

Samfundsmaessige barrierer bremser kvindelige iværksættere

Indledning

I denne artikel diskuterer vi situationen for kvinders iværksætteraktivitet på det danske arbejdsmarked¹. Danmark er karakteriseret ved den skandinaviske samfundsmodel hvor feministiske værdier hersker over maskuline værdier. Disse forhold må formodes at påvirke kvinders deltagelse i iværksætteri, så en vis form for ligestilling på iværksætterområdet kunne forventes. Men dette viser sig ikke helt at være tilfældet!

Gennem artiklen diskutes kvindeligt iværksætteri samt forskellen mellem den opfattelse af ligestilling, som generelt præger samfundet, og den manglende ligestillingspraksis som reelt forekommer på arbejdsmarkedet.

Kvinder og det danske arbejdsmarked

I tiden efter Anden Verdenskrig har der været meget fokus på ligestilling i den politiske debat. Forskellige politiske initiativer har forsøgt at reducere klasseforskelle, heriblandt forskelle mellem køn. Via denne proces er mange forpligtelser der tidligere tilhørte den private sfære, flyttet over på staten. Her tænkes eksempelvis på børnepasning, ældrepleje, sundhedspleje, social sikkerhed og uddannelse. Det skandinaviske velfærdssystem blev født, og med dette fulgte en bestemt rute for lighed mellem køn.

Et kvindevænligt arbejdsmarked

Den skandinaviske velfærdssmodel der specielt har fokus på sociale goder der tidligere blev varetaget af kvinder, åbnede op for, at kvinder kunne indtræde på arbejdsmarkedet. For langt de fleste kvinder var denne udvikling positiv. De blev økonomisk uafhængige og de fik, i langt højere grad end tidligere, mulighed for at realisere sig selv gennem arbejde. Men skiftet betød også et skift fra privat til statslig afhængighed.

I dag udgør danske kvinder en markant del af arbejdsstyrken. I 2007 var den kvindelige beskæftigelsesrate 71,5 % sammenlignet med den mandlige på 78,8 % (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/AKU2). Men meget tyder på at arbejdsmønstret er forskelligt, kvinder og mænd imellem. Kvinder arbejder generelt færre timer end mænd. I 2007 arbejdede 75 % af mandlige topledere mere end 37 timer ugentligt, mens kun 56 % af de kvindelige topledere arbejdede mere end 37 timer ugentligt (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/AKU5). Generelt er andelen af topledere, der arbejder mere end 37 timer ugentligt, i de seneste år steget for begge køn, men mest for kvinder. Også blandt arbejdere, arbejder mænd mere end kvinder. 27 % af alle mandlige arbejdere, arbejder mere end 37 timer ugentligt, mens denne andel kun er 13 % for kvinders vedkommende (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/AKU5). Forskellen mellem arbejdere er i øvrigt blevet mere udpræget de seneste ti år. Andelen af kvinder der har deltidsjob, er også større end tilfældet er for mænd. Der er således noget der tyder på, at danske kvinder stadig har nogle forpligtelser i hjemmet der forhindrer dem i at deltage på lige vilkår med mænd på arbejdsmarkedet. Eller også prioriterer de anderledes end mænd når det angår forholdet mellem arbejde og familie.

Barsel- og forældreorlov anses som hjørnestenen i, hvad forskere har betegnet kvindevænlige politikker i de skandinaviske lande. Via et omfattende system indeholdende statslig finansieret økonomisk assistance og forskellige orlovsordninger, har Danmark forsøgt at reducere kløften mellem det at arbejde og det at få børn og blive gravid. Børnepasning er dog stadig et område hvor der er plads til forbedring. Den måde børnepasning er skruet sammen på, påvirker mænd og kvinder forskelligt. Ufleksible åbningstider i børnehaver forhindrer for eksempel kvinder i at deltage med samme styrke som mænd, på arbejdsmarkedet. Når alt kommer til alt har kvinder stadig det primære an-

svar for familien (Haas, 2003). Kvinder er dermed mere afhængige af børnepasningssystemet og dets åbningstider, end mænd.

