet for 40 pct. af de mandlige iværksættere. Det kan ses af figuren til venstre, der viser uddannelsesniveauet for de kvindelige og mandlige iværksættere. Det samme billede tegner sig for Odense Kommune, hvor 23 pct. af kvinderne har en lang videregående uddannelse, mens det kun er tilfældet for 15 pct. af de mandlige iværksættere. I sammenligningskommunerne er det en noget større andel (33 pct.) af de kvindelige iværksættere, der har en lang videregående uddannelse.

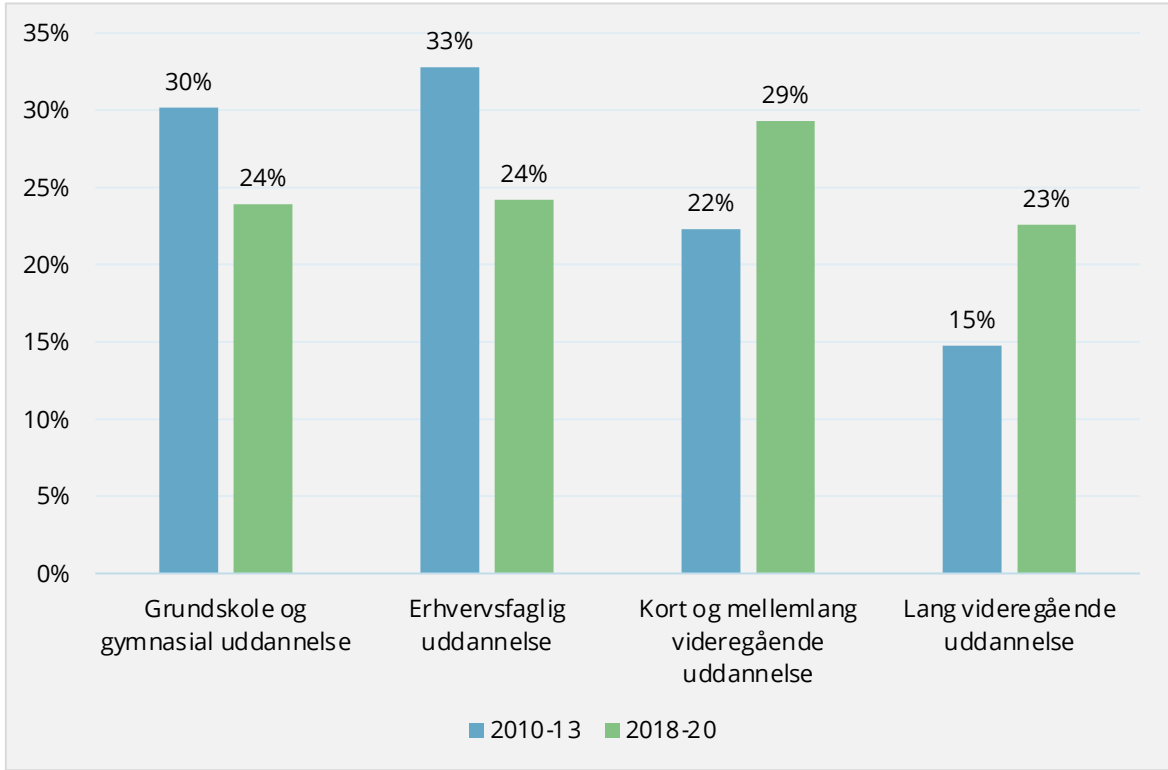
Andelen af kvindelige iværksættere i Odense med en mellemlang eller lang videregående uddannelse er steget over de seneste ti år som vist i figuren til højre. I 2010-12 havde 15 pct. af de kvindelige iværksættere en lang videregående uddannelse, mens det i 2018-20 var 23 pct. Dette følger den generelle udvikling på landsplan, hvor uddannelsesniveauet for iværksættere ligeledes er steget.

**Uddannelsesniveau for kvindelige og mandlige iværksættere, Odense Kommune, sammenligningskommuner og hele landet, 2018-2020**




*Kilde: IRIS Group på baggrund af data fra Danmarks Statistisk.*
*Note: Sammenligningskommuner omfatter: Københavns Kommune, Aarhus Kommune & Aalborg Kommune*

**Uddannelsesniveau for kvindelige iværksættere, Odense Kommune, 2010-12 og 2018-20**




*Kilde: IRIS Group på baggrund af data fra Danmarks Statistisk.*

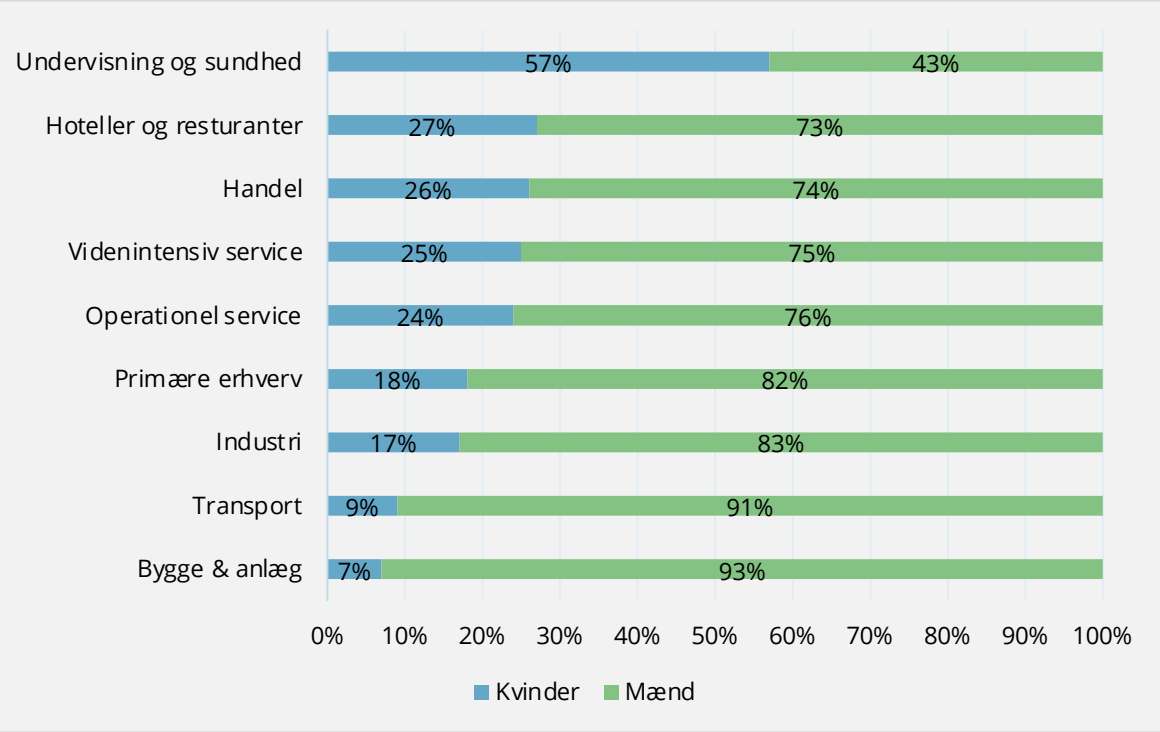
# Kvindelige og mandlige iværksættere har samme overlevelsesrate i Odense Kommune

Der er en større andel af mandlige iværksættere inden for alle brancher i Danmark på nær inden for undervisning og sundhed. Det kan ses af figuren til venstre, der viser kønsfordelingen af iværksætterne opdelt på brancher. Særligt inden for bygge & anlæg, transport og industrien er der en stor overvægt af mandlige iværksættere.

Figuren til højre viser overlevelsesraten tre år efter etablering for virksomheder med hhv. et rent kvindeligt og mandligt stifterteam samt for virksomheder, hvor der er både mænd og kvinder i stifterteamet. Heraf kan det ses, at virksomheder stiftet af kvinder har samme overlevelsesrate som virksomheder stiftet af mænd i Odense Kommune. Omkring 56-57 pct. af virksomhederne eksisterer fortsat tre år efter etablering. Virksomheder med et stifterteam bestående både af mænd og kvinder har en lidt højere overlevelsesrate. Det gælder både i Odense Kommune, i sammenligningskommunerne og på landsplan.

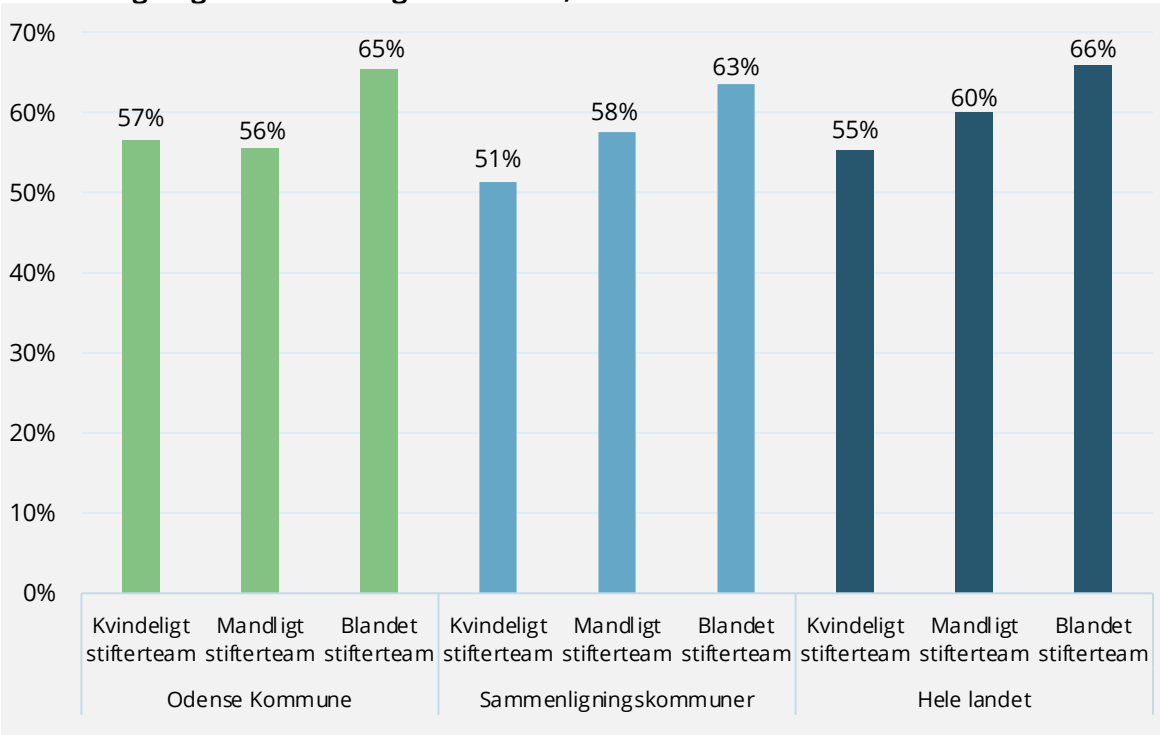
Overlevelsesraten for virksomheder med et rent kvindeligt stifterteam er lidt højere i Odense Kommune end i sammenligningskommunerne. I Odense Kommune er 57 pct. af virksomhederne med et rent kvindeligt stifterteam i live tre år efter etablering, mens det tilsvarende tal i sammenligningskommunerne er 51 pct.

**Iværksætternes kønsfordeling, opdelt på brancher, 2017**




*Kilde: Iværksætterbarometer 2019*

**3-årig overlevelsesrate virksomheder stiftet af kvinder og mænd, Odense Kommune, sammenligningskommuner og hele landet, 2014-16**



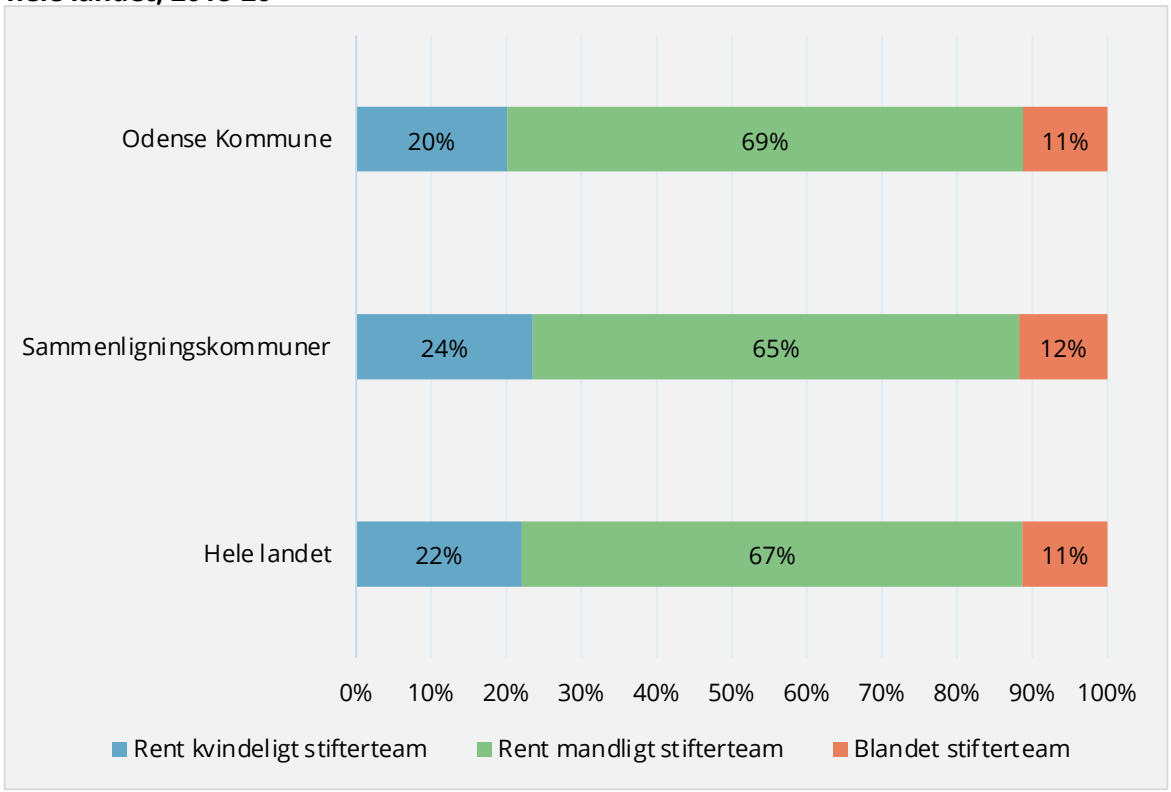

*Kilde: IRIS Group på baggrund af data fra Danmarks Statistisk.*
*Note: Sammenligningskommuner omfatter: Københavns Kommune, Aarhus Kommune & Aalborg Kommune*

# Flest iværksættervirksomheder med rent mandligt stifterteam i Odense Kommune

Størstedelen af iværksættervirksomhederne stiftet i Odense Kommune har et rent mandligt stifterteam, jf. figuren til venstre. Heraf kan det ses, at 69 pct. af virksomhederne har et rent mandligt stifterteam, mens omkring 20 pct. består af et rent kvindeligt stifterteam. Stifterteamet bag de resterende virksomheder består af både mænd og kvinder. Fordelingen af stifterteams i Odense Kommune ligner i høj grad landsgennemsnittet.

