



ifempower

WOMEN ENTREPRENEURS IN EUROPE

CHALLENGES, STRATEGIES AND
POLICIES

Contents

Contents	3
Index of Tables	5
1. Helstu niðurstöður	2
2. Introduction	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
3. Research question and methodology	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
3.1. The research questions	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
3.2. Sampling and methodology	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
4. The contexts and national samples	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
4.1. The share of employers and self-employed in national labour markets.....	6
4.2. Women entrepreneurs in different phases of their careers	8
5. Women entrepreneurs	10
5.1. Educational background, economic sectors and markets.....	10
5.2. The process of becoming an entrepreneur	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.2.1. Motivations	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.2.2. Starting the firm part-time	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.2.3. Previous work experience	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.2.4. Starting one's career as an entrepreneur	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.2.5. The "momprenneurship" trajectory	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.2.6. The case of family businesses	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.2.7. Role models in the founding phase of an enterprise.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.2.8. Resources used during setting up the business	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.3. Managing the firm.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.3.1. Responsibilities within the firm	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.3.2. Challenges and difficulties.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.4. Support received	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.4.1. On the personal level.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.4.2. In starting the firm: mentoring, advice from established entrepreneurs, more experienced entrepreneurs or other experts.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.

5.4.3.	In managing the firm.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
5.5.	Strategies of creating work-life balance	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
6.	Women entrepreneurs' situation in society	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
6.1.	No difference between male and female entrepreneurs	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
6.2.	Explanations, reasons of the differences	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
6.2.1.	Women's "character", her values and socialisation	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
6.2.2.	The "double burden"	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
6.2.3.	Women's "different" behaviour as entrepreneurs, different ways of operation or management style	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
6.2.4.	Contextual factors.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.	Support programmes for progressive and active women entrepreneurs	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.1.	Women entrepreneurs' experience with support programmes	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.1.1.	Austria.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.1.2.	Hungary	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.1.3.	Iceland	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.1.4.	Germany	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.1.5.	Spain.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.2.	Experts' experience with support programmes	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.2.1.	Austria.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.2.2.	Hungary	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
7.2.3.	Germany	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
8.	Recommendations to improve women's entrepreneurial opportunities	12
8.1.	General thoughts	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
8.2.	Change in social norms	13
8.3.	Change in familial, formal and informal education	13
8.4.	Structural changes.....	14
8.5.	Local and central state policies, NGO services.....	14

8.6.	Recommendations for entrepreneurial programmes and trainings	14
8.6.1.	Suggested approach and content for trainings in general.....	15
8.6.2.	Gender neutral trainings	15
8.6.3.	Designed especially or exclusively for women	17
8.6.4.	Mixed groups on purpose	18
8.6.5.	Two stage programmes: first just for women, then mixed groups	19
9.	Conclusions	21
10.	Bibliography	22

Index of Tables

Table 1 – Document Control Sheet.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
Table 2 – Versioning and Contribution History	Hiba! A könyvjelző nem létezik.



Helstu niðurstöður

1. Helstu niðurstöður

Í þessari rannsóknarskýrslu eru teknar saman niðurstöður samanburðarfélagssfræðilegrar rannsóknar sem framkvæmdar voru í sjö þáttökulöndum iFEMPOWER verkefnisins: Ungverjalandi, Rúmeníu, Austurríki, Þýskalandi, Spáni, Portúgal og Íslandi. Sem slík þjónar það sem lýsing á stöðu mála í kvenkyns frumkvöðlastarfi í Evrópu. Sem eigindleg rannsókn sem gerð var í upphafi verkefnis okkar var markmiðið að kanna og skilja raunveruleika og merkingu kvenkyns frumkvöðlastarfs í Evrópu nútímans. Það beindist að þeim hvötum, áskorunum sem blasa við og að takast á við aðferðir sem þróaðar voru af kvenkyns frumkvöðlum, svo og á túlkunum sem þær buðu varðandi hlutverk þeirra og félagslega stöðu. Að lokum, sem könnunarrannsókn sem miðar að því að veita reynsluspennu fyrir alþjóðlega eininguna og kennsluefnið sem þróað verður innan iFEMPOWER verkefnisins, nýtur það einnig góðra starfshátta sem þróaðar eru af öðrum kvenkyns frumkvöðlastarfsáætlunum og almennar hugmyndir varðandi fullnægjandi stefnu til að styðja við frumkvöðlastarfsemi kvenna. .

Rannsóknin var framkvæmd á milli október 2018 og febrúar 2019 og hún samanstóð af hálfskipulögðum viðtölum við hagsmunaaðila: alls voru tekin 57 viðtöl við kvenkyns frumkvöðla og 26 með sérfræðingum um málið. Að auki voru fjögur rýnihópsviðtöl haldin og nokkur sögn vídeóa tekin upp. Rannsóknarstarfsemin byggðist á sameiginlegri og staðlaðri aðferðafræði (viðtöl og fókusleiðbeiningar) til að gera samanburð mögulegan. Þrátt fyrir að ekki sé hægt að alhæfa útkomuna um tölfræðina var þægindasýnið vandlega hannað á þann hátt að það innihélt ýmsa hagsmunaaðila: konur athafnamenn sem tilheyra ólíkum hópum (atvinnuvegir karla og kvenna, skapandi greinar, lægri og hærrí tekjuhverfi, minni og stærri fyrirtæki, fjölskyldufyrirtæki, nýrri og rótgróin fyrirtæki) og sérfræðingar á nokkrum sviðum og standa fyrir fjölbreytt svið (ákvarðanatöku, háskólanám, ráðgjöf og stuðningur fyrirtækja, frumkvöðlasamtök kvenna). The most important results can be summarized as follows:

- Í upphafi var gerð aukagreining á innlendum og alþjóðlegum tölfræðilegum gögnum frá Alþjóðavinnuárástofnuninni (ILO) og Global Entrepreneurship Monitor (GEM-Women). Þrátt fyrir að í flestum löndum meðal 10 vinnandi einstaklinga um 8-9 manns séu starfsmenn, einkennast Suður- og Austur-Evrópuríkin (ES, PT og RO) af hærri hlutdeild í sjálfstætt starfandi og frumkvöðlastarfi. Austurríki tilheyrir einnig flokknum herra frumkvöðlahlutfalli. Almennt eru karlar 2-3 sinnum líklegri til að stofna fyrirtæki en konur, en þetta kynjamun í frumkvöðlastarfi er sérstaklega mikilvægt á Íslandi og Rúmeníu. Then the interviews carried out with women entrepreneurs was analysed aiming at exploring their *experiences and practices*:

Í fyrsta lagi er lýsing á sýninu veitt. Úrtakið varð frekar einsleitt með tilliti til menntunar og félagslegrar stöðu: Flestar konur hafa útskrifast úr háskólanámi og þær sem þjálfunin var ekki nógu hagnýt miðað við frumkvöðlahæfileika tókst að skrá sig í viðskiptanámskeið síðar;

Women Entrepreneurs in Europe.

- o Þegar við valum viðmælendur okkar vaktum við sérstaka athygli að fela í sér viðskiptakonur úr bæði atvinnulífi karla og kvenna; Engu að síður, í flestum tilvikum, störfuðu þessi fyrirtæki á heimamarkaði eða svæðisbundnum mörkuðum, með örfáum undantekningum stærri fyrirtækja sem einnig beinast að erlendum mörkuðum;
- o Önnur áherslan í tilraun okkar til að skilja reynslu kvenna frumkvöðla var að kanna ferli þeirra til að verða frumkvöðull með áherslu á hvatningu þeirra, ákvarðanir, úrræði, áskoranir, stuðning sem fékkst og stefnumótun þróuð
 - Hvatning kvenna til að verða frumkvöðull reyndist verulega fjölbreytt, en eins og bókmenntir benda einnig til, er hægt að þyrma þeim í tvo hópa: tækifæri og nauðsynjatungur. Það þýðir að ákvörðunin um að stofna fyrirtæki gæti verið rekin frá vilja til að veruleika viðskiptahugmynd eða eftir að hafa viðurkennt þá erfiðleika sem kona lendir á á vinnumarkaði, óskinni um að starfa sjálfstætt;
 - o það er mjög dæmigert fyrir konur að stofna fyrirtæki aðeins smám saman: í fyrsta lagi í hlutastarfi að vera námsmaður, starfsmaður eða í fæðingarorlofi samhliða. Þessar áætlanir, meðal „momprenuers“, eru með sérstök tilvik sem veita konum nægilegt öryggi;
 - o Verðmætustu úrræði sem notuð eru við stofnun fyrirtækis eru stuðningur sem jafnaldrar, fjölskyldumeðlimir og leiðbeinendur fá, þess vegna eru þeir sem skortir slíkar fyrirmyndir og aðstoð mjög meðvitaðir um gildi þess. Úrtak okkar tók einnig til kvenna sem tókst að laða að fjármagn til verkefnis þeirra;
 - o Áskoranir sem þeir mæta voru greindar á mismunandi stigum: á persónulegum vettvangi, í stjórnun fyrirtækisins, í aðgangi að fjármagni og í frammi fyrir samfélagslegum viðhorfum og mismunun. Á persónulegu stigi reyndist jafnvægi milli vinnu og lífs vera einn mesti vandi kvenna sem frumkvöðlar lentu í;
 - o margs konar aðferðir voru kannaðar sem miða að því að skapa jafnvægi milli vinnu og lífs: þær voru allt frá því að hafa ekki einkalíf eða fresta fjölskyldumyndun, í gegnum tímabundna þátttöku fjölskylduaðstoðar til að stjórna að endursemjá verkaskiptingu á heimilinu með maka þeirra. Ein af mest notuðu stefnumótunum var hins vegar að skilgreina frumkvöðlastarf sem form sveigjanlegs hlutastarfs og er auðveldara að aðlagast móðurhlutverkinu á meðan börn eru ung.
 -

Women Entrepreneurs in Europe.