Forskelse i opfattelse og praksis

Via en kritisk stillingtagen til den skandinaviske velfærdsmodel, identificeres imidlertid et gab mellem den opfattelse af ligestilling der generelt hersker i samfundet, og den ligestilling som i praksis udfoldes. Typisk har danskerne en tro på at ligestilling er opnået. Der eksisterer en konsensus om at reguleringen vedrørende ligestilling ikke længere er nødvendig (Borchorst & Dahlerup, 2003). Den generelle mening er at Rødstrømpebevægelsen i 70'erne tog hånd om problemerne og løste dem ved at gøre ligestilling mellem mænd og kvinder til officiel dansk politik. Det resulterede blandt andet i loven om ligeløn for lige arbejde i 1976.

Selvom debatten har foregået i årtier findes der dog stadig markante lønforskelle. I 2007 tjente mandlige ledere 28 % mere end kvindelige ledere (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/LON01). For ti år siden var forskellen 30 %. På samme tid må det erkendes, at kvinder udfører samme funktion som tidligere. Tidligere tog kvinder sig af familien i den private sfære. I dag er relativ mange kvinder ansatte i det offentlige og tager sig af børn, ældre og syge. I 2007 var 68 % af de ansatte indenfor offentlig social service, kvinder (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/U33). Samtidig er mange kvinder uddannet indenfor social service. I 2005 blev for eksempel 161 mænd og 333 kvinder uddannet sygeplejersker (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/U31).

Så på trods af at den danske befolkning er af den generelle holdning, at ligestillingskampen er vundet, må konklusionen være, at ligestilling på mange områder stadig er en illusion.

Kvinders deltagelse i iværksætteraktiviteten

De ovenfor diskuterede kønsforskelle må formodes at påvirke niveauet og måden, hvorpå kvinder deltager i iværksætteri. På verdensplan er færre kvinder involveret i iværksætteraktivitet end mænd. Dette afsnit diskuterer dog iværksætteraktivitet blandt kvinder i en dansk kontekst.

Køns-ulighed i iværksætteraktivitet

Den andel af den voksne befolkning der er i færd med at starte ny virksomhed eller som driver en virksomhed yngre end 3,5 år, betegnes af Global Entrepreneurship Monitor (GEM) projektet som et lands iværksætteraktivitet.

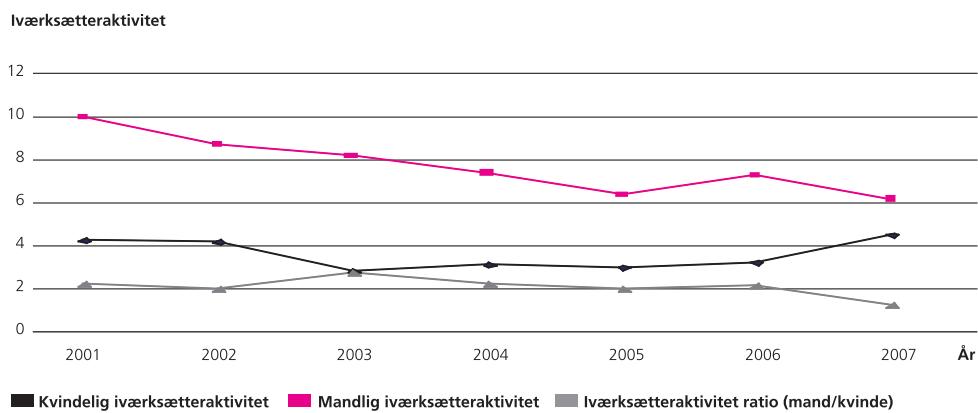
I 2007 var den mandlige iværksætteraktivitet 6,2 %, mens den kvindelige iværksætteraktivitet var 4,6 % (se figur 1). I forhold til andre industri-lande er der tale om en relativ høj andel af kvinder der deltager i iværksætteraktiviteten, på samme måde som det er tilfældet med danske kvinders deltagelse i arbejdsstyrken.

tidligere job, end mænd. Sidst viser undersøgelsen, at kvinder er ældre end mænd, når de starter deres første virksomhed.

