

*Ursula Hård, Elisabeth Sundin och Malin Tillmar*

# Kvinnors företagande

– arbetsmarknadsbeteende och organisatorisk lösning

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2007:4

ISBN 978-91-7045-826-2 | ISSN 1404-8426



**Arbetslivsinstitutet** är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av regeringen bedriver institutet forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog med arbetslivets aktörer verkar vi för ett arbetsliv med goda villkor, utvecklingsmöjligheter och en hälsosam arbetsmiljö för både kvinnor och män. Institutet har omkring 400 anställda och finns på flera orter i landet. Besök gärna [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se) för mer information.

**Arbetsliv i omvandling** är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

## **ARBETSLIV I OMVANDLING**

---

Redaktör: Eskil Ekstedt  
Redaktion: Jonas Malmberg, Anders Neergaard,  
Lena Pettersson, Ann-Mari Sätre Åhlander  
och Annette Thörnquist

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2007  
Arbetslivsinstitutet,  
113 91 Stockholm

ISBN 978-91-7045-826-2  
ISSN 1404-8426  
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

## Innehåll

Inledning	1
Arbetet och företagandet – separerade i forskning, politik och retorik	2
Separeringen av företag och arbete	
– utmanad av samhällsliga förändringar	4
a. Arbetslösheten	4
b. Relationerna på arbetsmarknaden, mellan organisationer och mellan sektorer	5
c. Den offentliga sektorns förändring	5
d. Företagandets genusdimensioner samt kvinnor som företagare	6
Illustration 1: Företagande som arbetsmarknadsbeteende	8
Gävleborgs län – en översikt	9
Presentation av starta-eget-utbildningen	10
Att starta eget företag – process och incitament	11
Lån och bidrag – möjligheter och hinder	11
Kombinationsförsörjning eller satsa enbart på företaget	
– tvång och val	13
Illustration 2. Företagande som organisatorisk lösning	14
Presentation av fallen	14
Vård- och omsorgssektorn i förändring	15
Formella hinder för företagare	15
Informella hinder för företagare	16
Illustrationerna och förändringarna – sammanfattande diskussion	18
Referenser	22



## Inledning

Företagande i allmänhet och kanske kvinnors företagande i synnerhet har hamnat högt upp på den politiska agendan. Det ses som en lösning på många problem på såväl samhälls-, organisatorisk som individuell nivå. Samma positiva syn på företagandet återfinns i den allmänna debatten. Numera – måste tilläggas. Det är inte länge sedan företagandet sågs på med mindre entusiasm och kanske rentav med en viss misstro. Det sistnämnda betonas inte sällan av näringslivets företrädare som klagat över att företagande inte ses som en naturlig framtid för ungdomar och att företagare ibland framställs som skattesmitare och utsugare. Den politiska retoriken saknar numera (februari 2007) sådana inslag medan den politiska praktiken inte är lika entydig (Sundin 2004, 2007). Den här artikeln ska ses i detta motsägelsefulla sammanhang.

Artikeln har två huvudsakliga syften som hänger nära samman med varandra. Det första är att visa på sanningshalten i rubriken och därmed på att kvinnors företagande är en lösning på problem både på en individuell och på en organisatorisk nivå. Det görs genom att i korthet återge två studier av kvinnors företagande. Den ena, skriven av doktorand Ursula Hård, är ett exempel på företagande som arbetsmarknadsbeteende. Hård beskriver och kommenterar en kvinna som genomgått en starta-eget-utbildning och därefter startat eget. Företagaren i fokus är bosatt i en mindre stad i ett Norrlandslän, Gävleborg, – ett faktum som påverkar både henne och de aktörer och organisationer som hon möter under startprocessen. Företagandet blir i hennes fall ett sätt att få ihop livet – en individuell lösning på strukturella problem som kan kläs både i arbetsmarknads- och regionala termer. Det offentliga systemet möjliggör hennes val men har vissa svagheter. De organisationer som administrerar stöden har en begränsad förståelse för företagandet som försörjningsstrategi, det vill säga de ser inte att företagandet är ett arbetsmarknadsbeteende.

Den andra studien utspelas i Östergötland och är ett exempel på företagande som organisatorisk lösning för en stor organisation – i detta fall en kommun. De tre företagare vi där möter har alla etablerat sig som leverantörer av tjänster till den offentliga sektorn. Det medför en särskild problematik, som framgår av fallet som skrivits av Ek. dr. Malin Tillmar. Företagandet kan i det fallet ses som ett sätt, en strategi, för en stor organisation att fullgöra sina förpliktelser. Individens företagande blir en organisatorisk lösning – men också ett sätt för de företagande kvinnorna att förverkliga sina professionella ambitioner.

Det andra syftet med artikeln är att sätta in företagaretoriken i ett adekvat sammanhang som är skapat av politik, forskning och praktik. Kontextualiseringen föregår i artikeln resonemang som direkt anknyter till det första syftet. En översiktlig kontextualisering behövs som en bakgrund till de illustrerande fallen. Avsnittet därefter visar hur företagande och entreprenörskap har setts som isolerat från arbetslivet och övrigt näringsliv både inom forskningen och inom

politiken. Det medför att företagande hittills sällan har setts som ett arbetsmarknadsbeteende och att det företagande som direkt kan relateras till stora organisationers strategier inte setts i det ljuset, det vill säga de samband som indikeras i artikelns titel negligeras. Den andra delen av kontexten består av beskrivningar av några centrala förhållanden i det svenska samhället och arbetslivet som genomgått betydande förändringar under de senaste decennierna. De förhållanden vi vill lyfta fram är;

- Arbetslösheten som tycks stanna på en förhållandevis hög nivå. Arbetslösheten påverkar både individer som söker sin försörjning och beslutsfattare som har att försöka minska den. För båda kategorierna kan företagande bli en lösning.
- De förändrade relationerna på arbetsmarknaden som påverkar företagandet.
- Den offentliga sektorns förändrade utförarstrategier och de förändrade relationerna mellan stora och små organisationer. Gemensamt har dessa olika förändringar att företagande, eller kanske snarare egensysselsättning, blir vanligt förekommande.
- Genusperspektiv på företagande. Artikeln avser just kvinnors företagande. De fall som presenteras är kvinnor som startat eget. Liksom arbetsmarknaden i stort är också företagandet könssegregerat och skapat och skapare av det samhälleliga genussystemet. Den aspekten ägnar vi ett särskilt avsnitt innan vi kommer in på fallen.

Artikeln avslutas med en diskussion som knyter ihop de teman som görs i den inledande framställningen med de erfarenheter som de presenterade kvinnorna/företagarna har. Den avslutningen ger slutsatser om framtida forskning inom området och dess betydelse långt utanför forsknings- och politikområdet ”Kvinnors företagande”.

## Arbetet och företagandet

– separerade i forskning, politik och retorik

Artikelns rubrik ovan är lång och kanske kryptisk. I detta avsnitt ska den få sin förklaring och konkretisering. Resonemanget sker stegvis ur olika infallsvinklar. Den gemensamma poängen med infallsvinklarna är att företagande och entreprenörskap länge följt en linje både i den allmänna diskussionen, i politiken och inom forskningen medan frågeställningar som rubricerats som hänförliga till arbetslivet följt en annan. Separeringen har både empiriska och teoretiska implikationer vilket framgår av nedanstående karaktärisering av positioneringen av entreprenörskap och företagande inom de tre sfärerna.

*Forskningen* kring entreprenörskap har ofta haft små och medelstora företag som studieobjekt trots insikter om att entreprenörskap förekommer i alla typer av

organisationer och om att ägarna av små och medelstora företag långt ifrån alltid är entreprenöriella (se exempelvis Steyaert & Katz 2004, Sundin 2004). Frågeställningarna i den konventionella entreprenörs- och småföretagsforskningen varierar men intresset för vem som blir företagare och varför är frekvent förekommande. Sällan, för att inte skriva aldrig, ses i dessa sammanhang företagande som en arbetsmarknadsstrategi, det vill säga arbete i egen regi som en organisatorisk variant på hur arbetet utförs. I den mån som företagarnas tidigare anställningar uppmärksammas i skildringar av entreprenörer och egenföretagare är det inte sällan beskrivet som något som företagaren ville slippa ifrån. Genom företagandet uppnår företagaren, i dessa berättelser, frihet och autonomi och slipper anställningens underordning. Det är i korthet den (starkt förenklade) förklaringslinjen som ofta återfinns inom entreprenörskapsforskningen.

Den konventionella arbetsmarknadsforskningen kan också ses som partikulär eftersom företagande och företagare ofta exkluderas från beskrivningar och diskussioner. De två olika forskningsfälten, arbetsmarknadsforskningen och entreprenörskaps-/småföretagsforskningen, följer alltså två olika spår. Sällan refererar forskare i de olika spåren till varandra.

