

Elisabeth Sundin och Annette Thörnquist (red)

När anställda blir företagare

Studier om företagande i ett strukturomvandlings-
och arbetsmarknadsperspektiv

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2006:17

ISBN 13: 978-91-7045-809-5 | ISSN 1404-8426

ISBN 10: 91-7045-809-X



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 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, 2006
Arbetslivsinstitutet,
113 91 Stockholm

ISBN 13: 978-91-7045-809-5
ISBN 10: 91-7045-809-X
ISSN 1404-8426
Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Denna antologi har tillkommit inom ramen för ett forskningsnätverk, vars avsikt är att skapa en mötesplats för forskare från olika discipliner och traditioner, som sysslar med frågeställningar kring företagsbildningar bland tidigare anställda. Bokens huvudsyfte är att utifrån ett tvärvetenskapligt perspektiv diskutera möjligheter och problem som är förknippade med att anställda startar eget, då de av någon anledning inte längre kan eller vill verka som löntagare i traditionell mening. Den tvärvetenskapliga ansatsen manifesteras i blandningen av skribenter, vald empiri och teoretiska anknytningar. Projektet har bedrivits genom ett antal workshops, där teoretiska, metodiska och empiriska problem kring texterna har diskuterats.

Vi vill varmt tacka alla dem som har gjort arbetet med denna bok möjligt. Först och främst vänder vi oss till författarna som utgör medlemmarna i nätverket. Vi vill rikta ett särskilt tack till Gunilla Rapp, som även stått för det slutgiltiga språkliga redaktionsarbetet och som in i det sista gett många värdefulla synpunkter på innehållet.

Vidare vill vi tacka dem som har gett ekonomiskt stöd till projektet. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, FAS, anslog de medel som var nödvändiga för att nätverket kunde komma till stånd. Vi är också mycket tacksamma för de ekonomiska medel som Arbetslivsinstitutet har anslagit till vårt förfogande.

Elisabeth Sundin & Annette Thörnquist

Innehåll

1	Inledning	1
	ELISABETH SUNDIN & ANNETTE THÖRNQUIST	
2	Anställda blir företagare – en fråga för facket – Exempel med nutidsrelevans från den skandinaviska granitindustrin under mellankrigstiden.....	23
	ANNETTE THÖRNQUIST	
3	Inträdesbarriärer på offentliga marknader	51
	LARS NORÉN	
4	Företagande som bieffekt – Om utvecklingen från anställda till företagare som en del av den pågående samhällsomvandlingen	67
	ANN-MARI SÄTRE ÅHLANDER	
5	Vi startade vårt – Entreprenörskap inom den sociala ekonomin – en strategi för lokalstyrd bygdeutveckling.....	87
	BENGT LORENDAHL	
6	Att vara del av omvandlingen inom offentliga sektorn	119
	LILLEMOR WESTERBERG	
7	Entreprenörskap inom social- och hälsovårdssektorn i Finland.....	143
	JOHANNA ÖSTERBERG	
8	Villkor för eget företagande inom vård- och omsorg – En fråga om förtroende.....	165
	MALIN TILLMAR	
9	Möjligheter och hinder för avknoppare – Tioårigt perspektiv på privatiseringen av städverksamheten i två kommuner.....	187
	GUNILLA RAPP	
10	Forskare som startar eget för att kommersialisera egen idé.....	211
	KERSTIN NILSSON	
11	Företagare i sitt yrke – I spänningsfältet mellan olika identiteter.....	237
	MARIA GUSTAVSSON & DAN RÖNNQVIST	
12	Anställda startar eget – gammal företeelse i ny skepnad.....	253
	ELISABETH SUNDIN	
	Om författarna	271

1

Inledning

ELISABETH SUNDIN & ANNETTE THÖRNQUIST

Antologins tema

Rubriken ”Anställda blir företagare” syftar på ett forskningsområde som studerar hur och varför anställda övergår till att försörja sig som företagare eller som företagare i kombination med anställning. Rubriken refererar således främst till försörjningsstrategier hos anställda, det vill säga strategier som huvudsakligen handlar om att undgå arbetslöshet och att rädda jobben på den egna orten. Detta problemområde rör följaktligen även forskning om strukturomvandling, arbetsliv och arbetsmarknadsrelationer. Att bli företagare eller ”starta eget”, enskilt eller kooperativt, knyter också an till forskningsinriktningar med entreprenörskap, självständighetsdrivkrafter och identitet i centrum. I boken möts dessa ansatser, det vill säga arbetslivsforskning knyts samman med entreprenörsforskning och kooperationsforskning. Detta möte har också varit projektets övergripande ambition. Det är vår övertygelse att vi har mycket att lära av varandra och att vi kan berika varandra.

Utifrån studier av konkreta fall fokuserar bidragen i antologin på drivkrafterna bakom att anställda har blivit företagare i en eller annan form, dvs. vad som har legat bakom valet av ett sådant handlingsalternativ samt i vilket samhälleligt och historiskt sammanhang detta fenomen har uppträtt. Vi inriktar oss också på vilka konsekvenser företagandet har fått för individerna själva och för andra aktörer på marknaden och arbetsmarknaden. Under senare årtionden har många anställda startat eget på grund av arbetslöshet eller också har de anlitats som egna företagare genom utkontrakteringar och avknoppningar av verksamheter både inom den privata och offentliga sektorn. I sådana fall har företagandet ofta varit en nödlösning för den tidigare anställde. Även historiskt sett har steget från anställd till företagare ofta tagits i tider av arbetslöshet förorsakad av strukturomvandling, lågkonjunktur eller arbetskonflikter.

Antologins bidrag spänner över en lång tidsperiod från mellankrigstiden fram till idag. Tonvikten ligger på de senaste decenniernas utveckling, men ambitionen har varit att tolka dagens företeelser i sitt historiska sammanhang. Varje tid ger upphov till sin typ av företagande – eller brist på företagande. De små företagen är, vare sig de har startats av anställda eller inte, både skapade och skapare av den existerande näringslivsstrukturen.

Industriellt genombrott med expansion av både stora och små företag

Sverige har ofta betraktats som ett land dominerat av stora företag, åtminstone enligt svenska mått mätt. Det är också riktigt om man ser till produktionsvärdet och antalet anställda. Om man däremot tar fasta på antalet företag har Sverige alltid varit ett småföretagarland. Redan under det industriella genombrottet var koncentrationstendenserna betydande inom viktiga branscher som järn, papper, trävaror och mekanisk verkstadsindustri. Även antalet småföretag ökade dock till följd av den industriella samhällsomvandlingen, särskilt i tider av konjunkturuppgång. Många små hantverksföretag konkurrerades efterhand ut, medan andra, gamla eller nybildade småföretag hittade nya nischer eller fungerade som underleverantörer. Lars Magnusson betonar att expansionen av både små och stora företag skapade en splittrad bild av den svenska industrialiseringsprocessen. Samtidigt understryker han att svensk industri alltsedan industrialismens genombrott har karaktäriserats av en tämligen stabil storföretagsstruktur (Magnusson 2002, s. 264 ff.; 354 ff., 434 ff.).

År 1900 utgjorde företagen, inklusive jordbrukarna, drygt 20 procent av yrkesutövarna. Sverige var dock länge ett jordbruksland och jordbruksföretagen dominerade bland småföretagen. Så sent som år 1940 sysselsatte jordbruksföretagen drygt 11 procent av yrkesutövarna i Sverige.¹ Därefter skedde en kraftig minskning (Carlsson 1966, s. 295). Småbruk som försörjningsstrategi för landsbygdens fattiga befolkningsskikt förespråkades sedan slutet av 1800-talet utifrån skilda politiska motiv. Ännu under 1930-talet förekom sådana statliga initiativ, t.ex. i form av ”arbetersmåbruk”, vilka främst skulle vara stödjordbruk till skogsarbetare i Norrland (Thörnquist 1989).

Arbetskooperativa företag började bildas vid mitten av 1800-talet av hantverksarbetare och arbetarföreningar. Tanken var att man genom arbetskooperationen skulle kunna undvika arbetslöshet och även i andra avseenden bli mindre beroende av mästare/arbetsgivare. Vidare ville man värna om yrkesskickligheten samt producera bra och billiga varor utan mellanhänder. Kring sekelskiftet 1900 startades en del arbetskooperativ i facklig regi utifrån liknande motiv, särskilt i tider av arbetslöshet och arbetskonflikter. Dessa försök blev dock i regel kortvariga, inte minst för att det var svårt att skaffa kapital och hävda sig på en kapitalistisk marknad. I den uppåtgående konjunkturen under 1910-talet satsade förbunden i stället på att utveckla lönekampen, och den kooperativa folkrörelsen inriktade sig på konsumentkooperationen. Idén om arbetskooperation som medel i den fackliga kampen fanns dock kvar latent inom vissa förbund, inom såväl den reformistiska som den syndikalistiskt och vänstersocialistiskt orienterade fackföreningsrörelsen. Tanken aktualiserades under mellankrigstidens krisår, då an-

¹ Särskilt vad gäller förändringar av kvinnors arbetskraftsdeltagande är det svårt att göra jämförelser över tid. Längre räknades inte jordbrukarhustrur som yrkesutövare (Nyberg 1991).

talet arbetskooperativa företag ökade markant (Thörnquist 1996, se även Thörnquist i denna antologi).

Efter första världskriget introducerades gillesocialistiska idéer från England, vilka framför allt diskuterades i början av 1920-talet i samband med frågan om industriell demokrati. Gillesocialismen fick dock ingen bredare förankring inom fackföreningsrörelsen. De lokalt självstyrande produktionsgillena som bildades bland byggnadsarbetarna under krisåren i början av 1920- och 1930-talen, centraliserades så småningom och lade grunden till BPA (Byggfacken Produktions AB), som bildades 1951 (Lundh 1982).

Mellankrigstiden – rationalisering, strukturomvandling men också många småföretag

Fram till första världskriget var utvecklingen mot större företag och ökad kapitalkoncentration ett karaktäristiskt drag i företagsstrukturen i Sverige, medan det under mellankrigstiden bildades påfallande många småföretag. Efter deflationskrisen i början av 1920-talet intensifierades strukturomvandlingen, särskilt inom traditionella exportbranscher som de av krisen hårt drabbade järnbruks- och sågverksindustrierna. Konkurrensen på världsmarknaden ökade rationaliseringstrycket, vilket bidrog till att tayloristiska principer för arbetsdelning och arbetsledning började få fast fotfäste inom den svenska industrin. Även mekanisering och specialisering ökade, vilket skapade ett behov av småföretag som underleverantörer. Exporten av järnmalm, stål, papper, pappersmassa och verkstadsprodukter sköt snart i höjden, och vid slutet av 1920-talet var Sverige på väg in i en ny industriell expansionsperiod. Efter ett tillfälligt avbrott för krisåren i början av 1930-talet fortsatte rationaliseringsprocessen och tillväxten inom exportindustrin. En kraftig expansion skedde också inom hemmamarknadsindustrier, såsom konfektions-, byggnads- och livsmedelsindustrierna samt inom branscher med tillverkning av varaktiga konsumtionsvaror som exempelvis bilar och hushållsmaskiner (Dahmén 1950; Schön 2001, kap. 4; Magnusson 2002, kap. 9–10).

Erik Dahmén poängterar i sin klassiska analys av svensk industriell företagsverksamhet under mellankrigstiden, att bakom periodens stora nybildning av småföretag stod företrädesvis arbetare. Elektrifieringen och bilismens utveckling underlättade etableringen av små industriföretag på landsbygden, liksom den ökade inhemska efterfrågan och behovet av underleverantörer. Till bakgrunden hörde demokratiseringsprocessen och den ökade utbildningsnivån bland de bredare befolkningsgrupperna. Den viktigaste orsaken var dock arbetslösheten. I de flesta fall handlade det om levebrödsföretag, i betydelsen att ge sina ägare brödet för dagen. Arbetslösheten varierade inom olika branscher, men generellt sett var den hög under hela mellankrigstiden. Utöver de extremt höga arbetslöshetssiffrorna under de internationella lågkonjunkturerna i början av 1920- och 1930-talen, så uppgick arbetslösheten bland LO-medlemmar till över 10 procent under

så gott som hela perioden. Så länge det samhälleliga skydds nätet förblev svagt, var arbetslösheten en stark drivkraft för levebrödsföretagande. Eftersom företagsdöden var stor inom vissa branscher, särskilt under 1920-talet, kunde arbetarna köpa gammal verkstadsutrustning billigt. Detta bidrog till överetablering och dumpning av priser inom t.ex. sko- och snickeriindustrierna (Dahmén 1950, s. 284 ff.).

Inom snickeriindustrin bildade exempelvis många arbetare företag på grund av en periodvis mycket dålig tillgång på arbete inom byggnadssnickeriindustrin under 1920-talet. Nyföretagandet uppmuntrades också av sågverks- och trävaruhandlare. Dahmén påpekar, att de på detta sätt kunde vältra över avsättningsproblemet på nästa led i produktionen (ibid., s. 254 f.). Att anställda blir företagare till följd av att större företag och organisationer flyttar ut produktion och därmed också ekonomiskt risktagande är högaktuellt även idag i samband med utkontraktering av verksamheter. Även inom den expanderande verkstadsindustrin grundades under mellankrigstiden många småföretag av före detta arbetare. Rationaliseringen och specialiseringen inom större företag skapade som nämnts behov av underleverantörer eller av kompletterande produktion i mindre serier. Generellt sett förlades de företag som bildades av arbetare inom olika branscher främst till arbetarnas hemort. De flesta företagen förblev också levebrödsföretag, dvs. de expanderade sällan och i många fall blev de kortlivade (Dahmén 1950, s. 225 ff.).

Företagandet var förr, liksom nu, starkt könssegregerat vilket innebar att vissa branscher dominerades av kvinnor som företagare. Tjänsteproducerande företag fanns i många delbranscher som numera är närmast utdöda – exempelvis ”ungkarlstvätt” och strykerier.

1930-talet blev början till en ny fas i den kapitalistiska utvecklingen, där fordismen blev den organiserande principen för den industriella produktionen. Fordismen byggde inte endast på storskalig industriell massproduktion med långt driven rationalisering och taylorism utan även på masskonsumtion av varaktiga konsumtionsvaror. Detta förutsatte att arbetarna fick del i välfärden genom uppgörelser mellan organiserade parter på arbetsmarknaden samt genom att staten bedrev en keynesiansk stabiliseringspolitik och en aktiv tillväxt- och fördelningspolitik. Den fordistiska regimen, som utvecklades utifrån olika länders historiska förutsättningar, formerades i Sverige till en del av den ”den svenska modellen” (Amin 1995).

Efterkrigstiden – stark tillväxt av både privat och offentlig sektor

Årtiondena efter andra världskriget blev fordismens och den storskaliga industriproduktionens guldålder. Efterfrågan ökade kraftigt både på hemmamarknaden och på den internationella marknaden. Löner och priser steg, samtidigt som den svenska välfärds- och arbetsmarknadsmodellen konsoliderades. Följaktligen skapades ytterligare förutsättningar för en ökad masskonsumtion av bilar och andra

varaktiga konsumtionsvaror. Arbetslösheten sjönk för de LO-an slutna arbetarna från 12–13 procent i krigets inledningsskede till 2–3 procent vid början av 1950-talet. Exportindustrier, som verkstads-, gruv-, stål-, varvs- samt massa- och pappersindustrierna växte snabbt. Hemmamarknadsindustrier som livsmedels- och beklädnadsindustrierna utvecklades däremot mindre gynnsamt på sikt (Magnusson 2002, kap. 12–13).

Den sociala omvandlingen av Sverige gav i sina bostadsförbättrande uttrycksformer upphov till en expanderade bygg- och anläggningsindustri. Indirekt påverkade bostädernas modernisering också andra delar av ekonomin, t.ex. detaljhandeln som dittills varit starkt dominerad av små företag. Kylskåp och frysar i hemmen minskade behovet av små bostadsnära butiker. Även andra infrastrukturrella satsningar gav till resultat framväxande delsektorer.

Efterkrigstiden brukar beskrivas som en period då Sveriges ekonomi dominerades av stora företag, som dessutom kontrollerades av ett fåtal ägare med anknytning till affärsbankerna. Generellt sett skedde en ökning mot större och mer bärkraftiga produktionsenheter inom både industri och jordbruk. Den ”svenska modellens” samarbetslogik och välfärdspolitik bidrog till detta. Arbetarrörelsens efterkrigsprogram med den solidariska lönepolitiken blev en pådrivande kraft för strukturrationalisering och sanering av olönsamma enheter i akt och mening att skapa ett större löneutrymme och utjämna löneskillnader och bidra till full sysselsättning. Arbetskraftens rörlighet skulle underlättas av en aktiv arbetsmarknadspolitik. Detta var lönearbetets guldålder och det var mindre vanligt att anställda startade eget av sysselsättningskäl (Schön 2001, kap. 5; Magnusson 2002, kap. 12–13).

Minskningen av antalet småföretag efter kriget förklaras också till stor del av att antalet jordbruksföretag minskade. Efter andra världskriget skedde en mycket snabb nedläggning av små jordbruksenheter. Drygt två tredjedelar av gårdarna försvann. Samtidigt ökade arealstorleken för de kvarvarande jordbruken, som efterhand mekaniserades, specialiserades och effektiviserades. Statsmakternas politik var att jordbruken skulle vara bärkraftiga ”basjordbruk” utan behov av bi-sysselsättning (Isacson & Flygare 1999). Övriga företag var som flest kring andra världskrigets start. För kvinnor var andelen som högst år 1940, då en av tio kvinnor i arbete var det i egen regi (Sundin & Holmqvist 1989, s. 19, efter bearbetning av Qvist 1978 och Carlsson 1966, s. 295).

Den svenska välfärdsmodellens uppbyggnad innebar också en kraftigt expanderande offentlig sektor. Expansionen hade även samband med den tilltagande urbaniseringen, nu främst till storstadsområdena, vilken ställde krav på ökad infrastruktur, bostadsbyggande och social service i övrigt. Den växande offentliga sektorn blev en ny stor arbetsgivare för många kvinnor, varav en stor andel arbetade deltid. Antalet hemmafruar minskade därmed efterhand och kvinnorna utgjorde en växande andel av arbetskraften. Expansionen av den offentliga sektorn

ackompanjerades, om än i fördröjd takt, av en utbyggd barnomsorg, vilket ytterligare ledde till den offentliga sektorns tillväxt (Schön 2001, s. 475 ff.).

Löntagarägande och Kooperation i 1970-talskrisens spår

Under 1970-talet kom den västerländska industrin in i en internationell strukturkris, som var fordismens kris. Oljekrisen åren 1973–1974 bidrog till detta, liksom den ekonomiska krisen i det ledande industrilandet USA i samband med Vietnamkriget. Till bilden hörde också överkapacitet inom basindustrierna, ändrade konsumtionsmönster och ökad internationell konkurrens från särskilt de nya industrialiserade länderna i Sydostasien och Sydamerika. Krisens konkreta följder blev att en stor del av den tunga industrin i Västeuropa slogs ut. Även i Sverige skedde en dramatisk minskning av varvs-, gruv-, järn- och stålindustrierna, liksom av textil- och beklädnadsindustrierna (Magnusson 2002, s. 483 ff.).

I samband med de många företagsnedläggningarna i Sverige under senare hälften av 1970-talet, vilka skapade stora regionala problem med arbetslöshet, utflyttning och försämrad social service, återkom tanken på löntagarägande i arbetskooperativ eller annan form. Ideologiska motiv fanns även med i bilden. Löntagarägda företag startades bland annat inom beklädnadsbranscherna, men förutsättningarna för att lyckas inom branscher med allt hårdare konkurrens från låglöneländer var dåliga. Inom Beklädnadsarbetarnas förbund fanns det i början av 1980-talet 14 löntagarägda företag, som sysselsatte cirka 800 personer eller 2,5 procent av förbundets medlemmar. De flesta fanns inom konfektionsindustrin. Med något undantag hade företagen övertagits eller startats i krissituationer. De anställda i dessa företag var fortfarande organiserade i Beklädnads. Det dröjde dock till kongressen 1981 innan förbundet antog ett policyprogram för löntagarägande. Då hade närmare hälften av företagen funnits i mer än tio år. Trots att fackförbunden i stort sett intog en avvaktande hållning till löntagarägande även under efterkrigstiden, kunde Beklädnads nu tänka sig att stödja en utveckling av verksamheten på vissa villkor. Däribland kan nämnas att ekonomisk och juridisk expertis skulle anlitas vid övertagande eller etablering av företag, att arbetarna skulle kvarstå inom förbundet och att avtalsmässiga löner skulle upprätthållas (Branschen, 1981). industrin

Från och med slutet av 1970-talet kan man tala om något av en nykooperativ rörelse i Sverige med bred politisk förankring och med rötter både i 1970-talets strukturkris, den växande nyliberala trenden och i debatten om ekonomisk demokrati. Även forskningen om Kooperation tog fart. Den så kallade Kooperationsutredningen, som tillsattes år 1977 under den borgerliga regeringen, men som hade sitt ursprung i en socialdemokratisk motion, ledde bl.a. till att det så kallade Kooperativa rådet tillsattes för att stimulera utvecklingen av befintlig och ny kooperativ verksamhet. Vid mitten av 1980-talet började Lokala Kooperativa Utvecklingscentra (LKU) bildas med organisationsstöd från Kooperativa rådet.

Likaså inrättades en arbetskooperativ delegation för att stödja nyetablering av arbetskooperation, men denna verksamhet i sysselsättningsskapande syfte blev begränsad. Istället bildades många föräldrakooperativa daghem, främst i de större städerna och i glesbygdslänen i norra Sverige. Inom LKU satsade man även på ungdomskooperativ, äldrekooperativ, handikappskooperativ samt samhälls- och bykooperativ. LKU-verksamheten utvidgades under 1990-talet. EU:s fonder och målprogram skapade nya förutsättningar för finansiering av kooperativ verksamhet. Nu kom också begreppet social ekonomi i högre grad in i bilden, liksom mobilisering genom så kallat socialt partnerskap. Nedsänkningar och utkontrakteringar, särskilt inom den offentliga sektorn, bidrog till att man inom LKU fick nya uppgifter att hantera (SOU 1980:36; *Lokal kooperativ utveckling 20 år, 1984–2004*, 2004).

Antalet kooperativ har ökat under 1990-talet, främst inom barnomsorgen, varav de flesta är ekonomiska föreningar. Inom välfärdssektorn finns dock även många aktiebolagsägda institutioner som är personaldrivna (Ds 2003:27, s.82 ff.).

Nya produktionsorganisatoriska principer och strukturer

Mot bakgrund av fordismens kris under 1970-talet och den följande nyliberala trenden utvecklades efterhand nya principer för produktionens organisering med inriktning på flexibel specialisering i stället för standardiserad massproduktion. Internationaliseringen av ekonomin och näringslivet ökade, liksom den internationella arbetsfördelningen, vilket möjliggjordes av den digitala informations- och kommunikationsteknologin samt avregleringar av marknader. Den traditionella tillverkningsindustrin gick kraftigt tillbaka, medan den industriella tjänsteproduktionen ökade. Under de senaste årtiondena har större företag och organisationer alltmer koncentrerat sig på kärnverksamheten och utkontrakterar i högre grad annan produktion genom att anlita underleverantörer, entreprenader och bemanningsföretag. Bland den växande andelen småföretag märks särskilt industriella tjänsteföretag (Magnusson 2000, 2002 kap. 13; Schön 2001, kap. 6).

Den digitala informationsteknikens snabba utveckling har minskat transaktionskostnaderna på marknaden, vilket har underlättat samordningen mellan olika samarbetspartners. Därigenom har små företag fått större möjligheter att agera på marknaden. Den höga arbetslöshetsnivån under 1990-talet har också bidragit till ökningen av antalet småföretag, liksom var fallet under mellankrigstiden. Utvecklingen avspeglar också liknande organisationsförändringar inom den offentliga sektorn; bland annat har delar av verksamheter privatiserats och vissa delar har knoppats av till tidigare anställda. (Ds 2003:27, s. 19 ff.; Olsson 2004; Sundin 2005).

Den förändrade företagsstrukturen under 1990-talet kan illustreras på olika sätt. Ser man till antalet anställda kan det konstateras att antal företag med 1–49 anställda har ökat under perioden 1990–2002 med drygt 21 procent eller från

161 000 till 196 000. Antal företag med 50–499 anställda har också ökat, men endast med drygt 9 procent, medan de största företagen med över 500 anställda har minskat med 1,5 procent. Däremot har det inte skett några nämnvärda förändringar vad beträffar fördelningen av stora respektive små företags bidrag till den samlade produktionen mätt som förädlingsvärde (Ds 2003:27, s. 19 ff.; Olsson 2004).

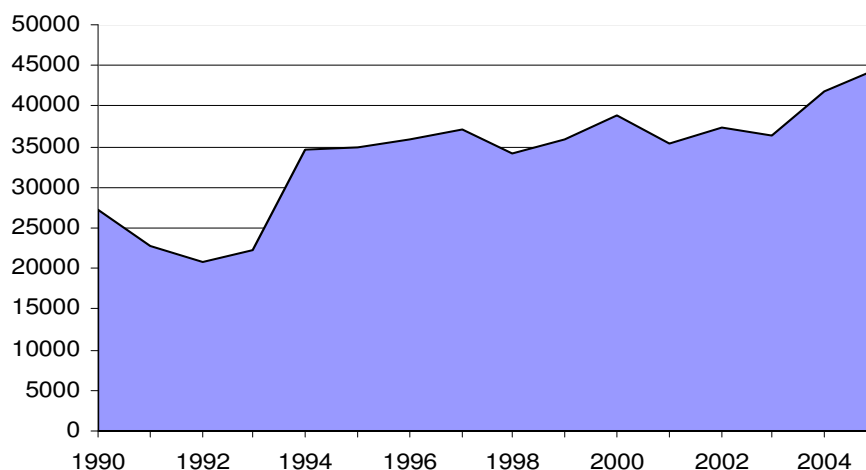
En kategori företagare som ökat kraftigt i Sverige under 1990-talet är de *utan* anställda. Antalet uppskattas ha ökat med närmare 20 procent under perioden 1990–2001, eller från 3,9 till 4,8 procent av arbetskraften. År 2001 drevs den absoluta majoriteten av de mer än 800 000 företagen i Sverige som enmansföretag på hel- eller deltid. Andelen varierar mellan 65–70 procent beroende på källa. Kvinnor är allmänt sett underrepresenterade bland företagarna. Antalet kvinnliga företagare utan anställda har dock ökat under hela 1990-talet (Ds 2003:27, s. 21–34, 74; SCB:s Företagsregister 2006, s. 18, 22–39, *Hela Sveriges Näringsliv!*).

De som kombinerar anställning med egen näringsverksamhet har också ökat, från 1,6 procent av de sysselsatta år 1987 till 2,0 år 2000. Var femte företagare beräknas driva sitt företag i kombination med anställning. Kombinatorerna är i högre grad än andra småföretagare välutbildade och andelen kvinnor är större. De flesta kombinatorer har anställningen som huvudsysselsättning och företagandet som bisyssla. Många övergår efterhand till enbart anställning, men gruppen som övergår till enbart företagande har ökat (Ds 2003:27).

Under inverkan av bl.a. de starka nyliberala strömningarna på 1980-talet förändrades attityderna till egenföretagande kraftigt i positiv riktning, och denna tendens höll i sig under 1990-talet. År 1984 inrättades inom Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) det statliga ”starta eget-bidraget”, som idag kallas ”start av näringsverksamhet”. Bidraget kan lämnas till den som är eller riskerar att bli arbetslös och avser normalt högst sex månader, men kan förlängas med ytterligare sex månader (LO 1998; Ds 2003:27, s. 30).

Den generella trenden rörande nyföretagande kan fångas i utvecklingen av genuint nya företag åren 1990–2005, vilket visas i diagrammet nedan. Med genuint nya företag menas helt nystartade företag eller företag där verksamheten återupptagits efter minst två års uppehåll.

Diagram 1:1. Antalet genuint nystartade företag per år 1990–2005



Källa: Nyföretagandestatistiken 1990–2005, ITPS och SCB.

Som framgår av diagram 1:1, ökade antalet nystartade företag kraftigt efter den ekonomiska krisen i början av 1990-talet. Därefter planade nystartandet ut och fluktuerade därefter mellan 35 000 och 40 000 företag per år fram till år 2003. År 2005 var antalet nystartade företag 44 585. De sysselsatte 70 000 personer på heltid inklusive den arbetande ägaren (ITPS 2006). Frekvensen nystartade företag har varit betingad av konjunkturutvecklingen, men också av strukturella förändringar i organisationen av produktion och arbete samt av arbetsmarknadspolitiska åtgärder och andra reformer. Antalet företagare med starta-eget-bidrag ökade från cirka 2 500 under budgetåret 1990/1991 till cirka 18 000 under 1993/1994. Det hade både med den ökade arbetslösheten, ändrade attityder till småföretagande och en liberalisering av reglerna för starta-eget-bidrag. Omkring en tredjedel av dem som startade företag år 1997 hade fått starta-eget-bidrag och två år senare var andelen cirka en fjärdedel (Ds 2003:27, s. 30; LO 1998).

Sedan år 2003 har, som framgår av diagrammet ovan, antalet nystartade företag åter ökat markant. Den starkaste ökningen har skett inom byggsektorn, särskilt i storstadsregionerna, samt inom handel, transporter och personliga tjänster. Den absoluta majoriteten av de nystartade företagen finns inom tjänstesektorn, 80–85 procent. Ungefär 30 procent av de nystartade företagen har en nettoomsättning under 30 000 kronor per år, och drygt 50 procent ligger under 100 000 kronor. Den största ökningen under år 2005 skedde dock bland företag med en årsomsättning på en halv miljon och därutöver. Ungefär en tredjedel av nyföretagarna var tidigare anställda inom samma bransch. Under de senaste åren har dock företag som startats av tidigare arbetslösa eller arbetssökande ökat och utgjorde 11 procent av de nya företagen år 2004. De flesta nyföretagen är fortfarande enmansföretag (Nyföretagandestatistik 1990–2005, ITPS och SCB).

Ett högt nyföretagande framhålls ofta som ett tecken på att ekonomin är i framåtskridande. Småföretagarna är en grupp, som i stort sett alla partier säger sig måna om i den politiska debatten. Grundvalarna för småföretagandet, liksom dess faktiska utveckling måste dock problematiseras och nyanseras utifrån företagens utgångsläge på arbetsmarknaden vid bildandet. Det ökade nyföretagandet har bland annat samband med förändringar i kontraktsformerna på arbetsmarknaden under 1990-talet, t.ex. den ökande andelen tidsbegränsat anställda, vilket kan bidra till deltidsföretagande. Under perioden 1990–2001 ökade antalet tidsbegränsat anställda i Sverige från 10 till 15 procent av samtliga anställda i landet, eller med 150 000 personer (Ds 2003:27). En annan förändring i kontraktsformerna är tendensen att anlita uppdragstagare i stället för anställda. Många arbetsgivare kräver då att uppdragstagaren har F-skattesedel. Detta bidrar inte endast till en ökning av antalet registrerade företagare, utan kan även leda till en gråzon mellan anställning och egenföretagande (LO 1998; Nyström 2004). Genom den ökande trenden inom större företag och förvaltningar att utkontraktera tidigare egenverksamhet kan många småföretagare hamna i en stark beroendeställning till uppdragsgivare, vilka i många fall är deras förra arbetsgivare (Sundin 2004a; Sundin & Rapp 2006; se även Rapp i denna antologi).

Tjänstesamhällets omvandling

De senaste 20 åren har i många avseenden inneburit ett brott på en långvarig trend, som ibland starkt förenklat benämns som ”tjänstesamhällets” eller ”tjänsteekonomins” framväxt. Benämningarna är problematiska i många avseenden. Så utgjorde t.ex. utförandet av privata tjänster en stor del av arbetsmarknaden även under mellankrigstiden. Tjänstesektorn har för övrigt ökat ända sedan det industriella genombrottet. Påståendet att industrisamhället ersatts av tjänstesamhället måste följaktligen kvalificeras och preciseras. Det moderna tjänstesamhällets tjänster kräver i hög utsträckning kvalificerad arbetskraft. Det beror dels på att tjänster av ett helt nytt slag avsedda för den moderna industrin har fått en marknad, dels på att det som gjorts tidigare i anspråkslösa former har professionaliserats (Schön 2001, s. 445 ff.).

Utvecklingen inom den offentliga sektorn, som är en stor tjänsteproducent, uppvisar en splittrad bild. Under de första efterkrigsdecennierna byggdes den offentliga sektorn ut kraftigt i och med att den svenska välfärdsstaten realiserades. Från mitten av 1980-talet avtog expansionen med undantag för krisåren i början av 1990-talet. Därefter skedde åter en minskning. Vissa delar har gått tillbaka, medan andra har ökat. Omvandlingen av den offentliga sektorn har genomförts såväl med ekonomiska som ideologiska argument, vilket har inneburit både inomsektoriella förändringar och förändringar av gränserna mellan sektorer och organisationer. Under de senaste tio åren har den offentliga sektorns nedskärning och omvandling varit på den allmänpolitiska agendan. Den offentliga sektorn har

reducerat sitt serviceutbud på ett för somliga oacceptabelt sätt. De berörda har då ibland startat eget, inte sällan i kooperativ form, för att skaffa sig det serviceutbud som man önskar inom bland annat barnomsorg, skola eller äldreomsorg. Det är inte i första hand i egenskap av anställda som människor startar den typen av företag, utan i egenskap av exempelvis föräldrar, anhöriga eller bybor. Klassificeringen av gruppen motiveras av att denna grupp av företag och företagare ofta beskrivs i termer av *vad de inte är*, det vill säga traditionella företagare, snarare än *vad de är*. Den offentliga sektorns nedskärning är dock inte den enda anledningen till företagande av detta slag. Det finns likartade exempel på service som normalt sett erbjuds av privat sektor, exempelvis detaljhandel.

1990-talets strukturomvandling av den offentliga sektorn har i den vetenskapliga litteraturen ibland getts beteckningen New Public Management (NPM). Konceptet omfattar både finansiering, reglering, ägande och utförande. Uttrycksformerna har varit många. De mest omtalade är regelrätta privatiseringar, även om de oftast begränsats till ägandet och/eller till utförandet (Klausen & Ståhlberg 1998). Det är också den senare formen som är aktuell i antologin. Verksamheter inom den offentliga sektorn har knoppats av till företagare, även här ofta till tidigare anställda och i många fall utan att de anställda önskat denna utveckling. Avregleringen av tidigare reglerade marknader och privatiseringen av delar av den offentliga sektorn har inneburit att den öppnats upp för konkurrens även från privata företag. Konkurrenstrycket på berörda delar inom den privata sektorn har därmed ökat. Det gäller till exempel delar av transportsektorn samt lokalvård och restauranger (Sundin 2005).

Antologins disposition

Vi har på de föregående sidorna försökt att teckna en bild av problemområdet ”Anställda blir företagare” så som det framstår i ett historiskt perspektiv. Vi har därvid betonat betydelsen av den samhälleliga, ekonomiska, sociala och politiska kontexten, vilken naturligtvis alltid är av relevans då företagande och företagssamhet diskuteras, men som ofta inte beaktas och betonas. Kontextens betydelse innebär att ett mycket stort antal förhållanden är av relevans, men också att varje tid och varje plats har sina speciella särdrag. De artiklar som återfinns i antologin är bärare av vår tids sätt att se på fenomenet. Beträffande beteckningarna ”anställda blir företagare” och ”anställda startar eget” samt ”löntagarägda företag” ser vi de två förstnämnda som synonyma. Den tredje beteckningen ser vi som en variant på de två förstnämnda, men med en klarare anknytning till en löntagaridentitet än de övriga två. Vi återkommer till detta under rubriken ”Löntagar- eller företagidentitet”.

Inledningsvis ges dock en kort presentation av artiklarna i kronologisk ordning vilket vi hoppas gör det lättare att relatera begreppsdiskussionen till antologins teman. Det innebär att vi i kapitel 2 får ta del av *Annette Thörnquists* diskussion

om underbudskonkurrens och social dumpning till följd av att arbetare i dåliga tider anlitas som uppdragstagare och egna företagare för att kringgå de kollektivavtal, skatter och avgifter som det åligger arbetsgivaren att svara för vid ett anställningsförhållande. Det historiska exemplet, som är hämtat från den skandinaviska granitindustrin under mellankrigstiden, visar att detta är ett gammalt exploateringsmönster på arbetsmarknaden, samtidigt som arbete i egen regi är en gammal försörjningsstrategi bland arbetslösa. Politiska beslut om hur välfärdsystemen skall utformas och organisatoriskt effektueras beskrivs i kapitel 3 av *Lars Norén* som visar på hur olika försök att skapa marknader hanteras av och påverkar anställda som startar eget. Norén menar att offentliga marknader generellt sett har höga barriärer för inträde. Barriärernas utformning varierar med sektor. Kundvalsmarknader har ofta kostnader för certifiering medan beställarmarknaders kostnader är av transaktionskaraktär.

Även regionalpolitik har bäring på antologins tema, vilket visas av *Ann-Mari Sätre Åhlander* i det därpå följande kapitlet 4. Resonemangen exemplifieras med händelseutvecklingen i Jämtland. Övergången från anställd till företagare är i många fall en följd av en samhällsomvandling, där ansvar förskjutits inte bara från arbetsgivare till anställda utan även från nationell till regional och lokal nivå. Den nationella ekonomiska politiken spelar liten roll och tycks ha förlorat möjligheterna att påverka utvecklingen. En illustration till detta resonemang återfinns i nästa bidrag, i kapitel 5, där *Bengt Lorendahl* beskriver ett lokalt initiativ som måste betecknas som entreprenöriellt, samt även som ett tidstypiskt uttryck för nykooperation och lokal mobilisering. Det är medborgare snarare än anställda som startar eget.

Noréns bidrag, som nämndes ovan, rör framförallt den offentliga sektorn. *Lillemor Westerberg* tar i sitt bidrag, kapitel 6, också sin utgångspunkt i den offentliga sektorns omvandling. Hennes studier startades mot slutet av 1980-talet, då initiativ togs för att decentralisera det ekonomiska ansvaret för daghem till föreståndarna. Westerberg har gått tillbaka till de barnstugor hon studerade då för att se vad som hänt. Utfallen är mycket olika. Några individer har fört över "sina" daghem från det offentliga till det privata medan andra förblivit offentligt anställda om än ibland med visst "företagaransvar". Gemensamt har dock individerna en stark känsla för den egna verksamheten. Rationalitetsbegreppet är centralt i Westerbergs framställning.

En liknande problematik får vi möta i kapitel 7 där *Johanna Österberg* ger en bild av förändringarna inom social- och hälsovårdssektorn i Finland. Exemplet är hämtat från några små finländska kommuner. Viktigt för utfallet är kommunens behov liksom de relationer som finns och skapas mellan kommunens företrädare och de aktuella utförarna. Förhållandena i Österbergs framställning framstår som förhållandevis idylliska i jämförelse med dem som *Malin Tillmar* beskriver i kapitel 8, som rör utförare av vård- och omsorg i en svensk kommun. De företagare som det i Tillmars fall är fråga om möts av misstroende som författaren betecknar

som kategoribaserat både utifrån företagar- och genusdimensioner. En av Tillmars slutsatser är, liksom Österbergs, att skapandet av förtroendefulla relationer mellan köpare och säljare är av stor vikt.

I *Gunilla Rapps* bidrag, kapitel 9, beskrivs en grupp anställda som startar eget utifrån en påfallande svag förhandlingsposition på arbetsmarknaden. Städmarknaden som det här handlar om har, med Noréns terminologi, förhållandevis låga inträdesbarriärer och stark konkurrens. Att starta eget är ett mer eller mindre påtvingat val. I det därpå följande kapitlet 10, med *Kerstin Nilsson* som författare, håller vi oss kvar i den offentliga sektorn, men här gäller det individer som har en stark förhandlingsposition. De är forskare i teknik som i sin anställning gjort erfarenheter som är möjliga att kommersialisera. Vägen från anställd till företagare är dock inte oproblematiserad. Hinder ligger både i den egna organisationen, i omvärlden och i de egna önskemålen om att ha kvar "en fot" i den akademiska miljön. Identiteten är professionell. Det sistnämnda gäller också flera av de fall som presenteras av *Maria Gustavsson och Dan Rönnqvist* i kapitel 11. Deras studie avsåg nya företagare i några olika sektorer, men de fann företagare som klart kan betecknas som anställda som startat eget. Några av dem ville till och med förbli anställda på deltid för att försäkra sig om att den egna kompetensen bevaras och utvecklas. Lärperspektivet står i fokus.

I det avslutande kapitlet 12 anlägger *Elisabeth Sundin* ett långt tidsperspektiv dels genom att presentera anställda som startat eget vid olika tidpunkter, dels genom att ge en bild av den officiella synen på fenomenet över tid. Den slutsats som dras både av denna diskussion och av övriga antologibidrag är att företagandet bör ses i ett klass- och könsperspektiv. Det gäller både företag som beskrivs som startade av anställda och övriga.

Anställda som startar företag – vem och varför?

I denna avslutande del av inledningskapitlet blir det tydligt att "allt hänger ihop med allt". Den politiska och allmänna debatten rör ofta en övergripande och aggregerad nivå i termer av t.ex. företagarklimat eller arbetslöshet. Den aggregerade nivån består dock av enskilda individers liv och agerande i samhällsliga och organisatoriska kontexter. Organisationerna i sin tur skapar och skapas av existerande maktstrukturer såsom klass och kön. Låt oss ha detta i åtanke då vi i närmast följande sidor tydliggör några av de teman som återfinns i antologins kapitel.

Den typiske nyföretagaren över tid är en man som dittills varit anställd inom det yrke där han nu startar eget. Det framgick, om än indirekt av de inledande sidorna, och är vanligt också idag. I gängse entreprenörs- och småföretagslitteratur är denna omständighet förvånansvärt litet uppmärksammas. Det finns dock undantag. Gnosjöregionens dynamik beskrivs och förklaras inte sällan som en viktig följd av att de etablerade företagarna uppmuntrar sina anställda att starta ett eget

företag (Johannisson 1999). De ser i den anställde en presumtiv företagarkollega. Anställningen blir en period av lärande.

Att se företagares tid som anställda som en period av frustration är dock vanligare framförallt i populära sammanhang (se t.ex. *Entreprenör* 2005, nr 3 s. 12). I undersökningar av varför människor väljer att starta eget ingår alltid svarsalternativ som antyder missnöje med tidigare chefer och ofrihet i några variationer. Den tidigare anställningen framställs därmed som en avskräckande erfarenhet. Det är också ett tema som inte sällan återfinns i fallstudier av företagare och intervjuer med nyblivna företagare (Lindgren 2002).

De företag som betecknas som löntagarägda företag är ofta sådana som tillkommit i samband med hot om nedläggning eller neddragningar. De nya ägarna skulle ofta hellre ha förblivit löntagare om alternativet funnits. Som ett exempel på det citerar vi en artikel av Åke Gabrielsson, som genomförde en delstudie i den statliga Kooperationsutredningen SOU 1980:36 (Gabrielsson 1983, s. 40).

De flesta av de löntagarägda företag som finns idag 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.

De ser sig alltså i första hand som *anställda* som startar eget. Det temat återkommer under nästa rubrik som uppmärksammar identitetsbegreppet som varit, och fortfarande är, ofta förekommande i studier av företagare och entreprenörer.

Löntagar- eller företagidentitet

Beteckningen "löntagarägda företag" associerar enligt resonemanget ovan till att den som startar eget företag trots allt har sin identitet i anställningen, det vill säga i att vara löntagare. Associationen anknyter till dansken Thomas Højrup (1983) diskussioner kring livsformer och identitet. Hans arbete har fått stort genomslag bland de många skandinaviska forskare som intresserar sig för företagandet och dess drivkrafter. Højrup delar in, skissartat uttryckt, befolkningen i tre olika livsformer: löntagarlivsformen, entreprenörlivsformen och karriärlivsformen. Kriterierna för indelningen är inställningen till arbete och familj.

- *Löntagarlivsformen* utmärks av en instrumentell inställning till arbetet. Meningen med livet ligger utanför arbetet, hos familjen. Arbetet är enbart ett medel för att nå ett rikt liv.
- *Entreprenörlivsformens* människor ser däremot meningen med livet i arbetet. För dem är uppdelningen mellan arbete och fritid föga meningsfull. De lever för att arbeta.
- För *karriärlivsformens* företrädare är arbetet i sig viktigt men också som ett instrument för att skapa förutsättningar för en rik fritid.

Højrupps indelningen har inte bara blivit diskuterad utan också kritiserad. Tidigt uppmärksammades att han inte tagit hänsyn till att livsformerna inte är desamma för kvinnor som för män (Jakobsen & Karlsson 1993). På senare år har Højrupps indelning både använts, kritiserats och modifierats av flera svenska forskare, varav några särskilt intresserat sig för kvinnors företagande. Lönnbring (2003) talar exempelvis om att landsbygdens företagande som skapat av, snarare än skapare av, självständighetslivsformen.

Trots den kritik som riktats mot Højrupps indelning har den visat sig vara mycket illustrativ och användbar. Det visar sig också i flera av de kommande kapitlen, där författarna både använder och kritiserar Højrup.

Företagare och löntagare på hel- eller deltid

Att anställda startar företag men samtidigt också förblir anställda är inget nytt fenomen. Det har varit vanligt inom vissa yrkesgrupper, t.ex. bland läkare och hantverkare, och det har förekommit både lagligt och "svart". Deltidsföretagarna är som nämnts många, cirka 20 procent av alla företag bedrivs på deltid. Förmodligen är gruppen de facto ännu större (Sundin 2005). Mycket svartarbete görs i egen regi och på deltid. Det är dock inget tema som vi närmare behandlar i boken.

I flera av bidragen ser vi exempel på anställda som startar eget och som är, och ibland också uttalat vill förbli, anställda. Flera av de forskare som Kerstin Nilsson beskriver vill ha kvar en anställning vid universitet. Orsakerna är dem vi känner igen från professionella yrken – legitimiteten och den professionella utvecklingen. Samma beteende, men inte samma starka argumentation, återfinns bland Gustafsson & Rönnqvists företagare. Flera av dem har ingen uttalad önskan att lämna sin anställning. Oro för att mista centrala kontakter och erforderlig kompetensutveckling om de lämnar sin anställning redovisar också Tillmars företagare inom vård och omsorg. Om de inte kan ha kontinuerlig kontakt med arbetskamrater via en anställning är de angelägna om att "den dagliga vidareutbildningen" organiseras fram på något sätt.

Flera av de aspekter som vi lyfter fram tydliggör att dagens företagande har ett starkt samband med expansionen av så kallade atypiska anställningsformer. De utmärks ofta av begränsade tidshorisonter och bedöms vara tecken på att de anställdas situation blivit otryggare (Aronsson 2004). Det leder oss över till att uppmärksamma politikens roll för sysselsättningens och företagandets utveckling. Det sägs visserligen ofta att politiker inte kan skapa jobb – men skapa betingelser för jobbskapande kan de definitivt.

Politiken och företagandet

Det är, i en antologi utgiven år 2006, nödvändigt att explicit uppmärksamma den politiska dimensionens betydelse. Att den är stor framgår exempelvis tydligt av,

och är själva utgångspunkten för, Lars Noréns bidrag. Där beskrivs hur politiker, och på deras uppdrag tjänstemän, sökt skapa marknader bland annat i syftet att ge anställda möjlighet att starta eget. Den politik som Norén beskriver kan också ses både som resultat och skapare av tidsandan. En av dess nutida uttrycksformer är att det privata är ett ideal och en norm för det offentliga. Det avspeglas också i att de övriga bidrag som behandlar dagens och sentida skeenden främst hämtar sin empiri från ett företagande anknutet till den offentliga sektorn och dess förändringar. Det gäller såväl Österberg som Tillmar, Nilsson, Westerberg, Norén, Rapp och Sundins senare exempel. I Sätre Åhlanders och Lorendahls artiklar möter vi företagande som en konsekvens av samhällsliga förändringar av till synes helt annat slag – strukturomvandlingens regionala och lokala konsekvenser. Även Thörnquist visar på sambandet mellan politik och företagande genom att kommunerna, särskilt i de norska stenindustridistrikten gav stöd till arbetslösa stenhuggare för att de skulle bilda kooperativa företag. Avsikten var att minska fattigvårdskostnaderna, men denna politik ledde i stället till överproduktion och underbudskonkurrens

Småföretag, entreprenörskap och stora organisationer

Det som ovan betecknades som ett resultat av politik kan också beskrivas som ett resultat av offentliga organisationers agerande eftersom politiska beslut alltid fattas och implementeras genom organisationer. Inte bara offentliga organisationers agerande påverkar förekomsten av, och villkoren för, små företag. Det samma gäller den privata sektorns stora organisationer (Sundin 2004a), något som avspeglas även i antologins bidrag. De uppsatser som (också) handlar om ett företagande, företrädesvis i arbetskooperativ form, inom den privata sektorn är Thörnquists historiska exempel från den skandinaviska stenindustrin, Sundins tidiga exempel samt några av de fall som Gustafsson & Rönnqvist redogör för. Vi har både i egen tidigare forskning belagt och genom andra exempel fått styrkt att fenomenet ingalunda är borta från den privata sektorn. Den stora, eller åtminstone mest uppmärksammade, rörelsen sker dock idag från det offentliga till det privata. Uppmärksamheten torde hänga samman med att det inte sällan berör välfärdsektorernas kärnområde, vård och omsorg, vilka har en stark känslomässig laddning.

Entreprenörskap och företagsamhet, i ordens korrekta betydelse, utövas inte bara i små företag och organisationer och är heller ingenting som finns i alla små företag. Den aspekten tydliggörs i Westerbergs bidrag som visar hur företagsamhet inom en och samma sektor kan utvecklas och rymmas i olika organisatoriska kontexter. Några av de individer vi får möta i hennes kapitel är anställda som startat eget medan andra stannat inom det offentliga och där utövar sitt entrepre-

nörskap i form av vad som ibland kallas *intraprenörskap*.² Att stora organisationer kan innehålla mycken företagsamhet har visats också i andra sammanhang (Sundin 2004b). Ett väl nyttiggjort intraprenörskap skulle kanske minska de negativa skälen till att ”anställda startar eget” men öka de positiva.

Facket och anställda som blir företagare

Fackföreningsrörelsen är en traditionellt stark institution i Sverige och deras agerande är en del av företagandets kontext. På central nivå har facket, som redan nämnts, huvudsakligen haft en restriktiv hållning till egenföretagande som försörjningsstrategi. Trots det har denna strategi som gång på gång aktualiseras bland medlemmarna i dåliga tider. Förbunden har bland annat befarat att sådana initiativ ska leda till hård självexploatering med underbudskonkurrens och social dumpning. Just därför har facket också alltid haft ett egenintresse i att engagera sig i problematiken, vilket Thörnquist visar. I Rapps kapitel möter vi en inledningsvis bejakande hållning från fackföreningens sida. Den är dock uttryck för ett accepterande av det oundvikliga snarare än entusiasm. Vårdförbundet är ett exempel på en fackförening som sett den förändrade politiken som en möjlighet för medlemmarna att bli sina egna. I det fallet har den fackliga verksamheten sedan gammalt starka inslag av professionella strategier med kamp för en position på den professionella arenan (Ellinge & Lofstrand 2002; Sundin 2006).

Kooperation och ideologi

Fackets inställning till den kooperativa företagsformen har av naturliga skäl varit mer positiv än till andra former av företagande. Det har sedan gammalt funnits nära kopplingar mellan fackföreningsrörelsen och den kooperativa folkrörelsen, även om Kooperationen sedan 1910-talet koncentrerat sin egen verksamhet på konsumentkooperationen. Som framgår av Thörnquists kapitel, hystes inom facket förhoppningar om att arbetskooperationen skulle kunna motverka underbudskonkurrens och osunda driftsformer inom arbetardrivna företag. I praktiken var dock den kooperativa formen ingen garanti mot detta, i synnerhet inte i arbetslöshetskriser.

Kooperativ har setts med viss ambivalens av ”småföretagens vänner”, av både forskare och andra aktörsgrupper. Det innebär bland annat att merparten av de nya företag som startas av flera personer tillsammans inte ses som en kooperativ lösning utan snarare betecknas som något annat, exempelvis kompanjonskap. Beteckningen ”kooperativ” har en ideologisk laddning.

I Westerbergs kapitel visas att kooperativa lösningar i våra dagar inte sällan rekommenderas till kvinnor som vill starta eget inom barnomsorgen. Av någon

² Det innebär att anställda bedriver förnyelse- och förändringsarbete inom den organisation där de är verksamma – de är inom organisationen entreprenörer, dvs. intraprenörer (Pettersson 2002).

anledning anses just företag startade av kvinnor, och just inom barnomsorgen, särskilt lämpade för kooperativ som företagsform (Hult 2000). Även i Österbergs kapitel återfinns kooperativa lösningar, vilka typiskt nog gäller kvinnor och omsorg, dock inte barn- utan äldreomsorg. Företag i glesbygd anses också passa för kooperativ form, vilket Lorendahls fall illustrerar. Däremot ges inte de forskare, som startar eget tillsammans och som vi möter hos Nilsson, beteckningen kooperatörer, och de betecknar sig inte heller så själva. I Lorendahls kapitel redovisas också företag drivna som brukarkooperativ – en på den svenska marknaden ganska ny företeelse, men med en annorlunda image än övriga kooperativ.

Individen och företagandet

Vi har i de föregående avsnitten berört frågan om vem den anställde som startat eget är och varför beslutet att starta eget fattas. Det indikerades att många är egenföretagare på deltid vid sidan av en anställning. Det kan vara resultatet av en styrkeposition. Exempelvis läkaren, som jobbar både som anställd och egenföretagare, gör det i allmänhet av fri vilja och med relativt god förtjänst, vilket liknar forskarna i Nilssons kapitel och vissa av Gustavsson & Rönnqvists företagare. Det är ett företagande som kan anses vara ”möjlighetsdrivet” (opportunity driven) – den anställde tar chansen att göra något annat eller något mera. Endast en mindre del av alla löntagare som övergår till att bli företagare gör det dock utifrån denna styrkeposition. Som visas i flera kapitel handlar det i stället ofta om tvång, ett företagande som kallas ”necessitydriven” i en del engelskspråkig litteratur (Global Entrepreneurship Monitor). Det tycks alltså som om svaret på frågan ”varför” också ger svaret på frågan ”vem”.