- o Í næsta kafla voru greindar margþættar og flóknar myndir sem kvenkyns athafnamenn hafa af sér sem hóp. Mikilvægi þessa kafla var dregið af því að sjálfsfulltrúi hafði bein áhrif á það hvernig þær mótaðu markmið sín og vonir og einnig af því hvernig fullnægjandi stefnumótun var hugsuð til að bæta félagslegar aðstæður viðskiptakvenna. Mikilvægur hópur kvenkyns frumkvöðla hélt fram „kynblindri“ nálgun og fullyrti að enginn marktækur munur væri á tækifærum, félagslegum aðstæðum og áskorunum milli karlkyns og kvenkyns frumkvöðla. Aðrir viðmælendur viðurkenndu að konur athafnamenn mynduðu annan hóp og að hafa ætti að taka tillit til sértækra þarfa þeirra við mótun félagsmálafélagstefnu. Engu að síður voru skoðanir þeirra á rótum þessa ólíkar: fyrsta hópurinn lagði áherslu á mismunandi eðli og persónuleika kvenna; seinni lagði áherslu á hlutverk hinnar einu rólegu breyttu hefðbundnu verkaskiptingar; sú þriðja hélt því fram að viðskiptakonur væru með mismunandi stíl við að stjórna fyrirtæki en fjórða skýringarmyndin vakti hlutverk samhengispátta við mótun aðstæðna kvenna.
- o o svokölluð „kynblind“ getnaður leggur áherslu á ábyrgð einstaklingsins við að móta árangur manns og læra af mistökum manns. Hún heldur því fram að félagslegar og efnahagslegar aðstæður skapi jafnt svið fyrir alla leikara sem ættu að vera nægilega áhugasamir um að bæta stöðugt færni sína og sveigjanleika;
- o o þeir sem viðurkenna vissan mismun eða misrétti milli athafnamanna karla og kvenna eru mjög líklegar til að útskýra þetta með mismun á eðli á persónulegu stigi, hvort sem það er líffræðilega eða félagslega áunnið; í flestum tilfellum starfa þessar aðferðir út frá staðalímyndum af eiginleikum: ofsahræðsla, næmi, samkennd, viljanum um að breyta samfélaginu í betra tilfalli kvenna;
 - Margir viðmælendur lögðu áherslu á mismunandi hugmyndir og stíl kvenna í stjórnun fyrirtækisins, sem tengjast mjög fyrri lið. Líta má á þetta sem kraftmikla birtingarmynd stöðugri, óbreytanlegs persónuleika og það hefur í för með sér þá starfshætti og hegðun sem maður á við í viðskiptalífinu;
 -
 - Þriðja hvatningin er samfélagslegri en sú fyrri og hún vísar til „tvöföldu byrðar“ sem konum er beðið um: þó að sífellt fleiri karlar taki þátt í að ala upp hefðbundna verkaskiptingu breytist aðeins hægt. Samt sem áður er gert ráð fyrir að konur gegni hlutverki sínu sem launaðir starfsmenn og umönnunaraðilar á sama tíma;
 -

Women Entrepreneurs in Europe.

- Fjórdi skýringaklasinn viðurkennir hlutverk samfélagsins í mesta lagi og leggur áherslu á hlutverk samfélagslegrar væntinga, þeirrar tvöföldu menntunarstaðla sem beitt er í fjölskyldum og í skólum sem og fjölbreytt fjandsamlegt viðhorf, kalt loftslag og mismunun kvenna frumkvöðla andlit.
-
- Miðað við rökstuðning rannsóknarstarfsemi okkar var meginmarkmið rannsóknarinnar að kanna núverandi starfshætti kvenkyns stuðningsáætlana í evrópskum löndum. Þar sem ekki allar dæmisögur gáfu slík dæmi, höfðum við áhyggjur af alhæfingu þessara niðurstaðna. Við treystum á báða hópa viðmælenda okkar, nefnilega frumkvöðla og sérfræðinga. Hægt er að þetta þau forrit sem mest höfðu áhrif á konur frumkvöðla á eftirfarandi hátt:
 -
 - forrit og þjálfun skipulögð í háskólum: báðar tegundirnar voru vel þegar og mikils metnar. Almenn séð voru allar áætlanir sem miðuðu að því að breyta háskólum í vinalegt athafnasvæði rýmkenndar;
 -
 - námskeið og þjálfun sem beinast að konum þar sem þátttakendur gátu lært nýja þekkingu, nýja færni og látið hugarheim sinn laga að viðskiptalífni;
 -
 - styrkjaáætlun sem veitt er af staðbundinni eða miðlægri stjórnsýslu sem sérstaklega er tileinkuð konum eða snemma á ferli / ungum frumkvöðlum;
 -
 - ræsibúnaður með viðbótarþjónustu, svo sem að efla kynningarhæfileika, fjárlagagerð og aðra mikilvæga færni í atvinnurekstrarlífi;
 -
 - samtök kvenkyns viðskiptaengla sem hvetja konur fjárfesta til að forgangsraða konum sem eru byrjaðir í fjármögnunarákvarðunum.
 -
- Bæði konur athafnamennirnir og sérfræðingarnir voru beðnir í viðtölunum um að deila hugmyndum sínum og skoðunum um hagkvæmstu þjálfunarformin sem þeim persónulega væri gagnlegt í störfum sínum. Á almennara stigi héldu viðmælendur því fram að það væru fjórar megináðferðir þar sem hægt væri að takast á við misrétti kynjanna í frumkvöðlastarfi: 1) breyta félagslegum viðmiðum, 2) formlegri og óformlegri menntun, 3) útfæra skipulagsbreytingar og stefnu ríkisins og 4) félagasamtök.
- Viðeigandi þjálfunaráætlanir sem miða að því að bæta (mögulega) tækifæri og aðstæður kvenna frumkvöðla ættu að fylgja einu af þessum mjög mikilvægu markmiðum: að veita

Women Entrepreneurs in Europe.

kvenkyns frumkvöðlum meiri sýnileika, breyta háskólaumhverfi í fleiri frumkvöðlastarfsemi eða veita leiðbeiningar, starfsnám og net tækifæri.

- Eins og einn viðmælenda orðaði það ætti maður alltaf að ákveða hvort hann miðaði að því að kenna FOR eða UM frumkvöðlastarfsemi við hönnun námsins. Þetta hefur víðtækar afleiðingar fyrir hvernig hún er hugsuð, hvort sem það leggur áherslu á harða þekkingu eða þroska persónulega færni.

- Varðandi nauðsynlegt og fullnægjandi efni var samstaða meðal viðmælenda um það, að skoðanir varðandi markhópa má flokka í þrjá þyrpinga: Sumir athafnamenn og sérfræðingar héldu því fram að þjálfunin ætti að vera kynhlutlaus og markaði þannig blandaða hópa hvað varðar kyn. Þeir héldu því fram að þar sem viðskiptalífið sé stjórnað af körlum sé tilgangslaust að þjálfar konur í eingöngu konum; aðrir töldu að í ljósi fyrri reynslu af útilokun eða mismunun, finnist konum aðeins nægilega „þorandi“ að spyrja viðkvæmra spurninga, hvort þær eru meðal kvenna. Að síðustu var þriðja hugmyndin afhjúpuð af tilraunakenndum þjálfara sem hélt því fram að hagkvæmustu þjálfunaráætlanirnar ættu að vera í tveimur áföngum: fyrst miða aðeins á konur og vinna síðan með blönduðum hópum.