I likhet med forskningens tudelning har *politiken* varit tudelad. Småföretagen har behandlats inom den näringspolitiska ramen och arbete inom den arbetsmarknadspolitiska. Arbete har implicit varit liktydigt med att vara anställd. Arbete och företagande har setts som varandra uteslutande – de som startar eget förutsätts lämna en anställning för att bli företagare – eller tvärtom – de företagare som tar en anställning gör det efter att ha lagt ned företaget. I praktiken är det ingalunda ovanligt att röra sig fram och tillbaka mellan egenföretagande och anställning. Den gruppen, eller kanske snarare den aspekten av företagande, vet vi litet om eftersom den inte uppmärksammas. Den stora gruppen deltidsföretagare har heller inte varit föremål för intresse. Först på senare tid har deltidsföretagarna, som oftast består av individer som både är anställda och egenföretagare, det vill säga är kombinatorer, ägnats någon uppmärksamhet av forskare och politiker (Ds 2003:27, Sundin 2005, NUTEKs årsbok 2007).

I den *allmänna debatten* och även i den *organisatoriska praktiken* ses företag och arbete inte sällan som varandras motpoler där arbete behandlas som synonymt med anställning. Det svenska partssystemet är uppbyggt på denna dikotomi – de anställda arbetstagarna organiserar sig och möter arbetsgivare som organiserar sig. Tillsammans har de beteckningen arbetsmarknadens parter.

Denna klassiska separering av företagandet från arbetet både i forskning, politik och dagligt tal utmanas nu av en rad förändringar både i världen och i Sverige. Forskningen har, med någon fördröjning, följt förändringarna och sökt beskriva, tolka och analysera. Både på den internationella och på den svenska arenan finns skribenter som tecknat samhällsutvecklingen i breda drag med begrepp som globalisering och tjänstefiering (Castell 1996, Magnusson 2006). De

empiriska underlagen till de visionära framställningarna är ibland motsägelsefulla.

Stora samhälleliga förändringar i många olika sektorer och dimensioner har lett till att separeringen mellan forskning och politik om företagande respektive arbetsmarknad blivit alltmer obsolet. ”Empirin sparkar” och kräver stora förändringar både i praktiken och i forskningen. Ännu finns dock en besvärande eftersläpning både i debatten, politiken och forskningen. Det ger de två refererade fallen exempel på. Nedan begränsar vi oss till de svenska utfallen och tillämpningarna och ett urval av tendenser och infallsvinklar även om ”allt hänger ihop med allt”. Det som behandlas är, som nämndes ovan, arbetslösheten, de förändrade arbetsmarknadsrelationerna och den offentliga sektorns omvandling särskilt införlivandet av New Public Management i Sverige.

## Separeringen av företag och arbete – utmanad av samhälleliga förändringar

### *a. Arbetslösheten*

De små och medelstora företagens roll som sysselsättningskapare har uppmärksamrats en längre tid och återfunnits i den politiska retoriken i flera valkampanjer. De 400 000 nya jobben som blev ett slagord bestod i den tankemodellen av att om alla små företag anställde en person till så skulle arbetslösheten vara borta. På senare år har också egenföretagande lanserats som ett sätt att minska arbetslösheten exempelvis av den ny tillträdde borgerliga regeringen. De små företagens och egenföretagandets koppling till arbetslöshet förklaras av att det inte längre finns förväntningar på att de stora organisationerna<sup>1</sup> ska öka antalet anställda så att arbetslösheten reduceras. Om människor ska komma i arbete krävs därför andra vägar. Egenföretagandet blir en av huvudstrategierna som dessutom har fördelen att den enskilde själv agerar, om än ibland med hjälp från samhälleliga aktörer. Ett exempel på att denna föreställning omsatts i praktik är att arbetsförmedlingarna engageras i starta-eget-kurser och i att hantera starta-eget-bidrag, något som vi återkommer till längre fram i detta kapitel. Kurser i att starta eget ordnas också särskilt för arbetslösa.

Det är inte bara arbetslöshetsproblemen som ett ökat egenföretagande ska råda bot på. Också inom andra politikområden har egenföretagande kommit att lanseras åtminstone som en delösning. Regionala obalansproblem är ett sådant område där egenföretagandet fått en tydlig roll. Det illustreras exempelvis av ett uttalande från en av Hårds intervjuade länsexperten i jämställdhet: ”Det är ju ett väldigt stort uppdrag som vi har i Sverige, att fler kvinnor ska bli sina egna företagare.” Citatet illustrerar att länens regionalpolitik och regionala utveckling nära

---

<sup>1</sup> Begreppet organisation används här som en samlingsbeteckning på det som vi i dagligt tal kallar företag och offentlig sektor.



anknyter till arbetsmarknadspolitik och olika möjligheter till försörjning regionalt och lokalt (Hård 2005, se också Berglund 2007).

Inom det jämställdhetspolitiska området nämns ibland kvinnors företagande som ett adekvat medel. Även om sysselsättningsaspekten är den dominerande så anges jämställdhet som en konsekvens i vissa framställningar. Näringsminister Maud Olofsson är en uttalad företrädare för detta perspektiv. Temat återkommer nedan då den offentliga sektorns förändrade strategier behandlas.

#### *b. Relationerna på arbetsmarknaden, mellan organisationer och mellan sektorer*

Under de senaste decennierna har stora förändringar skett på den svenska arbetsmarknaden. En är att relationerna mellan anställda och arbetsgivare, eller med en annan terminologi arbetsköpare och arbets säljare, förändrats både kvantitativt och innehållsligt (se exempelvis Allvin m fl 2006). Antalet fast anställda har minskat och arbete utfört genom andra former av kontrakt eller överenskommelser har ökat. Som exempel kan nämnas att bemanningsbranschen etablerats och expanderat och att tillfälliga anställningar har ökat. Också delar av företagandet kan ses i detta perspektiv eftersom det inte är ovanligt att främst stora organisationer, både offentliga och privata, minskar antalet anställda men i samma mån ökar antalet inhyrda utförare för att kunna fortsätta med oförändrad produktion. Den friställda anställde kan alltså återkomma i egen regi på samma arbetsplats och med samma arbetsuppgifter som tidigare. Ett av arbetsgivarna ålagt företagande är historiskt sett ingenting nytt. Så har stora organisationer agerat tidigare i ekonomiskt besvärliga tider i flera branscher, vilket visats exempelvis av Annette Thörnquist (2006). Ändock finns det vissa nya inslag; ett är att de stora organisationernas förändrade strategi i flera fall kan ses som tillämpningar av ett organisationsmode, ett annat att även den offentliga sektorns organisationer tillämpar strategin vilket illustreras i nästa avsnitt.

#### *c. Den offentliga sektorns förändring*

Den offentliga sektorn har genomgått stora förändringar under de senaste decennierna. Både orsakerna och förändringarna har beskrivits och analyserats annorstädes både av oss och andra (Christensen & Lagreid 2006, Ekstedt & Sundin 2006, Forsell & Jansson 2002). Här begränsar vi oss till ett påtala det genomslag som den så kallade New Public Management (NPM) fått. NPM har beskrivits som en genomtänkt strategi för att förändra den offentliga sektorn. Dess karaktäristika sammanfattas av Furusten och Lerdell (1998) som skriver att NPM karaktäriseras av

”En ökad uppdelning av offentliga organisationer i ’företagiserade’ enheter, mer kontraktbaserad konkurrens, via skapandet av interna marknader och periodiska kontrakt, ledarstil à la privata företag, ekonomisk disciplin i handhavandet av resurser, handgriplig ledning från högsta ledningen, expli-

cit mätbara standarder för uppföljning av utfall och en betoning på betydelsen av att organisationens output kontrolleras.”

Som synes avser beskrivningen förändringar *inom* den offentliga sektorn. NPM förknippas dock ofta med en reducering av den offentliga sektorn och en ökad användning av så kallade alternativa utförare som leverantörer till den offentliga sektorn och utförare av den offentliga sektorns förpliktelser. Som exempel på det förstnämnda kan nämnas att en kommun börjar köpa städning istället för att utföra den i egen regi och på det sistnämnda att kommuner låter privata företag utföra en del av äldreomsorgen även om ansvaret fortfarande ligger kvar hos kommunen. ”Alternativa utförare” är en samlingsbeteckning för alla utförare som inte är den offentliga sektorns egna anställda.

Vilka de alternativa utförarna är kan variera. Före detta anställda som startar eget företag och etablerar sig med den före detta arbetsplatsen som kund tillhör den kategorin. På den lokala nivån, det vill säga hos politiker och tjänstemän i kommunerna, fanns, då omvandlingen av den offentliga sektorn inleddes för cirka 15 år sedan, förväntningar om att anställda gärna skulle ta steget och starta eget då den möjligheten gavs. Särskilt utpekades kvinnor som potentiella företagare eftersom de dominerar sektorn. De kvinnor som återfinns i det andra av de två fall som relateras nedan är exempel på de företagare som många tänkte sig. Kvantitativt sett är det dock stora företag som dominerar som leverantörer till den offentliga sektorn och även som konsument och som producent.

