

10 kvindelige iværksættere – 10 forskellige personligheder?

Er kvindelige iværksættere kvinder af en særlig støbning?

Har de nogle særlige personlighedstræk til fælles?

Eller er de lige så forskellige som ansøgerne til en fuldmægtigstilling i et ministerium?

Hvilke faktorer motiverer kvinder?

Hvilke barrierer støder de på og hvilke strategier lægger de?

De spørgsmål har projektet Kvinder, kom i gang! forsøgt at kaste lys over ved at teste og interviewe 10 iværksætterkvinder, der aldersmæssigt spænder fra 26 til 63 år og som har en uddannelsesmæssig baggrund indenfor naturvidenskab, samfundsvidenskab, humaniora og arkitektur.

Analysen er foretaget af Competencehouse A/S, november 2002 på baggrund af individuelle profiltests og kvalitative interviews med 10 iværksætterkvinder. Uddrag af interviews med alle 10 kvinder kan ses på www.kvinderkomigang.dk

De 10 kvinder er:

Mette	Vesterager	Cryptico (kryptering, IT-sikkerhed) Cand. polyt + HD
Hanne	Rothe	BIOresearch (naturmedicin) M.sc.pharm, merkonom og 1.del af HD (BBA).
Nadja	Pass	Reflexioner (fagtidsskrift / livsstilsmagasin) Cand. mag i retorik
Helene	Krogh	CDM A/S (IT, CRM-systemer) Cand. Merc
Eva	Steiness	Zealand Pharmazeuticals A/S (biotech) Cand. Pharm
Gitte	Andersen	Signal Arkitekter (arkitekt) Arkitekt MAA + Byggeøkonom MDB
Maryann	Barrett	HR Evolution (HR arbejde) HD i organisation + MMD (master of management development)
Heidi	Volke	Home Sweet Home (reklamebureau) Cand. negot + projektleder fra Den Danske Reklameskole.
Charlotte	Levy	Core Team A/S (konsulent/iscenesætter) Cand. Oecon / MBA 91.
Mai	Buch	Competencehouse A/S (IT-baserede dialogværktøjer) Cand. Polyt.

1. Kompetencetesten

De 10 kvinder har gennemgået en personlighedstest – Den Personlige Dimension (DPD) – og er efterfølgende blevet interviewet om testens resultater og deres virksomhed. DPD giver en indikator for 12 basale personlige kompetencer hos den person, der bliver testet. DPD indeholder både en traditionel test baseret på forced choice metoden og en selvevaluering, hvor den person, der bliver testet, får mulighed for – for hver af de 12 kompetencer - at give sig selv en score.

De personlige kompetencer, der indgår i DPD, er udvalgt blandt de personlighedsdimensioner, som findes i "The Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals".

De 12 kompetenceindikatorer er:

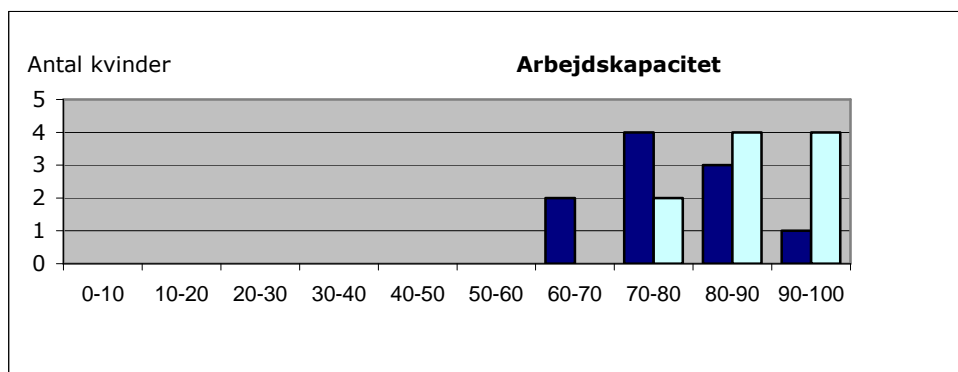
- arbejdskapacitet
- planlægningsevne
- grundighed
- kreativitet
- nysgerrighed
- forandringskapacitet
- dominans
- teamorientering
- personorientering
- tillidsfuldhed
- præstationsbehov
- følelsesmæssig kapacitet.

