

# 12

## Anställda startar eget – gammal företeelse i ny skepnad

ELISABETH SUNDIN

### Abstract

Kapitlet har ett relativt långt tidsperspektiv. I det introducerande avsnittet diskuteras varför inte alla nyföretagare som övergår från anställning till egenföretagande kallas "anställda som startar eget" eller "anställda som blir företagare". Några alternativa och komplementära förklaringar anges.

Begreppsdiskussionen följs av en redovisning av erfarenheter vunna vid empiriska studier som gjorts under flera decennier. Den första är en studie av kvinnor som var företagare under 1980-talet. Relativt många av dem kan betecknas som anställda som startat eget. Tre typer av företagare representerar varianter på temat – Damfrisörskan, Maskinskriverskan och Konsulten. De tre tillhör olika livsformer och har lämnat en anställning för företagande av olika skäl. Den andra studien som redovisas startades för mer än tio år sedan och pågår ännu. Ett antal personer som startat eget efter ett yrkesliv i den offentliga sektorn har följts. Skälen till att starta eget, och under vilka omständigheter, varierar liksom för kvinnorna som startade tjugo år tidigare. Variationerna kan tillskrivas både sektorn och individen. Vissa sektorer domineras av yrkesutbildade, ibland av professioner, dvs. av personer med relativt god förhandlingsposition, medan andra sektorer präglas av ohämmad konkurrens. Anställda som startar eget gör det alltså utifrån en klassposition, medierad av livsformen, och en genusordning som innefattar också företagande. Även om innehållet i klass och genus varierar över tiden så tycks det relationella beständigt.

### Introduktion om identitet, livsformer och brödföretagare

I det här kapitlet anknyter jag till några av de teman som togs upp redan i antologins inledning. Jag utgår både från andras och egna studier av företag och företagare. Exempel från fyra decennier på nya företag som givits beteckningen löntagarägda företag eller företag som startas av anställda presenteras. Varför rubriceringarna "löntagarägda" respektive "anställda som startar eget" eller "anställda som blir företagare" används diskuteras med hjälp av begrepp som har hämtats från olika discipliner. Ett långt tidsperspektiv ger möjlighet att reflektera över förändringar och stabilitet både i den empiriska verkligheten och i de akademiska diskussionerna.

Diskussionen i kapitlet ligger genomgående ganska nära empirin, det vill säga de företag och företagare som studerats. På en mera allmängiltig nivå skulle före-

teelsen och dess beteckningar också kunna beskrivas och analyseras med hjälp av organisationsteori som betonar organiserande och företag som institution. De organisationer som presenteras nedan uppfyller de formella och juridiska krav som ställs på "företag" – men ses inte alltid som sådana av omvärlden och ibland inte heller av de interna aktörerna. Kanske kan man säga att de inte tillhör institutionen företag. På vilka punkter de inte ses som riktiga företag, varför och hur framgår förhoppningsvis i kapitlet. En ökad förståelse därvidlag ökar våra kunskaper både om företagande och företagare och därmed påverka både politik och teori.

Låt mig innan jag presenterar några "fall" erinra om inledningskapitlets påpekande av att när ett nytt litet företag skapas så är det nästan alltid någon som varit anställd som tar steget och blir sin egen. Påfallande ofta etablerar sig företagaren i sitt gamla yrke och är därmed en anställd som startar eget. Sällan beskrivs dock sådant nyföretagande i dessa termer. Det finns naturligtvis alternativ; någon kan gå direkt från en utbildning till ett egenföretagande, från hemarbete eller arbetslöshet till egenföretagande.

I populärdiskussionen om företagare, ibland också i vetenskapliga sammanhang, antas att identiteten hos individen/företagaren är knuten till företagandet. Betydelsen av en sådan företagaridentitet betonas ofta och har en normativ karaktär. Av detta följer att företagare, särskilt då de likställs med entreprenörer, anses speciella och utrustade med entreprenöriella drivkrafter. Det är etablerat att tala om entreprenörer som bärare av en specifik livsform till skillnad från anställda, som anses ha en löntagarlivsform. I det ligger att företagarens tidigare liv som anställd ofta omtalas som förtryckande. Den entreprenörielle stod inte ut med att inte kunna styra över sitt arbete och med de byråkratiska processerna i stora organisationer – det var därför han (det är oftast en han) startade eget.

Livsformsresonemangen har vissa likheter med den sociologiska forskningen kring klass. Till klassdimensionen, med dess fokusering på positionen i produktionssystemen, tillförs i livsformssammanhang inslag av livsstilar och konsumtion (se exempelvis Bauman 1998; Lönnbring 2003). Det är resonemang som återkommer i anslutning till diskussionen av de olika exempel som ges i kapitlet. Där får vi också tillfälle att introducera kön/genus som har försumrats både inom entreprenörs- och klassforskningen.<sup>1</sup>

Antalet små företag är i dagens Sverige cirka en halv miljon (antalet varierar mellan olika källor) och antalet småföretagare är ungefär lika många. I praktiken utgör de så kallade levebrödsföretagen en stor, kanske dominerande, grupp. Beteckningen, levebrödsföretag, har en något förklenande klang. Den som driver ett sådant företag tillskrivs inga andra drivkrafter än att skapa sig en försörjning,

---

<sup>1</sup> Dessa försummelser diskuteras i ett konferenspaper till 21<sup>st</sup> International Labour Process Conference, 2003, av Anne Kovalainen och mig. *The Remaking of the New Social Classes? Gender, Entrepreneurship and Restructuring of the Economy.*

brödet på bordet, för sig och sin familj. Det är inte fråga om idé, innovation eller expansion. Angivna karaktäristika motiverar att sådana företagare inte kan rubriceras som entreprenörer.<sup>2</sup> Det är en bidragande orsak till att levebrödsföretag ägnas litet intresse bland forskare inriktade på små och medelstora företag (SME:s). Inom den sociologiska forskningen har dock levebrödsföretagen och deras ägare/ledare periodvis studerats exempelvis avseende sin osäkra position i klassstrukturen.

Oviljan att expandera gör att levebrödsföretagen har svårt att komma i åtnjutande av samhällets satsningar i form av stöd och förmånliga lån. I Nuteks och Almis<sup>3</sup> instruktioner, det är myndigheter som har att implementera näringspolitiken, ingår att koncentrera sig på företag som kan och vill växa. Det är inte så stor andel av den totala företagsstocken som uppfyller det kravet. Till den (lilla) gruppen hör definitivt inte levebrödsföretagen.