De båda sistnämnda förändringarna, förändrade relationer på arbetsmarknaden och den offentliga sektorns nya utförarstrategier, har resulterat i ett ökat antal småföretag. Det företagande som uppkommer på detta sätt kan ur individens synvinkel ses som ett sätt att manövrera på arbetsmarknaden. Beslutet att starta eget företag fattas som en följd av att de stora organisationerna, privata såväl som offentliga, inte längre vill ha anställda utan enbart leverantörer. För att försörja sig måste därför den enskilda byta skepnad från anställd till företagare. Företagandet kan därmed ses som en försörjningsstrategi som utformas i samspel med de möjligheter som de stora organisationerna ger. Denna grupp företagare bör införlivas i beskrivningarna av de nya arbetsmarknadsrelationerna och i diskussionerna av det nya arbetslivet. Deras verksamhet och villkor bör sättas i relation till de stora organisationernas agerande, det vill säga företagandet bör sättas in i en organisatorisk kontext exempelvis genom att beskrivas och analyseras i termer av intra- och interorganisatoriska relationer.

#### *d. Företagandets genusdimensioner samt kvinnor som företagare*

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad och även hierarkiserad. I analogi med pläderingen ovan, att se företagandet som en del av arbetsmarknaden, kan förväntas att företagandet också är könssegregerat. Så är det också. Företagandet är till och med mer könssegregerat än arbetsmarknaden i stort

(Holmquist & Sundin 2002). Det är inte ägnat att förvåna. De som startar eget gör det med något de kan, det vill säga något de har utbildat sig till, har arbetat med eller har som hobby. Eftersom de nämnda aktiviteterna är könssegregerade så blir företagandet det också.

Lika lättförklarad är det inte att kvinnor endast utgör en tredjedel av företagen då de utgör nästan hälften av de förvärvsarbetande. Både politiker och andra beslutsfattare och forskare har ägnat ”varför”-frågan intresse, det vill säga varför startar så förhållandevis få kvinnor företag. Kvinnors i jämförelse med mäns låga benägenhet att starta eget innebär att potentialen för ökning kan förväntas vara större bland kvinnor än bland män. Majoriteten av kvinnorna på arbetsmarknaden har den offentliga sektorn som arbetsgivare. Avregleringar av den offentliga sektorn skulle därmed, om regleringarna hindrat människor från att starta eget, särskilt kunna öka antalet kvinnor som startar eget.

Tidvis har särskilda incitament införts för att motivera fler kvinnor till att starta eget företag. Det har exempelvis handlat om särskilda kurser för kvinnor, om specifika lån riktade till kvinnor och möjlighet för kvinnor att erhålla bidrag under längre tid än män vid företagsstart (Enbuske Spånt & Okeke 2001).

Det finns stora likheter mellan kvinnor och män som är företagare särskilt om de arbetar i samma bransch men det finns också vissa olikheter. Både svenska och utländska studier har till exempel visat att skälen, incitamenten talar man ofta om i dessa sammanhang, till att starta eget visar på vissa olikheter mellan kvinnor och män. De positiva skälen, så kallade pull-skäl, till att starta eget är starkare än de negativa, push-skälen, för både kvinnor och män. De olikheter som finns mellan de redovisade skälen går i könsstereotyp riktning, så att säga att män startar i högre utsträckning än kvinnor eget i förhoppningen om att tjäna bra och kvinnor startar i högre utsträckning än män eget för att kunna lägga sina arbetstider i anpassning till familjens behov (Sundin & Holmquist 1989, Lönnbring 2003). Olikheterna framkommer med särskild tydlighet bland de många deltidsföretagarna – en grupp som hittills negligerats (Sundin 2006).

Intressanta försök har gjorts att förklara mäns relativt högre företagarenägenhet i identitetstermer. Olika yrken har olika könskodning (Schneider 2004, West & Zimmerman 1987). Entreprenörskap och egenföretagande har stark manlig kodning (Ahl 2004, Cohen & Jennings 1995; Sundin 2002). Företagandets manliga könsstämpel innebär att starta eget är positivt för den manliga identiteten men inte för den kvinnliga. Det finns därmed skäl att tro att styrkan i det missstroende som många kvinnor som är företagare vittnar om sammanhänger med genusdimensionen (cf Sundin 1997).

Företagandets manliga könskodning får en rad konsekvenser. En är att kvinnor som försörjer sig genom arbete i eget företag inte så ofta som män identifierar sig och presenterar sig som företagare. Exempel på det ges av Sundin och Holmquist (1989) som skriver att en kvinna som har damfrisering presenterar sig som damfrisörskan medan en man som kör egen lastbil inte kallar sig chaufför men väl

företagare. Företagandets könsstämpel är ett bidragande skäl till att det påfallande ofta är maken i familjeföretag som betecknas, beskrivs och ser sig som företagare medan hustrun åsätts beteckningen medhjälpare. De olika beskrivningssätten kan medföra att skillnaderna mellan könen i företagarenägenhet och praktik är mindre än som vanligtvis redovisas.

Vi ska avsluta denna del med att relatera de forskare som delat in företagandets manliga stämpel i tre komponenter;

- antalet
- krav som förknippas med företagande
- egenskaper som tillskrivs företagare.

Den första, antalet, har redan berörts. Det innebär att om en grupp eller företeelse domineras av ena könet bidrar det till könsstämpeln. Kraven på företagarna, så som de presenteras av företagarnas organisationer och i otaliga reportage om enskilda företagare, är hårt arbete och mycket långa arbetstider. För många kvinnor med barn är de arbetsinsatser som företagandet sägs kräva omöjliga att förena med ansvar för hem och familj. Den tredje komponenten, de egenskaper som tillskrivs företagare, är exempelvis envishet på gränsen till besatthet och risktagande. De egenskaperna har män oftare än kvinnor – eller kanske mera korrekt uttryckt – sådana betingelser för arbete och ekonomi har män oftare än kvinnor. De skilda förutsättningarna kan illustreras med citatet ”I wanted to join the revolution but I could not find a baby-sitter” och byta ut ”revolution” mot starta eget (jfr Lönnbring 2003). Insikten om att det till synes könsneutrala ändå kan få olika effekter i en könad tillvaro finns numera spridd om än inte överallt. Som ett exempel på det förstnämnda återger vi ett citat från Socialförsäkringsutredningen (2005) som konstaterar att ”trots att regelverk och lagstiftning strävar efter att vara könsneutral [...] är det långt till lika villkor för kvinnor och män”. Detta påstående illustreras också av de i artikeln presenterade fallen.

Med dessa bakgrunder går vi så till två empiriska avsnitt grundade på studier och skrivelser som gjorts av Ursula Hård respektive Malin Tillmar. Vi presenterar först studierna med forskarnas egna empiriska tolkningar och kommentarer och sammanför dem avslutningsvis kring några särskilda aspekter.

## Illustration 1: Företagande som arbetsmarknadsbeteende

Avsnittet nedan syftar till att illustrera att företagande kan ses som en del av och även som ett svar på en rådande, framförallt regional och lokal, arbetsmarknad. Därtill syftar det till att belysa olika hinder och möjligheter vid start och drift av företag. Avsnittet – som bygger på ett utdrag från en delstudie från Ursula Hårds kommande doktorsavhandling – handlar om kvinnor i Gävleborgs län och deras försörjningsstrategier när de går från arbetslöshet till att delta i en längre – dryga ett år – starta-eget-utbildning och därefter till en eventuell företagsstart.

Djupintervjuer är gjorda år 2004, cirka 1–1,5 år efter avslutad utbildning, med sex personer. Här får vi möta framförallt en av dessa.

För att bättre förstå den värld i vilken intervjupersonen verkar och de situationer, faktorer och incitament som denne måste förhålla sig till samt de hinder och möjligheter som finns vid start och drift av företag behövs ett kontextuellt ramverk. Detta utgörs bland annat av den regionala och lokala arbetsmarknaden, näringslivsstrukturen, utbildningsutbudet, fysisk och social infrastruktur, civilstånd, familjesituation med mera. Därtill utgörs kontexten av formella (lagar, regler) och informella (normer, värderingar) institutioner (North 1993). Nedan presenteras något av detta.

### *Gävleborgs län – en översikt<sup>2</sup>*

Gävleborgs län består av tio kommuner och har dryga 275 000 invånare. Centralorten Gävle ligger i de södra delarna av länet, cirka 20 mil norr om Stockholm. Länet uppvisar en av landets mest könsuppdelade utbildnings- och arbetsmarknader. Utbildningsnivån för kvinnor och män är lägre än i riket i övrigt, men under senare år har en viss förskjutning skett mot en högre utbildningsnivå (SCB Kommunfakta 2006). Tillika har utbildningsnivån hos nyföretagande kvinnor och män också stigit (ITPS 2006). Länet har en relativt ensidig näringslivsstruktur och i dess tillväxtavtal/program – som är en del av regionalpolitiken och arbetsmarknadspolitiken – framhålls företagsamhet och kvinnors företagande som prioriterade områden (Länsstyrelsen Gävleborg 2003a).