Det er selvklart, at en test af 10 iværksætterkvinder på ingen måde er repræsentativ. Når vi alligevel har valgt at sammenstille resultaterne fra de 10 tests og interviews, er det fordi, vi tror, at det kan inspirere og motivere potentielle kvindelige iværksættere til at analysere, hvor deres egne styrker ligger i forhold til den virksomhed, som de overvejer at starte. Det er vigtigt både fordi en iværksætter i den første tid typisk vil være lig sin virksomhed, og fordi de første personer, en iværksætter ansætter, ofte bør besidde nogle personkompetencer, som kan komplementere iværksætterens stærke sider.

I det følgende gennemgås resultaterne faktor for faktor. Det er muligt at score mellem 0 og 100 point. En scoring mellem 30 og 60 point svarer til en middelscore, en scoring på mellem 60 og 90 er høj, mens en scorer på mellem 90 og 100 er ualmindelig høj. Tilsvarende er en scoring mellem 10 og 30 lav og en scoring mellem 0 og 10 usædvanlig lav. Scorerne er vist i 12 søjlediagrammer. De mørke søjler viser de kvindelige iværksætteres testscorer, mens de lyse søjler viser de 10 kvinders selvscorer.

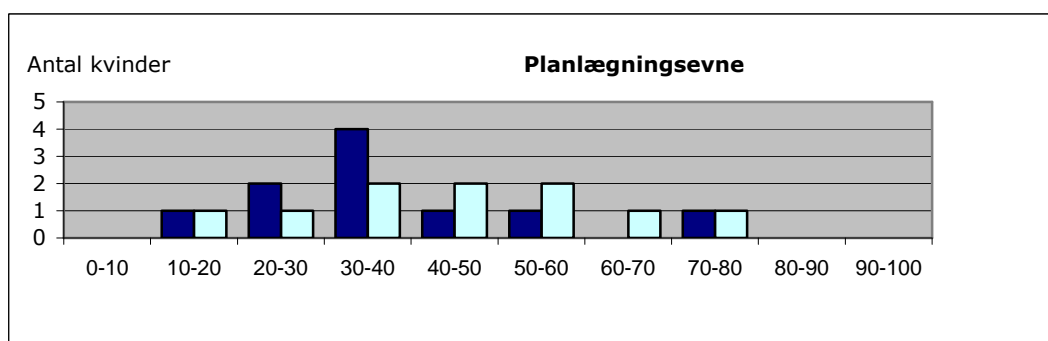
Arbejdskapacitet :

Arbejdskapaciteten er en indikation for hvor meget arbejde, vi kan få fra hånden og hvorvidt vi trives med at have mange bolde i luften på én gang. Som det ses af søjlediagrammet, har de 10 kvinder alle en høj arbejdskapacitet. Kvinderne scorer således højt både i testen (de mørke søjler) og i deres egen vurdering (de lyse søjler).



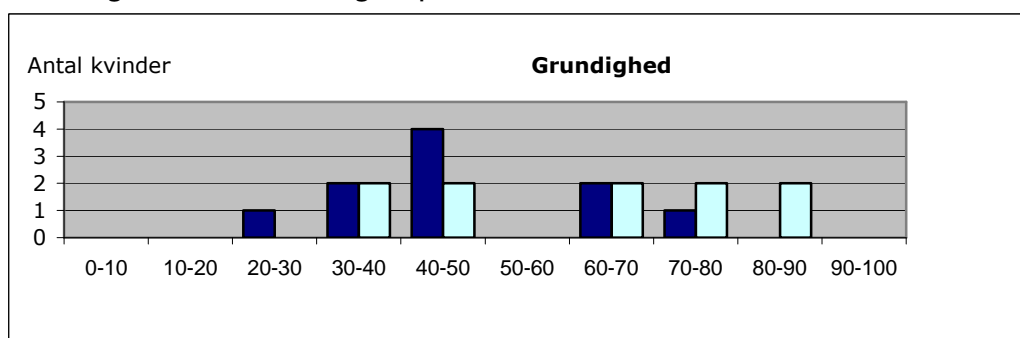
Planlægningsevne:

Planlægningsevne er en indikation for, i hvor stor grad vi planlægger vores arbejde. Testen af de 10 iværksætter kvinder viser - lidt i modsætning til myten om den meget organiserede kvinde – at iværksætterkvinderne ikke er specielt planlæggende. 2 af kvinderne er både i testen (de mørke søjler) og i deres egen vurdering (de lyse søjler) endog meget lidt planlæggende.



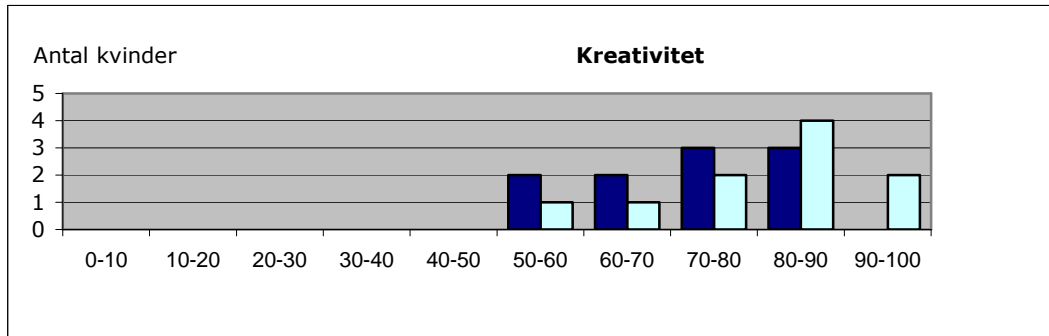
Grundighed:

Grundighed er en anden faktor, man ofte tillægger kvinder. Grundighed her giver en indikation for, hvor meget vi går i dybden og detaljen, når vi arbejder. Testen (de mørke søjler) viser, at 7 af de 10 kvinder ikke er specielt grundige og detailorienterede, mens kvindernes egen vurdering (de lyse søjler) viser et lidt forskudt billede, idet 6 af de 10 kvinder scorer sig selv mellem 50 og 90 point.



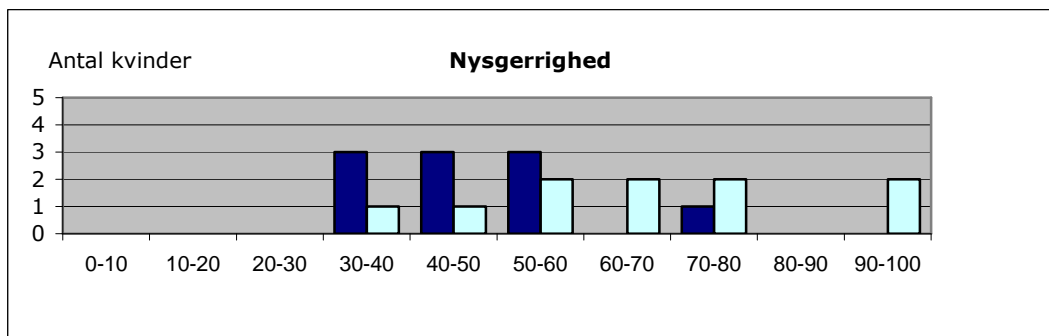
Kreativitet:

Alle 10 iværksætterkvinder vurderer (de lyse søjler) sig selv som kreative i deres arbejde og idérige. Testen (de mørke søjler) viser stort set samme billede.