Orden ”företagare” och ”individ” tycks könlösa men det förstnämnda har en manlig image (Ahl 2004). Företagandet är liksom arbetsmarknaden i stort köns-segregerat, vilket avspeglas i merparten av antologins bidrag. Små företag, oavsett vem som driver dem, är också skapade och skapare av genussystemet, vilket framgår tydligt i antologibidragen. De anställda som startar eget kommer från könsstämplade organisatoriska verkligheter. Startandet är sällan förenat med något nytt vad könsdimensionen anbelangar. Köns/genusdimensionen genomsyrar arbetslivet och därmed organisationerna. I flera av bidragen används diskussioner kring kön/genus för att förklara individers entreprenöriella handlingar och val och de organisatoriska konsekvenser som uppstår. Inte i något av kapitlen framkommer någonting som antyder att kön/genusdimensionen fått en genuint ny betydelse i sammanhang där anställda startar eget – vilket heller inte var att förvänta.

Den svenska arbetsmarknaden, där företagandet ingår som en del, präglas också av segregering och hierarkisering utifrån en etnisk dimension. Invandrare har använt sig av företagande som ett sätt att skaffa sig en försörjning och en position både i Sverige och i andra länder. Personer med utomnordisk och utomeuropeisk bakgrund har svårare att få anställning. Företagandet har i många fall

blivit en lösning på utanförskapets problem snarare än en strategi för anställda som startar eget (Nutek 2001; Darin 2006). Detta betyder att även de berörs av antologins tema. Utländska arbetare anlitas många gånger som billig arbetskraft under förespegling att de är egna företagare (LO 2004). Att människor med en svag position på arbetsmarknaden utnyttjas som egna företagare för att kringgå kollektivavtal, arbetsrätt, skatter och avgifter är som Thörnquist visar inte heller något nytt.

Teoretiska implikationer

Den forskning som rör ”anställda som startar eget” är en del av annan historisk, samhällsvetenskaplig och ekonomisk forskning. Det medför att flera av tidens frekventa begrepp återfinns i bokens artiklar. Både Rapp, Nilsson, Gustavsson & Rönnqvist, skriver om ”identitet”. I alla fallen kan det kopplas till både yrke och livsform. Den senare aspekten, om än inte kopplad till identitetsbegreppet, återfinns också hos Sätre Åhlander och Sundin. ”Förtroende” är också viktigt för ett företags framgång och begreppet är därför mycket tillämpligt. Det används explicit av Tillmar och Österberg.

Flera av bidragen handlar inte om företag som startats av anställda utan av människor som i en viss situation väljer att lösa problem genom att etablera företag. Det är alltså inte, i strikt bemärkelse, ”företag som startats av anställda” som beskrivs och diskuteras av Sätre Åhlander och Lorendahl. Vi menar dock att vårt sätt att avgränsa problematiken i antologin utgår från en empirisk bestämning som överensstämmer med hur en etablerad del av forskningsområdet ser ut. I antologin finns flera författare som inte tidigare befunnit sig inom fältet för ”anställda startar eget”. Genom dem förs nya begrepp och infallsvinklar in i sammanhanget, vilket kan innebära en teoretisk förnyelse. Det ser vi flera exempel på i antologin. Norén använder organisationsteori, Gustavsson & Rönnqvist lärandebegreppet, Tillmar och Österberg förtroendebegreppet, Nilsson identitet och Sundin livsformer och klass. Att klass och företagande alltid har hängt samman illustreras även i Thörnquists bidrag. Livsformsperspektiv på företagande är etablerat. Genom studieobjektet, ”anställda som blir företagare” eller ”anställda startar eget”, tydliggörs indelningars och teoriers potential och begränsningar. Det är därmed ett rikt fenomen både empiriskt och teoretiskt.

Sammanfattningsvis ...

så kan utvecklingen av ”anställda som blir företagare”, ”anställda som startar eget” liksom ”löntagarägda företag” bäst förstås och analyseras utifrån ett långsiktigt perspektiv och genom relationella och organisatoriska uttrycksformer. En sådan insikt omfattar också ”vanliga” företag, vilket indikerar att forskningen om ”anställda som startar eget” har relevans också för annan forskning om små- och

medelstora företag liksom för forskning om arbetsmarknadsbeteende. Ett av bokens syften är att närma olika forskningsområden till varandra. Detta är av stor betydelse, inte bara för forskarna själva, utan för alla intresserade av företagsamhetens utveckling och villkor i alla dess uttrycksformer. De aktuella forskningsområdena har stor politisk relevans, vilket medför att de diskussioner som här förs också har praktisk-politisk betydelse.

Referenser

- Ahl H (2004) *The Scientific Reproduction of Gender Inequality – a Discourse Analysis of Research Texts on Women’s Entrepreneurship*. Malmö: Liber.
- Amin A (1995) “Post-Fordism – Models, Fantasies and Phantoms of Transition” i Amin A (red.) *Post-Fordism – a Reader*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Aronsson G (2004) ”Hälsa och utvecklingsmöjligheter i tidsbegränsade anställningar” i Gustafsson R Å & Lundberg I (red.) *Arbetsliv och hälsa 2004*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Branschen (1981) ”Rapport till kongressen 23–28 augusti”. Stockholm: Beklädnadsarbetarnas förbund.
- Civildepartementet (1983) *Att starta kooperativ – En handledning*. Referensgruppen för folkrörelsefrågor. Stockholm: Liber Förlag.
- Branschrappport (1981) till Beklädnadsarbetarnas förbunds kongress. Stockholm.
- Carlsson S (1966) *Yrken och samhällsgruppen – Den sociala omgrupperingen i Sverige efter 1866*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Dahmén E (1950) *Svensk industriell företagsverksamhet – Kausalanalys av den industriella utvecklingen 1919–1939*. Stockholm: Industrins Utredningsinstitut, IUI.
- Darin K (2006) ”Invandrarkvinnors företagande – En studie av mötet mellan roller och strukturer” i Gunnarsson E & Neergaard A (red.) *Kors och Tvärs – Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal.
- Ds 2002:56. *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Ds 2003:27. *Företags- och anställningsformer i förändring*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Ellinge A & Löfstrand P (2002) *VIAM visar vården vägen – Vårdförbundets väg ur Babels torn*. Jönköping: Jönköpings International Business School.
- Entreprenör* (2005) En tidning från Svenskt Näringsliv. Nr 3.
- 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.
- Global Entrepreneurship Monitor (2005) www.gemconsortium.org/.
- Hult Å (2000) *Ekonomisk förening – en företagsform som lockar många kvinnor*. Örebro: Forum för småföretagsforskning, FSF.

- Højrup T (1983) *Det glemte folk – Livsformer og centraldirigering*. Hørsholm: Institut for europæisk folkelivsforskning, Statens byggeforskningsinstitut.
- Isacson M & Flygare I (1999) *Jordbruget i välfärdssamhället*. Stockholm: Natur och Kultur.
- ITPS Nyföretagandestatistik 1990–2005. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier, ITPS.
- ITPS (2006) *Nyföretagandet i Sverige 2004 och 2005*. S2006:005. Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier, ITPS och Örebro: SCB.
- Jakobsen L & Karlsson J (1993) *Arbete och kärlek – En utveckling av livsformsanalys*. Lund: Arkiv/Studentlitteratur.
- Johannisson B (1999) ”Platsen som organiserande kontext för företagsamhet” i Westlund H (red.) *Platser, regioner och aktörer*. Östersund: Institutet för regional forskning, SIR.
- Klausen K & Ståhlberg K (red.) (1998) *New Public Management i Norden – nye organisations- og ledelseformer i den decentrale velfærdsstat*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Lindgren M (2002) ”Kvinnor och friskolor – kvinnliga entreprenörer och nya livsformer” i Holmquist C & Sundin E (red.) *Företagarskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS förlag.
- LO (1998) *Egenföretagarna, vår tids hjältar – eller de nya daglönarna. Fler jobb till lägre lön*. En delrapport från LO-projektet Ökad Sysselsättning. ÖS. Stockholm: LO.
- LO (2004) *Handbok för ordning och reda på arbetsmarknaden – Landsorganisationen i Sverige*. November. Stockholm: LO.
- Lokal kooperativ utveckling 20 år, 1984–2004* (2004) Johansson B (red.). Örebro: Örebro läns kooperativa utvecklingscentrum.
- Lundh C (1982) *Gillesocialism i England 1912–1923 – Inspirationskälla för svensk arbetarrörelse*. Skrifter utgivna av Ekonomisk-historiska Föreningen, Lund. Lund: Studentlitteratur.
- Lönbring G (2003) *Självständighetens former – kvinnoföretagande på värmländsk landsbygd*. Institutionen för samhällsvetenskap. Diss. 2003:18. Karlstad: Karlstads universitet.
- Magnusson L (2000) *Den tredje industriella revolutionen – och den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma, Arbetslivsinstitutet.
- Magnusson L (2002) *Sveriges ekonomiska historia*. 3:e upplagan. Stockholm: Prisma.
- Nutek (2001) *Marginalisering eller integration – invandrares företagande i svensk retorik och praktik*. Stockholm: Nutek.
- Nyberg A (1991) ”Vad mäter statistiken?”, s. 25–37, i *Mannen som norm i statistiken? – Rapport från ett seminarium den 31 oktober 1990*. Delegationen för jämställdhetsforskning. Stockholm: JÄMFO.
- Nyström Ö (2004) *Lösa förbindelser på arbetsmarknaden – Kartläggning – arbetsrättsregler – fackliga strategier*. Meddelande från LO-facken i Göteborg. Nr 5.

- Olsson H (2004) "Introduction – Self-employment and entrepreneurship" i *Swedish Economic Policy Review*. Vol. 11:2, s. 3–13.
- Pettersson K (2002) *Företagande män och osynliggjorda kvinnor – Diskursen om Gnosjö i ett könsperspektiv*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Qvist G (1978) *Konsten att blifva en god flicka – Kvinnohistoriska uppsatser*. Stockholm: LiberFörlag.
- 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. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- SCB Företagsregister (2006) *Hela Sveriges Näringsliv!*, s. 18, 22–39, www.sb.se/foretagsregistret.
- Schön L (2001) *En modern svensk ekonomisk historia – Tillväxt och omvandling under två sekel*. Stockholm: SNS Förlag.
- SOU 1980:36. *Arbetskooperation. Betänkande av kooperationsutredningen*. Stockholm: Industridepartementet.
- Sundin E & Holmquist C (1989) *Kvinnor som företagare, osynlighet, mångfald, anpassning – en studie*. Malmö: Liber Förlag.
- Sundin E (2004a) "Små företag – lösning på vad och för vem?" i Ericsson D (red.) *Det oavsedda entreprenörskapet*. Lund: Academia Adacta.
- Sundin E (red.) (2004b) *Den offentliga sektorns entreprenörer – En porträttbok*. Stockholm: Kommentus.
- Sundin E (2005) *Deltidsföretagare*. Arbetslivsrapport 2005:4. HELA Working Paper 2005:1. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sundin E (2006) *Unions in the era of New Public Management. The strategies of the Union of Swedish Nurses Confederation*. Paper to the 22nd EGOS Colloquium in Bergen 6–8 July. Arbetslivsinstitutet.
- Sundin E & Rapp G (2006) *Städerskorna som försvann – Individerna i den offentliga sektorn*. Arbetsliv i omvandling 2006:02. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Thörnquist A (1989) *Lönearbete eller egen jord? Den svenska lantarbetarrörelsen och jordfrågan 1908–1936*. Studia Historica Upsaliensia 157. Uppsala: Almqvist & Wiksell International.
- Thörnquist A (1996) "Kooperation med tradition – Arbetarproduktionsföreningar inom den bohuslänska stenindustrin", s. 69–94, i Alex P m.fl. (red.) *Förändring och Förnyelse – Kooperativ årsbok 1997*. Stockholm: Kooperativa Studier.

2

Anställda blir företagare – en fråga för facket

Exempel med nutidsrelevans från den skandinaviska granitindustrin under mellankrigstiden

ANNETTE THÖRNQUIST

Abstract

Att lönearbetare anlitas som egenföretagare i akt och mening att kringgå kollektivavtal, arbetsrätt och sociala avgifter m.m. är ett problem som väckt debatt under senare år. Det är dock inget nytt fenomen på arbetsmarknaden. I ett historiskt perspektiv kan man tala om ett gammalt *exploateringsmönster* som tenderar att *reaktiveras* i tider då arbetsköparnas marknad råder. Att lönearbetare även på eget initiativ inte sällan övergår till eget företagande i sådana situationer för att undvika arbetslöshet är också det en gammal företeelse på arbetsmarknaden och en gammal *försörjningsstrategi*.

Syftet med kapitlet är att belysa detta samband mellan exploateringsmönster och försörjningsstrategier utanför de gängse anställningsförhållandena genom ett historiskt exempel från den hårt krisdrabbade skandinaviska gat- och kantstensindustrin under mellankrigstiden, då många stenhuggare övergick till att arbeta för egen räkning för att kunna försörja sig på hemorten. På den vägen startades en del arbetskooperativ i nära samarbete med lokala fackliga organisationer. I många fall agerade dock arbetarna som företagare utanför fackets kontroll och då ofta under medverkan av skrupelfria bulvaner och oorganiserade arbetsgivare, som genom att anlita stenhuggarna som uppdragstagare eller köpa upp sten direkt från dem kunde kringgå kollektivavtal, olycksfallsförsäkringar, skatter och andra omkostnader för produktionen. Följden blev underbudskonkurrens och dumpning av både löner och försäljningspriser, vilket underminerade det fackliga arbetet och kollektivavtalen samt ökade arbetslösheten. Dessutom förvärrades strukturproblemen inom branschen, vilket gjorde saken till ett gemensamt problem för facket och de organiserade arbetsgivarna.

Studien fokuserar på fackets agerande inför detta sammansatta problem och visar bl.a. på de stora principiella likheterna mellan den problematik som facket ställdes för då och den som facket möter idag, när anställda blir företagare på liknande grunder.

Inledning

Facket har alltid reagerat hårt mot underbudskonkurrens på arbetsmarknaden, det vill säga att arbetare bjuder under varandra i fråga om löner, arbetsmiljö och andra arbetsvillkor för att undgå arbetslöshet. Att motverka detta problem var själva grunden till den fackliga organiseringens uppkomst. Fackets yttersta syfte är således, och har alltid varit, att begränsa konkurrensen mellan arbetare och på så sätt

verka för solidaritet och enhetlighet i agerandet gentemot arbetsgivarna (Åmark 1986).

Under senare år har flera LO-förbund slagit larm om att arbetare anlitas som uppdragstagare och egenföretagare i det uppenbara syftet att kringgå kollektivavtal, arbetsrätt, skatter och arbetsgivaravgifter. Det har då främst handlat om oseriösa bemanningsföretag, som förmedlar underbetald, tillfällig arbetskraft från låglöneländerna, t.ex. från de nya EU-länderna i Östeuropa. De flesta rapporterna kommer från byggbranschen, men problemet finns även inom andra sektorer, exempelvis inom skogs- och lantbruket, hushållsnära tjänster, transport- och städbranschen. Förmedlingsföretagen agerar i sådana fall som bulvaner, ordnar verktyg, boende, resor och F-skattosedlar m.m. Förutom att dessa arbetare som tillfällig arbetskraft utför arbete till underpriser i förhållande till svenska anställda, har de även sämre säkerhet och trygghet i arbetet i övrigt. Ofta går dessutom en stor del av inkomsterna till förmedlingsföretaget, mellanhanden. (Byggnads 2004; LO 2004). Företeelsen kan beskrivas i termer av en så kallad informell ekonomi, som enligt forskare inom detta fält ofta existerar i symbios med den formella i lag och avtal reglerade (om begreppet informell ekonomi se Schierup, Castles & Hansen 2006; Slavnic 2006).

Rekryteringen av underbetald arbetskraft från låglöneländer till Sverige, Västeuropa och andra rika delar av världen sker inte endast mot bakgrund av hög arbetslöshet i låglöneländerna och ökad internationell rörlighet på arbetsmarknaden. Till den allmänna bakgrunden hör även den postfordistiska omstrukturen av produktion och arbete i de avancerade industriländerna under senare årtionden, vilket bland annat har medfört lösare kontraktsformer på arbetsmarknaden (ibid.).

Även om anställningsförhållandet fortfarande är den helt dominerande kontraktsformen inom den reguljära arbetsmarknaden och den formella ekonomin, har det blivit allt vanligare att i rationaliseringssyfte anlita uppdragstagare och egenföretagare i stället för anställda. I Sverige förekommer det inom vissa delar av den privata såväl som inom den offentliga sektorn. Inte sällan handlar det om tidigare anställda i organisationerna, vilka på så sätt ofrivilligt tar steget över till egenföretagande för att få behålla sina jobb. På 1980-talet blev exempelvis många bolagsanställda inom skogsavverkningen uppdragstagare för att kunna arbeta kvar i skogen, vilket förutsatte att de skaffade dyrbara skogsmaskiner. Inom den kommunala sektorn har bland annat städföretag avknoppats till tidigare anställda. Genom utkontrakteringar och avknoppningar flyttas ekonomiskt risktagande och socialt ansvar i produktionen över från arbetsgivaren till den tidigare anställde. Följden blir i sådana fall inte sällan sämre löner, arbetsmiljö och social trygghet i arbetslivet, i synnerhet om det handlar om grupper med en utgångsmässigt svag position på arbetsmarknaden (LO 1998; Nyström 2004; se även Rapp i denna antologi). Om egenföretagare utför samma arbete som anställda, men till

lägre pris och sämre arbetsvillkor, leder detta naturligt nog även till underbudskonkurrens.

Att anlita egenföretagare i stället för anställda i syfte att kringgå kollektivavtal och andra regelverk på arbetsmarknaden som omgärdar anställningsförhållandet framhålls ofta som en nutida företeelse. Det är dock inget nytt fenomen på arbetsmarknaden, även om den produktionsorganisatoriska kontexten och arbetsmarknadsrelationerna fortlöpande förändras. I ett historiskt perspektiv kan man tala om ett gammalt *exploateringsmönster* som tenderar att reaktiveras i tider då arbetsköparnas marknad råder, det vill säga då fackets maktresurser försvagas och möjligheterna att kringgå kollektivavtal och andra regelsystem på arbetsmarknaden ökar. Att löntagare även på eget initiativ tar steget över till eget företagande för att kunna försörja sig vid arbetslöshetskriser, häftig strukturomvandling eller arbetsmarknadskonflikter är också det ett gammalt fenomen. Bilden kompliceras således av att arbete för egen räkning tenderar att reaktiveras även som *försörjningsstrategi* i sådana arbetsmarknadslägen, vilket principiellt sett kan såväl bidra till som motverka exploatering av den arbetspresterande parten. Vid en mer eller mindre ofrivillig övergång från anställning till eget företagande i kristider har dock risken för självexploatering, underbudskonkurrens och social dumpning alltid varit stor.

Syftet med föreliggande kapitel är att belysa detta samband mellan exploateringsmönster och försörjningsstrategier utanför de gängse anställningsförhållandena på arbetsmarknaden genom ett exempel från den skandinaviska granitindustrin under mellankrigstiden. Studien fokuserar på fackets agerande i denna sammansatta fråga. Avsikten är också att visa på de stora principiella likheterna mellan den problematik som facket ställdes inför i detta historiska exempel och den som facket möter idag, när anställda blir företagare på liknande grunder.¹

Det historiska exemplet

Mot bakgrund av de dramatiska konjunktursvängningarna efter första världskriget med återkommande perioder av produktionsinskränkningar, massarbetslöshet och arbetskonflikter övergick många arbetslösa arbetare inom den starkt exportberoende och hårt krisdrabbade gat- och kantstensindustrin till att arbeta för egen räkning inom branschen som småproducenter eller som uppdragstagare. I vissa fall startades arbetskooperativ i nära samarbete med de lokala fackliga organisationerna, vilket då kunde vara förenat med en facklig strategi.

Enskilda och arbetslag som arbetade i egen regi förekom emellertid också utanför fackets, arbetsmarknadens och statens regelverk. Det skedde då ofta

¹ Diskussionen anknyter dock inte till professionella grupper, som exempelvis läkare, sjuksköterskor, advokater och IT-konsulter, vars övergång från anställda till företagare sker utifrån en starkare förhandlingsposition på arbetsmarknaden. De fackliga organisationerna bland dessa grupper arbetar dessutom utifrån professionella strategier vid sidan av de traditionellt fackliga.

under medverkan av oseriösa aktörer på markanden, t.ex. skrupelfria bulvaner för utländska uppköpare eller oorganiserade arbetsgivare och tillfälliga småfirmor, vilka fick ökat spelrum när de etablerade företagen och de organiserade arbetsgivarna inskränkte eller upphörde med produktionen för export. Under mellankrigstiden förekom denna verksamhet som mest under 1930-talets första hälft, i samband med den ekonomiska världskrisen, men problemen fanns redan tidigare till följd av låga exportpriser och tilltagande priskonkurrens inom branschen. Det var således vanligtvis inte de etablerade firmorna och organiserade arbetsgivarna inom stenindustrin som tog denna genväg utan främst dessa oseriösa aktörer, så kallade outsiders, vilka på detta sätt såg en chans att göra snabba pengar inom en bransch i djup konjunkturrell och strukturell kris (Stenarbetaren 1932, nr 2–3).

Genom att anlita stenhuggare som uppdragstagare enligt det så kallade *köpeprissystemet*, eller köpa upp sten direkt från dem, kunde de kringgå arbetsgivarnas avtalsenliga och rättsliga skyldigheter vid ett anställningsförhållande enligt samma logik som sker på dagens arbetsmarknad i de fall där uppdragstagare anlitas som förtäckta anställningar.² Detta ledde då, liksom i våra dagar, till underbudskonkurrens och social dumpning. Fenomenet anställda blir företagare diskuteras således här både som försörjningsstrategi bland arbetarna och som exploateringsmönster på arbetsmarknaden.

Att många stenhuggare övergick till att arbeta för egen räkning och i egen regi under mellankrigstiden var inte någon ny företeelse på stenindustrins marknad. Ändå kan fenomenet delvis ses i samband med den allänna ökningen av levebrödsföretagandet bland arbetare under denna tid. Som nämndes i inledningen till denna antologi, stod arbetare generellt sett för en mycket stor del av företagsbildningen under mellankrigstiden. Till bakgrunden hörde bland annat demokratiseringen och den ökade utbildningsnivån bland arbetarna, men den främsta drivkraften var utan tvekan arbetslösheten. De levebrödsföretag som startades på detta sätt krävde ofta en mycket stor arbetsinsats till liten förtjänst (Dahmén 1950). När arbetare tagit steget från anställning till eget företagande inom sin bransch har det ofta varit framtvingat av försörjningsskäl. Det har således skett företrädesvis i tider då arbetarpartens och fackets ställning på arbetsmarknaden har varit svag. Man kan säga att fenomenet var vanligast förekommande före och efter fordismens och den svenska (och skandinaviska) modellens glansdagar. Årtiondena efter andra världskriget fram till mitten av 1970-talet var som bekant lönearbetets, den fulla sysselsättningens och partssamarbetets guldålder.

Innan de industriella anställningsförhållandenas genombrott i slutet av 1800-talet var uppdragskontrakt, där den arbetspresterande parten exempelvis kunde vara frilansande hantverkare, den vanliga formen för att anlita betald arbetskraft

² För en närmare beskrivning av köpeprissystemet, se avsnittet "Försörjningsstrategi och exploateringsmönster, s. 30 i detta kapitel.

vid sidan av många olikartade anställningskontrakt. Arbetstagarbegreppet blev så småningom avgränsningen för arbetsrättens tillämpning. Dessa rättigheter gäller med andra ord endast för arbetstagare/anställda, och följaktligen inte för uppdragstagare/egenföretagare. Samma avgränsning gäller principiellt sett även för kollektivavtalen. Uppdragstagare och egenföretagare som står i ett starkt beroendeförhållande till en enskild uppdragsgivare eller huvudman skall dock enligt förändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen år 1945 och senare 1976 års Lag om medbestämmande, MBL, kunna betraktas som arbetstagare. Under mellankrigstiden var arbetsrätten ännu föga utvecklad. Arbetstagare som civilrättsligt begrepp fick genomslag först genom 1936 års Lag om förenings- och förhandlingsrätt (Ds 2002:56, s. 82 ff., 125 ff.; Nyström 2004, s. 31 ff.). Metoden att anlita arbetare som egna företagare för att kringgå kollektivavtal, skatter och andra skyldigheter som tillkommer arbetsgivaren vid ett anställningsavtal, tillämpades dock långt innan arbetstagarbegreppet hade etablerats, vilket föreliggande berättelse om stenhuggarna som blev företagare visar.

Den skandinaviska granitindustrin, vilken efter en återhämtning under efterkrigstiden till stora delar lades ner, är under de senaste årtiondena på uppgång igen (Danielsson & Norheim 2003). En intressant omständighet är att det i vår tid helt dominerande företaget inom branschen i Sverige är ett arbetskooperativ, Bohusläns Kooperativa Stenindustri. Företaget är en ekonomisk förening som bildades i nära samarbete med de lokala fackliga organisationerna inom granitindustrin i mellersta Bohuslän vid mitten av 1920-talet, i samband med en omfattande arbetskonflikt på stenindustrins arbetsmarknad.³ Detta reser frågan om hur facket såg på arbetskooperationen som potentiell *motkraft* mot osund konkurrens och exploatering av arbetare, som av försörjningsskäl övergick till att arbeta som egna företagare i en eller annan form. I studien diskuteras även denna sammansatta problematik.

Det skandinaviska perspektivet motiveras av att underbudskonkurrens och dumpning av löner och priser till följd av arbete utanför kollektivavtalen samt uppköp av sten till underpriser direkt från stenhuggarna var ett utbredd och mångfasetterat problem inom granitindustrin både i Sverige, Norge och Danmark under mellankrigstiden. Granitindustrin i de i de tre länderna hade sedan gammalt gemensamma beröringspunkter och var på olika sätt beroende av varandra. Utvecklingen var i många avseenden likartad, även om den svenska granitindustrin var avsevärt större än den norska och än mer den danska.⁴ Företagare och arbета-

³ Bohusläns Kooperativa Stenindustri sysselsätter idag ett 60-tal arbetande medlemmar och är tillsammans med sin försäljningsorganisation och helägda dotterbolag, Bohus Gat- och Kantsten AB, det ledande på den svenska marknaden. Produktionen är numera inriktad på marksten och byggnadssten. Företaget styrs i allt väsentligt fortfarande enligt de arbetskooperativa stadgar som antogs vid bildandet år 1926, vilket bl.a. innebär att principen ”en man en röst” ska gälla och att alla som arbetar i företaget ska vara delägare.

⁴ För att ge en uppfattning om stenindustrins storlek i de olika länderna kan nämnas att vid 1920-talets slut hade Svenska Stenindustriarbetareförbundet cirka 11 500 medlemmar,

re rörde sig också över gränserna, särskilt i den norsk-svenska stenindustri-regionen kring Idefjorden. Dessutom fanns det sedan slutet av 1800-talet ett fackligt samarbete mellan de skandinaviska stenindustriarbetarna, vilket konsoliderades under mellankrigstiden.

Branschen och marknaden

Den skandinaviska granitindustrin växte fram vid mitten av 1800-talet i samband med industrialiseringen och urbaniseringen på kontinenten. Stora mängder byggnadssten för exempelvis broar, kajer, dockor och kanaler exporterades främst till Tyskland. De viktigaste regionerna för brytning och tillverkning av granitprodukter, särskilt gat- och kantsten, blev efterhand det svensk-norska gränslandet kring Idefjorden med Østfold på den norska sidan samt norra och mellersta Bohuslän på den svenska sidan. I Danmark var granitindustrin koncentrerad till Bornholm, där många svenska stenhuggare arbetade kring sekelskiftet 1900 (SOU 1939:11, s. 14 ff.; Persson 1984, del 1; Danielsson & Norheim 2003).

Under 1800-talets två sista årtionden fick granitindustrin ett starkt uppsving genom den ökade efterfrågan på särskilt gat- och kantsten. Denna starkt exportinriktade bransch dominerade därefter granitindustrin, som expanderade kraftigt fram till första världskriget. Tyskland och England var de största importörerna av gatsten, men England importerade också mycket kantsten, särskilt från Norge. Stora mängder svensk och norsk sten exporterades också till Danmark. Andra viktiga exportländer var Frankrike, Nederländerna, Belgien, Argentina, Ryssland och Kuba.

Första världskriget innebar att högkonjunkturen inom branschen hastigt bröts och konjunkturläget blev därefter mycket instabilt under hela mellankrigstiden. I alla tre länderna vidtog under kriget olika typer av offentliga stödåtgärder i stenindustriregionerna, där arbetarna var starkt beroende av denna industri. Nöd-hjälpsarbeten startades och arbetare fördes över till andra verksamheter. I Sverige anslog staten åtskilliga miljoner kronor för att organisera kommunala beställningar och egna uppköp av gat- och kantsten, som senare delades ut gratis till städer och vägdistrikt. Trots det lämnade omkring 60 procent av Sveriges cirka 14 000 stenindustriarbetare verksamheten under kriget. När branschen så småningom började komma på fötter igen, blev det brist på yrkesskickliga arbetare. Stenhuggaryrket var ett utpräglat hantverk som tog många år att lära (SOU 1939:11, s. 14 ff.).

Efter kriget återhämtade sig granitindustrin successivt. Exporten hämmades dock av bristen på tonnage och de kraftiga konjunktursvängningarna. Den viktiga tyska marknaden öppnades igen under år 1924, men redan året därpå upphörde

Norsk Stenindustriarbejderforbund hade 1 900 och Dansk Stenindustriarbejder-Forbund hade omkring 800 (Stenarbetaren 1935, nr 7).

importen åter tillfälligt, samtidigt som efterfrågan från flera andra västeuropiska länder minskade betydligt. Detta resulterade i permitteringar, arbetslöshet och krav på kraftiga lönesänkningar, vilket ledde till omfattande arbetskonflikter i Sverige och Norge. De danska stenindustriarbetarna var under år 1925 indragna i en storlockout på den danska arbetsmarknaden (ibid.; Thörnquist 1996).

Under 1920-talets sista år förbättrades konjunkturen betydligt för gat- och kantstensindustrin. År 1929 var de svenska och norska exportvolymerna i nivå med toppåret 1913, men försäljningspriserna var låga och branschen hade strukturproblem. Driften var i många fall orationellt organiserad i små enheter. Därtill kom konkurrensen från nya vägbeläggingsmaterial som asfalt och betong. Mot denna bakgrund bildade de norska och svenska granitindustrierna gemensamt gat- och kantstenskarteller för att organisera prissättning och export (Stenarbetaren 1927, nr 2, 1928, nr 1).

I och med den ekonomiska världskrisen i början av 1930-talet inleddes en ny period av långvarig kris för granitindustrin, särskilt för den starkt exportinriktade svenska och norska gat- och kantstensindustrin. Driften för export upphörde efterhand inom de kartellanslutna firmorna, stora lager sten för export såldes ut till reducerade priser och gat- och kantstenskartellerna upplöstes med utgången av år 1932. Arbetslösheten ökade därmed dramatiskt och efterhand återupptogs statliga stöd- och strukturåtgärder. Den svenska staten inledde under år 1931 nödhjälpsarbeten samt köpte upp gatsten för inhemskt bruk. De statliga åtgärderna inbegrep så småningom även anställningsstopp och viss avveckling av branschen. Från och med mitten av 1930-talet och fram till år 1953 fick städer och vägdistrikt åter gat- och kantsten gratis ur de omfattande statliga stenförråden (SOU 1939:11; Danielsson & Norheim 2003).

Under krisen blev så företagandet inom gat- och kantstensindustrin alltmer vildvuxet med många tillfälliga aktörer på marknaden, som gjorde affärer i kortsiktigt vinstsyfte och trappade upp priskriget inom branschen. Berg hyrdes ut för tillfällig stenhuggeriverksamhet av markägare som också kunde dra nytta av krisen. Genom drift enligt köpeprissystemet och uppköp till ständigt pressade priser från stenhuggare, som högg gat- och kantsten och sålde för egen räkning, fördes stora mängder sten ut på exportmarknaden till priser som ibland understeg produktionskostnaderna vid avtalsenliga löner. Dumpningen drabbade i förlängningen även stenindustrin i importländerna. Följden blev importrestriktioner, vilket spädde på arbetslösheten ytterligare i de skandinaviska stenindustriregionerna (Stenarbetaren 1932, nr 2–3; SOU 1939:11, s. 22 ff.).

På Svenska Stenindustriarbetareförbundets och Svenska Granitindustriförbundets gemensamma initiativ utfärdade regeringen år 1933 exportförbud för gat- och kantsten förutom sådan utförsel som gick genom en särskilt auktoriserad exportförening, Sveriges Granitindustriers Exportförening, i vilken de etablerade stenindustrieföretagen ingick som delägare. För att denna reglering skulle bli effektiv krävdes en liknande organisation i Norge, vilken infördes några år sena-

re. Dessförinnan hade Finland gått samma väg och de tre länderna inledde ett visst samarbete på exportmarknaden. I Danmark skyddades den inhemska stenindustrin genom valutapolitiska medel (ibid; Thörnquist 2003a).

Försörjningsstrategi och exploateringsmönster

Fackets förhållande till arbetare inom granitindustrin som blev företagare komplicerades som antytts av att stenhuggarna, liksom många andra hantverksarbetare, sedan gammalt själva parerade tider av arbetslöshet och arbetskonflikter med att arbeta i egen regi. I de samtida källorna kallas arbetare som använde sig av denna försörjningsstrategi för "självförsörjare", "småskuttar" eller "småmästare". Inom stenindustrin talade man vanligtvis om arbetare som "högg på lager" i "egna berg" eller "egna brott".⁵ I egenskap av hantverksarbetare, inom en bransch som inte heller var kapitalkrävande, hade stenhuggarna förhållandevis goda möjligheter att ta steget över från anställd till att arbeta på entreprenad eller tillverka och sälja gat- och kantsten för egen räkning, enskilt eller i kooperativa lag. Även köpeprissystemet tillämpades som framgång företrädesvis i tider av arbetslöshet, då nöden drev stenhuggarna till att ta de arbeten som de kunde få. Ett samhälleligt skyddsnät saknades, frånsett fattigvård och i vissa fall nödhjälpsarbeten eller andra tillfälliga statliga eller kommunala insatser. Bland de skandinaviska stenindustriarbetarförbunden var det fram till mitten av 1930-talet endast det danska som hade en arbetslöshetskassa, vilken i detta fall även hade statligt stöd. Många stenhuggare bodde i "egna hem" och var bundna till hemorten (Thörnquist 1996, 2003a; SOU 1939:11, s. 166 ff.).

Köpeprissystemet innebar att en firma vanligen arrenderade berg för stenhuggeridrift, men utan att själv driva stenbrott med de omkostnader som var förenat med detta. I stället anlätades stenhuggare som uppdragstagare och entreprenörer. Stenhuggare som arbetade enligt detta system fick betalt "i ett för allt". Det innebar att de förutom själva brytningen och bearbetningen av stenen förband sig att själva stå för de omkostnader i samband med produktionen som arbetsgivaren normalt skulle svara för vid ett anställningsförhållande. Det gällde ammunition, verktyg, smeder som underhöll verktygen, lyftkranar, skatter och olycksfallsförsäkringar. Vidare skulle arbetarna stå för anläggningar, vägar, transporter till kajer eller andra leveransplatser samt ibland även lastning. Kontrakten kunde variera, men själva tillverkningen av gat- eller kantstenen tycks ofta ha utgått från de avtalsenliga ackordsprislistorna. I vissa fall kunde köpeprissystemet vara reglerat

⁵ Arbete för egen räkning på liknande sätt förekom även bland vissa grupper av grovarbetare, t.ex. stuveriarbetare. Eftersom de hade en strategisk position i distributionen, kunde de utnyttja detta handlingsätt som ett medel i den fackliga kampen (jfr Johansson 1982).

i fackliga avtal, men facket försökte undvika användningen av detta system över huvud taget (Stenarbetaren 1928, nr 1, 1932, nr 2–3).⁶

Uppdragsgivarna lockade med att alla parter skulle vinna på köpeprissystemet. I själva verket belastades arbetarna med omkostnader och ekonomiska risktaganden, som vanligen inte uppvägdes av de ”merpriser” som utlovades utöver betalningen för det egentliga ”ackordsarbetet”.⁷ Dessutom dröjde eller till och med uteblev inte sällan betalningen för arbete och stenleveranser, vilket även drabbade andra inblandade i produktionen, t.ex. smeder som underhöll verktygen eller bönder som anlätades för stentransporterna med häst och vagn. Enskilda stenhuggare eller stenhuggarlag som tog sådana uppdrag tvingades därför ofta till hård självexploatering. Det gällde även arbetare som ”högg på lager” i egna eller arrenderade berg, eftersom de inte sällan kom i ett starkt beroendeförhållande till enskilda uppköpare och agenter (ibid.).

Stenhuggare som arbetade under dessa former blev en arbetskraftsreserv, som i många fall verkade i en gråzon mellan anställning och eget företagande som beroende uppdragstagare eller småproducenter och som lätt kunde utnyttjas av oseriösa aktörer på arbetsmarknaden. Det var i princip samma exploateringsmönster som tillämpas på dagens arbetsmarknad, när bulvaner lanserar utländska arbetare som uppdragstagare och egna företagare i syfte att kringgå kollektivavtal och andra regelverk som finns vid ett anställningsförhållande.

Följden blev då liksom nu underbudskonkurrens och social dumpning, vilket inte bara undergrävde fackets arbete utan även förvärrade problemen inom den redan hårt krisdrabbade branschen genom att marknaden förstördes och olönsamma driftsformer upprätthölls. Dessutom skövlades bergen och belamrades med skrotsten, eftersom endast de ytligaste lagren av berg avverkades och driften vanligen var planerad endast på kort sikt. Sammantaget blev denna verksamhet ett stort problem, inte bara för facket utan även för de organiserade arbetsgivarna och för staten, som förlorade kontrollen över export och skatteintäkter.

Det korta steget från anställning till eget företagande

För stenhuggarna underlättades steget över från anställning till arbete för egen räkning av de normala drifts- och av anställningsformerna inom branschen (Thörnquist 1996). Den traditionella driftsformen var småbrottsdrift, vilket innebär att stenhuggarna svarade för alla led i arbetsprocessen, det vill säga de både tog ut stenen ur berget och bearbetade den till den färdiga produkten. Tillverkningen utfördes hantverksmässigt och stenhuggarna ägde ursprungligen sina

⁶ Protokoll från gemensamt möte i Oslo den 4 mars 1932. Norsk Stenindustriarbeiderforbunds arkiv. Diverse protokollsutdrag 1904–1932. Volym 37. Arbeiderbevaegelsens Arkiv, Oslo.

⁷ Med ”merpris” avsågs alltså en uppräknig av arbetspriserna för att täcka de omkostnader för produktionen som arbetarna stod för i sådana fall. Merpriser kunde även betalas för vissa moment vid kollektivavtalsreglerad småbrottsdrift, om arbetsgivaren av någon anledning inte stod för alla omkostnader (Stenarbetaren 1928, nr 1).

verktyg, vilket kunde förekomma även under mellankrigstiden. Arbetet, som huvudsakligen pågick under sommarhalvåret, skedde på ackord. Det innebar i detta fall att arbetarna fick betalt per kvadrat-, kubik- eller löpmeter färdig gat- eller kantsten. Stenhuggarna kunde i stor utsträckning själva styra sin arbetstid utifrån sina beting. Kring sekelskiftet 1900 organiserade sig parterna, varmed löner och arbetsförhållandena reglerades i kollektivavtal. Den sten som tillverkades i småbrotten skulle kontrolleras och räknas av vid "tunnan", dvs. på den plats där stenen bearbetades. Till skillnad från köpeprissystemet skulle arbetsgivarna stå för omkostnaderna i produktionen. Efterhand växte storbrott med drift året runt fram, med elektrifiering, mekanisering och arbetsdelning mellan stembrottsarbetare, som var daglönare, och stenhuggare, vilka fortfarande arbetade på ackord. Trots att även maskinell tillverkning av gatsten förekom sedan seklets början, förblev stenhuggaryrket i första hand ett hantverk. Ännu under mellankrigstiden dominerade småbrottsdriften, även inom ramen för de större bolagens verksamhet. En viss mekanisering tillkom dock efterhand också i småbrotten (Persson 1984, kap. 3).

Branschens starka konjunkturberoende och säsongbetonade karaktär innebar en osäkerhet i arbetslivet för arbetarna. Anställningarna kunde dessutom vara kortvariga och kopplade till enskilda order inom bolagen. Många stenhuggare var också småbrukare och fiskare, men även därutöver behövdes biinkomster. Stenhuggarna högg därför gat- och kantsten för egen räkning på egna tomtmarker eller på mark som arrenderades av främst bönderna, vilket efterhand främst skedde i tider av arbetsbrist eller arbetskonflikter. Även bönder och andra yrkeskategorier utövade i varierande omfattning denna bisyssla både i hög- och lågkonjunktur, vilket var ett av flera sätt på vilket stenindustrin bidrog till den differentierade ekonomin i kustregionen. Det ligger nära till hands att relatera företeelsen till ett protoindustriellt köpsystem av saluslöjd, där närliggande industrier eller kringresande handlare köpte upp hemslöjd för avsalu som bedrevs som bisyssla, ofta till ett magert jordbruk. Även om sådana bisysslor kunde innebära ett icke oväsentligt bidrag till försörjningen, kom småproducenterna lätt i ett starkt beroendeförhållande till uppköparna (Thörnquist 1996, 2003b).⁸

Liksom uppköp av sten direkt från stenhuggare ingick tillfälliga uppdragsavtal enligt köpeprissystemets principer i de traditionella formerna för produktionens och arbetets sociala organisering inom stenindustrin. Dessa former levde alltså kvar vid sidan av det avtalsreglerade, om än i flera avseenden uppdragsliknande,

⁸ Saluslöjd förekom sedan århundraden som bisyssla inom vissa regioner, t.ex. smide i södra Dalarna, södra Närke och norra Östergötland, järnmanufaktur i Småland och linne i Hälsingland. I det förkapitalistiska samhällets hårt reglerade ekonomi förorsakade i synnerhet den olaga handeln med saluslöjd, myndigheterna stora problem. Under 1700-talet blev staten dock mer välvilligt inställd till sådana bisysslor, eftersom de kunde bidra till manufakturernas utveckling och inte minst för att de bidrog till folkförsörjningen i en tid av stark folkökning (Thörnquist 2003b).

arbetet i småbrotten men tillämpades efterhand främst i tider av arbetslöshet och arbetskonflikter. Den växande efterfrågan på smågatsten under 1900-talets första tre årtionden bidrog till detta. Man kan således även i detta tidsperspektiv säga att gamla försörjningsstrategier, såväl som gamla exploateringsmönster på arbetsmarknaden, reaktiverades företrädesvis när det var ont om lönearbete och arbetarnas och fackets position på arbetsmarknaden försvagades. Oavsett vilken sida av problematiken man väljer att exponera var risken stor för att arbetare, som försökte försörja sig på denna väg, skulle drivas till hård självexploatering, samt att verksamheten skulle leda till underbudskonkurrens och underminering av kollektivavtalen.

Det kan i detta sammanhang vara intressant att som jämförelse nämna att gamla försörjningsstrategier och gamla exploateringsmönster i förhållandet mellan arbete och kapital reaktiverades även inom jordbruket under mellankrigstiden, då moderneringen karaktäriserades av strukturproblem, prisfall och arbetslöshet. När torpare och bolagsarrendatorer hade svårt att tjäna ihop kontanter till arrendet, ökade bruket av dagsverken (arbetsränta), vilket var en gammal ränteform som tillhörde de förkapitalistiska relationerna inom jordbruket. Man kan säga att de återgick till en äldre ekonomisk relationsform till jordägaren, som medförde en större möjlighet till självexploatering i stället för att betala arrende i pengar, som tillhörde kapitalistiska och mer kommersialiserade relationer mellan parterna. Därmed var emellertid också risken stor att de till jordägarna ofta starkt beroende småbrukarna skulle exploateras hårdare, eftersom dagsverksskyldigheten traditionellt rymde ett stort mått av godtycklighet från jordägarnas sida. Det innebär att lantarbetarrörelsens mödosamma fackliga arbete för att avveckla det gamla dagsverkssystemet, skilja på arrendeavtal och arbetsavtal samt få torparens och småarrendatorers arbetsvillkor reglerade i kollektivavtalen undergrävdes (Thörnquist 1989, kap. V).

I princip ställdes de fackligt förhållandevis välorganiserade skandinaviska stenindustriarbetarna inför samma dystra faktum till följd av utbredningen av köpeprissystemet och arbetet i "egna brott". Årtionden av fackligt arbete riskerade att gå till spillo. Principiellt sett är det samma sak som händer idag i de fall där det uppenbara syftet med att anlita egenföretagare är att kringgå kollektivavtal, arbetsrätt, skatter med mera, samtidigt som den arbetspresterande parten fortfarande står i en anställningsliknande relation till uppdragsgivaren. Som exploateringsmönster är detta alltså inget nytt. Sett i ett historiskt perspektiv tas ett stort steg tillbaka i utvecklingen av partsrelationerna på arbetsmarknaden till och med tiden före kollektivavtalssystemets genombrott.

Arbetskooperation som potentiell motkraft

Hur kunde då Kooperationen vara en potentiell motkraft mot osunda driftsformer och underbudskonkurrens? Stenhuggarna i stora granitindustridistrikten i kustom-

rådena kom i kontakt med kooperativa samarbetsformer på flera sätt. För stenhuggarna, liksom för många andra yrkesarbetare, var *laget* den traditionella arbetsorganisatoriska enheten. Laget blev också i många fall den naturliga sociala och organisatoriska basen för stenhuggarnas företagande, varvid man även kunde knyta an till månghundraåriga arbetskooperativa traditioner i kustbygderna (Thörnquist 1996). Lagbildningar var den traditionella formen för kooperativ samverkan i arbete och ägande i t.ex. fiskelag, båtlag och båtbyggerlag. Lagen byggde på folkligt demokratiska och socialt jämlika traditioner, som även inkluderade ett socialt ansvarstagande för lagets medlemmar och deras familjer (Hellspong & Löfgren 1976; Hasslöf 1985; jfr Jonstad 1998).⁹

I Bohuslän, som är den region som studerats närmare i detta avseende i tidigare uppsatser, fortlevde den kooperativa och socialt jämlika traditionen i hög grad även under 1900-talet. Till bakgrunden hörde att det varken hade funnits feodala markägare, som hade lagt under sig jord, strandrätter och fiskevatten, eller kapitalistiska bolagsbåtar som dominerat fisket. Därmed hade fiskare och småbrukare i hög grad förblivit självständiga småproducenter. Denna månghundraåriga kooperativa kultur, som levde kvar i det moderna civila samhället som ett kulturellt kapital och en social ekonomi, skapade en god jordmån för de bohuslänska stenindustriarbetarnas arbetskooperativ. Att stenhuggarna i många fall också var fiskare eller kom från fiskarfamiljer underlättade dessutom spridningen av sociokulturella mönster mellan näringarna (Thörnquist 1996).

Syndikalisternas starka ställning i stenhuggarregionerna har annars ofta framhållits som den främsta förklaringen bakom arbetskooperativen inom stenindustrin. Det ingick i den syndikalistiska fackliga strategin att arbetarna skulle skaffa sig kontroll över produktionsmedlen. Syndikalisterna spelade onekligen en viktig roll för bildandet av arbetskooperativen i den norsk-svenska regionen. Särskilt i Bohuslän drevs dock arbetskooperativen inom stenindustrin ofta av syndikalister och reformister gemensamt, vilket tyder på att ideologiska faktorer knappast kan ha varit avgörande för valet av denna samarbetsform i arbete och ägande. Den arbetskooperativa kulturen i kustbygderna var äldre än både stenindustrin och de moderna folkrörelserna, och denna kultur var snarare en god grogrund även för den syndikalistiska rörelsen (Thörnquist 1998).

Det väsentliga i det här sammanhanget är att kooperativa samarbetsformer, förankrade både i månghundraåriga kooperativa traditioner och i den moderna kooperativa folkrörelsen, med sin koppling till arbetarrörelsen, kunde vara en potentiell motkraft både mot osund konkurrens och hård exploatering (även själv-exploatering) bland arbetare, som i olika former arbetade för egen räkning för att kunna försörja sig i kristider.

⁹ Lagbildningar fanns för övrigt allmänt i det förkapitalistiska samhället i t.ex. bondesamhällets byalag, i bergsbrukets hyttlag och hammarlag. I fiske- och båtlagen var delägandet traditionellt baserat på ett lottsystem, där medlemmarna var socialt jämlika.

Kring sekelskiftet 1900 bildades flera arbetskooperativ i facklig regi bland stenindustriarbetarna, vilket även var en allmän trend inom fackföreningsrörelsen vid denna tid. I vissa fall var det fackföreningsavdelningar som hyrde berg och bedrev egen produktion. Tanken var att arbetarna skulle kunna göra sig mindre beroende av arbetsgivarna, i synnerhet i tider av arbetslöshet och konflikter på arbetsmarknaden. Stenindustriarbetarförbunden i Norge och Sverige bildade även andelsföreningar för att driva arbetskooperativ stenhuggerirörelse i större skala i egna eller arrenderade berg. För att motverka underbudskonkurrens infördes klausuler för arbete och ”merpriser” i ”egna berg” i de västsvenska gat- och kantstensavtalen (Hjern 1939, s. 8 ff.). Efterhand som konjunkturerna förbättrades och förhandlingssystemet på arbetsmarknaden konsoliderades svalnade intresset för arbetskooperativ och förbunden inriktade sig på lönekampen. Den kooperativa folkrörelsen, som kring sekelskiftet även hade engagerat sig i arbetskooperationen, inriktade sig på konsumentkooperationen.¹⁰ Däremot kunde, som framgår av nästa avsnitt, både reformistiska och syndikalistiska fackliga organisationer inom stenindustrin stödja lokala arbetskooperativa initiativ, vilka i viss mån förekom under första världskriget, men som blev allt vanligare under mellankrigstidens kriskonjunkturer, inte bara inom stenindustrin (Thörnquist 1996, 1998, 2003a).¹¹

Facket och arbetskooperativen under mellankrigstiden

Den fackliga problematiken rörande arbetare som arbetade i egen regi för att kunna försörja sig var, som redan framgått, mångfacetterad. Det handlade om medlemmar som i egenskap av småproducenter eller uppdragstagare ofta kom i ett osunt beroendeförhållande till uppköpare och uppdragsgivare, och som arbetade under anställningsliknande förhållanden, men utanför kollektivavtalets relativa trygghet. Därmed handlade det också om underbudskonkurrens och social dumpning, vilket underminerade kollektivavtalen och den fackliga solidariteten. I förlängningen ledde det även till ökad arbetslöshet och åderlåtning av medlemskåren samt utarmning av yrkeskunnandet. Vidare upprätthölls improduktiva driftsformer och olönsamma jobb. En annan fråga rörde den fackliga solidaritetens gränser, det vill säga huruvida facket skulle engagera sig i medlemmar som blev egna företagare och potentiella arbetsgivare.

¹⁰ Arbetsgivarna i Bohuslän förhandlade sig dessutom till förköpsrätt till arbetarnas produktion av gat- och kantsten. Genom att de därmed kunde de kontrollera kooperativens prissättning och produktion kunde verksamheten inte användas som ett verksamt medel i den fackliga kampen (Persson 1984, s. 104). Bestämmelsen fanns kvar i de västsvenska gat- och kantstensavtalen även under mellankrigstiden. I tider av efterfrågekras och produktionsinskränkningar var dock knappast arbetsgivarna benägna att köpa sten från kooperativen.

¹¹ Om utvecklingen av arbetskooperation i Sverige under 1900-talets första årtionden, se Jobring 1983, s. 12 ff. Arbetskooperativ utifrån gillesocialistiska idéer bildades främst inom byggbranschen, se Lundh 1982.

Även om flera av de arbetskooperativ som bildades inom den skandinaviska granitindustrin under mellankrigstiden tillkom i samverkan med de lokala fackavdelningarna inom stenindustriarbetarförbunden, saknade många enskilda stenhuggare och lag som högg i "egna berg" eller arbetade enligt köpeprissystemet koppling till såväl facket som den kooperativa folkrörelsen. I sådana fall ökade naturligtvis risken för underbudskonkurrens. Hur hanterade då facket den sammanfattade frågan om arbetare som försökte försörja sig på detta sätt.¹²

Under de stora produktionsinskränkningarna och arbetskonflikterna kring mitten 1920-talet bildades kooperativa företag bland gat- och kantstensarbetarna i alla tre länderna i nära anslutning till facket lokalt. I Danmark startade några stenhuggarlag, som sedan en tid tillbaka högg gatsten för egen försäljning, Brostenhuggernes Kooperative Sammenslutning i samarbete med Dansk Stenindustriarbejder-Forbunds avdelning i Allinge på norra Bornholm. Tanken var att lagen på detta sätt skulle kunna organisera produktion och försäljning bättre. Förutom ett mindre lån från förbundet fick kooperativet ett statligt fraktstöd, som hade inrättats år 1922 för transporter av främst gatsten från Bornholm till fastlandet. Förbundsledningen skulle dessutom förmedla beställningar till kooperativet. År 1926 sysselsattes omkring 25 medlemmar. Både detta och ett par andra mindre kooperativ med anknytning till fackavdelningarna på Bornholm klarade sig enligt förbundet tämligen bra under några år.

Ett starkt motiv bakom Dansk Stenindustriarbejder-Forbunds stöd till kooperativen var att minska arbetslöshetskassans utgifter. Det statliga bidraget, som omfattade cirka 50 procent, hade reducerats med en tredjedel i samband med den socialdemokratiska regeringens fall år 1926. Förbundets övergripande motiv var dock att via kooperativen och dess kopplingar till de lokala fackavdelningarna kunna få bättre kontroll över det växande antalet stenhuggare som arbetade för egen räkning, så att de skulle utgå från avtalens prislistor vid prissättningen av sina stenprodukter och därmed inte bidra till underbudskonkurrens. Många arbetare gav sig ut i "egne brud", när de hade förbrukat sitt arbetslöshetsunderstöd.

Flera arbetskooperativ och lösare företagsbildningar bildades bland stenindustriarbetarna även i Norge och Sverige vid 1920-talets mitt. Norsk Stenindustriarbejderforbunds avdelning i Torsnes kommun söder om Fredrikstad startade exempelvis ett kooperativt stenhuggeri, som inledningsvis fick ett lån av förbundet. På våren 1926 var cirka 130 man sysselsatta i kooperativet. Även på några andra orter i de stora stenindustriregionerna bildades kooperativ, varav Kråkerøy Kooperativa Stenhuggerier förfaller ha varit det största och mest varaktiga.