Forpligtelser og overlevelsесfrekvens

Generelt har kvinder, inden de bliver iværksættere, en højere indkomst, en højere uddannelse og er

Figur 1: Kvindelig og mandlig iværksætteraktivitet



Kilde: Global Entrepreneurship Monitor (Denmark)

Over de sidste 7 år er den mandlige iværksætteraktivitet faldet fra 10,0 % til 6,2 %, mens den kvindelige iværksætteraktivitet har cirkuleret omkring 3-4 %. Det relative forhold mellem mandlig og kvindelig iværksætteraktivitet har gennem årene været omkring 2, med den højeste ratio på 2,8 i 2003 og den laveste i 2007 på 1,4. Det er således noget der tyder på, at danske mænd bliver mindre aktive i forhold til iværksætteri mens kvindernes deltagelse er mere stabil.

En undersøgelse foretaget af Erhvervs- og Boligstyrelse (2003) viser, at mænd og kvinders tilhørssforhold til arbejdsmarkedet ikke er forskelligt inden deres indtræden i iværksætteri. Til gengæld har flere kvinder end mænd, overraskende nok, et job i den private sektor før de vælger at starte virksomhed. Samtidig er kvindelige iværksættere generelt kendtegnet ved at de tjente mere i deres

ældre end deres mandlige modpart. Det må derfor forventes, at de også er bedre kvalificeret til at starte egen virksomhed. Men undersøgelser viser at dette ikke er tilfældet. I Danmark har kvindelige iværksættere en lavere overlevelsесfrekvens end mænd. I perioden 1994-2000 overlevede 29 % af de virksomheder der blev startet af kvinder, mens 33 % af de virksomheder der blev startet af mænd, overlevede (Erhvervs- og Boligstyrelse, 2003). Overlevelsесfrekvensen varierer dog på tværs af brancher. Kvinder har, for eksempel, en højere overlevelsесfrekvens indenfor servicebranchen og starter, sammenlignet med mænd, oftere virksomheder indenfor detailhandel og service. Når man kontrollerer for faktorer som branche, alder og uddannelse, udviskes forskellen i overlevelsесfrekvensen mellem kvinder og mænd. Det kan derfor konkluderes, at kvinders lavere overlevelsесfrekvens ikke er et produkt af deres køn. Andre

faktorer som den branche de starter i, spiller ind. Et andet interessant resultat fra undersøgelsen er, at kvindelige iværksættere med børn under 7 år er mindre tilbøjelig til at overleve, sammenlignet med mandlige iværksættere med børn under 7 år. Det synes at indikere, at børnepasningsforpligtelser rammer kvinder hårdere end mænd, og det støtter antagelsen om, at kvinder stadig bærer de primære forpligtelser i forhold til familien. Kvindelige iværksættere er også mindre tilbøjelig til at arbejde mere end 37 timer ugentligt (Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/AKU5).

Barrierer for ligestilling

En opdelt familiestuktur, et omfattende velfærds-system og økonomisk uafhængighed, er centrale ingredienser for kvinders deltagelse i den økonomiske velfærdsskabelse, hvad enten dette foregår i form af ansættelse som lønmodtager eller selvstændig. Paradoksalt er mange af disse ingredienser samtidig også ingredienser der forhindrer kvinder i at blive succesfulde iværksættere. Nedenfor diskuterer vi derfor de barrierer, som specielt kvindelige iværksættere møder.

Strukturelle barrierer i samfundet

En central barriere i det danske samfund er velfærds-systemet selv. Det forsøger at opnå ligestilling mellem kønnene ved at fremme social støtte der dækker traditionelle, kvindelige forpligtelser. Samtidig er kvinders kompetencer og arbejde ofte indenfor områder der afspejler de traditionelle forpligtelser, og kvinder er ofte ansat i det offentlige. Betragtes sammenhængen mellem forudgående viden og evnen til at opdage nye muligheder, kan det danske velfærds-system betragtes som værende både begrænsende og kontrollerende inden for de områder, hvor kvinder kunne forventes at starte virksomhed. Eller i det mindste kan velfærds-systemet betragtes som en konkurrent, i kvinders forsøg på at starte virksomhed indenfor social støtte. Dette må forventes at begrænse kvinders beslutning om at starte virksomhed.

