

Företagare i sitt yrke

– I spänningsfältet mellan olika identiteter¹

MARIA GUSTAVSSON & DAN RÖNNQVIST

Abstract

Kapitlet handlar om hur och under vilka villkor arbetstagare blir företagare. Syftet är att diskutera företagares lär- och arbetsvillkor i olika företagsverksamheter samt hur de successivt lär sig bli företagare. Det empiriska material som bildar underlag för diskussionen är en studie av kvinnors och mäns företagande och lärande som genomfördes under perioden 2002–2003. Den slutsats som dras i studien är att företagarnas yrkesidentitet är starkare än deras företagidentitet. Oavsett bransch hade de flesta av företagarna redan en yrkesidentitet innan de valde att bli egna företagare. Denna yrkesidentitet försöker de förstärka och därmed blir deras yrkeskompetens den mest centrala förutsättningen för att etablera, driva och utveckla ett eget företag. Samtidigt tycks processen att gå från arbetstagare till egenföretagare inte ske med "språng", utan flera av de kvinnliga och manliga företagare vi studerat, såväl nyetablerade som erfarna, kombinerar sitt företagande med en hel- eller deltidsanställning hos annan arbetsgivare. Denna lär- och utvecklingsprocess kan istället förstås som en successiv "anpassningsprocess" som i stor utsträckning kopplar till formlen av den egna yrkesidentiteten och som utvecklas ytterligare genom yrkesutövandet i den egna företagsverksamheten.

Inledning

Detta kapitel handlar om arbetstagare som blir företagare. Den studie som ligger till grund för kapitlet syftade till att söka klarlägga vilken roll kvinnors företagande spelar, hur och på vilka villkor det sker, samt i viss mån till att utveckla kriterier och metoder för att bistå kvinnor som är företagare. Dessa frågor närmade vi oss utifrån ett lärandeperspektiv. Att bli företagare har dock ofta så som det beskrivs i inledningen till denna antologi likställs med entreprenörsbeteende. Inte sällan har perspektiven i entreprenörskapsforskningen haft en alltför ensidig fokusering på män som företagare. Det innebär att kvinnors företagande många gånger försummas och setts som kontrast till mäns företagande och därmed har kvinnorna hållits utanför den "manliga" företagarkulturen (Holmquist 2002). Kvinnors företagande är dock inget nytt fenomen utan tvärtom har företagandet varit ett vanligt sätt för kvinnor att livnära sig på. Kvinnorna är ofta osynliggjorda

¹ Detta kapitel baseras på empiri från projektet "Kvinnors företagande, en avspegling av samhället – Ett projekt kring kriterier och metoder" finansierat av Nutek under perioden 2002–2003. Projektet presenteras i rapporten *Företagare i sin profession – I spänningsfältet mellan företagare- och yrkesidentitet*. NUTEK R 2004:6 (Gustavsson & Rönnqvist 2004).

i företagsverksamheten (Sundin & Holmquist 1989; Holmquist & Sundin 2002) eller ses som medhjälpare i sina mäns företag och familjeföretag (Javefors Grauers 2002; Pettersson 2002). Om man ser till studier av kvinnor som företagare är en kritik många gånger att det kan vara svårt att uttala sig om vad som kan vara typiska företeelser och problem för kvinnliga företagare om inte jämförelser görs med manliga företagare i liknande situationer (Sundin & Holmquist 1989). I vår studie har vi valt att inkludera både kvinnor och män som är företagare. Vid det empiriska arbetet framkom att många av företagarna, såväl kvinnor som män, också var arbetstagare, dvs. de var anställda som startat eget företag. I andra bidrag i antologin framkommer att våra intervjuade företagare inte är unika (se t.ex. Nilsson i denna antologi). Syftet med detta kapitel är således att diskutera företagares lär- och arbetsvillkor i olika företagsverksamheter samt hur de successivt lär sig bli företagare. Innan vi närmare redovisar den empiriska studien belyses i det följande den teoretiska referensram och de grundläggande begrepp vi utgår ifrån, nämligen lärande och kön.

Lärande och kön

Lärande – en utgångspunkt

Vad är då lärande i detta sammanhang? En exakt definition på lärande är svårt att ge. Det finns olika teoretiska traditioner inom forskningsområdet lärande, t.ex. klassiska inlärningsteorier (behavioristiska teorier) och framför allt kognitiva teoribildningar. I den senare debatten kring lärande finns det ett växande intresse för så kallade sociokulturella och andra närbesläktade perspektiv, t.ex. situerad lärteori och verksamhetsteori (Engeström 1987, 1999; Lave & Wenger 1991; Chaiklin & Lave 1993; Wenger 1998). När vi talar om lärande i detta sammanhang är utgångspunkten så kallade sociokulturella och andra närbesläktade perspektiv på lärande.

I dessa perspektiv betonas att lärande sker i samspel tillsammans med andra människor genom handlande och deltagande i dagliga aktiviteter i olika situationer och sociala sammanhang (Engeström 1987; Lave & Wenger 1991; Chaiklin & Lave 1993). Fokus ligger på *vad* som lärs snarare än på *om* eller *hur* något lärs i olika situationer. Vad som lärs är det som görs, samtidigt som tidigare gjorda erfarenheter används som resurser för att handla (planera, agera, besluta osv.) och organisera andra situationer (Lave 1988). I varje situation där människor samspelar blir de tillgängliga för varandra och därför finns det möjligheter att tillägna sig andra människors kunskaper och erfarenheter (Rogoff 1995). Att göra erfarenheter är en aktiv och kollektiv process mellan omgivningen och enskilda eller kollektiva subjekt (Salling Olesen 1996). Det innebär att det kan vara enskilda individer som har erfarenheter, men även att det kan vara erfarenheter som är

gemensamma för individer i ett kollektiv, likaväl som att kollektivet kan ha vissa erfarenheter som används i olika situationer.