## Löntagarägda företag och riktiga företag

För att placera in löntagarägda företag i en företagskontext måste några rader ägnas åt den ”vanliga” forskningen kring SME:s. Forskningen kring små och medelstora företag i Sverige är av relativt sent datum. Startpunkten kan sättas till slutet av 1960-talet då Dick Ramström tillträdde en nyinrättad professur i företagsekonomi vid det då unga Umeå universitet. Han initierade en utbildning av ”barfotaekonomer”<sup>4</sup>, ekonomer som skulle utbildas för att ge sig ut och arbeta med små och medelstora företag, och en forskning om små och medelstora företag. Ett antal avhandlingar färdigställdes och ett par antologier som har kommit att bli klassiker inom småföretagsområdet publicerades (se Ramström 1971, 1975). Det finns vissa utländska föregångare

Jag kom till Umeå i mitten på 1970-talet och involverades då i forskningen kring små och medelstora företags problem och villkor. I mitt fall inriktades studierna på små företag och i första hand sådana som kunde tänkas beröras av den expansion som förväntades i Norrbotten som en följd av etableringen av Stålverk

---

<sup>2</sup> En entreprenör är enligt Nationalencyklopedin en person som ”i konkret handling skapar ny affärsverksamhet. Detta kan ske t.ex. genom kommersialisering av en teknisk innovation eller genom att man organiserar marknaden på ett nydanande sätt.” Begreppet ”ny” är alltså centralt i gängse definitioner. [www.ne.se](http://www.ne.se).

<sup>3</sup> NUTEK utläses Verket för Näringslivsutveckling och är ”Sveriges centrala näringspolitiska myndighet”. Bland dess uppdrag återfinns ”Bidra till förbättrade förutsättningar för nyetablering av företag samt ökad tillväxt och livskraft i befintliga företag och till redan etablerade företag som vill växa.” [www.nutek.se](http://www.nutek.se). ALMI Företagspartner ”finns i varje län och erbjuder finansiering och affärsutveckling till innovatörer och företag”. [www.almi.se](http://www.almi.se).

<sup>4</sup> Uttrycket ”barfotaekonom” anknyter till beteckningen ”barfotaläkare” – läkare som skickades ut på den kinesiska landsbygden för att ge hjälp och behandling där det behövdes.

80<sup>5</sup>. I det arbetet, som resulterade i min avhandling *Företag i periferin* (Sundin 1980), framstod skillnaderna mellan ägarledda företag och övriga företag tydliga. De ägarledda, ofta liktydigt med lokalt ägda och styrda, hade en stark lokal förankring och lojalitet. Nätverken och inköpsmönstren var lokala – men inte enbart. Avhandlingen hade som undertitel ”Företag, företagare och företagsmiljö”, det vill säga betonandet av att allt hänger ihop med allt. De lokala miljöerna var mycket betydelsefulla både som möjlighet och hinder. De företag jag studerade sågs som ”riktiga” företag – både de som var lokala och de som lockats till länet av en väntad stor marknad.

Några av mina kollegor studerade löntagarägda företag, främst kooperativ. Beteckningen löntagarägda är, givet det som jag skrev inledningsvis, inte helt lätt att förstå. Vad kvalificerade beteckningen? Ofta användes beteckningen löntagarägda företag synonymt med personalägda företag, arbetarägda företag, producentkooperativ, produktionskooperativ, produktionsföreningar och arbetskooperativ. Åke Gabrielsson (1980, 1981, 1983), varifrån jag har hämtat merparten av materialet till denna del, använder sig av följande definition:

Ett löntagarägt företag är ett företag med minst fem anställda som också är delägare och där minst hälften av de anställda, direkt eller indirekt, äger minst hälften av aktie/insatskapitalet. Ägandet skall dessutom vara jämnt fördelat mellan de anställda och delägarna (1983, s. 215).

Vid denna tid, dvs. 1970-talet, fanns ett nyvaknat intresse för löntagarägande som till dels var ideologidrivet. En drivkraft för en del av dem som förordade löntagarägande låg i en vilja att utmana och komma över motsättningen mellan arbete och kapital. Vid anställdas övertagande av det företag vid vilket de arbetade flyttades ägarfunktionen över till dem. Ägarskiftet medförde också att fackföreningar tappade medlemmar.

I praktiken var det ofta inte ideologi som var skälet till löntagarägande utan krassa ekonomiska realiteter. Fyra typiska situationer vid vilka de anställda går in som ägare nämns av Gabrielsson i ett PM från SIND 1981.<sup>6</sup> De är:

- Företag i ekonomisk kris av något slag
- Successionsfrågan kräver en lösning och någon ny ägare finns inte
- Förändringar inom koncerner med diversifierad verksamhet aktualiseras genom att företag som inte passar in i affärsidén avskiljs
- Direkt nyetablering

Gabrielsson (1983) konstaterar att:

---

<sup>5</sup> Stålverk 80 blev på sin tid mycket omskrivet och debatterat. Bland de skrifter som finns kan nämnas *Stålverk 80 – drömmen som försvann i verkligheten* författad av Björn Wahlström (1998), VD i SSAB 1978–1981.

<sup>6</sup> SIND utläses Statens Industriverk. Gabrielssons (1981) utredning publicerades också som bilaga till SOU 1980:36. Se också Gabrielsson 1983, s. 228.

De flesta av de löntagarägda företag som idag finns kan betraktas som pragmatiska i den meningen att de anställda eller en grupp av anställda av omständigheterna 'tvingats' överta ett företag för att rädda sin sysselsättning och få möjlighet att bo kvar på sin ort och/ eller utnyttja sin yrkeskunskap (1983, s. 219).

Gabrielsson fortsätter vidare att konstatera att av de företag som fanns vid undersökningstidpunkten, slutet av 1970-talet,

hade huvuddelen ekonomisk kris eller generationsskiftesproblem, ofta kopplade med ekonomiska problem, som orsak till övertagandet. Alternativlösheten för de anställda tvingar fram alternativet löntagarägande. Mot denna bakgrund är antalet ekonomiska misslyckanden knappast uppseendeväckande stort (1983, s. 219).