Likt landet i övrigt (jfr NUTEK) har länet flest företag med egenanställda och med en eller några få anställda. Det varierar dock utifrån kommun, där vissa kommuner präglas av förekomsten av ett eller flera större företag med femtio anställda eller mer, ofta inom industri. Antalet nystartade företag har sjunkit bland männen, medan det motsatta gäller bland kvinnorna. År 2005 återfanns i Gävleborgs län (tillika i länen Värmland och Örebro) den största ökningen i relativa tal för kvinnors nyföretagande jämfört med mäns (ITPS 2006).

Inte minst bland kvinnor startas fler företag i regioner där arbetslösheten, framförallt i glesbygd, är relativt hög (Holmquist & Sundin 2002). Här överensstämmer Gävleborgs län, såväl bland kvinnor som bland män, både med tidigare forskning och med mönstren i regioner/län som har en liknande struktur; nämligen att de kommuner som benämns som glesbygd har högre andel företagare än de som benämns som bruksort (SCB Kommunfakta 2006, Länsstyrelsen Gävleborg 2003a, b). Värt att notera är att i Gävleborgs län – jämfört med riket – är det fler som uppger att motiv till företagsstart utgörs av arbetslöshet eller risk

---

<sup>2</sup> Underlaget (se litteraturförteckningen) för uppgifterna i avsnittet är företrädesvis hämtade från SCB Kommunfakta, ITPS och Länsstyrelsen i Gävleborg (den sistnämnda baserar sig på uppgifter från bland annat NUTEK och Svenskt Näringsliv). För mer detaljerad presentation, beräkningar samt analys se Hård (kommande).

för arbetslöshet och det är också fler som uppger, framförallt bland kvinnorna, att skälet till företagsstart är att få förverkliga sina idéer (ITPS 2006).

Slutligen, gällande finansiering av företagsstart i riket för kvinnor och män, kommer denna i första hand från egna medel, därefter från banklån, sedan från offentliga stöd och sist från släkt/vänner. Nämnas kan att år 2005 var det enbart tre andra län (Norrbotten, Västerbotten, Jämtland) som erhöll mer offentligt stöd till start av näringsverksamhet än Gävleborgs län (ITPS 2006).

### *Presentation av starta-eget-utbildningen<sup>3</sup>*

Empirin är hämtad från ett utbildningsprojekt som sammanlagt är på något över ett år och som vänder sig till arbetslösa kvinnor. Utbildningen är anordnad av en väletablerad utbildningsverksamhet i samverkan med bland andra de lokala arbetsförmedlingarna. I den omgång av utbildningsprojektet som är i fokus har två utbildningstillfällen förekommit. Empirin bygger på deltagande observationer, genomgång av skriftligt material, återkommande samtal samt djupintervjuer med sex deltagare från båda utbildningstillfällen. Djupintervjuerna är gjorda år 2004, cirka 1–1,5 år efter avslutad utbildning.

Det finns ett tvådelat syfte med den så kallade processutbildningen. Det ena är att deltagarna efter utbildningen ska ha blivit mer ”anställningsbara”<sup>4</sup> genom att få en bredare kunskapsbas, det andra syftet är att de deltagare som vill och som har en affärsidé som anses vara bärkraftig ska starta eget företag.

Det första dryga halvåret ägnas åt utbildning i bland annat ekonomi, marknadsföring och personlig utveckling. Under denna tid sker även studiebesök samt olika föreläsningar. Såväl de ordinarie lärarna som föreläsarna ska ha egen erfarenhet av att driva företag. Detta ses som viktigt då deltagarna under den här tiden också arbetar med att antingen vidareutveckla en affärsidé som de haft med sig in i utbildningen och/eller att ta fram en affärsidé under processutbildningens gång. De deltagare vars affärsidéer bedöms hållbara har möjlighet att fortsätta under ytterligare ett halvår. Under denna tid är tanken är att de ska starta företag med ett starta-eget-bidrag som stöd. Detta finansiella stöd, likt det initiala beviljandet att få gå processutbildningen, är något som handläggare vid arbetsförmedlingen (AF) i varje aktuell kommun beslutar om.

En majoritet av deltagarna har ingen högskola/universitetsutbildning. Flertalet har en nioårig grundskola medan några också har gymnasieutbildning eller motsvarande, och/eller yrkesutbildning. De intervjuade har tidigare arbetat inom bland annat vård/omsorg, restaurang, kontor och el/teleindustrin. Snittåldern ligger på cirka 35 år och majoriteten har hemmavarande barn.

---

<sup>3</sup> Nedan görs en kortfattad beskrivning av empiri och metod. För en utförligare beskrivning se Hård (kommande).

<sup>4</sup> Begreppet employability/anställningsbarhet kommer bland annat från EU och har på senare år blivit ett ”nytt politiskt slagord” (Montanari 2003, sid 119).

Här får vi möta en av de intervjuade – Erika Eriksson – vars tilltänkta företag återfinns inom service/tjänstesektorn personlig service.<sup>5</sup>

#### *Att starta eget företag – process och incitament*

Erika var inställd på att starta företag redan innan hon gick utbildningen. Detta förklarar hon utifrån att inom det yrke som hon har valt att utbilda sig till inte finns några möjligheter att få anställning där hon bor. Det är alltså kombinationen av yrke och en begränsad regional och lokal arbetsmarknad som gör det nödvändigt för henne att starta eget. Att starta eget kan dock också beskrivas på ett mera positivt och möjliggörande sätt. Med det aktiva yrkesvalet gör hon samtidigt ett val – om än indirekt – att starta eget företag.

”Jag hade funderat på att starta eget innan jag gick utbildningen. Jag har alltid velat utbilda mig inom det och det är klart då har man det i åtanke. Det är ju skillnad om man bor i en storstad då kan man få anställning. Så det började jag tänka på i samma veva som jag startade min yrkesutbildning.”

Skälet till att Erika valde den längre utbildningen istället för en mer frekvent – ofta på två veckor – starta-eget-utbildning vid arbetsförmedlingen, var att hon såg det som ett stort steg att starta eget. Hon uppfattade den längre utbildningen som mer grundlig, där det gavs en ordentlig chans att verkligen få diskutera och testa sina idéer och tankar. Det handlar som hon säger om ”trygghet”.

”Jag tycker det är en sån stor grej att starta eget – det är så mycket som man måste vara insatt i och kunna förstå. Jag kan inte begripa hur jag ska kunna starta på två veckor! Jag kände mig inte trygg med det. Utan istället så man får stöta och blöta allting flera gånger, så man inte bara rusar in i någonting som man inte har riktigt grepp om – inte riktigt vet om man vill eller kan. Det kändes mer gediget och givande än med de kortare utbildningarna. Man vet vad man håller på med.”

Företagsstarten kan här ses som en process, där det ska finnas tid att skaffa sig olika former av resurser som ses som viktiga – som bland annat kunskap, men också tid som resurs blir av betydelse, tid för reflektion och eftertanke.

#### *Lån och bidrag – möjligheter och hinder*

Erika tyckte det gick förvånansvärt lätt att få ett lån från ALMI Företagspartner.<sup>6</sup> Förvånansvärt eftersom hon inte är verksam inom en tillverkande bransch, utan istället återfinns inom service- och tjänstesektorn och därtill inom en så kallad

---

<sup>5</sup> Utifrån skäl av anonymitet och etik är namnet fingerat och företaget/branschen inte tydligt definierad.

<sup>6</sup> ALMI Företagspartner [www.almi.se](http://www.almi.se) ägs av staten. Uppdraget är att ”stimulera nyföretagande” och stödja ”behovet av marknadskompletterande finansiering och affärsutveckling...”.

”kvinnodominerad bransch” inom personlig service. Utifrån att tidigare forskning har visat att kvinnor haft svårare att få förståelse för sina idéer samt att få sina lån beviljade, har ALMI fått i uppdrag att prioritera såväl tjänstesektorn som lån till vissa specifika grupper, vilka definieras som nyföretagare, kvinnor, invandrare och ungdomar (Prop. 2001/02:4). I Erikas fall använde hon lånet – som beviljades före hon hade fått starta-eget-bidraget – till att framförallt färdigställa lokalerna. Hon använde det också till att lägga upp ett lager samt till att göra en ordentlig satsning på marknadsföring. Hon, liksom de andra intervjuade, framhåller hur viktiga de olika lånen och stöden har varit. Utan dessa skulle det ha tagit ännu längre tid att bygga upp företaget och komma igång.