Inngangur

2. Inngangur

Núverandi rannsóknarskýrsla miðar að því að draga saman reynslubundin gögn sem safnað hefur verið í gegnum fyrstu aðalstarfsemi iFEMPOWER verkefnisins. Markmið þess er að veita almenna og samanburðar yfirsýn yfir aðstæður kvenkyns frumkvöðla í samstarfsríkjum verkefnisins, svo og að koma í ljós reynslu og hugsanir viðkomandi hagsmunaaðila um stefnu sem styður kvenkyns frumkvöðlastarf. Engu að síður er mikilvægasta markmið þessarar skýrslu að veita reynsluspennu fyrir samstarfsmenn okkar í iFEMPOWER sem bera ábyrgð á þróun alþjóðlegrar einingar og námsgagna fyrir háskólanema.

Verkefnið var hrundið af stað sem svar við varanlegu, þó að mjög hægt væri að minnka kynjamun í frumkvöðlastarfi. Þetta bil er einn mælikvarði hinna mörgu sem benda til viðvarandi misréttis kynjanna á vinnumarkaði. Þó konur séu í auknum mæli menntaðar (raunar er menntunarstig þeirra almennt umfram karla), margs vísbendingar um vinnumarkað sýna að jafnrétti tækifæranna er langt frá því að nást. Meðal þeirra sem eru mest áberandi eru launamunur kynjanna, aðgreining atvinnulífs, lítil framsetning kvenna í stjórnunar- og framkvæmdastörfum, svo og mikill hlutur kvenna í hlutastörfum og annars konar óhefðbundin atvinnu sem venjulega skilar lægri og ótryggari atvinnuástandi.

iFEMPOWER verkefnið tekur að sér virkan þátt í að taka á einum af þáttunum í bágstöðum kvenna, einbeita sér meira að frumkvöðlastarfi og minna á sjálfstætt starf. Sjálfstætt starf er mun útbreittara en frumkvöðlastarf og það er örugglega minna karlkyns stjórnað. Á sama tíma sýna tölfræði að sjálfstætt starfandi eru minna menntaðir, vinna sér inn minna og hafa einnig óöruggari stöðu á vinnumarkaðnum. Þess vegna er markmið okkar að takast á við vanþróun kvenna í hópi frumkvöðla. Þrátt fyrir að frumkvöðlar myndi ekki einsleitan hóp, endurspeglar takmarkaður aðgangur kvenna að þessari stöðu ýmsa ókosti hvað varðar félagslega hreyfanleika og tekjur, ábyrgð og frelsi, þroskandi vinnu og sveigjanlegar vinnuáætlanir. Frumkvöðlastarfsemi er einn af drifkraftum nýsköpunar í samfélaginu, því lægra tækifæri kvenna til að stunda frumkvöðlastarfsemi er ekki aðeins konum sjálfum, heldur einnig samfélaginu öllu, með því að „sóa“ umtalsverðu mannauði.

Staða kvenna í samfélaginu og á vinnumarkaði hefur verið sífellt meira rannsakað í hagfræði en meira í félagsfræði. Samhliða hefur áhugi samfélagsins einnig beinst að þessum málum. Undanfarin ár var hrundið af stað röð alþjóðlegra og staðbundinna verkefna sem hvetja eða aðstoða konur á einhvern hátt til að bæta félagslega og efnahagslega stöðu sína; kvenkyns netenglar hafa snúið áhuga sínum að kvenkyns sprotaeigendum en viðburði fyrir net kvenna í framtíðinni er skipulögð reglulega í flestum stærri borgum. Ráðstefnur og vinnustofur skapa vettvang til umræðu og greiningar og fleiri og fleiri ákvarðanir leita að fullnægjandi stefnumótun til að takast á við ójafnan aðgang kvenna að frumkvöðulífi.

Women Entrepreneurs in Europe.

iFEMPOWER verkefnið miðar að því að auðga og bæta við þessa röð verkefna og aðferða, en þýðir einnig að bjóða upp á skáldsöguaðferð með vali sínu fyrir markhópinn. Æfingar þess og námskeið munu verða í boði háskólanema, sérstaklega kvenna. Þessi getnaður reynir að taka á tveimur málum. Annars vegar takast það á við ókosti kvenna en hins vegar málið um ófullnægjandi námskrár í háskólum hvað varðar fagmenntun fyrir atvinnurekstur.

Verkefnið miðar að því að forgangsraða meðlimum eins illa hópsins hvað varðar frumkvöðlastarf, þ.e.a.s. konur, en á hinn bóginn er leitast við að greina leiðir til að bæta háskólanámskeið. Bæði þættir og stig íhlutunar eru mikilvæg. Samkvæmt fyrri rannsóknum getur skynjað hæfni haft jákvæð áhrif á vilja fólks til að hefja frumkvöðlastarfsferil (Ajzen 1991, Krueger & Brazeal 1994). Varðandi háskólakennslu og námskrár hafa GUESSS-rannsóknir sýnt lykilhlutverk efnahags- og frumkvöðlastarfsemi, sem og mikilvægi stuðnings háskólastigs loftslags við að beina áhuga ungs fólks að frumkvöðlastarfi (Sieger - Fueglistaller - Zellweger, 2016).

Núverandi rannsóknir hafa verið gerðar til að safna reynslubundnum gögnum sem geta leitt í ljós stöðu quo af aðstæðum kvenna í viðskiptalífni, og einnig til að veita viðeigandi innsýn varðandi núverandi kvenkyns frumkvöðlastarfsstefnu. Fyrir þetta gerðum við eigindlega rannsókn í hverju þátttökulandi, þ.e.a.s. Austurríki, Rúmeníu, Þýskalandi, Ungverjalandi, Íslandi, Spáni og Portúgal, með stuðningi verkefnisins. Rannsóknin samanstóð af hálfskipulögðum viðtölum við konur frumkvöðla og sérfræðinga kvenkyns frumkvöðlastarfsemi og þar sem unnt var, voru rýnihópsviðtöl einnig tekin við ungar viðskiptakonur sem höfðu styttri (allt að 3-4 ára) reynslu í frumkvöðlaheiminum.

Eftirfarandi skýrsla dregur saman mikilvægustu gögn og niðurstöður rannsóknarinnar. Fyrir utan þessa kynningu samanstendur hún af sex köflum. Í fyrsta lagi er ítrekað rannsóknarspurningarnar og meginatriðin í aðferðafræðinni, eins og þeim var lýst í aðferðafræðilegum leiðbeiningum, en önnur veitir tölfræðilegar bakgrunnsgögn varðandi kvenkyns frumkvöðlastarf í völdum löndum. og lýsing á sýninu. Þriðji kafli fjallar um reynslu af því að vera kona frumkvöðull í Evrópu nútímans, þar sem fjallað er ítarlega um hvatir, áskoranir og áætlanir sem eru notaðar í mismunandi stigum frumkvöðlastarfsins. Þeir þrjú kaflar sem eftir eru einbeita sér að skoðunum og skoðunum, frekar en staðreyndum og þeir leitast við að skilja fyrst hvernig konur frumkvöðlar sjá sjálfir um tækifæri sín og félagslegar aðstæður sem móta starfsemi þeirra. Síðan er í kaflanum á eftir fjallað um fyrri stuðningsforrit sem kvenkyns frumkvöðlar og sérfræðingar lentu í. Að síðustu er kaflanum sem er tileinkaður ráðleggingum ætlað að aðstoða þá sem vinna að því að þróa þjálfunar- og stuðningsáætlanir sem beinast að framtíðar og nú þegar virkum athafnamönnum kvenna.



**Kvenfrumkvöðlar í Evrópu
Áskoranir, aðgerðir og stefna**

3. Rannsóknarspurning og aðferðafræði

Sem fyrsta verkefni verkefnisins hefur þessi grunnrannsókn verið hönnuð á þann hátt að hún veitir bæði bakgrunn og útgangspunkt fræðsluprófsins. Í þessum kafla eru tveir hlutar: sá fyrri skýrir ítarlega markmið og rannsóknarspurningar rannsóknarinnar, en hinn lýsir aðferðum sem notaðar voru við gagnaöflunina..

3.1. Rannsóknaspurningar

Rannsóknin hefur þrjú markmið:

- 1) Mikilvægasta markmið þess er að veita skilning á aðstæðum kvenkyns frumkvöðla í öllum samfélögum sem taka þátt í því að kortleggja erfiðleika sem áætlað er að verkefnið takist á við;
- 2) auk þess hefur það hlutverk í mati með því að rannsaka sértækar þarfir og áskoranir sem frumkvöðlar kvenna koma til móts við og hafa hist á fyrstu árum þeirra;
- 3) síðast en ekki síst markmiðið með „duldu“ er að byggja upp net farsælna kvenna frumkvöðla, sérfræðinga og annarra hagsmunaaðila sem eru tilbúnir til að taka að sér kennsluhlutverk í verkefninu.