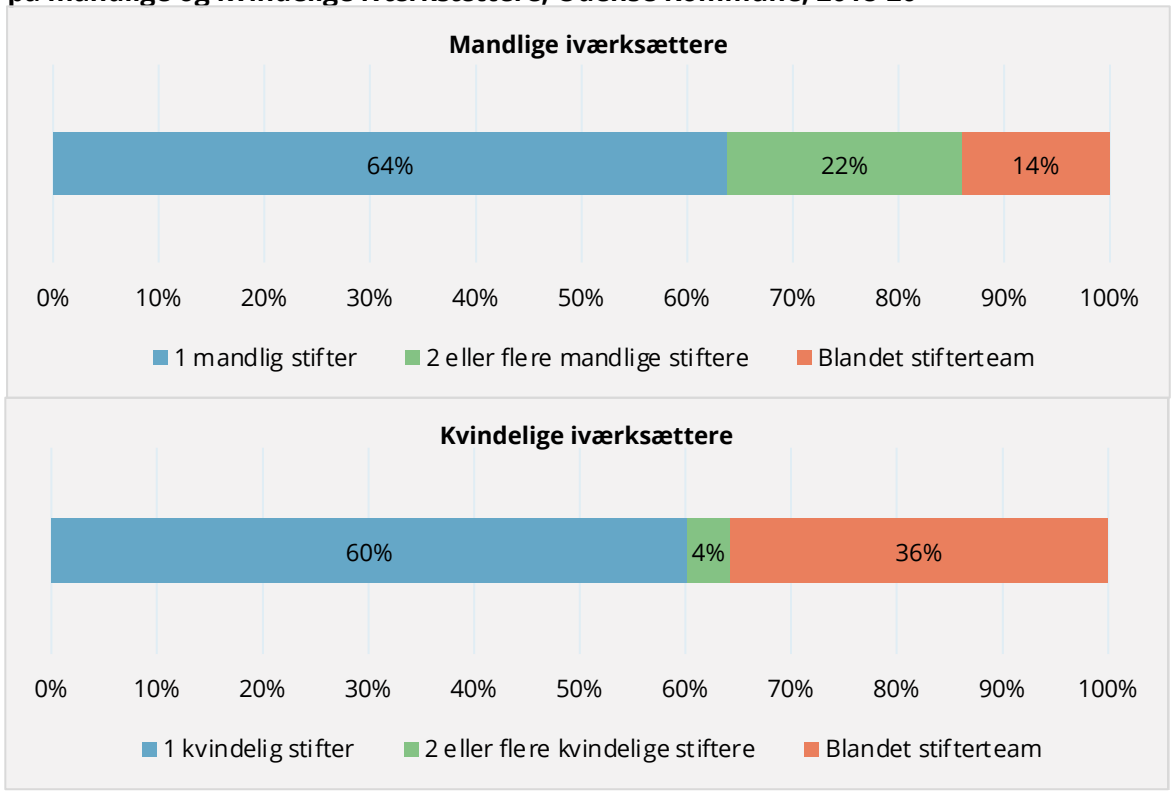
I figuren til højre har vi vist sammensætningen af stifterteamet bag virksomheder etableret af hhv. mandlige og kvindelige iværksættere. Heraf kan det ses, at de kvindelige iværksættere har en langt større tilbøjelighed til at gå sammen med mænd (end omvendt), når de stifter virksomhed i et team. I 36 pct. af virksomhederne med kvindelige iværksættere består stifterteamet af både mænd og kvinder. Samtidig kan det ses, at der er meget få virksomheder, der stiftes af rent kvindelige teams på to personer eller flere. Kun 4 pct. af virksomhederne med kvindelige iværksættere består af to eller flere kvindelige iværksættere, mens det tilsvarende tal for de mandlige iværksættere er 22 pct.

**Fordeling af iværksættervirksomheder på type af stifterteam, Odense Kommune og hele landet, 2018-20**




*Kilde: IRIS Group på baggrund af data fra Danmarks Statistisk.*
*Note: Sammenligningskommuner omfatter: Københavns Kommune, Aarhus Kommune & Aalborg Kommune*

**Fordeling af iværksættervirksomheder efter stifterteamets sammensætning, opdelt på mandlige og kvindelige iværksættere, Odense Kommune, 2018-20**



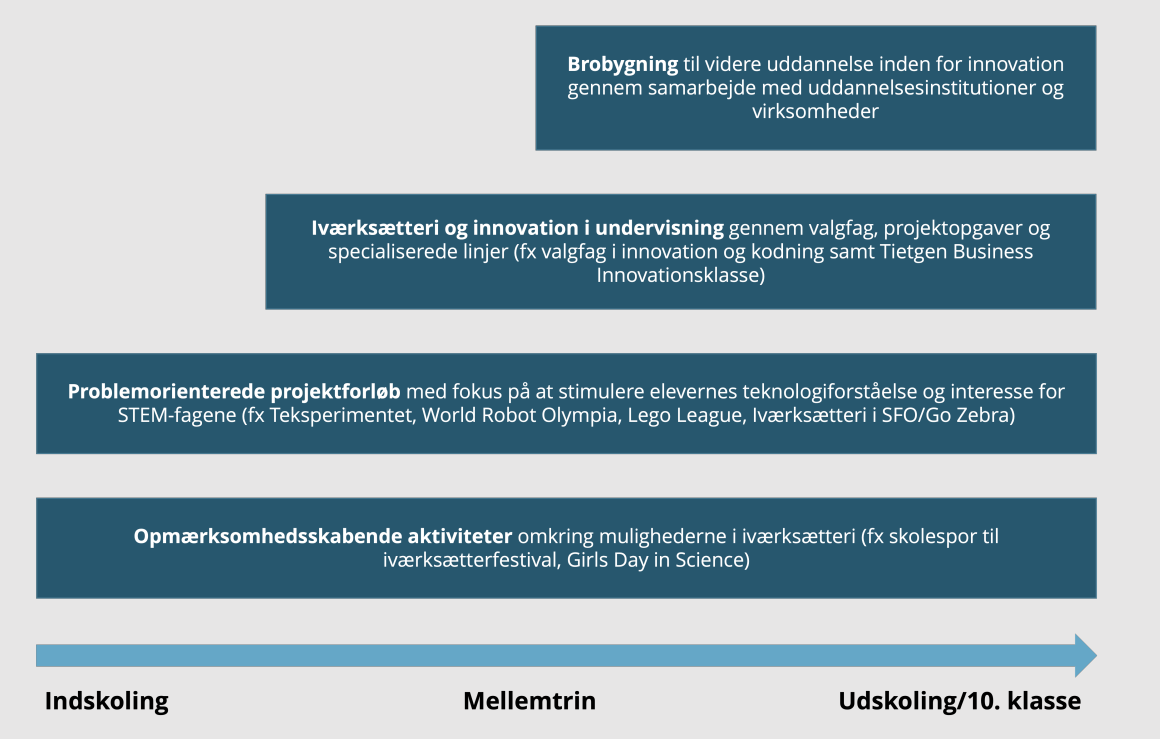

*Kilde: IRIS Group på baggrund af data fra Danmarks Statistisk.*

# Mange grundskolelever i Odense Kommune modtager entreprenørskabsundervisning

Entreprenørskabsundervisning i grundskolen, hvor eleverne arbejder kreativt med at udvikle nye ideer og design af konkrete løsninger spiller en vigtig rolle ift. at give flere unge tro på egne evner og lysten til at springe ud som iværksætter. I Odense Kommune er der en række indsatser, som netop har til formål at styrke innovation og iværksætteri i undervisningen i grundskolen. Figuren neden for til venstre illustrerer, at der arbejdes med at stimulere iværksætteri allerede i indskolingen og på mellemtrinet. I de tidlige klassetrin er fokus på opmærksomhedsskabende aktiviteter og problemorienterede projektforløb. På de ældre klassetrin arbejdes der mere målrettet med træning af entreprenørskab og iværksætterprojekter i undervisningen bl.a. gennem valgfag og brobyggende aktiviteter i samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

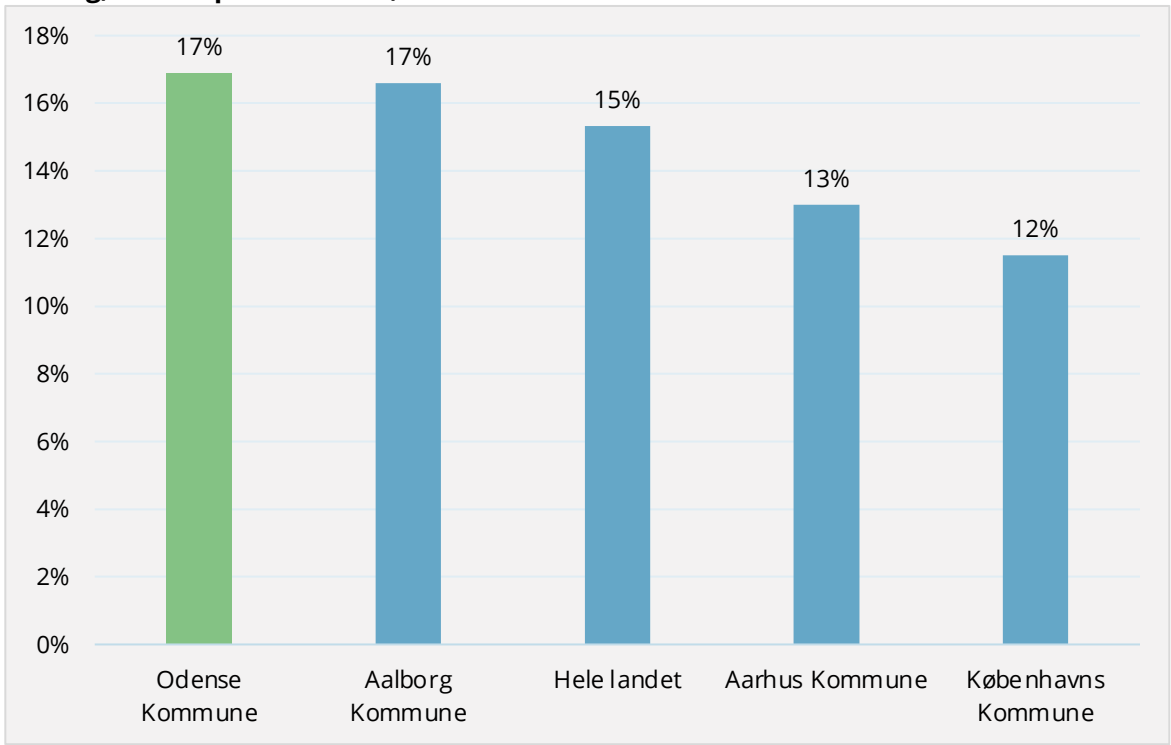
Fonden for Entreprenørskabsundervisning gennemfører årligt en undersøgelse, hvor de kortlægger andelen af grundskolelever, der har modtaget entreprenørskabsundervisning. Andelen af elever, der over de seneste tre år har modtaget entreprenørskabsundervisning, er vist i figuren til højre. Heraf kan det ses, at 17 pct. af alle grundskolelever i Odense Kommune har modtaget undervisning i entreprenørskab. Det er en lidt højere andel end på landsplan, hvor 15 pct. af eleverne har modtaget entreprenørskabsundervisning og en del højere end i de andre storbykommuner. I Københavns Kommune er det kun 12 pct. af eleverne, der har modtaget undervisning i entreprenørskab, mens det i Aarhus Kommune er 13 pct.

**Indsatser til at styrke iværksætteri og innovation i grundskolen i Odense Kommune**




*Kilde: Odense Kommune*

**Gennemsnitlig andel af grundskoleelver, der har modtaget entreprenørskabsundervisning, fordelt på kommune, 2018-21**




*Kilde: Fonden for Entreprenørskab. "Kortlægning af entreprenørskabsundervisning".*

# 2. Centrale barrierer for kvindelige iværksættere

# Centrale barrierer for kvindelige iværksættere

Som led i denne analyse er der gennemført et litteraturstudie af danske og udenlandske analyser og forskningsartikler vedrørende barrierer for kvindelige iværksættere.