Att få förlängt starta-eget-bidrag – utöver de sex månader som Erika hade fått beviljat – visade sig däremot vara mycket svårare. Under det år som Erika gick sin utbildning ändrades reglerna för förlängt bidrag, vilket tidigare hade gällt för de definierade grupperna kvinnor och invandrare (Enbuske & Okeke 2001). För att nu få en förlängning i ytterligare sex månader skulle skälen vara ”särskilda”, något som Erika hade svårt att få preciserat för sig. Hon kunde inte förstå argumentationen från ansvarig tjänsteperson på arbetsförmedlingen. För Erika (jfr Scholten 2003, Dareblom 2005) var det en självklarhet att det tar längre tid än ett halvår att bygga upp ett företag, att bygga upp en ”stamkundkrets”.

”Jag ansökte om förlängt starta-eget-bidrag men fick det inte. Det skulle vara särskilda skäl som jag inte begriper vad det skulle vara. De kunde inte precisera. Det skulle vara särskilda skäl som inte var ekonomiska, så att säga. Jag förstod inte riktigt vad dom menade. Jag kände ju att jag började bygga upp det jättebra och hade en kundkrets. Men det tar ju tid att få en stamkundkrets. Men jag kände att jag var på rätt väg.”

Efter detta beslut tog Erika kontakt med sin arbetslöshetskassa för att fråga hur hon skulle gå till väga för att ”stämpla upp” de dagar hon inte fick in försörjning från företaget. Det visade sig då att detta inte var möjligt, utan hon kunde enbart stämpla om hon blev helt arbetslös.

”Då ringde jag och pratade med dom på a-kassan. Så jag frågade ’hur går det till då, om jag ska stämpla upp de dagar då jag inte har något – hur gör man?’ Så var det bara tyst – ’Nej så kan du inte göra’. ’Nähä, men du sade att jag fick stämpla.’ ’Ja om du blir arbetslös ja.’ ’Jaha, som om jag blir helt arbetslös då får jag stämpla, men jag får inte stämpla nu så jag klarar mig?’”

Det som är av speciellt intresse här är att det skiljer sig åt mellan hur en företagare och en anställd bedöms för att erhålla understöd vid hel- och deltidsarbetslöshet.<sup>7</sup> Anställning har setts som det ”givna” sättet att försörja sig på i

<sup>7</sup> Det finns dock även skillnader mellan hel- och deltidsarbetslösa samt skillnader mellan olika former av deltidsarbetslöshet. För en djupare diskussion se exempelvis Pettersson (2005).



modern tid. Detta synsätt har också satt sin prägel på hur institutionerna är uppbyggda och hur samhällssystemet är utformat när det gäller försäkringar och ersättningar samt arbetsrätt, kreditbedömningar med mera (Ramström 1997).

Exempelvis om Erika hade haft en heltidsanställning innan hon blev arbetslös och hon varaktigt, minst sex månader, hade drivit ett företag i mindre omfattning vid sidan av heltidsarbetet hade hon fått fortsätta verksamheten som företagare under arbetslösheten utan att det skulle ha påverkat rätten till arbetslöshetsersättning. Företagsverksamheten hade då betraktats som en bisyssla. Hade hon däremot haft en anställning på halvtid och företag på halvtid då hon blev arbetslös från sin anställning, hade hon inte fått ersättning annat än om även verksamheten i företaget upphörde. Om däremot enbart företagsverksamheten hade upphört, och hon hade haft kvar en anställning på halvtid, hade hon kunnat få ut arbetslöshetsersättning (Ds 2003:27).

### *Kombinationsförsörjning eller satsa enbart på företaget – tvång och val*

Utifrån rådande bestämmelser fann Erika att hon var tvungen att hitta en ytterligare inkomst, då eventuellt överskott från företaget måste användas för att bygga upp ett rörelsekapital. Hon hade därför även ett halvtidsjobb parallellt med arbetet i företaget. Detta slet hårt eftersom arbetsdagarna blev långa och hon därmed varken hann eller orkade satsa lika mycket på företaget som hon ville. Det tärde också på hennes samvete att hennes barn måste vara så mycket på dagis och fritids. Hennes ekonomi var också dålig. Pengarna räckte helt enkelt inte till. Hon blev därmed tvungen att leva på sin särbo, något hon upplevde som jobbigt.

”Ja, då måste jag ju ha något annat eftersom jag inte kan lyfta någon lön än här – åtminstone inte tillräckligt för att kunna leva på det. Så jag har ett deltidjobb. Men jag känner av att jag har något annat vid sidan av – det är ju otroligt slitigt. Jag hoppas jag orkar ett halvår till på deltidjobbet, så att jag kan ta de pengar som kommer in i företaget och bygga upp en likviditet. Det skulle kännas skönt. Det är ju som sagt slitigt. Man har ju ständigt dåligt samvete gentemot barnen och så känner jag ju att jag vill vara med dom. Och sen är det litet pengar. Det räcker ju till räkningar och mat för någon vecka, sen får jag leva på min särbo. Det är jättetufft så.”

I Erikas fall uppkommer kombinationsförsörjningen utifrån tvång, varför det blir något negativt som tar kraft från företagandet. Denna erfarenhet skiljer sig åt från dem som istället själva gör valet att driva sina företag på deltid, parallellt med en annan form av sysselsättning (jfr Ds 2003:27, Sundin 2005).

Men trots olika former av svårigheter vill Erika definitivt satsa på sitt företag. Hon framhåller att hon har fått sin företagsidé bedömd som bärkraftig såväl av personer inblandade i utbildningsprojektet som av handläggare vid arbetsförmedlingen och vid ALMI, något som därmed ger företagsprojektet legitimitet. Erika

själv hoppas att hon om mindre än ett år inte längre ska vara tvungen att ha ett deltidsjobb vid sidan av – utan kunna försörja sig på sitt företag enbart.

## Illustration 2. Företagande som organisatorisk lösning

De kvinnor som arbetar som egenföretagare i vård- och omsorgssektorn som vi presenterar i detta avsnitt illustrerar att företagande kan vara en organisatorisk lösning för någon helt annan än företagaren själv. I det här fallet är det kommun och landsting som är de organisationer som vill ändra sina utförarstrategier och köpa in istället för att utföra i egen regi.

Avsnittet bygger på en studie om villkoren för småföretag i vård- och omsorgssektorn (Tillmar 2004a, b) som initierades av Nyföretagarcentrum i Norrköping. Studien genomfördes vintern 2002/2003. Nyföretagarcentrum började då skissera på ett projekt för att stödja entreprenörer med erfarenheter från vård- och omsorg. Många sådana hörde av sig. De saknade viktiga kunskaper om villkoren hos stödorganisationer och kunder, det vill säga framförallt hos kommuner och landsting.

### *Presentation av fallen*

Den ovannämnda studien är av kvalitativ karaktär och består av drygt 20 semi-strukturerade intervjuer med såväl företagare som kommunala tjänstemän, politiker och fackliga företrädare. Intervjuerna karaktäriserades av att respondenterna relativt fritt fick berätta om sina arbeten, rutiner, erfarenheter av alternativa utförare respektive kommunala beställare och om sina upplevelser av alternativa utförare villkor.

Intervjuer med åtta kvinnliga ”alternativa utförare” gjordes. Tre av dessa kommer att framträda i texten; Sjukhemmet, HVB-hemmet och Den sociala arbetsplatsen. Utförarna i fokus spänner således över både äldreomsorg och andra verksamheter såsom individ- och familjeomsorg. *Sjukhemmet* är ett äldreboende med 35 platser. Det har drivits i tio år av fyra entusiastiska sjuksköterskor, som ville ge de boende en mer hemlik miljö. De startade företaget när boendet där de var avdelningsföreståndare skulle läggas ner. *HVB-hemmet* är ett Hem för Vård- och Boende för barn i åldrarna 10–18 år utan egna beteendeproblem, som på grund av svårigheter i hemmiljön har omhändertagits enligt Lagen om vård av unga (LVU). När studien genomfördes var hemmet i sin tidiga startfas och initiativtagaren en pensionerad pedagog och konsult med mångårig erfarenhet av praktiskt och teoretiskt arbete med dylika frågor. *Den sociala arbetsplatsen* är till skillnad från de övriga inte ett företag utan en ideell förening, driven av en entusiastisk person som vände sig till Nyföretagarcentrum för rådgivning. Verksamheten syftar till att ge yngre personer med funktionshinder arbete och

meningsfull sysselsättning. I det här fallet produceras visitkort och andra trycksaker vid datorer som anpassas efter vars och ens handikapp.

### *Vård- och omsorgssektorn i förändring*

Inom vård- och omsorgssektorn är 86 procent av arbetskraften kvinnor (SCB 2004). Sektorn inkluderar många yrken och professioner med höga kunskapskrav i kombination med psykisk påfrestning, tunga lyft och liten egenkontroll (Arbetsmiljöverket & SCB 2001, 2005). Sjukvårdsbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor, barnmorskor liksom barnskötare och förskollärare är exempel på sådana yrken. Av landets sjuksköterskor anser 75–80 procent att arbetet är psykiskt påfrestande, och nästan lika hög andel av undersköterskor och sjukvårdsbiträden upplever detsamma (Arbetsmiljöverket & SCB 2001). För de båda sistnämnda yrkena har arbetstakten och de tunga lyften ökat markant sedan 1990-talets slut (Arbetsmiljöverket & SCB 2003, 2005). Dessa grupper går oftare än andra till jobbet trots att de av hälsoskäl borde ha stannat hemma. Ändå är deras sjukskrivningstal mycket höga. Behovet av personal inom vård- och omsorg ökar till synes ständigt.