Här jag skulle vilja tillägga – att bakgrunden som relateras också ger förklaring till varför löntagarägda företag ger associationer som inte leder mot företagande och entreprenörskap. Det är i detta sammanhang motiverat att nämna att kooperativa företagsformer negligeras i gängse företags- och managementlitteratur. Inom det stödsystem som har att uppmuntra, stimulera och hantera små- och medelstora företag, inklusive nya företag, ses kooperativa företagsformer sällan som ett alternativ värt att på allvar överväga och än mindre uppmuntra.<sup>7</sup>

Forskningens rön stöder föreställningen om att 1970-talets löntagarägda företag var ägda av personer som hellre hade velat fortsätta att vara anställda men som av omständigheterna tvingats att ta över. En sådan omständighet var alltså att den förra ägaren inte längre kunde eller ville driva verksamheten. Ofta gick dessa företag dåligt och fick en ganska kort levnadstid. Att de gick dåligt är ingenting att förvånas över. Det var vanligen motivet till att den förra ägaren trädde tillbaka. För att vända det ekonomiska resultatet skulle drastiska beslut, ofta inbegripande betydande personalnedskärningar, ha behövt tas. För anställda som tar över för att undgå arbetslöshet är detta, trots allt, inget alternativ. Man tar över för att inte mista jobbet. Att avskeda sina arbetskamrater är ett alternativ som ingen ens vill överväga.

Egen erfarenhet av denna typ av företag fick jag då jag kom i kontakt med ägarna, tillika sömmerskorna, vid Norrkläder i Skellefteå. Norrkläder var en fortsättning på etableringen av Algots i Skellefteå. Kläderna de sydde var av god kvalité (jag har fortfarande kvar och använder de kläder jag köpte där). Ägarna, det vill säga bl.a. sömmerskorna, trodde på produkterna och idéerna. Säljkanalerna var glesa och få. Företaget motsvarade, så som jag minns det, därför i många avseenden idealbilden, eller nidbilden vilket man nu vill, av löntagarägda företag. Den minnesbilden förstärks av en bok som skildrar företaget Mah-Jongs uppgång

---

<sup>7</sup> Ett undantag till detta påstående tycks finnas – barnomsorg drivna av kvinnor. För den gruppen av företagare ses, enligt uppgift, kooperativ form ofta som lämplig. Se Hult (2001).

och fall (Hallström 2003). Det var företag av Norrkläders typ som var Mah-Jongs leverantörer och som Mah-Jong ville ha som leverantörer, det vill säga svenska, med bra produkter och en anständig personalpolitik. De var svåra att finna, står det i boken om Mah-Jong. Motsättningarna mellan det socialt önskvärda och det ekonomiskt nödvändiga blev tydliga och till slut övermäktiga.

Gruppen löntagarägda företag återkommer längre ned. Där får vi anledning att jämföra 1970-talets karaktäristika med det senaste decenniets företag. Som inledningsvis angavs låter jag dock min egen forskning och utveckling styra presentationen. Det är på många sätt en typisk resa i de senaste decenniernas samhällsvetenskapliga forskning som jag har gjort.

## Kvinnor som företagare och riktiga företagare – en fråga om livsform och kön

I början på 1980-talet gjorde jag tillsammans med en kollega i Umeå en studie av kvinnor som företagare. Resultaten sammanfattades i en bok (Sundin & Holmquist 1989). Studien består av en total kartläggning av alla Sveriges kvinnliga företagare (snarare av alla företagare i Sverige som var kvinnor), en enkät till ett representativt urval samt fallliknande studier av några valda kategorier och personer. Redan vid sonderande studier för att utforma enkäten, framkom det att vissa av de kvinnor som var klassificerade som företagare inte alls såg sig själva som sådana. Vi urskiljde detta särskilt tydligt hos en grupp – konstnärer av olika slag. En konstnär, t.ex. en keramiker, har mycket svårt att få en anställning. Yrkesutövandet måste ske i form av ett egenföretagande. Dessa personers identitet låg tydligt i konstnärskapet – formen för att få utöva det sågs som underordnad. Företagarstämpeln vände sig några med bestämdhet emot. ”Jag är inte företagare – jag är konstnär” utropade en person som tillfrågades om hon kunde tänka sig att försöka besvara vår enkät. Nu kanske man kan säga att hon inte var en person som associerar till rubriken ”anställda startar eget”. Anställd hade hon ingen chans att bli – annat än som lärare eller instruktör t.ex. hos ett studieförbund. Hennes identitet finns i yrket. Det är därför jag aktualiserar Konstnären i detta sammanhang och anknyter till livsformsresonemangen som nämndes i det inledande kapitlet.<sup>8</sup>

Den tredelning i entreprenörlivsformen, löntagarlivsformen och karriärlivsformen som Thomas Højrup (1983) lanserade har utsatts för kritik för att hans studier och klassificeringar ensidigt avsåg män utan att detta explicitgjordes (Rahbeck Christensen 1987; se också de vidareutvecklingar som gjorts av Friberg 1990; Jacobsen 1999; Lönnbring 2003). De erfarenheter vi gjorde i den tidiga studien av kvinnor som företagare stöder riktigheten av den kritiken. Förutom de

---

<sup>8</sup> De erfarenheter vi gjorde är desamma som redovisas av Witt (2005) i hennes avhandling som handlar om konsthantverkare.

från företagsstämpeln avståndstagande konstnärerna fann vi flera inte obetydliga grupper av kvinnor som var företagare trots att de inte tillhörde entreprenörlivsformen utan löntagare- eller karriärlivsformen. Dessa kvinnor, och konstnärerna, åskådliggjorde flera intressanta förhållanden:

- Att även personer som inte tillhör entreprenörlivsformen är och kan vara företagare
- Att ett relativt lyckosamt företagande kan drivas utan att ägaren/ledaren identifierar sig som företagare
- Att incitamenten att starta eget är mycket varierande mellan individer
- Att det kan finnas vissa systematiska skillnader mellan grupper – i detta fall mellan kvinnor och män

De nämnda iakttagelserna skall illustreras genom att tre olika typer av kvinnor, som är företagare utan att tillhöra entreprenörlivsformen, skildras. De har karaktäristika som gör att de kan betraktas som ”anställda som startar eget”. Hur detta anknyter till livsformsresonemangen avslutar kapitlet. Före det kommer dock porträtten att tecknas. Genom dem framkommer också att de tre kvinnorna är mycket olika i väsentliga avseenden trots att de valts utifrån en gemensam egenskap – att de försörjer sig som egna företagare och att deras identitet inte tycks ligga i företagandet.