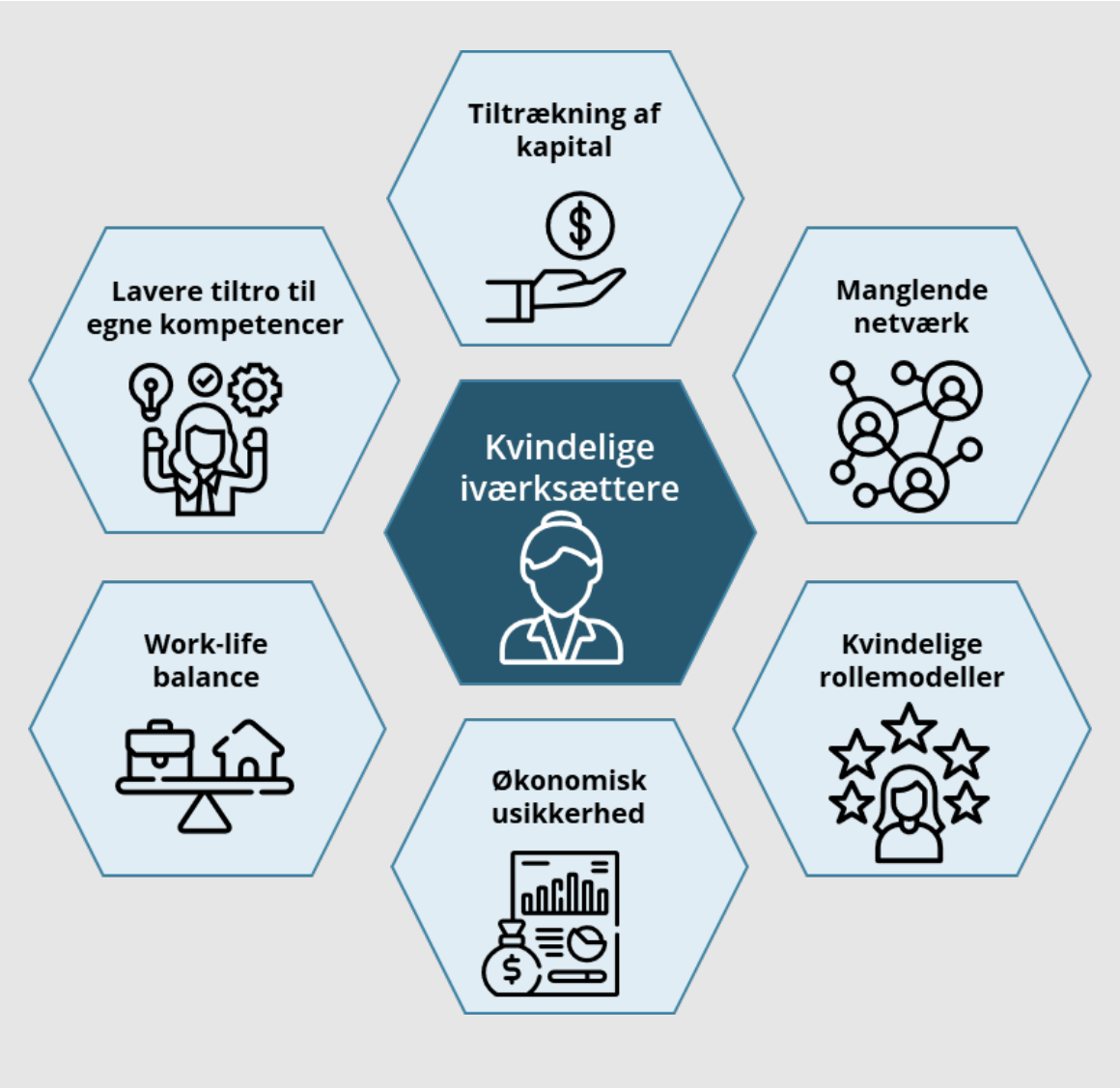
Efterfølgende er der gennemført interview med kvindelige iværksættere og førstartere samt centrale aktører i iværksætterøkosystemet i Odense Kommune med henblik på at drøfte kritiske barrierer og deres betydning for kvindelige iværksættere i Odense Kommune.

Litteraturgennemgangen viser, at der findes en række forskellige faktorer, som kan forklare, at en lavere andel kvinder end mænd starter egen virksomhed. Vi har sammenfattet faktorerne i seks hovedområder, som fremgår af figuren til højre.

- **Tiltrækning af kapital:** Kvindelige stiftere har ofte vanskeligere ved at tiltrække kapital fra investorer og betaler højere rente på deres lån i danske banker.
- **Manglende forretningsnetværk:** Kvindelige iværksættere har mere begrænset adgang til forretningsnetværk end mænd. Det betyder, at de kan have vanskeligere ved at sikre sig adgang til ny viden og kompetence samt til relevante kunder og samarbejdspartnere, som er vigtige for at få succes som iværksætter.
- **Kvindelige rollemodeller:** Der er få kvindelige rollemodeller, som andre kvinder med interesse for at starte egne virksomhed kan spejle sig i.
- **Økonomisk usikkerhed:** Strukturelle og kulturelle forhold (uddannelses- og karrierevalg, arbejdsdeling i familien, barsel, mv.) betyder, at det kan være mere økonomisk usikkert for kvinder at springe ud som iværksætter.
- **Lavere tiltro til egne kompetencer:** Kvinder har mindre tiltro til egne kompetencer, når det gælder iværksætteri, hvilket er en vigtig forklaring på, at færre kvinder end mænd vælger en karriere som iværksætter.
- **Work-life balance**: Kvinder står for en større del af arbejdet i familien. Det betyder, at det kan være vanskeligt for kvinder at forene rollen som iværksætter og fastholde en god work-life balance.

På de følgende sider gennemgås de enkelte barriereområder. Først sammenfattes hovedresultaterne af litteraturstudiet. Efterfølgende belyses barrierens betydning for kvindelige iværksættere i Odense Kommune. Fokus er på, om barrieren er særligt udtalt blandt bestemte målgrupper af lokale, kvindelige iværksættere, og om særlige lokale forhold har betydning for barrieren.

**Centrale barrierer for kvindelige iværksættere**




*Kilde: IRIS Group på baggrund af litteraturstudie*

# Tiltrækning af kapital



Adgang til risikovillig kapital kan for nogle iværksættere være en afgørende forudsætning for at få virksomheden til at vokse. Flere undersøgelser peger imidlertid på, at kvindelige iværksættere har sværere ved at rejse kapital end mandlige iværksættere i Danmark. Fx vier analyser, at:

- Virksomheder stiftet af kvinder rejser i gennemsnit ca. 8,6 mio. kr., mens mandlige iværksættere gennemsnitligt rejser 26,8 mio. kr. (Dansk Erhverv, 2020). Dette er på trods af, at virksomheder med rene kvindelige stiftere genererer en større omsætning pr. investeret krone end virksomheder med rene mandlige stiftere (ibid.).
- Langt størstedelen af den kapital, der rejses i Danmark til startups, går til mandlige iværksættere (Dansk Erhverv, 2022). I 2021 gik kun omkring to pct. af den rejste kapital til virksomheder med et kvindeligt stifterteam som vist i figuren til højre. Ca. 8 pct. går til blandede stifterteams med både mænd og kvinder. De resterede ca. 92 pct. går til virksomheder med et rent mandligt stifterteam. Der har været en mindre fremgang i perioden fra 2019-21, hvor andelen af den kapital, der rejses af stifterteams med kvinder ombord, er øget fra ca. 5 pct. i 2019 til ca. 9 pct. i 2021.
- Sammenlignet med de skandinaviske naboer halter Danmark bagud, når der måles på andelen af kapital, der rejses af stifterteams med kvinder. Mens kun omkring 8 pct. af kapitalen i Danmark i første halvdel af 2021 gik til virksomheder, hvor kvinder indgik i stifterteamet, er den tilsvarende andel for Sverige og Norge ca. 12 pct. Forskellen er endnu større, hvis man ser på investeringer i virksomheder, der kun har kvindelige stiftere. Virksomheder med et rent kvindelige stifterteam stod i 2021 for knap 2 pct. i Danmark, mens det tilsvarende tal i Norge er omkring 10 pct. (ibid.)

Flere studier peger på, at den skæve fordeling af rejst kapital gør sig gældende på tværs af forskellige brancher (Nordic Innovation, 2020). Fx viser en analyse udarbejdet af Danske Bank, at kun godt 13 pct. af de nordiske tech-virksomheder, der lykkedes med at rejse kapital i deres tidlige faser, havde kvinder med i stifterteamet (Danske Bank 2017).

Litteraturen peger også på, at kvindelige iværksættere benytter flere forskellige finansieringskilder end mandlige iværksættere. Kvinder rejser i højere grad kapital fra offentlige finansieringskilder og banklån, ligesom de benytter mere kreative finansieringsformer såsom crowdfunding (Danske Erhverv, 2020). Også når kvinder tager virksomhedslån, er de dårlige stillet end mænd. En nylig analyse viser, at kvindelige virksomhedsejere i Danmark betaler mere i rente på virksomhedslån end mandlige ejere (Danmarks Nationalbank, 2021).

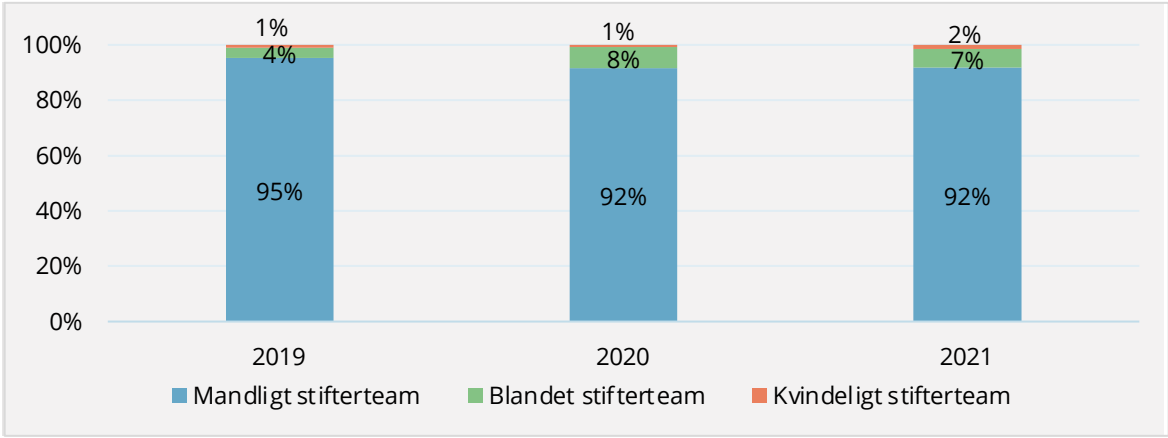
## Forklaringer på den skæve adgang til kapital

Litteraturen peger på forskellige forhold, som kan begrunde den skæve adgang til kapitalmarkedet for hhv. kvinder og mænd. Analyser peger fx på, at den skæve kønsfordeling i investeringsfonde og blandt business angels kan have betydning, da man er mere tilbøjelig til at tilbyde kapital til virksomheder eller stiftere, der ligner en selv.

Det er kun omkring fem pct. af de europæiske kapitalfonde, der udelukkende har kvindelige partnere, og kun 10 pct. af de danske business angels er kvinder. Studier peger på, at sandsynligheden for, at en kapitalfond investerer i en virksomhed med kvindelige stiftere, øges, hvis der er kvinder i kapitalfondens ledelse (Danske Bank, 2017). En anden undersøgelse har fundet, at det er tre gange så sandsynligt, at kvindelige investorer vil investere i virksomheder ledet af kvinder end mandlige investorer.

Undersøgelser peger endvidere på, at kvindelige iværksættere kan blive stillet overfor andre og strengere dokumentationskrav, når de forsøger at rejse kapital (Malmström & Wincent, 2018). Når kvindelige iværksættere søger kapital, bliver de spurgt om udfordringer for forretningen, mens mænd bliver spurgt til muligheder. Studierne indikerer, at den forudindtagede opfattelse af mænd som bedre iværksættere end kvinder også gælder blandt offentlige finansieringsfonde (Alsos & Ljunggren, 2017).

**Kapital til danske virksomheder, fordelt på stifternes køn, 2019-21**




*Kilde: Dansk Erhverv 2022*
*Note: Data for 2021 dækker kun det første halvår.*

# Tiltrækning af kapital



**Tiltrækning af kapital blandt kvindelige iværksættere i Odense?**

De interviewede aktører i iværksætterøkosystemet i Odense Kommune genkender det generelle billede af, at kvindelige stifterteams står for en beskeden andel af den kapital, som rejses af iværksættere i Odense Kommune. De interviewede aktører fremhæver bl.a. følgende forhold som forklaring:

- En relativt høj andel af de kvindelige iværksættere stifter virksomhed inden for brancher som sundhed, uddannelse og andre serviceerhverv, hvor det typisk er mere vanskeligt at skabe skalerbare vækstvirksomheder.
- Der er relativt få kvinder inden for tech-sektoren, hvor mulighederne for at udvikle skalerbare vækstvirksomheder og behovet for kapital er mest udtalt.
- Der er en overvægt af mænd blandt business angels og i ledelsen hos venture fonde i Odense Kommune. Det kan have betydning for, hvordan investorerne vurderer virksomheder med hhv. kvindelige og mandlige stifterteams. På linje med resultater fra litteraturstudiet peger enkelte aktører fx på, at der kan være en tendens til, at kvindelige iværksættere oftere får spørgsmål om udfordringer og trusler for deres forretning, mens mandlige iværksættere oftere bliver spurgt til visioner og vækstambitioner for deres virksomhed.
- Kvindelige iværksættere kan ofte være mere grundige i arbejdet med deres businessplan. Ofte har de et mere realistisk billede af vækstmulighederne for deres virksomhed end deres mandlige kollegaer. Det kan bl.a. betyde, at kvindelige iværksættere er lidt mere tilbageholdende, når de vurderer vækst- og indtjeningsmuligheder for deres virksomhed – hvilket fx kommer til udtryk, når de pitcher for potentielle investorer, og kan tolkes negativt som usikkerhed eller lave ambitioner.

**Øget interesse for de kvindelige iværksættere blandt investorerne**

Flere af de interviewede aktører peger dog også på, at de ser en markant øget interesse for virksomheder med kvinder i stifterteamet blandt de lokale investorer.

Flere af de aktører, der arbejder med matchmaking mellem iværksættere og potentielle investorer gennem fx pitching events, giver således udtryk for, at investorerne er blevet mere bevidste om de særlige kvaliteter, der kan være forbundet med at have kvinder i stifterteamet. Der peges bl.a. på, at investorerne er blevet mere opmærksomme på følgende forhold:

- At kvinder i stifterteamet sender et signal om en rummelig og inkluderende virksomhedskultur, som både er en styrke og et vigtigt konkurrenceparameter ift. til at kunne rekruttere talent og udnytte diversitet.
- At der kan være forskelle i måden, hvorpå mænd og kvinder agerer i fx en pitching situation. Flere investorer er også blevet opmærksomme på, at kvindelige iværksættere i mange tilfælde har været mere grundige og realistiske i deres forarbejde og har en mere gennemarbejdet forretningsplan.
- At antallet af kvindelige iværksættere inden for STEM-området er i vækst, og at investorerne kan ende med at overse gode investeringscases, hvis de vurderer kvindelige iværksættere efter en mere kritisk standard, end den de vurderer mandlige iværksættere efter.

Endelig fremhæver flere aktører, at etableringen af en række initiativer med eksplicit fokus på kvindelige iværksættere – som fx Nordic Female Founders med Mia Wagner i spidsen – har styrket de kvindelige iværksætteres adgang til kapital og generelt skærpet investormiljøets interesse for de kvindelige stifterteams.