Att ha olika erfarenheter kan tolkas som att ha vissa kompetenser och använda dem i olika situationer. Kompetens är något som kontinuerligt utvecklas i lärandet av ett yrke. Kompetens kan även spegla olika positioner i yrket eller yrkesidentiteter. Yrkesidentiteter består av både personlighet och kollektivt uppbyggda föreställningar och handlingsmönster som formar, upprätthåller och utvecklar yrkesidentiteter i en praktik eller en så kallad praktikgemenskap (Wenger 1998; Thunborg 1999). En praktikgemenskap definieras av Wenger (1998) utifrån medlemmarnas ömsesidiga engagemang, att de utövar en kollektiv verksamhet samt att de delar en gemensam uppsättning av t.ex. kompetenser, rutiner, regler, symboler, verktyg och föreställningar som skapar förståelse mellan medlemmarna. En praktikgemenskap behöver inte nödvändigtvis vara relaterad till en organisationsstruktur, utan kan grundas på en professionell- eller yrkessamhörighet (praktiksamhörighet) där det finns samförstånd kring vad som måste, ska och kan göras (Lave & Wenger 1991).

Lär- och utvecklingsprocessers förlopp i praktikgemenskapen kan gestaltas som successiva anpassningsprocesser (Lave 1997; Wenger 1998) eller som kvalitativa språng (Engeström 1999) som kan vara både individuella och kollektiva. Successiva anpassningsprocesser rör sig vertikalt från lärling till mästare i praktikgemenskapen (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998). Detta är en av mästarlärans grundprinciper (Kvale & Nielsen 2000), att förmedla och successivt ge mindre erfarna tillgång till att göra fler erfarenheter tillsammans med mer erfarna arbetskamrater. Kvalitativa språng belyser en expansiv utveckling som börjar med motsättningar och ifrågasättande av det som är för-givet-taget och accepterat i praktiken t.ex. arbetsrutiner, verktyg, kompetenser och föreställningar (Engeström 1999). Dessa verktyg och föreställningar har en central betydelse för att lära ett yrkes innehåll och för att utveckla en yrkesidentitet.

Kön – en annan utgångspunkt

Vad är då kön? Liksom det finns flera olika synsätt på lärande, finns det flera olika synsätt för att förklara könsskillnader. För enkelhetens skull kan vi säga att det finns två (ofta motsatta) perspektiv för att förklara olikheter (och likheter) mellan kvinnor och män. Ett perspektiv kan sammanfattas som biologisk determinism där skillnader mellan kvinnor och män förklaras av biologiska skillnader som är givet av naturen (Kimura 2001). Ett annat perspektiv betonar kön som social konstruktion. Det innebär att konstruktion av kön ses som en social process där kön skapas i samspel med andra människor i olika sociala sammanhang

(Wahl m.fl. 2001). När vi talar om kön i detta sammanhang är det utifrån det sist nämnda perspektivet på kön.²

Då kön betraktas som social konstruktion ligger fokus ofta på olika könskategorier som, t.ex. kvinnligt och manligt samt feminint och maskulint. Könsidentiteter som ”man” och ”kvinna” är inte något man är, utan något man blir i förhållande till den sociala omgivningen (”doing gender” Bjerrum Nielsen 2000). Samspel och relationer mellan könen beskrivs ofta i form av maktperspektiv – kvinnors underordning och mäns överordning (Hirdman 2001). Könsordningen eller de sociala könsmonster som skapas i samspel mellan kvinnor och män baseras på två bärande principer. Den första principen formar en segregering mellan könen, dvs. ett särskiljande mellan kvinnligt och manligt, feminint och maskulint etc. Den andra principen formar en hierarkisering mellan könen, dvs. den manliga normen har företräde framför den kvinnliga (Hirdman 1988, 1990). Många gånger fokuseras kvinnors och mäns olika förutsättningar när det gäller t.ex. handlingsmöjligheter, arbetsvillkor och karriärvägar i organisationer (Eriksson-Zetterqvist 2001; Wahl m.fl. 2001), men även kvinnors och mäns skilda förutsättningar på arbetsmarknaden.

Olika ”genderiserade” processer kan vara svåra att urskilja från andra aktiviteter och förändringar på arbetsplatser. Korvajärvi (2003) menar att i till synes könsneutrala handlingar finns det könsskapande processer i föreställningar, samspel och självuppfattningar. Föreställningar bidrar ofta till att könsordningen upprätthålls och förändras, t.ex. i organisationer och på arbetsplatser (Wahl m.fl. 2001). Exempelvis om kvinnors underordning ständigt framhävs kan den föreställningen i sig bidra till en onyanserad bild och utgöra hinder för förändring av könsordningen (Blomqvist 2001). Det intressanta i dessa könskapande processer är innehållet, inte hur de explicit tar form på formella och informella sociala arenor (Korvajärvi 2003).

Vad som anses vara kvinnligt och manligt är föränderligt trots att det finns tämligen stabila könsmonster över tid. Ofta förändras könsrelationer och könsstrukturer genom handlingar som reproducerar och producerar olika så kallade ”könspraktiker” (Korvajärvi 2003). Förändringar av könsrelationer och könsstrukturer kan dock vara tillfälliga och följas av återgång till tidigare könsordning så kallade ”återställare” (Abrahamsson 2000).