### **Damfrisörskan, Maskinskriverskan och Konsulten**

De tre typerna av kvinnor som är företagare, utan att tillhöra entreprenörlivsformen, illustreras av Damfrisörskan, Maskinskriverskan och Konsulten. De kvinnor som porträtteras mötte jag, som nämnts, i mitten på 1980-talet dvs. för 20 år sedan. Sedan dess har stora förändringar skett i samhället i många avseenden och så även i de aktuella yrkena. Det mest drastiska är att det knappast finns någon marknad för maskinskriverskor längre. Även om Maskinskriverskan har skaffat sig en ordbehandlare så är efterfrågan på rena utskriftstjänster, som var hennes affärsidé, mycket liten. Skrivandet är numera antingen en del av en större produktionsprocess eller något som journalister, forskare, författare och andra sköter själva.

Behovet av hårskötsel finns dock kvar och måste utföras ungefär som tidigare. Frisörer är en av de enskilt största grupperna av kvinnor som är företagare. Många Damfrisörskor utbildade, och utbildar, sig som unga till ett yrke som var deras dröm. De liknar därvidlag konstnärerna. Som nyexaminerade fick de kanske sedan anställning men öppnade inte sällan så småningom eget.

Bland 1980-talets Damfrisörskor fann vi kvinnor som startade eget för att kunna ta större hänsyn till familjeförpliktelser än vad en anställning medgav. De ville kanske jobba litet mindre och startade eget i närheten av den egna bostaden,

ibland rentav i den egna bostaden, för att få ett något lättsammare yrkesliv. De blev företagare av familjehänsyn. De var inte bärare av entreprenörlivsformen.

Under det senaste decenniet har salonger med flera företagare som var och en äger, eller arrenderar, sin stol ökat. En del av dem hade kanske ändå tänkt starta eget men för andra blir det en påtvingad lösning för att kunna finnas kvar i yrket. Egenföretagandet var och är en pragmatisk lösning. Bland Damfrisörskor fann vi inte på 1980-talet, och har jag inte heller funnit senare, ett starkt avståndstagande från egenföretagande. Fortfarande presenterar dessa kvinnor sig dock som frisörer – inte som företagare. Att vara sin egen var ingenting som de eftersträvade men heller ingenting som var avskräckande. Det var helt enkelt en lösning för att hantera hela livet och få arbeta i yrket.

Ovan nämndes att Maskinskriverskans marknad har försvunnit. Låt mig ändå beskriva hennes löntagarkaraktäristika, eftersom de är så tydliga och därmed exemplifierar en kategori av kvinnor som är företagare utan att identifiera sig som företagare. Maskinskriverskan representerar en grupp kvinnor som startade eget för att kunna satsa på sin familj så som de önskade och som inte en anställning medgav. Identiteten var starkt knuten till att vara en god mor och en god maka och innebörden av ”god” var starkt knutet till ansvarstagande och fysisk närvaro. Maskinskriverskan startade helt enkelt eget i eller nära hemmet för att inte behöva överlämna något av den dagliga omsorgen om de egna barnen till någon annan. Samma bevekelsegrunder har jag senare återfunnit hos dagmammor som arbetat i egen regi. Avståndstagandet från en företagaridentitet manifesteras också ofta genom uttalade önskemål om en traditionell anställning så snart familjsituationen så tillåter. Det bör påpekas att denna typ av företag mycket väl kunde vara ekonomiskt lönsamma. Expansion ingick dock så gott som aldrig i planerna. Företagandet var en slags tillfällig strategi i det egna livsprojektet där familjen var, och är, viktigast.

Konsulten, min tredje typ av anställda kvinnor som startar eget trots att de inte tillhör entreprenörlivsformen, var till synes en helt annan typ än de två tidigare nämnda. Konsulterna hade en hög utbildning som de räknade med att få använda i arbetslivet. De hade sin identitet knuten till yrket och till att förvärvsarbeta. De föreföll vara bärare av karriärlivsformen. De hade dock inte den framgång i yrkeslivet som de förväntade sig och det var inte ovanligt att de kände sig diskriminerade på grund av kön. Det gick helt enkelt fortare för deras manliga studiekamrater att göra karriär (jfr Wahl 1992). De lämnade inte sällan sin anställning i vredesmod och besvikelse över att inte uppskattas för sin kompetens och gick över till ett egenföretagande. Konsulterna tillhörde som regel karriärlivsformen men startade trots det eget. De kan alltså ses som anställda som startar eget.



## Yrkesidentitet och autonomi

Konsulternas skäl till att starta eget och sätt att resonera har vissa likheter med vad vi vet om företagare som tillhör mer eller mindre klassiska professioner. Jag ägnar dem därför några rader och erinrar om att också Nilsson och Gustavsson & Rönnqvist skriver om dem i sina respektive kapitel 10 och 11 i denna antologi.

Bland exempelvis läkare, tandläkare och jurister har det länge varit vanligt att både vara anställd och driva eget företag. Många läkare delar exempelvis sin tid mellan landstinget och den egna praktiken. Företagarstämpeln väcker ingalunda samma frustrationer hos dem som hos våra konstnärer. De liknar Damfrisörskorna genom att betona det yrkesskickliga. Det är viktigt för dessa professionella att deras skicklighet i yrket framhävs och upprätthålls och att omgivningen ser dem som professionella. Företagandet är ett bevis på, och ett uttryck för, att individen är sin egen och har rätt att vara sin egen.<sup>9</sup> Den professionella autonomin som kan manifesteras i ett egenföretagande utan att för den skull leda till en företagarens identitet har, förmodligen, stöd i den allmänna uppfattningen. En tandläkare som identifierar och presenterar sig som tandläkare inger större förtroende, åtminstone hos mig, än en som presenterar sig som företagare.