*"Der er en vigtig opgave med at få nedbrudt de barrierer, der gør det vanskeligere for kvindelige end mandlige ivværksættere at tiltrække kapital. Her kan flere kvindelige rollemodeller være en løftestang. Jeg tror, der en positiv udvikling i gang, og det er også vigtigt at formidle til de kvindelige iværksættere, at der er investorer, som har fået øjnene op for potentialerne i de kvindelige ivværksættervirksomheder".*

- Aktør

*"Jeg oplever faktisk ikke, at investormiljøet generelt har forbehold overfor at investere i virksomheder med kvinder i stifterteamet. Særligt de seneste år synes jeg, der er tegn på en øget interesse for kvindelige ivværksættere blandt investorerne. Der er stigende opmærksomhed omkring, at de kvindelige ivværksættere ofte repræsenterer virksomheder, der kan udnytte diversitet og har ambitioner om at gøre en markant forskel fx ift. til den grønne omstilling."*

- Aktør

# Tiltrækning af kapital

**Inspiration til det videre arbejde**

Flere interviewpersoner peger på, at der kan være behov for at styrke de kvindelige iværksætteres muligheder for at rejse kapital til vækst og udvikling af deres virksomhed. Interviewene peger imidlertid ikke entydigt på bestemte virkemidler, men rummer derimod en række forskellige input til mulige indsatsområder. De omfatter fx:

- Etablering af et lokalt acceleratorprogram, hvor kvindelige iværksættere – som ikke er i målgruppen for de eksisterende acceleratorprogrammer (på fx uddannelses-institutioner) – kan blive introduceret til de forskellige relevante tilbud og ressourcer i iværksætterøkosystemet. Herunder styrket netværk til potentielle investorer og introduktion til programmer i den offentlige erhvervsfremmeindsats.
- Oprettelse af et lokalt mentorkorps, som kan styrke kvindelige iværksætteres adgang til relevant viden og ressourcepersoner, der bl.a. kan bistå ift. at rejse kapital. Her understreger flere, at mentorkorpset ikke alene skal favne kvindelige iværk-sættere, men også rumme erfarne ledelsesrepræsentanter (gerne af begge køn) fra etablerede virksomheder, som selv har et stærkt netværk at række ud i.
- Facilitering af lokale pitching sessioner, hvor kvindelige iværksættere med offentlige kundegrupper får mulighed for at pitche deres produkt/løsning for relevante indkøbere og beslutningstagere i fx kommunen. Det kan styrke iværksætternes forståelse af kundebehovet og styrke relationen til mulige kunder, hvilket styrker investeringscasen.
- Oplysning og debat om kønsbias i investormiljøet, som kan skabe yderligere opmærksomhed omkring udfordringerne. Det kan både handle om at gøre flere investorer opmærksom på problemerne. Men det kan også handle om at klæde kvindelige iværksættere bedre på til at afkode investorernes kritiske spørgsmål i en pitching-situation og have ”kneb” klar, så de undgår at havne i en defensiv position.

# Manglende forretningsnetværk



Forskning viser, at forretningsnetværk spiller en vital rolle for karriereudvikling – og på samme vis er vigtig for at få succes som iværksætter. Netværk giver effektiv adgang til relevante og indflydelsesrige personer (fx potentielle kunder og samarbejdspartnere) samt ny viden og kompetence (fx branchespecifik indsigt eller kompetencer inden for salg, markedsføring og økonomi).

Den enkelte iværksætter mestrer sjældent alle områder på egen hånd, og et stærkt og varieret netværk kan derfor være vigtigt ift. at udvikle og vække sin forretning (Moberg, 2020; Erhvervs- og Byggestyrelsen, 2008; Cooper et al., 2009).

Forskning peger imidlertid også på, at kvinder har mere begrænset adgang til værdifulde forretningsnetværk end mænd – især inden for mandsdominerede områder, såsom iværksætteri og inden for STEM-fagene (Moberg, 2020). Litteraturen viser bl.a.:

- At kvinder overvejende har andre kvindelige kontakter i deres netværk, og at de sjældnere har en central plads i de forretningsnetværk, de er en del af. Derudover har de i mindre grad mentorer eller andre "formidlere" i deres netværk, som kan forbinde dem med relevante ressourcepersoner (Moberg, 2020; Bapna og Funck, 2020).
- At mennesker tenderer til at foretrække social interaktion med personer, som ligner dem selv, hvorfor kvinder i mandsdominerede brancher skal arbejde hårdere for at demonstrere deres legitimitet som en værdifuld kontakt. Herunder at kvinder i højere grad mødes af negative stereotyper, såsom at de er mindre kompetente ift. teknik og ledelse, eller at de prioriterer familie over arbejde (ibid.).
- At kvindelige iværksættere i højere grad end mænd kommer fra en stilling i den offentlige sektor (20 pct. kvinder mod 7 pct. mænd), når de bliver selvstændige (Erhvervs- og Byggestyrelsen, 2008), og kan have sværere ved at bruge deres faglige netværk som selvstændig erhvervsdrivende.

Et nyere studie har endvidere vist, at kvinder i mindre grad end mænd skaber nye kontakter på netværksarrangementer, hvor de er underrepræsenteret. Konkret viser studiet, at kvinder på en IT-konference skabte 42 pct. færre nye kontakter, brugte 48 pct. mindre tid på at tale med nye kontakter og tilføjede 25 pct. færre nye kontakter på LinkedIn.

Studiet viste imidlertid også, at barriererne i høj grad kan nedbrydes gennem simple faciliterende netværksstakende aktiviteter - fx at introducere deltagerne for hinanden på forhånd (Bapna og Funck, 2020).

**Forretningsnetværk for kvinder?**

Analyser peger på både fordele og ulemper ved at etablere forretningsnetværk, som eksklusivt er for kvinder. Det kan på den ene side være en mulighed for, at kvinder kan udveksle erfaringer og finde gensidig opbakning i hinanden. Det kan på den anden side risikere ikke at adressere problemets rod – nemlig at kvindelige iværksætteres netværk ofte er svagere og mindre varierede, og at de netop derfor har brug for bedre adgang til både formidlere, mentorer og centrale personer i deres netværk, som ofte er mænd (Fonden for Entreprenørskab, 2020).

# Manglende forretningsnetværk



**Manglende forretningsnetværk blandt kvindelige iværksættere i Odense?**

Der er på tværs af både iværksættere, førstartere og aktører i økosystemet enighed om, at et stærkt og mangfoldigt forretningsnetværk er et vigtigt element i at komme godt i gang med en ny virksomhed.

Der er imidlertid forskel på, hvilke muligheder de interviewede førstartere og iværksættere har for at opdyrke og trække på et relevant forretningsnetværk i opstartsfasen – og i hvilken grad de gør det.

Flere iværksættere vurderer, at de har et stærkt fagligt netværk, som de kan række ud i, fx mhp. at få sparring på konkrete problemstillinger, få adgang til de første kunder og samarbejdspartnere eller hente gode anbefalinger. For nogle har netværket været afgørende for at få hurtigt gang i salg og omsætning.

Ikke overraskende er der her tale om kvinder, som har betydelig forudgående brancheerfaring, eller som gennem tidligere ansættelser har oparbejdet kompetencer, der nemt kan overføres til deres egen virksomhed. De har fx dybdeviden om bestemte brancher (fx tech), udvalgte eksportmarkeder, innovation og entreprenørskab eller brug af online salgskanaler – og kan qua deres erhvervserfaring trække på tidligere kollegaer og samarbejdspartneres viden og kompetence:

*"Jeg er privilegeret netværksmæssigt, da jeg selv kan bygge hjemmesider og har masser af kolleger og bekendte, der arbejder med online markedsføring, annoncering osv. Så det er super nemt for mig. Men kommer man ikke fra den verden, kan det være sværere, hvordan man skal gribe det hele an."*

- Førstarter

Der er imidlertid også en gruppe af yngre og studerende iværksættere, som ikke nødvendigvis har lang erhvervserfaring, men som til gengæld er en del af inkubations- og iværksættermiljøer, hvor de eksponeres for relevante personer og præsenteres for tilbud i iværksætterøkosystemet, som kan sætte fart på deres forretningsudvikling.

Endelig er der også en lidt mindre gruppe kvindelige iværksættere, som oplever, at de ikke kan trække på det forretningsnetværk, som de har oparbejdet gennem tidligere ansættelser. De har fx gjort karriere i det offentlige sundhedsvæsen, hvor de har set et udækket behov, men de mangler et kommercielt netværk, når de fx skal rejse kapital til produktudvikling og markedsføring, eller når de skal finde de første kunder.

Flere iværksættere og aktører påpeger endvidere, at muligheden for at opdyrke et relevant netværk er mere begrænset for iværksættere i den tidlige opstartsfase, der har brug for mere specialiseret sparring, men som ikke passer ind i de eksisterende tilbud i iværksætterøkosystemet. Eksempelvis acceleratorprogrammer på uddannelsesinstitutionerne eller de lokale iværksættermiljøer som Coworking Plus, Visti og Tanken16.

Disse iværksættere kan ikke benytte de eksisterende tilbud, fordi de er udenfor tilbuddenes målgruppe (fx fordi de ikke er studerende), eller tilbuddene i højere grad henvender til mere modne iværksættere med lidt større økonomisk råderum (til fx at betale en højere husleje) og andre behov (fx tæt samarbejde med investorer).

Samtidig påpeges, at denne gruppe kan være yderligere udfordret af, at iværksætteri er relativt mandsdomineret – det gælder bl.a. tech- og robotbranchen. De vil derfor oftere opleve at skille sig ud som "den eneste kvinde i lokalet" og kan have sværere ved at blive inviteret ind i nye, relevante netværk af andre – mere erfarne – iværksættere, som før har været i samme situation.

*"Mit netværk var 0, og jeg manglede virkelig støtte og vejledning – også gerne fra nogle ordentlige forretningsudviklere, som kunne have hjulpet på et lidt højere niveau end bare basal opstart. Fx med markedsføring eller screening og kontakt til virksomheder, der kunne være potentielle kunder. Der mangler et kommunalt acceleratorprogram, som skubber dig gennem alt det, du skal vide, og som præsenterer dig for de tilbud, der findes."*

- Iværksætter

*"Netværk kan være svagere for kvinder end mænd. Jeg tror, det bl.a. handler om, at der ikke findes så mange erfarne kvindelige iværksættere, som kan spejle sig selv i unge talenter og "tage dem under deres vinge" og være med til at åbne døre for dem. Der er inkubatorer på de videregående uddannelser, hvor du kan få mentorship uanset køn – men kommer man ikke i de miljøer, kan det være sværere."*

- Aktør

*"Robot og tech branchen er meget mandsdominerede. Du vil som kvinde opleve at stå alene i et lokale fuld af mænd, som måske ikke tør gå hen til dig. Der skal du være den, som tager teten og rækker ud."*

- Aktør

# Manglende forretningsnetværk

Endelig peger nogle førstartere og iværksættere på, at de er i tvivl om, hvordan de skal bruge deres netværk rigtigt, ligesom nogle kan være mere tilbageholdende med i det hele taget at række ud i deres netværk – og derfor kan have brug for et skub.

**Begrænset udbud af relevante lokale netværk, der appellerer til kvinder**

Flere førstartere og iværksættere peger på, at udbuddet af relevante netværksaktiviteter, hvor man kan hente inspiration til opstart, vækst og udvikling, er mere begrænset i Odense end i større byer som København og Århus. Af samme grund bruger flere iværksættere en del tid på at tage til den type aktiviteter i andre byer – og påpeger, at det for nogle iværksættere kan have den konsekvens, at man flytter virksomheden til en af de større byer.

Dertil kommer, at en del – både iværksættere og aktører – mener, at flere af de eksisterende miljøer, hvor det er muligt at skabe forretningsnetværk, ikke appellerer til kvinder. Det kan fx være netværk omkring sportsforeninger eller i inkubationsmiljøer, hvor de fysiske rammer virker kolde og uinspirerende, eller hvor man samler iværksætterne omkring events, der ofte appellerer mere til mænd end til kvinder (såsom sport, pizza og øl).

*"Der mangler lokale netværk for kvinder. Mange netværk er båret op på fx sportsforeninger, og mange kvinder gider ikke være sponsor nede i OB, hvor mange – især mænd – kommer for at drikke øl."*

- Aktør

*"Man bruger meget tid på at tage toget til fx København og Århus, hvor der er flere relevante arrangementer og netværk, hvis man fx gerne vil have inspiration til vækst og udvikling. Det meste ligger i København. I Odense har man Tanken16 og Visti, men der er langt flere acceleratorprogrammer i de store byer."*

- Iværksætter

**Inspiration til det videre arbejde**

Mange interviewpersoner peger på, at det kan være relevant at styrke de kvindelige iværksætteres adgang til relevante forretningsnetværk i Odense Kommune. Der er dog delte meninger om, hvorvidt man skal igangsætte nye netværkstilbud, som er forbeholdt kvindelige iværksættere, eller om de skal være for både kvinder og mænd.

Flere af de kvindelige iværksættere og førstartere peger på, at de foretrækker netværk, som både er åbne for kvinder og mænd, som sammen "spiller hinanden gode". I stedet for at ekskludere mænd fra netværket, bør fokus være på styrkerne ved iværksætternes mangfoldighed og forskellige ressourcer. Inden for netværket kan det bl.a. være relevant at sætte fokus på:

- De værdier, motivationsfaktorer og udfordringer, som optager kvindelige iværksættere (fx gennem inspirerende oplæg med kvindelige oplægsholdere og faciliterede debatter).
- De fysiske rammer omkring netværksaktiviteterne, således at de appellerer til kvinder (fx gennem inspirerende lokaler med god forplejning).
- At kvinder får adgang til relevante ressourcepersoner, herunder også mænd, der fx kan være døråbner ift. ny viden, kompetence, kapital, kunder, mv.

Nogle interviewpersoner kan imidlertid også se relevansen af netværkstilbud, som er forbeholdt kvindelige iværksættere. De peger på, at det kan være vanskeligt at skabe rum for at drøfte de udfordringer, som optager kvindelige iværksættere, når der også er mandlige deltagere (fx pitching overfor potentielle investorer).

På tværs af interviewpersonerne der enighed om, at man bør tænke i en form for segmentering af iværksætternetværket. Det er nødvendigt for, at aktiviteterne kan målrettes og gøres relevante for forskellige typer af kvindelige iværksættere. Segmenteringen kan bl.a. være ift. iværksætternes:

- Modenhedsstadie, fx med en skelnen mellem pre start ups, start ups i den tidlige etableringsfase og mere veletablerede start ups.
- Brancher/fagområde samt vækstambitioner og skaleringspotentiale, så man understøtter brugbare netværk mellem ligesindede.

# Kvindelige rollemodeller

En lang række studier viser, at kvindelige rollemodeller spiller en vigtig rolle ift. at inspirere flere kvinder til at blive iværksætter (Mortiz & Abbasianchavari, 2020). En rollemodel er en person, der med sine handlinger tjener som et godt eksempel og følges af andre. En rollemodel kan være en person, som er kendt i offentligheden, men det kan også være en mere nær relation – fx inden for familien, i vennekredsen eller en synlig person i lokalområdet.