Även det norska förbundet såg till en början positivt på verksamheten, eftersom man räknade med att arbetskooperationen skulle kunna vara ett medel i den fackliga kampen. Samtidigt betonades vikten av att kooperativen respekterade avtalen vid prissättning. I annat fall skulle det bli ett tacksamt argument från

¹² Där inte annat sägs bygger följande två avsnitt på Thörnquist 2003a.

arbetsgivarnas sida för att kräva lönesänkningar. Dessutom ansåg man att det var nödvändigt samordna den fackliga policyn i denna fråga med Svenska Stenindustriarbetareförbundet för att undvika underbudskonkurrens i norsk-svenska gränslandet.

I Sverige anslöt sig flera bohuslänska stenhuggarlag, som högg gat- och kantsten för egen försäljning eller arbetade på entreprenad till Andelsföreningen Bohusläns Kooperativa Stenindustri. Kooperativet bildades på våren 1926 i Hovenäset i mellersta Bohuslän på initiativ av stenhuggare, som var aktiva inom ortens syndikalistiska och reformistiska fackliga organisationer. Bakgrunden var hotet om 30-procentiga lönesänkningar, vilket ledde till en tre månader lång arbetskonflikt under sommaren 1926. Bohusläns Kooperativa Stenindustri knöt kontakt med en dansk agent, som förmedlade beställningar under flera år framöver. Under det första året bestod kooperativet av ett femtontal produktionslag med sammanlagt ett par hundra medlemmar. Ett annat större kooperativ som bildades vid denna tid i samma region var Hunnebostrands Kooperativa Stenindustri, som tillkom i nära samarbete med Svenska Stenindustriarbetareförbundets avdelning på orten (Quirin 1986; Thörnquist 1996).

Kooperativa lag och enskilda stenhuggare som arbetade för egen räkning fanns i mindre omfattning även i andra granitindustriregioner, t.ex. i Halland, Småland och Blekinge samt även inom andra delar av stenindustrin.¹³ År 1928 arbetade enligt Svenska Stenindustriarbetareförbundet cirka 300 arbetare inom de större kooperativen, vilka inte ansågs bedriva illojal konkurrens (enligt rapport vid Dansk Stenindustriarbejder-Forbund, 1928, s. 25 ff.). Förbundsledningen engagerade sig dock inte i kooperativen. Sveriges Arbetares Centralorganisation, SAC, var mer intresserad, vilket exempelvis visade sig genom att man gav ett större räntefritt lån till Bohusläns Kooperativa Stenindustri, men man involverade sig inte heller direkt i kooperativens verksamhet.

Även Bohusläns Kooperativa Stenindustri gick förhållandevis bra under några år mot slutet av 1920-talet, i hägnet av den tillfälliga konjunkturuppgången. En annan bidragande orsak var att kontakten med den danske agenten fungerade väl. Förhållandet till stenindustriolagen och de tidigare arbetsgivarna var till en början konfliktladdat, men så småningom utvecklades ett visst samarbete. Vidare byggde, som nämnts, stenhuggarnas arbetskooperativ i Bohuslän på en stark kooperativ tradition. De ledande personerna inom kooperativet hade även långvarig erfarenhet av arbete inom den moderna kooperativa folkrörelsen. Dessutom fanns här en synnerligen aktiv facklig rörelse med starka syndikalistiska inslag, men med ett brett samarbete över de organisatoriska och ideologiska gränserna. Med denna förankring hade kooperativet goda möjligheter att fungera som en motkraft mot underbudskonkurrens bland de stenhuggarlag som arbetade för egen räkning

¹³ Den officiella statistiken är dock bristfällig när det gäller omfattningen av kooperativa företag under mellankrigstiden (se Jobring 1983).

på lösare grunder. Många av dem anslöt sig till kooperativet, som under de första åren fungerade främst som en försäljningsorganisation, som skötte beställningar, prissättning och försäljning åt produktionslagen. När arbetstillgången förbättrades återgick flera medlemmar till anställningar inom stenindustriolagen, medan kooperativet fortsatte sin verksamhet under en fastare organisation (Thörnquist 1996; 1998).

Kampen mot ”eländeskonkurrensen”

När priskonkurrensen inom gat- och kantstensindustrin ökade under senare delen av 1920-talet och tillfälliga uppköpare och bulvaner blev allt vanligare på stenindustrins marknad, blev arbetet i ”egna brott”, liksom ”köpeprissystemets” utbredning, naturligt nog ett växande problem för de skandinaviska stenindustriarbetareförbunden. Särskilt i Danmark ökade tillströmningen till ”egne brud” även till följd av att arbetslösa från andra branscher försökte försörja sig på detta sätt. Därmed ökade även andelen oorganiserade inom denna driftsform. Enligt Dansk Stenindustriarbejderforbund pressade uppköparna priserna kraftigt och kvaliteten på de tillverkade stenprodukterna sjönk.

Även inom arbetskooperativen förekom i vissa fall underbudskonkurrens, vilket främst blev ett stort problem i Norge. Det norska stenindustriarbetareförbundets styrelse meddelade vid sitt landsmöte år 1928 att de inte längre hade kontroll över alla kooperativa lag som hade bildats inom branschen. Småfirmor, som inte sällan var bulvaner för utländska uppköpare, försökte komma över billig sten genom uppköp från stenhuggarlag eller hyra berg och anlita arbetare enligt köpeprissystemet. Problemen hade ökat även på grund av att kommunerna i stenhuggarregionerna bidrog till bildandet av nya kooperativ genom att ge ett kontant bidrag per löpmeter kantsten, vilket var ämnat som en form av arbetslöshetsstöd. Eftersom kooperativen bedrevs med starkt reducerade löner lockades många att sälja sin sten till underpriser. I vissa fall hade kommunerna även startat egen stenhuggeridrift som nödhjälpsarbete, vilket också ökade tillförseln av billig sten på marknaden. Huvudsyftet med dessa åtgärder var att motverka att arbetslösa stenhuggare skulle belasta fattigvården. Enligt Norsk Stenindustriarbejderforbund blev dock effekten den motsatta. Den kommununderstödda driften bidrog till överproduktion, som förvärrade dumpningen av priser och löner. Därmed ökade arbetslösheten ytterligare.

Både inom de danska och norska förbunden förekom flera förslag om att utvidga den arbetskooperativa rörelsen i förbundens egen regi för att bättre kunna bistå dem som arbetade för egen räkning, men också för att kunna kontrollera dem effektivare och motverka underbudskonkurrens. På så sätt skulle man på bredare basis kunna ordna ekonomisk rådgivning samt övervaka de kritiska momenten kring beställningar och prissättning. Inom det danska förbundet befarade man att det myckna arbetet i ”egne brud” annars skulle undergräva fackets arbete.

Någon sådan kooperativ verksamhet under förbundets ledning kom dock inte till stånd. Inom det norska förbundet beslöts vid mitten av 1920-talet att bilda en produktionsfond till stöd för kooperativ stenhuggerirörelse, men varken denna idé eller de upprepade förslagen om kooperativ verksamhet under ledning av förbundet förverkligades.

Det var heller inte okomplicerat att utvidga den arbetskooperativa verksamheten i förbundens regi. Bland annat krävdes kapital och ett ekonomiskt risktagande, som främst förbundsstyrelserna ställde sig tveksamma till, i synnerhet i det rådande konjunkurläget. Förbundens strategi blev i stället att i första hand stärka den fackliga organisationen bland dem som arbetade för egen räkning, kooperativt eller enskilt, samt försöka få dem förankrade i den kooperativa folkrörelsen. Inte heller detta var emellertid en enkel väg att gå.

Särskilt i Danmark komplicerades det fackliga organisationsarbetet av att så många tillhörde andra yrkesområden. Andelen arbetare som högg gatsten i ”egne brud” ökade ytterligare under den internationella ekonomiska krisen, då dessutom det statliga fraktbidraget för gatstenleveranser från Bornholm till fastlandet utvecklades. Arbetsgivarna upphörde därmed i det närmaste med produktionen av gatsten. Enskilda stenhuggare och stenhuggarlag konkurrerade hårt om beställningarna, vilket gav uppköparna möjlighet att pressa de redan låga priserna ytterligare. Situationen förvärrades av att billig norsk och svensk gat- och kantsten, som till stor del producerats inom ramen för köpeprissystemet eller köpts upp från bland annat norska kooperativ, fördes in på den danska marknaden till priser som låg under de danska stenhuggarnas avtalsmässiga ackordspriser (Stenarbetaren 1932, nr 2–3).

Under krisåren skärptes tonen inom förbunden både mot kooperativen och mot dem som arbetade i egen regi på annat sätt. I Danmark hade Brostenshuggarnes Kooperative Sammanslutning med ett 80-tal medlemmar av ekonomiska skäl gått ur förbundets arbetslöshetskassa, vilket väckte stark kritik (Stenarbetaren 1931, nr 3–4). Både inom förbundsledningen och bland medlemmarna ifrågasatte man om förbundet över huvud taget skulle engagera sig i kooperativa företag, eller annan drift i ”egne brud”, och man menade att dessa medlemmar, som egentligen var egna företagare och potentiella arbetsgivare, stod långt ifrån både de fackliga och genuint kooperativa idéerna. Andra ansåg att det var så viktigt att organisera och stödja dessa arbetare att de till och med borde slippa fackföreningsavgiften. Arbetet i de egna brotten hotade den fackliga sammanhållningen. Från förbundsledningens sida var man dock inte beredd till sådana eftergifter.

I Norge blev problemen med de kommununderstödda kooperativen än mer påtagliga under krisåren. Norge var också det land där köpeprissystemet var mest utbrett och förorsakade störst bekymmer för facket. Dessutom högg många arbetslösa enskilda stenhuggare och stenhuggarlag ”på lager” och sålde, ofta under okontrollerade former. Det var ingen slump att företeelsen omtalades som

en ”hjemmeindustri”, dvs. en hemindustri eller hemslöjd.¹⁴ Även inom det norska förbundet menade många att kooperativen varken höll sig till de fackliga eller de kooperativa idéerna. Norges Kooperative Landsforening föreföll inte heller vilja engagera sig i stenhuggarnas kooperativ. Förbundsordföranden Valdemar Nielsen poängterade att företeelsen var ett krisfenomen och han sammanfattade saken kort och koncist:

Når disse kooperative tanker kommer op, er det for att folkene går ledige. Kommer det da agenter og lokker, ser man en utvæg till ock komme i beskjæftigelse (Norsk Stenindustriarbeiderforbund 1934, s. 32).

I Sverige var de kooperativa initiativen inom stenindustrin i ännu högre grad än i grannländerna en lokal facklig företeelse. De etablerade svenska arbetskooperativen förorsakade inte heller under krisåren något egentligt problem inom Svenska Stenindustriarbetareförbundet. Det fanns dock både enskilda och kooperativa lag som sålde till underpriser, och köpeprissystemets tilltagande utbredning i den svensk-norska regionen var ett stort problem också för det svenska förbundet, om än inte lika stort som för det norska. En bidragande orsak till detta var att den svenska staten grep in med bland annat stödbeställningar redan på hösten 1931, samt att exporten reglerades ett par år senare efter de gemensamma påtryckningarna hos statsmakterna från facket och arbetsgivarorganisationerna inom branschen (Svenska Stenindustriarbetareförbundet 1933, s. 102 ff.).

Partssamarbete för ordning och reda på arbetsmarknaden

Det var som framgått främst bulvaner för uppköpare, oorganiserade arbetsgivare och tillfälliga småfirmor som såg en möjlighet att utnyttja krisen inom branschen genom att tillämpa köpeprissystemet eller köpa upp sten till underpriser från stenhuggare. Mot denna bakgrund fanns det förutsättningar för samarbete mellan facket och de organiserade arbetsgivarna inom de etablerade stenindustriföretagen för ordning och reda på arbetsmarknaden. Den gemensamma insikten om att illojal konkurrens i alla former bevarade improduktiva driftsformer och därmed hindrade rationalisering för bättre konkurrenskraft blev grundvalen för detta samarbete, vilket växte fram i Sverige och Norge under 1930-talskrisen (LO-2004).

Hantering av stenindustrins strukturproblem och arbetsmarknadsförhållanden blev, särskilt i Sverige, ett tidigt men tydligt exempel på den så kallade svenska (och skandinaviska) arbetsmarknadsmodellens utveckling, det vill säga det organiserade partssamarbete som tog form under mellankrigstiden mellan facket och arbetsgivarorganisationerna samt mellan dem och staten. Rationaliseringsmotivet

¹⁴ Protokoll, kommittémöte på Ed, 16/8 1932. Korrespondens m.m. angående exportförening 1932–1934. Norsk Stenindustriarbeiderforbunds arkiv. Diverse protokollsutdrag 1904–1932. Volym 8. Arbeiderbevaegelsens Arkiv, Oslo.

blev en viktig drivkraft för samarbetspolitiken i stort, liksom för den så kallade solidariska lönepolitiken under efterkrigstiden.

I Sverige gjordes försök att få till stånd ett organiserat samarbete mellan parterna inom stenindustrin på hösten 1928, i samband med den så kallade arbetsfredskonferensen mellan staten och arbetsmarknadens parter, vilken initierades av den nyvalda högerregeringen. Huvudtanken bakom konferensen var att säkra arbetsfreden utan att behöva tillgripa lagstiftning samt att stärka industrins utveckling genom rationalisering, vilket även skulle kunna skapa jämnare sysselsättning och ett större löneutrymme för arbetarna (Hjern 1937, s. 253 ff.).¹⁵

Arbetsfredskonferensen ledde inte till någon omedelbar framgång för samarbetstanken. Samma år hade en lag om kollektivavtal och arbetsdomstol antagits. Den statliga inblandningen i arbetsmarknaden och idén om samarbete mellan parterna för arbetsfred och tillväxt väckte kritik på många håll inom arbetarrörelsen, särskilt inom de radikala falangerna. Under den följande internationella ekonomiska krisen med massarbetslöshet, lönesänkningar och arbetskonflikter fick samarbetstanken ett markant bakslag, vilket händelserna i Ådalen år 1931 blev det mest dramatiska uttrycket för. Samarbetet i den arbetsfredsdelegation, som hade tillsatts i samband med konferensen, avbröts tills vidare och återupptogs inte förrän år 1936 (Casparsson 1966).

Inom den svenska stenindustrin tvingade dock strukturproblemen inom branschen fram ett samarbete mellan parterna. Kort efter arbetsfredskonferensen år 1928 sammankallade den svenska förbundsordföranden Hjalmar Lundgren och Viktor Kullgren, storföretagare inom stenindustrin i Bohuslän, representanter för facket och arbetsgivarna i de stora granitindustridistrikten i Bohuslän, Halland, Blekinge och Småland till ett gemensamt möte i Göteborg. Kullgren betonade i sitt inledningsanförande att konferensen var ”av en ny och säregen natur” (Svenska Stenindustriarbetareförbundet 1930, s. 55). Tidigare hade parterna träffats endast för överläggningar om avtals- och löneförhållanden. Nu gällde det i stället branschens problem, massarbetslösheten samt frågan om de osunda driftsformer som ledde till dumpning av priser och löner. Ett detaljerat programförslag utarbetades för att parterna med gemensamma krafter skulle kunna återupprätta stabila drifts- och arbetsförhållanden och en organiserad export. Förslaget innebar även att facket skulle sanktionera bolagens planer på de svensk-norska gat- och kantstenskartellerna som etablerades år 1929. I gengäld skulle arbetsgivarna medverka till bildandet av en gemensamt finansierad arbetslöshetskassa. Förslaget om arbetslöshetskassa rann dock ut i sanden sedan arbetsgivarna efter påtryckningar från Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF, hade backat ur projektet (Svenska Stenindustriarbetareförbundet 1930, s. 55 ff.; Hjern 1937, s. 253 ff.).

¹⁵ Idén kom att kallas ”mondism” efter den engelske industrimannen Alfred Mond, som hade initierat samarbete mellan parterna på den engelska arbetsmarknaden.

Även detta försök till en ”historisk kompromiss” fick således ett bakslag. Mot bakgrund av den exceptionella arbetslöshet och de kaotiska förhållanden som rådde inom stenindustrin under krisåren, återupptogs emellertid samarbetet snart mellan parterna under former som pekade fram mot det två- och trepartssamarbete som sedermera etablerades på arbetsmarknaden i stort och som fick sitt stora genombrott efter Saltsjöbadsavtalet år 1938. Sveriges Granitindustriförbund och Svenska Stenindustriarbetareförbundet ingick t.ex. som huvudparter i den inköpskommitté för fördelning av de statliga beställningarna av gatsten som staten tillsatte på hösten 1931. De initierade också, som antytts, den statliga utredning om exportförhållandena inom branschen som ledde fram till att staten ett par år senare reglerade exporten via den för ändamålet bildade Sveriges Granitindustriers Exportförening (Svenska Stenindustriarbetareförbundet 1931, s. 43 ff.; SOU 1939:11).

Partssamarbetet mellan arbetsgivare och fack inom granitindustrin utvidgades dessutom på svensk-norsk basis. På våren 1932 hölls gemensamma överläggningar i Oslo mellan de norska och svenska fackförbunden och de norska arbetsgivarorganisationerna inom branschen för att dra upp gemensamma riktlinjer för att bekämpa köpeprissystemet, kommununderstödd kooperativ drift och all annan drift som man menade i praktiken hade lett till underbudskonkurrens, kvalitetsförsämringar och till rovdrift av berg. Relationen mellan de norska parterna var frostigare, men efterhand etablerades ett samarbete, som även inriktades på att få staten att införa exportkontroll och statliga beställningar av sten för inhemskt bruk efter svensk modell.¹⁶

Ökat skandinaviskt fackligt samarbete

Även det fackliga samarbetet mellan de skandinaviska länderna intensifierades. Efter det partsgemensamma mötet i Oslo hölls skandinaviska fackliga konferenser i Bohuslän, där gemensamma regler utarbetades för att komma tillrätta med köpeprissystemet och underbudskonkurrens i alla former. Förbunden och deras avdelningar skulle med alla medel som stod till buds bekämpa köpeprissystemet och övervaka att all drift skedde i enlighet med gällande avtal för löner och arbetsvillkor. Förbunden skulle också aktivt motarbeta att stenhuggare högg sten ”på lager” för att sälja för egen räkning och på egen risk. Om arbetarna startade kooperativa firmor, skulle deras medlemmar inordnas under respektive avdelning och förbund, så att facklig kontroll kunde ske av priser, löner och andra arbetsvillkor. Detsamma gällde kooperativ som tog kommunala beställningar. De tre förbunden skulle med gemensamma krafter kontrollera att alla firmor höll sig till avtalens prislistor och driftssystem. De avtal eller förbindelser som förbunden ingick skulle vara så likformiga som möjligt och innehålla förbud mot ”köpepris-

¹⁶ Protokoll från gemensamt möte i Oslo den 4 mars 1932. Norsk Stenindustriarbeiderforbunds arkiv. Diverse protokollsutdrag 1904–1932. Volym 37. Arbeiderbevaegelsens Arkiv, Oslo.

systemet”. För att kunna upprätthålla kontrollen av driftsformerna bestämdes även att avdelningarna inte själva skulle träffa avtal eller andra överenskommelser utan överlåta detta till förbunden (Stenarbetaren 1932, nr 2–3; Stenarbejderen 1933, nr 7). Således förespråkades ökad centralisering av förhandlingsmönstret, vilket också det kan ses som ett uttryck för den spirande moderna skandinaviska arbetsmarknadsmodellen.

Den massiva fackliga och partsgemensamma kampen mot köpeprissystemet och mot uppköp direkt från stenhuggare gav också resultat. Problemet med underbudskonkurrens minskade även till följd av de statliga stödbeställningarna av gatsten samt genom exportregleringarna i Sverige, Norge och Finland. Därmed lättade situationen för stenindustrin på Bornholm, som inte behövde konkurrera med billig gat- och kantsten från grannländerna. Dessutom försvårade den danska staten genom sin valutapolitik importen av sten till förmån för den egna stenindustrin. Problemen med underbudskonkurrens förefaller ha minskat avsevärt i alla tre länderna. De mer etablerade kooperativen som bildats under 1920-talet i Danmark och i Norge avvecklades på 1930-talet.

I Danmark fortsatte arbetet i ”egne brud”, men efterhand under bättre villkor för arbetarna. Det danska förbundet kunde vid mitten av 1930-talet träffa avtal om priser från ”egne brud” med några oorganiserade arbetsgivare som köpte upp sten, men det dröjde in på 1940-talet innan Stenindustrins Arbejdsgiver-Forening gick med på en sådan överenskommelse, eftersom man inte ville binda sig vid fasta priser. Partssamarbetet gick således i detta avseende trögare i Danmark. När importen av sten från Sverige upphörde under kriget och det uppstod brist på ämnesblock för exempelvis tillverkning av gravstenar kom emellertid saken i ett annat förhandlingsläge. Få arbetsgivare bedrev produktion vid denna tid och blev därför hänvisade till att köpa råblock från arbetare i ”egne brud”. Därmed kunde facket slutligen genomdriva en överenskommelse om priser även med Stenindustrins Arbejdsgiverforening. I uppgörelsen ingick att arbetsgivarna endast skulle köpa från arbetare som var organiserade i förbundet och i gengäld skulle dessa sälja endast till arbetsgivarföreningens medlemmar. Detta fick också till följd att arbetare i ”egne brud” tvingades att organisera sig (Thörnquist 2003a).

Bohusläns Kooperativa Stenindustri fortsatte sitt nära samarbete med de lokala fackliga organisationerna. Kooperativet överlevde både mellankrigstidens och världskrigets kriskonjunkturer, liksom den dramatiska strukturomvandling som inleddes på 1960-talet efter branschens återhämtning under efterkrigstiden. I kristider delade man på de arbeten som fanns. Liksom i de gamla fiskelagen var medlemskap i kooperativet förenat med heder och ansvar. Även Hunnebostrands Kooperativa Stenindustri blev ett etablerat företag, vilket lades ner under 1960-talet. Närvaron av två större välorganiserade arbetskooperativa företag i den bohuslänska granitindustriregionen bidrog sannolikt till att problemen för facket med arbete i ”egna brott” och enligt köpeprissystemet inte blev lika stort i Sverige som i grannländerna under mellankrigstiden. I så motto synes Kooperationen

med sina djupa historiska rötter och breda folkliga förankring i denna region ha fungerat som motkraft mot underbudskonkurrens och exploatering av arbetare som arbetade för egen räkning.

Avslutning

Att arbetare övergår till egenföretagande i tider av strukturkriser, massarbetslöshet och arbetskonflikter är ett gammalt och återkommande fenomen på arbetsmarknaden. Stenhuggarna som blev företagare illustrerade företeelsen både som försörjningsstrategi och exploateringsmönster.

Genom att arbeta för egen räkning kunde stenhuggarna i bästa fall försörja sig hjälpligt i tider av arbetslöshet och arbetskonflikter. Riskerna med en sådan försörjningsstrategi var dock stora, både för arbetarna individuellt och för facket, på grund av inblandningen av mer eller mindre oseriösa aktörer på arbetsmarknaden, som på detta sätt kunde genomdriva uppgörelser med arbetarna utanför kollektivavtalen. Riskerna var i stort sett desamma som idag i de fall då bulvaner lanserar utländska arbetare som egna företagare, trots att det i praktiken ofta handlar om anställningsförhållanden. Följden blev hård exploatering av arbetarna, underbudskonkurrens och social dumpning.

Att stenhuggarnas företagande fick dessa konsekvenser berodde således inte i första hand på att den fackliga solidariteten sattes på hårt prov i kristider, eller att frågan om den fackliga solidaritetens gränser komplicerades. Det berodde i stället främst på att den ekonomiska krisen, arbetslösheten och strukturproblemen inom branschen gav utrymme för skrupelfria aktörer att utnyttja arbetare i en utsatt position på arbetsmarknaden. I Norge bidrog dessutom det kommunala stödet i sysselsättningsskapande syfte till arbetskooperativen till att späda på underbudskonkurrensen mellan arbetare som försökte försörja sig i egen regi. I våra dagar har ”starta eget-bidrag” till arbetare i motsvarande arbetsmarknadslägen kritiserats från fackligt håll av liknande skäl (LO 1998; LO-tidningen, 15 maj 1998).

Det fackliga agerandet inom den skandinaviska stenindustrin gav uttryck för en gemensam principiell hållning när det gällde arbetare som började arbeta som uppdragstagare eller egna producenter för att kunna försörja sig. Strategin var att stärka den fackliga organiseringen bland dessa grupper, även om det fackliga arbetet därmed komplicerades. Facket hade dock, då liksom nu, ett egenintresse i att engagera sig i dessa frågor för att undvika underbudskonkurrens, social dumpning och medlemsflykt. Det fackliga arbetet försvårades dock av flera skäl, bland annat på grund av att även arbetslösa från andra yrkeskategorier försökte försörja sig i ”egna brott”. Förhoppningarna om att arbetskooperationen skulle kunna fungera som en verksam motkraft mot dumpning av löner och priser blev också svåra att infria, åtminstone om man inte kunde ta stöd av en stark lokal kooperativ tradition.

Samarbete mellan parterna på arbetsmarknaden och mellan dem och staten, liksom samarbete över nationsgränserna, blev avgörande för att verkamma åtgärder mot köpeprissystemet och uppköp från stenhuggare till underpriser kunde komma till stånd. Hanteringen av strukturproblemen inom stenindustrin blev särskilt i Sverige ett tidigt konkret steg i utvecklingen av den skandinaviska samarbetsmodellen mellan facket, arbetsgivarorganisationerna och staten.

Detta samarbete kring branschens problem som parterna på den skandinaviska stenindustrins arbetsmarknad utvecklade, om än i olika takt och grad, byggde på den gemensamma insikten om att illojal konkurrens i alla former hindrade utvecklingen mot rationalisering, tillväxt och större löneutrymme.

I fackets eget intresse

Det historiska exemplet med stenhuggare som exploaterades hårt som beroende uppdragstagare och egenföretagare, liksom nutida exempel på liknande företeelser, visar alltså mycket tydligt att facket har ett egenintresse av att engagera sig i anställda som blir företagare. Det övergripande motivet var och är fortfarande att se till att det i praktiken inte handlar om förtäckta anställningar utanför kollektivavtalen, vilket leder till underbudskonkurrens och social dumpning och därmed undergräver det fackliga arbetet.

Att facket engagerar sig i anställda som blir egna företagare betraktats dock ofta med förvåning eller skepsis, eftersom facket skall ta tillvara de anställdas intressen. Principiellt sett organiserar idag de flesta LO-förbunden endast anställda. Tendensen under senare årtionden mot att arbetsgivare inom vissa branscher och sektorer i högre grad anlitar uppdragstagare och egenföretagare har dock komplicerat frågan om vem som skall anses som anställd och arbetstagare i civilrättslig och facklig mening. I Sverige har arbetstagarbegreppet historiskt sett utvecklats mot att bli alltmer enhetligt rörande villkoren för olika grupper av anställda och alltmer vidsträckt till sin omfattning. I arbetsrättsliga och även fackliga sammanhang avgörs vem som skall räknas som arbetstagare respektive uppdragstagare från fall till fall, utifrån en helhetsbild. Som nämnts skall beroende (numera ”jämställd”) uppdragstagare, som är hårt knuten till en enskild uppdragsgivare eller huvudman, betraktas som arbetstagare och då följaktligen omfattas av arbetsrätt och kollektivavtal. Generellt sett har dock senare årtiondens utveckling inneburit att många befinner sig i en gråzon mellan anställning och eget företagande, vilket innebär minskad ekonomisk och social trygghet samt principiella och praktiska problem för facket, liknande de som fanns inom stenindustrin under mellankrigstiden (Ds 2002:56, kap. II).

Även om de flesta LO-förbunden principiellt sett organiserar arbetstagare/anställda, agerar facket ändå i praktiken för att skydda uppdragstagare/egenföretagare som man uppfattar stå i stark beroendeställning till enskilda uppdragsgivare och huvudmän. Det sker i första hand genom att försöka få dem erkända

som arbetstagare genom förhandling eller genom att driva frågan i domstol (LO 1998).

Mot bakgrund av den ökade internationella rörligheten på arbetsmarknaden, i synnerhet utvidgningen av EU, har LO utarbetat ett handlingsprogram för ordning och reda på arbetsmarknaden. Bland annat krävs att huvudentreprenören vid t.ex. ett bygge skall vara ansvarig för att underleverantörerna betalar skatter och sociala avgifter, att kontrollen av bemanningsföretag skall skärpas, att reglerna för utfärdande av F-skattsedlar skall bli strängare och att facket skall få ökade möjligheter att övervaka kollektivavtalens efterlevnad. Vidare, menar LO att upphandling från offentliga myndigheter skall inkludera sociala krav på underleverantörerna enligt ILO:s konvention nr 94, det vill säga priset ska inte vara den enda avgörande faktorn vid upphandling. Det förekommer också ett internationellt fackligt samarbete i syfte att undvika underbudskonkurrens och social dumpning, t.ex. mellan Byggnads och broderförbunden i Östeuropa (LO 2004).

Vad kan då slutligen sägas om samarbetet mellan facket och arbetsgivarorganisationerna? I det historiska exemplet från gat- och kantstensindustrin fanns åtminstone i Sverige och Norge ett tydligt gemensamt intresse mellan facket och de organiserade arbetsgivarna att bekämpa underbudskonkurrens, eftersom marknaden förstördes och utvecklingen mot rationellare drift, tillväxt och därmed också förutsättningar för större löneutrymme för arbetarna försvårades.

Idag är rationaliseringsmotivet inte en lika given enande kraft mellan arbetsmarknadens parter för att undvika underbudskonkurrens och social dumpning. Att arbetstagare idag ofrivilligt tar steget över till att arbeta som uppdragstagare eller egenföretagare för att kunna behålla sina jobb är i många fall ett utslag av rationalisering genom den nya arbetsdelningen. Om de anställda redan i utgångsläget har en svag position på arbetsmarknaden, är risken stor att deras ställning ytterligare försvagas om de arbetar för egen räkning under förhållanden som i övrigt liknar anställdas, men utan arbetsrätt och kollektivavtal. Därmed ökar också risken för underbudskonkurrens på arbetsmarknaden, vilket i förlängningen bevarar improduktiva jobb och bidrar till en ökad segmentering av arbetsmarknaden.

I början av 1930-talet stod parterna inför den begynnande utvecklingen av det organiserade samarbetet på arbetsmarknaden. Det var utifrån tydligt markerade men sammanfallande intressen som samarbetet inom stenindustrin, liksom partsamarbetet i stort inom den svenska och skandinaviska arbetsmarknadsmodellen, kunde komma till stånd. Grundvalarna för samarbetet förändras dock med förändrade produktionsförhållanden, ökad internationalisering av ekonomin och arbetsmarknaden samt förändringar i den politiska överbyggnaden. Idag är denna samsamarbetsmodell, i sin klassiska form, till stora delar avvecklad. Det är också svårt att skönja någon generell samsyn mellan organiserade arbetsgivare och fack i debatten om underbudskonkurrens och social dumpning. Förhållandena varierar dock inom olika branscher.

Det kan i detta sammanhang nämnas att facket och arbetsgivarorganisationerna inom byggbranschen i Sverige och Norge samarbetar för att motverka ”svartarbete”. Hur detta samarbete kommer att utveckla sig återstår att studera. Några ord av Sven Ljung, utredare på Byggnads, får avsluta detta kapitel:

Underbudskonkurrens är dock ett gemensamt problem för både arbetstagare och många svenska företagare, framför allt mindre företag, så det här borde vara ett område där parterna borde kunna närma sig varandra i högre grad. Den europeiska arbetsgivarfederationen, FIEC, och Europeiska Bygg- och Träarbetarfederationen, EBTF, samarbetar exempelvis för att kartlägga ”undeclared work”, ”svartarbete” och förekomsten av illegal arbetskraft. Parterna har i huvudsak en samsyn på problem och behov av åtgärder.¹⁷

Ett varmt tack till Berit Bengtsson, Uppsala, Åsa-Karin Engstrand, Linköping, och Anders Kjellberg, Lund, som har läst och kommenterat manuset under resans gång.

Referenser

Otryckta källor

Arbeiderbevægelsens Arkiv, Oslo

Norsk Stenindustriarbeiderforbunds arkiv: Protokoll från gemensamt möte mellan stenindustrins parter i Göteborg den 22 december 1928; protokoll från gemensamt möte i Oslo den 4 mars 1932. Diverse protokollsutdrag 1904–1932. Volym 37; Protokoll, kommittémöte på Ed, 16/8 1932. Korrespondens m.m. angående exportförening 1932–1934. Diverse protokollsutdrag 1904–1932. Volym 8.

Författarens arkiv

E-post till författaren från Sven Ljung 20/9 2006.

Tryckta källor och litteratur

Byggnads (2004) *Kartläggning av förekomsten av utländsk arbetskraft i Skåne*. www.byggnads.se.

Byggnadsarbetaren (2005) den 14 oktober.

Casparsson R (1966) *Saltsjöbadsavtalet i historisk belysning*. Stockholm: Tiden.

Dahmén E (1950) *Svensk industriell företagsverksamhet – Kausalanalys av den industriella utvecklingen 1919–1939*. Stockholm: Industrins Utredningsinstitut, IUI.

Danielsson R & Norheim S (2003) *Grant – Stenhoggerners historie i grenselandet*. Strömstad: Strömstads Museums Förlag.

¹⁷ Brev till författaren från Sven Ljung 20/9 2006.

- Dansk Stenindustriarbejder-Forbund (1928) ”Kongresprotokol for Dansk Stenindustriarbejder-Forbund”. Rønne.
- Ds 2002:56. *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Ds 2003:27. *Företags- och anställningsformer i förändring*. Stockholm: Näringsdepartementet.
- Hasslöf O (1985) *Lagbildningar och företagsorganisation genom tusen år*. Stockholm: Akademilitteratur.
- Hjern H (1939) *Stenarbetare. Till Svenska Stenindustriarbetareförbundets 40-årsjubileum*. Göteborg: Svenska Stenindustriarbetareförbundet.
- Jobring O (1983) ”Arbetskooperativ utveckling 1897–1937” i Ottermark K & Jobring O (red.) *Arbetskooperativa villkor och möjligheter i ett historiskt perspektiv – Resultat, tolkningar och framtidsaspekter från ett forskningsprojekt*. Stockholm: Kooperativa Institutet.
- Johansson I (1982) *Strejken som vapen – fackföreningar och strejker i Norrköping 1870–1910*. Stockholm: Tiden.
- Jonstad T (1998) *Samarbeid og samvirke – Utvikling og organisering av samvirke*. Oslo: Tano Aschehoug.
- LO (1998) *Egenföretagarna – vår tids hjältar – eller de nya daglönarna. Fler jobb eller jobb till lägre lön*. En delrapport från LO-projektet Ökad Sysselsättning, ÖS. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- LO (2004) Pettersson T m.fl. (red.) *Arbetskraft till salu – sex månader med öppna gränser*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- LO-tidningen* (1998) 15 maj.
- Lund C (1982) *Gillesocialismen i England 1912–1923 – Inspirationskälla för svensk arbetarrörelse*. Skrifter utgivna av Ekonomisk-historiska Föreningen i Lund. Lund.
- Löfgren M & Hellspong O (1976) *Land och stad – svenska samhällstyper och livsformer från medeltid till nutid*. Malmö: Gleerups.
- Nerikes Allehanda* (2005) den 6 och 22 juli samt 5 oktober.
- Norsk Stenindustriarbeiderforbund (1934). Protokoll over förbundets landsmöte i dagene 9–12 april 1933, Oslo.
- Nyström Ö (2004) *Lösa förbindelser på arbetsmarknaden. Kartläggning – arbetsrättsregler – fackliga strategier*. Meddelanden från LO-facken i Göteborg.
- Persson L K (1984) *Arbete, Politik, Arbetarrörelse. En studie av stenindustrins Bohuslän 1860–1910*. Meddelanden från Historiska institutionen i Göteborg, nr 26. Kungälv.
- Quirin B (1986) *Stenhuggare – En berättelse om stenindustri och Kooperation i Bohuslän*. Södertälje: Eget förlag.
- 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.*
- Schierup C-U, Hansen P & Castles S (2006) *An European dilemma*. Oxford: Oxford University Press.
- Slavnic Z (2006) ”Ekonomins informalisering och arbetets rekonstruering”, i Gunnarsson E, Neergaard A & Nilsson A (red.) *Kors & Tvärs. Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal Förlag.
- SOU 1939:11. *1937 års Granitutredning. Stockholm*. Handelsdepartementet.
- Stenarbetaren* 1926, nr 2; 1927, nr 4; 1928, nr 1 och 6; 1931, nr 3–4; 1932, nr 2–3; 1935 nr 7.
- Stenarbejderen* 1933 nr 7.
- Svenska Stenindustriarbetareförbundet (1931) ”Berättelse över Svenska Stenindustriarbetareförbundets verksamhet år 1931”. Stockholm.
- Svenska Stenindustriarbetareförbundet (1933) ”Protokoll fört vid Svenska Stenindustriarbetareförbundets sextonde kongress i Göteborg den 21–24 maj”.
- Thörnquist A (1989) *Lönearbete eller egen jord? Den svenska lantarbetarrörelsen och jordfrågan 1908–1936*. Studia Historica Upsaliensia 157. Uppsala: Almqvist & Wiksell International.
- Thörnquist A (1996) ”Kooperation med tradition – Arbetarproduktionsföreningar inom den bohuslänska stenindustrin” i Aléx P m.fl. (red.) *Förändring och Förnyelse – Kooperativ årsbok 1997*. Stockholm: Kooperativa Studier.
- Thörnquist A (1998) ”Facklig ideologi eller folklig tradition – Arbetskooperation bland bohuslänska stenhuggare” i *Arbetarhistoria*, nr 87/88.
- Thörnquist A (2003a) ”Egna brott, köpeprissystem och arbetskooperation bland svenska, danska och norska stenindustriarbetare” i *Arbejderhistorie*. Tidskrift for historie, kultur og politik. Tema kooperation. December. Köpenhamn: Selskabet til Forskning i Arbejderbevaegelsens Historie.
- Thörnquist A (2003b) ”Allmogesmide och smideshandel i södra Närke och Norra Östergötland” i *Lokalhistorisk Läsning för Örebro Län*, nr 7. Örebro.
- Åmark, K (1986) *Facklig makt och fackligt medlemskap. De svenska fackförbundens medlemsutveckling 1890–1940*. Lund: Arkiv.

3

Inträdesbarriärer på offentliga marknader

LARS NORÉN

Abstract

I det här kapitlet argumenterar jag för att offentliga marknader generellt sett har höga inträdesbarriärer för de utförare som vill komma in på de här marknaderna. Barriärerna sätts upp av politiker och tjänstemän som säger sig vilja ha kontroll över kvaliteten på den service som distribueras. Höga barriärer sätts upp där servicen är svår att definiera, vilket exempelvis gäller för marknaderna för utbildning och social omsorg. Slutsatsen är att det finns två typer av barriärer. En är främst kopplad till kundvalsmarknader och handlar om kostnader för certifiering. Den andra är knuten till beställarmarknader och handlar om transaktionskostnader knutna till upphandlingar. Barriärerna innebär problem beroende på att utförare med små administrativa resurser kan ha svårt att komma in på marknaden och hävda sig i relation till större konkurrenter. Problemet torde vara reellt för många anställda som funderar på att bli företagare på offentliga marknader. Det kan därför vara viktigt för politiker och tjänstemän att försöka balansera behovet av att ha kontroll över kvaliteten och försöken att förmå anställda att bli företagare.

Inledning

Under 1990-talet började politikerna använda sig av marknader för att styra produktionen av offentligt finansierad kärnservice inom utbildning, omsorg och sjukvård. Politikerna såg marknaden som ett verktyg som gjorde det möjligt att uppnå politiska mål som effektivitet och valfrihet (Savas 1987; Donahue 1992; von Otter & Tengvald 1992; Naschhold 1996). I marknaden såg politikerna en möjlighet att inkorporera nya erfarenheter såsom exempelvis entreprenörskap i den offentliga sektorn. Politikerna menade att entreprenörer skulle kunna förse marknaden med kunskap och metoder för att sänka kostnader och föra fram nya servicekoncept. Konkurrens var den vägledande principen och de entreprenörer som förväntades konkurrera rekryterades huvudsakligen via två vägar. Den första var att de anställda inom offentlig verksamhet uppmanades att bli entreprenörer (Sundin 2000). Den andra var att entreprenörer från frivilligsektorn och den privata sektorn inbjöds att konkurrera med den egna kommunala verksamheten (Le Grand & Bartlett 1993). Entreprenörerna förväntades reformera den offentligt finansierade produktionen av service så att den blev effektivare och bättre anpassad till medborgarnas behov. En vanlig restriktion vid konstruktionen av offentliga marknader är att inträdet av nya utförare begränsas (Propper 1993). För att hålla uppe kvaliteten och skydda medborgarna förväntas politikerna på olika sätt

specificera den service som bjuds ut på marknaderna. Problemet är att specificering av servicens kvalitet tenderar att skapa höga administrativa kostnader för de producenter som vill in på marknaden. Dessa kostnader kan skapa barriärer för inträde. Vissa av bidragen i den här antologin handlar om hur anställda blir företagare och träder in på nya marknader (t.ex. Rapp; Sätre Åhlander; Westerberg). Min erfarenhet från de marknader inom offentlig kärnservice som jag har studerat är dock att få anställda startar nya företag. Jag ska komma tillbaka till det förhållandet i kapitlets slutsatser. Det allmänna problem som jag kommer att diskutera i kapitlet rör frågan om och i så fall hur politiker och tjänstemän kompromissar mellan kravet på att sätta upp barriärer och den uttalade viljan att bjuda in entreprenörer att konkurrera på marknaden.

Inom ekonomisk teori anses barriärer för inträde vara problematiska eftersom de tenderar att minska konkurrensen (White 1981; Fligstein 1990). Inträdesbarriärer varierar mellan marknader och de skapas framförallt av producenter som vill skydda sig från konkurrens (Porter 1983; 1985). Den typen av barriärer är säkert relevanta även på offentliga marknader. Vad gäller den offentliga produktionen av service finns också en annan typ av inträdesbarriär som är viktig. Politikerna försöker reglera inträdet beroende på att de har det övergripande ansvaret för den service som produceras (Propper 1993). De forskare som studerar offentliga marknader brukar hävda att de alla är unika beroende på historiska och institutionella förhållanden (Bartlett m.fl. 1994; Ferlie m.fl. 1996). Den institutionella ordningen såsom befintliga rutiner och procedurer (March & Olsen 1989) kan användas för att konstruera barriärer. Callon (1998a) hävdade att marknader skapas av aktörer som tar sin utgångspunkt i ekonomisk teori. Det jag vill göra i avsnittet är att följa de aktörer som använder sig av ekonomisk teori för att konstruera marknader och diskutera deras agerande i förhållande till idén om barriärer.

I det här kapitlet kommer jag att argumentera för att offentliga marknader med fokus på offentlig kärnservice generellt sett har höga barriärer för de utförare som vill komma in på marknaderna. I nästa avsnitt kommer jag att presentera teorier om marknaden. I de två följande avsnitten kommer fokus att ligga på hur inträdesbarriärer konstrueras dels i den nationella lagstiftningen, dels på kommunala marknadsplatser. I avsnittet därefter jämför jag inträdesbarriärer på olika marknader. I det avslutande avsnittet drar jag slutsatsen att inträdesbarriärerna är möjliga att påverka men att medvetenheten om dessa barriärer bland marknadens designers är begränsad. Studien har några avgränsningar. En är att jag inte avser att diskutera hur producenter på offentliga marknader försöker sätta upp barriärer för att försöka skydda sig själva för konkurrens. En annan är att jag enbart studerar marknaden där samhället finansierar servicen via skatten. Studien är baserad på intervjuer med representanter för 25 utförare samt med 14 tjänstemän som är delaktiga i designen av marknaderna. De aktuella marknaderna finns i Göteborgs kommun.

Teorier om marknaden

Ett centralt tema i studier av barriärer för inträde är alltså att producenter försöker skapa sådana för att skydda sig från konkurrens. Porter (1983; 1985) beskriver t.ex. hur producenter försöker använda sig av processvolym, teknologier, patent och varumärken för att stänga ute konkurrenter. Det är säkert så att producenter försöker skapa barriärer även på offentliga marknader men det är uppenbart att staten också bidrar till att bygga barriärer. Inom den offentliga sektorn blir marknaden ett sätt att reglera förhållandet mellan stat och medborgare och inte enbart en mekanism för prissättning som inom ekonomisk teori (Brunsson & Hägg 1992). Det är politikerna som representerar staten och som har det yttersta ansvaret för hur skattebetalarnas pengar används och för att den service som erbjuds fungerar. Ansvaret gör att politikerna tenderar att försöka reglera kvaliteten på servicen (Challis m.fl. 1994; Propper 1993). Challis m.fl. menade att politikerna i huvudsak använder två verktyg för att reglera servicens kvalitet på offentliga marknader och dessa är – kontrakt och certifiering. Barriärer för inträde är därför en konsekvens av statens strävan efter att kontrollera servicens kvalitet på den offentliga marknaden.

Callon (1998a) menade att marknader konstrueras av aktörer som översätter ekonomisk teori till olika arrangemang på en marknadsplats. Översättning är en komplex process (Czarniawska & Joerges 1996) där översättarna måste anpassa teorin till den verklighet där marknaden skall byggas. Vad gäller den offentliga marknaden finns en rad restriktioner för en sådan översättning. Det beror på att de är inbäddade in sin historiska och institutionella kontext (Bartlett m.fl. 1994; Ferlie m.fl. 1996). Innan 1990-talet när marknaderna introducerades skedde produktionen och distributionen av service inom ramen för en politiskt styrd byråkrati. Inom den byråkratin fanns regler som var ämnade att styra servicens kvalitet och dessa regler var också potentiellt användbara för att styra kvaliteten på servicen på marknaden. Challis m.fl. argumenterade för att certifiering innebär att tillämpa ett antal regler för att välja ut producenter som skall få tillåtelse att komma in på marknaden.

När politiker är med och konstruerar marknader förväntas de försvara det som brukar betecknas allmänintresset. Det finns två aspekter av allmänintresset som är av betydelse i detta kapitel. En sådan är att politikerna anser sig behöva försvara intressen som är gemensamma för hela samhället. Ett exempel kan vara att skollagens portalparagraf anger att alla har rätt till en likvärdig utbildning oavsett var i landet man bor. En tolkning av den paragrafen baserad i ekonomisk teori är att politikerna vill undvika framtida kostnader som orsakas av aktörernas kalkyler på marknaden (Callon 1998b). En elevs kalkylerade skolval kan, exempelvis, indirekt bidra till segregation. Ett problem med en sådan kalkyl är att samhället på längre sikt kan få kostnader kopplade till dåligt utbildade medborgare. En annan aspekt av allmänintresset är att politikerna kan ha ett intresse av att skydda

medborgaren som enskild användare av servicen t.ex. från dålig behandling. På offentliga marknader finns ofta ett informationsövertag till producenternas fördel. Politikerna antas med andra ord ha ett övergripande ansvar inför medborgarna vad gäller service som finansieras med skattebetalarnas pengar.

Politikerna kan använda certifiering för att styra servicens kvalitet. Certifiering kan ses som ett sätt att föreskriva ett visst beteende, en viss formell struktur eller ett visst resultat av en verksamhet. Scott (1998) menade att de som vill utvärdera offentliga organisationer har tre möjligheter att göra det. De kan utvärdera resultat, aktiviteter eller personalens kapacitet. Jag koncentrerar mig på de två senaste i det här kapitlet. Personalens kapacitet handlar om organisationens potential för att utföra en viss uppgift medan aktiviteterna handlar om vad som kvantitativt och kvalitativt utförs i organisationen. Certifiering handlar om att på olika sätt specificera personalens kapacitet och de aktiviteter som skall utföras i organisationen. Det kan dock vara problematiskt att genomföra en sådan certifiering. Lipsky (1980) menade att tjänstemännen inom offentlig förvaltning arbetade med att omvandla politiska målsättningar till insatser för medborgarna men att de hade en hög grad av frihet att hantera den uppgiften. På ett liknande sätt menade Meyer & Rowan (1978) att lärare hade en hög grad av autonomi i sitt arbete. Det är därför möjligt att tänka sig att certifiering är kopplad till reglering av personalens kompetens snarare än till aktiviteterna. Den beskrivning som Lipsky respektive Meyer & Rowan gör är relevant främst för social service men knappast vad gäller utbildning i Sverige. Lindensjö & Lundgren (2000) hävdade att det finns en lång tradition i Sverige att detaljreglera utbildning. Även om detaljregleringen har minskat så definieras t.ex. kursplanerna för grund- och gymnasieskola fortfarande i skollagen. Som March & Olsen (1989) påpekar är rutiner i organisationer institutionaliserade och därmed tämligen stabila. Vi kan därför anta att de rutiner som finns för att på olika sätt reglera den service som skall produceras på marknaden blir viktiga vid översättningen av marknadens teori. Certifiering kan också ses som ett problem beroende på att den kan hindra utförare från att hitta nya och innovativa lösningar (Donahue 1992). Certifieringen kan också resa barriärer för inträde på marknaden (Propper 1993), eftersom den tenderar att generera administrativa kostnader som måste täckas av producenterna.

Politikerna kan också utnyttja transaktionen eller kontraktet som ett medel för att kontrollera servicens kvalitet (Challis m.fl. 1994). Med utgångspunkt från teorin om governmentality (Dean 1999) argumenterade Rose (1993) för att introduktionen av marknader kan ses som ett led i en neo-liberal styrform. Politikerna använder kunden för att styra utförarens produktion (Du Gay & Salaman 1992). Kunden (beställaren eller medborgaren i egenskap av konsument) förväntas utvärdera utföraren innan de skriver kontrakt. I det här sammanhanget blir värdering av resultat viktiga (Scott 1998). Kunden förväntas utvärdera producentens tidigare prestationer och potential för att utföra framtida prestationer. Den service det gäller är dock i allmänhet svår att specificera (Propper 1993). Det innebär att

det, som i ekonomisk teori kallas kostnader för transaktioner (Coase 1937; Williamson 1975), blir höga. Höga kostnader för transaktioner kan i sin tur leda till administrativa kostnader för producenterna och därmed barriärer för inträde på marknaden.

Översättningen av marknadens teori på nationell nivå

I Sverige förknippas marknader i allmänhet med politiska mål som ökad effektivitet och valfrihet. Marknaden är tänkt att ersätta den byråkrati som traditionellt har använts för att distribuera service som utbildning. I byråkratin var det politiker och tjänstemän som tog beslut om vilken service som skulle produceras och hur den skulle distribueras. När marknaden introducerades förväntades medborgarna få ett större inflytande över produktionen och distributionen av servicen. Produktionen av service förväntades styras av medborgarens val och utförarna förväntades anpassa servicens innehåll till medborgarnas behov. I det här kapitlet fokuseras valfrihet som ett viktigt politiskt mål.

Det finns två huvudsakliga översättningar av marknadens teori i den svenska offentliga sektorn och de är – beställarmodellen och kundvalsmodellen (Norén 2003). Beställarmodellen har sitt ursprung i EU-lagstiftningen som kom att översättas till – Lagen om offentlig upphandling (LOU) (SFS 1992:1528). Modellen används flitigt för att införa marknader inom social service och vuxenutbildning. Kundvalsmodellen har sitt ursprung i USA (Norén 2003). Rose och Milton Friedman (1980) har under flera decennier propagerat för en kundvalsmodell som är baserad på en skolpeng. Kundvalsmodellen översattes till svensk lagstiftning i början av 1990-talet. Modellen är obligatorisk inom grund- och gymnasieskolan samt inom personlig assistans för funktionshindrade. Den används också inom vissa kommuner inom social omsorg och inom vuxenutbildning. Det finns flera centrala skillnader mellan de två modellerna men jag vill framförallt peka på en skillnad som är viktig i det här kapitlet. På beställarmarknaden ligger fokus på beställaren som antas representera medborgarna när service upphandlas från utförarna. I kundvalsmodellen förses medborgaren med en peng och antas agera som en konsument på marknaden. Certifiering är den centrala inträdesbarriären på kundvalsmarknaden medan transaktionskostnaden är den dominerande barriären på beställarmarknaden.

Inträdesbarriärer på kundvalsmarknader

Marknaden för personlig assistans etablerades år 1994 efter det att riksdagen hade beslutat om en ny lag för funktionshindrade – Lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade. En av lagens paragrafer stipulerade att vissa funktionshindrade hade rätt till personlig assistans. Med basis i lagen konstruerades en kundvalsmarknad där den funktionshindrade kunde använda en peng för att an-

ställa sina egna assistenter eller att köpa assistans från kommunen eller andra producenter. Syftet var att personer med funktionshinder skulle kunna leva ett liv som var så likt andra medborgares liv som möjligt. Paragrafen om personlig assistans öppnade upp en marknad för servicen personlig assistans, som var en ny företeelse i Sverige vid den här tiden. Från 1994 och framåt etablerade sig ett antal utförare på marknaden och många av dessa var helt nya verksamheter. Det var dock endast i ett fall i Göteborg, som jag känner till, där en före detta anställd inom offentlig förvaltning startade ett nytt företag. Det fanns också en mix av privata företag och organisationer från den frivilliga sektorn på marknaden. Den senare typen av organisation hade ofta nära kontakter till handikapprörelsen. Man kan hävda att det var de funktionshindrade själva som till stor del startade organisationer och företag som verkade på den marknaden. I slutet av 1990-talet hade kommunens utförare ca 60 procent av marknaden och de fristående producenterna 40 procent inom Göteborgs kommun.

På marknaden för personlig assistans var barriärerna för inträde låga. Staten hade inte något system för certifiering av nya producenter som ville in på marknaden. Den enda typ av kontrakt som existerade på marknaden var mellan den funktionshindrade och producenten. Myndigheterna såg dock ibland avsaknaden av certifiering som problematisk. Företrädare för myndigheterna menade att de hade ansvar för servicens utförande men att de hade mycket begränsad insyn i hur servicen utfördes. Det var dock problematiskt för myndigheterna att sätta upp system för certifiering på den aktuella marknaden och ett skäl till det var att servicen var ny. Personlig assistans hade aldrig blivit definierad som service, och assistansen förväntades utformas i relationen mellan den funktionshindrade och assistenterna. Det var också svårt att definiera vilken kompetens assistenterna skulle ha. De personliga assistenterna representerade en ny grupp anställda i Sverige. Ett annat problem var att certifiering i allmänhet brukade följas av inspektion. Den personliga assistansen producerades dock hemma hos den funktionshindrade och myndigheten kunde knappast begära att inspektera någons hem. Vissa funktionshindrade var också starkt kritiska till myndigheternas sätt att organisera deras omsorg och ville helst hålla sig utanför myndigheternas kontroll. Ett tredje problem var att ansvaret för certifiering och inspektion delades mellan olika myndigheter. Det förefaller rimligt att anta att barriärerna för inträde kommer att förbli låga på den här marknaden.