De hittills nämnda exemplen har utgått från företagarnas synvinkel. I dem har framskyttat att arbetsgivare och före detta arbetsgivare ofta spelar en stor, eller t.o.m. avgörande, roll för individers beslut att arbeta i egen regi. Det brukar, som nämnts ovan, sällan noteras då det gäller ”vanliga” företagsstarter men spelar en förhållandevis stor roll i skildringar av anställda som startar eget. Betoningen i de senare fallen sammanhänger med att det är löntagaridentiteten som ifrågasätts genom företagandet i både tanke och handling. De exempel som refererades från Gabrielssons bidrag (1980, 1983) till Kooperationsutredningen relaterade skäl som alla kan ses som negativa ur den startandes synvinkel och motsägelsefulla ur den tidigare arbetsgivarens synvinkel. Inte heller arbetsgivares bevekelsegrunder är dock entydiga. De kan vara av relativt olika slag. Det finns exempel på arbetsgivare som aktivt har försökt att få de egna anställda att starta eget för att de sett egenföretagandet som något gott i sig. Men det finns också arbetsgivare som, för att slippa ansvar och därmed sänka sina kostnader, uppmuntrar sina anställda att starta eget. Några exempel presenteras i nästa avsnitt.

## Arbetsgivarinitierade företag och ”riktiga företag”

Att arbetsgivare är aktiva då anställda startar eget är inget nytt i historien. Det ges exempel på både i inledningskapitlet, i Annette Thörnquists bidrag i denna antologi, och ovan. Genomgående i de berättelserna är, som framgått, det upplevda

---

<sup>9</sup> Vårdförbundets kamp för att medlemmarna skall ha rätt att få F-skattsedel dvs. att bedriva sitt yrke i egen regi går utefter denna argumentationslinje, se Ellinge & Löfstrand 2002; Sundin 2006.

tvånget att starta eget. Under 1980-talet var det vanligt i skogsindustrin och under 1990-talet i byggindustrin. Under förra århundradets sista decennium uppmanade vissa beslutsfattare inom den offentliga sektorn de offentliganställda att starta eget. Det är däremot något genuint nytt. Jag skall nedan ge exempel från en kommun som aktivt försökte förmå de anställda att starta eget.

Den kommun som här får stå som exempel är Linköping. Liksom många kommuner var den sin egen största arbetsgivare i mitten på 1990-talet. De beslut syftande till en avreglering och minskning av den offentliga sektorn som togs på nationell nivå välkomnades av kommunens ledande politiker. Beslut fattades som skulle möjliggöra en snabb omvandling av kommunen. Att införa BUM (beställar-utförar)-systemet var ett led i den omvandlingen. En stark önskan var också att öka antalet s.k. alternativa utförare. Som ett led i detta anordnades informationsmöten på kvällarna för alla anställda och starta-eget-kurser för anställda som så ville. Kommunledningen önskade, helt enkelt, att de anställda skulle starta eget. Kortfattat kan sägas att ansträngningarna kröntes med begränsad framgång. Utförarna blev flera men de anställda som startade eget var förhållandevis få. Jag skall presentera några av dem som startade eget.<sup>10</sup> Det är städerskor, barnomsorgspersonal, personal inom äldreomsorgen och en bibliotekarie. De är alla anställda som blir företagare, men de skiljer sig ändå mycket åt avseende incitament, professionstillhörighet och identitet. Som kommer att framgå är det lätt att relatera likheter och olikheter till det som skrevs ovan om kvinnors företagande på 1980-talet och till det från 1970-talet. Det tycks vara en konstans i detta som kan kläs i termer av klass, också flitigt använt på 1970-talet, men också i termer av regimer, logiker och regelsystem som numera är frekvent använda i den vetenskapliga debatten.

Jag börjar beskrivningen av erfarenheterna från den här kommunen ”uppifrån”, alltså med de högst utbildade och slutar med de lägst utbildade.

### **Högutbildad, professionsdriven företagare**

Det är ingalunda ovanligt med högutbildade personer som både har en anställning och ett eget företag. Läkare och tandläkare uppträder ofta i dessa dubbla skepnader. De utgör professioner som har möjligheten och rätten att besluta om sina egna utförandeformer. Grupper av det slaget var knappast vad den aktuella kommunens företrädare hade i åtanke då de initierade sina starta-eget-kampanjer. Till de nya utförarna sällade sig dock några högutbildade. Jag väljer att presentera ”Bibliotekarien som startade eget” (Sundin 2000), som representant för högutbildade med en professionell inriktning och identitet.

I kommunen lämnade alltså en bibliotekarie ett anbud på det bibliotek hon redan var ansvarig för. Hennes anbud lades i konkurrens med det som kom från

---

<sup>10</sup> Utförligare beskrivningar har gjorts i andra sammanhang, se t.ex. Sundin 1997, 2002; Rapp 2004; Sundin & Rapp 2006.

kommunens huvudbibliotekarie. Efter viss turbulens fick hon, den alternativa utföraren, anbudet och har alltsedan dess bedrivit sin verksamhet. Hennes skäl till att lägga anbudet var flera, men det främsta var hennes bedömning av att de ekonomiska besparingarna och de organisatoriska förändringarna inom kommunen som berörde biblioteksverksamheten minskade hennes möjligheter att bedriva verksamheten så som hon önskade. Hon beslutade därför att skydda sin verksamhet, och sina låntagare, från det nya och negativa genom att lägga ett anbud. De politiska intentionerna syftande till ökat antal och andel alternativa utförare möjliggjorde detta. Kanske kan man säga att hon utnyttjade det nya för att bevara det gamla. De erfarenheter och den känsla hon förmedlar är ett betonande av klassiska egenföretagarkaraktäristika såsom tillfredsställelsen av att vara sin egen. Hon är ett exempel på en anställd som startar eget men hennes nya identitet är som företagare inom sin profession, alltså både företagare och bibliotekarie (jfr Nilsson i antologins kapitel 10).

### **Företagare inom omsorg – bevarandestrategi<sup>11</sup>**

Många likheter finns mellan bibliotekarien och de anställda inom barnomsorgen som startade eget vid samma tidpunkt. De exempel jag fann var alla personalkooperativ. Kooperativ, både personal- och föräldrakooperativ, har förekommit sedan länge både i denna kommun och runt om i landet. De som i detta skede valde att ta steget gjorde det med uttalade skäl snarlika bibliotekariens. De ville bedriva sin verksamhet som tidigare, det vill säga tillsammans med kollegor med vilka de delade en pedagogisk grundsyn, i inarbetade lokaler och med barn och föräldrar de kände. För denna grupp dominerar klart företagandet som strategi för bevarande. Företagandet är ett medel utan egenvärde. Ändras förhållandena i kommunen kan de mycket väl tänka sig att återgå till en traditionell anställning. De varierande sätten att resonera återfinns också bland Lillemor Westerbergs exempel i denna antologi.