Samtidig fremhæver flere analyser manglen på kvindelige rollemodeller som en vigtig årsag til den lave andel af kvindelige iværksættere – både i Danmark og internationalt. En nyere analyse fra Dansk Erhverv viser da også, at kun 8 pct. af de danske iværksættere har en kvindelig rollemodel, mens 25 pct. har mandlige rollemodeller (Dansk Erhverv, 2021). Analyser peger på, at kvindelige rollemodeller kan understøtte iværksætterlysten blandt kvinder på flere måder:

- Kvindelige rollemodeller kan fjerne en del af usikkerheden forbundet med at etablere egen virksomhed. Kvindelige rollemodeller kan fx synliggøre, hvad der skal til for at blive en succesfuld iværksætter og yderligere styrke kvindernes tro på egne entreprenante evner (Arenius og Kovalanien, 2006; Eble & Hu, 2019).
- En mangfoldighed af kvindelige rollemodeller kan bidrage til at nedbryde stereotype opfattelser i samfundet af, hvordan en iværksætter ser ud, og dermed inspirere flere kvinder til at vælge iværksættervejen (Fonden for Entreprenørskab, 2020).

Studier viser endvidere, at rollemodeller i de nære relationer har størst effekt på iværksætterlysten. Fx viser et større kvantitativt studie gennemført i Norge, at op mod halvdelen af forskellen i iværksætteraktiviteten blandt mænd og kvinder kan tilskrives manglen på kvindelige rollemodeller i nære relationer (Markussen & Røed, 2017). Også i en dansk kontekst har studier vist, at rollemodeller - forstået som en succesfuld iværksætter – inspirerer andre i deres nærmiljø til at blive iværksættere (Nanda & Sørensen, 2008)

Litteraturen peger samtidig på, at indsatser for flere kvindelige rollemodeller især kan være vigtige inden for de mere traditionelt mandsdominerede sektorer (Kuschel & Labra, 2017). Det gælder bl.a. inden for STEM-området, hvor iværksætteraktiviteten blandt kvinder er lav, og hvor der generelt er langt mellem de kvindelige rollemodeller.

Betydningen af kvindelige rollemodeller er også blevet undersøgt i Danmark i en række studier. En analyse har fx vist, at sandsynligheden for, at kvinder starter egen virksomhed, øges med hele 89 pct., når de har arbejdet sammen med en anden kvindelig iværksætter (Rocha & Van Praag, 2019).

# Kvindelige rollemodeller



**Kvindelige rollemodeller blandt kvindelige iværksættere i Odense?**

Både blandt aktører, iværksættere og førstartere i Odense Kommune gives udtryk for, at der er behov for flere kvindelige rollemodeller. Flere iværksættere understreger endvidere, at rollemodeller i de personlige og arbejdsrelaterede netværk kan være en vigtig inspirationskilde og have stor effekt på kvinders iværksætterlyst.

Udfordringen er, at de rollemodeller, som findes på iværksætterområdet i dag, ofte er meget stereotype. Den typiske rollemodel er en person – som oftest en mand – der på kort tid har opbygget en stor virksomhed og tjent mange penge. Ofte fokuserer fortællingen på virksomhedens produkt og på, hvor hårdt iværksætteren har arbejdet for sin succes.

Både de kvindelige iværksættere, førstartere og aktører peger på, at det stereotype billede af den succesfulde iværksætter ikke har en stærk appel til mange af de kvinder, der går med overvejelse om at starte egen virksomhed.

De gennemførte interviews med kvindelige iværksættere og førstartere viser, at mange er motiveret af andre forhold og har andre mål end vækst som deres førsteprioritet. Det kan fx være mål om at skabe en god arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, eller mål om at skabe en forretning, der gør en reel positiv forskel, løser centrale samfunds-udfordringer og er til gavn for andre.

Mange af de kvindelige iværksættere fortæller, at de også gerne vil bygge en stor og flot vækstvirksomhed, men at de typisk rangerer andre mål højere. For mange af de interviewede kvinder kommer målet om vækst på en plads som nummer fire eller fem blandt væsentlige motivationsfaktorer.

*"Jeg er motiveret af at skabe gode og sunde virksomheder – som også vokser. For mig er det helt centralt, at væksten sker på et fundament af høj medarbejdertrivsel og ordentlig work-life balance. Personligt er det en stor motivation at skabe arbejdspladser, hvor unge kvinder og lederaspiranter – som netop har stiftet familie – også kan komme tilbage og gøre karriere. Jeg har alt for ofte set, at kvindelige talenter overhales af mænd, når de får børn, fordi der mangler fokus på work-life balance."*

- Iværksætter

*"Mit mål er at drive en virksomhed, som jeg kan leve af, og samtidig indgå i partnerskab med andre mindre virksomheder. På den måde jeg kan bevare min frihed og kontrol over min tid, mit hoved og udvikle mine spidskompetencer. Jeg ser ikke et behov for at skabe en stor profitorienteret virksomhed i en verden, som i forvejen ikke har brug for flere dimser, og hvor folk generelt bør forbruge mindre."*

- Førstarter

**Større mangfoldighed blandt rollemodellerne**

En meget stor andel af de interviewede iværksættere, førstartere og aktører i iværksætterøkosystemet peger på, at der er behov for større mangfoldighed og mere diversitet blandt rollemodeller på iværksætterområdet. Der er behov for at synliggøre, at en karriere som iværksætter ikke altid handler om at få en genial idé til et nyt produkt og arbejde 80-90 timer for at skabe en stor vækstvirksomhed.

I stedet fremhæver flere interviewpersoner, at der bør sættes fokus på rollemodeller, som er eksponenter for de værdier og motivationsfaktorer, som kvindelige iværksættere vægter højt.

Det kan fx være relevant at synliggøre kvindelige rollemodeller, som er lykkedes med at skabe en virksomhed med høj medarbejdertrivsel, eller som bidrager til at løse væsentlige samfundsudfordringer.

Det kan også være relevant at skabe stærkere rollemodeller, som med succes har taget springet fra en ansættelse inden for offentlige velfærdsområder og har skabt en succesfuld servicevirksomhed, der gør en markant positiv forskel for andre mennesker.

Endelig kan det være relevant at tænke i rollemodeller inden for tech-iværksætteri, som kan anvise veje til, hvordan man som kvinde får succes inden for mandsdominerede brancher.

# Kvindelige rollemodeller

**Inspiration til det videre arbejde**

Blandt interviewpersonerne er der enighed om, at en indsats for at sikre en bredere vifte af mere mangfoldige kvindelige rollemodeller kan være et vigtigt led i at styrke iværksætteraktiviteten blandt kvinder i Odense Kommune. Rollemodeller, der repræsenterer større mangfoldighed, kan gøre op med stereotype forestillinger om, hvad det vil sige at være iværksætter og sikre, at flere kvinder kan finde iværksætterforbilleder, som de kan spejle sig i.

Odense Kommune og mange af de øvrige aktører i iværksætterøkosystemet kan spille en vigtig rolle ift. at sikre diversitet i de iværksættere, der fremhæves som lokale rollemodeller – fx ved at:

- Øge fokus på mangfoldighed, når der rekrutteres rollemodeller som oplægsholdere ved events, konferencer, gå-hjem-møder, mv. målrettet iværksættere og førstartere. Herunder rollemodeller, der repræsenterer forskellige værdier, ambitioner, aldersgrupper, brancher, erhvervserfaring, mv.
- Engagere en bredere kreds af relevante profiler som mentorer i lokale mentornetværk. Det kan være succesfulde kvindelige iværksættere, men evt. også mandlige iværksættere med værdier og ambitioner for deres virksomhed, som mange kvindelige iværksættere vægter højt (fx at gøre en positiv forskel for samfundet).
- Etablere netværk for kvindelige iværksættere, hvor de kan møde ligesindede og blive introduceret til en bred kreds af forskellige rollemodeller (jf. afsnit om manglende forretningsnetværk).
- Udvide fokus og udvælgelseskriterier i iværksætterkonkurrencer med henblik på at sikre større mangfoldighed blandt de deltagende virksomheder.

# Lavere tiltro til egne kompetencer

Forskning viser, at selvtillid og tro på egne kompetencer spiller en helt afgørende rolle for beslutningen om at springe ud som iværksætter. Personer der tror på, at de har rette kompetencer til at være iværksætter, er også langt mere tilbøjelige til at starte egen virksomhed, end personer der i mindre grad tror på egne kompetencer (Cardella, et. al. 2020; Arenius og Kovalainen, 2006).

Flere studier peger på, at en stor del af forskellen i iværksætterraten mellem mænd og kvinder skyldes forskellige opfattelser af egne kompetencer (Wieland, et.al, 2019; Arenius & Kovalainen, 2006). At færre kvinder springer ud som iværksætter kan altså i høj grad forklares med, at de har lavere tiltro til egne kompetencer end mænd (ibid.). Et nyt studie viser også, at hvis kvinder havde samme tro på egne kompetencer som mænd, så ville de faktisk være mere tilbøjelige end mænd til at starte egen virksomhed (Abbasianchavari & Block, 2022).

Udover høj selvtillid er en vis grad af risikovillighed og optimisme også vigtige faktorer for iværksætteres evne til at få øje på, evaluere og gribe nye muligheder – og derved udvikle og få succes med deres forretning. Studier viser imidlertid, at kvinder – udover lavere selvtillid – også har større frygt for at fejle samt ringere adgang til forretnings-netværk (jf. afsnit om manglende forretningsnetværk). Det betyder tilsammen, at kvinder i mindre grad end mænd identificerer og griber nye muligheder for forretningsudvikling (Abbasianchavari & Block, 2022).

Selvtillidens betydning for kvinders mindre tilbøjelighed til at blive iværksætter er et relativt velbelyst emne i litteraturen, og også danske studier dokumenterer barrieren.

Fx viser en dugfrisk spørgeskemaundersøgelse fra Dansk Erhverv, at knap 1/5 af de adspurgte danske kvinder anser mangel på de rette kompetencer som en væsentlig årsag til, at de ikke ønsker at starte egen virksomhed i de kommende år, jf. figuren til højre. Tendensen er særligt udbredt blandt yngre kvinder i alderen 18-29 år, hvor hele 31 pct. angiver manglende kompetencer som den vigtigste årsag til ikke at vælge iværksættervejen (Dansk Erhverv, 2022).

Derudover viser spørgeskemaundersøgelsen, at 13 pct. ikke kan overskue, hvordan de skal komme i gang, ligesom 8 pct. frygter, at virksomheden ikke bliver en succes. Også her er disse forhold især en barriere for den yngre gruppe af iværksættere.

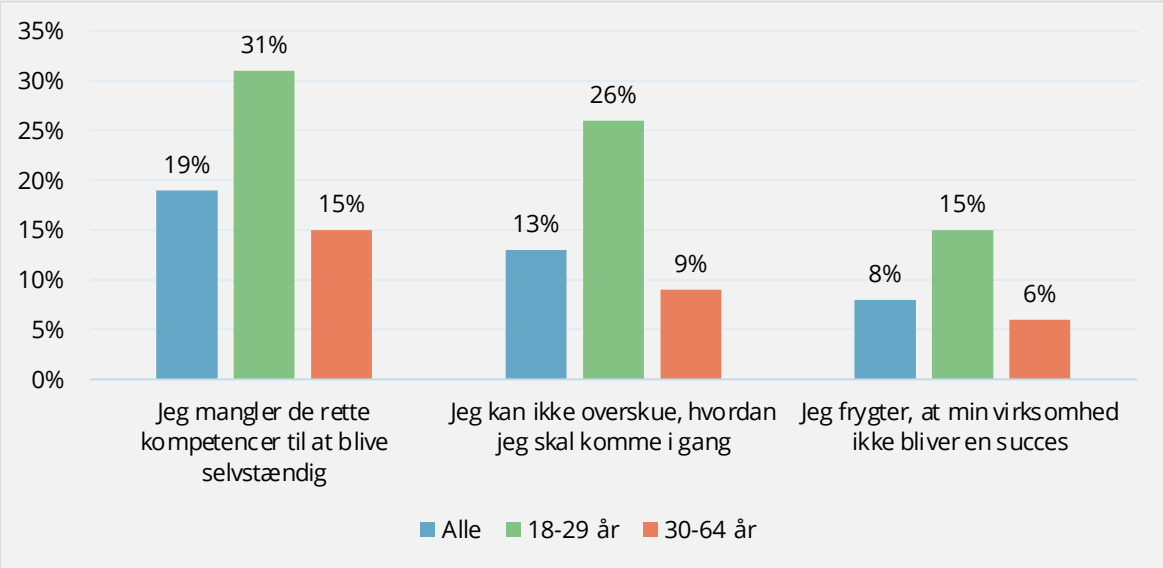
**Betydning af kultur, socialisering og kommunikation**

Forskning peger på, at undervisning i entreprenørskab – bl.a. i grundskolen – kan være et effektivt redskab, som kan løfte troen på egne evner og sikre større risikovillighed.

Selvom der igennem de senere år har været øget fokus på at forbedre rammerne for kvindelige iværksættere, er kvinders lavere selvtillid fortsat en betydelig barriere, som er vanskelig at komme til livs. En forklaring kan være, at det tager lang tid at ændre stereotyper omkring køn og iværksætteri, som i høj grad formes gennem kultur, socialisering og kommunikation (Abbasianchavari & Block, 2022).

Analyser viser således, at sprog i høj grad er kønsbiased og derved med til at fremme kønsstereotyper. Fx tilskrives kvinder oftere sociale egenskaber, hvor mænd i højere grad tilskrives handlingsorienterede egenskaber. Derudover bruger kvinder og mænd hverdagssprog forskelligt – og kvinder benytter i højere grad end mænd sociale og følelsesmæssige ord. Det kan fx betyde, at kvinder i mindre grad søger jobs, hvor stillingsopslaget er præget af meget maskuline ord, selvom de vurderer, at de har kompetencerne til at bestride jobbet. Tilsvarende kan mandsdominerede aktiviteter, såsom iværksætteri, være præget af et maskulint sprog, som kan fremkalde kønsstereotyper – og afholde kvinder fra at vælge iværksættervejen (Moberg, 2020).

**Vigtigste årsager til ikke at starte egen virksomhed inden for de næste tre år**




*Kilde: Dansk Erhverv 2022*
*Note: N (18-29 år) = 157. n (30-64 år) = 496.*

# Lavere tiltro til egne kompetencer





**Lavere tiltro til egne kompetencer blandt kvindelige iværksættere i Odense?**

Interview med både førstartere, iværksættere og aktører peger på, at kvinder ofte kan udstråle lavere selvtillid og tiltro til egne iværksætterkompetencer – og at det er en central udfordring, der kommer til udtryk på forskellig vis på tværs af hele det kvindelige iværksættersegment.