² Om vi ser kön som social konstruktion är det omöjligt att undvika det närbesläktade begreppet ”genus”. Flera forskare använder genus för att visa att ”kön” inte som i traditionell bemärkelse och vardagligt tal tas för givet utan att det rör sig om en mer analytisk nivå för att problematisera ”socialt kön” (se t.ex. Hirdman 2001; Wahl m.fl. 2001). Vi är medvetna om debatten och den begreppsliga distinktionen mellan kön och genus, men i detta arbete väljer vi att använda oss av begreppet ”kön” och då i en vidare betydelse som ”socialt kön”. För en vidare diskussion och distinktionen mellan begreppen ”kön” och ”genus” samt även det engelska begreppet ”gender” (se t.ex. Hirdman 1988, 1990, 2001).

Lärande och kön – några avslutande kommentarer

Den teoretiska referensramen utgår från två olika teoribildningar som vanligtvis inte brukar integreras inom ett och samma forskningsfält. Konstruktion av kön kan emellertid förstås som lärandeprocesser speciellt utifrån de synsätt på lärande som valts i detta kapitel. På en metateoretisk nivå tycks det finnas flera beröringspunkter mellan begreppen lärande och kön. För det första betonas lärandets och könsskapandets sociala och relationella karaktär, eftersom det är genom samspel med andra människor som lärande sker i olika sociala sammanhang. Det intressanta är innehållet ”vad som lärs” i dessa lär- och könsskapande processer (Lave & Wenger 1991; Korvajärvi 2003). Vad som lärs kan t.ex. vara olika könsordningar och föreställningar om kön men även olika yrken och kompetenser som kan vara mer eller mindre genderiserade (Aurell 2001).

För det andra betonas lärandets och könsskapandets bundenhet av kontext, vilket vi delvis redan berört ovan. Innebörden av kontext vidgas här till en rumslig dimension som människan är en del av. För att lärande och könsskapande ska vara möjligt innebär det att man måste vara närvarande eller delaktig i en viss aktivitet eller i ett visst historiskt och kulturellt sammanhang – en praktik. Vad som fungerar som möjliggörande (och även begränsande) kan många gånger bero på flera samspelande faktorer alltifrån arbetsorganisatoriska förhållanden till mer interpersonella relationer samt de fysiska och sociala resurser som finns tillgängliga i olika situationer (Lave 1988; Andersson 2003).

För det tredje betonas lärandets och könsskapandets stabila och föränderliga karaktär utifrån en tidsdimension. Strukturella (köns)mönster av stabil karaktär reproduceras kontinuerligt genom dagligt handlande i praktiker (Lave & Wenger 1991; Wahl m.fl. 2001). Samtidigt strukturerar vardagliga rutiner och stabila mönster handlingar, dvs. vad människor tänker, säger, gör och lär över tid. Möjligheter till förändring av praktiker finns alltid, även om förändringar sällan är särskilt genomgripande. Vad som förändrar praktiken kan i efterhand betraktas genom tillbakablick på de sociala krafter, t.ex. motiv, handlingar och relationer, som formade och upprätthåller praktiken (jämför ”expansivt lärande” Engeström 1999).

Om företagarna och företagsverksamheterna

I denna studie intervjuades totalt tolv kvinnliga och manliga företagare, varav åtta var nyföretagare (fyra kvinnor och fyra män) och fyra (två kvinnor och två män) var etablerade företagare.³ Empirin samlades in stegvis vid två tillfällen. Första

³ I detta kapitel används ”kvinnliga” synonymt med ”kvinnor” och ”manliga” synonymt med ”män” vilket inte är helt korrekt, eftersom en kvinnlig företagare inte nödvändigtvis behöver vara en kvinna. Detsamma gäller för män. Det innebär att när vi skriver kvinnliga före-

datainsamlingen genomfördes i maj-juli 2002 och den andra i december-januari 2002/03. Nyföretagarna hade haft sina företag mellan ett och två år i månads-skiftet juni-juli 2002. En etablerad företagare definieras i denna studie som en kvinna eller man som ägt och/eller drivit sitt företag under fem år eller längre. Medelåldern bland företagarna är 37 år. De flesta av företagarna är gifta eller sambo med barn. Två av de nyföretagande kvinnorna är dock ensamstående. Majoriteten av företagarna har en högskole-/universitetsutbildning inom sina arbetsområden, exempelvis sjukgymnast, psykoterapeut och biolog. Nedan presenteras företagarnas verksamheter, sysselsättningsgrad och uppfattningar om etableringsmöjligheter inom branschen.

Två branscher – olika typer av verksamheter

Företagarna återfinns i två branscher: hälso- och sjukvård och teknisk konsultverksamhet där både kvinnor och män arbetar. Om vi ser till vårt urval så är det ena könet under- respektive överrepresenterat i branscherna. Den kvinnodominerande branschen representeras av hälso- och sjukvårdsverksamhet, medan den mansdominerade branschen representeras av teknisk konsultverksamhet. Trots att flera av företagarna är inom samma bransch låter sig knappast deras verksamheter sorteras i ett fåtal kategorier. Det mönster som framträder är att deras grundutbildning har stor betydelse för deras verksamhet. De verksamheter som de kvinnliga och manliga såväl nyföretagarna som de etablerade företagarna bedriver kan beskrivas som ”nischade”. Det innebär att flertalet av verksamheterna är udda i den bemärkelsen att de tycks vara baserade på unika kompetenser som verkar vara specialiteter inom verksamhetsområdena.