I och med de avregleringar, neddragningar och omorganisationer i offentlig sektor som tog sin början under 1990-talet (och sedan har fortsatt, inspirerade av den internationella trenden New Public Management) märkte bland annat Nyföretagarcentrum i Norrköping att allt flera kvinnor ville starta företag i vård- och omsorgssektorn. Rådgivarna upplevde att motivet ofta var att dessa presumtiva företagare önskade bättre arbetsvillkor i termer av till exempel mindre arbetsbelastning och större medbestämmande.

### *Formella hinder för företagare*

De företagare som utgör studiens empiri upplevde alla till en början en mängd formella hinder. Många av dessa härrörde från själva upphandlingsförfarandet, och flera redan på anbudsunderlagens utformning. Anbuderna avsåg ofta enheter som var alltför stora för att små företag skulle våga investera och planera sin verksamhet. Kontraktstiderna var korta. Kortsiktigheten upplevdes tydligast av Den sociala arbetsplatsen, som inte hade fast avtal med kommunen utan kämpade för att sälja enskilda platser.

”Sedan har vi då sökt bidrag från kommunen och vi har fått halvårsvis. För att kunna öka möjligheten för den här målgruppen, som är handikappade har jag haft en massa olika idéer, men alltså inte kunnat genomföra dem, av olika orsaker. Vi har inte tillräckligt med pengar att satsa i någonting. Vi har t.ex. sökt fonder till investeringar av maskiner. Flytten från våra gamla lokaler tog oss säkert ett par år att få igenom, för vi kan inte själva stå för ett kontrakt när vi inte har pengar för mer än tre år [i taget].”

Det framkom också oklarheter kring beslutsprocessen. Företagen och företagarna som ingår i den här refererade studien var osäkra på vad som var viktigt. Kvalitetsaspekterna, exempelvis, var olika tydligt framskrivna i anbudsunderlagen, liksom möjligheterna och metoderna för att mäta kvalitet. Några enhetliga kriterier för hur detta skulle göras lyckades inte de intervjuade finna. Det föreföll, enligt dem, att ha gått till på olika sätt i olika kommundelar.

De kommunalt anställda beställarna styrker de intervjuade företagarnas uppgifter. En beställare berättar att i hennes kommunalnämnd fanns ett internt utformat formulär som fungerar som en riktlinje. En annan beställare hänvisade till en ”fingertoppskänsla”. Många vittnade om att priset tveklöst är den faktor som avgör. Orsakerna var dels en rädsla för att göra något som eventuellt bröt mot Lagen om offentlig upphandling, dels den ansträngda ekonomiska situationen.

### *Informella hinder för företagare*

Trots dessa formella hinder för småföretagande inom vård- och omsorgssektorn är det inte dessa som framhävs starkast av de intervjuade utan de känslor som alternativa utförare inom vård- och omsorg väcker och som återspeglas i ett stort politiskt intresse. I Norrköpings kommun var inte de styrande socialdemokraterna helt eniga i frågan, vilket skapade en otydlighet gentemot de potentiella företagarna. Kvinnorna tyckte sig mötas av misstroende från omgivningen; kommundienstämman, före detta kollegor, brukare och anhöriga. Ägaren av HVB-hemmet, som kämpade både med tillstånd från Länsstyrelsen, intresse från vård- och omsorgsenheter och bygglov från kommunen upplevde att hon blev motarbetad.

”Jag tycker ibland att man försöker hitta någonting som man kan slå ner på... så man kan säga nej.”

”Det känns ibland som att man tror att det är någon lukrativ verksamhet som man tjänar en massa pengar på och så är ju inte fallet va, utan om det går jämt upp så är det bra, att man får ut lönen åtminstone för det jobb man gör.”

Ledaren för Den sociala arbetsplatsen, som drevs som ideell förening, berättar om synsättet hos en tjänsteman som inte ville tillstyrka fler lönebidrag.

”Då ser han mig som en egen företagare som drar in vinst... Istället för att ha det perspektivet att vi har varit med och startat det här för att en grupp människor ska få jobb.”

Sjukhemmets ägare upplevde att många i omgivningen hade föreställningen att:

”[De] bara är ute efter att tjäna pengar.”

Även de kommunala aktörerna bekräftar att det här misstroendet finns bland allmänheten:

”Norrköpings kommuns invånare skriker inte efter externa utförare. Det kan vara lite kämpigt de gånger vi har gått in i ett sådant avtal att försöka övertyga Norrköpingsborna att det är ok. Men de kommunalar som jobbat mycket med det här har ju jobbat på ett sådant sätt att informera pensionärsorganisationer och annat. De har lyckats bra. Sedan finns det också kommunalar där det överhuvudtaget inte ens skulle vara gångbart.”

Chefen för Vård- och omsorgskontoret tar upp det hela ur de anhörigas perspektiv:

”Men det är en viktig bit i det hela på handikappsidan som vi ska komma ihåg. Det finns en mycket stark opposition från anhöriga till – man vill inte ha sina ungdomar eller barn eller vuxna utvecklingsstörda ute på s.k. fattigauction.”

De informella hindren har ibland uttalade genusdimensioner. Ledaren för den Sociala arbetsplatsen vittnar om att ha mött attityden:

”Kan hon tjejen klara av det där?”

Företrädare för Vårdförbundet talar om varför företagare i den här sektorn möter så stort misstroende:

”Allmänheten ser sjuksköterskor som snälla och omhändertagande människor, och inte som personer som borde starta företag.”

Hon menar också att sjuksköterskor hamnar steget efter till exempel läkare i en upphandlingsprocess eftersom de ofta får information om en förestående upphandling alltför sent:

”Kunskapen sprider sig människa till människa emellan och då är det troligtvis så att läkare pratar med sina kollegor och då får man idéer utifrån det, det är också sånt som rör sig högre upp i hierarkin.”

En annan besvärande omständighet för de små företagarna är att äldreomsorgen genomgått en oligopoliseringsprocess där stora koncerner vann upphandlingarna eller köpte upp de små aktörerna, vilket medförde en ökad skepticism mot att konkurrensutsätta kommunala enheter.

Allt är dock inte negativt. Misstroendet ersätts inte sällan av förtroende bland de personer som verkligen själva mött de alternativa utförarna – inte bara hört talas om dem. Beställartjänstemännen ger uttryck för denna omsvängning. De är mycket nöjda med kvaliteten hos de företag de samarbetar med, och uttrycker inga egna negativa attityder.

”Bland oss som har jobbat med det här, och jobbat så nära, så tror jag nog det finns en samsyn. Men sen finns det andra tjänstemän, som jag har en mycket stark känsla av att dom motarbetar det här.”

## Illustrationerna och förändringarna – sammanfattande diskussion

I denna avslutande del ska vi relatera erfarenheterna från de båda empiriska fallen/illustrationerna till de spår av övergripande tendenser och förändringar som skisserades i den inledande delen av artikeln. Därefter kopplas den teoretiska och praktiska relevansen samt slutsatserna till framtida forskning inom området.

*Inledningsvis* i artikeln kritiserades politikens och forskningens negligering av sambandet mellan företagande och arbete, det vill säga att inte se företagande som ett arbetsmarknadsbeteende. De två presenterade illustrationerna från Gävleborg och Östergötland exemplifierar kritiken. De valda illustrationerna är inte unika. Så ser, vill vi hävda, nyföretagandet i hög utsträckning ut. Det avspeglas dock sällan i entreprenörskapsforskningen. Arbetsmarknadspolitiken och ersättningssystemen kopplade därtill är inte heller anpassade till denna verklighet som i praktiken utmärks av diffusa och temporära gränser mellan olika försörjningsstrategier på individnivån. Fallen visar hur de stora organisationerna och systemen inte ”hänger med” i de förändrade arbetsmarknadsrelationerna och hur det småskaliga har svårt att hävda sig och sina särdrag.

Arbetslösheten var det första exemplet på samhällsliga förändringar som vi nämnde i det inledande ”förändringsavsnittet”. Det är den realitet mot vilken *illustration 1* ska ses. Intervjupersonen från Gävleborg som vi där mötte såg inte någon möjlighet att få ett reguljärt arbete inom det yrke som hon tidigare hade utbildat sig till – i varje fall inte om hon valde att bo kvar på orten. Av bland annat familjeskäl var det inte ett alternativ att flytta. Val av yrke, bundenhet till orten, en begränsad regional och lokal arbetsmarknad samt förvisningen om en trolig arbetslöshet var det som initialt låg bakom beslutet att starta eget.