Samkvæmt aðferðafræðilegum leiðbeiningum sem settar voru upp í upphafi rannsóknarinnar samanstóð starfsemin af flókinni reynslunámi með þremur aðferðum:

- 1) Hálfskipt viðtöl við rótgróna kvenna frumkvöðla og sérfræðinga frumkvöðlastarfsemi.
- 2) Skrifborðsrannsóknir sem miða að því að safna tölfræðilegum gögnum og upplýsingum um helstu félagslegu, efnahagslegu og pólitísku hagsmunaaðilar sem taka þátt í að móta aðstæður kvenna.
- 3) Rýnihópaviðtöl sem gerð verður við viðskiptakonur á fyrstu árum.

Samkvæmt aðferðafræðilegum viðmiðunarreglum sem unnar eru fyrir meðlimi alþjóðaliðsins eru rannsóknarspurningarnar sem við stefnum að því að fjalla um eftirfarandi:

- a) Hvers konar hlutverk gegna konur í litlum, meðalstórum og stærri fyrirtækjum?
- b) Hver eru megin hvöt þeirra til að stofna fyrirtæki eða ganga í fjölskyldufyrirtækið?
- c) Hver er reynsla þeirra sem fyrirtæki eigenda og / eða stjórnenda varðandi aðgang að fjármagni, vinnuafli, félagslegt fjármagn og aðgang að markaðnum?
- d) Hvaða aðferðir taka þeir til að sameina vinnu við umönnunarábyrgð?
- e) Hver er skynjun þeirra á (i) jöfnun tækifæra í samfélaginu?
- f) Hvaða áhrif hefur lagaraminn, sem og efnahagsleg, félagsleg og pólitísk uppbygging á starfsemi þeirra?
- g) Hvernig bætir eða gat háskólamenntun bætt möguleika kvenna til að stofna eigin fyrirtæki?

h) Hverjar eru væntingar hagsmunaaðila varðandi fullnægjandi og skilvirk viðbrögð við stefnumótun og hvata sem beinast að framtíðar kvenfrumkvöðlum?

3.2. Úrtak og aðferðafræði

Eins og í flestum eigindlegum rannsóknum var búist við því að viðmælendur okkar yrðu valdir í samræmi við reglur svonefndrar þægindasýnatækni. Búist var við að báðir viðmælendahóparnir - sem kvenkyns frumkvöðlar og sérfræðingar væru fjölbreyttir og endurspegli eins mikið og mögulegt væri mismunandi flokka kvenna og sérfræðinga sem starfa á þessu sviði. Frá löndunum sjö sem tóku þátt í verkefninu, þ.e.a.s Ungverjalandi, Þýskalandi, Austurríki, Rúmeníu, Íslandi, Spáni og Portúgal, var hver þátttakandi beðinn um að taka 10–15 viðtöl. Það var mjög mikilvægt að taka þátt í úrtakinu kvenkyns frumkvöðlar sem starfa í geirum sem einkennast af karlmönnum eða sem stjórna stærri fyrirtækjum. Aftur á móti var búist við að vettvangsstarfið beindi sjónum að svæðum utan stærri og efnaðri höfuðborga. Frekari flokka sem þyrfti að taka með: eigendur sprotafyrirtækja, eigendur fyrirtækja sem starfa í skapandi greinum. Í ljósi hlutdeildar þeirra í einkageiranum ráðlagðum við félaga okkar að leita til fjölskyldufyrirtækja sem hafa að minnsta kosti eina konu meðal meðeigenda sinna og stjórnenda. Sem leið til að veita reynileika fyrir hópa frumkvöðla sem ekki eru vinsælir skilgreindum við sérstakan kvóta fyrir frumkvöðla frá lægri tekjum og fyrir konur athafnamenn sem búa við fötlun.

Rökin að baki því að ákveða að taka viðtöl við sérfræðinga var tilraunin til að skilja mörkin og tækifærin sem ákvarða feril kvenna frumkvöðla „úr fjarlægð“, frá sjónarhóli sérfræðinga. Þannig voru viðmælendur beðnir um að leita til háskólakennara sem geta veitt innsýn í núverandi viðfangsefni, námskrár og kennsluáðferðir sem skipta máli fyrir félagsskap frumkvöðla. Ákvarðanir frá öllum stigum áttu að verða valdir ef starf þeirra tengist á einhvern hátt aðstæðum kvenna frumkvöðla (t.d. með útfærslu á tækjum sem veita betra jafnvægi milli vinnu og lífs eða stefnu sem miðar að því að hvetja konur til að stofna fyrirtæki). Þriðji undirhópur sérfræðinga átti að taka til meðlima borgaralegs samfélags sem veitti hvers konar stuðningi við komandi eða þegar starfandi kvenkyns frumkvöðla. Í fjórða lagi var einnig talið mikilvægt að meðlimir eða leiðtogar samtaka sem eiga við konur athafnamenn.

Til að tryggja samanburð voru viðmiðunarleiðbeiningar unnin af rannsóknarstjóra HETFA. Leiðbeiningarnar fyrir konur athafnamenn innihéldu eftirfarandi hluta spurninga:

- General introduction
- The story of becoming an entrepreneur
- Challenges in running the business
- Personal level challenges
- Experience with women entrepreneurship programs and policies
- Opinions regarding such policies

Sérfræðingaviðtalið byggði minna á persónulegum sögum og frásögnum, í staðinn beindist það að fyrri þekkingu, sérfræðiþekkingu og álitum sérfræðinga á stefnumótun.

Að síðustu voru viðtöl rýnihópsins, þó svo að þau væru ekki skyldubundin, tekin með í rannsóknarverkefnið með það að markmiði að stunda sérstakar og gagnvirkar rannsóknir með ungum konum athafnamenn sem reynsla er ekki lengri en 3-4 ár. Þessar umræður beindust fyrst og fremst að vandamálum, áskorunum og hugmyndum varðandi nauðsynlegar stefnulausnir.

4. Samhengi og úrtök þáttökulanda

Þessi kafli miðar að því að teikna hið alþjóðlega, en mikilvægara er þjóðlegt samhengi þar sem félagslegir leikarar starfa og byggja upp störf sín. Þetta er mikilvægt til að geta sett niðurstöður okkar í stærri „myndina“. Í þessu skyni eru notaðar þrjár heimildir:

- 1) The official statistical data provided by the International Labour Organisation (ILO);
- 2) Comprehensive and comparative survey data provided by the Global Entrepreneurship Monitor (GEM), especially its 2017 edition focused on female entrepreneurs, and
- 3) Subjective descriptions and interpretations given by interviewees throughout the fieldwork.

Þessi kafli samanstendur af tveimur hlutum. Sú fyrri gefur yfirlit yfir uppbyggingu vinnumarkaðar frá sjónarhóli kynjanna tveggja, byggð á gögnum frá ILO. Annað fjallar eingöngu um karl- og kvenkyns frumkvöðla og kannar muninn á hópunum tveimur hvað varðar fyrirætlanir og langlífi fyrirtækisins.

4.1. The share of employers and self-employed in national labour markets

Á vef Alþjóða Vinnuálagstofnunarinnar (ILO) segir að “[e]mployers are those workers who, working on their own account or with one or a few partners, hold the type of jobs defined as a “self-employment jobs” (i.e. jobs where the remuneration is directly dependent upon the profits derived from the goods and services produced), and, in this capacity, have engaged, on a continuous basis, one or more persons to work for them as employee(s). Own-account workers are those workers who, working on their own account or with one or more partners, hold the type of jobs defined as a “self-employment jobs”, and have not engaged on a continuous basis any employees to work for them”. (ILO)¹

Eins og sjá má í töflunni hér að neðan vinnur mikill meirihluti vinnuafsisins sem starfsmaður. Meðal landa sem við rannsökuð hæstu hlutina (88-90%) er að finna í Ungverjalandi, Þýskalandi, Austurríki og á Íslandi. Hlutfall frumkvöðla snýst um 5% í flestum löndum, nema Rúmeníu þar sem það fer varla yfir 1%. Á flestum vinnumörkuðum er hópur starfsmanna á eigin

¹ See ILO Glossary of Statistical Terms: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=772> (15.02.2019)

reikningum stærri en þeirra sem ráða starfsmenn. Engu að síður getum við bent á tvo þyrpta í þessu sambandi: sú fyrri samanstendur af þeim löndum þar sem hlutur sjálfstætt starfandi og hlutafjár eigenda fyrirtækja (með starfsmenn) er nokkurn veginn eins. Til þessa hóps tilheyrir Austurríki, Þýskalandi og Ungverjalandi. Í öðrum löndum er hlutfall starfsmanna á eigin reikningi tvisvar sinnum hærra en frumkvöðla.