Tabell 11.1. Företagarnas verksamheter och sysselsättningsgrad i företagen

Bransch	Nyföretagare		Etablerade företagare	
	Kvinnor (n=4)	Män (n=4)	Kvinnor (n=2)	Män (n=2)
Teknisk konsult	1 Industridesign (deltid/bisyssla)	1 Projektleddning (vilande)	1 Naturområdet (deltid/bisyssla)	1 Elektronik området (heltid)
	2 Vattenområdet (vilande)	2 Naturområdet (deltid/bisyssla)		
Hälso- och sjukvård	3 Alternativ-medicinsk behandlingsmetod (deltid/bisyssla)	3 Sjukgymnastik (heltid)	2 Sjukgymnastik (heltid)	2 Sjukgymnastik (heltid)
	4 Psykoterapi (deltid/bisyssla)	4 Psykoterapi (deltid/bisyssla)		

Av tabell 11.1 framgår att de nyföretagande tekniska konsulternas verksamheter har olika inriktningar. En av kvinnorna arbetar med industridesign och den andra

tagare så menar vi kvinnor som företagare och när vi skriver manliga företagare menar vi män som företagare. För vidare resonemang hänvisas till Sundin 1997.

tillhandahåller tjänster inom vattenområdet. Männerna arbetar med projektledning respektive erbjuder tjänster inom naturområdet. Nyföretagarna inom hälso- och sjukvårdsbranschen erbjuder behandling i olika former av kroppsliga eller psykiska problem. En av kvinnorna har specialiserat sig på en alternativ-medicinsk behandlingsmetod, medan en av männen arbetar med sjukgymnastik. De två andra nyföretagarna, en kvinna och en man, arbetar med psykoterapi.

När det gäller de två etablerade företagarna inom den tekniska branschen har de relativt skilda verksamheter. Kvinnan driver en verksamhet inriktad mot naturområden, medan mannen har en verksamhet inriktad mot elektronikområdet. De etablerade företagarna inom hälso- och sjukvårdsbranschen, en kvinna och en man, har verksamheter inom sjukgymnastik inriktad mot arbetsrelaterade problem respektive psykisk ohälsa.

Sysselsättningsgrad i företaget

Av tabellen ovan framgår också att fler män än kvinnor är sysselsatta på heltid i sina företag. En manlig nyföretagare och tre av de etablerade företagarna, en kvinna och två män, arbetar heltid. Den manliga nyföretagaren arbetar även extra inom Landstinget bredvid sin heltidssysselsättning. Flertalet av de kvinnliga och manliga nyföretagarna arbetar deltid i företaget bredvid ett deltidsarbete eller har företaget som bisyssla så kallad "hobbyverksamhet" vid sidan av ett heltidsarbete eller heltidsstudier. Två av nyföretagarna har företaget vilande, dvs. har återgått till en anställning hos tidigare eller ny arbetsgivare. Kvinnan har företaget vilande för att inte konkurrera med nuvarande arbetsgivare, medan mannen återgått till en anställning inom byggbranschen.

Möjligheter att etablera företaget inom branschen

Flertalet av kvinnorna och männen, såväl nyföretagarna som de etablerade, menar att det som främst försvårade etableringen av företaget var administrationen kring en företagsetablering, den så kallade "pappersexercisen". Faktorer som underlättade i själva etableringsfasen är olika former av stöd, t.ex. starta-eget-bidrag. Särskilt kvinnorna nämner även stöd från släkt, medan männen istället nämner stöd från vänner. Hur bedöms etableringsmöjligheterna inom branschen av de etablerade företagarna? En kvinna och två män bedömer att det är svårt att etablera sig som företagare inom de specifika områden där de har sina verksamheter. Den andra kvinnan bedömer etableringsmöjligheterna som ganska goda i branschen.

Hur bedömer de etablerade företagarna kvinnor respektive mäns etableringsmöjligheter? En av männen inom teknisk konsultverksamhet uttrycker explicit att kvinnor inte har samma förutsättningar som män att etablera sig i branschen. En kvinna och en man uttrycker inte lika explicit att det finns skillnader mellan kvinnor och män, men i deras svar framskyntar könsrelaterade skillnader. Exempelvis att möjligheter till etablering kan skilja sig åt mellan kvinnor och män om

verksamheten är alltför ”fysisk” till sin karaktär och att män är mer ”tuffa” när det gäller att ta betalt för tjänster. Den andra kvinnan inom teknisk konsultverksamhet menar att det inte finns några könsskillnader utan att kompetenta kvinnor välkomnas till den tekniska branschen.

Lär- och arbetsvillkor i företagsverksamheten

Lärande sker dels i mer formella utbildningssituationer, dels i utövandet av det praktiska arbetet. Vi kommer i det följande att diskutera företagarnas lär- och arbetsvillkor i företagsverksamheten.

Betydelsen av grundutbildning ...