På vägen från arbetslöshet via starta-eget-utbildning till start och drift av företag återfanns olika push- och pullincitament, även kallade nödvändighets- respektive möjlighetsdrivna (Sundin & Holmquist 1989, Sundin 2005, Hughes 2003), samt formella (lagar, regler) och informella (normer, värderingar) institutioner (North 1993). Dessa visade sig vara både stödjande/möjliggörande och tvingande/hindrande.

Såväl val av yrke som den begränsade arbetsmarknaden kan ses som tvingande incitament i den situation personen befann sig. Yrkesvalet kan däremot också ses som möjliggörande då det samtidigt till delar motiverade valet att starta eget. Den längre starta-eget-utbildningen på över ett år kan även den ses som möjliggörande. Detta då den bland annat var viktig för processen att ”bli” eller se sig själv som företagare. Att få sin företagsidé bedömd som bärkraftig av bland annat rådgivare och handläggare var något som gav legitimitet och uppfattades som bekräftande för valet att starta eget. De offentligfinansierade lånen var till delar oundgängliga och utgjorde en viktig och stödjande funktion, men visade sig vara för begränsade i tiden. Existerande regelsystem, i detta fall om deltid-

försörjning i relation till bland annat bestämmelser om företagande och arbetslöshetsunderstöd, tog inte tillräcklig hänsyn till ett nyföretagande med blygsam start. Detta ledde till att ytterligare försörjning parallellt med företaget blev nödvändig. Kombinationsförsörjning kom här till utifrån tvång. Att tvingas till deltidanställning, tillsammans med att ha huvudansvaret för hem och barn, begränsade möjligheten att satsa ordentligt på företaget.

Trots förhoppningen hos den aktuella företagaren att inom en överskådlig framtid kunna leva på företaget enbart, innebär det utifrån rådande förhållanden samtidigt en ökad risk för nedläggning av företaget och därmed en återgång till arbetslöshet. Det finns med andra ord en slags motsägelsefullhet mellan å ena sidan att företagande framhålls som en lösning på arbetslöshet och å andra sidan de förutsättningar och incitament som inte sällan råder vid start av företag.

Den offentliga sektorns förändringar låg bakom flera av företagen och företagarna i *illustration 2*. Vi ser där exempel på företagande initierat i protest mot de neddragningar som skett och givet oacceptabla arbetsförhållanden och villkor. Vi ser också exempel på hur de förändrade utförarstrategierna setts som en möjlighet. Bland förändrade relationer av olika slag anfördes inledningsvis den offentliga sektorns nya strategier som ett tydligt exempel på hur små organisationer blir alltmer beroende av stora. De hinder som sjuksköterskorna som startade eget i Östergötland mötte är exempel på detta. Problemen var både konkreta och verbala och inte alltid, eller ens ofta, tillkomna i ond mening. De kommunala aktörernas agerande kan förstås mot bakgrund av kommunens komplexa och motstridiga roller (Czarniawska 1992; Brunsson 2002; Montin 2002). Misstänksamheten kan delvis härröra från politisk ideologi – att vård och omsorg ska utföras i offentlig regi är en spridd uppfattning. Lika spridd är inte kunskapen om att även utförande i privat regi är offentligt finansierad och kontrollerad.

Misstron mot vård- och omsorgsföretagarna kommer inte bara från politiker. Från arbetskamrater kommer olika typer av motstånd. Överordnade argumenterar mot kvinnorna/företagarna utifrån en professionslogik och från individer och grupper på samma nivå rapporteras beteenden som hänförs till jantelagen (Tillmar 2005).

Bilden av företagande som manligt är något som späder på misstänksamheten mot de kvinnor som vill starta eget inom sektorn. Kvinnors kompetens som företagare ifrågasätts medvetet eller omedvetet mer än mäns av såväl allmänheten som centrala aktörer. Omsorg är ett kvinnodominerat yrke, och har en kvinnlig könskodning. Läkare ses till exempel individuella och överordnade (manlig stämpel), medan sjuksköterskor förknippas med underordning, anpassning och kollektivt handlande (kvinnlig stämpel) (Sahlin-Andersson 1994).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Det faktum att det numer är 50 procent kvinnor och 50 procent män på läkarutbildningarna har inte förändrat detta (Lindgren 1999).

Föreställningar om underordning inkluderar också reaktion snarare än aktion. Underordningens karaktäristika tycks motsatta de som utmärker entreprenörskap (jfr Berglund 2007). Att en kvinna inom vård- och omsorg startar eget och potentiellt kan tjäna pengar på sin verksamhet väcker därmed misstänksamhet och skepticism. Den välvilja som annars förknippas med kvinnor i dessa yrken ifrågasätts av företagandet och dess genusstämpel.

Av illustrationen att döma är villkoren för småföretag i vård- och omsorgssektorn uppenbarligen tuffa. Till formella hinder, pappersexercis och hård konkurrens från stora prispressande organisationer kommer informella hinder och misstro. Utan en stark drivkraft och engagemang, samt goda kontakter med kommunala aktörer och ”moraliskt” stöd i form av nätverk och/eller mentorer är det knappast tillrådligt att starta eget i sektorn. Arbetsvillkoren blir inte nödvändigtvis bättre för företagare än för kommunalt anställda. Kanske tvärtom. Företagande, det vill säga arbete i egen regi, är således knappast någon lösning för en redan utarbetad person.

Att det är kvinnor som är företagare i de två illustrationerna är av stor både *praktisk och teoretisk relevans*. En kort genomgång av forskningen om kvinnor som företagare och företagandets genusdimensioner gjordes i första delen av artikeln. Relevansen av dimensionen är i illustrationerna uppenbar. Genusstrukturernas seghet framträder i alla typer av organisationer. De tar sig delvis andra uttryck för företagare än för anställda, men finns alltså där. Låga löner för kvinnor motsvaras av låga vinstmarginaler i kvinnodominerade sektorer. Kvinnor i organisationer möter inte sällan glastak och snedvriden rekrytering till högre poster och kvinnor som företagare möter inte sällan misstroende på grund av företagandets könskodning.

Våra fallföretagares erfarenheter gör det berättigat att ställa sig skeptisk till påståendet att ökat företagande bland kvinnor verkligen leder till bättre jämställdhet. Innan företagsstarter i sektorn okritiskt uppmuntras bör retoriken om fördelarna med kvinnligt företagande granskas, genom att vi liksom Sangrigorio (2005) frågar oss vem det är bra för; för samhället, för kvinnor i allmänhet, för kunder/klienter eller för den konkreta kvinnan som berörs? Det kan vara bra för alla kategorier, men inte nödvändigtvis. Vill vi uppnå jämställdhet på hela arbetsmarknaden, inklusive bland företagare, finns mycket att arbeta med när det gäller villkoren inom personlig service i tjänstesektorn och inom vård- och omsorgssektorn samt andra kvinnodominerade sektorer.

Vissa av *slutsatserna* ska ses som preliminära eftersom den forskning som gjorts enligt dessa ansatser fortfarande är blygsam. Utfallen kan också variera kraftigt, bland annat av skäl som nämnts tidigare i artikeln, och på grund av att de förändringar som har skisserats är pågående. Att studera företagande som ett arbetsmarknadsbeteende är, som förhoppningsvis framkommit, klagörande. Det samma gäller att tydliggöra de små företagens relationer till stora organisationer. Dessa ansatser bör alltså fortsätta med mera empiriska studier för att möjliggöra



teoretisk utveckling. De små företagens problem och villkor är en viktig lins genom vilket stora samhälleliga förändringar blir tydliga. Det är en stor uppgift och ett stort område inte minst eftersom företagande är en lösning på många olika problem för olika aktörer och aktörsgrupper. Några prioriteringar kan behöva göras. Vi vill särskilt peka ut genus- och etnicitetsdimensionernas kapacitet att synliggöra systemens funktionssätt och institutionernas praktik. Deltidsföretagandet förefaller också vara en kategori som stor potential för att synliggöra hur makroekonomiska förändringar hanteras på en organisatorisk och individuell nivå.