Grundskole- och gymnasiemarknaderna skapades år 1992 respektive 1994. Villkoren för de nya marknaderna specificerades i tillägg till skollagen från 1985. Introduktionen av marknader innebar att eleverna förseddes med en skolpeng och därefter förväntades välja skola. En marknad för skolor utvecklades snabbt främst i de större orterna i Sverige under 1990-talet. Ett stort antal producenter från den privata sektorn och frivilligsektorn etablerade sig på marknaderna. I slutet av 1990-talet hade kommunala utförare ca 90 procent av grundskole- och 80 procent

av gymnasiemarknaderna. Ingen av de tio fristående skolor som jag har besökt hade startats av före detta anställda i kommunen.

Båda skolmarknaderna hade väl utvecklade barriärer för inträde i form av system för certifiering. Certifieringen baserades på skollagen som innehåller en rad specifikationer om vilka aktiviteter som skall utföras i skolan och vilken typ av personal som skall användas. Övergripande kursplaner definieras i relation till skollagen, skolorna förväntas rekrytera behöriga lärare och skolledaren skall ha en bakgrund som lärare. Skolverket har ansvar för både certifiering och inspektion av skolor. I slutet av 1990-talet förekom dock försök med att minska graden av reglering av kursplanen. Vissa skolor fick tillstånd att utveckla sina egna kursplaner.

Inträdesbarriärer på beställarmarknader

I Sverige är beställarmarknader konstruerade med utgångspunkt från LOU. Politiker och tjänstemän i svenska kommuner är skyldiga att följa lagen när de gör inköp från leverantörer som inte ägs av kommunen. Lagen går också att använda för att konkurrensutsätta den egna verksamheten. I lagen föreskrivs ett antal rutiner som de tjänstemän som är ansvariga för inköp måste följa vid upphandling av varor och tjänster. I det här avsnittet skall jag mycket kort presentera två beställarmarknader i Göteborg. Den ena handlar om vuxenutbildning och den andra om social service.

Marknaden för vuxenutbildning konstruerades i slutet av 1990-talet. Politiker i Göteborgs kommun ville bjuda in fristående leverantörer av vuxenutbildning att konkurrera med den egna kommunala vuxenutbildningen (Komvux). Komvux hade fram till att den nya marknaden skapades praktiskt taget monopol på vuxenutbildning i kommunen. Politikerna organiserade i slutet av år 1990 en beställarenhet som fick till uppgift att skapa en marknad för vuxenutbildning. Beställarna bjöd in privata och ideella utförare att konkurrera med Komvux. Resultatet blev att beställarenheten skrev kontrakt med 16 olika leverantörer av utbildning som alla skulle leverera service med olika inriktning. Själva upphandlingen karaktäriserades av att beställaren undvek att definiera den service som skulle upphandlas. Istället gjorde de en övergripande beskrivning av de målgrupper som man ville skulle få utbildning. Målsättningen var att dessa målgrupper via utbildningen skulle få arbete. Utförarna fick skriva omfattande rapporter där de fick utveckla en egen beskrivning av den målgrupp de tänkte vända sig till, hur de tänkte behandla målgruppen, vilken typ av personal de tänkte använda sig av och hur kvalitetssäkringen skulle gå till. Efter en rad komplicerade utvärderingar av anbuderna skrevs kontrakt med leverantörerna.

Under 1990-talet skapades en rad marknader för social omsorg inom Göteborgs kommun. Politikerna hade olika motiv för att skapa dessa marknader. På vissa marknader valde politikerna att enbart tillämpa upphandlingen gentemot fri-

stående producenter. På andra marknader inkluderade de också de egna producenterna i upphandlingen. Arbetet med inköp var likartat jämfört med marknaden för vuxenutbildning. Inköparna undvek att specificera servicen. Istället beskrev de översiktligt grupper av medborgare som behövde assistans. Utförarna ombads sedan beskriva den målgrupp de ville rikta sig mot, vilken personal de tänkte använda sig av och hur de skulle säkra kvaliteten. Det fanns dock en viktig skillnad jämfört med marknaden för vuxenutbildning. I egenskap av statlig myndighet hade Länsstyrelsen i uppgift att certifiera alla fristående producenter innan de kunde komma ifråga för att komma in på marknaderna. Det fanns dock undantag och ett var producenterna av personlig assistans som inte måste ansöka om certifiering hos Länsstyrelsen. Efter det att utförarnas anbud hade utvärderats skrevs kontrakt med ett urval utförare. I kontrakten fanns stipulerat att utförarna skulle följa alla relevanta paragrafer i lagstiftningen.

Konstruktionen av barriärer för inträde hade stora likheter i de båda typerna av beställarmarknader. De fanns huvudsakligen två problem som aktörerna på marknaderna berättade om. Både beställare och utförare menade att kostnaderna för transaktionerna var höga. Det var svårt för beställare och utförare att komma fram till ett pris för servicen. Svårigheterna med prissättning hade att göra med problemen att definiera servicen. Utförarna hade höga administrativa kostnader för att specificera målgrupp, för hur de skulle behandla sin målgrupp, för att beskriva personalstruktur och system för kvalitetssäkring. Det var svårt för små fristående leverantörer att mobilisera de resurser som behövdes för detta. Det andra problemet hade att göra med det institutionaliserade system som fanns för att reglera servicen. När inköparna fick svårighet med att definiera servicen använde de sig istället av institutionaliserade regler definierade i lagstiftning och av professioner. Dessa procedurer var likartade jämfört med certifiering på kundvalsmarknader. Beställarna krävde att utförarna skulle följa ett stort antal regler. Utförarna beklagade sig dels för de administrativa kostnaderna, men också för att de inte hade full frihet att hitta nya kostnadseffektiva vägar för att utforma servicen. De många reglerna bidrog dock till att beställarna kunde undvika rättsprocesser i samband med upphandlingen.

En jämförelse mellan olika typer av barriärer

Jag kommer att göra två olika typer av jämförelser i det här avsnittet. Den ena är en jämförelse mellan barriärer för inträde på kundvals respektive beställarmarknader. Den andra är jämförelser mellan olika kundvalsmarknader avseende barriärer.

Barriärer på beställar- och kundvalsmarknader

Det fanns kostnader för certifiering både på beställar- och kundvalsmarknaderna. Dessa kostnader hade en koppling till politikernas sätt att definiera allmänintresset. Det fanns ett stort antal institutionaliserade regler som utförarna förväntades följa. Dessa regler gällde både för vilken typ av personal som utförarna förväntades använda sig av och för vilka aktiviteter som utfördes. Reglerna användes dock på olika sätt på kundvals- respektive beställarmarknader. Reglerna blev aktuella när frågan uppkom om utförarna skulle släppas in på marknaderna, men också vid inspektion av utförarnas agerande. Certifiering är en ganska omfattande process på båda typerna av marknader. Utförarna måste presentera ett dokument där de visar att de är förmår uppfylla de regler som finns. Bruket av certifiering varierar dock mellan olika marknader. En förklaring till det kan vara att det ibland är svårt att artikulera ett allmänintresse t.ex. på marknaden för personlig assistans. Ett problem med certifiering och inspektion är att de kan skapa höga administrativa kostnader för utförarna.

En annan förklaring är att certifiering baseras på institutionaliserade regler och rutiner för reglering av servicens innehåll. Politiker har möjlighet att använda sig av dessa regler för att skydda sig själva i en politiskt känslig situation. De regler som används var dock inte konstruerade med syfte att reglera marknader, men de kunde också användas för att reglera de nya marknaderna. Politikerna kunde använda reglerna för att underlätta övergången från en byråkratisk till en mer marknadsbaserad styrning av serviceproduktionen. Marknaden för personlig assistans visar dock att det kan vara svårt att använda sig av certifiering om det inte redan tidigare finns etablerade regler. Det innebär att samhället i det fallet har små möjligheter att kontrollera servicens innehåll. Innehållet bestäms istället i relationen mellan medborgaren i egenskap av konsument och utföraren på marknaden. Det stora antalet regler t.ex. på skolmarknaden ses dock ibland som ett problem. Det finns försök i Sverige med att minska antalet regler t.ex. inom skolans område. Det innebär i så fall att certifiering kommer att minska i betydelse i framtiden. Certifieringen blir därmed inte lika betydelsefull som barriär för inträde.

Det finns transaktionskostnader på både beställar- och kundvalsmarknader men de är av olika karaktär. Kostnaderna för transaktioner hade att göra med beställarnas och konsumenternas problem med att bedöma utförare och deras potentiella prestationer. Både beställare, konsumenter och utförare har kostnader för transaktioner. Jag koncentrerar mig först på relationen mellan beställare och utförare. Beställarna på beställarmarknader ville att utförarna skulle specificera hur de skulle anpassa sin service till olika grupper av konsumenter men också till olika typer av regler t.ex. i lagstiftningen. De procedurerna valdes beroende på att beställarna inte hade möjlighet att specificera den service de ville upphandla. Beställarna fick därför göra omfattande beskrivningar som upphandlarna senare fick

utvärdera. Dessa procedurer var så omfattande att det fanns exempel på utförare som valde att inte gå in på marknaderna. Kostnaderna för transaktioner på kundvalsmarknaderna var av en annan karaktär. Som har beskrivits av Savas (1987) är det på den typen av marknad möjligt att använda sig av medborgaren som i egen skap av konsument får kontrollera servicen. Om konsumenten ogillar servicen kan hon alltid använda sig av möjligheterna till exit. Det kan dock vara svårt för medborgarna att kontrollera servicen i förhand. Därför finns det försök i Sverige att skapa större transparens avseende den service som erbjuds (Norén 2001). Dessa försök kan tolkas som en vilja att reducera producentens övertag avseende information om servicens karaktär. De ökade kraven på transparens ställer också högre krav på att utförarna redovisar sin verksamhet. Det är dock idag svårt att göra en bedömning av de administrativa kostnaderna för att skapa transparens.

Skillnader mellan kundvalsmarknader

Det finns också en del intressanta skillnader mellan olika kundvalsmarknader avseende barriärer för inträde. Kostnaderna för certifiering var högre på marknaderna för grund- och gymnasieskolan jämfört med marknaden för personlig assistans där det inte fanns någon certifiering. En tolkning av det är att personlig assistans var en ny service, som dessutom ingick i en ny lagstiftning. Det fanns ingen möjlighet för dem som designade marknaden att använda sig av regler för att specificera servicen eller för att certifiera utföraren. Företrädare för myndigheterna tyckte ibland att detta var problematiskt beroende på att de ansåg sig ha ett ansvar för att medborgaren inte blev illa behandlad. Problemet var att det var svårt att hitta användbara rutiner för certifiering. En annan tolkning av skillnaderna mellan de båda kundvalsmarknaderna var att allmänintresset definierades på olika sätt. Allmänintresset var politiskt mer känsligt på marknaderna för utbildning.

Marknaden för personlig assistans har i jämförelse med marknaderna för utbildning en hög andel fristående producenter. Det kan tolkas som att barriärerna för inträde är lägre på marknaden för personlig assistans och det är en rimlig förklaring. Det är dock viktigt att inte överbetona skillnaderna. Det behövs t.ex. en relativt liten kapitalinsats för att etablera sig som en producent av personlig assistans. De organisationer som erbjuder personlig assistans arbetar som ett slags bemanningsföretag och de har ett begränsat behov av lokaler och utrustning. Det torde kräva betydligt mer kapital för att etablera t.ex. en skola. Även här finns dock idag stora variationer t.ex. om en del av undervisningen kan ske på distans via Internet. Jämförelsen mellan marknader i det här avsnittet visar att institutionaliserade regler är betydelsefulla för att skapa eller undvika kostnader för certifiering och transaktioner. Jag tar den insikten med mig till det avslutande avsnittet.

Slutsatser

I det här kapitlet har jag argumenterat för att offentliga marknader med fokus på offentlig kärnservice generellt sett har höga barriärer för inträde för de utförare som vill komma in på marknaderna. Barriärer konstrueras huvudsakligen utifrån det politiska argumentet om att servicekvaliteten måste hållas uppe med syfte att skydda medborgarna i egenskap av användare av offentligt finansierad service. I kapitlet har jag hävdad att barriärer för inträde handlar om kostnader som främst drabbar fristående mindre producenter. Det innebär att dessa barriärer kan vara problematiska för anställda som vill bli företagare på dessa marknader. Det är rimligt att anta att mindre organisationer har svårt att skaffa sig de administrativa resurser som är nödvändiga för att kunna komma ifråga som utförare. Barriärerna för inträde består av kostnader för certifiering och transaktioner.

Kostnaderna för certifiering baseras på statens reglering av utförarens aktiviteter och personal. De regler som var knutna till den tidigare förvaltningens reglering av servicen är en viktig förklaring till förekomsten av certifiering. Staten använder sig av den tidigare regleringen för att skapa certifiering och det skapar kostnader för utförarna. Med undantag för marknaden för personlig assistans fanns det existerande regelverk som kunde omvandlas till system för certifiering. Certifieringen kunde också skapa barriärer för inträde på ett mer implicit sätt eftersom det försvårade nytänkande. Donahue (1992) menade att om myndigheterna ville dra nytta av konkurrensen måste utförarna ha möjlighet att utforma sin verksamhet på det sätt som de finner lämpligt. Certifieringen ger problem för nya utförare att minska kostnader, att formulera nya servicekoncept och att konkurrera med etablerade producenter på marknaden.

Politikernas ansträngningar att reglera den service som utförarna producerar leder också till en annan typ av barriär för inträde som är baserad på transaktionskostnader. Den service som produceras på marknader för utbildning och social service är komplex, svår att definiera och innebär därmed höga kostnader för transaktioner. Inköparna krävde att utförarna skulle hantera de regler som skulle specificera servicen och i praktiken blir det därmed utförarnas uppgift att specificera servicen. Det skapade höga transaktionskostnader och därmed också inträdesbarriärer. Det finns dock möjligheter att hantera höga kostnader för transaktioner. Ett första alternativ är att inordna transaktionen i en hierarki (Williamson 1975). Donahue (1992) menade att marknader inom offentlig sektor ofta är ett resultat av politiska beslut och i sådana vägs ofta inte kostnader för transaktioner in. Frågan är dock om den här typen av verksamhet är lämplig att organisera med hjälp av en marknad. Ett andra alternativ att hantera kostnader för transaktioner är att förlita sig på långsiktiga sociala relationer baserade på förtroende (Eccles 1981; Brunsson & Hägg 1992). Problemet är att Lagen om offentlig upphandling motverkar sådana långsiktiga relationer. Ett tredje alternativ är att höga transaktionskostnader kan motverkas med hjälp av standardisering. Brunsson & Jacobs-

son (1998) menade att standardisering är ett snabbt ökande fenomen som ofta utvecklas av institutionen inom ramen för EU. Som ett fjärde alternativ kan man också tänka sig att marknads aktörer utvecklar egna standarder för hur servicen skall preciseras (Knights & Morgan 1983). En sådan standardisering kan dock innebära höga kostnader som små företag kanske inte kan bära.

Nyckelargumentet i det här avsnittet är att barriärer för inträde skapas av politiker i ett försök att skydda det som de definierar som allmänintresset. En annan förklaring är att de regler som skapar barriärer är resultatet av ett framgångsrikt lobbyarbete från olika intressegrupper (Buchanan 1969). Under 1900-talet har semiprofessionella grupper som t.ex. lärare ofta försökt styra kraven på personalens kompetens hos utförarna och ofta fått gehör för detta hos myndigheterna (Friedman & Friedman 1980). Professionella grupper har ett högt anseende i samhället (Meyer & Rowan 1978; DiMaggio & Powell 1983) och det verkar rimligt att dessa grupper försöker reglera inträdet på marknaden genom att ställa krav på att utförarna använder sig av professionell personal. Vissa teoretiker hävdar till och med att de nya marknaderna är ett sätt för politikerna att utmana professionella gruppers monopol på viss verksamhet (Walsh 1995; Gewirtz 1997). Frågan är dock om denna utmaning är framgångsrik. De som skapar marknader tycks i stor utsträckning förlita sig på professionella grupper.

Det är också möjligt att hävda att den reglering som nu sker av marknaderna är en kvarleva av en svunnen tid. Regler och rutiner tenderar att få ett eget liv, de kan användas av aktörer för olika syften och de förändras endast långsamt (March & Olsen 1989). Ibland tycks de som skapar marknader vilja minska kostnaderna för certifiering och transaktioner. Ett exempel är försöken med att slopa timplanerna i skolan. Det huvudsakliga argumentet för detta är i linje med Donahues uppfattning att utförarna skall få möjlighet att utveckla helt egna koncept. Detaljstyrningen har också alltmer kommit att överges till förmån för målstyrning (Rombach 1991). En intressant fråga är om den ökande målstyrningen på längre sikt kommer att bidra till lägre kostnader för certifiering och transaktioner. Kanske blir det istället så att minskade kostnader för certifiering tenderar att öka kostnaderna för transaktioner.

En möjlig invändning mot mitt resonemang är att det inte nödvändigtvis är barriärer mot inträde, som gör att det finns relativt få anställda som startat eget på de marknader som min studie berör. Som jag inledningsvis nämnde innehåller antologin flera bidrag som visar att anställda faktiskt startar företag på avreglerade marknader. För en sådan invändning talar t.ex. marknaden för personlig assistans. Majoriteten av de producenter av personlig assistans som startades i mitten av 1990-talet drevs av funktionshindrade personer med stark anknytning till olika handikapporganisationer. Marknaden och etableringen av producenter på marknaden kan därmed ses som ett resultat av en konsumentrörelse. Det skulle vara lätt för en anställd att etablera sig på en sådan marknad, men förmodligen ganska svårt för den före detta anställda att konkurrera med de etablerade producenterna.

Mot invändningen talar att just marknader för offentlig kärnservice är politiskt kontroversiella. Det medför att allmänintresset artikuleras på en rad olika sätt och det kan i sin tur sätta spår i form av barriärer. Andra marknader inom offentlig sektor som till exempel städmarknaden beskriven av Rapp (antologins kapitel 9) och marknader inom andra sektorer i samhället kan vara mindre politiskt kontroversiella och därmed blir också barriärerna för inträde sannolikt mindre markerade.

En annan möjlig invändning mot mitt resonemang är att det behövs någon form av samhällelig specifikation av servicen, så att inte kvaliteten blir för låg. Det verkar vara en rimlig invändning men det indikerar också att det finns en kompromiss mellan att tillåta nya utförare att komma in på marknaden och att ha kontroll över servicens kvalitet. Det tycks finnas minst två problem här. Ett är att medvetenheten om att problemet inte verkar vara särskilt stort bland dem som är med och konstruerar marknader. De som kräver att utförarna skall följa en stor andel regler är inte alltid medvetna om att det skapar barriärer för inträde. Ett andra problem är att reglerna är institutionaliserade och vi vet att sådana regler förändras långsamt. Det finns alltså en kompromiss mellan att efterleva regler och att organisera konkurrensen på marknaderna.

I kapitlet har jag ibland haft svårt att följa min avgränsning att inte inkludera den konventionella debatten om att producenterna på marknaden försöker skydda sig mot konkurrens genom att bygga barriärer för inträde. Utförare på marknaden kan utnyttja olika sätt för att försöka hålla konkurrenter utanför marknaden. Ett sätt som är användbart på beställarmarknader är att offerera ett lågt pris. Sådana åtgärder torde vara speciellt viktiga på marknader som kräver höga investeringar. Här finns det utrymme för intressanta framtida studier av offentliga marknader.

Ett stort tack till Konkurrensverket som har ställt medel till förfogande för den forskning som rapporteras här.

Referenser

- Bartlett W, Propper C, Wilson D & Le Grand J (1994) *Quasi-markets in the welfare state*. Bristol UK: SAUS.
- Brunsson N & Hägg I (1992) *Marknadens makt*. Stockholm: SNS Förlag.
- Brunsson N & Jacobsson B (1998) *Standardisering*. Stockholm: Nerenius & Santérus.
- Buchanan J (1969) *Cost and choice – An inquiry in economic theory*. Chicago, Illinois: Markham Publishing Company.
- Callon M (1986) "Some elements of a sociology of translation – domestication of the scallops and the fishermen of St Brieuc Bay" i Law J (red.) *Power, Action and Belief*. London UK: Routledge & Kegan Paul.
- Callon M (1998a) "The embeddedness of economic markets in economics" i Callon M (red.) *The laws of the market*. Oxford UK: Blackwell Publishers.

- Callon M (1998b) "An essay on framing and overflowing – economic externalities revisited by sociology" i Callon M (red.) *The laws of the market*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Challis L, Day P, Klein R & Scrivens E (1994) "Managing Quasi-markets – Institutions of regulation" i Bartlett W, Propper C, Wilson D & Le Grand J (red.) *Quasi-markets in the Welfare state – The emerging findings*. Bristol UK: SAUS Publications.
- Coase R (1937) "The nature of the firm" i *Economica*. Vol. 4, s. 396–405.
- Coase R (1960) "The problem of social cost" i *The Journal of Law and Economics*. Vol. 3, s. 1–44.
- Czarniawska B & Joerges B (1996) "Travels of ideas" i Czarniawska B & Sevón G (red.) *Translating Organizational change*. Berlin; N.Y.: Walter de Gruyter.
- Dean M (1999) *Governmentality – Power and rule in modern society*. London UK: Sage publications.
- DiMaggio P & Powell W (1991/1983) "The iron cage revisited – Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields" i Powell W & DiMaggio P (red.) *New institutionalism in organizational analysis*. Chicago, Illinois: The University of Chicago press.
- Donahue J (1992) *Den svåra konsten att privatisera*. Stockholm: SNS Förlag.
- Du Gay P & Salaman G (1992) "The cult(ure) of the customer" i *Journal of Management Studies*. Vol. 29:5, s. 616–633.
- Eccles R (1981) "The quasi-firm in the construction industry" i *Journal of Economic Behavior and Organization*. Vol. 2, s. 335–357.
- Ferlie E, Ashburner L, Fitzgerald L & Pettigrew A (red.) (1996) *The new public management in action*. Oxford UK: Oxford University Press.
- Fligstein N (1990) *The transformation of corporate control*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Friedman M & Friedman R (1980) *Frihet att välja*. Malmö: Liber läromedel.
- Gewirtz S (1997) "The education market, labour relations in schools and teacher unionism in the UK" i Glatter R, Woods P & Bagley C (red.) *Choice and diversity in schooling*. London UK: Routledge.
- Knights D & Morgan G (1993) "Organization theory and consumption in a post-modern era" i *Organization Studies*. Vol. 14:2, s. 21–234.
- Le Grand J & Bartlett W (1993) *Quasi-markets and social policy*. London, UK: MacMillan Press Ltd.
- Lindensjö B & Lundgren U (2000) *Utbildningsreformer och politisk styrning*. Stockholm: HLS förlag.
- Lipsky M (1980) *Street-level bureaucracy – Dilemmas of the individual in public services*. New York, New Jersey: Russel Sage Foundation.
- March J & Olsen J (1989) *Rediscovering institutions – The organizational basis of politics*. New York: Free Press.

- Meyer J & Rowan B (1978) "The structure of educational organizations" i Meyer M W & m.fl. (red.) *Environments and Organizations*. San Francisco, California: Jossey-Bass Inc. Publishers.
- Naschhold F (1996) *New frontiers in public sector management*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Norén L (2001) "Offentliga marknader och IT" i Grönlund Å & Ranerup A (red.) *Elektronisk förvaltning, elektronisk demokrati? – Visioner, verklighet, vidareutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Norén L (2003) *Valfrihet till varje pris – Om design av kundvalsmarknader inom skola och omsorg*. Göteborg: BAS.
- Porter M (1983) *Konkurrensstrategi*. Göteborg: ISL Förlag.
- Porter M (1985) *Competitive advantage – Creating and sustaining superior performance*. New York, N.J.: The Free Press.
- Propper C (1993) "Quasi-markets and regulation" i Le Grand J & Bartlett W (red.) *Quasi-markets and social policy*. London UK: MacMillan Press Ltd.
- von Otter C & Tengvald K (1992) "Vouchers – A revolution in social welfare?" i *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 13:4, s. 535–550.
- 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.
- Rombach B (1991) *Det går inte att styra med mål*. Lund: Studentlitteratur.
- Rose N (1993) "Government, authority and expertise in advanced liberalism" i *Economy and Society*. Vol. 22:3, s. 283–300.
- Savas E S (1987) *Privatization – The key to better government*. Chatham, N.J.: Chatham House Publishers, Inc.
- Scott R (1998) *Organizations – Rational, natural and open systems*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall. (Fourth edition).
- SFS 1992:1528 Lag om offentlig upphandling (LOU). <http://rixlex.riksdagen.se/>.
- Sundin E (2000) *Bibliotekarien som startade eget. Ett exempel på det mesta*. Örebro: Forum för småföretagsforskning (FSF).
- Sätre-Åhlander A-M (2006) "Företagande som bieffekt – Om utvecklingen från anställda till företagare som en del av den pågående samhällsomvandlingen" 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.
- Walsh K (1995) "Quality through markets – The new public service management" i Wilkinson A & Willmott H (red.) *Making quality critical*. London: Routledge.
- Westerberg L (2006) "Att vara del av omvandlingen inom offentliga sektorn" 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.

White H (1981) "Where do markets come from?" i *American Journal of Sociology*.
Vol. 87:3, s. 517–547.

Williamson O (1975) *Markets and hierarchies – Analysis and antitrust implications*.
New York, N.J.: Free Press.

4

Företagande som bieffekt Om utvecklingen från anställda till företagare som en del av den pågående samhällsomvandlingen

ANN-MARI SÄTRE ÅHLANDER

Abstract

Såväl antalet företagare som företagarnas andel av arbetskraften har i Sverige ökat under det senaste decenniet, men det är framför allt antalet företagare utan anställda som ökat. Med utgångspunkt i erfarenheter från Östersund och Jämtland belyser detta kapitel utvecklingen från anställd till företagare som en del av den pågående samhällsomvandlingen. Ökad entreprenöriell aktivitet ser dock inte ut att avspeglas i den ekonomiska politiken, vilken tycks leva kvar i den svenska modellens anda där det är näringsliv och offentlig sektor som ansvarar för sysselsättningen. Vad som hänt är att ansvar överförs från nationell till regional och lokal nivå, samtidigt som de relativt nybildade partnerskapen egentligen inte har någon beslutskraft.

Inledning

Normen på svenska arbetsmarknaden är att individer i rollen som anställd utför arbete som de får betalt för. Den andra formen för betalt arbete är att bedriva sitt eget företag. Allt fler svenskar verkar kunna tänka sig att starta eget (Henrekson 2001a, s. 254). Mer positiva attityder mot att starta företag avspeglas också i ett ökande antal nystartade företag. Såväl antalet företagare som företagarnas andel av arbetskraften har i Sverige ökat under det senaste decenniet. Framför allt har antalet företagare utan anställda ökat. Bilden av att företag expanderar eller slås ihop för att överleva balanseras således av en utveckling mot allt fler nya företag. Men det positiva samband mellan ekonomisk tillväxt och högt små- och nyföretagande som antas gälla på nationell nivå kan inte beläggas för varje region. Exempelvis hade glesbygdslänet Jämtland, där antalet nystartade företag ökat mer än riksgenomsnittet under perioden 1993–2001, samtidigt en av landets lägsta genomsnittliga, årliga ökning i bruttoregionalprodukt (BRP).¹

Kombinationen av relativt låg BRP-tillväxt och hög tillväxt i antal företag tyder på en hög andel s.k. ”levebrödsföretag”. Avsikten är här att belysa utvecklingen från anställda till företagare som en del av den pågående samhällsom-

¹ ITPS 2004, s. 15. Bruttoregionalprodukten (BRP) är den regionala motsvarigheten till bruttonationalprodukten (BNP). BRP utgörs av det summerade förädlingsvärdet, dvs. summan av löner och vinster vid regionens arbetsställen. Med tillväxt avses här det som kan mätas med BNP.

vandlingen. Det som särskilt kommer att belysas är sambanden mellan ökat företagande och strukturomvandlingen, besparingar i offentlig sektor samt den förändrade regionalpolitiken. Detta kommer att göras med utgångspunkt i erfarenheter från Östersund och Jämtland. Det finns i Jämtland många exempel på hur nya företag startat till följd av avknoppningar från både industri, offentlig sektor och samhällskoopertiv. Som del av Norrlands inland med möjlighet att få tillgång till t.ex. strukturfondsmedel har också den nya regionalpolitiken i flera avseenden slagit igenom mer tydligt i Jämtland än på andra håll. Olika typer av källor har använts där de viktigaste har varit offentlig statistik och intervjuer.

Från anställd till företagare?

Enligt Svenskt Näringsliv fanns det år 2004 ca 600 000 företag, men det är betydligt färre som driver företaget på heltid. En tredjedel har anställda, medan det finns ca 400 000 företag utan anställda (Svenskt Näringsliv 2004, s. 10). Det är vanligare att kvinnor driver soloföretag än att män gör det (B 2003:7). Under perioden 1993–2000 ökade antalet nystartade företag med knappt 60 procent, men ökningen har avstannat och ligger sedan år 2001 på ca 36 000 nya företag per år (ITPS 2004b, s. 23).² Inget av de största svenska företagen har startats efter 1970 (Svenskt Näringsliv 2004, s. 10).

Den största ökningen av antal företag har ägt rum inom utbildning, vård och omsorg samt inom företagstjänster. Procentuellt störst var ökningen inom utbildning, hälso- och sjukvård. År 2001 startade nästan 8 000 företag, vilket kan jämföras med 1993 då antal nystartade företag uppgick till knappt 3 000. I antal räknat var dock ökningen större inom företagstjänster där antalet nya företag ökade från drygt 7 000 år 1993 till knappt 14 000 år 2001 (ITPS 2002, s. 39). Omständigheten att ”andra företagsservicefirmor” utgör en stor andel av konkurserna år 2002–03 (ITPS 2003a) motverkar möjligtvis den positiva bilden av utvecklingen inom denna bransch under 1990-talet.

Framför allt har antalet företagare utan anställda ökat. Under perioden 1990–2001 ökade antalet soloföretag (exkl. företagare inom jord-, skogsbruk och fiske) med 32 000, eller 20 procent (Ds 2003:27, s. 22). År 2001 var närmare 65 procent av de nystartade företagen soloföretagare, av vilka 81 procent inom utbildning, hälso- och sjukvård (ITPS 2003b, s. 9). Siffrorna speglar upplösningen av de gamla strukturerna och att arbetsuppgifter som tidigare utfördes inom industrin nu sköts av små tjänsteföretag.

Inom offentlig sektor har ett ökat ekonomiansvar medfört uppdelning på mindre kostnadsenheter och att varje enhet måste hålla budget. Ett led i besparingarna

² Med nyföretagande avses här företag där verksamheten är helt nystartad eller har återupptagits efter att ha varit vilande i minst två år. Statistiken omfattar inte företag som nyregistrerats eller nyaktiverats på grund av ägarbyte, ändring av företagsform eller annan företagsombyggnad (ITPS 2002, s. 4).

är att verksamheter lagts ut på entreprenad, vilket bl.a. avspeglas i ett snabbt ökande antal företag inom vård och omsorg. Drygt hälften av de kvinnliga företagen fanns inom utbildning, hälso- och sjukvård. Av de kvinnliga nystartande företagen hade 33 procent varit anställda i samma bransch (ITPS 2002, s. 23). Endast fem OECD-länder hade i slutet av 1990-talet en lägre andel kvinnliga företagare än Sverige (OECD 2000). Ändå har antalet kvinnliga företagare utan anställda ökat med 30 procent i Sverige under perioden 1990–2001.

För Sverige som helhet har antalet anställda totalt sett ökat med knappt 70 000 personer mellan 1990 och 2003, anställda i offentlig sektor har minskat med 140 000 eller med 10 procent, medan de anställda utanför offentlig sektor har ökat med drygt 200 000 (SCB Företagsregister maj 2004). Ökningen i antalet anställda kan möjligen förklaras av en ökad befolkning i arbetsför ålder, inklusive ett positivt invandringsnetto, men en del av nettotillskottet på arbetsmarknaden kan också ha blivit företagare. En viss utveckling från anställda till företagare kan således ha ägt rum i Sverige även om det utifrån tillgänglig statistik är svårt att utröna hur många tidigare anställda det finns bland de nya företagen. En del har mer än ett företag, medan andra inte bedriver någon aktiv näringsverksamhet (Ds 2003:27, s. 74–75). För individer som varken kan försörja sig på ett företag eller på en anställning kan mångsyssleri utgöra en lösning.³ En allt större andel av de sysselsatta kombinerar anställning och företagande. Hälften av dem som startade tjänsteföretag hade sysselsättning vid sidan om (ITPS 2004b, s. 26), dvs. de var anställda samtidigt som de startade företag.

Den långsiktiga trenden visar att kombinatorerna ökar och att de utgör en ökande andel av antalet sysselsatta (Ds 2003:27, s. 44, 56). Under perioden 1987–1999 hade hälften av de nya kombinatorerna kommit från en tidigare anställning. Under samma period blev fler kombinatorer företagare på heltid (Ds 2003:27, s. 53). Över huvudtaget ger siffrorna intrycket att kombinatorskap kan utgöra ett mellansteg för anställda mot att bli företagare på heltid. Bilden av en utveckling där anställda blir företagare stärks av att färre är fast anställda bland dem som har företagande som bisyssla samt av att kombinatorerna jämfört med anställda är äldre, samtidigt som de är yngre än övriga företagare (Ds 2003:27, s. 43–45). Antalet personer som enbart är företagare har mellan åren 1987 och 2000 ökat från 271 200 till 343 600, dvs. med 27 procent. Motsvarande ökning för personer som på olika sätt kombinerar anställning och företagande var 12 700 (antalet kombinatorer ökade från 69 100 till 81 800) under samma tid, dvs. 18 procent (Ds 2003:7, s. 43).

³ Termen ”kombinator” avser personer som kombinerar anställning med företagande, medan ”mångsysslare” utgör en något bredare term, här ingår även personer som t.ex. bedriver flera företag eller innehar flera anställningar.

Utvecklingstendenser i glesbygdslänet Jämtland

Jämtland uppvisar en negativ befolknings- och sysselsättningsutveckling och enligt ”Regionerna tillstånd 2004”, hade länet tillsammans med Gotland och Västernorrland landets lägsta BRP per sysselsatt år 2001. Jämtland och Halland hade dessutom den lägsta genomsnittliga, årliga BRP-ökningen under perioden 1993–2001 (ITPS 2002, s. 24; ITPS 2004b, s. 15). Men såväl antalet nya företag som antalet sysselsatta i nya företag har samtidigt ökat i Jämtland, från år 1990 till 2003 ökade antalet företagare med 7 000, varav 6 500 soloföretagare (SCB Företagsregister maj 2004). I Östersunds kommun har soloföretagen mer än fördubblats under denna tid. Efter Stockholms län och Skåne kom Jämtland år 2002 på tredje plats med knappt 7 procent nya företag per tusen invånare (ITPS 2004b, s. 23). Från 1998 till 2002 ökade antalet nystartade företag i Jämtland liksom i Stockholms län med 20 procent, medan ökningen för riket som helhet bara var 10 procent under samma tid (ITPS 2004b, s. 24).

Det positiva samband mellan ekonomisk tillväxt och högt små- och nyföretagande som enligt Henrekson (2001b) finns på nationell nivå kan således inte beläggas för glesbygdslänet Jämtland.⁴ Kombinationen av relativt låg BRP-tillväxt och hög tillväxt i antal företag tyder snarare på en hög andel så kallade ”levebrödsföretag”. Situationen i Jämtland där arbetslösheten är hög samtidigt som nyföretagandet är högt kan därmed möjligen ge intrycket att företagande som arbetsmarknadsstrategi och ”tvång” är relativt vanlig, särskilt mot bakgrund av att antalet nya företag ökar.

Men trots många upplevda hinder och svaga ekonomiska utsikter verkar viljan att anställa på många håll vara större än vad som framkommer i den offentliga debatten. Enligt Svenskt Näringsliv vill 80 procent av företagen i Jämtland växa, och Jämtland ligger även relativt högt när det gäller antal företag som faktiskt växer.⁵ Men ofta är det ökad stabilitet snarare än ökad vinst som är motivet till att man vill växa och anställa fler (Svenskt Näringsliv 2004, s. 8).

Neddragningar i offentlig sektor och strukturomvandlingen

Det finns flera förklaringar till ökat företagande som har med strukturomvandling och omvandling av välfärdssamhället att göra. I Sverige ökade offentlig sektor gradvis från sent 1950-tal till början av 1980-talet, tills samhället stod inför en situation där det av effektivitetsskäl var svårt att expandera ytterligare. Den ”gamla” arbetsmarknadspolitiken innebar i praktiken att människor vid konjunkturnedgångar med påföljande friställningar i privat sektor slussades över till

⁴ Sambandet mellan företagsamhet och tillväxt är inte heller tydligt inom EU att döma av att andelen egenföretagare är högst i Grekland, Italien, Portugal och Spanien (Ds 2003:27, s. 35).

⁵ Se Svenskt Näringsliv 2004, s. 6–8, 28, 30–32, 38.

offentlig sektor. Staten ökade de offentliga utgifterna när ekonomin var på nedgång. Vid konjunkturuppgångar skedde endast begränsade övergångar åt andra hållet, från offentlig till privat sektor. Efterfrågan på produktivitetökningar i offentlig sektor som helhet medförde att arbetsvillkoren kom att mer likna privat sektor. 1990-talets finansiella kris ökade kraven på besparingar i offentlig sektor och på strukturella förändringar. Dessa tendenser blir rimligtvis tydligare i glesbygdsregioner om chansen att bli anställd av annan arbetsgivare inom branschen allmänt sett är mindre. Även politik som syftar till att mildra strukturomvandlingens effekter blir mindre verkningsfull när möjligheterna att styra ekonomin minskar.

I Östersunds kommun har antalet sysselsatta inom offentlig sektor minskat under 1990-talet. I Jämtland har antalet jobb i offentlig sektor mellan åren 1990 och 2003 minskat med drygt 5 000, efter att ha ökat med 2 000 från år 1985 till 1990 (SCB Företagsregister maj 2004). Av de 5 000 förlorade jobben i Jämtland fanns 4 500 i Östersund, men räknat från 1985 minskade jobben i offentlig sektor med 5 000 i Östersunds kommun, respektive med 3 500 i länet, vilket betyder en nettoökning i länet exklusive Östersunds kommun. En möjlig förklaring är att de statliga jobben som försvunnit drabbade Östersund, medan kommunerna expanderade i övriga länet. Ett minskat antal statliga jobb i Östersund till följd av neddragningar inom försvaret, utflyttning av bl.a. häktet och skogsvårdsstyrelsen har endast delvis kompensrats av nya jobb inom FoU till följd av Mitthögskolans expansion. Inom vård och omsorg försvann i Jämtland 2 350 jobb mellan 1990 och 2001, en neddragning motsvarande 26 procent (SCB Rams, www.scb.se samt statistik från Östersunds kommun, mars 2004). Strukturomvandlingen har inneburit kraftiga neddragningar av antalet anställda inom skogssektorn. Samtidigt har utvecklingen från industri till industristödjande verksamhet medfört fler tjänsteföretag.⁶

Det finns anställda i offentlig sektor som av olika skäl valt att ”hoppa av” och starta eget. I stället för att bli sjukskriven eller arbetslös startade t.ex. en anställd som drabbats av konflikt med chefen eget företag (intervju med soloföretagare inom hälsoområdet 2004-03-20). Att starta eget företag blev lösningen för en före detta anställd efter en långtidssjukskrivning, som hade att göra med att verksamheten som ett led i besparingar inom offentlig sektor flyttats från en huvudman till en annan (intervju med soloföretagare 2004-04-25). En annan person startade företag efter att inte ha fått gehör för förslag till förändringar på sitt arbete inom vården (intervju med person som startat företag inom hälsoområdet 2004-06-14). Det finns också exempel på kvalificerade tjänstemän som upplevt eget företagande som ”enda utvägen” på en snäv lokal arbetsmarknad efter att ha tröttnat på

⁶ I Östersunds kommun ökade antalet sysselsatta i tjänsteföretag med drygt 50 procent mellan åren 1990 och 2001. Se t.ex. appendix i Engstrand & Sätre Åhlander (2003) för branschvis utveckling av sysselsättningen i Östersund.

att försöka vara ”entreprenör” inom offentlig sektor (intervjuer med personer som startat konsultföretag 2003-02-27, 2004-04-20 samt 2004-04-24). Men här ingår också verksamheter som privatiserats som ett led i besparingarna inom offentlig sektor (intervju med person som startat företag inom vårdsektorn 2004-03-27). I stället för att bli arbetslösa har friställda från privat sektor t.ex. vid nedskärningar inom branschen startat eget företag (intervjuer med personer som startat tillverkningsföretag respektive konsultföretag 2004-04-21 samt 2004-04-24).

Vad ökningen i antalet nystartade företag till stor del handlar om är att individer eller grupper av individer skapar sina jobb själva till följd av hot om varsel, arbetslöshet, stopp för egen utveckling som anställd, ofrivillig avknoppning från tidigare arbetsgivare. Glesbygdsregioner är särskilt sårbara, dels därför att offentliga sektorn traditionellt sysselsatt en stor andel av befolkningen, dels därför att varje jobb som försvinner har relativt större betydelse när befolkningen är liten.

Folk vill bo kvar

Ökningen i soloföretagandet ligger inte i linje med den svenska välfärdsmodellen som byggt på en tydlig ansvarsfördelning mellan offentlig sektor och näringsliv när det gäller sysselsättningen. Medan regeringen ansvarar för att politiken underlättar jobbskapande är det näringslivet som ska skapa jobben. Den som har tillsvidareanställning och är inne i systemet omfattas automatiskt av alla trygghetslagar. Förutom försäkringar i form av a-kassa, föräldrapenning, sjukpenning och pension skyddas den fast anställde av en mängd arbetsrättsliga regler vid eventuell uppsägning. Vidare är arbetstiden reglerad, liksom rätten till viss semester osv. Dessa lagstadgade rättigheter utvecklades stegvis under en tid då full sysselsättning var en naturlig och realistisk målsättning. Men den tidigare parallella utvecklingen av stat och marknad har kommit i obalans. Offentlig sektor har tillåtits öka för mycket i förhållande till expansionen av den privata sektorn, och problemen i försörjningssystemet gör att det behövs alternativa lösningar för att kompensera för de neddragningar i offentliga sektorn som behöver göras.

En ökad flexibilitet i skyddssystemet på svenska arbetsmarknaden har på många håll ansetts önskvärd. Men från bl.a. fackföreningshåll uttrycks en oro för att en sådan politik skulle innebära en ny typ av lågt betald arbetskraft på arbetsmarknaden. Soloföretagande ger möjlighet till flexibla lösningar, men kan också betyda stora inkomstskillnader såväl över tid för den enskilde, som mellan enskilda företagare. Det sociala skyddssystemet bygger på inkomstbortfallsprincipen. En person som får betalt för mer än en timmes arbete betraktas som sysselsatt, vilket betyder att denne förlorar rätten till arbetslöshetsersättning. Det är inte ovanligt att individer med ”säker anställning” i offentlig sektor startar ett litet företag på sidan om. Incitamenten för dessa att växa och anställa andra kan dock i många avseenden vara små. Institutioner kopplade till den svenska välfärdsmodellen utgör således hinder i utvecklingen från anställd till företagare.

Det finns flera jämtländska exempel på att skapandet av nya organisationer möjliggjort för människor att stanna kvar och verka på landsbygden, t.ex. samhällskooperativ, kooperativ av mikroföretagare, bykontor som både bedriver försäljning och har hand om posthantering (Sätre Åhlander 1999). I vissa fall har byföreningar ”tagit över” uppgifter från kommunen, sådant som normalt sköts inom ramen för offentliga sektorn, men byinvånare har även organiserat nya marknadsorienterade aktiviteter och kommersiella företag har skapats lokalt.⁷ Det finns exempel där företagen med olika inriktning samverkar då det som förenar dem är att de vill kunna försörja sig på sitt företagande för att ha möjlighet att bo kvar i landsorten. Genom att samverka har företag kunnat köpa vissa tjänster gemensamt, finna lösningar på gemensamma behov, skapa en gemensam arbetsmiljö och därmed förhindra isolering och dela på kostnader för exempelvis lokaler, bokföring, datatjänster, telefon och marknadsföring.⁸

Flera teorier belyser hur framväxten av sådana organisationer är relaterad till offentlig sektors storlek.⁹ De flesta av dessa teorier tycks anta att de utgör ett substitut till offentlig sektor. I den mån soloföretagare, nykooperativ och lokala utvecklingsgrupper utgör substitut skulle deras relativt starka utveckling i Jämtland således förklaras av en sämre ekonomisk utveckling i allmänna termer och/eller av en kraftigare nedmontering av offentlig sektor, att de ökat för att kompensera för offentlig sektors tillbakagång. Men privata eller kooperativa vårdinrättningar, daghem, tandläkare är också exempel på företagare inom den grupp för vilka samverkan med offentlig sektor är reell, i den mån de driver verksamhet på entreprenad mot denna.

För den enskilde kan det bli både svårt och kostsamt att försöka växla mellan att vara anställd och företagare. Ett exempel är att sjukskrivna som inte får gå på kurs på grund av försäkringskassans regelverk (intervju med säsongberoende soloföretagare 2003-06-12). Ett annat exempel är en person som när denne efter tre års sjukskrivning på grund av yrkesskada startat företag mist sjukersättningen (intervju med person som försöker dra ner sjukskrivningen till halvtid och starta företag inom hälsoområdet på halvtid 2003-06-12). Den företagare som har svårt att försörja sig på sitt företagande kanske söker ett deltidsarbete, men den som försöker starta företag kan inte få arbetslöshetsbidrag. En föreställning som framkommit är också att den som haft starta eget bidrag kan ha en nackdel vid eventuell anställning, då arbetsgivarna kan tro att denne kommer att återgå till företagandet efter en tids lönearbete (intervju med säsongberoende soloföretagare

⁷ För en mer djupgående analys kring utvecklingen av samhällskooperativet Byssbon, se Westerdahl 2001, s. 132–144.

⁸ Se Lithander (2003) för beskrivning och analys av kooperativet ”Drivknuten” i byn Öhn utanför Strömsund.

⁹ När det gäller relationen mellan staten och ideell sektor eller den sociala ekonomin se Salamon & Anheier 1998; Enjolras & von Bergmann-Winberg (red.) 2002; Wijkström & Lundström 2002; Wuthnow (red.) 1991; Sivesind m.fl. 2002.

2003-06-12). Den som lämnar ett jobb för att bli företagare riskerar både fast inkomst och trygghet. Det kan också vara svårt att bli anställd ens på deltid för den som haft företag och "försökt stå på egna ben" (intervju med soloföretagare som vid sidan av företagandet också har en deltidsanställning för att dryga ut inkomsten 2003-06-13).

Det är mot denna bakgrund den pågående trenden mot ökat bildande av temporära organisationer och ökat antal visstidsanställda bör ses. Mellan åren 1990 och 2001 har antalet personer med tidsbegränsade anställningar i Sverige ökat med 150 000, och deras andel av alla anställningar har ökat från 10 till 15 procent (Ds 2003:27, s. 25). Det handlar inte bara om industrin där projektorganisering med fastställda start- och slutdatum blivit vanliga, utan också, med viss eftersläpning, offentlig sektor.

Sammanfattningsvis tyder den stora ökningen i andelen soloföretagare och den svaga ekonomiska utvecklingen på att företagandet åtminstone till en del kan vara tilltvingat. Trots en kraftigt negativ befolkningsutveckling och en minskning av antalet anställda har antalet företagare i Jämtland ökat, något som rimligtvis betyder en ökning i antalet mångsysslare och att en del av dem som tidigare varit anställda övergått till att bli företagare, i den mån de inte lämnat länets arbetsföra befolkning.

Bieffekt av den nya regionalpolitiken

EU signalerar regionernas ökade betydelse, exempelvis genom att betona subsidiaritetsprincipen¹⁰ och uppbyggnaden av det lokala partnerskapet. I Sverige är de regionala tillväxtavtalen ett exempel på denna politik, liksom EU-projekten vars konstruktion kräver samverkan mellan privat och offentlig sektor. Den typ av samarbete som kallas *partnerskap* används av beslutsfattare i offentlig verksamhet för att involvera lokala aktörer i formulering och genomförande av åtgärder på lokal nivå (CIRIEC 2000; Westholm, Moseley & Stenlås 1999). Partnerskapsidén bygger på att ett ömsesidigt beroende existerar eller kan skapas mellan individer och organisationer, mellan företag i samma sektor eller mellan företag och myndigheter. Det sociala kapitalets betydelse framhävs, dvs. det är inte bara fysiska tillgångar och individers kapacitet som är av betydelse för utveckling utan också sociala, informella nätverk av olika slag (Putnam 1993).¹¹ En regionalpolitik baserad på samverkan avspeglar också föreställningen att det oavsett geografisk lokalisering finns gränser för vad som kan uppnås via konkurrens.

¹⁰ Princip från Maastrichtfördraget, vilket innebär att beslut om områden där EU:s organ inte har exklusiv kompetens skall fattas på lägsta möjliga effektiva nivå, dvs. nationellt, regionalt eller lokalt.

¹¹ Socialt kapital definieras av Putnam i relation till det sociala livet, dvs. det är nätverken, normer och ömsesidigt förtroende som gör det möjligt för människor att agera tillsammans mer verkningsfullt för att uppnå gemensamma mål (Putnam 1993, s. 167).

EU-influerat stöd från offentlig sektor

ITPS har i en utvärdering inte kunnat notera någon effekt av strukturfonderna på sysselsättning eller befolkningsutveckling under perioden 1995–1999 (ITPS 2004a). Få effekter på centrala variabler för utveckling och tillväxt har kunnat spåras. I rapporten sägs dock inte något om hur utvecklingen skulle ha varit utan strukturfonder. Inte heller beaktas att de första åren från och med 1995 var lågkonjunktur, parallellt med att stat, kommuner och landsting tvingades säga upp personal. En annan relevant invändning är att insatser som inte ger effekt på kort sikt möjligen ger effekt på längre sikt. Det faktum att medel har fördelats på många små projekt gör det också svårt att reda ut vad som är effekt av vad. Enligt Melkersson och Kolmodin (2004) är politiken för allomfattande samtidigt som målet med den regionala utvecklingspolitiken är alltför oprecist för att en effektutvärdering ska vara möjlig och föreslår i stället en kombination av uppföljnings- och utvärderingsinsatser.

Men EU-medlemskapet och EU:s sysselsättningspolitik bör ändå ha inneburit att myndigheter i Sverige mer aktivt försökt främja lokal utveckling sedan mitten av 1990-talet. En slutsats som arbetsgruppen om den sociala ekonomin redovisade i sin slutrapport till regeringen är att inom EU dominerar synsättet att föreningar, kooperativ och lokala utvecklingsgrupper har en outvecklad potential som komplement och uppdragstagare till den offentliga sektorn (Kulturdepartementet 1999, s. 55–56).¹² Enligt arbetsgruppen är det detta synsätt som återspeglar att andra EU-länders välfärdsmodeller traditionellt skiljer sig från den svenska. Sveriges medlemskap i EU betydde inte bara att termen ”social ekonomi” introducerades i landet. EU-medlemskapet bör också ha inneburit en viss förskjutning i synen på myndigheters, föreningslivets och Kooperationens roll och betydelse i samhället. De så kallade sysselsättningspakterna kan också ha bidragit. Dessa syftade till att skapa en samlad strategi för att öka sysselsättningen inom vissa geografiska områden. 89 regioner, varav sex i Sverige (en av dessa sex är Jämtland), valdes av EU ut till ett försök med ”områdespakter för sysselsättning”. De fyra kriterier som skulle gälla för paktarbetet var att ansvaret delas mellan parterna, initiativet ska komma underifrån, det skulle handla om nyskapande idéer, samt att åtgärderna måste vara överförbara till andra regioner.¹³ Från att ha ställt krav på stat och kommun möts organisationer inom den sociala ekonomin i

¹² Den officiella beskrivning av social ekonomi som används på myndighetsnivå i Sverige är att verksamheten ska tjäna sina medlemmars intressen före vinstintresset samt att människa och arbete ska ha förtur framför kapital när verksamhetens resurser fördelas. Verksamheten ska också förvaltas självständigt och beslutsprocessen ska vara demokratisk (se Kulturdepartementet 1999, s. 37). I vetenskapliga sammanhang behövs mer exakta definitioner av social ekonomi. Se vidare t.ex. Monnier & Thiry 1997; Vivet & Thiry 2000; Westerdahl 2001; och Sätre Åhlander 2001, 2005.

¹³ Se Sätre Åhlander (2003) för en mer utförlig diskussion om EU:s sysselsättningspolitik ur ett regionalt perspektiv.

Sverige nu själva av förväntningar och förfrågningar från den offentliga sidan. Detta avspeglas i förändrade former för offentlig finansiering av föreningsverksamhet, bytveckling, välfärdstjänster m.m. där strukturfondsmedel delvis öppnat nya möjligheter.

Men på vilket sätt drar de nya företagen nytta av den nya samverkanspolitiken? På nationell nivå används begreppet triple helix för att beskriva de nya samarbetsrelationerna. Begreppet har också slagit igenom i lokalpolitiken. I Östersund sker samverkan på ett allmänt plan där kommunen stött flera initiativ från företag, lokala utvecklingsgrupper och Mitthögskolan utan att själv vara aktiv. Förväntningarna på högskolan hänger inte så mycket ihop med tredje uppgiften utan snarare på att universitetet i sig blir en motor för utveckling då regionen förväntas attrahera nya individer och företag. Statens stöd sker indirekt i form av medfinansiering i olika EU-projekt. Samarbete sker också liksom i landet i övrigt inom ramen för befintliga nationella strukturer t.ex. kring tillväxtavtalen. I Östersund har ambitionen varit att samverka i form av ”ett brett partnerskap” vilket bl.a. inneburit att näringsliv, gräsrotter och företrädare för högskolan och lokala myndigheter haft gemensamma möten kring ekonomisk tillväxt. I praktiken har dock ”partnerskapet” inte blivit så brett som det var tänkt. Svenskt Näringslivs regionala företrädare har t.ex. valt att inte vara med då medverkan inte lönar sig, eftersom man upplevt sig som gisslan (intervju med regionchefen för Svenskt Näringsliv i Jämtland 2004-06-04).