Flere interviewpersoner – særligt på aktørsiden – oplever, at kvinder kan fremstå mere usikre ift. deres forretningside og virksomhedens forretningsgrundlag, vækstpotentialer og innovationshøjde. De kan samtidig være mere tilbageholdende med at fremhæve egne bedrifter og udtrykke store ambitioner og forventninger til virksomhedens vækst. Det gælder også i pitching-situationer og dialog med potentielle investorer.

Langt de fleste aktører og iværksættere ser dette som et udtryk for, at kvinderne forholder sig mere ydmygt – og i nogle tilfælde måske også mere realistisk – til potentialerne i deres egen forretningside, end hvad der kan være tilfældet for mandlige iværksættere.

*"I opstartsfasen kan en barriere for mange kvindelige iværksættere være at tro på ideen – altså tro på, at det, man laver, faktisk har en stor værdi og er mange penge værd for andre."*

- Aktør

*"Jeg kender kun en håndfuld kvinder i hele iværksættermiljøet, som taler åbent og højt om at de vil skalere og blive en global virksomhed, mens mænd lidt karikeret oftere kan have en Jesper Buch-agtig attitude, hvor de vil arbejde igennem og råber højt om deres ambitioner og mål om vækst."*

- Aktør

**Kvindelige iværksætteres grundighed er både deres force og akilleshæl**

Mange førtartere, iværksættere og aktører peger desuden på, at kvindelige iværksættere i højere grad end mandlige iværksættere er karakteriseret ved at have en meget omhyggelig og struktureret tilgang til det at starte egen virksomhed.

De er ofte velovervejede ift., hvorvidt de skal starte egen virksomhed, ligesom de bruger lang tid på at udvikle og forfine forretningskoncept, produkter, mv., før de går på markedet. Samtidig fremhæver flere, at kvindelige iværksættere er mere detaljeorienterede og ønsker at have godt styr på alle dele af forretningen.

*"Jeg kan godt lide at gøre alting ordentligt og være helt sikker før jeg gør noget. Hvor min mand derimod er en stor iværksætter, og han kaster sig bare ud i det og er ikke så kritisk ift. outputtet, for han siger "jeg eksperimenterer jo bare". Men der er jeg meget ærekær og vil have, at det hele er gennemarbejdet, før jeg sender noget ud."*

- Førstarter

De kvindelige iværksætteres grundighed fremhæves både positivt og negativt. På den ene side fremhæver nogle investorer, at kvindelige iværksættere ofte kan have et mere gennemarbejdet forretningsgrundlag af lidt højere kvalitet end mandlige iværksættere. På den anden side fremhæver iværksættere og aktører også, at kvinders grundighed kan stå i vejen for "at komme ud starthullerne" og sælge nye ideer til markedet, som efterhånden kan forbedres og tilpasses.

*"De kvindelige iværksættere, man møder i vores miljø, har generelt stærke forretningsideer og måske en lille tendens til at kvaliteten af forretningsgrundlaget er lidt højere og mere gennemarbejdet."*

- Aktør

*"Nogle gange kan den store grundighed godt være en begrænsning, når forretningsideen skal sælges. Kvinderne er sjældent "sælger-Helge på brede fælge"*

- Aktør

På linje med litteraturen begrunder interviewpersonerne hovedsageligt kønsforskelle ift. selvtillid og grundighed med kultur og socialisering, herunder forskelle på, hvordan man opdrager og taler om hhv. drenge og pigers egenskaber – og hvordan det er med til at forme iværksætternes selvopfattelse.

*"Der er noget omkring, hvordan piger og drenge taler om sig selv. Drenge fremhæver – og oversælger måske – deres kompetencer, mens piger snarere undersælger deres kompetencer. Også selvom de fx er bedre uddannet."*

- Iværksætter

Derudover peger nogle på de kønsstereotype forventninger og rollemodeller, som man som iværksætter oplever og mødes af i iværksættermiljøet og det omkringliggende samfund, som kan være med til at forme din adfærd i en bestemt retning. Her ses i højere grad mandlige iværksættere med en mere udfarende adfærd, mens den adfærd

# Lavere tiltro til egne kompetencer





i mindre grad ses hos og forventes af kvindelige iværksættere.

Endelig peger nogle af de kvindelige førstartere på, at grundigheden handler om, at man som iværksætter gerne vil tages seriøst og efterlade et godt og professionelt indtryk af sig selv. Ved at være godt forberedt og have styr på alle dele af sin forretning reducerer man risikoen for at møde ukonstruktiv og nedladende kritik på sin forretningside og beslutning om at vælge iværksættervejen.

Enkelte aktører peger endvidere på, at dette især kan være en udfordring for yngre, kvindelige iværksættere, hvilket stemmer overens med resultater fra litteraturstudiet, som viser, at især yngre iværksætter kan være usikre på egne kompetencer. Dog synes de yngre iværksættere, som blev interviewet til denne analyse, ikke at fremhæve dette som en særlig barriere, de har oplevet.

*"Jeg vil gerne have en perfekt bog, fordi jeg gerne vil fylde den ud til mine børn, og hvis jeg sender noget ud, så skal folk, der kender mig forretningsmæssigt, også gerne kunne lide det."*

- Førstarter

*"Unge kvindelige studerende kæmper kan i højere grad opleve ikke at blive taget seriøst – primært blandt andre ivværksættere. Der bliver stillet mere spørgsmålstegn ved deres valg. Her kan det som mand være mere okay at være udfarende og på virksomhedseventyr."*

- Aktør

*"Jeg ved ikke, hvorfor færre kvinder taler højt om vækstambitioner. Om det er vores samfundsstruktur, historikken ift. kønsroller, eller om noget fra naturens side kan have effekt. Men for at blive en vækstiværksætter kræver det ofte, at man er risikovillig, ikke er bange for at stå forrest, tør råbe højt og være fremme med albuerne, og det ligger mere til mænd at være sådan."*

- Aktør

**Inspiration til det videre arbejde**

Flere interviewpersoner fremhæver, at lavere tiltro til egne evner er en central barriere for mange kvinder ift. at vælge iværksættervejen – og at det derfor er relevant med indsatser, som både kan styrke deres tro på egne kompetencer, og som samtidig giver dem bedre mulighed for at se sig selv i rollen som succesfuld iværksætter. Det kan fx være ved at:

- Fastholde og styrke de tidlige indsatser i folkeskolen, som skal give unge piger inspiration, selvtillid og faglig ballast ift. at kaste sig ud i iværksætterprojekter. Samtidig er det vigtigt at fastholde pigernes interesse for iværksætteri videre gennem uddannelsessystemet – også på mere mandsdominerede områder som STEM-fagene.
- Udvikle flere lokale awards eller iværksætterkonkurrencer, som kan skabe opmærksomhed om unge kvindelige talenter, der har startet egen virksomhed.
- Fremhæve en mere mangfoldig pallette af lokale rollemodeller blandt de lokale iværksættere, som tilsammen repræsenterer forskellige typer af brancher, aldre, ambitioner og værdier – og som giver flere muligheder for spejling (jf. afsnittet om kvindelige rollemodeller).
- Udvikle lokale netværk, hvor rammerne i højere grad appellerer til kvinder, og hvor der er et positivt fokus på iværksætternes ressourcer og mangfoldighed (jf. afsnit om manglende forretningsnetværk).

# Work-life balance

Hvordan man skaber en passende balance mellem arbejdsliv og privat-/familieliv er en væsentlig overvejelse, når man starter egen virksomhed. Litteraturen peger i den sammenhæng på to hovedtendenser blandt kvindelige iværksættere og iværksætter-spirer.

På den ene side kan den forventede arbejdsmængde og/eller planer om at stifte familie for nogle være en barriere for at blive iværksætter og skabe en vækstvirksomhed (Dansk Erhverv, 2022; Cardella et al., 2020). En spørgeskemaundersøgelse fra Dansk Erhverv viser således, at planer om at stifte familie er en barriere for ca. 11 pct. af de adspurgte kvinder i alderen 18-29 år, mens frygten for arbejdsbyrden forbundet med iværksætterlivet er en bekymring blandt 21 pct. i samme aldersgruppe.

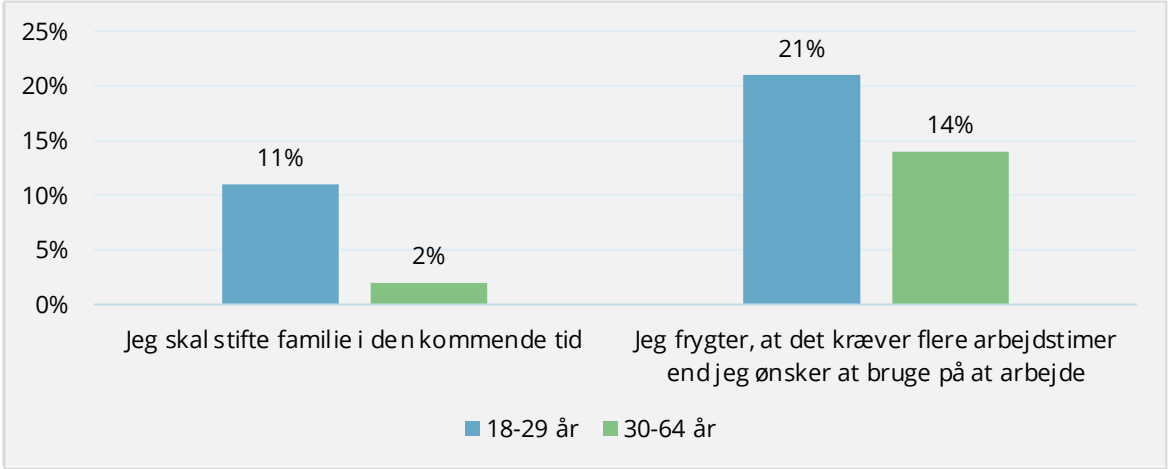
På den anden side kan ønsket om at opnå bedre balance mellem arbejdsliv og privat-/familieliv netop være årsagen til, at nogle kvinder vælger iværksættervejen. Kvinderne kan derved opnå større frihed og fleksibilitet – fx ift. arbejdstid (herunder muligheden for at arbejde mindre), hjemmearbejde eller tilrettelæggelse af sin arbejdsdag (Cardella et al., 2020). Samtidig viser analyser, at iværksætterraten blandt kvinder er højest i alderen 30-39 år, hvilket således overlapper med de år, hvor flest kvinder stifter familie og har små børn, jf. figuren til højre (Erhvervs- og Byggestyrelsen, 2008). Samme analyse viser endvidere, at virksomheder stiftet af kvinder med små børn under to år har samme overlevelsesrate som de øvrige virksomheder (ibid.).

Litteraturen peger på, at årsagerne til, at work-life balance kan være en barriere for kvindelige iværksættere, er det faktum, at kvinder fortsat bærer en større del af ansvaret for omsorgs- og husarbejdet på hjemmefronten (Rønsen, 2012). Samtidig oplever kvindelige iværksættere i højere grad end mandlige iværksættere konflikter mellem tidsanvendelse og værdier i hhv. arbejds- og familieliv, som kan føre til yderligere stress (ibid.).

At kvinder i højere grad er tidsmæssigt begrænset af husholdnings- og omsorgsopgaver bekræftes af analyser gennemført af Rockwool Fondens Forskningsenhed, som gennem mange år har undersøgt danskernes tidsforbrug.

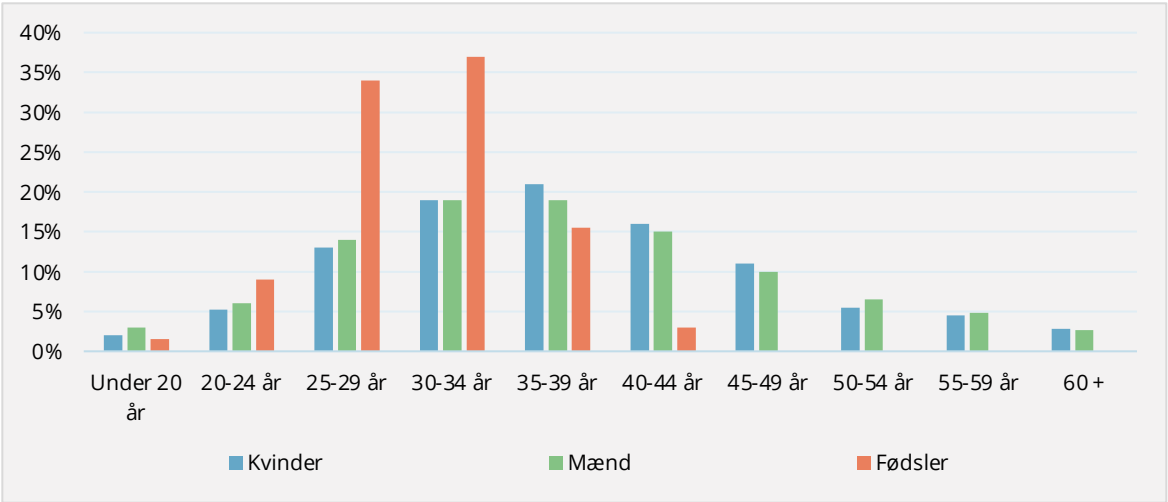
Her viser analyserne bl.a., at danske kvinder i gennemsnit bruger en time mere om dagen på husholdningsarbejde end mænd, og at denne tendens har været relativt stabil over en tiårig periode fra 2008-18 (Bonke & Christensen, 2018). Analyserne viser desuden, at kvinder også bruger mere tid på omsorgsarbejde – på en gennemsnitlig dag bruger mødre ca. 40 min. mere på børneomsorg end fædrene (Andersen et al., 2020).

**Vigtigste årsager til ikke at starte egen virksomhed inden for de næste tre år**




*Kilde: Dansk Erhverv 2022*
*Note: N (18-29 år) = 157. n (30-64 år) = 496.*

**Iværksætters alder ved opstart af virksomhed og kvinders alder, når får børn**




*Kilde: Erhvervs- og Byggestyrelsen, 2008. Baseret på tal fra Danmarks Statistik.*

# Work-life balance

**Work-life balance blandt kvindelige iværksættere i Odense Kommune?**

Langt hovedparten af de interviewede førstartere, iværksættere og aktører i økosystemet anerkender, at work-life balance kan være en barriere for både at starte og drive egen virksomhed – og at det kan være en større barriere for kvinder end mænd, da de typisk har et større ansvar for hjemmet.