De företagande kvinnorna och männen, både nyetablerade och erfarna, framhåller att deras grundutbildning, ofta en akademisk grund- och/eller yrkesutbildning, utgör basen i företagandet. Undantag är dock de två nyföretagande männen inom teknisk konsultverksamhet som understryker att de är ”sjävlärda” i företaget. Om man ser till företagarnas utbildningsbakgrund tillhör de då vad som traditionellt kallas professionella yrkesgrupper? Ett gemensamt drag som återkommer i professionslitteratur är att professionella yrkesgrupper har en gemensam teoretisk utbildning. Ofta görs en typologisk indelning av yrken, t.ex. professionella, semi-professionella och ickeprofessionella, men mot bakgrund av att allt fler yrkesgrupper idag gör anspråk på professionell status är det rimligt att tala om statushierarkier inom sociala fält (Rönqvist 2001). Om man ser till företagarna som ingår i denna studie kan flertalet sägas befinna sig relativt högt i den statushierarki som råder inom respektive verksamhetsområde. Det som även styrker detta resonemang är att de kvinnliga och manliga företagarna, både nyetablerade och erfarna, menar att utbildningen har en relativt stor betydelse i det dagliga yrkesutövandet. Kunder värderar verksamheterna utifrån deras grundläggande kompetens samt att den delvis underlättat etableringen av företaget.

... men även av fort- och vidareutbildning

Ett annat gemensamt drag som framhålls är att professionella yrkesgrupper på egen hand uppgraderar sina teoretiska kunskaper (Mintzberg 1983). Detta kan ses som en konsekvens av den yrkessocialisation de genomgått i grundutbildningen. Om man ser till fort- och vidareutbildning menar främst de kvinnliga och manliga företagarna, både nyetablerade och erfarna, inom hälso- och sjukvårdsbranschen att det är viktigt att lära sig nya kunskaper relaterade till arbetsinnehållet och yrkesområdet för att fördjupa den egna kompetensen. De tonar dock ner utbildningsbehov i företagsadministration, t.ex. redovisning och marknadsföring, även om två kvinnliga företagare vill lära sig hantera administrativa uppgifter för att skapa fler kundkontakter. En möjlig tolkning kan vara att de uppfattar sig själva

mer som yrkesutövare än som företagare. Att delta i fort- och vidareutbildning är inte heller någon självklar prioritering för en av männen utan han anser att det är både dyrt och tar mycket tid i anspråk från företagsverksamheten.

Olika lärkällor – bransch- och/eller könsrelaterade?

Företagandet kan sägas utgöra en praktik där lärande sker i samspel med kollegor, kunder och klienter i olika dagliga aktiviteter och sociala sammanhang (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998; Engeström 1999). I de kvinnliga och manliga, såväl nyetablerade som erfarna, företagarnas beskrivningar och reflektioner över det egna lärandet framträder olika lärkällor som på olika sätt främjar yrkeskompetensen och yrkeskunnandet. Lärande sker i och genom projekt, handledning, nätverk, genom att pröva sig fram och få feedback samt genom att inhämta teoretiska kunskaper. I flera av dessa lärkällor avspeglas branschernas karaktär i hur företagarna säger att de lär, men även mer könsrelaterade skillnader.

När det gäller de två första formerna för lärande, projekt och handledning, framträder tydligt det branschspecifika. Oavsett om företagarna är kvinnor eller män, nyföretagare eller etablerade, säger de inom teknisk konsultverksamhet att de lär genom projekt och de inom hälso- och sjukvårdsverksamhet att de lär genom handledning. Företagarna inom det tekniska området menar att de lär av erfarenhet i olika projektuppdrag och det ger kunskaper och lärdomar inför framtida uppdrag. Genom projekten får företagarna ett omväxlande och varierande arbete, men de ger även tillträde (access) till viktiga situationer där de aktivt kan delta och handla i ett produktivt arbete (Lave & Wenger 1991). I projekten blir kund- och affärsmässiga relationer särskilt viktiga stöd för deras lärande i arbetet.

Företagarna inom hälso- och sjukvårdsområdet menar att handledning stimulerar och möjliggör utbyte av erfarenheter med framför allt andra kollegor inom yrkesområdet. I handledningssituationen beskrivs ofta ett ”mästar-lärlingsförhållande” där mindre erfarna (ofta nyetablerade företagare) successivt kan göra fler och fler erfarenheter tillsammans med mer erfarna och kunniga inom yrket (Lave & Wenger 1991). På så vis blir erfarna och kunniga kollegor ofta förebilder som stöder olika sätt att agera och förhålla sig i yrket.

Trots att flera av de kvinnliga och manliga företagarna, både nyetablerade och erfarna, möter kollegor och utbyter erfarenheter om arbete uppfattar de att formella och informella nätverk är viktiga lärkällor (”lärande- och utvecklingsnätverk”, Svensson, Jacobsson & Åberg 2001). Även här framträder branschrelaterade skillnader. Flera av företagarna inom den tekniska branschen deltar i (yrkes) nätverk i större utsträckning än de inom hälso- och sjukvård. De inom hälso- och sjukvårdsbranschen tycks få behovet av att byta erfarenheter med mer kompetenta kollegor och att utveckla relationer som bygger på förtroende tillgodosett vid handledningstillfällena. Företagarna inom den tekniska branschen betonar att de istället har behov av nätverk som fungerar som stödstrukturer och mötesplatser

där de kan ”utnyttja” kollegor med unik kompetens samt etablera kontakter med kunder och andra näringsidkare inom branschen (Moore & Buttner 1997).

När det gäller att pröva sig fram och få feedback finns det inga skillnader mellan kvinnliga och manliga företagare respektive mellan branscherna. I arbetet är det tillåtet att pröva sig fram och det är kanske en nödvändig förutsättning för att lära, eftersom det är då när de letar efter ”lösningar” och prövar sig fram som de lär arbetet (Gustavsson 2000). Det innebär att företagarna själva måste ta beslut och inse sina egna begränsningar eftersom företagandet kräver självständighet och egenkontroll. Fördelen med att vara självständig, som de själva menar, är att bestämma över den egna verksamheten och ”slippa” en hierarkisk arbetsorganisation som många gånger kan hindra kreativitet och nytänkande. Många av de kvinnliga och manliga nyföretagarna såväl som de etablerade måste oavsett bransch även självständigt och aktivt söka information och teoretiska kunskaper för att hålla sig á jour inom verksamhetsområdet, t.ex. genom att läsa vetenskapliga artiklar, facklitteratur och tidskrifter.