EU-projektet Odenskog expanderar¹⁴

Resultatet av en intervjuundersökning i Odenskogs företagsby utanför Östersund visar att det endast är det största företaget som ”samverkar” med myndigheter (se Engstrand & Sätre Åhlander 2003). Företrädarna för Odenskogs intresseförening i Östersund upplever ändå ett gradvis ökat intresse från kommunen, alltsedan en av målsättningarna – att få klartecken för ett köpcenter – äntligen fått gehör. Relationerna mellan företagen har utökats under projektets gång. Nätverken har utvecklats från att omfatta gemensamma aktiviteter i form av arbetsgrupper, till att man använder samma varumärke och även deltar i gemensamma kommersiella projekt med andra organisationer, t.ex. underleverantörer (intervju med projektledningen 2003-04-25).

Flera av företagen tror att föreningen/projektet har haft positiva effekter, vilket även inneburit ökad omsättning. Ett mindre företag har tillsammans med ett 15-tal andra företag kunnat ta på sig större jobb i Stockholm. Ett medelstort företag har hittat nya kunder, ett mindre tjänsteföretag har kunnat expandera genom att bredda sortimentet (intervjuer med medlemsföretag 2003-04-25 samt 2003-04-

¹⁴ Odenskogs intresseförening, som också varit projektägare till EU-projektet ”Odenskog expanderar”, vilket pågick under perioden 2001 till 2003, består av drygt 200 medlemsföretag i Östersundsområdet.

28). Några företag har kunnat ge konkreta exempel på hur medverkan i arbetsgrupper medfört nya personliga kontakter, som i sin tur lett till nya affärer och därmed till nya intäkter. Flera av representanterna för de företag som intervjuats säger att de är med i Odenskogs intresseförening för att kunna verka, utvecklas och överleva i regionen. Detta innebär inte att företagen i Odensskog tycker att deras projekt ensamt utgör en motor för Östersunds utveckling. Tvärtom pekar man på vikten av samverkan med t.ex. Z-group och Vindue, två nätverk där Odenskogs största företag också ingår (intervju med medlemsföretag 2003-04-29).

En åsikt som framförts är att föreningen av egen kraft åstadkommit det som kunde ha förväntats av näringslivskontoret, det vill säga att det är föreningen som leder näringslivsutvecklingen med några av de drivande företagen i spetsen. Företagarna upplever att de tar ett lokalt samhällsansvar trots att deras egna företag är små, vilket möjligtvis kan tolkas så att incitamenten för företagare att ta samhällsansvar stärks av att regionen upplevs som hotad. Flera uttrycker att de tror att nätverk är bra, att de haft nytta av samverkan med företag i området, men även av andra gamla och nya nätverk. Konkreta exempel som nämnts i intervjuer med företag är att de har sparat kostnader genom att samverka, t.ex. genom en central organisation som bevakar området, Securitas, men också kring marknadsföring, skyltar, IT-frågor, bredband, handelshus, service, frakter samt köp av varor och tjänster (intervjuer med ägare för mindre, medelstort samt större företag inom handeln, tillverknings-, kunskaps-, konsultbranschen 2003-04-23, 2003-04-25, 2003-04-28 samt 2003-04-29). Några framhåller också fördelarna med att vara flera inom samma bransch i området. En bilhandlare inom området och en utanför som vill flytta dit uttrycker fördelar av gemensam annonsering för bilhandlare, utbyte av erfarenheter med varandra, att de ser sig som kollegor snarare än konkurrenter då de säljer olika bilar. De hoppas att bilköpare kommer till Odensskog och går runt bland bilhandlarna som ligger nära varandra. Andra exempel är samverkan kring utbildning, vilket de tror kan locka ungdomar till yrket och säkra arbetskraftstillgången för branschen av unga mekaniker (intervjuer med ägare för mindre respektive medelstort företag i bilbranschen 2003-04-23 samt 2003-04-28).

Sammanfattningsvis ger genomförda intervjuer intrycket att företagen i Odensskog är positivt inställda till såväl föreningen som EU-projektet, vilket uppfattas ha medfört utökade relationer med andra företag. Däremot verkar det vara mer tveksamt om relationerna med myndigheter och högskolan påverkats för mer än ett fåtal. Vidare har man formulerat ett gemensamt mål om att utveckla regionen i projektet, samtidigt som förväntningar på kommun och högskola verkar vara uppfyllda. Det största företaget samt företagare som varit med och drivit föreningen uppger sig ha goda personliga relationer med politiker och tjänstemän (intervjuer med ägare till mindre tillverkningsföretag 2003-04-28, respektive med företrädare för det största företaget 2003-04-29). Företrädaren för ett stort företag anser sig över huvudtaget ha fått hjälp av myndigheter i länet när han bett om det

(intervju med medlemsföretag 2003-04-29). Från företagarråd uppfattas ändå inte EU-projektet som gemensamt (uttryck för partnerskap eller ”Triple Helix” används inte), utan Odenskog drivs av egen kraft.

Soloföretagen¹⁵

Intrycket är dock att soloföretagare i större utsträckning än andra företagare känner ett ointresse från samhällets sida. De känner sig utsatta och sårbara i sina relationer med omgivningen, både i relationen med kunder, leverantörer och myndigheter, banker och företagarrorganisationer. De kan lätt komma in i en ond cirkel om en kund inte betalar i tid och de får kanske inte betalt om kunden går i konkurs eftersom banken och staten ska ha sitt först. Felaktig eller försenad leverans från leverantören kan också ställa till problem. De känner sig inte välkomna på Näringslivskontorets företagarrträffar, och de upplever ett ointresse från kommunalråd, politiker och tjänstemän. En del har uppgivit att de blivit hjälpta av ”starta eget-bidrag” samt att de fått en snabb-introduktion i företagande på Almi, men att de sedan inte haft någon kontakt med myndigheter, och att de inte vet vart de ska vända sig om de vill utveckla något. Föreställningen att de allra minsta företagen upplevs som helt ointressanta ur myndighetsperspektiv bekräftas av regionchefen för Svenskt Näringsliv i Jämtland. Enligt denne bryr sig ingen om företag med 1–10 anställda (intervju 2004-06-04).

Flera har uppgivit att de känner sig särbehandlade av banker och myndigheter i olika avseenden. De får inte låna pengar för att komma på fötter igen, något som de upplever att större företag kan få, och de har inte fått tillgång till bidrag och stöd som större företag har fått ta del av. En annan aspekt som framkommit är upplevelsen att det är ”brödrakärt” med offentlig upphandling, att statliga myndigheter upphandlar av dem som de handlat med förut och att det inte är någon idé att över huvudtaget offerera (intervju med soloföretagare inom reklambranschen 2004-06-26).

En anledning till det upplevda ointresset för soloföretagare antas vara föreställningen om att soloföretagare inte är intresserade av att växa och anställa. Denna bild stärks av att det enligt Svenskt Näringsliv (2004, s. 21) inte är några framtidsföretag som bildas med hjälp av stödformer, utan nästan uteslutande ”nödföretag”. I intervjuer med soloföretagare har det dock framkommit att dessa vill växa, eftersom alternativen på arbetsmarknaden upplevs som relativt få, och att de kan tänka sig att anställa för att minska sårbarheten. De soloföretagare som ingår i företagsnätverk har överlag uttryckt att detta har varit bra. Flera av de soloföretagare som inte deltagit i företagsnätverk har uttryckt en önskan om att få ingå i ett sådant (intervju med soloföretagare inom konsult på designområdet 2004-06-18).

¹⁵ Totalt har 30 soloföretagare i kommunen intervjuats, av vilka fem finns i Odenskog. De intervjuade har valts så att de representerar olika branscher.

Några har nämnt att de skulle vilja ha en mentor, att de blivit hjälpta av kontakter med andra företagare, att samverkan med andra företagare har varit bra, samt att företagarhus har varit bra för den sociala biten. Några har också uppgivit att de haft glädje av EU-projekt som bidragit till att samverkan mellan soloföretagare har kommit till stånd, bland annat genom att skapa mötesplatser (intervju med soloföretagare inom hälsoområdet 2004-05-16).

Myndigheterna, beslutsmakten och den nationella politikens roll

Ibland glöms det bort att myndigheter har makt och kanske behövs. Inte minst har de en kontrollerande funktion av att regler och förordningar följs och att skatte-regler efterlevs. Kärnfrågan i invändningen mot Putnam är varför förtroende mellan individer skulle innebära förtroende för institutioner/myndigheter. Rothstein (2003) kopplar i stället ihop socialt kapital med tillit till myndigheter och definierar tillit som individens förhoppningar om andra aktörers pålitlighet. I Rothsteins undersökning redovisas att förtroendet för olika välfärdsinstitutioner varierar såväl inom länder som mellan dessa. Orsakssambandet är här det omvända, det vill säga att ett starkt förtroende för institutioner och rättssystem också skapar förtroende mellan individer. Betydelsen av normer betonas och slutsatsen är att det sociala kapitalet inte kan skapas och bidra till ekonomisk utveckling utan fungerande institutioner. Det handlar dels om när och hur det sociala kapitalet skapas lokalt på basis av förtroende mellan individer och organisationer, dels om vilken roll myndigheterna har i detta. Har de lokala myndigheternas agerande betydelse för lokal utveckling främst utifrån hur de möter lokala initiativ eller kan politiska institutioner och myndigheter organiseras så att legitimiteten ökar och samverkan underlättas?¹⁶

Resonemanget ovan leder fram till frågan om kanske tilliten till myndigheter är viktigare än vad de faktiskt gör. Enligt en enkätundersökning utförd av Demoskop för Svenskt Näringslivs räkning år 2003 upplevde 80 procent av företagarna att myndigheter fattar olika beslut om det är ett större företag eller mindre företag medan 70 procent av de tillfrågade instämde i påståendet att det är viktigt att känna handläggaren personligen för att en ansökan ska bifallas (Svenskt Näringsliv 2004, s. 57–58). Föreställningen bland soloföretagare i Jämtland om att myndigheter och banker särbehandlar dem på ett negativt sätt kan t.ex. vara ett viktigare hinder för soloföretagarnas utveckling än vad myndigheterna faktiskt gjort. Möjligen kan också den upplevda bristen på intresse från myndigheters sida ses som ett tecken på att partnerskapspolitiken inte har slagit igenom lokalt. Erfarenheter-

¹⁶ Se Ehn (2004) för en kritisk analys av partnerskapspolitiken i Sverige. Se Katajamäki (1998) för beskrivning och analys av organisationen av centralt initierade lokala partnerskap i Finland. Se Butler (1998) för organisering av lokalt initierade lokala partnerskap på Irland.

na från t.ex. Odenskog att den samverkan som sker berör endast stora företag förstärker intrycket att det är ungefär som förut, före den nya politikens tid.

Det talas numera sällan om Keynesiansk ekonomisk politik eller överhuvudtaget om en aktiv statlig tillväxtpolitik, det ligger inte i tiden. Vad som däremot ligger i tiden är att diskutera hur aktiviteter kan överflyttas från staten till marknaden. Alternativt handlar det om hur statlig verksamhet ska bedömas utifrån marknadsekonomiska måttstockar, det vill säga att kostnadseffektivitet ska eftersträvas, hur man kan spara, skära ned på personal osv. Men det behöver inte enbart handla om att staten träder tillbaka, utan kan också handla om nya sätt att föra dialog mellan organisationer i de olika samhällsfärerna, t.ex. via decentralisering, flernivåstyrning respektive sektorisering öka andras handlingskapacitet, och bli mer av en möjliggörande än en styrande stat. Med denna attityd blir det också naturligt att staten inte förväntas föra en aktiv tillväxtpolitik när den nationella nivån minskar i betydelse och när nya strukturer skapas på internationell nivå. Staten kan indirekt styra den lokala nivån även om mycket också decentraliseras till denna. Möjligen kan förändringen i förutsättningarna för den statliga styrningen beskrivas som att styrning genom hierarkier ersatts med styrning genom nätverk, att styrningen nu sker mer på distans, via dagordningar och mindre genom direkt styrning av aktiviteter, samt att det nu mer handlar om styrning av organiseringen än av handlingar (se Ehn 2004).

Det kan te sig naturligt att samverkan i form av partnerskap som ledstjärna för den nationella ekonomiska politiken också inneburit att den praktiska utformningen av tillväxtavtal mer eller mindre kopierats från EU:s strukturfonder (Ehn 2004). Men användningen av statliga medel är strikt reglerad och partnerskapen kan inte bestämma utan varje finansiär bestämmer över sina egna finansiella medel. Tilliten handlar även om myndigheters förtroende för varandra och departementens förtroende för varandra, respektive förtroende mellan myndigheter på olika nivåer. Sektoriseringen har dock utgjort ett hinder för att en horisontell samordning ska komma till stånd på lokal nivå.

Utifrån finska erfarenheter hävdar Katajamäki (1998) att ett lyckat partnerskap kräver att detta organiseras av utomstående, oberoende individer för att de som ska ingå i partnerskapet ska kunna delta på lika villkor. År 1997 bildades i Finland 26 lokala partnerskap på initiativ av det finska arbetsmarknadsministeriet. Experimentet med dessa partnerskap är ett uttryck för att man på nationell nivå i Finland inte anser sig klara sysselsättningen med traditionell makroekonomisk politik (Katajamäki 1998). På en del håll i Jämtland där samarbete mellan företagsgrupper eller byutvecklingsgrupper och kommun har utvecklats verkar detta vara uppfyllt. Odenskogsprojektets projektledning finns i Odenskog. I Fanbyn är det den ekonomiska föreningen, bykooperativet som organiserat partnerskapet, i Bispgården är det företagarföreningen. Utvecklingen i Högarna utgör ett belysande exempel på hur lokala aktörer förändrat samhället. Med ett gemensamt intresse av att kunna bo kvar i bygden och insikten om att myndigheterna

inte skulle lösa de problem man hade tog byborna själva initiativ till åtgärder.¹⁷ Myndigheternas roll är enligt Katajamäki (1998) att organisera forum för att nå gräsrotterna och bidra till finansiering av partnerskapet, dvs. de bör ha en förmedlande roll. Men i Finland riktas kritik mot att EU-medel används till att renovera hus och till förbättringar i den lokala miljön i stället för till utveckling av ekonomisk verksamhet. (Mustakangas & Vihinen 2003). Från myndigheters sida kan uppdelning av projekt och deras inriktning mot att förbättra lokala omgivningar således utgöra problem. Även om projekten uppfyller kraven i EU-programmen, garanterar detta inte att de framstår som lika ändamålsenliga från myndigheters ståndpunkt och att de passar in i deras tillväxtstrategier.

Oviljan eller oförmågan att förena EU:s projektkrav och medlemskapet i Europeiska unionen med en aktiv tillväxtpolitik kan ha bidragit till att företagande som arbetsmarknadsstrategi har ökat som en bieffekt av den nya politiken. Föreställningen om att framtidens konkurrens mer kommer handla om regioner än om företag och att det behövs nya, flexibla institutioner som kan svara på de snabba förändringar som sker i samhället har möjligen anammats på nationell nivå. Det finns dock inte någon tydlig enighet bland ekonomiska aktörer, politiker och tjänstemän kring hur denna omvandling ska gå till. Det handlar både om en förändrad ram för makroekonomisk politik till följd av internationalisering och om strukturomvandling, samt om ett nytt sätt att organisera det svenska välfärdssamhället. Ett svagt intresse för soloföretagens utveckling ligger i linje med den svenska modellen och ger intryck av att det är ”som det alltid har varit” oavsett politik, snarare än att samverkanspolitiken medfört något nytt. Möjligen är detta ett uttryck för att de styrande myndigheterna på nationell nivå med byråkratiska rutiner av olika slag helt enkelt inte hunnit med i utvecklingen?

Avslutande diskussion och slutsatser

Ett försök har här gjorts att belysa utvecklingen mot ökat företagande som en del av den pågående samhällsomvandlingen. Med utgångspunkt i erfarenheter från Östersund och Jämtland har utvecklingen mot fler nya företag belysts som en bieffekt av den förda politiken. För att tydliggöra resonemanget har tre olika aspekter kring att företagandet ökar som en bieffekt lyfts fram, strukturomvandlingen, besparingar i offentlig sektor samt den förändrade regionalpolitiken. Dessa effekter är relativt lätta att urskilja i glesbygdslänet Jämtland inte minst då effekterna av varje jobb som försvinner är mer tydliga när befolkningen är liten, men vad som är tydligt i glesbygden verkar även gälla nationellt.

Neddragningarna i offentlig sektor och en förändrad syn på organiseringen av välfärdssamhället tyder på en ökad acceptans för att offentlig sektor frångår sig ansvar för vård, omsorg och sysselsättning. EU-inträdet och medföljande

¹⁷ Se även SOU 1998:89 för en beskrivning av utvecklingen i Söderhamn.

ökade tonvikt på lokal utveckling och lokal samverkan kan ha bidragit till att det svenska systemet håller på att förändras, från välfärdsstat med ideologiska förtecken mot ökad ekonomisk styrning. Att EU-medel blivit en viktig finansieringskälla för lokal utveckling i Sverige kan möjligtvis förklara ökningen av lokala organisationer. Kraven på nationell medfinansiering stimulerar också lokal samverkan eftersom både offentliga och privata medel behöver ställas till förfogande för att projektidéer ska få ekonomiskt stöd.

Strukturumvandlingen har i sig inneburit en ökad efterfrågan på tjänsteföretag. Kraven på besparingar i offentlig sektor har medfört att verksamhet lagts ut på entreprenad eller att anställda helt enkelt fått lov att ta över verksamheten i fråga. Kombinationen av centrala spardirektiv och det sektoriserade kortsiktiga lönsamhetstänkandet har bidragit till den statliga utflyttningen från glesbygdslänen. Ett missnöje med offentliga lösningar kan också ha medfört att entreprenöriella processer dragits igång för att skapa alternativ. Samtidigt innebär samverkan som ledstjärna i regional- och tillväxtpolitiken att statligt direktstöd delvis ersatts med hjälp till självhjälp. Samverkan mellan företag kanske inte i sig medfört nya företag, men när situationen blivit tillräckligt allvarlig och den sociala servicen varit hotad kan företagandet ha kommit igång som ett led i en allmän mobiliseringsstrategi på bynivå.

Att anställda startar företag på sidan om kan möjligen utgöra första steget mot ökat företagande, men ökningen i antalet kombinatorer kan lika gärna handla om att gällande regelverk gör det fördelaktigt för den anställde att ha företagande som bisyssla. En annan förklaring är att det har blivit fler som inte kan försörja sig helt, varken som företagare eller anställd. Empiriska data visar på en utveckling från anställda till företagare från 1990-talets början till år 2003 i Östersund och Jämtland. 7 000 nya företagare trots landets lägsta BRP-ökning och en negativ befolkningsutveckling, en relativt hög arbetslöshet och 5 000 färre statliga jobb sedan år 1985 i Östersund tyder dock på att det främst är levebrödsföretagandet som har ökat. Företagande framstår därmed som en arbetsmarknadsstrategi snarare än som resultatet av en offensiv satsning som led i en aktiv politik. Men även om en utveckling från anställda till företagare är mindre tydlig på nationell nivå och de nya företagen i riket som helhet är mer bärkraftiga än de i glesbygdslänet Jämtland, kan också dessa härledas som en bieffekt av strukturumvandlingen och den förda politiken i stort.

De institutionella systemen, inte minst normer och beteendemönster inom myndigheter på regional nivå har visat sig ha betydelse för utvecklings- och omvandlingsförmågan, men det finns EU-projekt i Jämtland som har kunnat bryta invanda utvecklingsmönster genom att ha bidragit till att Östersunds kommun inte längre enbart samverkar med de allra största företagen. Att företag startas ”av tvång” hindrar inte att här kan finnas utvecklingspotential, men upplevd brist på intresse, socialt stöd och negativ särbehandling från myndigheter tyder på att den utvecklingskraft som även kan finnas i de allra minsta företagen inte tas till vara i

den nya politiken. Den här undersökningen tyder på att även soloföretagare trots många upplevda hinder och svaga ekonomiska utsikter samt stora nackdelar när det gäller möjligheterna att ta del av svenska trygghetssystemet vill expandera och anställa av stabilitetsskäl. Ökad entreprenöriell aktivitet ser dock inte ut att avspeglas i attityder bland beslutsfattare, vilka trots den nya politiken tycks leva kvar i den svenska modellens anda där det är näringsliv och offentlig sektor som ansvarar för sysselsättningen. Vad som hänt är att ansvar överförts från nationell till regional och lokal nivå, samtidigt som partnerskapen egentligen inte har någon beslutskraft.

Referenser

Litteratur

- Boström M (red.) *Den organiserade frivilligheten*. Lund: Liber.
- Butler J (1998) "Irish and Finnish Partnerships – Sunrise or Sunset?" i *Forum for Finnish Partnerships*. Järvenpää. Finland. 10–11 December.
- CIRIEC (2000) *The enterprises and organizations of the third system – A strategic challenge for employment*. Final Report.
- Davidsson P, Delmar F & Wiklund J (red.) *Tillväxtföretagen i Sverige*. Stockholm: SNS Förlag.
- Ehn P (2004) "Den styrda frivilligheten" i Boström m.fl. (red.) *Den organiserade frivilligheten*. Lund: Liber.
- Engstrand Å-K & Sätre Åhlander A-M (2003) "Samverkan för lokal ekonomisk utveckling – Företagsnätverk, politik och högskola i Östersund och Karlskrona", s. 21–46, i Ekstedt E & Wolvén L-E (red.) *Relationsbyggande för ekonomisk utveckling – Från idéer om ekonomisk utveckling till lokalt utvecklingsarbete i Norrlands inland*. Arbetsliv i omvandling 2003:15. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Enjolras B & von Bergmann-Winberg M-L (2002) *Plural economy and Socio-Economic Regulation*. CIRIEC.
- Henrekson M (2001a) "The Entrepreneur and the Swedish Model" i Henrekson M, Larsson M & Sjögren H m.fl. (red.) *Entrepreneurship in Business and Research*. Stockholm: Probus Förlag HB.
- Henrekson M (2001b) "Institutionella förutsättningar för entreprenörskap och företags-tillväxt" i Davidsson m.fl. (red.) *Tillväxtföretagen i Sverige*. Stockholm: SNS Förlag.
- Katajamäki H (1998) *Beginning of local partnership in Finland – Evaluation, interpretation and impressions*. Publication No. 76. University of Vaasa.
- Lithander J. (2003) "Processes of birth and growth", s. 241–268, i Persson L-O, Sätre Åhlander A-M & Westlund H (red.) *Local Responses to Global Changes – Economic and Social Development in Northern Europe's Countryside*. *Local Responses to*

- Global Changes – Economic and Social Development in Northern Europe's Countryside*. Arbetsliv i omvandling 2003:11. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Melkersson M & Kolmodin A (2004) *Den nya regionala utvecklingspolitiken – Hur följa upp och effektutvärdera?* A2004:011. ITPS.
- Monnier L & Thiry B (1997) "Introduction – The General Interest, Its Architecture and Dynamics" i *Annals of Public and Cooperative Economics*. 3:313–333.
- Mustakangas E & Vihinen H (2003) "Local Partnership in Rural Policy Implementation" i Persson m.fl. (red.) *Local Responses to Global Changes – Economic and Social Development in Northern Europe's Countryside*. *Local Responses to Global Changes – Economic and Social Development in Northern Europe's Countryside*. Arbetsliv i omvandling 2003:11. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Putnam R D (1993) *Making democracy work – Civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Rothstein B (2003) *Sociala fällor och tillitsproblem*. Stockholm: SNS förlag.
- Salamon L & Anheier H (1998) "Social Origins of Civil Society – Explaining the Non-profit Sector Cross-Nationally" i *Voluntas – International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. Vol. 9:3, s. 213–248.
- Sivesind K, Lorentzen H, Selle P & Wollebæk D (2002) *The Voluntary Sector in Norway – Composition, Changes and Causes*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Sätre Åhlander A-M (1999) "Den sociala ekonomins betydelse för hushållen", s. 133–153 i *Ekonomi i stort och smått – En bok för lärarutbildningen om hushållens ekonomi*. Konsumentverket och Koopi.
- Sätre Åhlander A-M (2001) "The social economy – New co-operatives and public sector" i *Annals of Public and Cooperative Economics*. 3:413–433.
- Sätre Åhlander A-M (2003) *Är välfärdsstaterna Sverige och Norge på väg åt olika håll? Om den nationella politikens roll i glesbygdens utvecklingsprocesser*. Arbetsliv i omvandling 2003:14. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sätre Åhlander A-M (2005) "The social economy – a lever for local economic development in Sweden" i *Économie et Solidarités*. Vol. 36:1, s. 89–109.
- Vivet D & Thiry B (2000) *Fields of study, quantitative importance and national acceptations*. CIRIEC, s. 11–31.
- Westerdahl S (2001) *Business and Community*, Gothenburg: Gothenburg University.
- Westholm E, Moseley M & Stenlås N (red.) (1999) *Local partnerships and rural development in Europe – A literature review of practice and theory*. Falun: Dalarnas Forskningsråd.
- Wijkström F & Lundström T (2002) *Den ideella sektorn – Organisationerna i det civila samhället*. Stockholm: Sober förlag.
- Wuthnow R (red.) (1991) *Between states and markets – The Voluntary Sector in Comparative Perspective*. Princeton: Princeton University Press.

Offentliga rapporter

B 2003:7 *Kvinnors företagande – format av samhället. Företagens villkor och verklighet 2002*. Stockholm: Nutek.

Ds 2003:27 *Företags- och anställningsformer i förändring*. Regeringskansliet. Näringsdepartementet. Stockholm.

ITPS (2002) *Nyföretagandet i Sverige 2000 och 2001*. S2002:08.

ITPS (2003a) *Konkurser och offentliga ackord*. S2003:001.

ITPS (2003b) *Strukturstudie av näringslivet 2000*. S2003:02.

ITPS (2004a) *Effektutvärdering av de geografiska målprogrammen inom EG:s strukturfonder*. A2004:9.

ITPS (2004b) *Regionernas tillstånd 2004 – en rapport om tillväxtens förutsättningar i svenska regioner*. A2004:12.

Kulturdepartementet (1999) *Social ekonomi – en tredje sektor för välfärd, demokrati och tillväxt?* Rapport från arbetsgrupp. Stockholm: Nordstedts tryckeri AB.

OECD (2000) *Employment Outlook*, Paris: OECD.

Regeringens regionalpolitiska proposition 2001/02.

SOU 1998:89 Greppet – att vända en regions utveckling. Söderhamnskommittén. Stockholm: Fritzes. (not s.16)

Svenskt Näringsliv (2004) *Saknas – 70 000 företag*. Herlin Widerberg, Ekonomiprint.

Webb-sites

SCB Företagregister – www.scb.se

SCB Rams – www.scb.se

Opublicerat

Östersunds kommun. Näringslivsanalys mars 2004.

5

Vi startade vårt Entreprenörskap inom den sociala ekonomin – en strategi för lokalstyrd bygdeutveckling?

BENGT LORENDAHL

Abstract

I Huså, en fjällby i Åre kommun, var läget krisartat i slutet av 1970-talet. Arbetslösheten och utflyttningen tilltog, befolkningen sjönk till under 100 invånare. Byns enda butik lades ned och byskolan hotades av samma öde. Vändpunkten kom i form av en ny kultursatsning, "Husåspelet". Styrkta av framgången med bygdespelet och med lokala "eldsjälar" i spetsen, blev Husåborna entreprenörer inom den sociala ekonomin. För att skapa arbetstillfällen, trygga lokal service och utveckla bygden beslöt de gemensamt att satsa på turistnäringen, och att "starta vårt" i kooperativa former. Pionjärprojektet blev turismkooperativet *Huså Lift*, som bildades 1983. Under de följande åren startades ytterligare kooperativa företag i byn; båt- och producentkooperativet *Drottning Sophia* (1989), bostadskooperativet *Huså Hus* (1989) och det föräldrakooperativa daghemmet *Knotthale* (1992). Som lokal koordinator och paraplyorganisation för kooperativen och de andra föreningarna i byn bildades 1992 *Huså byalag*. Den lokala turismen, sysselsättningen och befolkningen ökade markant. Byskolan kunde räddas, bybutiken öppnade igen och kollektivtrafiken (busslinjen) säkrades. Huså blev känt som "byn som vägrade dö".

Våren 2006 hade den nygamla butiken och skolan tvingats stänga. Alla de nya företagen, verksamheterna och föreningarna är däremot fortfarande kvar. Några av dem, Huså Lift och Huså Hus, hade övergått i privat ägo.

Inledning

En allt snabbare och mer djupgående strukturomvandling inom arbetslivet, näringslivet och samhället i stort påverkar livsbetingelserna och framtidsutsikterna för såväl enskilda individer och hushåll, som för olika orter och regioner. I båda fallen kan strukturförändringarna innebära problem men också möjligheter, de kan skapa "vinnare" och "förlorare".

Deltidsarbete, projektanställningar eller andra typer av tidsbegränsade kontrakt har ökat i omfattning, liksom uthyrning av arbetskraft genom bemanningsföretag. Ett förändrat arbets- och näringsliv ger upphov till nya begrepp och nya slags problemlösningar. Man talar t.ex. idag om "självanställning" (self-employment). För många kan det, inte minst i glesbygder, ibland bli nödvändigt att finna yrkeskombinationer för att trygga sin försörjning. Strukturförändringen är också nära

förbunden med framväxten av nya organisationsformer. Dessa kan vara av helt nya typer, men kan ibland också innebära en renässans för tidigare mönster för organisering av arbete och produktion – om än i modifierade former. Sådana nya eller ”nygamla” organisationsmönster erbjuder utmaningar men också utvecklingsmöjligheter för individer, grupper och lokalsamhällen. (Om egenanställning, mångsyssleri och s.k. kombinatörer, se Sätre Åhlander i kapitel 4.)

Detta kapitel handlar väsentligen om människor som blev entreprenörer därför att de upplevde att gemensamma problem lättast, eller kanske endast, kunde hanteras med gemensamma lösningar. Liksom så många andra hade de sett på arbete som något man har eller får genom anställning, mer än något som skapas genom eget och kollektivt handlande. Kapitlet beskriver och analyserar vad och hur de gjorde, varför de valde att agera som de gjorde och vad de uppnådde.

I detta inledande huvudavsnitt introduceras *problemfokusering och syfte*, liksom en del *frekvent använda begrepp*. I de två följande delarna i kapitlet ”Vi startade vårt – fallstudier i Husåbygden” redovisas ett antal fall där lokala entreprenörer agerat för gemensam nytta och utveckling, varefter följer ”Exemplet Huså – entreprenörskap och strategi för lokal överlevnad” en analys kring entreprenörskap och strategi i de processer som beskrivits i den empiriska delen. Slutligen ges i ”Huså idag – ett virtuellt återbesök” en summarisk rapport om nuläget i den by och för de organisationer som studerats.

Att starta eget tillsammans – kooperativt entreprenörskap

För anställda eller arbetslösa som vill bli egna företagare är ett av många viktiga val om de skall äga och driva sin rörelse helt på egen hand eller i organiserad samverkan med andra. Att ”starta eget” är ett väl känt och etablerat begrepp – inte minst som nyckelord för kampanjer och kurser. Ofta uppfattas detta att bli sin egen (arbetsgivare) som ett individuellt företagande. Om man vill starta ett företag tillsammans med andra är ett ytterligare val hur ägande och ansvar skall fördelas, genom valet av företagsform. Aktiebolag, handelsbolag, ekonomisk förening? Den sistnämnda associationsformen är den mest vanliga för *kooperativ* i vårt land;¹ det vill säga just den företagstyp som blivit starkt förknippad med uttrycket ”starta vårt”. Vid sidan av andra och vanligare modeller för nyföreta-

¹ ”Kooperativ” finns inte som juridisk företagsform i Sverige. Följaktligen finns heller ingen nationell statistik över antal och typer av kooperativa företag. De flesta sådana, såväl inom nykooperationen som inom den äldre kooperationen, har företagsformen *ekonomisk förening*. I det offentliga registret över ekonomiska föreningar ingår emellertid också organisationer som vi vanligen inte betraktar som kooperativ, såsom Folkets Hus-föreningar, kraftverk, taxibolag, reningsverk, vägsamfälligheter m.fl. sammanslutningar. Å andra sidan kan organisationer som juridiskt sett är t.ex. aktiebolag eller ideell förening besluta om stadgar och praxis som gör att de i såväl egna som andras ögon framstår som ett kooperativt företag. Med andra ord: *Alla kooperativ är inte ekonomiska föreningar och alla ekonomiska föreningar är inte kooperativ*. I brist på offentlig statistik har försök gjorts att uppskatta antalet nykooperativ med andra metoder, bl.a. inom Föreningen Kooperativa Studier (FKS).

gande har under senare år även den kooperativa varianten fått en plats i den nationella näringspolitiken. Detta illustreras bland annat av rubriken i ett gemensamt nyhetsbrev från Föreningen Kooperativ Utveckling (FKU) och Näringsdepartementet: ”Starta eget tillsammans – med regeringens stöd” (Föreningen Kooperativ Utveckling/Näringsdepartementet 1999).

Den kooperativa rörelsen har en lång historia, som förvisso är intressant även för kooperativt entreprenörskap idag men som av utrymmesskäl inte kan redovisas närmare här. Den Kooperation som vi idag räknar som den ”gamla”, eller den etablerade, har för konsumentkooperationens del anor tillbaka till mitten av 1800-talet, för producentkooperationens del ännu längre tillbaka. I Sverige finns på konsumentsidan en lång tradition av kooperativ samverkan och väl etablerade företag inom områden som t.ex. detaljhandel (Konsum), boende (HSB, m.fl.) och försäkringar (Folksam). Nyare exempel är bilkooperativ och vindkraftskooperativ. I producentkooperationen samverkar producenter av varor och tjänster kring förädling, försäljning, inköp samt distribution och marknadsföring. Det främsta exemplet är här lantbrukskooperationen (LRF) med en lång historia och en väl utvecklad organisation för samverkan inom agrara näringar. Även inom producentkooperationen finns nya kooperativ, startade av konsulter, konsthantverkare, taxiägare, åkare och andra grupper av småföretagare.

Det kollektiva entreprenörskap som står i förgrunden i detta kapitel är det mångfacetterade nykooperativa företagande som huvudsakligen tillhör de senaste decennierna. Inom nykooperationen brukar man, analogt med den nyss nämnda traditionella indelningen, skilja mellan brukarkooperation och arbetskooperation. I vissa fall kan kooperativet ägas av både brukare och medarbetare, det finns till och med exempel på att ännu fler intressenter kan vara representerade.

I ett *brukarkooperativ* går konsumenter samman för att gemensamt organisera tillhandahållandet av främst tjänster inom välfärdssektorn (service och omsorg). I Sverige har de föräldrakooperativa daghemmen varit den första och största gruppen bland brukarkooperativen. Andra exempel är skolor och omsorgstjänster för funktionshindrade. Vad gäller organisationsformen har bland annat i skrifter från Civildepartementet lagts särskild vikt vid att finna rättsliga former för en aktiv roll för konsumenter av den offentliga sektorns tjänster (se Westerberg i antologins kapitel 6, om kooperativiseringen av barnstugor som en del av omvandlingen inom offentlig sektor).

I ett *arbetskooperativ* är medlemmarna både anställda och ägare. Dessa företag finns inom de flesta olika branscher och producerar både varor och tjänster. Ett arbetskooperativ definieras av FKU som ett kooperativt företag vilket ”har sin grund i människors behov av försörjning och startas för att bereda medlemmarna arbete genom att utveckla och driva näringsverksamhet”. Arbetskooperativ som bildats genom avknoppning från den offentliga sektorn betecknas ibland som *personalkooperativ*. Vanligen har personalen ingått ett entreprenadavtal med kommunen, landstinget eller staten. Barnomsorg, skolor, hemservice, hälsocen-

traler och sjukhem är exempel på verksamheter som drivs av personalkooperativ. Ett uppmärksammat regionalt exempel på anställda som blev företagare i arbetskooperativa former är det omfattande personalägande som genomförts inom den offentliga tandvården inom Kronobergs läns landsting (Lindkvist 1997, s. 113–155).

En vidare betydelse än arbetskooperativ har begreppen *medarbetarägda*, *löntagarägda* eller *personalägda företag*. Ett sådant företag kan vara ett medlemsägt kooperativ, men kan också ägas och drivas av sina anställda i icke-kooperativa former; t.ex. som ett aktiebolag. Det finns även exempel på ägande i två led – en kooperativ förening som äger ett aktiebolag.

En speciell typ av kooperativ är de föreningar som brukar kallas *samhällskooperativ*. Denna form för lokal organisering och utveckling är vanligt förekommande i Storbritannien (community cooperatives, se Mårtensson & Orrskog 1983), särskilt i området Highlands and Islands. Även i Sverige har sådana kooperativ etablerats på flera platser. FKU definierar samhällskooperativ som den organisationsform där människor, föreningar och företag i byar och andra lokalsamhällen samverkar ”för att skapa arbetstillfällen, utveckla service och kultur och därigenom bidra till samhällets utveckling och överlevnad”. Enligt Mårtensson (1985, s. 7) kännetecknas samhällskooperativen av att de dels är områdesbundna, dels mångfunktionella. Det senare innebär att det inom ett sådant kooperativ kan finnas en rad olika verksamheter: t.ex. småindustri, butik, idrottsanläggning, skolbuss, daglokal för äldre – eller i stort sett vad som helst som man har behov av i bygden. Förutom att driva verksamheter i egen regi fungerar ett samhällskooperativ – eller som det ibland kallas, bykooperativ – ofta som en paraplyorganisation för andra lokala företag och projekt.

Bland kooperationsforskare har hävdats att denna nyare typ av Kooperation i långt högre grad än den etablerade fungerar i enlighet med den kooperativa idealtypen (Nilsson 1986, s. 199). En förklaring kan vara att det demokratiska beslutsfattandet, det aktiva deltagandet och det gemensamma ansvarstagandet gynnas av den närhet mellan ledning och medlemmar samt den lokala kontroll och styrning som lättare kan upprätthållas i de, vanligen ganska små och lokalt baserade, nykooperativa företagen.

Den sociala ekonomin

Den konstellation av företag och verksamheter som dokumenteras i kapitlet kan betecknas som delar av en social ekonomi. *Social ekonomi* är ett ”luddigt begrepp”. En del ambitiösa försök har gjorts att nå en klar och allmänt accepterad svensk definition (se t.ex. Inrikesdepartementet 1998; Kulturdepartementet 1999; Lorendahl & Ottermark 1998; SERU 1998) – dock utan att någon allmänt omfattad enighet och avgränsning uppnåtts. På det internationella planet tillkommer

ännu en oklarhet; den skilda uppfattningen i Europa resp. USA om vilka slags organisationer den sociala ekonomin egentligen innefattar:

Det ursprungliga begreppet, *économie sociale*, introducerades i Europa för över 100 år sedan (av den franske ekonomen och kooperationsteoretikern Charles Gide) och används idag inom EU och många av unionens medlemsländer. Kärnan inom social ekonomi är, enligt det europeiska synsättet, kooperativa företag, ömsesidiga försäkringsbolag och föreningar som bedriver ekonomisk verksamhet (Olsson 1994, s. 26). Ibland inkluderas även vissa andra typer av företagsbildningar; t.ex. småföretagare som samverkar i kooperativ form och företag som ägs av fackliga organisationer eller andra folkrörelser. Den gemensamma nämnaren för de företag och föreningar som räknas till den sociala ekonomin är ”ett företagande som grundar sig på demokrati och solidaritet” (*loc.cit.*).

Économie sociale översätts ibland till ”third sector”. Denna parallell framgår t.ex. av den fransk-engelska titeln på ett av de viktigare verken om den sociala ekonomin (Defourny & Monzón Campos 1992) och även i ett av förslagen till svensk definition (Kulturdepartementet 1999). Bland amerikanska forskare på området finns dock ett annat synsätt, som i realiteten utesluter de kooperativa och liknande företag som vi i Europa ser som viktiga beståndsdelar inom social ekonomi (Salamon & Anheier 1992, s. 129):

Économie sociale ... embraces a wide variety of business-type organizations such as mutual insurance companies, savings banks, cooperatives and agricultural organizations that would be considered parts of the business sector in most parts of the world.

Tredje sektorn kan, som i ett bidrag (Lorendahl 1997, s. 384–387) till en jubileumsantologi från CIRIEC (International Centre of Research and Information on the Public and Cooperative Economy) ses som bestående av två huvudelement; den kooperativa-sociala ekonomin respektive den rent ideella sektorn (det vi hos oss brukar kalla ”föreningslivet” eller ”frivilligorganisationerna”). Även om det är svårt att dra en tydlig gränslinje mellan dessa båda delar av den tredje sektorn finns dock vissa åtskillnadskriterier (Lorendahl 2001, s. 3).

Ett för detta kapitel viktigt förhållande är att den sociala ekonomin – i sin gängse europeiska definition – inte enbart innefattar kooperativa *företag*. Här ingår även *föreningar* av olika slag, åtminstone sådana som har tydliga inslag av utåtriktade ekonomiska verksamheter eller ambitioner i denna riktning.

Starta vårat – utveckla bygden

För ett lokalt kollektiv, i detta antologikapitel främst boende i glesbygd, är tilltagande arbetslöshet och hopplöshet vanligen en utdragen process – i motsats till det kollektiva trauma som drabbar en mindre bruksort vid en plötslig nedläggning av den enda stora arbetsplatsen på orten. Insikten om att möjligheten att bo kvar i ett fungerande lokalsamhälle är en gemensam angelägenhet, och beroende av

gemensam handling, kan ta längre tid att slå rot då hotbilden utvecklas långsamt under många år. Kooperativt eller någon annan form av kollektivt entreprenörskap är *ett* sätt att samtidigt förverkliga såväl egen försörjning som lokal utveckling. Eller för att citera inledningen till ett bidrag vid en internationell workshop inom WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung) kring förändringen inom arbetslivet i form av nya anställningsformer, kompetenskrav, kooperativa lösningar, m.m. (Lorendahl 2001, s. 2):

Self-employment and entrepreneurship usually presupposes not only personal and professional skills, but also an environment which can satisfy certain needs, like social and commercial service, transportation, education and training facilities, etc. Therefore, and most salient in rural areas, cooperative entrepreneurship is dependent on and consciously aiming at *local development*.

Fokusering och frågor

”Entreprenörskap i den sociala ekonomin” har en vidare betydelse än ”kooperativt företagande”. Utan att här tolka franskans ”entrepreneur” i dess allra vidaste innebörd av ”en person som företar sig något (nytt)”, avser begreppet entreprenörskap i detta antologibidrag inte bara företag i traditionell mening utan också föreningar med någon form av ekonomiska mål och verksamheter. Denna avgränsning är konsistent med definitionen ovan av begreppet social ekonomi. Tidigare studier har också visat att dessa föreningar på olika sätt är betydelsefulla för uppkomsten och utvecklingen av nykooperativa företag.

Förutom *vad* och *hur* de lokala entreprenörerna gjorde är en viktig fråga *varför* de valde vissa handlingsalternativ framför andra (i den mån det fanns alternativ att överväga). Deras drivkrafter och beslut påverkas av egna erfarenheter och upplevelser, och ett ”kollektivt minne” i form av lokal bakgrund och förhistoria i fallen.

Det är således det *kooperativa-sociala entreprenörskapet* som står i fokus; vad som kännetecknar etableringsprocesserna, den lokala kontexten i tid och rum, och de resultat som åstadkommits på några års sikt. Entreprenörskapets betydelse beskrivs och bedöms med hänsyn till såväl personlig försörjning som lokal utveckling. Beskrivning och analys syftar i första hand till förståelse av processerna och vägvalen i det lokala exemplet, men kan naturligtvis också vara eller uppfattas som en förebild för aktörer i liknande situationer och handlingsmiljöer. Mot denna bakgrund finns det anledning att så långt möjligt försöka se mönster i handlandet, det vill säga någon form av *lokal strategi*.

Insamlingen av data, såväl faktamaterial som bedömningar, har huvudsakligen skett genom semi-strukturerade intervjuer med lokala aktörer/entreprenörer, i viss utsträckning kompletterade med dokumentstudier och observation. Samma frågor och samma empiriska metod har använts i fallen. Tillvägagångssättet för kart-

läggning och bedömning av de lokalekonomiska effekterna av kooperativens verksamhet har likaså varit detsamma.

Den period som i det följande beskrivs och analyseras innefattar *de första verksamhetsåren* – för nystartade små företag, kooperativa eller inte, är det ofta resultaten under de allra första åren som avgör deras fortsatta existens. Denna period har således ansetts som den viktigaste för problemställningen och syftet i kapitlet. Avslutningsvis kommer en kort ”lägesrapport” att ges.

Sammanfattningsvis: Det övergripande syftet i detta antologikapitel är att beskriva och analysera såväl möjligheter som problem för entreprenörer inom den sociala ekonomin att främja en lokalt styrd bygdeutveckling, samt att bidra till ökad generell kunskap inom forskningsfältet. I tidsperspektivet riktas intresset främst mot ”de formativa åren” (etableringsprocessen) och ”de kritiska åren” (närmast efter nyetableringen).

Det finns anmärkningsvärt få systematiska studier hur nykooperativ och liknande organisationer inom den sociala ekonomin kan påverka lokal utveckling i olika avseenden. I den mån sambandet uppmärksammas i empirisk forskning har emellertid intresset främst riktats mot just sådana regioner som i detta kapitel, dvs. *glesbygds- och landsbygdsområden*.² Förutom egna arbeten (Lorendahl 1994, 1996, 1999) kan här nämnas t.ex. studier vid Senter for Bygdeforskning i Trondheim kring social ekonomi och kooperativa företags betydelse för bygdeutvecklingen (Almås & Forbord 1995; Forbord 1997) samt litteratur kring lokal mobilisering (Mårtensson & Orrskog 1983; Johannisson & Mårtensson 1985; Ronnby 1994 m.fl.). Den sociala ekonomins bidrag till lokal sysselsättning har dokumenterats i ett större forskningsprojekt omfattande tjugo europeiska regioner (Westlund & Westerdahl 1996).

Det mesta av den forskning som fokuserat på betydelsen av entreprenörskap inom den sociala ekonomin för lokal mobilisering och utveckling bygger på *fallstudier*. Det gäller även underlaget till detta kapitel. De fall som presenteras i det följande huvudavsnittet handlar om individer och grupper som gjorde just det

² ”Glesbygd” är ett utpräglat svenskt (nordiskt) begrepp som motsvaras av engelskans ”sparsely populated areas”. I bestämmelser om statligt stöd har begreppen glesbygd resp. landsbygd varit ganska vagt definierade; med ”gles bebyggelse” och ”långa avstånd” som de viktigaste åtskillnadskriterierna. ”Avstånd” betyder här uppenbarligen distans i rent rumslig bemärkelse – dvs. man har inte främst utgått från den *tid* det tar att förflytta sig mellan bostaden och arbete, utbildning eller olika serviceinrättningar. Glesbygdsverket (GBV), Konsumentverket, m.fl. har hävdats att man hellre bör lägga en ”tillgänglighetsmodell”, i form av ett tidsgeografiskt avstånd, till grund för bedömningar av perifert läge (jfr Mitthögskolan/SERU 1997). Av särskilt intresse för detta kapitel är inte minst GBV:s ståndpunkt att det man kallar ”bygden”, mot bakgrund av det växande lokala engagemanget, bör ges rätt att ta initiativ, definiera behov och forma lösningar för sin utveckling. Enligt verket bör alla möjligheter utnyttjas till delegering av besluts- och betalningsrutiner inom ”bygdebaserade partnerskap” i den fortsatta hanteringen av projekt som genomförs med stöd av EU:s strukturfonder (Glesbygdsverket 1997).

som inledningen talar om; de försökte lösa sina problem genom att organisera sig lokalt och ”starta eget tillsammans”.

Vi startade vårt – fallstudier i Husåbygden

Entreprenörskap förutsätter vanligen, utöver personlig och professionell kompetens, en lokal företagsmiljö som kan tillgodose vissa grundläggande behov. I den mån sådana förutsättningar saknas är det en viktig uppgift för lokala entreprenörer och organisationer att utveckla en sådan gynnsam omgivning – och att så långt möjligt engagera lokalbefolkningen i det gemensamma arbetet för bygdens utveckling. I *Huså*, en mindre by i den jämtländska fjällregionen och belägen inom Åre kommun, var det en sådan situation man stod inför.

Huså – från regionalt centrum till fjällby i kris

Huså bys historia är intimt förknippad med gruvdriften. På 1730-talet fann man kopparmalm i Åreskutan och därmed inleddes en lång gruvbrytningsepok. Denna ”guldålder”, varade i nästan 150 år. Under brukstiden var befolkningen genomsnittligt i Huså ca 600 personer, varav 150–170 arbetade vid bruket. Byn var Norrlands största gruvort och Jämtlands största samhälle.

Med nedläggningen av gruvdriften 1881 stannade byns utveckling. Den lokala aktiviteten och befolkningen började minska. En annan orsak till att Huså hamnade i bakvatten var att järnvägen, strax efter att gruvbrytningen upphört, drogs på den södra sidan av Åreskutan, dvs. genom Åre. Huså by isolerades då post- och telefonförbindelserna för en tid lades ned. I början av 1940-talet fanns tankar på att återuppta gruvdriften, men efter en undersökning förkastades planerna. Under 1950-talet ökade utflyttningen söderut, liksom på många håll i Norrland, för att få arbete och försörjning. Kvar som monument över ett tidigare livaktigt lokalsamhälle låg de gamla gruvgångarna och den imponerande herrgården. Turismen som utvecklingsmotor för Huså diskuterades på 1960-talet, med bl.a. stugbyar och ett stort hotell på Husåberget. Den dåliga vägen till byn var dock ett hinder och försök att få den ombyggd som ett AMS-projekt misslyckades.

Under 1970-talet väcktes nya förhoppningar. Länsmuseet i Jämtland utförde en inventering som pekade på att Huså, förutom den vackra naturen, hade rika minnen från brukstiden. Med statligt stöd drogs dessutom en stor regionalpolitisk satsning igång i området, det så kallade *Åreprojektet*.³ De miljoner som inom ramen för denna satsning pumpades in i Åre av staten och privata entreprenörer

³ På uppdrag av dåvarande Industridepartementet genomfördes i slutet av 1970-talet en utvärdering av vissa större satsningar i Jämtland med statligt stöd, bl.a. Åreprojektet (Lorendahl 1978). Ett viktigt syfte var att (efter mönster från ett forskningsprojekt kring Norrbotten) studera ”tillväxtens spridningseffekter” – dvs. om och på vilka sätt sådana större projekt påverkar arbetsmarknad och näringsliv i närliggande områden.

skapade några arbetstillfällen för Husåborna inom olika byggnadsprojekt. För Huså by gav dock projektet inga bestående effekter, tvärtom blev det än tydligare vilka som numera bodde på ”baksidan” av Åreskutan. Pessimismen växte i byn. I slutet av årtiondet var antalet fastboende nere i ca 90 personer. 1978 slog den lokala butiken igen. Byskolan hade vid denna tidpunkt endast fyra (!) elever och hotades av nedläggning. Fjällbyn var inte långt ifrån att utplånas som fungerande lokalsamhälle.

Vändpunkten – lokal mobilisering och organisering

Fram till slutet av 1970-talet hade det mesta gått Husåborna emot under lång tid. Ändå var det under dessa dystra år som de första stegen togs till en lokal kraftsamling. Hjälpen kom utifrån och på ett oväntat sätt. En skådespelare från Narren-teatern i Stockholm och bördig från Åre hade skrivit ett så kallat arbetarspel, ”Huså-spelet”, för utomhus-uppförande i byn med orsbor och några professionella skådespelare i rollerna. Sommaren 1979 uppfördes Husåspelet för första gången och blev genast en stor publiksuccé.

Det gemensamma arbetet och framgången med arbetarspelet blev en vändpunkt och inledningen till en process av lokal mobilisering och organisering. För den fortsatta teaterverksamheten bildades *Föreningen Husåspelet*. Ännu en omedelbar insats i byn blev att restaurera den gamla herrgården. För detta ändamål bildades *Föreningen Huså herrgård*, i vars regi och med stöd av statliga så kallade bygdemedel både exteriören och interiören rustades upp.

Huså Lift – ett nykooperativt pionjärprojekt

Efter hundra år av tillbakagång, och i en situation av lokal kris, kunde Husåborna vid 1980-talets början uppleva en viss stolthet och begynnande självtillit mot bakgrund av vad man gemensamt åstadkommit med Husåspelet. Trots tidigare besvikelser över att det inte blev något av med de tänkta satsningarna på turismen blev det efter ”vändpunkten”, dvs. uruppförandet av Husåspelet, återigen turistnäringen som kom att stå i fokus. En arbetsgrupp bildades för att undersöka förutsättningarna för att bygga en skidanläggning i Huså. Gruppen pejlade intresset för idén bland såväl lokalbefolkningen som ägarna av fritidshus i området. Gensvaret blev mycket positivt och planerna på en skidliftanläggning tog fastare form. Våren 1983 bildades *Huså Lift ekonomisk förening*, och till julen 1984 kunde den nya anläggningen tas i bruk.

De första lokala entreprenörerna var egentligen de aktörer som deltog i Husåspelet och som startade ideella föreningar för den fortsatta teaterverksamheten respektive för upprustningen av Huså herrgård. Dessa kultursatsningar hade naturligtvis också ett lokalekonomiskt värde. Dock ansåg man i byn att sysselsättning och inkomster främst kunde skapas genom företagande inom turistnäringen. Huså Lift blev det stora ”pionjärprojektet” i den gemensamma kamp som inletts

för lokal överlevnad och utveckling. Det kommer därför också att beskrivas betydligt mer utförligt än de övriga fallen.