En betydelig andel af de interviewede lægger imidlertid også vægt på fordelene ved iværksættertilværelsen, herunder at kvinder positivt tilvælger iværksætteriet mhp. at opnå en bedre balance end et almindeligt lønmodtagerjob kan give dem. Dermed understøtter de kvalitative interviews i høj grad hovedresultaterne af litteraturstudiet.

**Primær udfordring for kvindelige iværksættere med familie og børn**

Selvom en passende work-life balance er vigtigt for iværksættere både med og uden børn, så viser interviewene – ikke overraskende – at det er det især kan være en vanskelig balancegang for yngre, kvindelige iværksættere med børn.

Blandt de yngre førstartere med små børn fylder overvejelserne om work-life balance således en del. Dels fordi de er bevidst om, at de har begrænset tid til rådighed sammenlignet med en situation, hvor de ikke havde børn. Dels fordi kombinationen af små børn og fast arbejde i forvejen har sat en grænse for, hvor meget tid de har haft til at udvikle deres forretningside – og dermed forsinket processen.

*"Jeg kan maks. arbejde 45 timer om ugen, og jeg har en drøm om at arbejde mindre. Resten af tiden er jeg sammen med mine børn, så der er bare ikke mere at give af. Jeg kunne godt forestille mig, at det generelt er en større barriere for kvinder end mænd, for i en familie er der som regel kun en part, der kan arbejde meget – og det er tit manden."*

- Førstarter

*"Jeg fik ideen og startede på at designe bogen under min første barsel, men har undervejs måttet lægge det lidt på hylden. Det skyldes især, at jeg bagefter blev gravid med tvillinger og med tre små børn under tre år er tid bare en kæmpe faktor."*

- Førstarter

Derudover peger interviewene på, at der kan være særlige udfordringer for de kvindelige iværksættere, der driver en vækstvirksomhed, hvor der er kommet investorer ombord. En enkelt iværksætter har således oplevet, at hun måtte vende hurtigt tilbage fra barsel, ligesom flere aktører refererer til rygter i iværksættermiljøet om, at investorer kan være tilbageholdende med at investere i kvindelige virksomheder, hvor founder-teamet kun består af yngre kvinder pga. en frygt for, at kvinderne ikke kan dedikere den fornødne tid i virksomheden. Dog nævner flere også, at der er de senere år er kommet et øget fokus på work-life balance og diversitet, og at investorer også ser meget positivt på kvinder i opstartsvirksomhederne, fordi kønsdiversitet i blandede founderteams er med til at understøtte innovationskraften.

*"I 2010 tog jeg en meget kort barsel, og jeg var faktisk tilbage på arbejde fire dage efter, jeg havde født, for at have møde med en ny investor. Det er blevet bedre i dag, og der er større fokus på sustainability og work-life balance – men det var der mindre fokus på dengang."*

- Iværksætter

*"Vi hører fra tid til anden, at det kan være vanskeligt for kvindelige iværksættere at finde investorer, fordi investorerne er tilbageholdne med at investere i virksomheder, hvor det udelukkende er yngre kvinder der står bag. Det skulle handle om en bekymring for, at kvinderne ikke kan give virksomheden 100 pct. opmærksomhed, når der opstår udfordringer med syge børn osv."*

- Aktør

**Fordele ved iværksættertilværelsen og opgør med stereotype fortællinger**

Selvom flere af de interviewede enten kan være bekymret for eller har oplevet, at det kan være svært at forene familie- og arbejdsliv som iværksætter, er det langt fra tilfældet for dem alle. Flere fortæller derimod, at iværksættertilværelsen har givet dem større frihed, fleksibilitet og kontrol over, hvordan de forvalter deres egen tid og kompetencer.

Deres oplevelse er ikke, at det er nødvendigt at arbejde alle døgnets vågne timer for at få succes med sin virksomhed. De understreger tværtimod, at der behov for et opgør med fortællingen om, at man kun er egnet som iværksætter, hvis man altid er ekstremt hårdtarbejdende.

*"Der er helt generelt behov for et opgør med myten om, at man skal arbejde 25 timer i døgnet for at være iværksætter."*

*"Man har i mange år glorificeret fortællingen om iværksætteren, der arbejder 60-80 timer om ugen, og som aldrig ser sine venner eller børn. Der er behov for andre historier om folk, som*

# Work-life balance





*har kunnet kombinere at have en familie og drive virksomhed. Hvis man vil have vækst, skal man selvfølgelig arbejde meget. Men det er også vigtigt at fortælle, at det er i perioder, og at det er nemmere at skalere i nogle brancher end andre"*

- Aktør

Derudover fortæller flere af de interviewede førstartere og iværksættere, at de selv er vokset op med iværksætterforældre, og som børn derfor har oplevet fordelene ved at have forældre, der har haft stor frihed i deres arbejdsliv, som de bl.a. har brugt til at tilbringe meget tid sammen med deres børn. Disse muligheder vil de selv gerne give videre til deres egne børn.

**Manglende fleksibilitet i nuværende tilbud til iværksættere**

Enkelte førstartere påpeger, at eksisterende tilbud hos bl.a. lokale iværksættermiljøer ikke altid er velegnet til målgruppen af travle småbørnsforældre.

Det gælder fx kurser og webinarer for iværksætterspirer, som ofte ligger om aftenen, hvor man som småbørnsforælder skal putte børn og derfor ikke kan være med. Men det kan også gælde tilbagevendende netværksarrangementer, som nogle kan have svært ved at prioritere tiden til i en i forvejen tidspresset hverdag.

*"Mange kurser og webinarer ligger omkring puttetid, så er det ikke altid nemt at deltage i. Jeg har så lidt tid, så jeg har brug for at gøre det, når jeg er klar. Jeg har nogle gange deltaget på webinarer med hørebøffer på, hvor jeg bare er med og lytter, mens jeg putter børn. Jeg er ikke den person, der fylder mest i rummet, og hvis der så er nogle andre til arrangementerne, der gerne vil have løst deres egen verdenssituation først – så kan man føle, at man spilder sin kostbare tid."*

- Førstarter

**Inspiration til det videre arbejde**

Interviewpersonerne anerkender generelt, at det kan være vanskeligt for kvindelige iværksættere at finde den rette balancegang mellem arbejds- og privatliv – særligt for iværksættere med familie og børn. For at adressere udfordringer relateret til work-life balance peger interviewene på, at det kan være relevant at:

- Udvikle digitale tilbud som giver nem og fleksibel adgang til information og sparring for de iværksættere, der har svært at deltage på fysiske arrangementer. Det kan handle om at sikre, at skriftligt materiale er tilgængeligt på nettet, og at både fysiske arrangementer og webinarer bliver optaget, så folk kan tilgå dem online, når de har tid. Men det kan også handle om at oprette online fora, hvor lokale iværksættere kan drøfte forskellige ideer eller tvivlsspørgsmål ift. deres virksomhed.
- Fremhæve lokale rollemodeller, som er lykkes med at forene familie- og arbejdsliv – og som deler deres erfaringer med, hvad de har gjort for at skabe en balance. Her kan det både være relevant at tænke i historier om iværksættere, der driver en vækstvirksomhed, samt iværksættere der har startet egen virksomhed mhp. at skabe en bedre balance (jf. afsnittet om kvindelige rollemodeller).

# Økonomisk usikkerhed

At der er større økonomisk usikkerhed forbundet med at stifte egen virksomhed sammenlignet med at have et lønmodtagerjob med en fast indkomst er et grundvilkår for alle iværksættere. En spørgeskemaundersøgelse fra Dansk Erhverv viser da også, at blandt 23 pct. af de danske kvinder er afhængighed af en fast personlig indkomst en væsentlig årsag til, at de ikke ønsker at starte virksomhed i de kommende år (Dansk Erhverv, 2022).

Nogle studier peger imidlertid på, at kvinder er mindre villige til at påtage sig økonomiske risici ved at starte egen virksomhed, og at det er en del af forklaringen på, at der en lavere andel iværksættere blandt kvinder end blandt mænd (Nordic Innovation, 2020). Der peges bl.a. på, at det hænger sammen med, at kvinder typisk føler et større ansvar for at sikre gode og stabile rammer om familien og derfor er mindre tilbøjelige til at vælge en mere usikker karriere og indkomst som iværksætter.

Forskningen på dette område er dog langt fra entydig (ibid.). Andre analyser peger på, at det er en række strukturelle og kulturelle forhold, som gør det mindre attraktivt for kvinder at vælge en karriere som iværksætter. Vigtige forhold, der nævnes, er bl.a. at:

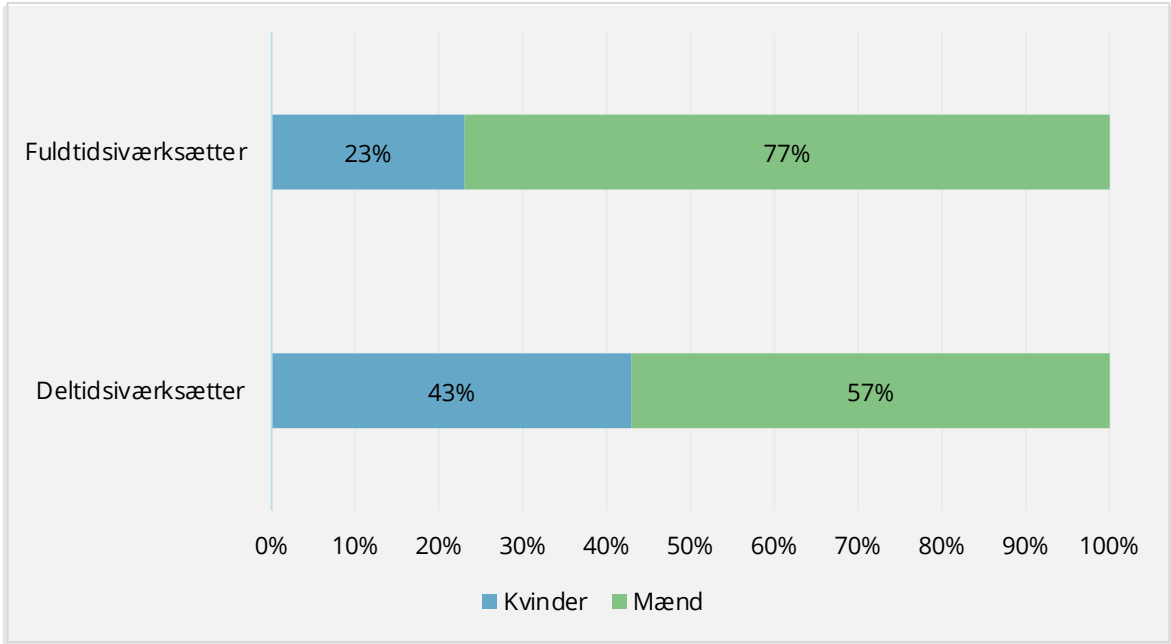
- Flere kvinder end mænd er beskæftiget inden for sundheds- og velfærdsområdet, hvor der generelt etableres færre højvækstvirksomheder, og hvor vækstbetingelserne ofte er vanskeligere, fordi man kan være i konkurrence med offentlige servicetilbud.
- Kvinder står typisk for en langt større del af barslen end mænd, og det kan være vanskeligt at være væk fra sin virksomhed i flere måneder. Det kan både resultere i tab af kunder og huller i iværksætterens netværk (Dansk Industri, 2021).
- Mulighederne for at få økonomisk kompensation ved bl.a. barsel og børns sygdom er ringere som iværksætter (Neergaard og Thrane, 2011). Fx viser Dansk Erhvervs spørgeskemaundersøgelse også, at det særligt er i gruppen af kvinder over 30 år, at udsigten til en usikker indkomst udgør en barriere for iværksætteri (Dansk Erhverv, 2022). Her har kvinder typisk stiftet familie – og bærer dermed en større økonomisk byrde.
- Forskelle i mænd og kvinders tro på egne evner. Studier viser, at mænd har større tro på egne evner (jf. afsnit om lavere tiltro til egne kompetencer), hvilket betyder, at de kan være mere villige til at tage større risici. Wieland (2020) finder eksempelvis, at der er en sammenhæng mellem vurdering af egne kompetencer og risikoopfattelse, og at der ikke er forskel på risikovillighed mellem mænd og kvinder, når kønsspecifikke forskelle i troen på egne kompetencer tages i betragtning.

## Forskellig risikohåndtering blandt kvinder og mænd

Endelig peger nogle analyser på, at kvindelige iværksættere i højere grad end mandlige iværksættere reducerer de økonomiske risici forbundet med at stifte egen virksomhed ved at springe ud som deltidsiværksætter, hvor de fortsat har ansættelse et andet sted ved siden af deres virksomhed. Som deltidsiværksætter løber man en mindre økonomisk risiko, idet man har en stabil indkomst fra jobbet ved siden af egen virksomhed (Nordic Innovation, 2020).

Således viser analyser, at 43 pct. af alle deltidsiværksættere i Sverige er kvinder, mens de kun udgør 23 pct. af alle fuldtidsiværksætterne, jf. figuren neden for. Der ses også lignende kønsforskelle blandt deltidsiværksættere i Finland, om end den er mindre udtalt (ibid.).

**Kvindelige og mandlige fuldtids- og deltidsiværksættere i Sverige, 2017**




*Kilde: Nordic Innovation, 2022. Baseret på tal fra Statistics Sweden.*

# Økonomisk usikkerhed





**Økonomisk usikkerhed blandt kvindelige iværksættere i Odense Kommune?**

Interview med aktører, førstartere og iværksætter bekræfter generelt, at lav iværksætter-aktivitet blandt kvinder kan hænge sammen med den usikkerhed, der er forbundet med at starte egen virksomhed. Der er dog delte holdninger blandt de interviewede ift., om den økonomiske usikkerhed er en større barriere for kvinder end mænd. En del mener, at kvinder kan være lidt mindre risikovillige, mens andre vurderer, at den økonomiske usikkerhed er en lige så stor barriere for mænd.

**Primær udfordring blandt kvinder med større økonomiske forpligtelser**

En stor del af aktørerne oplyser, at de særligt oplever, at kvinder i alderen 25-35 år kan være tilbageholdende ift. at springe ud i en karriere som iværksætter. Også flere førstartere og iværksættere fortæller, at de har gjort sig en del overvejelser om, hvordan de som iværksætter skal få økonomien til at hænge sammen.