Om vi nu försöker summera upp resonemanget ovan, kan vi för det första konstatera att de lärkällor vi beskrivit som betydelsefulla för företagarnas lärande vid en första anblick avspeglar det branschspecifika snarare än det könsspecifika i deras uppfattningar om lärandet i det dagliga arbetet. I det branschspecifika kan det dock finnas stabila och strukturella (köns)mönster som kontinuerligt reproduceras genom företagarnas dagliga handlande, dvs. mönster som återskapar branscherna som i sig kan vara könsmärkta som typiskt kvinno- respektive mansdominerade (Hirdman 1990; Abrahamsson 2000)⁴.

För det andra skapar företagsverksamheten olika frihetsgrader och utvecklingsmöjligheter i yrket. Ser vi närmare vill varken de kvinnliga eller de manliga företagarna, oavsett om de arbetar hel- eller deltid bredvid företagandet eller heltid i företaget, expandera sina företag. Detta kan tyckas paradoxalt. I de kvinnliga och manliga nyföretagarnas och etablerade företagarnas uppfattningar framskymtar att utveckling av verksamheten uppfattas som lärande och utveckling av yrkeskompetens, medan företagsexpansion uppfattas som ekonomisk tillväxt, fler anställda etc. Frågan som då infinner sig är varför vill de inte ha anställda? En förklaring kan vara att företagarna då tappar egenkontrollen och friheten som de värderar högt i sitt företagande, samtidigt som de inte vill äventyra sitt ”goda rykte” genom att ha anställda.

Kompetens – en könsfråga?

Att vara kunnig inom sitt kompetensområde framstår som centralt för företagarna och deras verksamheter. De kvinnliga och manliga nyföretagarna och de etablerade företagarna framhåller två innehållsliga dimensioner som de menar är sär-

⁴ Detta var även ett kriterium för vårt urval att välja en kvinno- respektive mansdominerad bransch.

skilt viktiga att kunna i arbetet. För det första är det viktigt att kunna ”yrket”, det vill säga att ha både teoretiska och praktiska kunskaper om arbetet. Det handlar om att bemästra yrket och specifika arbetsuppgifter i det dagliga arbetet. Det handlar även om att ha ett professionellt förhållningssätt, att vara en kompetent yrkeskvinna eller yrkesman och att värna om den egna yrkeskompetensen. För det andra menar de att det är viktigt med social och relationell kompetens för att starta och driva eget företag. Ofta tillskrivs egenskaper i form av social och relationell kompetens det kvinnliga könet (Abrahamsson & Gunnarsson 2002). Men här blir denna egenskap viktig för både kvinnliga och manliga företagare för att kunna ”ta folk”, ”prata i telefon” och samverka med andra kollegor samt vinna förtroende och tillit hos kunder och klienter.

Är då kompetens en könsfråga? Ett antagande är att män och kvinnor har olika kompetenser. Ett annat antagande är att det inte finns några specifika manliga och kvinnliga kompetenser utan samma typ av kompetens har olika värde beroende på kön (Abrahamsson 2000). Det innebär att utvecklandet av yrkeskompetens och skapandet av könsidentiteter kan vara parallella lärprocesser som formar handlingsmönster och föreställningar om vad man blir – sjukgymnast, kvinnlig sjukgymnast, kvinnlig företagare etc. Även i till synes könsblinda processer konstrueras kön under olika situationella betingelser (Korvajärvi 2003). Av resonemanget följer att de kvinnliga och manliga företagen, både nyetablerade och erfarna, aktivt deltar i konstruktionen av kön i dagliga aktiviteter i företagsverksamheten. En intressant iakttagelse är hur en av de kvinnliga nyföretagarnas arbetsinsatser och kompetens bedöms av kunderna beroende på vem hon arbetar tillsammans med – den kvinnliga eller manliga kollegan, just i den specifika situationen. Det underförstådda är att hon som kvinna är mindre kunnig och kompetent i relation till sin manliga kollega. Lärande av kön och yrke sker parallellt, eftersom det beror på vem eller vilka hon samspelar med i den unika arbetsituationen.

I spänningsfältet mellan företagare- och yrkesidentitet

Den bild som framträder är att företagen i första hand lär yrket och inte företagandet. I lärandet av en yrkesidentitet övar och utövar företagen olika arbetsuppgifter för att bli en viss kompetent person, t.ex. en sjukgymnast, en biolog etc. Ett yrke kan dock redan ha en kvinnlig respektive manlig könsstämpel och det kan även avspegla den allmänna könsbaserade arbetsdelningen inom en viss bransch (Wernersson 1992; Westberg-Wohlgemuth 1996).