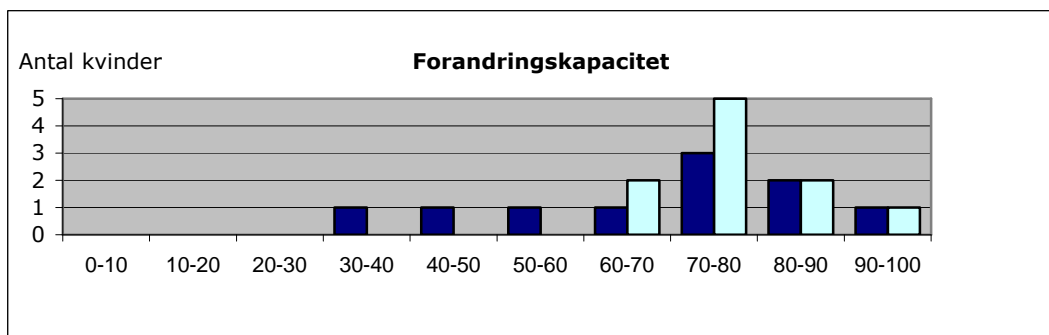
Nysgerrighed:

Testfaktoren nysgerrighed giver en indikation for, hvor nysgerrige vi er over for, hvad der sker i vores omgivelser. Her er der større forskel på testresultaterne og kvindernes egen vurdering. Testen (de mørke søjler) tyder på, at de 10 iværksætterkvinder befinder sig indenfor "gennemsnitsområdet", mens kvindernes egen vurdering (de lyse søjler) tegner et billede af mere nysgerrige personer.



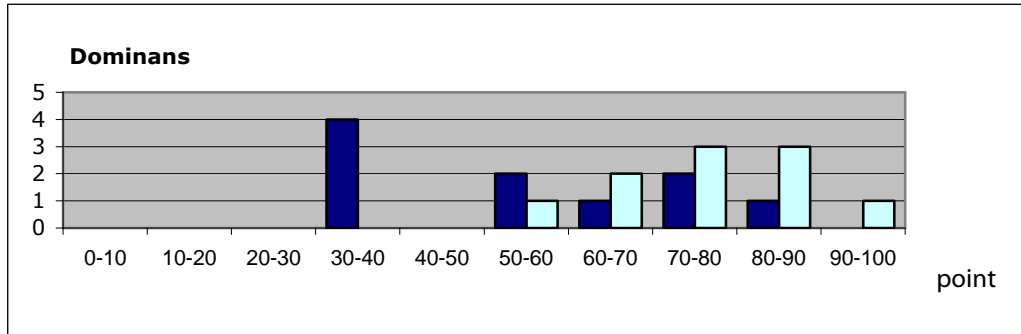
Forandringskapacitet:

Forandringskapacitet giver en indikation for, i hvor stor udstrækning vi opsøger forandringer i vores arbejde. En faktor, som man umiddelbart må formode, er høj hos iværksættere. Alle 10 kvinder ser da også sig selv som havende en stor forandringskapacitet (de lyse søjler), et billede der modificeres lidt af testen (de mørke søjler), hvor "kun" 6 af de 10 kvinder scorer meget højt på denne faktor.



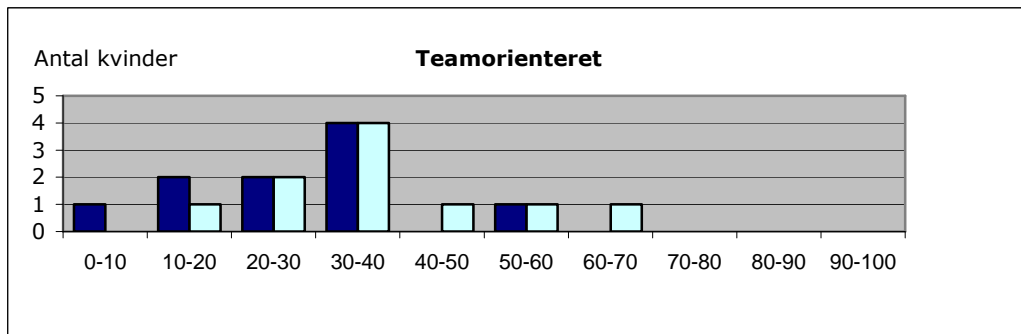
Dominans:

Dominans giver en indikation for, hvor meget vi dominerer vores omgivelser. Personer med høj dominans tager teten, er resultatorienterede og beslutsomme. Her deler testresultatet (de mørke søjler) gruppen i to. 4 kvinder, som ikke er særlig dominante og 6 kvinder, hvis dominans varierer fra middel til høj. Omvendt er det meget vigtigt at lægge mærke til, at 9 af de 10 kvinder vurderer sig selv (de lyse søjler) som værende dominante, og har i interviewsamtalerne pointeret, at de er resultatorienterede og meget beslutningsorienterede.