## Referenser

- Ahl H J (2004) *The scientific reproduction of gender inequality: A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Stockholm: Liber.
- Allvin M, Aronsson G, Hagström T, Johansson G & Lundberg U (2006) *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Arbetsmiljöverket & SCB (2001) *Negativ stress och ohälsa – inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Information om utbildning och arbetsmarknad 2001:2, Stockholm: Arbetsmiljöverket & SCB.
- Arbetsmiljöverket & SCB (2003) *Ensidigt upprepat arbete – arbetsmiljöförhållanden, besvär, sjukfrånvaro, sjuknärvaro*. Information om arbetsmarknad 2003:4, Stockholm: Arbetsmiljöverket & SCB.
- Arbetsmiljöverket & SCB (2005) *Tunga lyft och annat tungt kroppsligt arbete – arbetsmiljöförhållanden, besvär, sjukfrånvaro och sjuknärvaro*. Information om utbildning och arbetsmarknad 2005:1, Stockholm: Arbetsmiljöverket & SCB.
- Berglund K (2007) *Jakten på Entreprenörer. Om öppningar och låsningar i Entreprenörskapsdiskursen*. Doktorsavhandling. Västerås: Ekonomihögskolan, Mälardalens högskola.
- Brunsson N (2002) "Politisering och företagisering" i Lind R (red) *Ledning av företag och förvaltningar*. Stockholm: SNS Förlag.
- Castells M (1996) *The Information Age: Economy, Society and Culture – Vol. 1. The Rise of the Network Society*. Cambridge Mass: Blackwell Publishers.
- Christensen T & Laegreid P (red) (2006) *New Public Management. The transformation of ideas and practice*. Aldershot: Ashgate.
- Cohen L & Jennings P (1995) "Invisible entrepreneurs: Issues, contexts and approaches in researching and supporting enterprising women – part 1", *Business, growth and profitability*, nr ¼, s 339–351.
- Czarniawska B (1992) *Styrningens paradoxer: Scener ur den offentliga verksamheten*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Dareblom J (2005) *Prat, politik och praktik. Om individers möten med strukturer i en kommunal satsning på kvinnors företagande*. Doktorsavhandling vid EFI Ekonomiska Forskningsinstitutet, Handelshögskolan i Stockholm.
- Ds 2003:27 *Företags- och anställningsformer i förändring*. Regeringskansliet Näringsdepartementet, Stockholm: Fritzes.
- Ekstedt E & Sundin E (red) (2006) *Den nya arbetsdelningen – arbets- och näringslivets organisatoriska omvandling*. Arbetsliv i omvandling 2006:11, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Enbuske Spånt A & Okeke S (2001) *Utvärdering av 1995 års nystartade företag – En jämförelse mellan företag som fick bidrag från Arbetsförmedlingen och övriga ny-*

- startade företag*. Ura 2001:2, Arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik, AMS utredningsenhet, Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen.
- Forssell A & Jansson D (2002) *Idéer som fångslar – recept för offentlig reformation*. Malmö: Liber ekonomi.
- Furusten S & Lerdell D (1998) ”Managementiseringen av förvaltningen”, i Ahrne G (red) *Stater som organisationer*. Stockholm: Nerenius & Santérus.
- Holmquist C & Sundin E (2002) ”Kvinnors företagande – siffror och synliggörande” i Holmquist C & Sundin E (red) *Företagerskan. Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Hughes K D (2003) ”Pushed or Pulled? Women’s Entry into Self-Employment and Small Business Ownership”, *Gender, Work and Organization*, vol 10, nr 4, August 2003.
- Hård U (2005) ”Regionalpolitik och regional utveckling ur ett könsperspektiv – med tillväxtavtalen som exempel” i Westberg H (red) *Regionala tillväxtavtal – en fråga om att bryta gamla mönster? Kvinnors och mäns delaktighet i arbetet med tillväxtavtalen*. Arbetsliv i omvandling 2005:8, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hård U (kommande) ”Doktorsavhandling vid Ekonomisk-historiska institutionen”, Stockholms universitet.
- ITPS (2006) ”Nyföretagandet i Sverige 2004 och 2005” [www.itps.se](http://www.itps.se).
- Lindgren G (1999) *Klass, kön och kirurgi: Relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*. Malmö: Liber.
- Länsstyrelsen Gävleborg (2003a) ”Kvinnors företagande – hur företagartät är din kommun?” (opubl) Regionalekonomi/analys Länsstyrelsen Gävleborg, [www.x.lst.se](http://www.x.lst.se)
- Länsstyrelsen Gävleborg (2003b) ”Nyföretagande i Gävleborg Fakta och diskussionsunderlag” (opubl) Regionalekonomi/analys. Länsstyrelsen Gävleborg. [www.x.lst.se](http://www.x.lst.se)
- Lönnbring G (2003) *Självständighetens livsformer: Kvinnoföretagande på värmländsk landsbygd*. Doktorsavhandling i sociologi, Karlstad University Studies 2003:18, Karlstad: Karlstads universitet.
- Magnusson L (2006) *Håller den svenska modellen? Arbete och välfärd i en globaliserad värld*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.
- Montanari I (2003) ”EU och svensk socialpolitik: hur påverkas jämtälldheten?”, i Blomqvist P (red) *Den gränslösa välfärdsstaten. Svensk socialpolitik i det nya Europa*. Agoras Årsbok 2003, Stockholm: Agora.
- Montin S (2002) *Moderna kommuner*. Malmö: Liber.
- North D (1993) *Institutionerna, tillväxten och välståndet*. Stockholm: SNS Förlag.
- NUTEK Årsbok 2007*. Stockholm: NUTEK.
- Pettersson H (2005) ”A-kassa på deltid – ett ständigt problem inom arbetslöshetsförsäkringen”, Working Paper från HELA-projektet 2005:3, Arbetslivsrapport 2005:19, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Prop. 2001/02:4 Regeringens proposition (2001) *En politik för tillväxt och livskraft i hela landet*. Stockholm: Riksdagens tryckeriexpedition.

- Ramström D (1997) ”Småföretagsforskningen på nya vägar” i Persson B (red) *Småföretagande, entreprenörskap och jobben. Ett forskningsfält i förändring*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.
- Sahlin-Andersson K (1994) ”Varför låter sig organisationer omvandlas?”, i Jacobsson B (red) *Organisationsexperiment i kommuner och landsting*. Stockholm: Nerenius & Santéus förlag.
- Sangregorio I-L (2005) *Varför ska kvinnor starta företag?* Stockholm: NUTEK.
- SCB (2004) *Lathund om jämställdhet. Enheten för demografisk analys och jämställdhet*. Stockholm: SCB.
- SCB (2006) ”Kommunfakta (från de 10 kommunerna i Gävleborgs län, siffrorna baserade på data från år 2004)”, [www.scb.se](http://www.scb.se).
- Schneider D J (2004) *The psychology of stereotyping*. New York: The Guilford Press.
- Scholten C (2003) *Kvinnors försörjningsrum. Hegemonins förvaltare och murbräckor*. Meddelande från Lunds Universitets Geografiska Institutioner, Avhandlingar nr 149, Lund: Institutionen för kulturgeografi och ekonomisk geografi, Lunds universitet.
- Socialförsäkringsutredningen (2005) ”Vad är arbetslinjen? Samtal om socialförsäkring Nr 4”, Stockholm. [www.sou.gov.se/socialforsakring](http://www.sou.gov.se/socialforsakring).
- Steyart C & Katz J (2004) ”Reclaiming the Space of Entrepreneurship in Society: Geographical, Discursive and Social Dimensions”, *Entrepreneurship & Regional Development*, vol 16(3), s 179–196.
- Sundin E (1997) ”Den offentliga sektorns omvandling och kvinnor och mäns företagande inom typiskt kvinnliga sektorer”, i Sundin E (red) *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83, Stockholm: Fritzes.
- 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 (2004) ”Små företag – lösning på vad och för vem?”, i Ericsson D (red) *Det oavsedda entreprenörskapet*. Lund: Academia Adacta.
- Sundin E (2005) ”Deltidsföretagare”, Working Paper från HELA-projektet 2005:1, Arbetslivsrapport 2005:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sundin E (2006) ”Deltidsföretagare”, i Rapp G & Sundin E *Deltidsarbetslöshet som lösning eller problem för arbetsgivare och företagare*. Arbetsliv i omvandling 2006:5, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sundin E (2007) ”Småföretag har ingen chans”, *Svenska Dagbladet* 18 januari, Brännpunkt.
- Sundin E & Holmquist C (1989) *Kvinnor som företagare: osynlighet, mångfald, anpassning*. Malmö: Liber förlag.
- Svenskt Näringsliv (2002) ”Kvinnor kan som företagare. Så ser det ut i din kommun”, [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se).

- Thörnquist A (2006) ”Anställda blir företagare – en fråga för facket: Exempel med nutidsrelevans från den skandinaviska granitindustrin under mellankrigstiden”, i Thörnquist A & Sundin E (red) *När anställda blir företagare: studier av företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Tillmar M (2004a) *Är det möjligt? Om villkor för småföretagande inom vård- och omsorgssektorn*. NUTEK R 2004:4, Stockholm: NUTEK.
- Tillmar M (2004b) ”Att stödja kvinnors företagande: Lärdomar från projektet DISA”, Arbetslivsrapporter 2004:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Tillmar M (2005) ”Våffer gör di på detta viset? Villkoren för småföretag inom omsorgen ur ett institutionellt perspektiv”, *Kommunal ekonomi och politik*, vol 9/3, s 31–53.
- West C & Zimmerman D H (1987) ”Doing gender”, *Gender & Society*, vol ½, s 125–151.

[www.almi.se](http://www.almi.se)

[www.itps.se](http://www.itps.se)

[www.nutek.se](http://www.nutek.se)

[www.scb.se](http://www.scb.se)

[www.svensknaringsliv.se](http://www.svensknaringsliv.se)

[www.x.lst.se](http://www.x.lst.se)