Det danske system er sådan indrettet at det stiller kvindelige iværksættere dårligere end kvindelige ansatte, i forbindelse med barsels- og foreldre-orlov. Det politiske system samt fagforeningerne, synes at fremme en 'jobtager'-kultur nærmere end en 'jobskaber'-kultur. Og problemet med en graviditet intensiveres af, at kvinder hyppigere end mænd, starter enkeltvirksomheder. Det kan være aldeles vanskeligt at finde en fornuftig stedfortræder, og selv om det lykkedes, vil afbrækket fra arbejdsmarkedet have konsekvenser for det forretningsnetværk, den enkelte kvindelige iværksætter har oparbejdet. Sidst men ikke mindst, er kvindelige iværksættere mere tilbøjelig til at ansætte andre kvinder der ligeledes kan blive gravide

Kulturelle og sociale barrierer

Sociale normer, opfattelser og værdier i et samfund, har betydning for hvorvidt iværksætteri betragtes som attraktivt. Danmarks etablering af velfærdsstaten og fokus på ligestilling, har som nævnt gjort at befolkningen, generelt i Danmark, er af den opfattelse at ligestilling mellem kvinder og mænd er opnået. Dette er dog en opfattelse der kan diskuteres. Ligestilling mellem kønnene er ikke etableret i alle aspekter. Resultatet er manglende opmærksomhed fra erhvervsråd, banker, uddannelsesinstitutioner, massemedier, rådgivingssystemet, osv. på de specielle behov, motiver og betingelser, der gør sig gældende for kvindelige iværksættere. På trods af at det danske samfund er kendt for sine feminine værdier er der blandt de ovenstående aktører, tendens til at tillægge kvindelige iværksættere samme værdier som mandlige iværksættere. Her tænkes på værdier som profit, innovation og vækst (Økonomi- og Erhvervsministeriet, 2000).

Samtidig tyder meget faktisk på, at kvindelige iværksættere er motiveret af en helhedsorienteret tilgang, der betoner en balance mellem familie og iværksætteri (Korsgaard & Neergaard, 2007). Denne holistiske tilgang betyder at kvindelige iværksættere er motiveret af uafhængighed, i form af fleksibilitet i forhold til tid og forpligtelser, en harmonisk leveej og dermed mere bløde værdier.

En undersøgelse foretaget af MEGAFON for Dansk Industri², viser at kvindelige iværksættere har svært ved at finde mentorer og rollemodeller, der afspejler netop de værdier, de prioriterer i forhold til iværksætteri.

Den kulturelle fokusering på maskuline værdier viser, at danske kvinder stadig er fanget af traditionelle kvinderoller. Dette kan betegnes som problematisk. Livet som mor og livet som iværksætter er begge ofte krævende roller i tid, indsats og engagement. For kvindelige iværksættere bliver disse to roller ofte udfoldet side om side, mens mange mandlige iværksættere kan koncentrere sig om iværksætterrollen. Når kvindelige iværksættere forsøger at udfylde flere roller samtidig, kan det medføre psykologisk og fysisk overbelastning, stress, mangel på kontrol og højere koordineringsomkostninger (Pratt & Foreman, 2000). Barrieren ved at skulle udfylde flere roller afspejles eksempelvis i, at kvindelige iværksættere arbejder mindre end deres mandlige modparter og at deres overlevelsesfrekvens er lavere, specielt med yngre børn.

Sidst kan nævnes Janteloven, der også præger iværksætterkulturen i Danmark. Janteloven har til hensigt at ”straffe” folk der træder længere frem end andre, eksempelvis hvis folk træder i karakter som iværksætter. Eftersom kvinder forventes at organisere både familie og arbejde, og eftersom iværksætteri ikke antages at fungere i sammenhæng med et familieliv, må det formodes, at kvindelige iværksættere møder Janteloven i højere grad end mandlige iværksættere. Undersøgelsen fra

Dansk Industri viste, at både kvindelige og mandlige iværksættere og ejerledere mener, at den lave kvindelige iværksætterdeltagelse skyldes at den danske befolkning rynker panden over kvinder, der prioriterer arbejde på lige vilkår med familie.

Psykologiske barrierer

Psykologiske faktorer påvirker også folks tendens til at udnytte muligheder og starte virksomheder. Risiko er ofte påpeget som en afgørende psykologisk barriere. Undersøgelsen fra Dansk Industri afslører, at danske iværksætters og ejerlederes generelle holdning er at for få danske kvinder, tør løbe den risiko der er involveret, i opstart af virksomhed. Måske denne uvillighed til at engagere sig i risikofyldte aktiviteter, bør ses i lyset af kvinders familieforpligtelser – de placerer ikke kun sig selv i en usikker situation, men derimod hele familien. Men mest af alt viser Dansk Industris undersøgelse, at det primært er kvinders selvtillid der afholder dem fra at starte egen virksomhed. Kvinder undervurderer deres egne kompetencer og forretningsidéer. Kvinder tror simpelthen ikke de har, hvad der skal til, for at opnå succes som iværksætter.