### **Att kastas ut på marknaden – exemplet städning<sup>12</sup>**

Några som definitivt skulle föredra en anställning är de städerskor som gemensamt startade ett aktiebolag. Förloppet fram till rollen som aktieägare och arbetande ägare var dramatisk och traumatisk för dem. Städningen var en av de allra första kommunala verksamheter som konkurrensutsattes i exempelkommunen. De anställda städerskorna uppmanades att organisera sig och att delta i anbuds-givningen. Det gjorde de men mycket motvilligt. De hade ingen önskan alls att starta eget och ingen identitet i företagandet utan i arbetsuppgiften att städa rent och att skapa en bra arbetsmiljö för sina arbetskamrater.

---

<sup>11</sup> Detta och närmast följande exempel finns beskrivna i en uppsats i SOU 1997:83 skriven av Elisabeth Sundin.

<sup>12</sup> Angående detta exempel se också Sundin & Rapp 2006; samt Rapp i antologins kapitel 9.

Städerskorna startade dock hellre ett aktiebolag tillsammans än att de övergick till anställningar hos andra städföretag. Städerskornas företag grundades för att de sökte bevara sina anställningar och sina anställningsvillkor. De hade inom det kommunala förhandlat sig till förhållandevis goda anställningsvillkor inklusive löner. Att byta arbetsgivare skulle för dem medföra lönesänkningar och andra försämringar. Företagandet var dem dock främmande, det var snarast påtvingat. Deras verksamhet bedrevs också med begränsad kommersiell framgång. Deras gemensamt ägda företag har kontinuerligt tappat marknadsandelar hos de offentliga köparna och har haft svårt att få nya på den privata sidan. De motsvarar den bild av löntagarägda företag som SIND gav på 1970-talet och som återgavs ovan.

## Anställda startar eget – en fråga om sektor, makt, klass och kön

Ovan har jag gett en rad exempel på företag och företagande där starten har en klar koppling till initiativtagarnas tidigare anställning och arbete. Att det är så beror på att jag valt att presentera det så snarare än på att dessa företag är särskilt unika. De exempel jag presenterat från min egen forskning på 1980-talet var Konstnären, Damfrisörskan, Konsulten och Maskinskriverskan, och de som startat eget på senare år i anslutning till den offentliga sektorns omvandling exemplifierades av Bibliotekarien, Barnomsorgskooperativen och Städerskorna. Som framgått av de olika delarna kan beskrivning och analys göras på många olika ”ledder” och med olika teoretiska infallsvinklar, vilket tydliggörs nedan.

### Sektorskaraktäristika

Begreppet sektor kan i detta sammanhang likställas med marknad. Vissa av de verksamheter jag beskrivit finns på marknader som aldrig har varit en egentlig marknad. Det gäller flera av de företag som vi mötte i föregående avsnitt. Bibliotek har visserligen funnits länge och inte alltid som en del av den offentliga sektorn, men har ändå inte varit på någon marknad. På samma sätt ser jag på barnomsorgen i sin svenska variant. I sin moderna tappning är den fast etablerad i den offentliga sektorn. Att skapa privat drivna alternativ har förekommit men marknadstänkandet har inte varit förenat med ekonomiska perspektiv och incitament. De som konkurrerat inom barnomsorgen har snarast gjort det med sina idéer – inte med pris. De som startade eget i det exempel jag redovisar gjorde det, paradoxalt nog, för att undgå det marknadstänkande som lyfts in i den offentliga sektorn. New Public Management-principerna som introducerats inom det offentliga påverkar dem mindre om de flyttar sig till det privata genom att starta eget.<sup>13</sup> För att den strategin skall vara framgångsrik krävs att verka inom barnomsorgen lyckas lansera sig som en profession och ange villkoren för sektorns

---

<sup>13</sup> New Public Management (NPM) har beskrivits av forskare både internationellt och i sin svenska version. Se exempelvis Hood 1995; Forssell & Jansson 2000; Norén 2001.

verksamheter, det vill säga också den egna verksamheten. Professionen kan då bli ett skydd mot den ”råa” marknaden. Genom förhandlingar, överläggningar och avtal skrivs krav på utbildad arbetskraft in i kontraktsvillkoren. På så sätt förhindras en konkurrens som bygger på låga löner och användandet av utbildad arbetskraft. Företagandet kan, i de fallen, ses som uttryck för en framgångsrik professionell strategi.

Förhållandena är helt annorlunda för städsektorn. De anställda där är lågutbildade, reglerna få, verksamheten tillhör inte kärnverksamheten utan är en typisk servicefunktion. Det går att se likheterna med de tidiga analyserna bakom etablerandet av löntagarägda företag där en av de situationer som beskrevs var att ”verksamheter som inte passar in i affärsidén avskiljs”. Just så kunde beslutsfattarna inom den aktuella kommunen ha uttryckt sig. Städning var ingen kärnverksamhet och kunde därför resolut läggas ut på marknaden.

De anställda som startat eget och som vi stötte på då vi studerade kvinnor som var företagare på 1980-talet representerades ovan av Konstnären, Damfrisörskan, Konsulten och Maskinskriverskan. Deras incitament och villkor hade också tydliga sektorskaraktäristika. Maskinskriverskans marknad har omvandlats drastiskt genom teknisk omvandling. Marknaden för organisationskonsulter tycks ha växt kraftigt under senare år. Det finns ett samband mellan det och den offentliga sektorns förändrade utförarstrategier och även outsourcing inom såväl det offentliga som det privata.

## **Makt och klass**

Sektorstillhörighet, som nämndes ovan, har starka samband med klass. De som finns i ett yrke dominerat av en profession och själva tillhör professionen har en stark ställning både som anställda och företagare. De som tillhör en starkt reglerad sektor, såsom omsorg och vård, kan hindras av detta men också få skydd av regelsystemet. Det gäller också företagandet som är en integrerad del av närings- och arbetslivet.