Löndin sem eru í úrtakinu eru mismunandi hvað varðar að hve miklu leyti frumkvöðlastarf og sjálfstætt starfandi karlkyns stjórnast. Frumkvöðlastarfsemi er mest karlkyns sem einkennist af í Þýskalandi, Ungverjalandi og á Íslandi, en meðal sjálfstætt starfandi er kynjamunur sá mesti á Íslandi, Portúgal, Rúmeníu og Spáni. Í öllum löndum eru konur undirreyndar meðal þeirra sem vinna á eigin vegum.

	Employees	Employers	Own-account workers	Contributing family workers	Not classifiable	Total employment
Austria total	87.6	4.7	6.3	1.5	0	100.0
Men	85.4	6.4	6.9	1.3	0	100.0
Women	90.2	2.7	5.5	1.7	0	100.0
Germany total	89.8	4.4	5.5	0.4	0	100.0
Men	87.5	6.1	6.2	0.2	0	100.0
Women	92.5	2.4	4.6	0.5	0	100.0
Hungary total	89.7	4.6	5.4	0.3	0	100.0
Men	87.9	6.1	5.8	0.1	0	100.0
Women	91.7	2.9	4.9	0.5	0	100.0
Iceland total	88.2	3.9	7.8	0.2	0	100.0
Men	84.6	5.6	9.7	0.1		100.0
Women	92.4	1.9	5.5	0.2		100.0
Portugal total	83	4.8	11.8	0.5	0	100.0
Men	78.9	6.5	14.2	0.4	0	100.0
Women	87.3	3	9.2	0.5	0	100.0
Romania total	73.7	1.1	17.1	8.2	0	100.0

Men	72.3	1.4	21.6	4.7		100.0
Women	75.5	0.6	11.2	12.7	0	100.0
Spain total	83.5	5.1	10.9	0.5	0	100.0
Men	79.9	6.6	13.2	0.4	0	100.0
Women	87.8	3.4	8.3	0.6	0.1	100.0

Table 3 – Employment by status in selected European countries, 2017. Source: ILO, 2017

4.2. Women entrepreneurs in different phases of their careers

Gögnin sem safnað er innan ramma Global Entrepreneurship Monitor gera það mögulegt að bera saman mismunandi vísbendingar um landið við þá sem eru reiknaðir út fyrir stærri svæði þeirra, í okkar tilviki Mið- og Austur-Evrópa og Mið-Asía.

Hlutur heildar athafnakvenna kvenna, byggður á GEM gögnum, er eftirfarandi.

	Female TEA	Ratio F/M TEA	Female TEA Necessity (% of TEA Females)	Entrepreneurial intentions Female	Female Established Business Activity
Austria	8.1	0.7	18.8	10.9	5.9
Germany	3.1	0.5	21.9	5.5	4.4
Hungary	5.0	0.5	21.5	14.6	4.1
Portugal	6.1	0.6	9.9	12.4	4.2
Romania	7.5	0.5	26.4	25.1	5.7
Spain	4.7	0.8	25.1	5.7	5.1
Europe and Central Asia (Regional Average)	6.3	0.6	25.0	12.4	4.7

Table 4 – Data on female entrepreneurship in selected European countries, 2016/2017, author's compilation. Source: GEM 2016/2017

Í töflunni kemur í ljós að frá löndunum sem tekin voru inn í rannsókninni eru Austurríki og Rúmenía með hæstu kvenkyns TEA hlutfall. TEA (heildar frumkvöðlastarfsemi snemma áfanga) innihalda alla þá athafnamenn sem eru annað hvort að búa sig undir að stofna fyrirtæki eða hafa þegar hafið það í ekki lengur en í 42 mánuði. Löndin sem eru með hæstu stig kvenna fyrir

frumkvöðlastarfsemi eru Rúmenía og Portúgal en á Spáni og Þýskalandi eru aðeins 5% kvenna með slíkar áætlanir..

Síðasta taflan í þessum kafla sýnir gögn varðandi breytingar á vísbendingum um kvenkyns frumkvöðlastarf. Frá löndunum sem við rannsökuð aðeins í Austurríki hefur hlutur kvenna frumkvöðla sem stofnað fyrirtæki sín af nauðsyn aukist. Í Ungverjalandi og Portúgal hefur hlutur þeirra minnkað um meira en 50%. Hlutur rótgróinna kvenkyns athafnamanna hefur aukist í tvennt og minnkað í öðrum löndum en á svæðinu hefur staðnað.

Taflan hér fyrir neðan sýnir breytingar á tímabilinu 2014-2016 og byggir á GEM gögnum.

	% Change Female TEA 2014– 2016	% Change Female Necessity 2014– 2016	2016 Ratio F/M intentions	% Change of Female Intentions 2014– 2016	2016 Female Established Business Ownership	% Change of Female Established Business Ownership 2014–2016
Austria	14%	80%	0.7	28%	5.9	-14%
Germany	-22%	-19%	0.6	-23%	4.4	41%
Hungary	-5%	-50%	0.7	6%	4.1	-19%
Portugal	-27%	-53%	0.6	-1%	4.2	-22%
Romania	14%	-12%	0.7	-7%	5.7	11%
Spain	2%	-28%	0.9	-29%	5.1	-16%
Europe and Central Asia (Regional Average)	6%	-12%	0.6	2%	5	0%

Table 5 – Data on female entrepreneurship in selected European countries, 2016/2017, author's compilation. Source: GEM 2016/2017

Við getum dregið þá ályktun að í öllum löndum séu starfsmenn um 85-90% vinnandi fólks. Almennt séð einkennast lönd frá Suður- og Austur-Evrópu (ES, PT og RO) í auknum tilfellum af hærri hlutdeild sjálfstætt atvinnu og frumkvöðlastarfsemi. Í Austurríki er frumkvöðlastigið einnig það hæsta. Engu að síður, á Íslandi og Rúmeníu er kynjamunur í frumkvöðlastarfi meiri en í öðrum samfélögum þar sem karlar eru tvisvar sinnum líklegri til að vera frumkvöðlar en konur. Tíðni rótgróinna kvenkyns athafnamanna er sú hæsta í Austurríki og Rúmeníu en rúmensk og portúgölsk kona sýna sterkustu frumkvöðlaáformin.

5. Women entrepreneurs

Þessi kafli miðar að því að skilja reynsluna af því að vera kona frumkvöðull í þeim samfélögum sem rannsóknirnar hafa farið fram í. Það er byggt á greiningunni á 57 hálfskipulögðum og fjórum rýnihópaviðtölum sem gerð var í Ungverjalandi, Rúmeníu, Portúgal, Spáni, Þýskalandi, Austurríki og Íslandi og það lýsir fyrst snið viðmælenda, síðan - nokkuð í stundarstundu - reynslan af því að verða frumkvöðull, þær áskoranir sem þeir standa frammi fyrir og að lokum, stuðningnum sem þeir fá og þær áætlanir sem þeir þróa til að takast á við erfiðleikana. Það er mikilvægt að hafa í huga að þar sem við notuðum sýnatökuaðferðir til þæginda er engin af lýsingunum tölfræðilega marktæk hvorki fyrir einstök lönd né „evrópsku athafnamenn kvenna“ almennt. Í því skyni hefði átt að gera könnun sem byggð var á stórum dæmigerðum sýnum. Niðurstöður okkar, sem kynntar eru í 5. kafla, miða að því að bjóða upp á skilning á aðstæðum kvenkyns frumkvöðla eins og þær sjást sjálfar.

5.1. Educational background, economic sectors and markets



Niðurstöður og ráðleggingar

6. Recommendations to improve women's entrepreneurial opportunities

Síðasti kafli rannsóknarskýrslunnar fjallar um að draga saman hugsanir viðmælenda varðandi mögulegar og hugsanlega gagnlegar leiðir til að auka og bæta aðgengi kvenna að frumkvöðlastarfi. Hugmyndirnar sem fylgja þessum kafla eru byggðar á reynslu kvenna af frumkvöðlum og sérfræðingum og einnig á skoðunum þeirra varðandi hlutverk kvenna í samfélaginu og efnahagslegu lífi. Fyrst munum við ræða um hvernig samfélag almennt og stofnanir þess ættu að leggja sitt af mörkum til að skapa breytingar og í síðasta hlutanum leggjum við áherslu á aðföng sem við fengum frá viðmælendum okkar varðandi þjálfun.