Byinvånarna hade lyckats med arbetarspelet, låt vara att initiativtagaren var en före detta Husåbo som flyttat till Stockholm.⁴ De hade på eget initiativ börjat rusta upp herrgården och fått bygdemedel till detta. Nu stod människorna i Huså inför en ännu större utmaning: Skulle man (äntligen) lyckas med en större satsning inom turistnäringen och bli företagare? De fyra åren mellan det första Husåspelet och bildandet av den ekonomiska föreningen Huså Lift blev en tid av diskussion, förankring och strategiska val. Etableringsprocessen börjar med de två grundfrågor som togs upp i inledningsavsnittet:

Varför starta vårt? Valet att ”starta eget tillsammans” förklaras till stor del av berättelsen ovan om Husås historia och det kritiska läge som byn och dess befolkning hamnat i. Husåborna visste också att kommunen (Åre) avsåg att prioritera en annan kommundel i omgivningen, vilket gav ytterligare näring åt tankarna på att själva göra något åt sin situation. Insikten växte bland byns invånare att de måste lita till egna initiativ och resurser. Något större finansiellt kapital fanns inte lokalt, vilket gjorde ett samfällt handlande än mer nödvändigt. Och sist men inte minst; Det överordnade målet för den satsning på turistnäringen som gjordes var att den skulle vara till nytta för dem som bodde i Huså och främja en utveckling som kunde ge arbetstillfällen och trygga olika former av lokal service. Intervju-svar pekar också på att man ville skapa en turism som gav livskvalitet och var miljövänlig, det vill säga det som brukar kallas ekoturism. Alla dessa motiv och mål gjorde det naturligt att ”starta vårt” hellre än ”starta eget” (jfr Wadeskog 1990, s. 42–43); något som redan från början visades genom bildandet av arbetsgruppen och dess undersökning av det lokala intresset för turismsatsningen. Den positiva respons som gruppen fick beskrivs i en intervju av Huså Lifts ordförande: Husåborna ställde upp ”till 95 procent” på projektet.

Varför kooperativt företag? Entreprenörerna i Huså hade inga direkta förebilder när man skulle ”starta vårt” inom turistnäringen. Från utomstående experter fick man rådet att bilda ett aktiebolag. Efter kontakter och samråd med dåvarande Högskolan i Östersund (numera Mittuniversitetet) valde de dock att driva företaget som en ekonomisk förening. Med denna associationsform kunde man trygga den lokala förankringen och det lokala inflytandet. Entreprenörerna ville att alla Husåbor skulle kunna delta och påverka inom en demokratiskt uppbyggd organisation – regeln en röst per medlem garanterade detta. Den medlemsägda organisationen ansågs bättre än aktiebolaget kunna säkra den lokala kontrollen över företaget, och kunna sätta mer fokus på den med nyetableringen förknippade bygdeutvecklingen. Valet av en kooperativ associationsform gjorde det också möjligt

⁴ Arbetarspelet i Huså har en föregångare i Spelet om Norbergsstrejken som sattes upp år 1977 som en del av den s.k. Norbergsmodellen (Ludvigsson 1983).

kompensera bristen på lokalt insats- och investeringskapital genom andelar och bidrag.

Med bildandet av den ekonomiska föreningen och investeringarna i de nya turismanläggningarna hade Husåborna blivit företagare, och entreprenörer inom den sociala ekonomin. Det viktiga för byns invånare, i synnerhet de drivande aktörerna bakom pionjärprojektet, var givetvis att projektet hade utvecklats till ett företag och att detta skulle drivas i kooperativ form. Däremot funderade man sannolikt inte så mycket över vilket slags kooperativ man startade, som typform betraktat. I en beskrivning och analys av entreprenörskapet är det dock intressant att granska Huså Lift inte bara som lokalt utvecklingsprojekt utan även med hänsyn till vilken *typ av kooperativ* – utifrån verksamhetsmål och ägarkategori – det egentligen var som Huså-entreprenörerna valde att bilda.

Huså Lift startades i första hand för att skapa sysselsättning och inkomster i byn, vilket i det rådande krisläget var grundvillkor för lokal överlevnad och utveckling. Beteckningen *arbetskooperativ* är adekvat utifrån den tidigare återgivna definitionen på arbetskooperation; dvs. ett företagande som grundas på människors behov av försörjning och startas för att bereda medlemmarna arbete genom att utveckla och driva näringsverksamhet. Det bör framhållas att den arbetskooperativa företagsformen inte hindrar entreprenörerna från att anställa även icke-medlemmar, vilket såväl Huså Lift som andra exempel på arbets- och personalkooperativ visar.

Det stod emellertid redan tidigt klart att det medlemsägda turismföretaget skulle få en bredare verksamhet och viktigare roll för den lokala utvecklingen än den som de flesta arbetskooperativ har. Huså Lifts ambitioner och betydelse för bygdens fortsatta utveckling skulle kunna ligga till grund för att alternativt beteckna turismföretaget som ett *samhällskooperativ*, mot bakgrund av en definition som redovisades inledningsvis eller som ett ”bykooperativ”.

Huså Lift bildades som ekonomisk förening med initialt cirka 100 medlemmar och ett eget kapital i form av medlemsinsatser på 400 000 kronor. För att få lån till nödvändiga investeringar vände sig företaget till olika kreditinstitut. Dessa visade dock en negativ attityd till det nya kooperativet, vilket av allt att döma berodde på associationsformen (den då kooperativt ägda Föreningsbanken var inget undantag). Kreditinstituten hade lågt förtroende för en icke-hierarkiskt uppbyggd organisationsstruktur – och ifrågasatte även kompetensen i företaget. Att nykooperativa företag haft svårt att skaffa kapital utifrån och mötts av skepsis hos banken har för övrigt noterats även i andra studier⁵. Huså Lift beviljades slutligen lån hos dåvarande PK-banken och liftbygget kunde genomföras.

⁵ Tydligt kan den kooperativa företagsformen, med sitt (helt eller begränsat) öppna medlemskap och sitt spridda ägande, orsaka problem i kontakter med externa finansiärer. En bankchef, citerad hos Mårtensson (1985, s. 53–54), sammanfattade problemet: ”Kommer det en person med mycket pengar har man mer förtroende för den än om det kommer många med lite pengar var och en”. I sitt bidrag i denna antologi pekar Westerberg på svårigheter

Ursprungsidén och huvudverksamheten i Huså Lift var skidanläggningen (backar, lift m.m.). Därutöver etablerades en rad andra verksamheter inom den lokala turistnäringen; Gruvstugan (restaurang), sommarkafé på herrgården, trafik med snövesslor till Åre, tio egna uthyrningsstugor och drift av en konferensanläggning med uthyrningsstugor på uppdrag av Stockholms stad och bolag inom staden samt Konsum Stockholm. Verksamheten växte ganska snabbt under de närmaste åren efter kooperativets tillkomst. Tio år efter starten sysselsatte företaget totalt (inkl. korttidsanställda) ett 25-tal personer.

De anställda i Huså Lift har i många fall varit medlemmar i den ekonomiska föreningen och därmed ägare i företaget. Eftersom turismföretag arbetar inom en näring med stora säsongsvariationer i efterfrågan, har man utöver den fasta personalen även anställt många för kortare perioder. De säsongsanställda, som vanligen inte var medlemmar i föreningen/företaget, återfinns främst inom skidanläggningen och det sommarcafé som Huså Lift startat i herrgården.

Initiativtagarna ville engagera så många Husåbor som möjligt i kooperativets verksamhet och bygdens utveckling. Då det ofta förekom brådskande ärenden kom dock mycket av beslutsfattandet att ske inom kooperativets styrelse. Bland styrelseledamöterna ansåg man att besluten fattades ”ganska informellt”. De insåg även att organisation och beslutsordning kunde verka oklar men, som man samtidigt påpekade, ”företaget fungerar”.

Särskilt för utomstående kan emellertid ett sådant informellt ledningsmönster framstå som en osäkerhets- eller riskfaktor. Det är heller inte bara banker som reagerat misstänksamt på organisationsstruktur och företagsledning i Huså Lift (jfr ovan). I ett inledande skede av verksamheten sade den regionala Utvecklingsfonden (nuvarande ALMI Företagspartner) först nej till en ansökan om statligt lokaliseringsbidrag. Enligt kooperativets styrelse berodde avslaget bland annat på att man saknade VD och en tillräckligt klar organisation. Senare beviljade fonden dock lokaliseringsbidrag för såväl liftanläggningarna som restaurangrörelsen.

Lokala sysselsättningseffekter

I det här sammanhanget är det fråga om *betalt* arbete; det vill säga anställningarförsörjningsmöjligheter skapade eller tryggade genom turismkooperativets verk-

som mött t.ex. kooperativa barnstugor i kontakter med banken, där företagen nekats banklån av skäl som uppenbarligen har att göra med deras associationsform och affärsidéer ”utanför huvudfåran”; dvs. jämfört med bankens andra företagskunder. Även i en departementsutredning (Civildepartementet 1993) om kapitalanskaffning i nykooperativ framkommer det att de ibland nekats banklån till följd av sin speciella företagsform. De finansieringsproblem som medlemsägda företag stöter på inom det reguljära banksystemet p.g.a. sin kooperativa särart är för övrigt inte något specifikt svenskt fenomen; problemen är kända i stora delar av Europa. Inom EU-länderna har olika sÄrlösningar valts för den kooperativa-sociala ekonomin; t.ex. statliga kreditinstitut eller kreditramar för kooperativ (Frankrike, Italien och Spanien) eller kreditinstitut knutna till den mer etablerade Kooperationen såsom Caja Laboral (Spanien) och Cooperative Bank (Storbritannien).

samhet. Förutom avlönat arbete utfördes en hel del frivilligt arbete – alla medlemmar i kooperativet hade, utöver sin ekonomiska insats, förbundit sig att arbeta ideellt inom företaget/föreningen. Dessa obetalda arbetsinsatser ingår inte i de sysselsättningseffekter som här studerats. Däremot innefattas såväl *direkt*, dvs. inom Huså Lift, skapade arbetstillfällen som *indirekt* skapad lokal sysselsättning som med relativt stor säkerhet kan härledas till etableringen av företaget och den ökande turismen. Alla bedömningar har gjorts på basis av information från och i samråd med en ledande företrädare (ekonomiansvarig) för kooperativet. Det ca 25-tal anställningar av olika varaktighet som nämndes tidigare har volymmässigt omräknats till helårsarbetskrafter.

Med omräkning till heltid beräknas direkt genererad lokal sysselsättning ligga inom intervallet 7–8 och indirekt genererad inom intervallet 2–3 arbetstillfällen. Särskilt de indirekt skapade effekterna har beräknats mycket försiktigt och skulle öka betydligt om man även räknade med den stabilisering av sysselsättningen i bygden som åstadkommits inom byns butik och skola och inom olika former av mobil service – förutom den viktiga busstrafiken även t.ex. postservice, öppenvård och bibliotekstjänster. Sammantaget uppskattas de lokala sysselsättningseffekter som arbetskooperativet genererade till (minst) *10 arbetstillfällen* på heltid.

Betydelse för lokal service och infrastruktur

Många av de arbetstillfällen som skapades eller tryggades genom Huså Lift har, som föregående stycke visar, samband med tillgången på lokal service. Serviceutbudet är ofta nära förknippat med det vi brukar kalla ”infrastrukturen”. Vad det senare begreppet egentligen innefattar finns det något olika tolkningar av. Att t.ex. kommunikations- och transportsystem, många slags institutioner, byggnader och andra fysiska anläggningar ingår i ett områdes infrastruktur är de flesta överens om, men i övrigt ges begreppet inte sällan en skiftande innebörd.⁶

För såväl offentlig som kommersiell service krävs ofta ett visst minsta befolkningsunderlag för att tjänsterna skall kunna erbjudas i en kommun eller kommunedel. Som framgått tidigare i avsnittet hade sådana tröskelvärden sjunkit till kritiska nivåer i Husåbygden. I detta avsnitt uppmärksammas kooperativets betydelse för den vitala service och infrastruktur som den lokala *skolan*, *butiken* och *kollektivtrafiken* utgör. Här, liksom för de övriga kooperativens del, används en tregradig bedömningsskala; *mycket stor* (avgörande), *stor* (tydlig) och *begränsad*

⁶ Infrastruktur anses i snävare bemärkelse innefatta ett geografiskt områdes ”bassystem” av olika slag, ofta kommunikationer (vägar, järnvägar, hamnar etc.). s.k. tung industri ingår ibland. Med en vidare definition innefattar begreppet mycket mer än fysiska anläggningar; i ett nordiskt samlingsverk (NordREFO 1984, s. 16) nämns t.ex. sociala kontaktnät. *Offentlig infrastruktur* kan beskrivas som ”fysiska anläggningar och därtill knutna aktiviteter, vilka i förhållande till näringslivet och hushållen kan ses som grundläggande samhällseliga förutsättningar för organiserat ekonomiskt och socialt liv” (Lorendahl 1984, s. 160).

(marginell) för att värdera respektive företags betydelse för lokal service och infrastruktur. Bedömningarna bygger, liksom uppskattningen av sysselsättnings-effekterna, på intervjuer och samtal.

Skolan i Huså var nedläggningshotad i slutet av 1970-talet, då den endast hade fyra elever. Såväl intervjudata som observerad utveckling indikerar att Huså Lift spelat en viktig roll i kampen för byskolan. Tio år efter att företagets verksamhet startats hade byns invånarantal jämfört med bottenläget i slutet av 1970-talet stigit med över 50 procent, och under samma tid nästan fyrdubblades elevantalet i Huså skola. I början av 1990-talet, då kommunerna började få en allt mer ansträngd ekonomi, tydde vissa uppgifter (eller rykten) på att skolan ändå kunde komma att läggas ned. Mot bakgrund av att fem familjer flyttat till Huså för att byskolan fanns (kvar) och föräldrarna i byn aviserat att de var beredda att öppna en friskola om den kommunala lades ned, fick dock Huså skola vara kvar. Den markanta ökningen av elevunderlaget tyder, liksom aktörsbedömningar, på att det kooperativa pionjärprojektet i Huså haft en *mycket stor* betydelse för att rädda kvar den lokala skolan.

Butiken – byns enda – var stängd under 1970-talets senare år. Att den kunde öppna igen berodde enligt intervjuade styrelseledamöter i hög grad på etableringen av Huså Lift. Som en intervjuperson konstaterar hade det varit svårt att i längden driva en butik med endast 90–100 fastboende i byn och mycket få turister. Efter turismkooperativets tillkomst växte lokalbefolkningen parallellt med turismen i fjällbyn. Dessutom: Det är en policy inom Åre kommun att skolorna gör inköp i lokala butiker inom respektive kommunal del. Att byns skola kunde räddas – något som Huså Lift starkt bidrog till, jämför ovan – innebar alltså en ytterligare stabilisering av butikens kundunderlag. I stället för att läggas ned kunde nu byns butik i början av 1990-talet byggas ut. Såväl bedömningar i intervjuer som den tydliga ökningen och stabiliseringen av kundunderlaget – genom ökande turism, växande lokalbefolkning och fortsatta kommunala inköp – styrker slutsatsen att etableringen av Huså Lift haft en *mycket stor* betydelse även för att bevara den lokala butiken.

Kollektivtrafiken till och från Huså är, som i andra små och avsides belägna byar i glesbygd, något av en livlina för många människor som inte har tillgång till bil. Den har därmed också stor betydelse för ortens möjligheter att på sikt överleva som arbets- och boendemiljö. De allmänna kommunikationer som Husåborna haft tillgång till är en linjetrafik med buss, bedriven i privat regi på uppdrag av Länstrafikbolaget. Trafiken har fått ske på en väg av relativt låg standard och som tidigare nämnts var just detta ett hinder för de planer kring en utveckling av turistnäringen som fanns redan på 1960-talet. Turtätheten, eller till och med själva linjetrafiken, är beroende av det lokala trafikantunderlaget och i synnerhet att det finns tillräckligt många skolelever från Huså som åker mellan byn och högstadieskolan i centralorten Järpen. Även här kan man se att Huså Lift – genom sin positiva påverkan på befolkningsutvecklingen och särskilt på antalet

elever i byskolan – verksamt bidrog till att stärka underlaget för den lokala bussförbindelsen till kommunens centrala delar. Kooperativet har med andra ord haft *mycket stor* betydelse för att upprätthålla kollektiv trafik i Husåbygden.

Geografisk spridning av inköp

Var bygdens hushåll, företag och samhällsinstitutioner gör sina inköp, hos lokala leverantörer eller från andra håll, är betydelsefullt för näringslivet och utvecklingen i området. Viljan och sättet att ”köpa lokalt” har uppmärksamats i studier kring regionala spridningseffekter (jfr not 3). Betydelsen för ortens industri-, handels- och serviceföretag ökar ju större lokal köpare det är fråga om och hur beroende de är av just denna kund med hänsyn till alternativa marknader för sin försäljning. I vad mån det är möjligt för en lokal köpare att välja en lokal leverantör beror givetvis på hur väl denne kan uppfylla kundens behov ifråga om kvalitet, pris, garantier, osv. – om produkten nu överhuvudtaget finns att köpa lokalt. Köpare inom offentlig sektor måste dessutom ta hänsyn till regler i den statliga upphandlingskungörelsen, som sätter en gräns för hur långt man kan gynna det lokala näringslivet.

Den geografiska fördelningen (procent, heltal) av årliga inköp till Huså Lift har granskats tillsammans med den person som är budget- och ekonomiansvarig inom företaget och kassör i den ekonomiska föreningen. Inköpssumman har fördelats på *lokala köp* (inom Huså by), *regionala köp* (utanför byn men inom Jämtlands län) och *utomlänsköp* (nationella eller internationella). Fördelningen och summorna kan variera något år från år, men enligt kassören – som vid intervjutillfället hade haft denna syssla under hela den tioårsperiod som Huså Lift funnits – var det geografiska inköpsmönstret tämligen stabilt över tiden.⁷

Det visade sig – något överraskande med hänsyn till den uttalade målsättningen om byutveckling inför bildandet av den ekonomiska föreningen – att endast *4 procent* av kooperativets inköp av varor och tjänster gjordes lokalt inom Huså. Spridningseffekterna av inköpen framträder desto mer på den regionala nivån – *79 procent* av betalningarna gick till leverantörer i Jämtlands län exklusive Huså. Av den årliga inköpssumman var *17 procent* utomlänsköp (av bl.a. bränsle för pistmaskiner och snövesslor, reservdelar samt telefon- och posttjänster).

⁷ För en redovisning av inköpssumman och dess fördelning på olika poster (se Lorendahl 1994, s. 62). Att avgöra om inköpen gjorts från en leverantör på lokal, regional eller nationell-internationell nivå visade sig i ett par fall vara mer komplicerat än väntat. I båda fallen var säljaren ett stort företag med starkt decentraliserad organisation, där Huså Lift köpt från en lokal eller regional enhet med eget resultatansvar. I den mån det fanns tveksamhet på vilken nivå ”betalningen hamnat” gjordes kontroller – dels mot leverantörsfaktura, dels hos det säljande företaget – för att så långt möjligt kunna bedöma den geografiska fördelningen (de lokala-regionala spridningseffekterna) av kooperativets inköp.

Några förklaringar till den låga andelen lokala köp i Huså Lift är att företaget varken i stadgar eller praxis haft som policy att speciellt gynna ortens näringsliv. Man köpte där man fick bästa priset – och ibland i så stora mängder att det lokala utbudet inte räckte till. För många varor och tjänster fanns överhuvudtaget inte någon lokal leverantör. I vissa fall var produkten så speciell att man fick gå långt utöver kommunens och länets gränser för att hitta den – det bästa exemplet är i detta fall pistmaskinerna. De varor och tjänster som köptes inom Huså var främst matvaror till restaurangen, snöröjning och renhållningstjänster.

Sociala och psykologiska aspekter

Kooperativets betydelse för Husåbornas framtidstro, självkänsla o.d. har inte studerats och dokumenterats på samma systematiska sätt som de ekonomiska effekter som redovisats ovan. Det verkar därför rimligare tala om aspekter mer än effekter. Emellertid tyder såväl observerad utveckling som intervjuuppgifter på att redan det framgångsrika arbetet med och uppförandet av Husåspelet stärkte självförtroendet och handlingskraften hos den hårt prövade och sannolikt ganska desillusionerade lokalbefolkningen. Liknande erfarenheter rapporteras från den lokala kraftsamlingen i Norberg (se not 4). Turistnäringprojektet i Huså innebar dock ett större åtagande – och risktagande än arbetarspelet i byn.

Initiativtagarna såg det som ett viktigt syfte med de insatser som inleddes i början av 1980-talet (röjning av skidbackar m.m.) att visa byborna – och samtidigt kommunledningen – att ”det händer något” i projektet och i byn. Detta behövdes uppenbarligen; den uppmuntran och aktivitet som kultursatsningarna inneburit var viktig men inte tillräcklig för att överskugga allt det negativa som människorna i Huså upplevt dessförinnan. Även om flertalet i byn lojalt ställde upp för att etablera en lokal turistnäring fanns en viss skepsis hos många i början. Mot bakgrund av tidigare erfarenheter ville de avvakta och ”se hur det gick” innan de själva satsade kapital och frivilligt arbete. Genom att de ledande aktörerna lade ned tid och energi på att övertyga de tveksamma, och relativt snart kunde peka på konkreta resultat, uppnåddes dock så småningom en allmän uppslutning kring Huså Lift som utvecklingsprojekt och gemensamt ägt företag. Enligt kooperativets ordförande har företagets verksamhet och framgång grundlagt en framtidstro kring Huså som fått individer och familjer att våga flytta (tillbaka) till byn.

Efter etableringen av Huså Lift bildades fler lokala kooperativ och föreningar. Tre nya kooperativa företag och ett nybildat byalag behandlas i det följande. Ett ytterligare exempel är den kooperativa VA-förening, som bildades 1990. När skidanläggningen och den första stugbyn byggdes fanns det inget kommunalt eller gemensamt vatten- och avloppssystem i byn! Den faktiska utvecklingen underbygger således intervjuuppgifterna; Turistnäringföretaget skapade ett gynnsamt psykologiskt klimat för att starta nya verksamheter i Husåbygden.

Sammanfattningsvis: Huså Lift hade av allt att döma mycket stor betydelse för den lokala utvecklingen i bygden. Den negativa trenden vände; nya arbetstill-

fällen skapades och den lokala servicen förbättrades. Redan tio år efter etableringen av det nya kooperativet hade lokalbefolkningen ökat kraftigt och byskolans elevantal stigit till en nivå som var tillräcklig för att den skulle få vara kvar.

Det bör också poängteras att även om de lokalekonomiska effekterna på sysselsättning, inkomster, elev- och kundunderlag m.m. verkar små i absoluta tal så utgör de viktiga förändringar på marginalen i ett så litet samhälle som Huså. I synnerhet gäller detta med hänsyn till olika tröskelvärden eller ”kritiska nivåer” för att en verksamhet (såsom skola, butik eller lokaltrafik) överhuvudtaget skall kunna bedrivas på platsen. I efterhand och mot bakgrund av de många besvikelser som lokalbefolkningen upplevt under de föregående årtiondena framstår det som utomordentligt viktigt, för att inte säga avgörande, att det kooperativa pionjärprojektet blev en framgång.

Huså Hus – ett brukarkooperativ för boende och byutveckling

Turistnäringsskooperativet hade etablerats i Huså mot bakgrund av arbetsbrist och utflyttning, inte minst av yngre. Några år senare såg man ännu ett behov i byn som på nytt motiverade kollektivt handlande. För att mer varaktigt ge möjlighet att stanna kvar i byn, eller att flytta (åter) till den, måste man kunna erbjuda *boendevalternativ*, även i form av lägenheter. Det senare var viktigt inte minst för yngre personer. En förebild för Husåborna fanns i en annan jämtländsk by, Högarne, där man startat ett liknande projekt.

Ovanstående var i korthet de behov och drivkrafter som låg bakom bildandet av ett lokalt bostadsskooperativ i Huså. I *etableringsprocessen* finns vissa likheter med den lokala mobilisering som skedde i det föregående fallet. Initiativtagarna till bostadsprojektet gick runt i byn och tog in intresseanmälningar så att man fick boende till fem lägenheter. Några intressenter drog sig dock senare ur och under en tid fanns bara två hushåll som ville flytta in. Projektets ”eldsjälar” gav dock inte upp utan vände sig på nytt till byborna, och då främst yngre invånare, för att få dem med i bostadsprojektet. Sedan entreprenörerna åter nått upp till målsättningen fem fyllda lägenheter bildades år 1989 *Huså Hus ekonomisk förening*.

Medlemmarna i detta lokala brukarkooperativ var de boende. Koncentrationen på boendefrågor och det begränsade antalet medlemmar gjorde såväl *verksamhet* som *organisation* tämligen okomplicerad. Föreningen höll sedvanlig årsstämma med stadgeenliga ärenden, men i övrigt var det styrelsen som fick behandla och avgöra alla frågor.

Liksom i fallet Huså Lift är en viktig fråga: *Vilka resultat uppnåddes?* För bostadsskooperativets del har redan framgått att huvudmålet uppnåddes, det vill säga att erbjuda ett lokalt boende med viss valfrihet och till överkomliga kostnader. Förutom kvarboende lägenhetsinnehavare kan också konstateras att fyra familjer under de närmast följande åren flyttade till Huså by och Huså Hus. Emellertid, och på samma punkter och med samma undersökningsmetod som för

Huså Lift: Vad betydde i övrigt bostadskooperativet för lokal utveckling i Husåbygden?

Lokala sysselsättningseffekter: I Huså Hus utförde medlemmarna själva nästan allt praktiskt arbete med fastighetsskötseln och kunde därmed hålla kostnaderna nere. Några nya arbetstillfällen (bortsett från att man några gånger på vintern anlätade en person med traktor för snöröjning) gav således företaget inte upphov till.

Betydelse för lokal service och infrastruktur: Bostadshusen är i sig en del av den lokala servicen och infrastrukturen (jfr not 6). Genom att erbjuda attraktiva boendemöjligheter, främst för yngre personer, bidrog bostadskooperativet också till underlaget för annan offentlig eller enskild service i byn. Dess omedelbara betydelse för att bevara den lokala *skolan, butiken och kollektivtrafiken* har dock, i den tregradiga bedömningsskalan, ansetts vara *begränsad*.

Geografisk spridning av inköp: Det bör understrykas att denna punkt avser lokala inköp av varor och tjänster till *föreningen*. De boendes privata köp är naturligtvis viktiga för främst byns butik, men har inte studerats närmare här. Med snöröjningen som enda undantag framgår att kooperativet köpte alla varor och tjänster regionalt; dvs. i andra delar av kommunen och länet. Den för Huså Hus helt dominerande utgiftsposten var, särskilt i början, räntor på föreningens lån.

Sociala och psykologiska aspekter: Det gemensamma boendet och arbetet med fastighetsskötseln skapade kontakt och solidaritet mellan medlemmarna i brukarkooperativet. För Husåborna i gemen ökade det sannolikt deras framtidstro att ytterligare ett lokalt kooperativt företag tillkom och visade sig framgångsrikt.

Sammanfattningsvis: Huså Hus hade, som företag, inga eller obetydliga direkta effekter för lokal sysselsättning, service och handel. Dess viktigaste resultat var att organisationen uppfyllde just det ändamål som den i första hand skapades för; dvs. att erbjuda attraktiva boendemöjligheter för främst yngre människor som ville arbeta och bo i Huså. Som strategisk insats för byns fortsatta utveckling kan man se bostadskooperativet som en uppföljning av det som Huså Lift tidigare åstadkommit för lokal sysselsättning och ”uppryckning” i ett kritiskt läge.

Drottning Sophia – ett producentägt båtkooperativ

Den stora Kallsjön invid Huså trafikerades tidigare av en passagerarbåt, m/s Drottning Sophia. Fartyget gick i persontrafik fram till år 1923 och användes sedan som bogserbåt under några decennier. Många i bygden ville gärna få båten och trafiken tillbaka till Kallsjön och 1989 bildades en *ideell förening* i detta syfte. Genom en insamling i bygden och ett kommunalt bidrag kunde de lokala intressenterna köpa tillbaka och rusta upp fartyget. I samband med att den ideella föreningen sökte glesbygdsstöd bytte man – efter uttalat önskemål från länsstyrelsen – associationsform och bildade *Drottning Sophia ekonomisk förening*. Enligt sin ändamålsparagraf skall föreningen ...

främja medlemmarnas ekonomiska intressen genom att bedriva båttrafik på Kallsjön och annan därmed sammanhängande verksamhet vari *medlemmarna deltar som nyttjare och förbrukare* av de tjänster och produkter föreningen tillhandahåller *samt som leverantörer* av de tjänster, varor och andra nyttigheter föreningen kan behöva för sin verksamhet [min kursivering].

Redan fem år efter starten hade Drottning Sophia över 400 medlemmar. Såväl enskilda individer som organisationer (byalag och företag) är anslutna till föreningen. I likhet med t.ex. bondekooperationen är båtkooperativet ett *producentägt* företag där medlemmarna är såväl nyttjare/förbrukare som leverantörer i förhållande till sin förening. Utifrån ändamålsparagrafen skulle företaget kunna betecknas som brukar- *och* producentägt, men med hänsyn till den vanliga innebörden och definitionen av brukarkooperativ räknas det här som producentkooperation.

Trafiken på Kallsjön kom igång 1992. Då grunddata för Huså-kooperativen insamlades och presenterades 1993–94 kan, vad gäller de lokalekonomiska effekterna, i stort sett endast sysselsättningen redovisas som för de övriga kooperativa företagen. Underlaget för att bedöma effekter på service och infrastruktur i bygden är mycket litet och osäkert och beträffande det geografiska inköpsmönstret är det svårt att säga hur stabilt det är mellan olika år. Följande redovisning gäller den första trafiksäsongen med m/s Drottning Sophia.

Lokala sysselsättningseffekter: Båtkooperativet skapade såväl temporära som varaktiga arbetstillfällen i bygden. De förra hänför sig i stor utsträckning till arbetet på att iordningsställa båten under perioden 1989–92, de senare gäller främst besättningen (befälhavare och däckpersonal) samt serveringspersonalen. Liksom i Huså Lift finns i Drottning Sophia en betydande säsongvariation i behovet av arbetskraft; relativt sett ännu större variation då båtkooperativet inte som det första företaget har flera olika verksamhetsgrenar inom turistnäringen. Med omräkning till helårseffekt och med samma typ av underlag och metod som i fallet Huså Lift, kan sysselsättningen inom fartygsbesättningen beräknas till en årsarbetskraft och inom serveringspersonalen till drygt en halv. Till detta kommer arbetet med upprustningen av båten samt annan tillfällig sysselsättning (såsom en tillfällig anställning för marknadsföring då trafiken startade). Sammanlagt beräknas båtkooperativet ha genererat *två arbetstillfällen* på heltid.

Betydelse för lokal service och infrastruktur: Drottning Sophia och båttrafiken har med all sannolikhet ökat underlaget för lokal service. Betydelsen för *skolan, butiken* och *kollektivtrafiken* får emellertid betraktas som *begränsad*.

Geografisk spridning av inköp: Ägarstrukturen och ändamålsparagrafen i Drottning Sophia tyder på att det främst är lokala leverantörer som skall gynnas. Eftersom detta kooperativ har en större geografisk bas (bygden kring Kallsjön) än Huså Lift och Huså Hus kan ”lokala köp” avse fler byar i verksamhetsområdet. Inköpsmönstret under startskedet för båttrafiken innebar i varje fall att båtkooperativet hämtade nästan alla råvaror till restaurangrörelsen från lokala leverantörer,

bl.a. därför att man ville erbjuda kunderna en meny med lokala/regionala specialiteter.

Sociala och psykologiska aspekter: Dessa aspekter på ett projekt som Drottning Sophia är, enligt kooperativets ordförande, mycket viktiga i sammanhanget. När det gäller lokalt engagemang upplevde man sig från styrelsens sida ha fått ett massivt stöd från ”Huså-sidan”, medan uppslutningen från ”Kall-sidan” inte var lika stark.

Sammanfattningsvis: Drottning Sophia har ett i sammanhanget speciellt intresse som kooperativt entreprenörskap. Dels är det ett exempel på ett producentägt företag inom nykooperationen, dels omfattar det ett större område (sex byar) i bygden. Båtkooperativet har genererat viss lokal sysselsättning, vars omfattning är säsongsberoende. Betydelsen för lokal service har varit begränsad, medan en del inköp till företaget har gynnat lokala leverantörer – och för Huså, Kall och liknande små orter kan, som framhållits, även marginella effekter vara betydelsefulla. Till detta kan läggas att Drottning Sophia kompletterar Huså Lift inom den lokala turistnäringen, inte minst vad gäller året-runt-turism i Huså.

Knotthale – föräldrakooperativ barnomsorg i Huså

Nykooperativt entreprenörskap hade några år in på 1990-talet visat sig framgångsrikt i Husåbygden. Med etableringen av Huså Lift och Drottning Sophia hade den krisdrabbade fjällbyn fått värdefulla tillskott till den lokala sysselsättningen. Med Huså Hus hade man skapat goda boendemöjligheter för framförallt yngre och barnfamiljer. Ytterligare ett lokalt problem fanns emellertid att lösa – bristen på barnomsorg. Trots att det föddes många barn i Huså fanns i början på 1990-talet endast en kommunalt anställd dagbarnvårdare i byn.

Några lokala aktörer tog initiativet och gjorde en förfrågan bland Huså-föräldrarna om de var intresserade av att ”starta vårt” i form av ett kooperativt daghem. Idén fick starkt gensvar, och 1992 – efter ett par års diskussioner kring projektet – bildades *Knotthale ekonomisk förening*. Entreprenörerna hade inte några direkta förebilder inför bildandet av det nya kooperativet. Man fick dock hjälp och råd av LKU (Lokal Kooperativ Utveckling) i Jämtland under etableringsprocessen; ett stöd som enligt Knotthales ordförande var mycket viktigt med hänsyn till att föräldrarna saknade erfarenhet av att starta ett kooperativt företag.⁸

Verksamheten skulle bedrivas av personal och föräldrar tillsammans, dock med personalen som ansvarig för den pedagogiska ledningen. Besluten inom barnomsorgskooperativet fattades dels av styrelsen, dels vid föreningsmöten (där både föräldrar och anställd personal deltog) varje månad. Det föräldrakooperativa

⁸ LKU står för Lokalt Kooperativt Utvecklingscentrum. Ett nät av 25 regionala centra för rådgivning och stöd till kooperativt företagande har byggts upp i Sverige, liknande de brittiska ”Cooperative Development Agencies” (CDA). Dessa centra har tillsammans bildat den rikstäckande samarbetsorganisationen Föreningen Kooperativ Utveckling (FKU).

daghemmet har i flera avseenden gett betydelsefulla bidrag till den lokala utvecklingen i Huså.

Lokala sysselsättningseffekter: Inom Knotthale arbetade föräldrar utan betalning i en omfattning motsvarande en tjänst. Sysselsättningen i form av betald anställning hos Knotthale uppgick i början till 3,5 arbetstillfällen. De avlönade medarbetarna har (liksom hos Huså Lift) varit såväl medlemmar som icke-medlemmar i den ekonomiska föreningen.

Betydelse för lokal service och infrastruktur: Det föräldrakooperativa daghemmet Knotthale blev – liksom det andra lokala brukarkooperativet, Huså Hus – i sig en del av och ett tillskott till den lokala servicen och infrastrukturen. Föräldrakooperativets ordförande var också övertygad om att Knotthale hade betydelse för att bevara den lokala skolan, då den ännu en gång hamnade i farozonen för nedläggning. Information och bedömningar indikerar att föräldrakooperativet haft stor betydelse i arbetet på att rädda kvar Huså skola. Även om det är svårt att uppskatta effekter ”på marginalen” av kooperativets köp av matvaror hos den lokala butiken, tyder dock policy och inköpsmönster (se nedan) på att Knotthales bidrag till butikens omsättning haft stor betydelse för att bevara den. Däremot har betydelsen för kollektivtrafiken i Husåbygden bedömts som begränsad.

Geografisk spridning av inköp: I motsats till Huså Lift, men i likhet med Drottning Sophia, gav Knotthale i stadgar och praxis uttryck för en ambition att gynna lokala leverantörer. I föräldrakooperativets stadgar stod visserligen att råvaror skulle köpas ”där det är till ekonomisk fördel för föreningen”, men också att man ”till så stor del som möjligt” skulle gynna Huså-butiken. Enligt dess ordförande försökte kooperativet också att handla det man kunde i byns butik, dessutom köpte man matvaror från fler lokala leverantörer än butiken. Liksom Huså Lift och Huså Hus köpte Knotthale även vissa tjänster (snöröjning) inom Huså by.

Utsagorna i stadgar och intervjusamtal om viljan att ”köpa lokalt” bekräftas i den geografiska fördelning av inköpen som beräknats med hjälp av ekonomiansvarig i barnomsorgskooperativet. Det visar sig att inköpen av varor och tjänster till 17 procent gjordes inom Huså. Köpen i andra delar av kommunen och länet uppgick till 38 procent och utomlänsköpen till 45 procent av inköpssumman under den studerade perioden.

Sociala och psykologiska aspekter: Dessa aspekter är mer framträdande i fallet Knotthale än i de tidigare fallen. Förutom att driva ett föräldrakooperativt daghem satte entreprenörerna en rad sociala mål för verksamheten. Bland annat skulle kooperativet arbeta för att stärka sammanhållningen mellan barnen i Huså och bidra till gemenskap inom lokalbefolkningen. Man vill också lära barnen att uppskatta och ta tillvara den lokala traditionen och kulturen.

Sammanfattningsvis blev barnomsorgskooperativet ännu ett exempel på Husåbornas förmåga att i kollektiva former lösa sina problem. Förutom att initiera och organisera en viktig service som tidigare inte fanns i byn bidrog entreprenörerna

bakom Knotthale sannolikt till att ytterligare befästa tilltron till den kooperativa modell för företagande som etablerats i Huså.

Huså byalag – lokal koordinator och informell bystämma

Byalag var under jordbrukssamhällets tid en viktig lokal organisations- och styrelseform i Sverige. I byalaget ingick samtliga jordägare i en by. Gemensamma ärenden behandlades på *bystämman* där endast byalagets medlemmar deltog. Denna äldre och obligatoriska form av byalag förlorade i betydelse sedan byarna splittrats genom 1700- och 1800-talets skiftesreformer. Begreppet byalag används idag om frivilliga organisationer som verkar inom en kommunal eller stadsdel. Byalagen ingår bland de s.k. lokala utvecklingsgrupper som kartlagts i Sverige och som för närvarande beräknas omfatta ca 4 200 föreningar och grupper inom den sociala ekonomin.

Huså byalag bildades som en ideell förening först i november 1992, dvs. nästan tio år efter Huså Lift, tre år efter Huså Hus och Drottning Sophia och ungefär samtidigt som Knotthale. Föreningens verksamhetsområde är Huså by och i princip räknar man alla Husåbor som medlemmar. Medlemskapet är dock öppet för alla som vill stödja byn. Organisationens roll och uppgifter i lokalsamhället är flera.

De viktigaste funktionerna för Huså byalag är att vara en kontaktlänk och samordningsorganisation för övriga föreningar och företag i Huså, samt att komplettera och stödja deras verksamheter på olika sätt. På föreningens medlemsmöten och öppna styrelsemöten kan deltagarna yttra sig över allt, även sådant som rör andra organisationer. Detta minskar behovet att anordna extra medlemsmöten i de kooperativa företagen och i de andra lokala föreningarna. I det redan tidigare genomorganiserade lokalsamhället Huså är det byalaget som är paraplyorganisationen. Om än informellt och på frivillig basis fungerar det, liksom sina historiska föregångare, som en ”bystämma”.

Vid sidan av att diskutera och fatta beslut i olika frågor används föreningens möten också för att fördela arbetsuppgifter. Huså byalag har tilldelats ansvaret att ta hand om frågor och konkreta insatser som inte faller inom ramen för verksamheten i andra lokala företag och föreningar. Exempel på sådana ”restposter” är bekvämlighetsinrättningar, skyltning inom byn, båtbygga för m/s Drottning Sophia m.m. Slutligen har byalaget också vissa representativa uppgifter.

Verksamheten i föreningen Huså byalag är främst baserad på frivilligt oavlönat arbete medan betalda anställningar tillhör undantagen. Även ett sådant ideellt entreprenörskap kan generera arbetstillfällen och inkomster. Under en tid på 1990-talet gav således föreningen sysselsättning för 14 så kallade ALU-anställda.⁹ Dessa fick arbeta med röjning, mindre anläggningsarbeten, framställning av

⁹ Förkortningen ALU står för arbetslivsutveckling. Genom detta system kunde arbetslösa personer få arbete hos i första hand ideella föreningar, stiftelser, kommuner m.fl. med ersättning

skyltar m.m. Huvuduppgiften för byalaget är emellertid inte att driva egen ekonomisk verksamhet, utan att ha rollen som lokal koordinator för andra organisationer och aktiviteter i Huså.

Exemplet Huså

– entreprenörskap och strategi för lokal överlevnad

Huså blev i massmedia känt som ”byn som vägrade dö”. Som tydligt framgått i den föregående delen är formuleringen inte överdriven – vare sig med avseende på det kritiska läget eller på den lokala kamplusten. Under lång tid hade bakslag och besvikelser lagrats på varandra i byn. Arbetslöshet och utflyttning präglade verkligheten för Husåborna. I slutet av 1970-talet förstärktes hotbilden då byn höll på att förlora även grundläggande lokal service. I detta till synes hopplösa bottenläge tog några Husåbor, de som här beskrivits som entreprenörer, initiativ till förändring och fick byns invånare med sig. Även om man talade om lokal utveckling, och lyckades skapa en sådan, vore det kanske ändå mer befogat – med hänsyn till den utomordentligt kritiska situationen under 1970-talets senare del – att beskriva det som hände som ”lokal överlevnad”. Därmed framstår begreppet *utvecklingsstrategi* för Husåbygdens del, och särskilt under åren närmast före och efter det som kallats ”vändpunkten”, som närmast liktydigt med en *överlevnadsstrategi*.

Med återkoppling till huvudsyftet i kapitlet ägnas denna tredje del åt analys av möjligheter och problem, sådana de framträtt i ”exemplet Huså”, för den sociala ekonomins entreprenörer att skapa lokal försörjning och utveckling i sin bygd. *Entreprenörskap och strategi* är i detta sammanhang nära förbundna. Kapitlets fokusering och rubrik ställer t.o.m. frågan i vad mån företagandet inom kooperativ-social ekonomi är huvudstrategin i det här fallet – samt om och på vilka sätt detta entreprenörskap och strategival kan betraktas som framgångsrikt, och därmed efterföljansvärt i andra liknande situationer och handlingsmiljöer. Såväl teoretiskt, dvs. utifrån ett generellt kunskapsintresse, som praktiskt (lärorikt exempel) bör det således vara givande att betrakta den studerade *tioårsperioden som helhet*, för att beskriva och se mönster i det kollektiva entreprenörskapet och det strategiska handlandet i Huså.

I inledningsavsnittet beskrevs huvuddragen i det *kooperativa entreprenörskapet* samt vad och vilka slags organisationer som innefattas i begreppet *social ekonomi* (i europeisk tolkning) – kooperativa/medlemsägda företag/föreningar, medlemsnytta och samhällsnytta, demokratiskt beslutssystem, icke-hierarkiska

från arbetslöshetskassan. Anställningen reglerades i ett avtal mellan Arbetsförmedlingen och den som stod som ”arbetsanordnare” (i detta fall alltså byalaget).

ledningsstrukturer, osv.¹⁰ Många av dess organisatoriska särdrag återfinns i fallen från Huså.

Tidigt i etableringsprocessen bildades informella grupper av aktörer som undersökte förutsättningarna och bybornas intresse för att starta en ny verksamhet. Det typiska mönstret var att initiativtagarna gick runt i byn och talade med så många som möjligt – ett sätt att testa och förankra idéer, skapa en lokal uppslutning kring projekten och ”mobilisera” lokalbefolkningen. Som visade sig inte minst i fallen Huså Lift och Huså Hus behövde de lokala entreprenörerna satsa tid och energi även efter dessa första kontakter, framför allt i början av de egentliga etableringsprocesserna och då ett projekt (bostadskooperativet) hotade att gå om intet. Flera studier kring lokalt utvecklingsarbete och nykooperativt företagande har visat på betydelsen av att det finns en grupp uthålliga nyckelaktörer; beskrivna som ”eldsjälar” (Johannisson & Mårtensson 1985; Lorendahl 1994), ”aktiverare” och ”förändringsagenter” (Mårtensson & Orrskog 1983) eller ”sammansattentreprenörer” (Westin 1987).

Fallstudierna visar att de lokala initiativtagarna/nyckelaktörerna lyckades med att mobilisera invånarna i Huså och att skapa engagemang och stöd i byn för de kooperativa projekten. Att kunna bygga på eller att skapa en sådan gynnsam handlingsmiljö är en grundläggande förutsättning för ett framgångsrikt entreprenörskap inom den sociala ekonomin. Denna form av lokalt företagande, och situationen i Huså, visar överensstämmelser med så kallat *organiskt* entreprenörskap, som bygger på och byggs upp i sådana socialt stödjande miljöer (se Westerberg i denna antologi).

Synen på entreprenörskap inom den sociala ekonomin som ”ett företagande grundat på demokrati och solidaritet” illustreras redan i det nykooperativa pionjärprojektet, Huså Lift. Med valet av ekonomisk förening som associationsform ville de som ”startade vårat” inom turistnäringen, förutom att trygga den lokala kontrollen över företaget, göra det möjligt för alla Husåbor att delta och påverka inom en demokratiskt uppbyggd organisation. Den solidariska aspekten kommer till uttryck i det övergripande målet för detta kollektiva företagande; det vill säga att det skulle vara till nytta för dem som bodde i Huså och för byns fortsatta utveckling. Målsättningar som gemenskap och solidaritet framträder tydligt även

¹⁰ Den olika ägandeformen och rösträtten i kooperativ resp. aktiebolag brukar förklaras med att, i typfallet, kooperativet är en *personassociation* och bolaget en *kapitalassociation*. Som påpekades i not 1 kan dock verkligheten ibland vara mer komplicerad. Det är inte heller så rättvisande att beskriva kooperativa företag som ”non-profit-organizations” (NPO:s), eller ens *not-for-profit-organizations*. Om man byter ut ordet ”vinst” mot ”överskott” är det något som kooperativa företag, lika mycket som andra, genererar och eftersträvar. De kan också dela ut en del av detta överskott till medlemmarna. Den viktiga skillnaden gentemot aktiebolaget är att kooperativets utdelning till sina ägare sker i proportion till medlemmens insatser i form av köp eller leveranser (återbäring resp. efterlikvider), inte efter kapitalinsatsen i företaget. I ett arbetskooperativ är det heller inget som hindrar medarbetarna från att tillgodogöra sig en vinst eller ett överskott i form av högre löner eller andra förmåner.

hos entreprenörerna bakom det föräldrakooperativa daghemmet, Knotthale. Hur pass särskiljande det är för kollektivt visavi individuellt entreprenörskap, eller företagande i föreningsform respektive bolagsform, kan diskuteras – men det är i alla fall slående vilken stor vikt som entreprenörerna i Huså-fallen lade vid sociala och psykologiska aspekter; att stärka lokal sammanhållning, självkänsla, framtidstro etc. I en by som Huså, i det skede då turistnärlingsprojektet tog sin början, var det av grundläggande betydelse att pessimism och uppgivenhet ersattes av optimism och tillförsikt. Byborna behövde motiveras både på det personliga och kollektiva planet. Entreprenörerna såg från början behovet och betydelsen av att samtidigt skapa individuella försörjningsmöjligheter och främja bygdens utveckling, något som bäst kunde tillgodoses i en organisationsform baserad på den dubbla målsättningen medlemsnytta och samhällsnytta.

Emellertid – även om valet att bilda företag i kooperativa former innebar många fördelar och möjligheter, sett utifrån byns situation och initiativtagarnas ambitioner, så gav det också upphov till specifika problem. När man bestämde sig för att göra Huså Lift till en ekonomisk förening (trots rådet från utomstående experter att välja aktiebolagsformen) var bl.a. bristen på lokalt investeringskapital i byn ett av skälen. Tanken var att kompensera den bristen med andelar och bidrag hellre än att bygga på tillskott ”utifrån” av eget kapital, vilket skulle kunna underminera den lokala kontrollen och styrningen av företaget. Sannolikt kom det som en obehaglig överraskning för entreprenörerna, och skapade i vart fall en hel del besvär och bekymmer i startskedet, att tilltänkta kreditgivare reagerade med misstänksamhet då turismkooperativet ville låna till sina investeringar. Av allt att döma berodde bankernas negativa attityd främst på den kooperativa företagsformen och den icke-hierarkiska ledningsstrukturen i Huså Lift – dvs. sådana organisatoriska särdrag som av företagsbildarna sågs som viktiga och värdefulla.

Trots kreditproblemen och finansiärernas skepsis mot det nykooperativa företagandet såg uppenbarligen Husåborna mer möjligheter än problem med den form av kollektivt entreprenörskap som man valde i fallet Huså Lift. Under de närmast följande tio åren efter starten av byns första kooperativa företag valdes den kooperativa organisationsformen också vid etableringen av det lokala bostadsföretaget, daghemmet och båttrafikföretaget. Som framgick i den empiriska delen hade det krävts stora insatser i möda och tid av de lokala eldsjälarna/entreprenörerna för att föra turistnärlingsprojektet från första idé till färdigt företag. Även om de nya företagsbildningarna inte tog riktigt lika lång tid att genomföra är det tydligt att etableringsprocesserna i fallen Huså Hus, Drottning Sophia och Knotthale kännetecknades av samma grundliga tillvägagångssätt vad gäller intressepejling, förankring och mobilisering som i pionjärprojektet. Antingen man ser det som ett problem, eller tvärtom som ett sätt att förebygga problem, pekar exemplet Huså på att entreprenörskap inom den sociala ekonomin är något som kräver starkt engagemang och mycket arbete av de ledande aktörerna, och: *Det tar tid.*

För den studerade utvecklingsperioden som helhet framträder ett mönster i exemplet Huså, där viktiga initiala vägval – kollektivt företagande och kooperativt ägande – följdes upp inom senare satsningar i bygden. Mönstret avspeglar ett konsekvent handlande som även kan ses som ett *strategiskt handlande*, en slags huvudstrategi som vägledde den sociala ekonomins entreprenörer i Huså. Grundfrågan är här om det verkligen fanns en strategi, i den mening man vanligen lägger in i begreppet, i ”exemplet Huså”.

Oftast menar man med strategi ett långsiktigt, konsekvent och i förväg uttänkt handlingsmönster, som skall styra de enskilda besluten och det taktiska agerandet vid varje tillfälle. Mer allmänt kan man tala om en ”huvudinriktning”, och mer specifikt bör det även finnas en viss planering av hur och ungefär när stegen i strategin skall förverkligas. Den bästa beskrivningen av strategibegreppet i denna tolkning är kanske fortfarande en av de mest klassiska, dvs. den militära; ”taktik är konsten att vinna ett slag, strategi är konsten att vinna kriget”.

I Huså framträder tydligt en central målsättning, och därpå byggande strategi: Att utveckla ett företagande som förutom att vara lönsamt och långsiktigt även skulle stärka lokal sysselsättning och service – dvs. samtidigt skapa både försörjning och bygdeutveckling – och dessutom vara lokalt styrt. Även om dessa riktlinjer inte uttrycktes i ett strategidokument var de, som särskilt fallet Huså Lift visar, uppenbart vägledande för beslut och handling. Efter starten av turismkooperativet gick de lokala aktörerna vidare på den inslagna vägen – kooperativt-socialt entreprenörskap och lokalstyrd bygdeutveckling – när man under de följande åren etablerade Huså Hus, Drottning Sophia, Knotthale och Huså byalag. Den lokala förankringen och uppslutningen var fortsatt viktig – projektens upphovsmän och ”eldsjälar” sökte upp, informerade, övertygade och mobiliserade byborna. Projekten blev till kooperativ och föreningar. I de olika fallen finns gemensamma drag i besluten och etableringsprocesserna – vilket skulle kunna tydas som att det fanns en långsiktig strategi i Huså, eller ett lokalt ”utvecklingsprogram” i stora drag.

Av de empiriska studierna framkom dock ingen sådan strategisk planering, än mindre något programdokument eller dylikt. Inget i materialet pekar heller på att den nybildning av kooperativ och föreningar som skedde, de investeringar som gjordes och de aktiviteter som kom igång under tioårsperioden efter etableringen av Huså Lift var led i en strategi som förelåg redan då denna första kooperativa etablering genomfördes. Mot bakgrund av den situation som byn befann sig i verkar det för övrigt orimligt att i det läget förvänta sig en sådan långsiktig och konkretiserad handlingsplan. Det omedelbart viktiga för de lokala entreprenörerna och Husåborna i gemen vid denna tidpunkt var att skapa nya arbetstillfällen och trygga tillgången på vital service – såsom skolan, butiken och kollektivtrafiken – och överhuvudtaget att ta sig ur ”bottenläget”. I startskedet var framtiden oviss för det nya kooperativet, och för byn gällde huvudfrågan lokal överlevnad. Även om det fanns en gryende optimism och tecken på att vindarna vänt i

Huså efter framgången med bygdespelet och etableringen av turismföretaget, så var det knappast en tid för strategiformulering och långtidsplanering.

Diskussionen ovan har utgått från den mer etablerade tolkningen av strategibegreppet, som bygger på ett perspektiv *ex ante*. Strategi är här något man *utför* för en viss period framåt i tiden och försöker hålla sig till under den perioden. Ett alternativt synsätt är att betrakta strategi som något som *utvecklas* under en period i en organisation, ett projekt eller program; dvs. strategin ”växer fram” och det totala mönstret framgår bara *ex post*. Detta processinriktade perspektiv på strategi uttrycks bl.a. i begreppet ”emergence” (Whittington 2002, s. 33), vilket är en rätt god teoretisk beskrivning av det som hände i Huså under den aktuella perioden. Som framgick tydligt i fallstudierna var det viktigt för de lokala entreprenörerna att förankra idéer och projekt bland byns invånare och nå en så bred anslutning som möjligt. Att som i Huså värdera konsensus högt innebär, strategiskt sett, ofta att ”trassla sig igenom” (muddling through) i en långsam process av successiva val (*loc.cit.*). Som flera organisationsforskare betonar skall ett sådant beteende inte misstolkas som brist på handlingskraft, ledarskap eller rationalitet. Tvärtom hävdar en del att synsättet är logiskt, genom dess uttryckliga acceptans av människans begränsade rationalitet. Eller, med Henry Mintzbergs träffande formulering: ”Smarta strateger inser att de inte alltid kan vara tillräckligt smarta för att kunna förutse allt som sker”.¹¹

Huså-entreprenörernas strategi kan också analyseras i termer av den ”målsyn”, respektive ”processyn” inom företagsledning och förändringsarbete som beskrivs hos Normann (1975, s. 65–69). Med en målsyn planerar man en verksamhet, t.ex. ett större projekt, relativt noga i dess helhet och för hela den aktuella perioden. Processynen däremot innebär att man – med slutmålet eller visionen i sikte – planerar för en kortare sekvens, utvärderar erfarenheter och resultat, och låter dessa påverka planeringen för nästa sekvens. En sådan *stegvis strategiutveckling* kännetecknade handlingsmönstret och förändringsarbetet i Husåbygden.