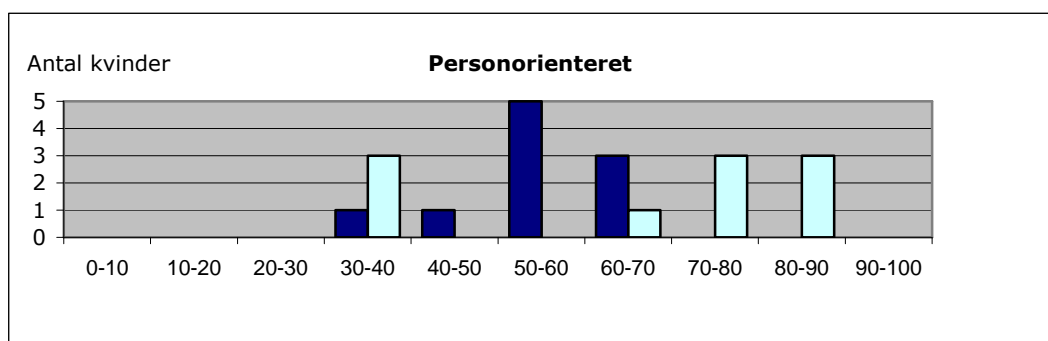
Team-orientering:

Team-orientering giver en indikation for, hvor meget vi tilpasser os de teams, vi indgår i. En høj score indikerer således, at en person er kompromissøgende og indordner sig, mens en lav score indikerer, at personen er stædig og har et veludviklet "konkurrencegen". Kvinder karakteriseres ofte - i modsætning til mænd - som værende teamorienterede. De 10 iværksætterkvinder kan ikke just karakteriseres som teamorienterede. På nær en enkelt scorer alle mellem 0 og 40 point i testen (de mørke søjler). Deres egen vurdering (de lyse søjler) modificerer dette billede en smule, idet 3 kvinder her scorer mellem 40 og 70 point.



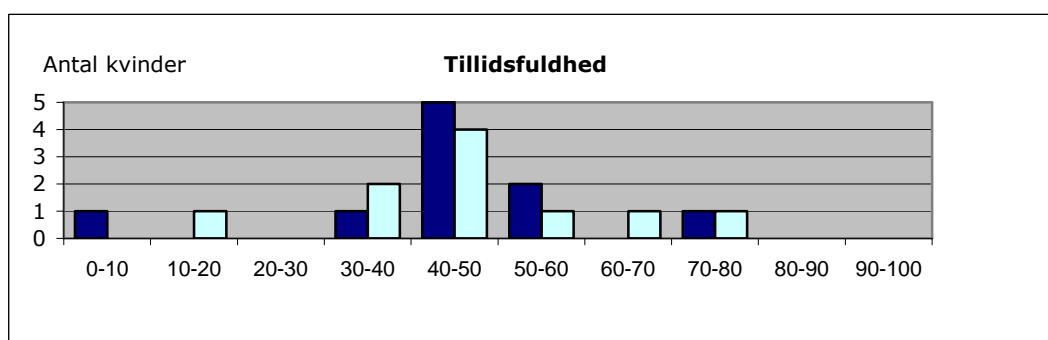
Personorientering:

Personorientering giver en indikation for, hvor stor en socialkapacitet vi har, og hvor stor vores kontaktevne er. 7 af de 10 iværksætterkvinder ser sig selv (de lyse søjler) som værende meget personorienterede, mens de sidste 3 ikke ser sig selv som særligt personorienterede. Testscorerne (de mørke søjler) samler sig om normalområdet.