6.1. Yfirlit

Ekki er hægt að bæta stöðu kvenna í samfélaginu nema að það séu almennar stefnur sem takast á við helstu þætti sem skapa ókosti. Hins vegar, eins og við bentum á áðan, er mikilvægur þáttur meðal viðmælenda okkar, sérstaklega meðal kvenkyns frumkvöðla, sem sjá ekki kyn sem mikilvægan þátt og myndi mæla með kynblindri nálgun. Þeir halda því fram að það sé „ekkert að gera, þar sem engin sérstök vandamál eru sem konur þurfa að glíma við, það eru engir gallar“ (lyfjafyrirtæki, fjölskyldufyrirtæki, Austurríki).

„I do not feel the need to distinguish between male and female entrepreneurs so much. As a woman I am very pleased not to see myself differently, male and female entrepreneurs are the same for me, so I do not feel good if I am treated differently just because I am a woman. And the same applies for the management, thanks God they [at the management] have accepted me, so I do not feel [being a woman at management] any advantage or disadvantage. I find it good that we are equal.“ (HU, woman in her thirties, rural area, large enterprise)

Að sama skapi hélt annar viðmælandi því fram að hún trúði ekki á kvóta, einungis á færni og þekkingu. Annað en að hún hafði enga aðra lausn nema sveigjanleika og áætlun B (stórt fyrirtæki, menntun, Austurríki). Þess vegna höfðu margir frumkvöðlarnir, sem við ræddum við, engar raunverulegar hugsanir varðandi lausnir, nema „[m] aybe, hún leggur fram, maður gerir upphaf þegar maður er mjög ungur eða bíður þar til börnin hennar eru nógu stór svo að móðir hefur meiri tíma fyrir sína hluti.“ (stórt fyrirtæki, menntun, Austurríki). Að síðustu, eins og íslenskur frumkvöðull orðaði, voru engar sérstakar áætlanir fyrir konur nauðsynlegar, sérstaklega ekki fjárhagslegur stuðningur, vegna þess að konur voru áhættusæknari en karlar (framleiðsla, IS).

Viðmælandi benti á skort á þörf fyrir forrit sérstaklega hönnuð fyrir konur (viðskiptaengill og leiðtogi félagasamtaka sem styður ungt frumkvöðlastarf og forystu, Þýskaland) en spænskur frumkvöðull lagði áherslu á nauðsyn heildrænnar aðferða:

“the issue of supporting women must be addressed from a global point of view, in all aspects: educational, cultural, institutional, social, economic... concrete actions in the field of support to the businesswoman implemented till now do not improve their real possibilities,

as much, put them in contact". (marketing, ES)

6.2. Change in social norms

Margir viðmælenda okkar viðurkenndu að hægt væri að ná árangursríku frumkvöðlastarfi án almennra umbreytinga sem, fyrir utan stofnanirnar, myndu einnig takast á við gildi og félagsleg viðmið sem móta líf okkar. Breytingar ættu að koma til framkvæmda bæði frá og með neðst upp og ofan þar sem önnur virkar ekki án þess að hin miði að því að breyta gömlum viðmiðum og mannvirkjum..

"If men dared to be more emotional and women dared to be bold and dare, and "fuck it up", it would benefit everybody." (women's entrepreneurial organisation representative, Austria)

6.3. Change in familial, formal and informal education

Þó að í fyrri kafla þegar við lögðum áherslu á erfiðleika við að móta frumkvöðlaferil kvenna töldum við aðeins (skortur á áhrifum) æðri menntunar, miðað við mjög fræðilegt eðli þess, leggjum við hér einnig áherslu á hlutverk formlegrar og óformlegrar menntunar við að senda tvöfalda staðla gagnvart strákum og stelpur. Þannig er þessum kafla varið til ábendinga um hvernig eigi að breyta menntun almennt þannig að það myndi stuðla að frumkvöðlastarfi og í öðru lagi að takast á við kynjaskekkju sína.

Í fyrsta lagi, eins og margir viðmælendur töldu, ætti að skipta um gömlu námskránnar til að efla hugarfar frumkvöðla. „Konur eru vanar að spila það á öruggan hátt og ber að hvetja þær til að vera djarfara“. Þess vegna er mikilvægt að vera ekki of varinn við stelpur og hvetja aðeins strákana til að taka áhættu (fulltrúi frumkvöðlasamtaka kvenna, Austurríki). Breytingar á hugarfari ættu að byrja snemma, þegar í skóla (eða jafnvel áður, á leikskóla), til að hvetja til sköpunar hjá báðum kynjum (stórfyrirtæki, Portúgal). Til að gera það ætti að endurbæta menntun kennara, kennara í framtíðinni ætti að kenna um virkari hópa, sjálfsvitund:

"Girls should be better informed from the very beginning in education. I really had the vocation since I was a child when I saw my father with his company, but if in education you were given a course on how to be an entrepreneur and be able to start your own business, I think that the economy would grow more and in a better way". (construction SME, ES)

Á háskólastigi væri lykilatriði að fela frumkvöðla- og hagnýt færni, ekki aðeins upplýsingar í námskrár háskólans. En svo aftur, þá þarf að hefja hlutina miklu fyrr (psychologist & expert, Austria).

"The education sector is crucial in our lives, since what we are tomorrow will depend on our training. We must close barriers between men and women and try to live in a cordial world full of opportunities for all. When there is a woman who wants to be what she proposes, there should be no obstacles anywhere. Not for being a woman you should be relegated to the background. And that is achieved by instilling values from the childhood and from the school, institutes and universities". (SME in IT, ES)

"I think it is important, but we have to start at the base, for our daughters. They have to be aware that we are equal and that they should not set limits, that they must fight for what they want to do and that they are also capable. They must be brave and believe in themselves. What is done now I do not think it's wrong, I just think it's not enough. The problem starts from primary education". (technology SME, ES)

6.4. Structural changes

Ríkjandi skoðun meðal viðmælenda okkar, sérstaklega meðal frumkvöðla, var að einstaklingurinn hafði stórt hlutverk í að ná tilteknum markmiðum eða ekki. Þeir þyrftu að vera þrautseigir, þróa góðar áætlanir um jafnvægi milli vinnu og lífs og taka góðar ákvarðanir. En við fundum líka fyrir konum og sérfræðingum sem viðurkenndu hlutverk samfélagsins og stofnunar þess í því að hvetja eða takmarka tilraunir kvenna til að ná árangri í viðskiptalífnum. Þess vegna tókum við saman eftirfarandi mikilvægu ábendingar sem gerðar voru varðandi skipulagsbreytingar - samfélagslega.

Samfélagið í heild ætti að auka aðgengi kvenna að betri efnahagsstöðum með bættum innviðum og aðstöðu fyrir umönnun barna (sérfræðingur og ákvörðunaraðili, DE) og með því að veita aðstoð og þjónustu við umönnunarverkefni: fyrir fólk í umsjá aðskilinna, einhleypra kvenna eða þeirra án stuðnings fjölskyldunnar sem getur hjálpað til við að sættast (ráðgjöf í HR, ES). Einnig myndi sveigjanleg atvinnuform gagnast konum, svo sem innanríkisráðuneytinu og fjarvinnslukerfinu (consulting in HR, ES).

6.5. Local and central state policies, NGO services

Samkvæmt rannsókn okkar í Austurríki og á Spáni (fram tíðinni) er kvenkyns frumkvöðlum boðið styrki (t.d. „Frauenbonus“). Á sömu sömu nótum myndu viðmælendur frá Rúmeníu benda rúmenska ríkinu til að veita kvenfrumkvöðlum skattalækkningar.

Konur (og einnig karlkyns) athafnamenn á fyrstu stigum starfsferilsins eru í mikilli þörf fyrir upplýsingar varðandi ákvæði, skatta, tryggingar. Þess vegna væri staðbundið eða svæðisbundið net frumkvöðla metið mikils, hvort sem það er eingöngu fyrir konur eða ekki (Rúmenía).

6.6. Recommendations for entrepreneurial programmes and trainings

Bæði kvenkyns athafnamenn og sérfræðingar voru beðnir um að deila hugmyndum sínum og ábendingum varðandi stefnu og áætlanir til að takast á við misrétti kynjanna í frumkvöðlastarfi. Skoðanirnar, sem fram komu, voru frá „engri stefnu“ til „að undirbúa eða hvetja konur eingöngu“. Hægt er að flokka skoðunum um fullnægjandi stefnu á eftirfarandi vegu:

1) Að veita kvenkyns frumkvöðlum leiðsögn með meira sýnileika í gegnum vegasýningar með fjölbreyttum þátttakendum, sjónvarpsþáttum með fyrirmyndum. Betri framsetning kvenna (jafnvel byggð á kvóta) getur gert slíkar ferðir eftirsóknarverðari fyrir ungar konur.