Är ”exemplet” Huså något att ta efter, eller åtminstone lära sig eller låta sig inspireras av, för lokala aktörer-entreprenörer i andra mindre orter i en liknande situation? I grunden är det just sådana möjligheter till generalisering som är kärnfrågan i detta antologikapitel.

¹¹ Andra beteckningar inom det processorienterade emergence-perspektivet på strategi är t.ex. ”logisk inkrementalism” och ”strategiskt uppsåt”. Gemensamt för de flesta av synsättets förespråkare är att de framhåller logiken och rationaliteten i en strategi som bygger på successiv anpassning. De ifrågasätter också den klassiska uppfattningen av strategi som något man först formulerar och därefter implementerar. Denna uppfattning ger, menar man, en orealistisk bild av verkligheten. Tolkad som handlingsnorm kan den t.o.m. skapa problem om ”utförarna” skulle konfronteras med en situation som inte är förutsedd i strategidokumentet. ”Processualisternas” budskap är, enkelt uttryckt (och i motsats till korpalens i det gamla militärskämtet) att ”om kartan och terrängen inte stämmer överens så är det terrängen som gäller”.

Den tidigare redovisningen av uppnådda resultat tyder på att Husåborna inom den kooperativa-sociala ekonomin fann ett sätt att organisera sig och starta företag som var framgångsrikt, och i så måtto en förebild. Ett par anmärkningar bör dock göras i samband med eventuella slutsatser. *För det första:* Även om det verkar finnas framgångsrika förebilder måste varje lokalsamhälle och dess invånare ytterst utgå från sin egen situation och värdera just sina lokala och unika förutsättningar att av egen kraft skapa sysselsättning, försörjning och utveckling på den ort där de bor. *För det andra:* Att en viss typ av entreprenörskap gett goda resultat i en viss ort utesluter ju egentligen inte att andra slags lösningar skulle kunna ha gett lika bra resultat på samma ort. Kanske är det till och med viktigare att man företar sig något konstruktivt, att det ”händer” någonting i ett projekt, än exakt *hur* man väljer att organisera sig och bilda företag?

Med dessa reservationer i minnet vad gäller generaliseringsmöjligheter kan man sammanfattningsvis konstatera: Exemplet Huså visar på en by som kollektivt reste sig ur ett som det verkade nästan hopplöst läge, och på människor som istället för att vänta på att bli erbjudna en anställning blev entreprenörer i ordets mest genuina bemärkelse – personer som företar sig något. Något som var nytt, och till nytta, både för dem själva och för det lokalsamhälle där de bodde och där de ville fortsätta att bo.

Huså idag – ett virtuellt återbesök

Kapitlet avslutas med ett ”snabbfacit” i form av en summarisk redovisning av nuläget för Huså och Husåkooperativen. Informationen har hämtats från organisationerna Huså Byutveckling, Kallbygdens Intresseförening och det regionala utvecklingscentret (jfr not 8) Kooperativ Utveckling i Jämtland (KUJ) samt från två lokala entreprenörer; via hemsidor, e-postkontakter och telefonintervjuer. Det mest slående vid det ”virtuella återbesöket” i Husåbygden är just den förbättrade kommunikationen från företagen och föreningarna, via Internet och webb-presentationer. Med hemsidor och e-postadresser är perifera byar som Huså betydligt mer tillgängliga än tidigare. På den lokala hemsidan marknadsför man sig fortfarande, och inte oväntat, som ”byn som vägrade dö”.

I dagsläget (april 2006) finns alla företagen utom Knotthale kvar, liksom byalaget i Huså. I turismkooperativet och bostadskooperativet har dock ägandeförhållandet ändrats. Ett nytt lokalt företag i form av bageriet *Huså Bröd* bildades 1995 och sysselsätter idag ca fem personer.

Huså Lift hade, enligt byns hemsida, några år efter genomförandet och avrapporteringen av fallstudierna, i medeltal tio anställda. Förutom denna *direkt* (inom företaget) genererade sysselsättning hade kooperativet då *indirekt* genererat cirkaa tio arbetstillfällen i byn. Det ökade antalet arbetstillfällen jämfört med tidigare uppskattning bör tolkas med viss försiktighet med hänsyn till olika beräk-

ningsmetoder.¹² Kapaciteten i turistanläggningarna ökade till totalt 330 bäddplatser. Restaurangen Gruvstugan hyrdes ut för att drivas i enskild regi. Strax före millennieskiftet såldes hela anläggningen och verksamheten till en privat entreprenör i regionen – turismföretaget kontrolleras och styrs alltså idag inte av Husåborna på samma sätt som tidigare. Vad gäller turistnäringen i stort vill Huså by även fortsatt utveckla en ekologiskt hållbar turism och samarbetar med de övriga byarna runt Kallsjön för att skapa ett attraktivt större område för ekoturism.

Huså Hus finansierades vid starten av statliga medel och ett banklån. Fortsättningsvis (dvs. under 1990-talets senare del), och med alla lägenheter fyllda och de initiala byggkostnaderna betalda, blev bostadskooperativet självfinansierande. Senare övertogs verksamheten av tre Husåbor. Två av de nya ägarna tillhörde också kretsen av ledande aktörer och ”eldsjälar” i den tidigare lokala mobiliseringen och ”uppräckningen” i byn. Båtkooperativet *Drottning Sophia* driver trafiken vidare på Kallsjön och har (utöver en mycket tilltalande hemsida) skapat en uppskattad turistattraktion i Huså och Kallbygden. Föräldrakooperativet *Knott-hale* tvingades i slutet av 1990-talet lägga ned verksamheten på grund av otillräckligt antal barn, liksom även byskolan några år senare då kraven skärptes på lägsta elevunderlag. Kort därefter stängdes även den lokala butiken. Bussförbindelsen finns kvar, och används förutom för persontrafik nu även för transporter av varor från det nya Huså-bageriet. *Huså byalag* fortsätter att arbeta övergripande inom byn. Föreningen samarbetar med fem andra byalag inom ramen för Kallbygdens Intresseförening för att utveckla och marknadsföra området som helhet.

Huså Byutveckling annonserar på sin hemsida planerna i byn på att bilda ett äldrekooperativ. Man satsar vidare på kulturlivet med bl.a. museer (gruv-mineral- och skolmuseer). Inom ”basnäringen” i regionen vill Huså vidareutveckla konceptet småskalig eko-, kultur- och åretrunnturism, och därigenom profilera sig mot (och komplettera) turistnäringen i Åre. Visionerna (och den lokala historien) kommer till uttryck i hemsidans sista mening, under rubriken ”Framtidsbild” – *Huså kommer inte längre att ligga på baksidan av Åreskutan.*

Referenser

- Almås R & Forbord M (1995) *Forskningsprogram om social ekonomi*. Universitetet i Trondheim: Senter for Bygdeforskning.
- Civildepartementet (1993) *Kapitalanskaffning i nya kooperativa företag* (Ds 1993:32).
- Defourny J & Monzón C J (red.) (1992) *Economie sociale. Entre économie capitaliste et économie publique – The third sector. Cooperative, Mutual and Nonprofit Organizations*. Bruxelles: De Boeck Université.

¹² Uppgiften från Huså Byutveckling mäter genomsnittligt antal anställningar (fasta och temporära) under en period, medan den tidigare siffran är grundad på en omräkning av arbetsvolymen för de säsongs- och deltidsanställda till heltidsanställningar på årsbasis.

- Forbord M (1997) "Ny generasjon kooperativer skaper lokal spiri" i Haanes E O (red.) *Næringsutvikling med mennesket i sentrum*. Det Kgl Selskap for Norges Vel. Landskonferensen om tiltaksarbeid, s. 80–84.
- Föreningen Kooperativ Utveckling & Näringsdepartementet (1999) *Starta eget tillsammans*. Nyhetsbrev Maj–Juni.
- Glesbygdsverket (1997) *Förnyelsens landskap – bygdepolitik för 2000-talet*. Sammanfattning av förslag till en utvecklingsinriktad gles- och landsbygds politik.
- Inrikesdepartementet (1998) "Arbetsgruppen om den sociala ekonomin och dess utveckling" i *Social ekonomi i EU-landet Sverige – tradition och förnyelse i samma begrepp* (Ds 1998:48).
- Johannisson B & Mårtensson B (1985) "Hur starta och driva lokala förändringsprojekt?" i Johannisson B & Mårtensson B (red.) *Lokala gemenskaper och Kooperation*, s. 76–95. Stockholm: LT.
- Kulturdepartementet (1999) Arbetsgruppen om den sociala ekonomin och dess utveckling. *Social ekonomi – en tredje sektor för välfärd, demokrati och tillväxt*. Stockholm: Norstedts.
- Lindkvist L (1997) *Medarbetarägande – förnyelse av offentlig sektor*. Stockholm: Carlssons.
- Lorendahl B (1978) *Tillväxtens spridningseffekter – fallet Z. Växtproblem och företagskopplingar i en ett-centrum-dominerad region*. Högskolan i Östersund.
- Lorendahl B (1984) "Samspelet mellan offentlig sektor och näringsliv på regional nivå" i NordREFO. *Offentlig sektor i regionalpolitiken – Nordiska studier med särskild vikt vid lokaliseringens betydelse*, s. 158–191. Oslo: NordREFO
- Lorendahl B (1994) *Nykooperation och regionutveckling*. Rapport 1994:4. Östersund: Mitthögskolan.
- Lorendahl B (1996) "New Cooperatives and Local Development – A Study of Six Cases in Jämtland, Sweden" i *Journal of Rural Studies*. Vol. 12:2, s. 143–150.
- Lorendahl B (1997) "Integrating the public and cooperative/social economy – Towards a new Swedish model" i Monnier L & Thiry B (red.) *Structural Changes and General Interest – Which Paradigms for the Public, Social and Cooperative Economy?*, s. 379–395. Brussels: CIRIEC International.
- Lorendahl B (1999) "Tredje sektorn och fjärde planeringsnivån – Nya aktörer och roller i svensk landsbygdsutveckling" i Puhakka S, Santala J & Suomela K (red.) *Kooperatiivi ry:n vuosikirja 1999*, s. 24–41.
- Lorendahl B (2001) *Neo-cooperatives to support self-employment? The Swedish Case*. Conference paper presented at seminar: Qualification Needs – Towards a Cooperative Implementation. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, September 27–28.
- Lorendahl B & Ottermark K (1998) "Social ekonomi – att begripa begreppet" i *Kooperativa studier*. 1998:2, s. 4–5.

- Ludvigsson A (1983) *Norbergsmodellen – lokal mobilisering mot arbetslöshet*. Stockholm: Statens råd för byggnadsforskning.
- Mitthögskolan/SERU – Forskargruppen för Social Ekonomi och Regional Utveckling (1997) Yttrande över Glesbygdsverkets- och Konsumentverkets rapport ”Service i gles- och landsbygd. Analys och förslag till åtgärder”. Mitthögskolan: Remissytt-rande 1997-06-09. Dnr 81/9700323.
- Mårtensson B (1985) *Bykooperativ i Bredsjö och Huså*. Stockholm: Glesbygdsdelega-tionen, Kooperativa Institutet och Självutbildningsprojektet vid KTH.
- Mårtensson B & Orrskog L (1983) *Samhällskooperativ – en organisation för lokal ut-veckling?* NordREFO, Kooperativa Institutet och Glesbygdsdelegationen.
- Nilsson J (1986) *Den kooperativa verksamhetsformen*. Lund: Studentlitteratur.
- NordREFO – Nordiska Institutet för regionalpolitisk forskning (1984) *Offentlig sektor i regionalpolitiken*. Nordiska studier med särskild vikt vid lokaliseringens betydelse. Oslo: NordREFO.
- Normann R (1975) *Skapande företagsledning*. (ak. avh.) Lund: Aldus.
- Olsson J (1994) *Den sociala ekonomin. Medborgarna, Sverige, Europa*. Stockholm: Carlssons.
- Ronby A (1994) *Mobilizing Local Communities*. Report 1994:17. Östersund: Mitthög-skolan.
- Salamon L M & Anheier H K (1992) “In search of the non-profit sector – The question of definition” i *Voluntas*. Vol. 3:2, s. 125–151.
- SERU (1998-10-07) Forskargruppen för Social Ekonomi och Regional Utveckling. Yttrande över rapporten. *Social ekonomi i EU-landet Sverige – tradition och förnyelse i samma begrepp*.
- Såtre Åhlander A-M (2006) ”Företagande som bieffekt – Om utvecklingen från anställda till företagare som en del av den pågående samhällsomvandlingen” 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.
- Wadeskog A (1990) ”Nykooperation – Begrepp, utveckling och stödsystem” i Civildepartementet. *Kooperation – vägar till samverkan*. Ds 1990:65, s. 1–69.
- 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.
- Westin S (1987) *Samhällsentreprenörer i lokal näringslivsutveckling*. FE-publikationer 1987:98 (ak. avh.). Institutionen för företagsekonomi. Umeå universitet.
- Westlund H & Westerdahl S (1996) *Contribution of the Social Economy to Local Em-ployment*. Östersund: Kooperativa Institutet & Institutet för Social Ekonomi.
- Whittington R (2002) *Vad är strategi – och spelar den någon roll?* Malmö: Liber Eko-nomi.

6

Att vara del av omvandlingen inom offentliga sektorn

LILLEMOR WESTERBERG

Abstract

Mot slutet av 1980-talet skedde stora förändringar inom den offentliga sektorn. Ett viktigt inslag var att lägga ekonomiskt ansvar på dem som utförde själva arbetsinsatsen. Reformen genomfördes med argument att den skulle leda till både effektivare verksamhet och större arbetsglädje. Man talade i vissa kommuner om att låta de anställda starta och driva eget både genom avknoppningar och genom avskiljbara resultatenheter. I kapitlet ges en beskrivning över utvecklingen inom barnomsorgen genom tillbakablickar i tre studier som tidsmässigt sträcker sig från 1987 till 1995. En av huvudfrågorna i kapitlet är om det ekonomiska språket – den tekniskt administrativa rationalitetens uppfattning om effektiva företag – får genomslag i barnomsorgen på bekostnad av barnomsorgens logik. Våren 2004 gjordes återbesök hos några av intervjupersonerna i de tidigare studierna, dels för att få svar på vad som hänt sedan dess, dels för att få svar på frågan om det ekonomiska språkets genomslagskraft. Frågan kan besvaras med både ja och nej. Det ekonomiska språket har utvecklat de tidigare kommunanställdas syn på sig själva och sin roll i verksamheten; de hittar smarta lösningar, tar bort onödiga uppgifter. Å andra sidan ändrar inte det ekonomiska språket omsorgens logik, rationaliseringarna innebär att personalen tänjer sig för att klara allt fler arbetsuppgifter.

Bakgrund och problemformulering

Strukturomvandling, nya organisationsformer och ändringar i huvudmannskap utgör en del av Sveriges utveckling de två senaste decennierna och kan också sägas vara anledning till några studier som jag genomfört från slutet av 1980-talet till och med mitten av 1990-talet. På 1980-talet expanderade den kommunala barnomsorgen och regeringen lovade daghemsplatser till alla barn som behövde barnomsorg (Prop. 1984/85:209). Kostnaderna för barnomsorgen sköt i höjden och bristen på utbildad personal var påtaglig. Lönerna var låga. I den offentliga debatten om kvinnors låga löner framhölls att de uppstår som effekt av ett offentligt arbetsgivarmonopol. En lösning som tycktes åtgärda problemen var att införa en form av resultatansvar på barnstugorna,¹ då kallat eget budgetansvar. Genom att överlämna det ekonomiska ansvaret för driften till barnstugan skulle den bli

¹ I studierna har begreppet barnstuga använts för att täcka in både daghems- och fritidsverksamhet. I dag används ordet förskola.

mer kostnadseffektiv (se även Noréns respektive Österbergs kapitel 3 och 7 i denna antologi). Överföringen av ansvar till barnstugorna drevs med löften om ökad motivation och arbetsglädje som förtecken (se t.ex. PUB 1986). Förändringsarbetet startade ofta med att några barnstugor fick bli pilotfall genom att själva ansvara för inköp, visst materialunderhåll, personalrekrytering m.m. Under försökstiden fick de kontinuerligt stöd av konsulter och kommunens administration. När formen för det nya ansvaret var prövad infördes det på alla barnstugor i kommunen. Man talade i vissa kommuner även om att låta barnstugepersonalen ”starta eget”. I den mån som barnstugorna fick bli en egen juridisk person var associationsformen som godtogs oftast den kooperativa, men företrädare för reformen föreslog att även aktiebolag kunde tänkas².

Fyra studier beskrivs här i kapitlet. De skildrar, var och en på sitt sätt, struktur-omvandlingen inom offentliga sektorn. Den första studien behandlar inledningsfasen, den andra omvandlingens effekter på kort sikt och den tredje studien knyter samman de båda tidigare studierna. Den fjärde är återbesök under våren 2004 hos några av deltagarna i de tidigare studierna. De har intervjuats om ”Vad hände sedan?”.

Kapitlet inleds med att de aktuella studierna beskrivs och analyseras med hjälp av den tredje studien. I den övergripande analysen syftar jag till att frilägga ett mönster av uppfattningar, som har påverkat och påverkar offentliga sektorns omvandling för kvinnor inom området välfärdstjänster. Inför den vidare läsningen skall framhållas att kapitlet inte innehåller någon väl avgränsad teori- eller metodgenomgång utan att teorierna dels används för att inspirera till tolkningar av materialet, dels för att understryka och argumentera för troligheten i en tolkning eller utsaga (jfr Forssell & Jansson 2000). Datainsamlingarna till de studier, som utgör empirin i detta kapitel, har fått kortfattade beskrivningar. De finns i sin helhet i de publikationer som studierna refererar till.

Genom att barnomsorgen står i fokus ger studierna bidrag till kunskap om strukturomvandlingens effekter för kvinnor inom denna verksamhet. Enligt bl.a. Haraway (1991) och Roberts (i Mackinnon 1998:9) måste man dock ha kunskap om samhället i stort för att förstå dess genusediskurs. Syftet med kapitlet är att fånga spår av genusediskursen genom att se närmare på sambandet mellan starta-eget-diskursen sedd som ett exempel på omvandlingens drivkrafter, omsorgens logik och dess utövare.

² DN debatt 1989-10-13.

Studierna

Eget budgetansvar i den kommunala barnomsorgen

Projektet³, eget budgetansvar i den kommunala barnomsorgen, påbörjades 1987 och ingick i ett program finansierat av Arbetsmiljöfonden, vilket innebar att projektet skulle drivas med hjälp av aktionsforskning, även kallad interaktiv forskning, och dialogkonferenser⁴. Deltagarna i en dialogkonferens skall utgöras av personer från alla aktörsgrupper, det vill säga i detta projekt var aktörsgrupperna föräldrar, barnskötare och ekonomipersonal, förskollärare, föreståndare, nyckeladministratörer, fackliga representanter, förvaltningschefer och politiker. På konferensen representerar de enbart sig själva och sina egna erfarenheter från verksamheten. Farhågorna om att t.ex. kokerskan eller barnskötaren skulle få munhäfta i ett grupparbete där förvaltningschefen var närvarande kom på skam⁵. Förutom att driva konferenser var forskarens uppgift att stödja personalens egna förslag till utvecklingsarbeten.

Undersökningen visade på stora skillnader i kommunernas styrning av barnstugorna. En del kunde ha detaljerade regler för inredning, inköp och en särskild administratör att vända sig till när ett problem dök upp. Andra kommuner tillämpade ekonomiskt ansvar i praktiken även om termen ”eget budgetansvar” blev bekant först i och med deltagande i projektet.

Den omtalade rädslan för siffror var överdriven. Även föreståndarna i detaljstyrda barnstugor förde ofta egna kassaböcker. Sparsamheten som ledstjärna var allmänt företrädd. Det fanns också exempel på entreprenörsanda, så hade t.ex. en anställd hyrt en solarieutrustning som hon i sin tur hyrde ut till sina arbetskamrater. Däremot förekom ”gnäll”, särskilt över idén om eget budgetansvar och över föräldrarna. Personalen ansåg att förslaget om eget budgetansvar kom från ”dem däruppe” och att föräldrarna behandlade de anställda som pigor – att de la de sig i deras arbete och att de inte tog ansvar för sina barns uppfostran.

När barnstugepersonalen fick bestämma över sin egen utveckling var relationerna till föräldrarna det angelägnaste området. Endast politiker och administratörer och i viss mån barnstugeföreståndare förde fram idén om eget budgetansvar.

Studien kooperativa barnstugor

I ett något senare skede av omvandlingen av offentliga sektorn valde allt fler kommuner att låta föräldrarna och/eller barnstugepersonalen omvandla ”sin” barnstuga till ett kooperativ. Nya barnstugor kunde redan från början öppnas som kooperativ med initiativ från föräldrar som behövde barnomsorg eller från personal som ville arbeta med alternativ pedagogik. Det finns också exempel på perso-

³ Se Westerberg 1992, *Föreställningar på arenan*.

⁴ Dialogkonferensernas idé och utformning samt vidare referenser beskrivs i Westerberg 1992.

⁵ Se t.ex. På Väg, en informationsskrift om LOM-programmet.

nal som i protest mot kommunens förslag på nedläggning startat kooperativ (Stryjan 1996).

I början av 1990-talet drev forskargruppen ”3:e sektorn” på företagsekonomiska institutionen i Stockholm ett forskningsprojekt om frågor kring de nya kooperativen som uppstått i kölvattnet av omvandlingen inom offentliga sektorn. Samtliga forskare i projektet gjorde enskilda rapporter baserade på det insamlade intervju- och enkätmaterial. Jag valde att göra en omläsning av enkäterna och därvid särskilt ta del av de *kommentarer* som personalen gjort i anslutning till frågornas fasta svarsmallar (Westerberg 1996). Mitt syfte var att fånga om personalen gav uttryck för samma avståndstagande mot ekonomiskt ansvar som kommit fram i den förra studien och om vad som uppfattas som kvinnliga värderingar⁶ kunde spåras i kommentarerna.

Enkätfrågan om barnstugornas målformulering hade väckt många irritation och flera hade påpekat att deras mål inte kunde beskrivas i sådana mätbara termer som efterfrågades. En annan fråga rörde eventuella kontrakt med kommunen. De allra flesta hade inte sådana kontrakt och några uttryckte förvåning över att de efterfrågades, de hade tillit till sin kommun.

Ett ”kvinnligt ledarskap” brukar anges som att det ligger mitt i organisationen, i stället för högre upp i hierarkin (se t.ex. Avotie 1990; Calás & Smircich 1993). Ledarskapet kommenterades i flera enkäter t.ex. med:

Jag har ingen chef. Föreningen är vår arbetsgivare och föreningen består av oss själva. Därmed driver vi tillsammans våra frågor (Westerberg 1996:31).

Några uttryckte sitt ogillande mot ordföranden eller föreståndaren genom att påpeka att de styrde auktoritärt. Det fanns också hänvisningar till de kooperativa stadgarna om en medlem, en röst. Kommentarer visar på avståndstagande mot det hierarkiska ledarskapet.

Under intervjuer på de föräldradrivna kooperativen gav personalen uttryck för att föräldrar förde över sina begrepp och föreställningsramar från privata näringslivet till kooperativet, men att de själva hade fria händer över pedagogiken. Studien visar att kooperatörerna kände stolthet över att kunna kombinera kooperativets överlevnad och att arbeta enligt sin pedagogiska ledstjärna. Särskilt gällde detta medlemmar i personalkooperativen.

Dubbla rationaliteter

I mitten av 1990-talet startade utredningen⁷ om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. En av delrapporterna behandlade frågeställningar som rörde omvandlingen av offentliga sektorn och fick titeln

⁶ Se t.ex. Avotie 1990 för en genomgång av värderingar inom kvinnlig respektive manlig kultur.

⁸ Genom direktiv 1994:102 beslutades att kartlägga och analysera fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Utredningen antog namnet Kvinno-
maktutredningen.

Om makt och kön i spåren av offentliga organisationers omvandling, SOU 1997:83. Frågeställningen var om kvinnor i och med omvandlingen fick makt *i, genom* eller *över* sin organisation. Mitt bidrag till denna delrapport heter ”Dubbla rationaliteter” och bygger på ovanstående två studier (Westerberg 1997).

I den första studien blev frågor om det ekonomiska språket och skillnader i produktionslogik mellan varuproduktion och omsorgsproduktion uppenbara för mig. Varuproduktionen styrs av en logik där tid är pengar, där produktionen kan rationaliseras med hjälp av tekniska/organisatoriska lösningar och där resultatet är synligt. Det är möjligt att sätta kvantifierbara mål för verksamheten och tillväxt är en viktig drivkraft. Varuproduktionens logik uttrycks i det ekonomiska språket. Barnstugans personal talade om att vara *lagom stor* i stället för att växa, omushållning i stället för intäkter och om att barn och personal skulle trivas. Föreståndare och personal var oroliga för att deras egentliga verksamhet skulle osynliggöras genom att det ekonomiska språket skulle komma att användas för att utvärdera barnstugans verksamhet.

I den andra studien var det ekonomiska ansvaret en realitet och en förutsättning för att barnstugan skulle kunna bedriva sin verksamhet. Ekonomiska frågeställningar hade fått en betydligt större plats i den vardagliga verksamheten. Barnstugepersonalen hade lärt sig att tala ”ekonomiska” – att med siffror beskriva sin verksamhet – och de hade lärt sig att förhandla och att vara strategiska. Svårigheter vid kontakter med banken framhölls och på en barnstuga hade man t.ex. anlitat en manlig kamrer för att få en talesman. Trots att personalen drev en affärsmässig verksamhet kunde den själv inte bestämma över intäkterna. Kommunerna kunde ha ett syskonrabattsystem som slog hårt på intäkterna om barnstugan hade flera syskonkullar. Sjunkande ersättningsnivå med stigande ålder på barnen kunde också vålla problem när många barn i gruppen blev äldre men fortfarande var kvar på barnstugan. Ibland kunde kommunerna mitt under pågående budgetår införa reducerad ersättning för barn som vistades på barnstugan på deltid. I några kommuner kunde det dröja flera månader innan definitivt besked om ersättning (budget) för det redan påbörjade verksamhetsåret lämnades.

I de fall barnstugorna var personalkooperativt drivna hade personalen, det vill säga kooperatorerna, fått större makt *i* verksamheten. De kan även ha fått viss makt *genom* organisationen, då de kände sig stolta över att ha startat i egen regi och fått barnstugan att överleva. Däremot upplevde de att en barnstuga inte tillerkänns lika hög status som andra typer av företag, vilket bland annat visades i kontakterna med bank och myndigheter. Ännu tydligare är avsaknaden av makt *över* barnstugan. Den blev villkorad av kommunens åtgärder. Maktlöshet, snarare än makt, präglade tillgången på resurser.

Summering

Gemensamma drag i studierna är att kvinnornas kunskap om sin verksamhet inte låtit sig förmedlas till aktörer inom administration eller näringsliv. När de uppmanats att ta ekonomiskt ansvar fick de kommunen både som "chef" och som kund, då kommunen satte ramarna för verksamheten och var den enda köparen. I de fall då kvinnorna hade uppmanats att starta eget möttes de av okunskap, som kan ta sitt uttryck i att deras affärsidéer bedöms som oattraktiva eller att de inte har företagande, vilket i sin tur leder till att de kan få svårt att få finansiering till sina affärsidéer.

Hur kan det komma sig att den kunskap och erfarenhet som kvinnorna i studierna besitter är okänd eller uppfattas som avvikande, annorlunda eller som felaktig? Hur ser rastret, föreställningarna, ut som kvinnorna och deras företagande jämförs med? Min utgångspunkt är att näringslivet, dess företag och utveckling utgör basen från vilken normen för jämförelser hämtas. Stöd för antagandet finns t.ex. hos Forssell & Jansson (2000) som skriver att omvandlingen av offentliga sektorn kan ses som en paradoxal reformation där marknaden och företagen direkt eller indirekt tjänat som förebilder och inspirationskällor. De kallar denna typ av förändringar för att offentliga sektorn företagiserats och marknadiserats. Kunskap om villkoren i de båda världarna och det samtidiga beroendet *och* oberoendet mellan dem ser jag som en viktig utgångspunkt för analys av frågeställningar om ändrade organisationsformer och anställningsvillkor.

Studierna i ett större sammanhang

Studierna om eget budgetansvar och kooperativa barnstugor har fångat en delmängd av omvandlingen av offentliga sektorn. Förespråkare för omvandlingen fanns i många läger, hos statliga och kommunala politiker som såg en kommande kostnadsexplosion, från ESO (Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi), från forskare som agerade för medborgarens större valfrihet (se t.ex. Saltman & von Otter 1987; von Otter 1987; Andersson 1988a, 1988b) och för ökad ekonomistyrning och konkurrens (Hopwood 1974; Hoskin & Macve 1986; Weinberg 1992; m.fl.) Forssell & Jansson (2000:78) hävdar att omvandlingen blev "ett batteri av företagiseringsförslag" och att marknaden som metafor genomsyrade tänkandet kring ekonomiskt ansvar, resultatenheter och konkurrens mellan enheterna. Det senare innebar enligt förespråkarna både en väg till pressade kostnader och ett sätt att öka arbetsglädjen, vilket den första studien ger belägg för. Forssell & Jansson tar upp att servicebegreppet, som fick ny aktualitet genom det då uppblående stora intresset för "service management" och "services marketing" som bl.a. resulterade i en stor mängd managementlitteratur. De tar vidare upp att viktiga företrädare för service management agerade som om de menade att även offentliga organisationer egentligen är serviceproducenter, varför även de behö-

ver kunskap om service management (t.ex. Grönroos & Monthelie 1983; Pihlgren 1985; Edvardsson & Gummesson 1988).

Genom att arbetsuppgifter, som tidigare utförts i hemmen och senare inom offentliga sektorn, exponerades på marknaden i och med monopolets upphävande öppnades dessa fält för företagandets diskurs, vilket bland annat innebar ändrade uppfattningar om verksamhetens villkor. Förespråkare för den nya ordningen hade tolkningsföreträdet (se t.ex. Hirdman 1990; Eduards 2002). Forssell & Janson (2000:146) hävdar att den struktur som styr företagandets villkor är den kokboks-kunskap (det klassiska synsättet) som är spridd framför allt bland:

akademiska ekonomer och av ekonomer och ekonomisk teori influerade aktörer såsom politiker sysselsatta med ekonomisk politik, ekonomijournalister, mäklare och andra verksamma på finansmarknader, ekonomer och utredare vid intresseorganisationer och s.k. ratinginstitut.

De tar vidare upp att:

Ju längre från dessa grupper vi kommer, desto sämre är kunskapen, övertygelsen och acceptansen och desto större är okunskapen, skepsisen och det direkta motståndet.

Något som personalen inom barnomsorgen i den första studien gav uttryck för. Värden som skattas högt på marknaden, t.ex. vinst, snabbhet, tillväxt (jfr Huggemark 1994), saknar relevans i en verksamhet som bygger på en annan logik. I barnomsorgen gäller tålmod framför snabbhet, en lagom kvot mellan personal och barn i stället för tillväxt, tydligare inriktning på långsiktiga mål, svårigheter att mäta verksamhetens resultat eftersom vinsten är en dålig måttstock. Att dessa värden är nästintill okända storheter i företagssammanhang förklaras av Whittington (2002:39). Han hävdar att ”det klassiska perspektivets rationalitet kan vara en social konstruktion, men det kan vara riskabelt att ignorera den” vilket han illustrerar genom att ta upp:

I en sådan kontext kan en företagsledare som öppet förkastar den klassiska formen av strategiskt tänkande riskera att förlora sin trovärdighet hos revisorer, kunder, finansiella marknadsaktörer och statliga tjänstemän.

Kvinnor vars affärsidéer ligger utanför huvudfåran kan alltså få problem med att få förtroende från marknadsaktörer, t.ex. att få banklån vilket noterats ovan. Haraway (1991:194 ff.) hävdar att:

Struggles over what will count as rational accounts of the world are struggles over *how* to see [kursivering i original, och vidare] ... where partiality and not universality is the condition of being heard to make rational knowledge claims. These are claims on people's lives; the view from a body, always a complex, contradictory, structuring and structured body, versus the view from above, from nowhere .../.

Invändningar mot marknadsiseringen av offentliga sektorn har inte saknats. T.ex. diskuterar von Otter (1987) personalens roll inom vård och omsorg och hävdar att den inte är tjänare eller upppassare, även om det ibland kan ingå i tjänsten att betjäna andra. Han ser personalens engagemang som överlägset teknisk utrustning eller väl utvecklad metodik. Ett annat exempel är en kommun som ville utsetta sin socialtjänst, skola, fritid och kultur för konkurrens genom intäktsfinansiering och bildande av resultatenheter (Forssell & Jansson 2000). Kommunen beskrev uppdraget till de berörda enheterna som att på avrop tillhandahålla efterfrågeanpassad kompetens och resurstöd i form av konsult- och servicetjänster. Språket som användes var det ekonomiska t.ex. ”effektiv ledning” och ”kostnadseffektivitet”, vilket preciserades till ”bättre organisation till lägre kostnader” (s. 48). Skolchefen argumenterade för att verksamhetens väsen var *utbildning och fostran*. Andra invändningar gällde förhållandet produktivitet och effektivitet, dvs. att ökad produktivitet (ökad servicegrad) inte är liktydigt med höjd effektivitet. Ett mål i omvandlingen blev därför att höja produktiviteten utan att ge avkall på verksamhetens kvalitet. Begreppet kvalitet fick en egen diskurs inom service management (se. t.ex. Gummesson 1988; Edvardsson & Thomasson 1989). För barnstugornas del användes kvoten mellan antalet barn och examinerade förskollärare på en barnstuga som ett kvalitetsmått.

Kvalitetsmått, ekonomistyrning och behovet av att kunna jämföra enheter med varandra kräver väl avgränsade enheter. Fokus kom därmed att flyttas *till* ”kontrollen och finansieringen” (Forssell & Jansson 2000:66) och produktionen kom i bakvatten. Personalens ”gnäll” som uppmärksammades vid början av min första studie kan förklaras med att de värden deras verksamhet representerar osynliggörs genom att det ekonomiska språket får företräde. På en konferens om eget budgetansvar uttryckte en hög kommundiensteman att förvaltningen i och med det decentraliserade budgetansvaret nöjde sig med att ta del av det ekonomiska resultatet, medan barnstugan svarade för kvaliteten (Westerberg 1992); ett tydligt sätt att osynliggöra barnstugans egentliga produktion – barnomsorg och förskola.

Organisationsformen för den väl avgränsade och avknoppade enheten var oftast den kooperativa. En nyckel till valet ges av bl.a. Civildepartements skrifter som föregick omvandlingen – att särskild vikt låg vid att finna rättsliga former för en aktiv roll för *konsumenter* av den offentliga sektorns tjänster. Som framgår av ovan fick kvinnorna ansvaret att leverera offentliga tjänster enligt konsumenternas önskemål, men i omvandlingens diskurs presenterades reformen som en större frihet för kvinnorna att välja arbetsgivare eller att bli sin egen.

I studien om kooperativa barnstugor angavs många olika anledningar till att kooperativet bildades. Utgångspunkten var givetvis frikopplingen av barnstugorna från kommunen och ofta övertogs en barnstuga som drivits i kommunal regi, ibland med, ibland utan kommunens stöd. Andra startade utifrån en tydlig pedagogisk idé och några kooperativ startade i ett lokalt behov av barnomsorg

som kommunen ursprungligen negligerat (en parallell kan dras till mobiliseringsarbetet i Huså som beskrivs av Lorendahl i antologins kapitel 5). De senare visar överensstämmelse med den utveckling som kännetecknas av *organiskt* entreprenörskap, vilket byggs upp i socialt stödjande miljöer. Brulin hävdar (2002:73) ”Om människor tror att omgivningen kommer att fungera stödjande, kommer de att välja att utveckla verksamheter, skapa företag och låta dem växa”.

Brulin (2002) hävdar dock att möjligheterna att åstadkomma ett organiskt entreprenörskap försumrades vid omvandlingen av den offentliga sektorn då frikopplingen var villkorad på fler sätt än val av organisationsform – det ideologiska korståget kom att gälla avregleringar och marknadslösningar.

Kvinnor, arbetsmarknad och offentliga sektorn

Enligt Wikander (1999) innebar tiden runt förra sekelskiftet skiften i uppfattningar om manligt/kvinnligt. Kontrakt omförhandlades och skrevs om. Till stor del kan det förklaras med ett uppbrott från tidigare försörjningsformer – jordbruket och kvinnors och mäns roller där – till industrin. Det visade sig att industrin hade många regleringar – ibland kallade för skyddslagar för kvinnor, t.ex. hinder mot övertid och nattarbete – som i själva verket utgjorde hinder för kvinnors förvärvsarbete, då övertid och nattarbete var nödvändigt för att kunna arbeta i vissa industrier. Lägre lön var ett sätt att över huvud taget få avlönat arbete för kvinnor. Enligt Wikander berömde sig även statens företrädare av att anställa kvinnor då deras lägre löner var bra för skattebetalarna. Ohlander (2000) beskriver föreställningar om kvinnor och män i statens tjänst, t.ex. om uniformen vars funktion var att signalera (den civile) uniformbärandens betydelse i möten med allmänheten. När kvinnor senare blev anställda i sådana funktioner förändrades uniformens utseende. Åse (2000) har beskrivit vilka överväganden som togs under utvecklingsarbetet av en polisuniform för kvinnor.

Synen på kvinnor i offentliga sektorn präglades alltså av att de dels sågs som lönsamma på grund av sina lägre löner och dels av att de hade erfarenheter från hem och hushåll. Berg (2000) tar upp att under 1950-talet utvecklades den offentliga sektorn genom att huvudsakligen kvinnor anställdes inom de växande sektorerna vård och omsorg, och förklarar rekryteringen med att ”Kvinnorna förväntas ta ansvar för de vårdande funktionerna och mannen för de inkomstbringande” (SOU 1998:6 i Berg 2000:36).

Hur kvinnorna på arbetsmarknaden hanterar sin situation har beskrivits av bland annat Adkins (1992) som ger exempel på anställningsvillkor från en nöjespark som innebär ett outtalat, men dock tvång i att exponera sin kvinnlighet. Johansson (1997) har skrivit om sjukgymnasternas strategier för att få yrkesstatus. Avotie (1998) om skillnader mellan vad kvinnliga och manliga chefer ser som betydelsefulla faktorer i chefsrollen. Ferguson (1984) skriver om den byråkratiska organisationen som företrädesvis en manlig konstruktion, Lindgren

(1985) analyserar mekanismer som hjälper män att klättra inom den professionella byråkratin men inte kvinnor. Karlsson Stider (1999) har undersökt ett familjeföretag som ger söner tillträde men exkluderar döttrar. Hur kvinnor i manliga branscher ser på sin karriär har Wahl (1992) behandlat och Williams (1989) har jämfört kvinnors och mäns karriärer i manliga respektive kvinnliga yrken. I båda fallen bedömdes kvinnorna oförmånligare än männen. En stor mängd litteratur ger goda råd till kvinnor om hur de skall lyckas i karriären, t.ex. Dahlbom-Hall (2000 och tidigare) som utgår från existerande förhållanden på företag och organisationer och ger förslag på strategier för att leda personal av lika eller motsatt kön. Fagenson (1993) behandlar kvinnor i ledande positioner och Moore (2000) förmedlar i likhet med Dahlbom-Hall goda råd om hur kvinnor skall agera för att bli framgångsrika på arbetsmarknaden. Alvesson (1997:172) konstaterar att komplexa mönster existerar ”i vilka flera män än kvinnor har något lättare att få uppmuntran och hjälp”.

Ett genomgående drag i de empiriska studierna som refererats ovan är att kvinnornas uppfattning om och erfarenheter av sin verksamhet stannade hos kvinnorna, vilket inte är en unik företeelse. Eduards (2002) beskriver några fall där kvinnorna gjort sig hörda och att det inte accepterats. I ett av fallen anklagades kvinnorna för att inte följa den demokratiska spelordningen och att agera olagligt. Eduards konstaterar att kvinnorna försökt att få gehör för sitt budskap genom de traditionella kanalerna, men inte nått fram. Eftersom kvinnorna bedömt att deras manliga partikolleger blivit motpart på grund av att de inte förstått deras budskap hade kvinnorna måst tillgripa oparlamentariska åtgärder som att samarbeta över partigränserna⁸. Eduards beskriver några uppmärksammade fall medan Wikander (1999) tar upp att kvinnor aldrig ifrågasatt själva organiseringen, utan fogligt anpassat sig till rådande strukturer när de agerat för att få försörjning och möjligheter att kunna påverka genom att få rösträtt. Behovet av att kunna försörja sig kan ses mot det förhållande att i slutet av 1800-talet blev talet om kvinnans moderlighet och plats i familjen en tydlig ideologi, så tydlig att den bidrog till att kvinnor helst inte skulle arbeta. De skulle bli försörjda av mannen och om de ändå arbetade så skulle de vara dåligt avlönade och inte konkurrera med makens förvärvsarbete. Hon tar vidare upp (s. 18) att kvinnor ”får vara beredda att bryta upp från sitt lönearbete, förändra det, arbeta under nya villkor, med nya uppgifter, allt eftersom de haft relationer eller inte med män i privatlivet”.

Kvinnor får vara beredda på förändringar inte bara beroende på deras relationer med män i privatlivet utan också på deras ställning på arbetsmarknaden. Enligt Hollway (1996 i Abrahamsson 2003) förväntas inte kvinnor känna sig hotade av organisationsförändringar, något som däremot män förväntas bli. Männen ges därför mer tid och möts med större respekt vid genomförandet av en organisa-

⁸ Ett färskt exempel är DN Debatt den 23 april 2004 där riksdagskvinnor från flera partier gemensamt anklagar finansminister Bo Ringholm för att använda härskartekniker.

tionsförändring. Av samma anledning startar, enligt Abrahamsson, gärna arbetsgivaren ett större förändringsarbete på arbetsplatser med många kvinnor. I hennes studie på företag i IT-branschen försökte företagen även att implementera radikala och utmanande förändringsmetoder. Denna förmodan om kvinnors anpassningsförmåga till (drastiska) förändringar i IT-branschen, som uppfattas som en manlig domän (se t.ex. Sundin 1993; Gunnarsson 2003), verkar gälla för barnomsorgen. Där kom förändringarna i ett tidigt skede av offentliga sektorns omvandling och de var både radikala och drastiska. Uppluckringen av arbetsgivarmonopolet öppnade i en del kommuner möjligheter till att bli sin egen, men den innebar samtidigt att anställningstryggheten försvann. I stället för att vara anställd fick kvinnorna nu ansvaret för och arbetet med att prissätta och offerera sina tjänster till kommunens beställare, och att konkurrera med andra barnstugor för att få föräldrar att välja just deras barnstuga. Förändringen innebar att de fick både företagandets utsatthet och ett kommunalt tak som maximerade intäkterna.

Vad hände sedan?

Det har nu gått mer än ett decennium sedan omvandlingen av den offentliga sektorn började och jag var intresserad av att ta reda på om mina intervjupersoners förväntningar i samband med omvandlingen hade infriats och hur de nu uppfattade villkoren kring sin verksamhet. Våren 2004 kontaktade jag några av de barnstugor som deltagit i de tidigare studierna och berättade om mitt önskemål att få intervjua någon som varit med sedan dess. Jag hade endast möjlighet att besöka och intervjua barnstugor i Stockholmsregionen vilket begränsade urvalet. Efter visst sökande fick jag kontakt med sex kvinnor som deltagit i den första eller andra studien. Jag bad kvinnorna berätta om sina erfarenheter och upplevelser om vad som hänt efter undersökningen som de deltagit i. Min avsikt var att de skulle tala utifrån vad de själva ansåg vara viktigt, men hade några frågor i beredskap om samtalet skulle avstanna. Intervjupersonerna var intresserade av att reflektera över sina dåvarande förväntningar och utvecklingen inom barnomsorgen. Intervjuerna tog 1,5–2 timmar i anspråk och spelades in på band.

Trots att jag fick arbeta utifrån mottot att en kontakt var bättre än ingen och fick nöja mig med fem intervjutillfällen ger de sammantaget en bred skildring av omvandlingen av offentliga sektorn. Jag har därför valt att inledningsvis återge intervjupersonernas berättelser i förkortat och redigerat skick. Jag har bemödat mig om att vaska fram huvudinnehållet genom att slopa upprepningar etc. Vidare har berättelserna anonymiserats. Anledningen är att intervjupersonerna fritt skulle kunna berätta om sina upplevelser av omvandlingen.

Fall 1 – Kvar inom kommunens barnomsorg

Från slutet av 1980-talet och fram till år 1992 betydde omvandlingen att barnstugan fick ett utvidgat ekonomiskt ansvar och möjlighet att disponera ett eventuellt överskott på verksamheten för utveckling, däremot inte till att höja lönerna. Efter några goda år med bl.a. utvecklingsresor till Finland och Danmark började besparingarna. År 1991 hade barnstugan fem avdelningar med 3,75 personal per 17 barn och 2 heltidstjänster som pool (resurs). Sedan dess har kommunen etappvis skurit i barnstugans resurser, först togs ena poolen bort, sedan ändrades begreppet stora/små barn till barnplats. Det tidigare taket på 80 barn blev 100 platser, vilket kunde innebära upp mot 120 barn. Det utökade barnantalet innebar en kraftig ökning av antalet föräldrakontakter samtidigt som personalen minskade till 2,75 mot tidigare 3,75. År 1991 hade barnstugan två personer som städade och två heltider i köket. År 1999 var städresursen totalt 30 timmar per vecka och köket hade minskat till en heltid.

Villkoren för föreståndarskapet ändrades, från heltid på en barnstuga till att ansvara för ytterligare en barnstuga samt tio dagbarnvårdare, dvs. ytterligare 11 arbetsplatser. Under 1990-talet minskade också kommunens service, vilket innebar att fler rapporteringsuppgifter lades på barnstugorna, t.ex. att lägga in löner för all personal inklusive tjänstledighet och semester. Uppgifterna kunde endast läggas in i systemet vid några få tillfällen per månad. Vidare drogs placeringsassistenterna in så att föreståndarna själva fick ställa barn i kön, placera barn från kön och ha kontakt med presumtiva föräldrar. Även löneförhandlingar lades ut, vilket innebar löne- och medarbetarsamtal med cirka 60 personer. Ändringarna handlade hela tiden om att omvandla tjänster och placera om personal och därmed bröts fungerande arbetsgrupper upp.

Även före det utvidgade budgetansvar, som introducerades i slutet av 1980-talet, hade föreståndaren kontroll på sin likviditetsbudget.

Vi delade upp årsbudgeten i 12 delar och fick bra service från kommunens ekonomikontor. Sedan [efter förändringarna] var det vi som fick serva ekonomikontoret. I dag lägger alla ned vansinnigt med tid på att serva vårt ekonomikontor.

Under tiden utvecklades verksamheten pedagogiskt så gott det gick med hjälp av utvecklingssamtal med personalen och genom att arbeta fram och följa en arbetsplan. Tidigare hade kommunen ett antal att-satser som stipulerade vad personalen förväntades göra med barnen. Nu finns inga mål förutom att personalen skall göra en handlingsplan för varje barn:

Men, man hinner inte med 60 barn utan man måste koncentrera sig, men på vad? Hur skall personalen kunna föra vidare goda exempel på delaktighet och inflytande när den själv inte är jämlik hemma eller på jobbet?

Fall 2 – Fristående konsult

Intervjupersonen har arbetat som förskollärare inom den kommunala barnomsorgen i många år, både på daghem och som kvalitetsutvecklare för kommunala barnstugor. I samband med omvandlingen slutade hon sin kommunala anställning för att arbeta på uppdrag för barnstugor som drivs i privat regi.

Hon hade haft stora förväntningar på det pedagogiska innehållet inför frikopplingen från den kommunala barnomsorgen. Hon gav ett exempel. Ett rum fyllt med klossar som en grupp barn disponerar under flera veckor. Man följer upp barnens arbete genom att fara ut och titta och ta bilder på intressanta byggnader och pratar efteråt tillsammans om vad man har sett. Barnen uppmuntras göra ritningar och att fundera på hur de skall kunna åstadkomma något liknande med klossarna. När barnen är färdiga så visas byggnationen upp för de andra barnen och sedan måste klossarna rivas och läggas tillbaka innan nästa grupp kommer in. Så gör man på ställen där man arbetar medvetet, där man möter barnen med respekt och visar att de vuxna har en medveten linje i sitt pedagogiska förhållnings-sätt, som drar barnen med sig för att låta dem uppleva det här fantastiska. Pedagogiken utvecklades dock inte på det sätt hon hade hoppats.

Ännu en anledning till att hon ställt sig positiv till privatisering var förväntningar på att barnstugorna skulle anställa fler utbildade och att de skulle få större frihet. Men sedan visade det sig att det blev väldigt mycket ekonomi och administration, byråkratiskt krångel i stället för att komma förbi byråkratin och platta till organisationerna. Hennes förväntan på att makten skulle flyttas till dem som var i verksamheten infriades inte.

Hon anser att barnomsorg inte kan bedrivas med dessa svårigheter – pengar och ekonomi, att inte ha råd att anställa behörig personal. Systemet med barnomsorgstaxor har heller inte bidragit till att det man strävade efter har uppnåtts. Det har blivit tyngre att arbeta på förskolan – att vara fast i schemalagt arbete inom sjukvård, äldre- och barnomsorg är ett slitsamt tungt arbete med hög sjukfrånvaro, och dessutom kan barnstugor nu ”plocka in [anställa] folk” som inte riktigt klarat skolsystemet. Det schemalagda arbetet ger föga utrymme för personlig utveckling eller till att se samhället i stort. Även om man har en talang som man kan odla, är frågan om man orkar göra det år efter år – och vad det ger tillbaka på lång sikt. Kanske borde man få gå ut ibland och göra andra saker och komma tillbaka med en annan kompetens.

Det känns inte bra, men barnen har det rätt så bra – men hur mäter man det här?

På frågorna om skillnader mellan kommunala och privata barnstugor berättade hon att arbetet i kommunal regi var som att arbeta i ett stort maskineri, men det gav henne personligen större frihet. Det privata hade en annan inriktning, det märktes bland annat genom att reglerna bestämdes av föreståndaren ensam. Föreståndaren hade så mycket omkring sig att få ordning på, så hon hade väldigt litet

tid för att ta reda på vad de andra [personalen] egentligen ville. För dem som arbetar med barnen blev förändringarna till följd av de nya styrsystemen få.

Fall 3 – Biträdande rektor och föreståndare för två kommunala barnstugor samt förskollärare på avdelning

Samtalet startade med en budgetdiskussion. Barnstugan tillhörde dem som haft långtgående ekonomiskt ansvar redan före budgetreformen, men då spelade själva budgetuppföljningen och resultatet ingen större roll. Föreståndarna blev uppkallade till förvaltningen och fick förklara sig, men inget hände. Alla visste vilka som dragit över, ibland i flera år, och det kändes orättvist eftersom en del kunde ta in vikarier och övrig personal och därigenom få en lättare arbetssituation än de som försökte hålla budgeten. På det viset är det bättre nu. Om ett underskott uppstår kan det rulla över till nästa år, men drivkraften ligger inte i budgeten eller en strävan efter att gå med *vinst*. När barnstugan började med eget budgetansvar fick den stora överskott, men nu är det mycket tightare. Målet är att planera smart så att pengarna räcker till det nödvändiga och till det man vill.

Barngrupperna måste vara ganska stora för att budgeten skall kunna hållas. Besparingarna har lett till att personalen har utvecklats, hittat smartare lösningar och är mer medvetna. Det kanske har blivit mer ensamarbete, att man delar upp barnen i mindre grupper, men det blir också en högre kvalitet, man är med barnen hela tiden. Antalet barn kan vara mindre viktigt än vilka barn som ingår i gruppen.

Det utvidgade budgetansvaret innebär att föreståndaren gör upp en budget för perioden, rapporterar utfall en gång i månaden och förklarar eventuella förändringar i utfallet mot budgeten. Kontakterna med kommunens administration sker oftast via e-post. Det är otroligt viktigt att hålla budgeten eftersom det påverkar lönesättningen. Man kan dock komma in i en ond cirkel. För några år sedan hade några slutat och en var långtidssjukskriven. Det blev många nya människor och man kan inte ha ny personal och invänjningar [barn som ska skolas in] samtidigt. Avsaknad av barn minskar intäkterna och dubbla löner ökar utgifterna.

Det är svårt att tänka i pengar, men man har lärt sig att göra det.

Det har hänt väldigt mycket på de här åren, t.ex. konkurrens om platserna. Förr blev barnstugan tilldelad barn och då var man inte rädd för att ett barn skulle sluta. Nu är ryktet viktigare än läget. Föräldrar som skall välja förskola tittar runt på fyra, fem ställen innan de bestämmer sig och de som är om sig och kring sig säger naturligtvis upp platserna i juni om barnet börjar skolan till hösten.

Den stora förändringen är en omorganisation för att spara pengar. Barnstugan slogs ihop med en annan och med en mellanstadieskola. På barnstugorna arbetar drygt 30 personer och på skolan cirka 40 lärare. Både föreståndaren och rektorn måste vara insatta i båda verksamheterna eftersom de skall kunna rycka in för

varandra. På min fråga om ett ledarskap uppdelat på tre arbetsplatser gör arbets-situationen splittrad kom svaret direkt:

Jo! – det tycker jag ju, man förstår ju inte hur man *kan*, det är helt klart en annan arbetssituation. Jag tycker fortfarande att det är kul och att det fungerar men det är otroligt splittrande, det är det.

Frågan följdes upp – hon har fått stöd och hjälp av kommunen och hon har fått kurser, men mycket får de arbeta med själva. Avdelningarna har fått fler barn, en av barnstugorna har byggts ut med en avdelning, vilket innebär fler anställda och att underlaget för budgetbeloppet minskas – dvs. de måste ha fler barn för att få samma summa som tidigare. Omorganisationen har också medfört att övrig personal nu får hålla i möten, skriva protokoll, ringa samtal och annat som man inte kan göra när man är i barngrupp. Det och det högre barnantalet medför att det kan vara svårt att hinna med. Att vara effektiv, vad betyder det för dem idag? Svaret kom direkt:

Att göra saker på ett smartare sätt – att det handlar om prioritering oavsett om det gäller administrativa frågor eller arbete med barnen, att ta bort de där onödiga sakerna.

Följt av en reflektion om att så hade de nog inte svarat tidigare. Det kändes effektivt att de kunde ta till vara på förmågor hos ung personal, även om de inte var utbildade inom omsorg. De ansåg också att styrsättet hade blivit mer professionellt.