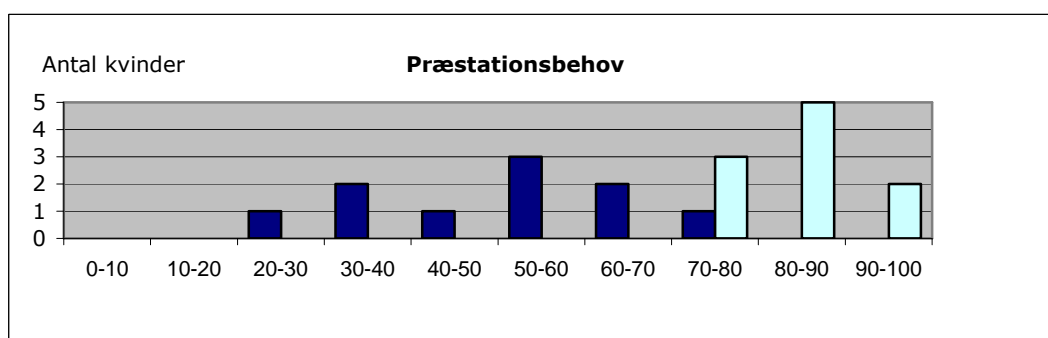
Tillidsfuldhed:

Testfaktoren tillidsfuldhed giver en indikation for, hvor mange forbehold vi møder vores medmennesker med. Her viser test og selvevaluering samme billede, nemlig en fordeling hvor hovedparten af kvinderne scorer inden for "normalområdet" 30 til 60 point med nogle få undtagelser, der scorer hhv. højt og lavt.



Præstationsbehov:

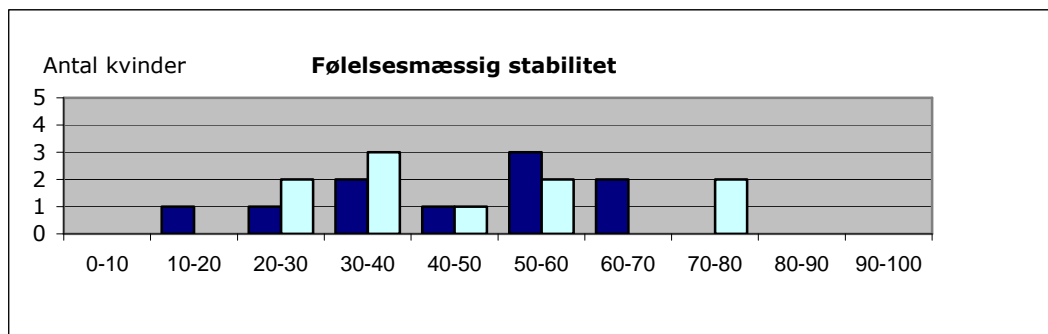
Præstationsbehovet giver en indikation for vores behov for at præstere gode resultater. Her er der en meget markant forskel på testresultaterne (de mørke søjler) og iværksætterkvindernes egen vurdering (de lyse søjler). Alle 10 kvinder ser sig selv som havende et meget stort præstationsbehov, mens testen viser en gruppering af de 10 kvinder omkring midten af skalaen.



Følelsesmæssig stabilitet:

Følelsesmæssig stabilitet er en testfaktor, som giver en indikation for, hvor meget vi lader vore følelser påvirke af hændelser og ting, der sker omkring vores person og vores job. Her

viser test og selvurdering i hovedtræk samme mønster, nemlig en fordeling hvor 6 af de 10 iværksætterkvinder grupperer sig om midterområdet og de øvrige scorer hhv. højt og lavt.



2. Interviews

I interviewene med 10 iværksætterkvinder, er iværksætterne dels blevet bedt om at kommentere resultatet af kompetencetesten, men også om at fortælle hvilke forhold der har motiveret dem, hvilke barrierer de er stødt på, og hvilke strategier de har fulgt. Kommentarerne til kompetencetesten er behandlet ovenfor, mens interviewene er lagt ud på www.kvinderkomigang.dk.