Hur formas då kvinnliga och manliga, nyetablerade och erfarna, företagens yrkesidentiteter? Deras yrkesidentiteter formas av yrkesgemenskapens eller professionens socialisation, ofta med början i den (akademiska) yrkes-/grundutbildningen (Bullough 1990). Yrkes- och grundutbildningen har stor betydelse, eftersom den ger yrkesmässig och professionell status som underlättar etableringen

och affärsmöjligheter i företaget (se Nilsson i denna antologi). När företagarna väljer att successivt gå från att vara anställd till att starta eget företag är det för att utöva sitt yrke – i många fall på sina egna villkor. Det innebär att yrkesidentiteten förstärks ytterligare genom den företagsverksamhet som bedrivs och i viss mån utvecklas (Lindgren 2002). De kvinnliga och manliga företagarna för fram olika identitets- och kompetensargument. Exempelvis blir yrkeskunskap och kompetens enligt företagarna själva en viktig produktionsfaktor. Att vara kompetent är många gånger en förutsättning för att ha gott renommé bland kollegor inom branschen samt att locka till sig och behålla kunder och klienter. Det professionella yrkesutövandet kan bli en så stark drivkraft så egenföretagandet blir ett hinder i sig. Ett exempel som kan illustrera detta är den kvinna som på ett tämligen otraditionellt ”kvinnligt” sätt återgått till anställning för att lära sig yrket ”bättre” och därmed kan hon enligt egen utsago få ”bättre” karriär- och utvecklingsmöjligheter.

Avslutande diskussion och slutsats

Det vi hittills diskuterat är den bild som framträder av att företagarna inte vill ”rucka” på yrkesidentiteten, utan den är betydelsefull för att etikettera det professionella yrkesutövandet. De kvinnliga och manliga nyföretagarna och etablerade företagarna vi studerat har unika kompetenser i ”nischade” verksamheter inom branscherna och de är relativt högutbildade. Branscherna valdes enligt urvalskriterierna att vara kvinno- respektive mansdominerade. Den tekniska branschen klassades som typisk mansdominerad och hälso- och sjukvården som typisk kvinnodominerad. De resultat vi funnit kan i stor utsträckning ha präglats av att vi studerat yrken med hög social status. Tänkbart är att den övergripande slutsats som vi nu drar skulle ha varit annorlunda om vi studerat yrkesgrupper med låg social status och/eller andra branscher (jfr Rapp i antologins kapitel 9) med en relativt jämn könsfördelning.

I denna studie drar vi slutsatsen att företagarnas yrkesidentitet är starkare än deras företagarentitet. Oavsett bransch hade de flesta av företagarna i vår studie redan en yrkesidentitet innan de valde att bli egna företagare. Denna yrkesidentitet försöker de förstärka och därmed blir deras yrkeskompetens den mest centrala förutsättningen för att etablera, driva och utveckla eget företag. Samtidigt tycks processen att gå från arbetstagare till egenföretagare inte ske med ”språng”, utan flera av de företagande kvinnorna och männen vi studerat, nyetablerade såväl som erfarna, kombinerar sitt företagande med en hel- eller deltidsanställning hos annan arbetsgivare (se även Nilsson i antologins kapitel 10). Denna lär- och utvecklingsprocess kan istället förstås som en successiv ”anpassningsprocess” (Lave 1997), som i stor utsträckning kopplar till formandet av den egna yrkesidentiteten och den utvecklas ytterligare genom yrkesutövandet i den egna företagsverksamheten.

Forskning visar samtidigt att det finns traditioner och i många fall ”sega” strukturer som försöker återskapa rådande köns- och företagarmönster. Många gånger har detta sin början i barns och ungdomars primära och sekundära socialisation. Exempelvis pekar Wernersson (1992) på att ungdomars val av utbildning i hög grad korresponderar med traditionella könsroller. Flickor väljer vård, omsorg och skola, medan pojkar väljer mer tekniska utbildningar. Även arbetsmarknads- och näringspolitiska stödåtgärder tycks vara traditionsbundna, eftersom stödsystemet och den hjälp som företagare idag kan få är inriktad på att stödja företagarens identitet och ekonomisk tillväxt. Vilket i detta sammanhang kan vara problematiskt då företagare själva inte anammar företagarens identitet utan fokuserar yrkesidentiteten.

Hur ska spänningen mellan företagarens och yrkesidentiteten hanteras? Finns det möjligheter att omförhandla de båda identiteterna i riktning mot en ny identitet som kan gynna arbetstagare som blir företagare? Ser man spänningen mellan identiteterna som en möjlighet, kan den bidra till utveckling av en delvis ny identitet där både företagandet och yrkesutövandet är en central utgångspunkt för att på ett professionellt och yrkesmässigt sätt driva och utveckla eget företagande. Kanske handlar det om att ha en vidgad syn på när arbetstagare blir egenföretagare och att satsa på olika riktade utvecklingsstödande aktiviteter, som inkluderar såväl affärsmässig utveckling som kompetensutveckling. Ett sådant alternativ kan vara att satsa på samverkan mellan aktörer som tillhandahåller olika stödåtgärder och yrkes-/professionella förbund där hänsyn tas till olika professionella yrkesgruppers behov av kompetensutveckling. Detta och likartade riktade utvecklingsinsatser skulle troligtvis, med utgångspunkt från resultaten i denna studie, gynna de sektorer och branscher där en hög andel av kvinnor är verksamma som företagare.

Referenser

- Abrahamsson L (2000) *Att återställa ordningen – Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Institutionen för arbetsvetenskap. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Abrahamsson L & Gunnarsson E (2002) ”Arbetsorganisation, kompetens och kön – i gränslandet mellan rörlighet och stabilitet” i Abrahamsson K m.fl. (red.) *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson S (2003) *Ordnade praktiker – En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisstationer*. Pedagogiska institutionen. Stockholm: Stockholms universitet.
- Aurell M (2001) *Arbete och identitet om hur städare blir städare*. Tema Teknik och social förändring. Linköping: Linköpings universitet.
- Bjerrum Nielsen H (2000) ”Sophie och Emile i klassrummet – Kön och marginalisering i skolan” i Bjerg J (red.) *Pedagogik*. Stockholm: Liber.