2) Að umbreyta háskólaumhverfi í meira frumkvöðlastofnandi loftslagi til að hvetja nemendur til að stofna fyrirtæki. Að auki, til að styðja við sjálfbæra frumkvæði, svo að nemendur geti stjórnað þeim sjálfum, með stöðugum breytingum. *“the university students are at the safe age of starting their business, as they do not have much to lose. Our task at higher educational institutions is to create the safe place for them and encourage them to do so.”*

- 1) **Mentorship with the motto: “you can’t be what you can’t see”.** The following tools are considered as the most useful: personal connections to practicing entrepreneurs, supporting network of potential mentors:

“Especially in the phase of founding a business, a good network is VERY helpful. Getting to know supporters/mentors and to activate them for these roles I regard as an important strategy. There are many possibilities of addressing interesting people. Be it blogging, be it other valuable offers... There are no limits to imagination.” (coach, Austria)

- 2) **Internship programmes** in institutions with similar profile as the future business he or she would like to start. The goal should be to get as familiar as possible with all positions and tasks being carried out within the institution.
- 3) **Networking events** in order to establish informal and professional relations.

In the followings we summarise the most significant ideas. First we deal with gender neutral trainings, then with women-only trainings, with mixed and two-stage programs. In all cases arguments and suggestions for curricula will be presented. Before, however, the most important ideas for trainings in general are wrapped up.

6.6.1. Suggested approach and content for trainings in general

Experts recommend to make a distinction between “teaching ABOUT entrepreneurship” (defined as economic literacy) and “teaching FOR entrepreneurship”. The latter one

“is all about skills and “throwing students into cold water”. They have to have an own idea, find out what questions they need to answer, where to look for answers and how to deal with the answers in order to evaluate whether an idea can be built into a business model and whether the business model is feasible enough etc.”. (Founders’ Center, Vienna)

Both approaches are useful because they provide students with solid information on how to build a business & how to survive as a businesswoman/entrepreneur.

6.6.2. Gender neutral trainings

Í mörgum viðtölum var mikið fjallað um viðunandi og gagnlegt frumkvöðlaforrit. Fólk þróaði breitt úrval af hugsunum og hugmyndum um hugsjón forrit sem gætu hugsanlega hvatt til þátttöku kvenna í frumkvöðlastarfi. Hins vegar voru klofningarnar einnig djúpar: Sumir héldu því fram að miðað við alvarlega ókosti ætti að miða konur við sérstök forrit, aðrir myndu mæla með því að hanna námskeið fyrir bæði karla og konur.

Þegar þeir voru spurðir um hvaða námskeið og þjálfun þeir hefðu talið gagnlegar þegar þeir voru frumkvöðull í atvinnurekstri hefðu flestir svarendur kosið hlutlausar þjálfanir. Þessi hugmynd byggist á þeirri sannfæringu að menn og konur eigi að meðhöndla og mennta jafnt.

„Why should we be trained differently than men? I don't see the point now. [...], We are not different from men, we may do something differently or approach things differently, but we have the same abilities, so we should be taught just like men, this way we will be well prepared. But this can be refuted, however, this is in my mind now” (CEO, light industry, Hungary)

Að þeirra mati ætti að beina þessum áætlunum til ungra athafnamanna, bjóða þeim stuðning, mögulega koma í veg fyrir að þær mistakist og benda til flutningsleiðar. Besta lausnin er sú að skipuleggja slíkar áætlanir í háskólum. Þetta væri sérstaklega mikilvægt í löndum þar sem almennt er erfitt að stofna fyrirtæki (eins og Ungverjaland, eins og viðmælandi sagði).

"They would be very good, although there should be more information for small entrepreneurs and for those who want to know how to start their business". (construction SME, ES)

"The continued support for entrepreneurial projects, both in the business definition part and in the launching part, is fundamental for the projects to be turn into realities. Also the economic support. But I think it is not necessary to distinguish between men and women in these programs". (public administration, ES)

Hvað varðar hugsanlegt innihald þeirra gerðu viðmælendur eftirfarandi tillögur:

- *encouraging the use of new technologies* (education provider, ES),
- *practical entrepreneurial, financial and marketing skills*. The practical module should include:
 - a) specific knowledge regarding the sector one plans to start a business in (care sector, IS);
 - b) marketing and business planning so that the participant can learn how to sell a product, e.g. which messages and which communication strategies are suitable for that particular market;
 - c) a strategy planning on product design, product positioning, consumer-based planning;
 - d) how to pay taxes;
 - e) language skills & how to penetrate to international markets;
 - f) financial course: bookkeeping, managing payroll, the essential legal requirements
 - g) how to access capital: VC investors, business angels (tech start-up, IS), *Offer information and advice on the possibility of opting for financing with advantageous conditions through a microcredit without endorsements, as well as accompanying those who request it*". (education provision, ES)
- *self-knowledge in order to build self-confidence and to acquire soft and management skills*: The psychological and self-knowledge module should include:
 - a) career coaching that could help participants mapping out their strengths and weaknesses,
 - b) psychology to improve the entrepreneur's understanding of his/her employees,
 - c) soft and management skills (communication techniques, negotiation skills),
 - d) diplomatic skills, networking,
 - e) presentation, communication.
- *verklegar einingar með áherslu á bestu starfshætti og þurfa verkleg verkefni. Þessi eining ætti að innihalda*:
 - a) bestu dæmin: til að sýna hvaða leikarar eru á markaðnum,
 - b) kynna athafnamenn sem geta miðlað af eigin reynslu um frumkvöðlaheiminn;
 - c) practical assignments and projects, þar sem þeir unnu með raunverulegar og núverandi sviðsmyndir í boði fyrirtækjanna sjálfra.

Að auki ættu þessi forrit að skapa eða veita aðgang að skipulögðum, miðlægum skipulögðum kerfum fyrir útboðsumsóknir fyrir frumkvöðla, sem veita almenningi aðgang að upplýsingum um þessi tækifæri (þjálfari, sjálfstætt starfandi, Ungverjaland).

Undirgerð kynhlutlausra námskeiða er sú sem boðið er upp á innan háskóla eða sem hluti af námskrá háskólanáms. Háskólum ætti að vera sérstakt hlutverk að efla hugarfar frumkvöðla, bæði meðal kennara og vísindamanna annars vegar og nemenda hins vegar. Nánara samstarf háskóla við atvinnulíf og atvinnulíf, sem þýðir meira annað hvort hagnýt vísindi, sameiginleg verkefni eða tvöföld menntun, myndi styrkja frumkvöðlaþekkingu - eða að minnsta kosti stuðla að skilningi á hagkerfinu. Þetta gæti skapað áhuga til að taka meira djúpt þátt í viðskiptum. Háskólar ættu einnig að aðstoða unga vísindamenn við að mæta í rannsóknarpörf sinni í atvinnulífinu. Sérstaklega vegna þess að „kvenvísindamenn leita að ferli í vísindum en aðeins 5% nemenda eru í vísindastörfum. Frumkvöðlastarfsemi væri efnilegur valkostur.“ (Sérfræðingur og ákvörðunaraðili, DE)

Sérfræðingur Vínar stofnendamiðstöðvarinnar mælti með því að líta ekki á háskólanema sem einhæfan, einsleitan hóp heldur einkenndust af fjölbreyttum áhugamálum og áhugasvæðum. Hann mælti með því að háskólar legðu fram einstaklingsbundinn stuðning við framtíðar athafnamenn. Almenn þjónusta væri ekki nægilega hjálpleg. Jákvætt dæmi var að finna í Tækniháskólanum í München með samstarfsstofnuninni UnternehmerTum (www.unternehmertum.de/) þar sem það bauð nemendum, vísindamönnum og frumkvöðlum að stofna einstaka grunngerð til að byggja upp viðskipti sín: alhliða hæfi frá upphafsfræi af hugmynd að vaxtarstiginu). (landslagsarkitekt, DE)

Ennfremur ættu háskólar að búa til innviði til að styðja stofnendur, t.d. núverandi aðstaða eins og rannsóknarstofur, skrifstofur fyrir tækniflutning eða nýja aðstöðu eins og ræktunarstöðvar fyrir viðskipti eða stofnstöðvar í boði. Fulltrúar þeirra geta verið þjálfarar eða leiðbeinendur (landslagsarkitekt, DE).