Konklusion

I denne artikel har vi skitseret de rammer og betingelser som danske kvinder er underlagt, når de deltager i iværksætteri. Vi har været specielt opmærksomme på de situationer som kvinder er indlejret i, herunder de strukturelle, kulturelle og psykologiske barrierer, de kan opleve. Analysen viste, at der eksisterer en kløft mellem, på den ene side den generelle opfattelse befolkningen har om at ligestilling er etableret i Danmark, og så den praksis som udspiller sig i forhold til ligestilling. Den typiske dansker vil mene, at ligestilling mellem kønnene er et integreret element i det danske samfund. Og for en lang periode har regulativer og love eksisteret, der fremmer denne opfattelse. Men mange af dem er ikke, i fuld udstrækning, integreret i de handlinger og den praksis, der

finder sted i forhold til iværksætteri. Som resultat heraf kan kvindelige iværksættere blive tvunget til at basere deres handlinger på de maskuline værdier, der præger mandlige iværksættere. De har ikke mulighed for at kombinere moderrollen med iværksætterrollen på en balanceret og helhedsorienteret måde, som de generelt ønsker.

Det er derfor nødvendigt at få adresseret de ulige muligheder, motiver og barrierer som kvindelige og mandlige iværksættere støder på. Ved at få disse uligheder klarlagt, kan et fundamentet til at udfylde kløften mellem hvad der generelt opfattes og hvad praktiseres, udviskes. Med denne viden kan vi i højere grad skabe kultur, infrastruktur, politiske programmer og et velfærdssystem, der tager højde for kvinders unikke behov som iværksættere. Hermed kan antallet af kvindelige iværksættere, kvaliteten og overlevelsesfrekvens øges.

Noter

- 1: Dette er en forkortet og oversat version af en engelsk artikel der udkommer i Fielden & Davidson, 'International Research Handbook on Successful Women Entrepreneurs', Edward Elgar. Den originale artikel er forfattet af Suna Løwe Nielsen, Kim Klyver & Majbritt Rostgaard Evald med titlen 'Women entrepreneurs of the Danish Welfare state: A gap between gender equality perceptions and practice'.
- 2: Der skal lyde en speciel tak til MEGAFON og Dansk Industri for at give os adgang til de interessante data, de indsamlede januar 2008.

Litteratur

- Borchorst, A. and D. Dahlerup (2003) Ligestilling – hvad er problemet? In A. Borchorst and D. Dahlerup (eds), *Ligestillingspolitik: Som diskurs og praksis, Samfunds litteratur*, pp. 9-28
- Erhvervs- og Boligstyrelsen (2003) *De nye virksomheder – 4. statistiske portræt af iværksættere*, Copenhagen: Danish Enterprise and Construction Authority
- Haas, L. (2003), 'Parental Leave and Gender Equality: Lessons from the European Union', *Review of Policy Research*, 20(1), pp. 89-114
- Korsgaard, S. and H. Neergaard (2007) 'Mompreneurs mod strømmen – om balance mellem familieliv og arbejdsliv i iværksætteri', *Tidsskrift for arbejdsliv*, 9(1), s. 28-43
- Pratt, M. G. and P. O. Foreman (2000) 'Classifying managerial responses to multiple organizational identities', *Academy of Management Review*, 25(1), pp. 18-42
- Økonomi- og Erhvervsministeriet (2000) *Iværksætterkvinders vilkår: Erhvervsfremme Styrelsens analyse: Iværksætterkvinder nu og i fremtiden*, Copenhagen, The Danish Ministry of Economic and Business Affairs.

Hjemmesider

- Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/AKU2, April the 1st, 2008
- Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/AKU5, April the 1st, 2008
- Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/AKU33, April the 1st, 2008
- Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/LON01, April the 1st, 2008
- Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/U31, April the 1st, 2008
- Danmarks Statistik, www.statistikbanken.dk/U33, April the 1st, 2008