- Blomqvist M (2001) "Arbetsorganisatorisk förändring ur ett genusperspektiv" i Gonäs L, Lindgren G & Bildt C (red.) *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bullough R (1990) "Supervision, mentoring and selfdiscovery – A case of a first-year teacher" i *Journal of Curriculum and Supervision*. 5, s. 338–360.
- Chaiklin S & Lave J (red.) (1993) *Understanding practice – Perspectives on activity and context*. New York: Cambridge University Press.
- Engeström Y (1987) *Learning by expanding – An activity-theoretical approach to developmental research*. Helsinki: Orienta Konsultit Oy.
- Engeström Y (1999) "Activity theory and individual and social transformation" i Engeström Y, Miettinen R & Punamäki R-L (red.) *Perspectives on activity theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Eriksson-Zetterqvist U (2001) *Det mangranna sällskapet – om konstruktion av kön i företag*. Göteborg: BAS Förlag.
- Gustavsson M (2000) *Potentialer för lärande i processoperatörers arbete*. Institutionen för beteendevetenskap. Linköping: Linköpings universitet.
- Gustavsson M & Rönnqvist D (2004) *Företagare i sin profession*. R 2004:6. Stockholm: NUTEK Förlag.
- Hirdman Y (1988) "Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning". i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. Nr 3.
- Hirdman Y (1990) "Genussystemet" i *Demokrati och makt i Sverige*. SOU 1990:44. Maktutredningens huvudrapport. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Hirdman Y (2001) *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Holmquist C (2002) "Integration mellan genus- och entreprenörskapsteori – är det möjligt och/eller önskvärt?" i Holmquist C & Sundin E (red.) *Företagerskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Holmquist C & Sundin E (2002) "Kvinnors företagande – siffror och synliggörande" i Holmquist C & Sundin E (red.) *Företagerskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Javefors Grauers E (2002) *Profession, genus och företagarpär – en studie av advokater och köpmän*. Ekonomiska institutionen. Linköping: Linköpings universitet.
- Kimura D (2001) *Kön och kognition*. Lund: Studentlitteratur.
- Korvajärvi P (2003) "Doing gender – theoretical and methodological considerations" i Gunnarsson E m.fl. (red.) *Where have all the structures gone?* Stockholm: Centre for women's studies.
- Kvale S & Nielsen K (2000) "Landskap för lärande" i Nielsen K & Steinar K (red.) *Mästarlära – Lärande som social praxis*. Lund: Studentlitteratur.
- Lave J (1988) *Cognition in practice – Mind, mathematics and culture in everyday life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lave J (1997) Learning, apprenticeship, social practice. *Nordisk Pedagogik*, 3:140–151.

- Lave J & Wenger E (1991) *Situated learning – Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lindgren M (2002) ”Kvinnor och friskolor – kvinnliga entreprenörer och nya livsformer” i Holmquist C & Sundin E (red.) *Företagerskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Mintzberg H (1983) *Structures in Fives – Designing effective organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Moore D & Buttner H (1997) *Women entrepreneurs – moving beyond the glass ceiling*. London: Sage.
- Nilsson K (2006) ”Forskare som startar eget för att kommersialisera egen idé” i Sundin E & Thörnquist A (red.) *När anställda blir företagare – Studier om företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Pettersson K (2002) *Företagande män och osynliggjorda kvinnor – Diskursen om Gnosjö i ett könsperspektiv*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Rapp G (2006) ”Möjligheter och hinder för avknoppare – Tioårigt perspektiv på privatiseringen av städverksamheten i två kommuner” i Sundin E & Thörnquist A (red.) *När anställda blir företagare – Studier om företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Rogoff B (1995) “Observing sociocultural activity on three planes – participatory appropriation, guided participation and apprenticeship” i Wertsch J, del Rio P & Alvarez A (red.) *Sociocultural studies of mind*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rönqvist D (2001) *Kompetensutveckling i praktiken – ett samspel mellan ledning, yrkesgrupper och omvärld*. Institutionen för beteendevetenskap. Linköping: Linköpings universitet.
- Salling Olesen H (1996) “Experience, life history and biography – A biographical approach to adult learning” i Salling Olesen H & Rasmussen P (red.) *Theoretical issues in adult education – Danish research and experiences*. Fredriksberg: Roskilde University Press.
- Sundin E & Holmquist C (1989) *Kvinnor som företagare, osynlighet, mångfald, anpassning – en studie*. Malmö: Liber Förlag.
- Svensson L, Jacobsson E & Åberg C (2001) *Utvecklingskraften i nätverk – Om lärande mellan företag*. Stockholm: Santéus Förlag.
- Thunborg C (1999) *Lärande av yrkesidentiteter – En studie av läkare, sjuksköterskor och undersköterskor*. Institutionen för pedagogik och psykologi. Linköping: Linköpings universitet.
- Wahl A, Holgersson C, Höök P & Linghag S (2001) *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Wenger E (1998) *Communities of practice – Learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Wernersson I (1992) "Könsdifferentiering och socialisation i grundskolan" i Åberg R (red.) *Social bakgrund, utbildning och livschanser – 1992*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Westberg-Wohlgemuth H (1996) *Kvinnor och män märks – Könsmärkning av arbete – en dold lärande process*. Pedagogiska institutionen. Stockholm: Stockholms universitet och Arbetslivsinstitutet.