Interviewene er klippet således, at det er muligt enten at klikke sig ind på de enkelte iværksætteres historie eller at klikke ind på de 5 råd som iværksætterne mener, det er vigtigt at følge, når man skal etablere en virksomhed. Indholdet af interviewene vil ikke blive beskrevet her, kun konklusionerne vil blive gengivet nedenfor.

3. Konklusion

Kompetenceprofiler

Analysen af de 10 iværksætterkvinders personlige kompetencer viser:

- at der generelt set er en stor spredning i kvindernes personlige kompetencer. Blandt de 10 kvinder varierer præstationsbehovet fx fra en score på 25 til 92 point (ud af 100 mulige point) og tillidsfuldhed fra en score fra 4 til 88 point (også ud af 100 mulige point). Sammenholdes det med de interviews, der er foretaget med iværksætterkvinderne, tyder det på, at det afgørende for at blive en succesfuld iværksætter er, at man er bevidst om sine stærke og svage sider og formår at indrette sin virksomhed herefter
- at de 10 kvinder på enkelte kompetenceområder ser ud til at have en fælles profil. Alle 10 kvinder ser således ud til at have en meget høj arbejdskapacitet og trives med at have mange bolde i luften på én gang. Tilsvarende ligger alles kreativitet over middel (mere end 50 point ud af 100 mulige). Endelig skal det fremhæves, at alle ser sig selv som havende en høj dominans, værende resultatorienterede og beslutsomme ligesom de vurderer, at de har en stor forandringskapacitet om end testen viser et mere nuanceret billede

- at de 10 kvinder ikke lever op til myten om, at kvinder er planlæggende, grundige og teamorienterede. Her viser analysen en langt større variation i kvindernes iværksætterkompetencer.

Motivation

De afgørende motivationer for de 10 kvinders valg om at blive iværksættere frem for at vælge andre karriereveje har været:

- at brænde for en idé der ikke kunne realiseres der, hvor man var
- at opbygge en virksomhed med en kultur og organisation efter egne idéer og visioner
- at få friheden til at tilrettelægge sit arbejde som man vil
- at møde den rigtige person/partner at starte virksomhed med (som kan noget andet end én selv)
- at bruge "iværksætter" som en vej ud af en ledighed.

Barrierer

De største barrierer, de 10 kvinder har mødt for at blive iværksætter, har været:

- manglende viden om hvorledes, man etablerer en virksomhed
- manglende kvindelige forbilleder
- den økonomiske risiko forbundet med etablering af egen virksomhed
- mangel på opbakning og/eller faglig sparring, som man får i en stor organisation
- hensynet til børn og familie, et punkt der er overvundet efter devisen, "en god mor/partner er en glad mor/partner".

Strategier

De vigtigste kompetencer og strategier, som de 10 kvinder selv mener, de har haft i spil i forbindelse med deres etablering af egen virksomhed, har været:

- Afklaring af egne kompetencer og (de)motivationsfaktorer. Du skal vide, hvad du er god til, og hvad du tænder på. Ansæt derefter medarbejdere som kan komplementere dig.
- Udarbejd en forretningsplan. Den tvinger dig til systematisk at gennemtænke alle aspekter af virksomheden, dit produkt, det marked du skal begå dig i, og de mål du vil sætte dig.
- Få professionel bistand til de arbejdsopgaver du ikke selv har kompetencer til, fx juridisk bistand og revisorhjælp i forbindelse med etablering. De penge er givet godt ud i det lange løb.
- Brug og opbyg dit netværk. Erkend, at du ikke kan det hele selv, og brug de mennesker du kender til at skaffe kunder, få faglig sparring fra og finde de rigtige medarbejdere.
- Tag springet – også selvom du ikke har 100% check på alting. Du bliver alligevel aldrig helt klar. Men har du gjort et godt forarbejde, vil du også være rustet til at tackle problemerne hen ad vejen.

Januar, 2003