Inom entreprenörskaps- och småföretagsforskningen används sällan eller aldrig begreppet klass även om det ligger inbäddat i begrepp och företeelser som nödvändighetsdrivet respektive möjlighetsdrivet företagande, vilket nämndes i det inledande kapitlet. Alternativa begrepp med en snarlik innebörd är att beskriva beslut om att starta eget företag i push- respektive pull-termer.<sup>14</sup> Jag diskuterar här det jag har sett med hjälp av dessa begrepp för att illustrera kopplingen mellan incitament och klass. Pull-begreppet liknar möjlighetsdrivet företagande. Pull-företagandet är något som framstår som positivt och lockande för en person som har det ganska väl förspänt redan innan företagsstarten. Push-

---

<sup>14</sup> Begreppen använde Holmquist och jag redan i vår bok som publicerades 1989. De har visat sig och visar sig användbara.

begreppet, att tryckas ut till ett företagande som i sig inte är lockande, är mera negativt till sitt innehåll, kanske rentav nödvändighetsdrivet.

De professionella som jag har mött, det gäller både på senare år och under 1980-talet, redovisar både push- och pullskäl. De upplevde villkoren inom den organisation där de arbetade som så otillfredsställande att de ville lämna den. Det var missnöjdheten – inte risken för arbetslöshet – som var skälen till att starta eget. Att bli företagare var ett rimligt alternativ med ekonomiska villkor likvärdiga dem de redan hade. Utifrån en relativt privilegierad position kunde de alltså välja att agera i sin gamla organisation eller skapa en egen ny.

För Maskinskriverskorna och Damfrisörskorna kan också iakttas flera olika skäl med positiv och negativ laddning. De två typföretagarskorna ser existerande strukturer och normer på arbetsmarknaden som svårförenliga med de egna värderingarna och preferenserna. I denna situation framstår egensysselsättning som en lösning. Analys och slutsats är nära förbundna med kvinnornas syn på sig själva som aktörer i genussystemet. Den aspekten avslutar kapitlet.

Genuint negativa skäl dvs. ett kraftigt push redovisar Städerskorna. De ville inte bli företagare men måste för att ha kvar sitt arbete och en inkomst. Alternativet var för dem arbetslöshet eller att ta en anställning där de vet att de får sämre lön och sämre arbetsvillkor. Egenföretagandet väljs för att andra alternativ är värre.

Push- och pull är förhållandevis neutrala ord. Utan större svårighet kan de involverade personerna och de uppkomna situationerna dock tolkas i klasstermer. Det är arbetarklassens kvinnor, längst ned i de organisatoriska hierarkierna som måste starta eget av tvång. De har låg utbildning, låg lön, stolthet i att göra ett bra jobb som dock sällan värderas av andra och liten erfarenhet av att fatta egna beslut i organisationen. Deras förhandlingsstyrka mot arbetsgivaren i den uppkomna situationen är svag. De kan inte hänvisa till vare sig professionstillhörighet, kärnverksamhet eller till ett regelsystem. Kvinnorna, för det är nästan bara kvinnor, har en löntagaridentitet. Identitetsmässigt är övertagandet av stadenheten ett stort brott som också avspeglas i ett föga företagsmässigt beteende.

Förhandlingspositionen för de semiprofessionella och de professionella är mycket starkare. När det gäller barnomsorgen finns centralt fastställda normer och krav och ett nationellt bidragssystem att luta sig mot. Dessutom är kunderna i egenskap av föräldrar en röststark, artikulerad och politiskt viktig grupp. ”De anställda som blir företagare” inom barnomsorgen har alla genomgått en postgymnasial utbildning och har som regel varit ledande eller självstyrande i sina verksamheter. De tillhör en grupp som själva till dels kan skapa villkoren för driften av den egna verksamheten.

De olikheter som skisserats får stora följder för under vilka villkor verksamheterna bedrivs. Det finns stora likheter med anställningsvillkoren för tillfällig anställda (Håkansson 2001). För högutbildade är den tillfälliga anställningen ofta

ett frivilligt val och av reellt temporär natur. För de lågutbildade följer den ena tillfälliga anställningen på den andra i en fåfång jakt på fast anställning.

### **... och så kön ...**

I de exempel som givits och de resonemang som förts har de involverade aktörernas könstillhörighet nämnts, men utan en genusanalys. Det finns dock en stark genusdimension i detta händelseförlopp. Arbetsmarknadens könssegregering och hierarkisering är en lämplig utgångspunkt för den diskussionen. Konfektionsindustrin, som var ett inledande exempel, var starkt dominerad av kvinnor. Det samma gäller städsektorn som nämndes i samband med exempel från den offentliga sektorns omvandling. Två av de yrken som exemplifierade starta-eget-strategier på 1980-talet, Maskinskriverskor och Damfrisörskor, var också de kraftigt dominerade av kvinnor. Kvinnodominansen innebär relativt låga löner och också andra negativa karaktäristika för de anställda. Den könsdimensionen ”spiller över” också till företagandet i dessa sektorer. I min egen forskning har jag enbart mött kvinnor som känt sig tvingade till ett egenföretagande – och framförallt då arbetarklassens kvinnor dvs. städerskorna, sömmerskorna och maskinskriverskorna. Damfrisörskorna kan inte ses på detta entydiga sätt. Deras yrke och sektor har annorlunda karaktäristika, vilket framkom ovan.

Företagandet är, och har varit, lika könssegregerat som arbetsmarknaden i övrigt. För det fåtal män som etablerade sig som företagare i de studerade kvinnodominerade sektorerna innebär ”omställnings-pushen” en stärkt könsidentitet (Sundin 1997, 2002). Den kvinnostämpel som sitter på yrket kunde ersättas av företagandets manliga könsstämpel. De resultaten kan dock vara ett barn av sin tid och den tidens omvandling. Studier av andra tider och andra branscher visar att också arbetarklassens män återfinns bland de ofrivilliga företagarna, något som indikeras i andra artiklar i antologin. Oberoende av det så visar studierna av dessa ”anställda som blir företagare” att klassanalyser som integrerar företagande också måste beakta köns/genusdimensioner (jfr Walby 1990, 1997; Westergaard 1996; Kovalainen 2004), annars blir den partiell.