Den primære årsag er – ikke overraskende – at mange i denne periode af deres liv er ved at etablere sig og stifter familie, køber hus og bil, mv., hvilket stiller større krav til deres økonomiske formåen. De løber således en større risiko ved at give afkald på en fast indtægt sammenlignet med en situation, hvor de havde færre økonomiske forpligtelser:

*"Jeg er aleneforsørger til tre børn, og økonomi er selvfølgelig altid en udfordring for folk med et mere etableret liv . Man har en mere presset økonomi, som kræver en relativt stor løn hver måned. Jeg betragter egentlig mig selv som en meget risikovillig person, men når man er alene om tre børn, som samtidig går i privatskole, så har man også en del på spil som selvstændig, for det hele hænger på mig."*

- Førstarter

Flere af de interviewede aktører peger dog også på, at de ser en del kvinder, som – efter de har stiftet familie – får lyst til at springe ud som iværksætter, når børnene først er kørt ind i institution, og der er kommet mere faste strukturer omkring arbejdet i familien (jf. afsnit om work-life balance). Motivationen for at starte egen virksomhed kan ofte være meget forskelligartet:

- Nogle har haft et ønske om at blive iværksætter, men har udskudt drømmen og valgt at prioritere familien i en periode, mens børnene er små.
- Andre har fået en god forretningsidé, fx mens de har været på barsel, som de ønsker at realisere i takt med at børnene bliver større, og de har fået mere tid og overskud.
- Endelig er der også en væsentlig gruppe af kvinder, som ønsker at starte egen virksomhed, efter de har stiftet familie, fordi de ønsker større fleksibilitet i arbejdslivet og ønsker selv at kunne tilrettelægge hverdagen med arbejde og familie.

*"Hvis vi skal have lige så mange kvindelige som mandlige iværksættere, kræver det et opgør med den måde vi traditionelt deler arbejdet i familierne. Det handler bl.a. om, hvordan mænd og kvinder deles om at tage barsel. Der er jo ved at ske noget på det område med øremærket barsel, og det er skridt i den nødvendige retning."*

- Aktør

**Indviklede regler for iværksættere på barsel**

Udover den større økonomiske byrde, som typisk følger med alderen og familielivet, peger mange af de interviewede iværksættere og førstartere ligeledes på forhold omkring barsel, som gør det mindre attraktivt for kvinder at springe ud som iværksætter.

Flere af dem har selv prøvet at være på barsel som iværksætter, og de har oplevet de udfordringer, der kan være forbundet med at være på barsel som selvstændig. Her skal man naturligvis have in mente, at barselsreglerne løbende reformeres – og kan have være anderledes, da de var på barsel.

Dog peger interviewene bl.a. på følgende udfordringer:

- Barselsreglerne for selvstændige er generelt indviklede og ufleksible. En enkelt iværksætter har fx oplevet, at hun ikke havde sig sat ordentligt ind i reglerne, og derfor midlertidigt måtte lukke sin virksomhed ned for at få ret til barselsdagpenge.
- Nye barselsregler vil åbne mulighed for, at iværksættere kan bruge op til fem timer pr. måned på virksomheden i de perioder, de modtager barselsdagpenge. Interviewpersonerne peger dog på, at bagatelgrænsen på fem timer pr. måned langt fra dækker den tid, iværksættere må investere i sin virksomhed blot for at sikre, at den kører, mens man er på barsel.
- Flere efterlyser bedre sparring og vejledning på området, herunder hjælp og sparring på hvordan man forbereder sin virksomhed til barsel, og hvordan forskellige kompensationsordninger kan anvendes mest optimalt.

# Økonomisk usikkerhed





**Risikoreduktion gennem deltidsiværksætteri**

Nogle af de førstarere, vi har interviewet til analysen, er eksempler på, hvordan kvinder håndterer den økonomiske risiko ved at have enten fuldtids- eller deltidsjobs ved siden af den virksomhed, de planlægger at starte op. Kendetegnende for disse kvinder er også, at de enten er ene- eller hovedforsørger i en familie med flere børn, og at de derfor bærer et vist ansvar for at sikre stabile rammer om familien.

Her fremhæves også, at de som deltidsiværksætter får mulighed for at prøve iværksætterdrømmen af – og hvis det viser sig at være en succes, kan det give blod på tanden ift. at kaste sig ud i nye og større iværksætterprojekter på et senere tidspunkt:

*"Vi er som familie meget afhængige af min faste indtægt. Så selvom jeg gerne bare ville kunne sige mit job op og kaste mig ud i ivværksætterprojekter, så ser jeg det ikke som en mulighed. Men det her projekt er en gode måde at prøve det af på, og se om iværksætteri er noget for mig."*

- Førstarter

**Inspiration til det videre arbejde**

Mange interviewpersoner fremhæver de økonomiske usikkerheder forbundet med iværksættertilværelsen, men der er begrænsede input til, hvad der kan gøres for at adressere barrieren. Dog peger nogle iværksættere på, at det kan være relevant at:

- Udvikle bedre tilbud om sparring og vejledning ift. de gældende barselsregler, og hvordan man bedst muligt forbereder sin virksomhed på den periode, hvor man som iværksætter kører på nedsat blus eller er væk fra virksomheden.

# Inspiration til tværgående indsatser

Analysen viser, at mange forskellige barrierer kan stå i vejen for kvinders iværksætteri – og at de i nogen udstrækning også griber ind i hinanden.

Flere interviewpersoner peger derfor på, at det kan være relevant at tænke i mere sammenhængende indsatser, som adresserer en flerhed af de barrierer, som kvindelige iværksættere oplever.

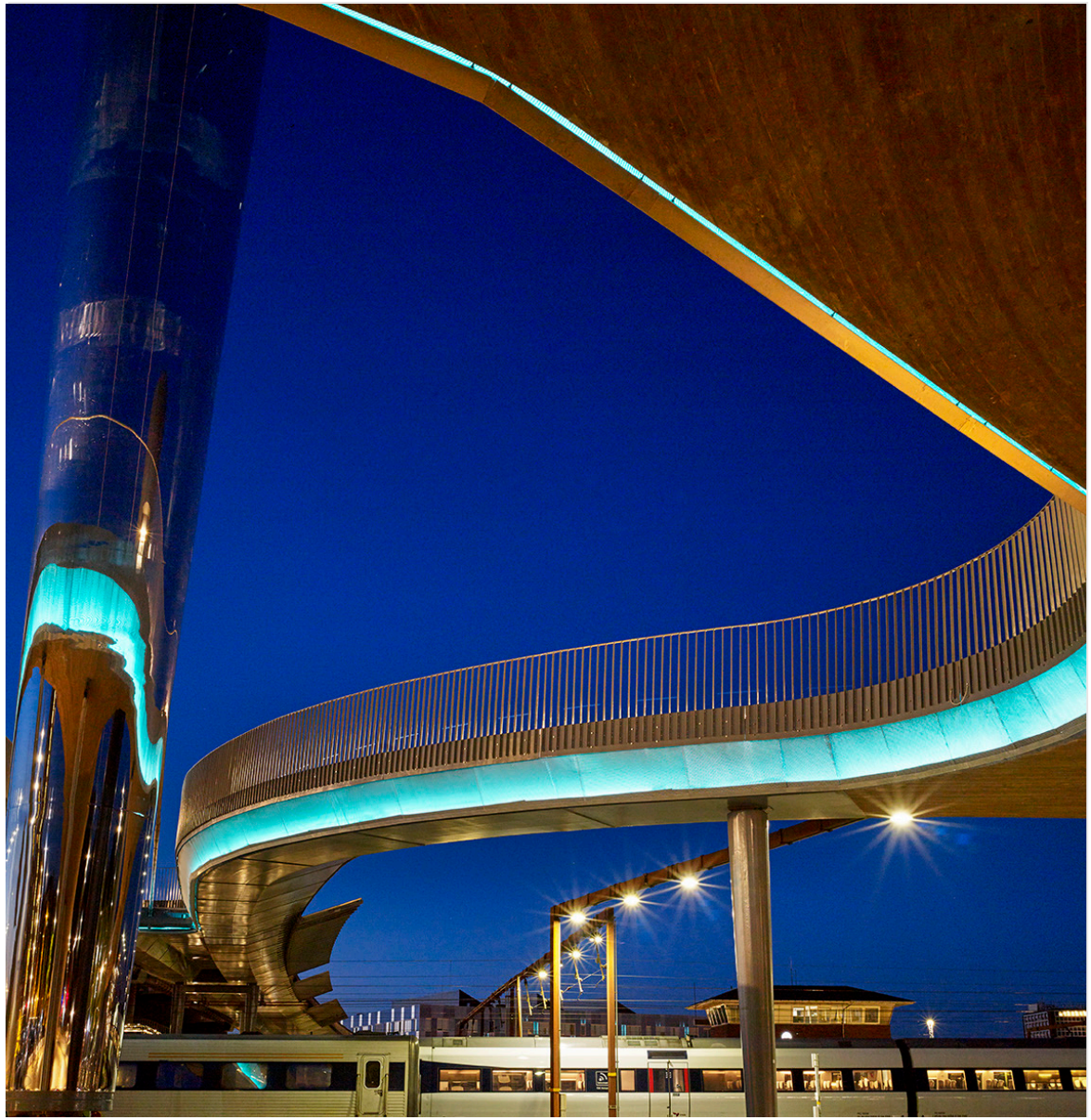
Først og fremmest kan det være relevant at samle den brede kreds af aktører, som i forvejen arbejder med iværksætteri i Odense, og få dem til at committe sig til en fælles ambition om at styrke rammerne for kvindelige iværksættere. Samtidig kan man løbende monitorere, om indsatsen har effekt, og andelen af kvindelige iværksættere i Odense Kommune øges.

Partnerkredsen kan fx omfatte erhvervshuset, den lokale iværksætterservice, uddannelsesinstitutioner, private iværksættermiljøer, investorer, banker og rådgivere, m.fl.

Disse aktører kan først og fremmest efterse, om de eksisterende iværksættertilbud "på deres egne hylder" i tilstrækkelig grad appellerer til kvindelige iværksættere og adresserer deres konkrete udfordringer. Samtidig kan partnerkredsen i fællesskab udvikle nye tiltag, som adresserer de centrale barrierer, der afholder kvinder fra at starte og få succes med egen virksomhed.

Odense Kommune kan spille en vigtig rolle som katalysator og samlende kraft, der forener de relevante lokale aktører omkring den fælles dagsorden.

Derudover kan man overveje at etablere et mere formelt advisory bord bestående af lokale kvindelige iværksættere, der – i samarbejde med den brede kreds af lokale aktører – udvikler nye ideer til lokale tiltag, der skal styrke rammerne om byens lokale kvindelige iværksættere. Eller som mere generelt løfter iværksætterkulturen i Odense, fx gennem indsatser for styrket iværksætteri i folkeskolen.



# Bilag: Litteratur

# Litteratur




- Abbasianchavari, A., & Block, J. (2022). ”Perceptual factors explaining the gender gap in entrepreneurial propensity: A replication and extension”. *Journal of Business Venturing Insights.*
- Alsos, G. A., & Ljunggren, E. (2017). ”The role of gender in entrepreneur–investor relationships: A signaling theory approach”. *Entrepreneurship Theory and Practice*.
- Andersen et al. (2020). ”Hvad vi ved om børn og deres opvækstvilkår.” *Rockwool Fondens forskningsenhed.*
- Arenius, P. & Kovalainen, A. (2006). ”Similarities and differences across the factors associated with women’s self-employment preference in the Nordic countries”. *International Small Business Journal*.
- Bonke, J., & Christensen, A. E. W. (2018). ”Hvordan bruger danskerne tiden?”.
- Bapna, S., & Funk, R. (2020). ”Interventions for improving professional networking for women: Experimental evidence from the IT sector”.
- Cardella, G., et.al. (2020). ”Women entrepreneurship: A systematic review to outline the boundaries of scientific literature”. *Frontiers in psychology*.
- Cooper, S., et.al. (2009). ”Female entrepreneurial networks and networking activity in technology-based ventures: An exploratory study”. *International Small Business Journal.*
- Danske Bank (2017). ”A report on investment gender diversity in the Nordics”
- Dansk Erhverv (2020). ”Danske kvinders iværksætteraktivitet er blandt de laveste i OECD”.
- Dansk Erhverv (2022). ”Kvindelige iværksættere 2022. Analyse om barrierer og tendenser”.
- Dansk industri (2021). ”Kvindelige iværksættere spørges til problemer frem for muligheder”.
- Danmarks Nationalbank (2021). ”Kvindelige virksomhedsejere betaler mere i rente.”
- Eble, A., & Hu, F. (2017). ”Stereotypes, role models, and the formation of beliefs”. *CDEP-CGEG Working Paper*.
- Erhvervs- og Byggestyrelsen (2008). ”Kvinder kan få succes med egen virksomhed”.
- Fonden for Entreprenørskab (2020). ”Hvordan øger vi antallet af kvindelige iværksættere?”.
- Kuschel, K. & Labra, J. P. (2017). ”Developing entrepreneurial identity among start-ups’ female founders in high-tech” *Boston, MA: Edward Elgar Publishing*
- Malmström, M. & Wincent, J. (2018). ”Bank lending and financial discrimination from the formal economy: How women entrepreneurs get forced into involuntary bootstrapping”. *Journal of Business Venturing Insights.*
- Markussen, S. & Røed, K. (2017). ”The gender gap in entrepreneurship: The role of peer effects.” *Journal of Economic Behaviour & Organization*.
- Moberg, K. 2020. ”How to increase the number of female entrepreneurs”. *Research-informed policy recomendations.*
- Moritz, A & Abbasianchavari, A. (2021). ”The impact of role models on entrepreneurial intentions and behavior: a review of the literature”. *Management Review Quarterly*.
- Nanda, R. & Sørensen, J. B. (2008). ”Workplace Peers and Entrepreneurship”. *Working paper – Harvard Business School.*
- Neergaard, H., & Thrane, C. (2011). ”The Nordic Welfare Model: barrier or facilitator of women's entrepreneurship in Denmark?”. *international Journal of Gender and Entrepreneurship*.
- Nordic Innovation, 2020. ”Female Entrepreneurship in the Nordics – A comparative study”
- Rocha, V., & Van Praag, M. (2020). ”Mind the gap: The role of gender in entrepreneurial career choice and social influence by founders”. *Strategic Management Journal*.
- Rønsen, M. (2012). ”The family–a barrier or motivation for female entrepreneurship?”.
- Wieland, A. et.al. (2019). ”Gendered cognitions: a socio-cognitive model of how gender affects entrepreneurial preferences”. *Entrepreneurship & Regional Development*.

**IRIS GROUP**
CHRISTIANS BRYGGE 28, 1. SAL | DK-1559 KØBENHAVN V
IRISGROUP@IRISGROUP.DK | WWW.IRISGROUP.DK