6.6.3. Designed especially or exclusively for women

Meðal viðmælenda okkar bentum við á námskeið og námskeið sem einvörðungu beinast að konum. Þær líta svo á að konur hafi sérstakar þarfir, takist á við sérstakar samfélagslegar áskoranir og engu að síður geri það þeim þægilegra að spyrja spurninga án þess að skammast sín. Þessi öryggistilfinning hvetur þá til að taka á málefnum sem jafnvægi milli vinnu og lífs, tilfinningalegra vandamála og svo framvegis. Einn viðmælenda okkar orðaði það á eftirfarandi hátt:

“It is important to provide women-only trainings, because women automatically start to behave as their assigned societal role requires it when men are involved in a group: “trainings are much more efficient when only women are involved in them”. (expert, Hungary)

Slíkar áætlanir fyrir konur eingöngu ættu að fjalla um eftirfarandi efni:

- *practical economic and legal knowledge*: negotiating money & pricing & authenticity, regional touch;
 - a) fjárhagsleg þekking: hvernig á að sækja um fjármögnun og koma hugmyndum þínum fyrir fjárfesta og kenna aðferðir til að gera fyrirtæki arðbært.

“Sometimes they [women entrepreneurs] are surprised that an entrepreneurship is about making money, therefore we talk a lot about money and ask them to think over how they are going to make money, when they will start making money and who will pay them, what will be the amount of money they will ask for their production or service.”
(representative of a women entrepreneur’s association, Hungary)
 - b) *sérstök þjálfun í kvennatengdum lagareglum. Þetta gæti falið í sér réttindi kvenkyns starfsmanna varðandi fæðingarorlof*;
 - c) *soft skills*: hvernig konur ættu að nota „tilfinningahyggju“ sína á skynsamlegan hátt í karlaheiminum (sprotafyrirtæki), hvað á að klæðast, hvernig á að halda í hendur og fætur o.s.frv. Ennfremur ætti að kenna þeim að vera hugrakkur, hvernig á að vera ekta, ekki að reyna að líkja eftir einhverjum öðrum, hvernig eigi að takast á við aðstæður þar sem karlkyns vinnufélagar eða samningafélagar reyna að sýna hvers kyns samstöðu karlmanna, hvernig á að vera sjálfstraust, hvernig á að eiga samskipti á áhrifaríkan hátt, hvernig á að setja sér markmið og vera fús til að læra nýja hluti, hvernig eigi að semja um og stjórna vinnuhópi, tímastjórnun, hvernig á að hvetja starfsmenn, hvernig á að koma í veg fyrir útbruna.
- *vitundarvakning á aðstæðum þeirra (bágstöddum) til að gera þeim kleift að takast á við erfiðleikacase study discussions* to show real examples.

Að auki, á námskeiðunum ætti að bjóða konum frumkvöðlum eftirfarandi þjónustu:

- *networking events*: stuðningsaðgerðir fyrir sprotafyrirtæki ættu að fela í sér net til að finna samstarfsaðila, fjárfesta osfrv .; samfélagsbygging: sjálfshjálparhópar
- *teamwork, project work*.

Besta þjálfunin er sú sem er einstaklingsmiðuð:

“They are totally necessary. I would propose to delimit the contents according to the level of company and professionalization. Adapt schedules and improve quality, as well as bring new concepts, methodologies and content”. (services SME, ES)

6.6.4. Mixed groups on purpose

Aðdáendur blönduðra hópa halda því fram að það sé gagnvirkt að aðskilja konur frá körlum í menntun vegna þess að það miðlar líka röngum skilaboðum: Í frumkvöðulífi eru fjölbreytt líð (hvað varðar aga, þjóðerni, kyn o.s.frv.) Einn af lyklunum að velgengni (Stofnendur 'Mið Vín).

"It is important to have people with a sparkle in their eye, who have an idea, want to go for it and who see these programmes as a great opportunity to take the next steps. They motivate the others" (Founders' Centre Vienna).

Varðandi það hlutverk sem menntageirinn ætti að hafa í því að styðja við konur frumkvöðla, telur hann að „þjálfun kvenna á sama stigi og karlar ættu að vera í forgangi, svo og hvers konar starfsemi sem framkvæmd er á stofnanastigi sem miðar að því að styrkja kona, svo að hún fái nægt öryggi til að fara út í viðskiptalífið með sömu tækjum og karl og með sama öryggi og sannfæringu um að vera ekki annars flokks borgarar, heldur búa yfir sömu möguleikum og karl og því fær um að keppa í þeim heimi “. (fræðsluaðili, ES)

6.6.5. Two stage programmes: first just for women, then mixed groups

Sérstaklega áhugaverð ábending kom fram af sérfræðingi. Hún telur að raunveruleg þörf sé á eingöngu fyrir konur vegna þess að í þessum atburðum geta konur talað frjáltsara. Þeir geta lært hvernig á að tala saman og þá geta þeir farið út úr hlífðarbólunni. Hún undirstrikar að þetta er forstígt og örugglega ekki lokamarkmið þeirra. En í ljósi þess að konur hafa tilhneigingu til að hafa lægra sjálfstraust og hafa tilhneigingu til að gagnrýna sig harðari, geta þær í þessum verndarhringum lært að rödd þeirra skiptir máli og gæti fengið hugrekki til að halda áfram (Stofnismiðstöðin Vín).

Conclusions

7. Conclusions

Rannsóknin var gerð í sjö samstarfslöndum ifempower með það að markmiði að veita verkefnahópnum reynslulýsingar og félagsfræðilegan skilning varðandi frumkvöðla kvenna og stöðu þeirra, tækifæri og félagslegar aðstæður. Þannig þjónar rannsóknarskýrsla þessi sem útgangspunktur, lýsing á nýjustu námskeiðunum sem sérfræðingar okkar þróa fyrir háskólanema sem þróaðar verða. Í þessari greiningu var markmið okkar tvöfalt og það var að kanna bæði staðreyndir og skoðanir. Annars vegar reyndum við að sýna fram á einkenni og reynslu kvenna frumkvöðla og hins vegar að skilja hvernig þær skynjuðu sjálfar sig og félagslega og efnahagslega umhverfi sem þær unnu í. Skoðanir þeirra voru grundvöllur skoðana þeirra og væntinga varðandi fullnægjandi þjálfunar- og stuðningsáætlanir.

Flestar konur athafnamenn sem tóku þátt í úrtakinu voru mjög menntaðir sem augljóslega var ekki hægt að alhæfa með tölfræðilegum hætti. Margir þeirra sem ekki brautskráðust frá háskóla með efnahagslegan prófil höfðu ákveðið að skrá sig í framhaldsnám og aðrar tegundir námskeiða sem tilraun til að læra sérstaka þekkingu og færni sem notuð er í viðskiptalífinu. Aftur á móti voru konur sem alist höfðu upp í fjölskyldum sem eiga fjölskyldufyrirtæki, valið í einn eða annan gráðu ákvarðað af áformum hennar um að ganga í eða ekki fjölskyldufyrirtækið. Þrátt fyrir að kvenkyns athafnamenn sem voru í úrtakinu væru ekki tölfræðilega tákni fyrir kvenkyns frumkvöðlastarf, voru fyrirtækin í eigu viðmælenda í flestum tilvikum frekar lítil og starfræktu venjulega á staðbundnum mörkuðum.

Hvatning kvenna til að taka þátt í atvinnulífinu var frá tækifæri til nauðsynjar, sú fyrsta meðal annars óskín um að þróa áhugamál í atvinnurekstur, nýta sér markaðsmöguleika en síðast vísaði til skorts á sveigjanleika á vinnumarkaði eða vanhæfni til að gegna báðum hlutverkum - sem móðir og sem starfsmenn - með fullnægjandi hætti. Meðal áskorana sem upp komu í gegnum starfsferil sinn lögðu konur athafnamenn áherslu á vandamál sem tengjast jafnvægi milli vinnu og lífs, aðgengi að fjármálum og skorti á fyrirmyndum. Af stuðningsformunum nefndu þær konur metnar mestar leiðbeiningar og persónulega eða fjölskylduaðstoð.

Þegar viðmælendur voru beðnir um að veita okkur góð dæmi um stuðningsáætlanir sem beint er að kvenkyns frumkvöðlum, lögðu viðmælendur áherslu á námsbrautir sem almennt beindust að háskólanemum og konum sérstaklega, styrkjaáætlunum, svo og leiðbeiningum. Á svipaðan hátt buðu þeir upp hugsunum sínum um nauðsynlegar æfingar, í þeim efnum héldu sumar einungis fyrir konur, aðrar fyrir blandaða hópa eða tvímenninga námskeið til að skapa vinalegt umhverfi fyrir konur til að ræða viðkvæm mál, en á sama tíma að búa þá undir erfiðleika í raunverulegu viðskiptalífi.

8. Bibliography

Ajzen, I.: The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991. 50. (2). 179–211.

Global Entrepreneurship Monitor (2017): *Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report*

Krueger, N. F. J. – Brazeal, D.: Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1994. 18 (3). 91–104.

Sieger, P. – Fueglistaller, U. – Zellweger, T.: *Student Entrepreneurship 2016: Insights from 50 Countries*. KMU-HSG/IMU: St.Gallen/Bern, 2016.



ifempower