## **Referenser**

- Bauman Z (1998) *Work, Consumerism and the New Poor*. Cambridge: Polity Press.
- Ellinge A & Löfstrand P (2002) *VIAM visar vården vägen – Vårdförbundets väg ur Babels torn*. Jönköping: Jönköpings International Business School.
- Forssell A & Jansson D (2000) *Idéer som fängslar – recept för offentlig reformation*. Malmö: Liber ekonomi.
- Friberg T (1990) *Kvinnors vardag – Om kvinnors arbete och liv. Anpassningsstrategier i tid och rum*. Lund: Lund University press.

- Gabrielsson Å (1980) *Löntagarägda företag*. Bilaga till SOU 1980:36. Arbetskooperation. Stockholm.
- Gabrielsson Å (1981) *Bildandet av personalägda företag. En handledning*. SIND PM 1981:1.
- Gabrielsson Å (1983) ”Löntagarägda företag – en gammal idé med förnyad aktualitet” i Lundin R A m.fl. (red.) *Små företag i brännpunkten – En bok om företagande industripolitik och kunskapsutveckling*. Malmö: Liber Förlag.
- Gustavsson M & Rönnqvist D (2006) ”Företagare i sitt yrke – I spänningsfältet mellan olika identiteter” 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.
- Hallström S (2003) *Det är rätt att göra uppror – Mah-Jong 1966–1976*. Stockholm: Modernista.
- Holmquist C & Sundin E (2002) *Företagerskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS förlag.
- Hood C (1995) “The New Public Management in the 1980:s – Variations on a theme” i *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 20, nr 2/3.
- Hult Å (2001) *Ekonomisk förening – en företagsform som lockar många kvinnor*. Örebro: FSF.
- Håkansson K (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Forskningsrapport 2001:1. IFAU, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Højrup T (1983) *Det glemte folk – Livsformer og centraldirigering*. Hørsholm: Institut for europæisk folkelivsforskning, Statens byggeforsningsinstitut.
- Jacobsen L (1999) *Livsformer, kön och risk*. Lund: Arkiv.
- Kovalainen A (2004) “Rethinking the Revival of Social Capital and Trust in Social Theory. Possibilities for Feminist Analyses of Social Capital and Trust” i Marshall B L & Witz A (red.) *Engendering the Social – Feminist Encounters with Sociological Theory*. Buckingham: Open University Press.
- Kovalainen A & Sundin E (2003) *The Remaking of the New Social Classes? Gender, Entrepreneurship and Restructuring of the Economy*. Paper to the 21<sup>st</sup> Labour Process Conference. 14–16 April, Bristol.
- Lönnbring G (2003) *Självständighetens former – Kvinnoföretagande på värmländsk landsbygd*. Karlstad: Karlstad University Studies.
- Nilsson K ”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.
- Norén L (2001) ”Konsten att konstruera marknader” i Solli R & Czarniawska B (red.) *Modernisering av storstaden – marknad och management i stora städer vid sekelskiftet*. Malmö: Liber.



- Rahbeck Christensen L (1987) *Hver vore vej – Livsformer, familietyper og kvindeliv*.  
Lungby: Etnologisk forum.
- Ramström D (red.) (1971) *Mindre företag – problem och villkor*. Stockholm: Prisma.
- Ramström D (red.) (1975) *Små företag – stora problem*. Stockholm: Norstedts.
- Rapp G (2004) *Till Salu! – en attraktivt paketerad verksamhet – Ett tioårigt perspektiv på privatiseringen av städverksamheten i Norrköpings kommun*. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- 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.
- SOU 1980:36. *Arbetskooperation – Delbetänkande av Kooperationsutredningen*. Stockholm: LiberFörlag/Allmänna förlaget.
- SOU 1997:83. *Om makt och kön – I spåren av offentliga sektorns omvandling. Kvinnomaktutredningen*. Stockholm: Fritzes.
- Sundin E (1980) *Företag i perifera regioner*. Umeå: Umeå universitet.
- Sundin E (1997) “Den offentliga sektorns omvandling och kvinnors och mäns företagande inom typiskt kvinnliga sektorer” i Sundin E (red.) *Om makt och kön – I spåren av offentliga sektorns omvandling. SOU 1997:83*. Kvinnomaktutredningen. Stockholm: Fritzes.
- Sundin E (2000) *Bibliotekarien som startade eget – Ett exempel på det mesta*. Örebro: Forum för Småföretagsforskning (FSF).
- Sundin E (2002) ”Företagandets manliga prägling – orsaker och konsekvenser” i Holmquist C & Sundin E (red.) *Företagerskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Sundin E (2006) *Unions in the Era of New Public Management – The strategies of the Union of the Swedish Nurses*. Paper presented at the EGOS Colloquium in Bergen, 6–8 July.
- Sundin E & Holmquist C (1989) *Kvinnor som företagare – Osynlighet, mångfald, anpassning*. Malmö: Liber.
- Sundin E & Rapp G (2006) *Städerskorna som försvann – Individerna i den offentliga sektorn*. Arbetsliv i omvandling 2006:2. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Thörnquist A (2006) ”Anställda blir företagare – en fråga för facket – Exempel från den skandinaviska granitindustrin under mellankrigstiden” 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.
- Wahl A (1992) *Könsstrukturer i organisationer – Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: EFI vid Handelshögskolan i Stockholm.

- Wahlström B (1998) ”Stålverk 80 – drömmen som försvann i verkligheten” i Back R m.fl. (red.) *Ljuset i Norr*. Stockholm: Carlsson Bokförlag AB.
- Walby S (1990) *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.
- Walby S (1997) *Gender transformations*. London: Routledge.
- Westerberg L (2006) ”Att vara del av omvandlingen inom offentliga sektorna” 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.
- Westergaard J (1996) “Class in Britain since 1979. Facts, Theories and Ideologies” i Lee D J & Turner B S (red.) *Conflicts About Class – Debating Inequality in Late Industrialism – A Selection of Readings*. London: Longman.
- Witt A-K (2005) *Konsthantverkare, genus och omvänd ekonomi – om hinder och möjligheter att agera på konsthantverkets arena*. Lund: Lunds universitet.

#### *Webb-sites*

www.almi.se – ALMI Företagspartner. April 2004.

www.ne.se – Nationalencyklopedin.

www.nutek.se – NUTEK. Verket för Näringslivsutveckling. April 2004.