Jag frågade om det hade blivit någon skillnad om barnstugan hade slagit sig fri och t.ex. blivit aktiebolag? Ett tag fanns långt framskridna planer på att gå ihop med två andra förskolor och bilda ett aktiebolag. De andra två genomförde ombildningen och det har gått mycket bra för dem. Ägarna jobbar otroligt mycket, men har förmodligen en bra lön, medan personalen sannolikt hade lägre löner än på deras kommunala motsvarighet. Själva ville de inte privatisera sin barnstuga vid det tillfället, eftersom föreståndaren kände att hon då inte kunde satsa fullt ut. Det skulle bli väldigt mycket ekonomi som styrde och ett otroligt jobb för chefen. I dag är reflektionen att det kanske hade varit bra att starta eget, ”jag tror inte att det hade varit så stor skillnad egentligen”. Personalen diskuterade också att bilda ett personalkooperativ, men enades om att de ville visa att en kommunal förskola också kan ge service. Vill man tjäna pengar så skall man kunna göra något helt annat.

Även om vi måste gå runt är det tryggt att veta att vi kan betala ut löner till personalen.

Fall 4 – Aktiebolaget

Aktiebolaget består av två förskolor och en friskola för lågstadiet. Skolan finns för att företaget skall kunna fortsätta med sin pedagogik, det vill säga de tar in

skolan i förskolan – tvärtemot vad tidigare försök att integrera skola med förskola handlat om.

VD:n var en av de första att inom den kommunala barnomsorgen pröva på eget budgetansvar. Det väckte protester bland andra föreståndare som anade att ansvaret på sikt skulle leda till försämringar inom barnomsorgen. Det ekonomiska ansvaret gav mersmak och hon såg sig om efter möjligheter att bli sin egen, men Lex Pysslingen dämpade försöken. I början av 1990-talet gick politikerna ut med utbildning om att driva eget. Hon gick utbildningen, uppmuntrades att knoppa av och startade eget aktiebolag, ett av de första i Sverige. För att få startkapital vände hon sig till förskolans lokala bankkontor som dock inte hade minsta intresse av hennes idé. Hon vände sig då till sitt eget bankkontor, men eftersom hon inte var en känd kund fick hon inte heller där något lån. Kommunens revisor rekommenderade då sin egen bankkontakt och där fick hon gehör för sin affärsidé. Företaget finansieras genom att varje barn representerar x antal kronor i intäkt för företaget. Beloppet beror på ett antal faktorer som deltidsbarn och syskon samt vilken ålder barnen har. Men, man vet ungefär. Intäkterna skall täcka driftskostnader och löner till mer än 30 personer.

Det ekonomiska språket, eller snarare den ekonomiska situationen handlar om att kunna se fördelarna med kombinationen förskola – skola. Det blir inte krångligt och märkvärdigt att börja skolan och alla i personalen korsbefruktar varandra hela tiden. Personalen är kostnadsmedveten och vet att ytterligare ett barn ökar intäkterna. Aktiebolaget har en liten styrelse och personalen inbjuds till styrelsemötena för att berätta om verksamheten.

Företaget finns på olika adresser och nu pågår ett samtal om vad som behövs för att svetsa ihop alla anställda, barn, elever, personal och föräldrar. På min fråga om en kooperativ barnstuga redan från början har en gemensam grund blev svaret att personalen på de föräldradrivna kooperativen har föräldrarna både som kunder och arbetsgivare och att hon känner till några som inte klarar av att jobba under de förutsättningarna. För att minska kostnaderna arbetar hon nu 75 procent i barngrupp och övriga 25 procent ”försöker jag vara någon form av VD eller spindel eller vad jag nu är för någonting”. VD har en yngre kvinna som sköter alla blanketter som skall fyllas i när man skriver in och ut barn. Sedan maxtaxan kom sköter kommunen föräldraavgifterna och kontrollerar barnens närvaro, men VD förhandlar med facket och ombesörjer även andra förhandlingar.

På frågan om betydelsen av effektivitet då och nu, svarar hon – att bemanning och barn är så välorganiserat som möjligt, att företaget går runt, men att det också handlar om att göra ett bra jobb, att vara kompetent och ha kunskap.

Man springer inte fortare men arbetar mera medvetet. Inom kommunala barnomsorgen kanske man skulle säga – stora barngrupper och att de är för stora nu.

Den största förändringen mot tidigare är farhågan över att inte ha pengar som räcker till löner och skatter vid tillfälligt intäktsbortfall, dvs. ansvaret för personals väl och ve.

Fall 5 – Kooperativet

Daghemmet byggdes samtidigt med övrig bebyggelse inom området och planerades från början att vara föräldrakooperativt. Vissa administrativa tjänster köper barnstugan. Styrelsen för kooperativet består av föräldrar med föreståndaren som adjungerad ledamot. Föreståndaren har en budget för driften och medverkar vid budgetframställande för hela barnstugan, men föräldrarna har ansvaret för ekonomin. Det finns en buffert som gör att de skulle kunna klara ett par, tre månader. Föräldrarna har barndagar (jourdagar) och ställer upp vid utbildningsdagar och vid sjukdom. I förväg får de veta vilka dagar de har jour. Händer inget på de reserverade dagarna, behöver de inte ta nya jourdagar. Föräldrarna ingår i olika grupper – t.ex. i styrelsen eller festkommittén eller i en grupp som utvecklar verksamheten.

Under tidens gång har styrelsen delegerat ut mycket till föreståndaren, t.ex. att anställa personal, ansvara för pedagogiken, ha utvecklingssamtal med personalen samt ge information. Barnstugan har gott rykte och många söker sig dit. Tidigare kostade det mer på föräldrakooperativet än på de kommunala barnstugorna, men i och med maxtaxan kostar det lika mycket. Föreståndaren upplever att engagemanget hos föräldrarna har minskat och arbetar just nu med att förmedla känslan av ”vår barnstuga, våra lokaler och vikten av att barnen mår bra”. Efter maxtaxans införande har kommunen tagit över föräldraavgifterna, och kontrollen över hur många timmar barnen är på barnstugan har ökat. Anledningen till förändringen sades vara för att hjälpa förskolorna, men det är troligen en besparingsåtgärd. För att klara sig tar barnstugan in fler barn och minskar på antalet personaltimmar.

Föreståndaren har arbetat inom barnomsorgen sedan början av 1970-talet och har varit föreståndare på kommunala och kooperativa förskolor. Hon sökte sig till föräldrakooperativet och visade tydligt hur hon ville arbeta. ”Men, att arbeta som föreståndare på ett föräldrakooperativ är som att spela på Lotto”, styrelsemedlemmarna byts ut allteftersom barnen lämnar förskolan för att börja skolan. Hennes första ordförande var otroligt bra och gav stöd. Ordföranden bör ha kompetens inom personalfrågor och kunna arbeta utåt, måste kunna inge förtroende hos de anställda och kunna ekonomi. Nu skall ordförandeposten bytas igen och det är oklart vem den nye blir.

Tankar kring effektivitet och produktivitet handlade om att produktivitet är något mätbart, vilket är svårt inom barnstugan. Det ekonomiska tänkandet har kommit in alltmer. Det är bra att ha en uppfattning om det ekonomiska läget då

ekonomin styr väldigt mycket, även om den inte skulle behöva det. Nu ser ekonomin ut som den gör, man får det sämre och sämre.

Vi har inte mer än två armar och ögon och även om du är välutbildad kan du inte ta mer än ett barn i taget. Vi strävar efter att bli effektiva och kunna göra massor av saker samtidigt, men samtidigt skall inte barnstugan ha en stressad miljö. Vi måste ta tid och se varje enskilt barn och gruppen. Förr när vi hade samling med få barn kunde en dialog uppstå, men nu får till och med de minsta lära sig att räcka upp handen. Långa arbetsdagar för 1,5-åringarna, från sju på morgonen till halv sex på kvällen.

En större förändring än omvandlingen av offentliga sektorn är enligt föreståndaren att familjerna var mindre materialistiska tidigare, nu jobbar man till och med på helgerna i stället för att bara *vara*. Personal som söker till förskolorna är inte folk som är ute för att tjäna pengar. Lönen drar inte, det är kul att jobba med barn men gränsen går vid ett visst antal personal per antal barn.

Vi är snart där och då vill jag inte vara med!

Summering

Vad har hänt sedan de förra studierna? Det måste framhållas att summeringen bygger på de ovanstående fem fallen från Stockholmsregionen och mer skall ses som förslag på områden, som en större undersökning skulle kunna inriktas mot, än hävda att resultaten kan generaliseras att gälla för alla barnstugor i Sverige. I studier som bygger på ett antal fall får räckvidden av resultaten avgöras av hur läsaren tar ställning till rimligheten i beskrivningarna (se t.ex. Merriam 1994). Vad läsaren bör hålla i minnet är att det endast är personer med föreståndar-erfarenhet som är intervjuade. De har deltagit i de två tidigare studierna och har arbetat under lång tid inom barnomsorgen, en del började redan på 1970-talet. De har arbetat i ett flertal funktioner och har god kunskap om utvecklingen.

Begreppet förskola används nu allmänt i stället för daghem eller barnstuga, och föreståndartiteln har oftast bytts ut mot förskolechef. I kapitlet används dock de tidigare begreppen. De nya begreppen indikerar pedagogikens betydelse och det utökade innehållet i föreståndarrollen.

Oavsett om intervjupersonerna stannat kvar inom den kommunala barnomsorgen eller inte har de blivit "företagare" med ansvar för att få ekonomin att gå ihop. Grunderna för beräkning av budgeten har gradvis minskat under åren. Kvoten barn/personal har ökat, dvs. färre vuxna än tidigare anses behövas i barngrupperna och barngrupperna har blivit större genom att begreppet barnplatser har ersatt det fysiska barnet. En plats kan alltså betyda två barn på deltid. Resurserna för kringpersonal, kokerskor och städ, har skurits ned och administrativa uppgifter har lagts över på barnstugorna. Föreståndarna har ansvar för rekrytering av personal och att löpande ha kontakt med de anställda, hålla utvecklingsamtal,

sköta löneberäkningar, ha kontakt med presumtiva föräldrar m.m. I Fall 4 och 5, aktiebolaget och kooperativet, har kommunen tagit tillbaka en del av det tidigare överlämnade ansvaret, nämligen föräldraavgifterna och ökad kontroll över barnens närvarotider.

Föreståndarna har fått ansvar för att skapa intäkter eftersom budgeten till största delen baseras på antalet barn som går på barnstugan. För att få barn i konkurrens med andra barnstugor kan barnstugan ha visningar och berätta om sina mål och vilken pedagogik de utgår från. Ibland kan också barnstugan utveckla en egen profil, som t.ex. trädgårdsskötsel. De är angelägna om att ha ett gott rykte som medverkar till att få tillräckligt många barn, men ingen framhöll glädje eller stolthet över själva tävlandet vilket brukar framhållas som en viktig anledning till ökad effektivitet. Snarare reflekterade de över sitt tidigare förhållningssätt mot föräldrar och barn i jämförelse med dagens. Då reagerade personalen mot att uppfattas som pigor av föräldrarna och att föräldrarna var okunniga i barnuppfostran (Westerberg 1992). Nu ses föräldrarna som en resurs och de lockas att vara med på arbetsdagar även på barnstugor som inte är föräldrakooperativa. Föräldrarna är mer medvetna och gör ett aktivt val av barnstuga för sina barn och på vilka tider barnet skall vistas där. Kontakterna mellan föräldrar och barnstuga har blivit tätare genom samtal om barnens utveckling och personalen är beroende av att kontakterna är bra så att föräldrarna inte låter barnen byta barnstuga.

Fallen visar också att kvinnorna genom ständiga nedskärningar har fått utökade arbetsuppgifter samt, vilket gäller för tre av de fem fallen, att de gått från att på heltid förestå en stor barnstuga till att ansvara för ytterligare en barnstuga och därutöver för tio dagbarnvårdare eller att bli biträdande rektor för en skola. Det ligger i linje med Holmquists (1997) rön om att kvinnor blir chefer i en period av nedskärningar. På avdelningarna har antalet barn ökat och personalen minskat. Flera av intervjupersonerna uttrycker oro över utvecklingen – gränsen går vid ett visst antal personal per antal barn. ”Vi är snart där och då vill jag inte vara med!” I ett av fallen som refererats ovan blev föreståndaren allvarligt sjuk och var sjukskriven under en längre tid. Tengblad (2003:118) ger en skildring av utvecklingen:

Det största chefsområdet för en personalansvarig chef som vi har stött på [inom kommunal äldreomsorg] uppgick till drygt 200 medarbetare inklusive vikarier. Efter det att chefen drabbats av en hjärtinfarkt delades verksamheten upp på tre enheter. Tillbaka på arbetet fick chefen personalansvar för ett drygt 50-tal fast anställda och 25 vikarier, även det ett mycket stort chefsområde. /.../ Det var i hög grad de personalansvariga cheferna som varit ’eldsjälarna’ bakom införandet av den nya chefsrollen som hade drabbats [av utbrändhet, min anmärkning]. Dessa gavs ofta ansvar för mellan 50 och 75 medarbetare i början av 90-talet.

Samtidigt förmedlar fallen att personalen har blivit effektivare enligt deras egen definition. Nu har begreppet inte samma association till företagsvärlden som tidigare utan till smarta lösningar och att inte göra onödiga saker. Häri ligger troligen en av nycklarna till att verksamheten fortfarande fungerar trots ibland drastiska nedskärningar och omorganisationer. En annan nyckel kan hämtas från skillnaden i uppfattningar av begreppet ekonomi i teknisk-administrativ rationalitet respektive omsorgsrationalitet.⁹ I den förra handlar det om att få pengar att växa, i den senare om att få pengarna att räcka. För att få dem att räcka tänjer sig personalen, anpassar sig till och gör det bästa av förutsättningarna. De räknar inte med att deras monetära utbyte kommer att öka. De som startat eget kanske tjänar mer, men har också ett tyngre ansvar. Det som drar är innehållet i arbetet. Vill man tjäna pengar så skall man kunna göra något helt annat än att arbeta inom barnomsorgen enligt intervjupersonerna.

Avslutning

Omvandlingen har burits fram av idéer, ideologier, normer, uppfattningar som är influerade av idealbilden av det moderna, rationella företaget på den privata marknaden (Hugemark 1994; Forssell & Jansson 2000; Brulin 2002; Whittington 2002). Det ekonomiska språket saknar mått som rättvisande mäter omsorgsverksamhet. Med den rationella synen (det klassiska synsättet) som ledstjärna har andra uppfattningar svårt att få acceptans (jfr Haraway 1991). Anställda inom barnomsorgen uppmanades mer eller mindre att bli företagare om de ville fortsätta att arbeta med sina tidigare arbetsuppgifter. Även barnstugor som stannade kvar inom kommunen fick många nya arbetsuppgifter och utvidgat budgetansvar, vilket i praktiken innebar att barnstugor konkurrerar med varandra om att få barn till den egna barnstugan. Samtidigt med att djupet på arbetsuppgifterna ökade, ökade också bredden genom att föreståndaren fick ansvar för ytterligare arbetsplatser.

Möjlighet att starta aktiebolag utnyttjades av en av intervjupersonerna. Man kan hävda att hon motsvarar bilden av en entreprenör som ser behoven på marknaden och tillhandahåller tjänsten. Här handlar det om att integrera förskola och skola med en pedagogisk grundidé, i linje med vad den fristående konsulten (Fall 2) efterlyser. I samband med maxtaxan återtog administrationen av föräldrabidrag till kommunen samtidigt som kontrollen över barnens närvaro ökade. Detta återtagande och ökad kontroll gäller även kooperativet, de enheter som frikopplats från sina respektive kommuner. Ur ett genusperspektiv kan detta förklaras med ett behov av att få in utbrytarna inom normen (se t.ex. Eriksson 2002) och/eller att kvinnor som lyckas blir förebilder och därigenom ett hot genom att andra kan lockas att följa efter (se t.ex. Wahl m.fl. 2001).

⁹ För en diskussion om begreppen se Westerberg 1992.

Genusperspektivet genomsyrar hela kapitlet i så motto att det lyfter fram aspekter från omsorgsverksamheten, som enligt Whittington m.fl. (2002) inte följer rationalitetens spår. Ett tecken på att individen känner utanförskap kan resultera i gnäll. I den uppföljande studien förekommer inget gnäll. Det kan förklaras på minst två sätt. Det första att endast personer med föreståndarerfarenhet har intervjuats. De hade redan före omvandlingen administrativa arbetsuppgifter och visst personalansvar. Under omvandlingen har de lärt sig ”att tala ekonomiska” och har ett språk att kommunicera med kommunens förvaltning på. I den första studien var det politiker, tjänstemän och i viss mån föreståndare som förde upp ”eget budgetansvar” som en angelägen fråga att arbeta med. Övrig personal ville däremot utveckla sin relation med föräldrarna. I och med omvandlingen har föreståndarna blivit företagare, oavsett vilken associationsform deras verksamhet tillhör.

Den andra anledningen följer av den första. I fokus för intervjuerna står utvecklingen inom barnomsorgen. Sedd från föreståndarnas synvinkel har utvecklingen inneburit både en vertikal och horisontal utökning av arbetsuppgifterna samtidigt som kvoten barn/personal ökat. För att beskriva den utvecklingen passar det ekonomiska språket som hand i handske – det har till och med flyttat in i barnomsorgen. Kännetecknen är en ständig strävan efter ökad effektivitet genom omorganisationer och nedskärningar i kostnader. Talet om att barnstugorna skulle slippa byråkratisk detaljstyrning och bli decentraliserade vändes till en utökad ekonomisk styrning. Vinsterna i omvandlingen ligger i en ökad valfrihet för föräldrarna (konsumenterna), i en ökad mångfald av pedagogiska profiler på barnstugorna. Ordet effektivitet har ändrat betydelse och står nu för att lösa problem, att hitta smarta lösningar, att inte göra onödiga saker och till att tänja sig för att rätta till för de utvidgade arbetsuppgifterna. Personalen har, som Wikander (1999) tar upp, inte ifrågasatt själva organiseringen utan anpassat sig till rådande strukturer. De har varit del i omvandlingen. Men, det finns en risk att anpassningen bidrar till att skymma skillnader i rationaliseringspotential mellan det varuproducerande företaget och produktion av omsorgstjänster. Kvalitet i verksamheten är enligt von Otter (1987) personalens engagemang och det är viktigt att den inte försvinner i kölvattnet av offentliga sektorns omvandling.

Referenser

- Abrahamsson L (2003) “When it Became Important, it Suddenly Turned Male” i Gunnarsson E m.fl. (red.) *Where Have All the Structures Gone?* Stockholm: Centre for Women’s Studies at Stockholm University.
- Adkins L (1992) “Sexual work and the employment of women in the service industries” i Savage M & Witz A (red.) *Gender and Bureaucracy*. Oxford: Blackwell Publishers.

- Alvesson M (1997) "Kvinnor och Ledarskap – En översikt och problematisering" i Nyberg A & Sundin E (red.) *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Kvinnomaktutredningen. Stockholm: Fritzes.
- Andersson R (1988a) "Budgetramar och marknadshyror för skolor" i *Ekonomisk Debatt*. Nr 4, s. 88.
- Andersson R (1988b) "Större valfrihet i skolan". Stencil.
- Avotie L (1998) *Chefer ur ett genuskulturellt perspektiv*. Företagsekonomiska institutionen. Uppsala: Uppsala universitet.
- Avotie L (1990) *De genus specifika kulturerna och ledarskap*. Working paper. Företagsekonomiska institutionen. Uppsala: Uppsala universitet.
- Berg E (2000) *Kvinna och chef i offentlig förvaltning*. Malmö: Liber.
- Brulin G (2002) *Arbete och kapital i en lokal värld*. Stockholm: Atlas.
- Calás M & Smircich L (1993) "Dangerous Liaisons" i *Business Horizons*. March/April.
- Dahlbom-Hall B (2000) *Lära kvinnor leda kvinnor*. Stockholm: Natur och Kultur.
- DN, Dagens Nyheter*, Debatt 1989-10-13; 2004-04-23.
- Eduards M (2002) *Förbjuden handling – Om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö: Liber.
- Edvardsson B & Gummesson E (1988) *Management i tjänstesamhället*. Malmö: Liber.
- Edvardsson B & Thomasson B (1989) *Kvalitetsutveckling i privata och offentliga tjänsteföretag*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Eriksson H (2002) *Den diplomatiska punkten – maskulinitet som kroppsligt identitets-
skapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Fagenson E A (red.) (1993) "Women in Management – Trends, Issues and Challenges in Managerial Diversity" i *Women and Work*. Vol. 4. London: Sage Publications.
- Ferguson K E (1984) *The Feminist against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Forssell A & Jansson D (2000) *Idéer som fångslar – recept för en offentlig reformation*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Grönroos C & Monthelie C (1985) *Service management i den offentliga sektorn*. Malmö: Liber.
- Gummesson E (1988) *Quality strategy in Professional Service Firm*. Research Paper 88:1. Karlstad: Karlstad University.
- Gunnarsson E (2003) "Disguised in the Shadows of Symbol Discourses" i Gunnarsson E m.fl. (red.) *Where Have All the Structures Gone?* Stockholm: Centre for Women's Studies at Stockholm University.
- Haraway D J (1991) *Simians, Cyborgs, and Women – The Reinvention of Nature*. London: Free Association Books Ltd.
- Hirdman Y (1990) "Genussystemet" i *Demokrati och makt i Sverige*. SOU 1990:44. Maktutrednings huvudrapport. Stockholm: Allmänna Förlaget.

- Holmquist C (1997) "Den ömma bödeln – kvinnliga ledare i åtstramningstider" i Sundin E (red.) *Om makt och kön: i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83. Stockholm: Fritzes.
- Hopwood A (1974) *Accounting and Human Behavior*. Prentice Hall.
- Hoskin K W & Macve R (1986) "Accounting and the Examination" i *Accounting Organization and Society*. Vol. 11, nr 2, s. 105–136.
- Hugemark A (1994) *Den fängslande marknaden*. Lund: Arkiv förlag.
- Johansson S (1997) "Hälsoprofessioner i välfärdsstatens omvandling" i *Om makt och kön i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83. Stockholm: Fritzes.
- Karlsson Stider A (1999) "Hemma hos firmafamiljen" i *KVT*. Nr 1, s. 21–32.
- Lindgren G (1985) *Kamrater, Kollegor och Kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Research Report No. 86. Umeå: Umeå universitet.
- Mackinnon A (1998) "Revisiting the Fin de Siècle – The Threat of the Educated Woman" i Mackinnon A, Elgqvist-Saltzman I & Prentice A (red.) *Education into the 21st Century – Dangerous Terrain for Women?* London: Falmer Press.
- Merriam S B (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Moore D P (2000) *Careerpreneurs – Lessons from Leading Women Entrepreneurs on Building a Career Without Boundaries*. Palo Alto, California: Davies-Black Publishing.
- Norén L (2006) "Inrädesbarriärer på offentliga marknader" 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.
- Ohlander A-S (2000) *Staten var en man ... ? Utvecklingsrådet för den statliga sektorn*.
- von Otter C (1987) "Engagemang, kunskap och dialog – om organisation av välfärdstjänster" i Odhnoff J & von Otter C (red.) *Arbetets rationaliteter*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Pihlgren G (1985) *Management i förvaltning – Effektivitet och förnyelse*. Malmö: Liber. Prop. 1984/85:209. *Utbyggnad av den kommunala barnomsorgen*.
- PUB, Projektansökan från Socialdistrikt 10, Stockholm, daterad 1986-11-24.
- Saltman R & von Otter C (1987) "Re-vitalizing public health-care systems – 8 proposals for public competition in Sweden" i *Health Policy*. Nr 7.
- SOU 1990:44. *Demokrati och makt i Sverige*. Maktutrednings huvudrapport. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- SOU 1997:83. *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. Kvinnomaktutredningen. Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:135. *Ledare, makt och kön*. Kvinnomaktutredningen. Stockholm: Fritzes.

- SOU 1998:6. *Ty makten är din ... – Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. Betänkande till kvinnomaktutredningen. Stockholm: Fritzes.
- Stryjan Y (1996) *Systemskiftets irrgångar*. 1996:1. Företagsekonomiska institutionen. Stockholm: Stockholms universitet.
- Sundin E (1993) *Ny teknik i gamla strukturer*. Stockholm: Nerenius & Santérus.
- Tengblad S (2003) *Den myndige medarbetaren*. Malmö: Liber ekonomi.
- Wahl A (1992) "Företagsledning som konstruktion av manlighet" i Sjöstrand S-E & Holmberg I (red.) *Företagsledning bortom etablerad teori*. Malmö: Studentlitteratur.
- Wahl A, Holgersson C m.fl. (2001) *Det ordnar sig – Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Weinberg S (1992) *Kostnads- och prestationsjämförelser mellan kommunala daghem*. Institutet för kommunal ekonomi (IKE). Stockholm: Stockholms universitet.
- Westerberg L (1992) *Föreställningar på arenan*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Westerberg L (1996) *Social service i kooperativ regi – hot eller möjlighet för kvinnligt företagande?* 1996:2. Företagsekonomiska institutionen. Stockholm: Stockholms universitet.
- Westerberg L (1997) "Dubbla rationaliteter" i Sundin E (red.) *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*. SOU 1997:83. Kvinnomaktutredningen. Stockholm: Fritzes.
- Whittington R (2002) *Vad är strategi – och spelar den någon roll?* Malmö: Liber Ekonomi (What is strategy – and does it matter? 2nd edition. Thomson Learning, 2001.)
- Wikander U (1999) *Kvinnoarbete i Europa 1789–1950 – Genus, makt och arbetsdelning*. Stockholm: Atlas Akademi.
- Williams C L (1989) *Gender Differences at Work – Women and Men in non-traditional Occupations*. London: University of California Press.
- Åse C (2000) *Makten att se – om kropp och kvinnlighet i lagens namn*. Malmö: Liber.
- Österberg J "Entreprenörskap inom social- och hälsovårdssektorn i Finland" 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.

Entreprenörskap inom social- och hälsovårdssektorn i Finland

JOHANNA ÖSTERBERG

Abstract

Detta bidrag behandlar egenföretagande inom social- och hälsovårdssektorn i Finland. Kapitlet belyser hur situationen tedde sig när egenföretagandet inom social- och hälsovårdssektorn var något nytt i Finland och utvecklingen var i sin linda. Syftet är att åskådliggöra vem det är som är egenföretagare inom social- och hälsovårdssektorn i Finland samt ge en överblick av den offentliga sektorns omstrukturering. I kapitlet undersöks också förhållandet mellan kommunala aktörer och egenföretagare inom social- och hälsovårdssektorn samt egenföretagarnas självsyn, dvs. vad som sägs när de diskuterar sitt företagande. De repertoarer som framträder ger en bild av vad egen företagsamhet inom social- och hälsovårdssektorn i små kommuner i Finland innebar i slutet av 1990-talet.

Introduktion

I detta kapitel, som baseras på min licentiatavhandling i sociologi (Österberg 2003a), behandlar jag egenföretagsamheten inom social- och hälsovårdssektorn i Finland. Jag undersöker hur förtroendet, som en del av socialt kapital, kommer till uttryck och granskar villkoren för hur förtroende konstrueras och byggs upp till följd av omvandlingarna inom den offentliga sektorn. Mitt intresse inriktas speciellt på hur situationen ter sig för de nya egenföretagarna inom social- och hälsovårdssektorn.

Utvecklingen av det finländska välfärdssamhället ställdes i och med den ekonomiska recessionen under 1990-talet inför en utmaning. Utmaningen riktades såväl mot kollektiva ideologiskt baserade system som mot konkreta sätt att organisera välfärdsservice. Vid sidan av den offentligt producerade och finansierade servicen uppstod det under 1990-talet flera alternativa och kompletterande modeller i vilka statens, kommunernas och samkommunernas¹ betydelse förändrades från att vara producent av service till att bli finansär och organisatör. Marknadens betydelse vid organiseringen av den offentliga sektorn ökade kraftigt under 1990-talet (Kovalainen & Österberg 2000). Inom socialpolitiken har man karakteriserat förändringen som en övergång till en välfärdspluralistisk ”welfare-mix”,

¹ Kommuner som samarbetar med varandra inom något område i den offentliga sektorn t.ex. inom specialistsjukvården.

där den offentligt producerade och finansierade servicen kompletteras med privat producerad och, till viss del, även med privat finansierad service samt med den s.k. tredje sektorn.

I detta kapitel beskriver jag situationen sådan den tedde sig mot slutet av 1990-talet i Finland. Idag har saker och ting förändrats. Bland annat har mängden av egenföretagare inom social- och hälsovårdssektorn ökat och med hjälp av lagstiftning har bruket av privat producerad service förenklats. År 2002 utgjorde de privata serviceproducenternas, organisationernas och företagens, andel ungefär en femtedel av hela social- och hälsovårdssektorn i Finland om man ser till antal anställda². Trots dessa förändringar är det viktigt att förstå det utgångsläge ur vilket utvecklingen mot en ”welfare-mix” tog sin början. Avsikten är att här försöka belysa denna utveckling.

Det empiriska materialet i min licentiatavhandling bestod av två helt fristående utredningar.³ Den ena, från år 1995, bestod av en enkätundersökning riktad till samtliga nya egenföretagare inom social- och hälsovårdssektorn i Finland samt intervjuer med kommunala tjänstemän, beslutsfattare och privata serviceproducenter. Intervjuerna och enkäten gjordes vid Stakes inom projektet om välfärdsstatens förändring och finansierades av Finlands Akademi (Kovalainen, Simonen & Österberg 1996). Den andra undersökningen bestod av intervjuer med privata serviceföretagare, kommunala tjänstemän och beslutsfattare under åren 1998–1999 i sex små kommuner i Finland.⁴ Intervjuerna utfördes inom forskningsprojektet ”Recession och förtroende”, som var en del av Finlands Akademis recessionsforskningsprojekt (Österberg 2003a).

Recession, omstrukturering och entreprenörskap

Ett av de begrepp som behöver definieras i detta sammanhang är recession. När vi diskuterar begreppet recession avser vi oftast just den ekonomiska recessionen.⁵ Därmed är recessionen ett globalt begrepp som hör till händelserna på makroplanet och som inte nödvändigtvis berör enskilda individer (Salmi, Huttunen & Yli-Pietilä 1998, s. 11). Alla finländare har dock upplevt effekterna av recessionen på ett eller annat sätt, en del i form av arbetslöshet och andra i form av indragen kommunal service. Recessionens effekter på verksamheten inom social-

² För mera information om privat serviceproduktion inom social- och hälsovården i Finland i dag, se Kauppinen & Niskanen 2005, svenskspråkigt sammandrag s. 9–12.

³ De starka professionerna (ex. tandläkare) har lämnats utanför undersökningarna, eftersom deras yrkesutövning inte är kopplad till de förändringar av den offentliga sektorn som vi intresserar oss för.

⁴ Även om intervjumaterialet endast består av aktörer i sex kommuner representerar dessa kommuner på ett mångsidigt sätt de finländska genomsnittskommunerna. Tolkningen av intervjumaterialet i undersökningen byggs upp via empirin.

⁵ För bakgrunden till utvecklingen av recessionen i Finland redogör till exempel Kiander 1998, s. 9–13.

och hälsovården påverkar de flesta kommuninvånare i olika livsskedan. Diskussioner om recessionen rör sig oftast kring inbesparingar, nedskärningar och servicenivåns upprätthållande. För att ta reda på hur recessionen rent konkret har påverkat kommuninvånarnas liv måste vi granska de åtgärder som kommunerna har vidtagit för att bibehålla servicenivån (Lehtonen m.fl. 2001; Simpura m.fl. 2001). Jag utgår från att en lösningsmodell för kommunerna har varit den att man valt att köpa service från privata producenter av social- och hälsovårdstjänster.

Privatisering och omstrukturering är två andra centrala begrepp. Med privatisering i detta kapitel avser jag en förflyttning från den offentliga sektorn till den privata sektorn (se Montin 1992; Sundin 1997). Att helt sälja ut offentlig verksamhet till den privata sektorn inom social- och hälsovårdssektorn var inte vanligt förekommande under 1990-talet i Finland (Kovalainen & Österberg 2000). Där- emot handlade det om att själva utförandet och produktionen av tjänsten flyttades utanför den offentliga sektorn medan finansieringen till stora delar fortfarande låg kvar på offentliga sektorns ansvar, liksom också kontrollen av verksamheten.

Dolda samhälleliga kostnader vid privatisering anses vara den ekonomiska maktens centralisering, den minskade kontrollen och den minskade betydelsen av ett jämlikt samhälle. De nya verksamhetsformerna inom välfärdsservicen motsvarar dock inte begreppsmässigt privatisering. De kan framförallt hänföras till en förändring av kvinnornas löneemarknad, till riskerna vid produktionen av välfärdsservice och till skapandet av de så kallade kvasimarknaderna. Termen kvasimarknad kan hänföras till den offentliga finansieringens stora roll som finansiär och beställare av service (se Norén i antologins kapitel 3).

Omstruktureringarna under 1990-talet i Finland har konkret inneburit nedskärningar av förmåner och service i samhället, alltså en nedmontering av det traditionella servicesystemet⁶. Den offentliga sektorn i sig har inte fördjupat den ekonomiska krisen, men på grund av recessionen under 1990-talet minskade den finansieringsgrund med vars hjälp man finansierar den offentliga sektorns service – det vill säga kommunernas och statens skatteinkomster minskade drastiskt och finansieringen av servicen stramades åt (Kovalainen 1995a, s. 81).

Omstruktureringen av den offentliga sektorn är, förutom en förändring på ideologisk nivå, även en omorganisering som berör arbetsförhållanden och arbetskraft, där kostnadsbesparingar är en viktig bakgrundsfaktor. Dessutom är statsbidragsreformen en annan central bakgrundsdimension i Finland. Principerna om att lösgöra den kommunala servicen från statens strama tyglar var skrivna i ett lagförslag redan innan den ekonomiska recessionen inträffade under 1990-talet.

Jag har valt att i huvudsak använda mig av två begrepp när det gäller den nya privata produktionen av tjänster inom social- och hälsovårdssektorn. Begreppet entreprenörskap (se Sundin 1997) används som ett övergripande begrepp för att

⁶ För en mera ingående diskussion kring förändringarna i Finland se Kovalainen & Österberg 2002.

illustrera den verksamhet som är ny, nyskapande, inbegriper risktagning och som är ett alternativ till den offentliga sektorns egen produktion av service. När jag på individnivå beskriver verksamheten, uppfattningarna och det privata nyföretagandet har jag valt att använda begreppet egenföretagsamhet, vilket i mitt tycke beskriver precis vad det handlar om. Det är frågan om kvinnor som startar ett eget företag för att sysselsätta sig eller för att erbjuda alternativ till offentligt producerad service inom social- och hälsovårdssektorn.

En bild av företagaren inom social- och hälsovårdssektorn

Hurdana individer är då egenföretagarna? Vad är det som får dem att inleda företagandet? Över hälften av de egenföretagare inom social- och hälsovårdssektorn som tillfrågades i enkätundersökningen år 1995 hade verkat som företagare en kortare tid än fyra år. Var femte startade på grund av att de var arbetslösa, men närmare hälften lämnade en kommunal eller privat anställning för att starta eget. Majoriteten av egenföretagarna inom social- och hälsovårdssektorn var kvinnor. De vanligaste företagen drev verksamheter som grupphem, boendeenheter, enheter för familjevård och servicehus, eller erbjöd varierande tjänster inom hemsjukvård, hemservice, eller privat dagvård.

Vilka egenskaper anser de år 1995 tillfrågade egenföretagarna att man bör ha för att lyckas med sin verksamhet? Ett gott självförtroende, en tro på det egna företaget och en övertygelse om framgång är egenskaper som räknades upp. Att vara modig och att besitta förmågan att klara av motgångar och kunna möta mångfacetterade situationer var ytterligare några egenskaper. Egenföretagaren bör kunna fatta beslut och ta ansvar samt vara ivrig att utveckla sitt företag. Varje företagare är beroende av sina kunder. Kundens åsikter och syn på företagaren och den erbjudna servicen är av avgörande betydelse för fortsättningen. Företagaren är också företagets marknadsförare. Hennes/hans personlighet och förhållningssätt till kunderna fungerar hela tiden som reklam för företaget. Egenföretagaren är inte anonym.

Enligt materialet var motivationen för egenföretagarna den att de ville erbjuda mångsidig och flexibel service med klienternas behov som utgångspunkt. De ville kombinera nya idéer med möjligheter att förverkliga en dröm och samtidigt lösgöra sig från ett organisations- eller yrkesbetingat sätt att arbeta. De förväntade sig inte att bli rika utan önskade sig ett meningsfullt arbete – att erbjuda bättre kvalitet på servicen var deras ideologi. Varannan företagare hade dock, långa dagar till trots, vid intervjutillfället (1995) lägre inkomster som företagare än vad som var fallet tidigare i det avlönade arbetet. Trots detta ville de rekommendera företagarlivet också för andra.

En del företagare var väl etablerade och hade en relativt hög omsättning, medan andras val var förknippade med en särskild livssituation och företagandet utgjorde vid intervjutillfället ett temporärt sätt att försörja sig på. De som svarade

på undersökningen hade en optimistisk syn på sin framtid och var nöjda med att i arbetet kunna utnyttja hela sitt kunnande.

På basen av materialet från år 1995 ser det ut som om ekonomin var den svaga sidan hos företagarna inom social- och hälsovårdssektorn. Åt detta håll pekar även det faktum att behovet av information, som förknippades med företagsverksamhet inom social- och hälsovårdssektorn, ökade kraftigt under 1990-talet. Utbildningen på området fokuserade heller inte på företagarkunnande. Istället är det de ”mjuka värdena” som styr inom denna sektor. Man utgår från att hjälpa människor, att öka välbefinnandet och ha omtanke om andra. Vårdrationalet förs med från den offentliga sektorn till företagandet och man satsar på skraddarsydd service, klientcentrerad vård samtidigt som man sparar in på samhälleliga kostnader (Kovalainen, Simonen & Österberg 1996).

Egenföretagsamheten är inte bara en motsats till lönearbete, och privat serviceproduktion är inte bara en motsats till kommunal service. I framtiden kommer förmodligen den privata serviceproduktionen och den offentliga sektorns lönearbete att komplettera varandra som arbetsformer inom social- och hälsovårdssektorn där atypiskt arbete, egenföretagsamhet, tillfälliga anställningar, deltidarbete och omskolning är väsentliga delar i de flesta människors arbetsliv. Arbetets former är under förändring och söker nya skepnader. I framtiden har vi eventuellt lönearbete och egenföretagsamhet som kompletterande modeller, och detta för innehållet både i företagsamheten och i lönearbetet närmare varandra (Kovalainen, Simonen & Österberg 1996).

Med bilden av företagaren som bakgrund och i skenet av framtida visioner ter sig egenföretagsamheten inom social- och hälsovårdssektorn som en möjlighet, men förändringstakten är snabb och för att lyckas behövs satsningar och yrkeskunskap. Enligt min tolkning behövs det också verktyg och begrepp, såsom socialt kapital och förtroende, med vars hjälp vi kan förstå och analysera de omstruktureringar och omvandlingar som sker och vilka effekter dessa har.

Entreprenörskap inom social- och hälsovårdssektorn

Förtroende och nya aktörer inom offentliga sektorn

Begreppet socialt kapital är ett omdiskuterat och svårdefinierat begrepp.⁷ Gemensamt för alla definitioner på socialt kapital är det att individer, sociala samhällen och nationer genom sin sociala verksamhet även skapar och byter resurser sinsemellan som inte kan beskrivas i ekonomiska termer. Det handlar om en mångfald av stabila och temporära nätverk mellan individer, organisationer och institutioner. Verksamheten i dessa styrs av olika normstrukturer och för-

⁷ Se till exempel Coleman 1988; Portes & Sensenbrenner 1993; Putnam 1993; Fukuyama 1995; Portes 1995; Woolcock 1998.

troendet fungerar då som ett ”klister” i de sociala nätverken.⁸ För att förstå de förändringar som skett i det finländska samhället som en följd av recessionen under 1990-talet behöver vi använda oss av begreppet förtroende som en central del av det sociala kapitalet.

Förhållandet mellan de kommunala organen och social- och hälsovårdssektorns privatföretagare och andra nya organ är tudelat. Om vi följer den definition som Adam Seligman (1997) ger på förtroende kan vi dela in förtroendet i två olika former av förtroende: tillit (confidence) till institutioner, och förtroende (trust) för individer. Tillit (confidence) baseras på att man som institution producerar service som traditionellt har producerats som kommunal service, och den bör i princip motsvara samma förväntningar även om den är privat producerad. Förtroende är en förutsättning, eftersom produktionssättet är nytt och ofta oprövat (Kovalainen & Österberg 2000). När nya aktörer träder in på marknaden omvandlas tidigare verksamhetsmodeller och verksamheten förknippas med ett riskelement, som förutsätter ett ömsesidigt förtroende mellan aktörerna. Förväntningarna på verksamheten måste förhandlas om, eftersom de gamla förväntningarna inte längre är i kraft och de nya inte har hunnit bli institutionaliserade. Därför är förtroende ett viktigt element när nya former för serviceproduktion är under utveckling. (Förtroende diskuteras också av Tillmar i antologins kapitel 8.)

På basen av materialet⁹ är det motiverat att påstå att i relationerna mellan de nya serviceproducenterna, de kommunala organen och kunderna förekommer både förtroende (trust) och tillit (confidence) samtidigt, ifall vi vill använda oss av Seligmans indelning. Det handlar inte enbart om tillit till institutionen (confidence), utan om människan eller människor som producenter av service med vilka en relation inleds (kunder eller kommunala myndigheter) som baserar sig på förtroende (trust) eller bristen på det. Även om det handlar om en serviceproduktion som söker institutionell form är det, då man talar om serviceproducenter i social- och hälsovårdsbranschen, en mycket personifierad verksamhet. De kommunala organens (tjänstemännens, förtroendevaldas, kommunledningens) och kundernas förhållande till serviceproducenten är personlig, och kan inte tolkas som en åmbetets vägnar uppkommen tillit (confidence) till serviceproducentens institution. Det är fråga om ett mycket mera komplicerat förhållande. De kommunala organen – och kunderna – tar en viss risk då de väljer en privat producerad service. Den privata produktionen av service har inte samma traditioner, som med hjälp av kontinuitet automatiskt kan skapa tillit (confidence) mellan institutioner, utan de institutionella och strukturella förhållandena måste i och med förändringarna under 1990-talet formas om från början. Riskelementet gäller både producenten

⁸ För en längre diskussion kring det sociala kapitalet se Kovalainen & Österberg 2002.

⁹ Enkätundersökningen till privata serviceföretagare 1995 och intervjuerna med privata serviceföretagare, kommunala tjänstemän och beslutsfattare 1998–1999.

och köparen/beställaren av tjänsten. Därför behövs ett ömsesidigt förtroende (trust).

Även Seligman (1997, s. 24–27) betonar att förtroendet kommer med i bilden i sociala förhållanden vid sådana situationer där rollförväntningarna är öppna för diskussion och tolkning. Beteendet hos dem som fungerar i en institution är inte helt förutsägbart särskilt inte då det är fråga om nya verksamhetsformer och i valet av dessa. I början av 1990-talet inledde de nya serviceproducenterna sin verksamhet i en situation då institutionella kontrollmekanismer ännu saknades. Såväl sätten för att göra upp kontrakt som förtroendet skulle skapas i en ny situation som saknade de institutionella mekanismerna. Då nya verksamhetsformer föds – även inom traditionella branscher – är aktörernas rollförväntningar öppna för diskussion och tolkning. På politisk nivå kan man kanske tala om en generell tillit till nya former av serviceproduktion, men på konkret ”gräsrotsnivå” kan man inte göra den skillnad som Seligman presenterar, framför allt eftersom det är praktiskt taget omöjligt att finna tillfällen som är fria från rollförväntningar (Kovalainen & Österberg 2000).

Förhållandet mellan företagare och kommunala aktörer

De kommunala beslutsfattarnas inställning till de privata serviceproducenterna har varierat under 1990-talet, generellt sett har inställningen varit positiv. Av alla år 1995 de undersökta privata producenterna av social- och hälsovårdsservice i landet meddelade 61 procent att inställningen var positiv eller saklig (Kovalainen, Simonen & Österberg 1996). Ur de kommunala beslutsfattarnas synvinkel var det viktigt att de kunde lita på de privata serviceproducenterna (Moilanen 1998). Förutom förtroende förväntade man sig även att de privata serviceproducenterna skulle vara flexibla. Flexibilitet i arbetet är den egenskap som, enligt de tillfrågade entreprenörernas egen åsikt, är den viktigaste konkurrensfaktorn på marknaden för social- och hälsovårdsservice (Kovalainen, Simonen & Österberg 1996).

De under åren 1998–1999 intervjuade kommunala aktörerna ställde sig, enligt min tolkning, försiktigt positiva till de nya serviceföretagarna (Österberg 2002). De kommunala tjänstemännen såg den privata serviceproduktionen som ett komplement till den offentligt producerade servicen. Samtidigt ansåg man dock att kommunen borde ha det primära ansvaret för serviceproduktionen inom denna sektor. De kommunala aktörerna förväntade sig flexibilitet och tillförlitlighet av företagarna. De poängterade vikten av kontroll, vilket också framkom i Perttulas undersökning år 1994 av de kommunala påverkarnas föreställningar om köptjänster, konkurrens och den offentliga servicestrukturen.

Den kommunala tjänstemannen är den person som företagarna oftast vänder sig till när de behöver hjälp. Företagsamheten inom social- och hälsovårdssektorn var vid undersökningstillfällena något nytt och därför kunde det vara svårt att få goda råd och anvisningar. De flesta företagare hade förvärvat de kunskaper och

praktiska färdigheter som behövs i företagandet på företagarkurser. Även näringsombudsmän och företagsombudsmän nämndes som hjälpkällor. När vi i undersökningen år 1995 (Kovalainen, Simonen & Österberg 1996) frågade var företagarna hade fått hjälp då de startade sin verksamhet var det offentliga källor som oftast nämndes – skattebyrån, försäkringsbolagen, bankerna samt närings- och företagsombudsmännen. Vem man vänder sig till beror naturligtvis på huru dant problem man står inför.

Den överlägset mest vanliga arbetsbakgrunden för personer som blivit företagare inom social- och hälsovårdsbranschen var att de kom från en anställning i kommunen eller samkommunen (Kovalainen, Simonen & Österberg 1996). Förtroendet mellan de kommunala organen och företagarna verkade i hög grad basera sig på erfarenhet och bekantskap. Företagarens anseende är en viktig faktor då man talar om förtroende men det ersätter inte ett förtroende som baseras på erfarenhet (Lorenz 1988). Speciellt i små kommuner personifieras förtroendet och personens anseende kan vara en betydande faktor för hur hon eller han lyckas föra fram sin sak i den kommunala organisationen.

I de sex små finländska kommuner¹⁰ som undersöktes under åren 1998–1999 verkade det vara så att kontrollen fungerade och förtroendet baserade sig på det att man kände varandra personligen (Österberg 2002). Det berodde för det första på att företagarna ofta var före detta anställda eller personer som hade vikarierat i kommunen, och för det andra på att det i synnerhet i inledningsskedet handlade om ett intensivt samarbete mellan den kommunala tjänstemannen och den nya företagaren. Den som tidigare varit kommunalt anställd för, så att säga, sitt förtroendekapital med sig när hon/han flyttar till den privata sektorn. En person vars arbetsinsats man var nöjd med när hon/han var kommunalt anställd har de kommunala aktörernas förtroende också när han/hon startar sitt företag. Den som tidigare har varit anställd hos kommunen har också sina nätverk inom kommunen klara, något som framför allt underlättar i starten. Hon/han vet vem man skall vända sig till (se också Tillmar, antologins kapitel 8).

Tjänstemännens uppfattningar om förekomsten av egenföretagsamhet

Privat serviceproduktion inom social- och hälsovårdssektorn var något nytt i Finland på 1990-talet. I små kommuner hade man kanske ännu inte fört diskussionen kring ”welfare-mix”-typens utveckling. Men från att ha varit något helt och hållet främmande har begreppet utvecklats till ett beaktansvärt alternativ, till vilket man i kommunerna ställer sig försiktigt positiv. När vi ser på utvecklingen i Finland under 1990-talet förundrar jag mig över varför det i vissa kommuner förekom så många privata alternativ, medan det i andra kommuner inte fanns privata alternativ över huvudtaget? Den frågan ställde jag till de kommunala tjänstemännen vid intervjuerna åren 1998–1999. Min första tolkning var att det berodde

¹⁰ Befolkningsmängden i de undersökta kommunerna var cirka 3 000–15 000 invånare.

på de kommunala tjänstemännens kunskaper om och erfarenheter av privat företagsamhet inom denna sektor och på deras inställning till denna utveckling mot "welfare-mix". De flesta kommunerna samarbetade med någon eller några privata företagare, men den allmänna uppfattningen bland de tillfrågade tjänstemännen i dessa små kommuner var att den här typen av utveckling är något för större städer där marknaderna är större. Det är klart att kommunens storlek spelar en viktig roll i sammanhanget, men varför det finns skillnader mellan kommuner av samma storlek kräver en mer ingående utredning. Är det fråga om politiska prioriteringar, befolkningsunderlaget eller kanske verksamhetskulturen i kommunen?

Genom min kvalitativa analys (Österberg 2003a) av materialet (17 tjänstemän i sex kommuner) fann jag att de orsaker som jag i inledningsskedet såg som viktiga förklaringar till olikheterna i utbudet av privata social- och hälsovårdstjänster, såsom kommunens storlek och den befintliga servicenivån i kommunen, i själva verket bör ses som uttryck för policytänkande. Med detta avser jag att dessa två uppfattningar egentligen är självklarheter, som ingenting säger om vilka olikheter som finns i kommunerna.¹¹ Dessa uppfattningar fanns med i de flesta svaren i kombination med andra uppfattningar. De varierande uppfattningar som utkristalliserade sig via analysen av materialet var att orsaken till olikheterna skall sökas i:

- Kommunens inställning till egenföretagsamheten inom offentliga sektorn
- Invånarnas initiativtagande och aktivitet
- Bakomliggande praktiska omständigheter som lagar, kultur och traditioner.

I de följande citaten belyser jag de tre olika uppfattningarna i materialet:

Är det kanske så att man där har satsat så mycket på kommunal service att en egenföretagare inte kan klara sig där. Det skulle kunna vara en helt positiv tanke. Men sedan är den andra möjligheten den – att 'till vår sandlåda får man inte komma'. Vilken sida svänger det till sedan? (Tjänsteman 3, fri översättning)

Citatet belyser den första beskrivningskategorin där orsaker till att det finns lite egenföretagsamhet inom kommunernas verksamhet uppfattas bero på kommunens inställning till egenföretagsamheten inom social- och hälsovårdssektorn. Enskilda kommunala aktörer är antingen för eller emot. Inställningen till egenföretagsamheten baseras oftast på tidigare erfarenheter eller på andra kommuners erfarenheter av egenföretagsamhet inom denna bransch. Många poängterade kommunens roll och inställning. En konkret åtgärd i kommunerna var till exem-

¹¹ Jag har gjort ett försök att belysa frågan om skillnader i uppkomsten av egenföretagsamheten i kommuner genom att se på frågan genom fenomenografiska glasögon. I den fenomenografiska metodologin (se Larsson 1986; Marton 1992; Marton & Booth 2000) är man ute efter variationen i olika uppfattningar av ett fenomen.

pel införandet av kommundillägget. Kommunens inställning är av stor betydelse just i och med att kontakten med de kommunala tjänstemännen är av avgörande betydelse i initialskedet då företagaren planerar att starta sin verksamhet.

Den andra beskrivningskategorin består av uppfattningen att mängden av egenföretagsamhet i kommunerna är beroende av invånarnas aktivitet. Det uppstår ett utrymme för denna verksamhet och då krävs initiativ på ”gräsrotsnivån” där man dels påtalar behovet och dels uppvisar företagarganda. Uppfattningen att det är aktiva invånare som startar verksamheter i kommunerna med assistans av kommunen kom också fram.

Och sen är det säkert så att det i någon finländsk kommun finns flera sådana här människor som kan erbjuda alternativ till kommunen (Tjänsteman 8, fri översättning).

Den tredje beskrivningskategorin innehöll uppfattningar om företagarkultur och tradition. I något fall hade försöken ebbat ut även om kommunen varit positivt inställd till företagandet. Orsaken till detta ansågs vara den, att man av tradition var van vid att kommunen skulle sköta dessa angelägenheter och att anlita en privat företagare kändes därför främmande. Det fanns också uppfattningar som betonade yttre faktorer som avstånd, befolkningsmängd, lagar och bestämmelser och deras betydelse för uppkomsten av egenföretagsamhet.

Men säkert är det just så att det i Finland också finns en annorlunda bakgrundskultur för sådan här företagsamhet, kanske den allra starkaste inte är just här (Tjänsteman 13, fri översättning).

Recessionens effekter på företagsamhetens tillväxt

Vid tidpunkten för de båda undersökningarna (åren 1995, 1998–1999) var tidsbegränsade anställningar vanliga inom social- och hälsovårdssektorn. Likaså var det vanligt att det ena korta anställningsförhållandet följde på det andra, gång på gång. Det blev vanligt med tidsbegränsade anställningar i Finland från år 1985 och framåt. Under recessionen gick andelen tidsbegränsade anställningar ner en aning, men i takt med återhämtningen steg andelen igen (Sutela, Vänskä & Notkola 2001). Tidsbegränsade anställningar är vanligare bland kvinnor och vanliga i yrken inom utbildning, social- och hälsovård, hotell- och restaurang, byggnadsbranschen, jord- och skogsbruk och inom servicebranscher. Inom dessa yrken var år 1997 över en femtedel tidsbegränsade anställningar, inom utbildning till och med 37 procent (Sutela 1998). Tidigare var tidsbegränsade anställningar vanliga bland unga löntagare, men under 1990-talet blev de allt vanligare bland kvinnor över 30 år och i kvinnodominerade yrken inom den offentliga sektorn (Sutela, Vänskä & Notkola 2001).

Korta anställningsförhållanden har under 1990-talet ökat mera bland kvinnor än bland män. Detta anses bero på att kvinnor oftare än män arbetar inom den

kommunala sektorn där korta anställningar är vanliga och där de under 1990-talet har ökat mest i antal. Som exempel kan sägas att redan under åren 1995–1997 arbetade hälften av de kvinnor som hade korta anställningar inom den kommunala sektorn (Sutela, Vänskä & Notkola 2001).

De ekonomiska effekterna av recessionen, omstruktureringen av den offentliga sektorn och förändringarna i arbetslivet har brutit sönder förtroendeförhållandena inom den offentliga sektorn. Detta syntes i våra kommuner och speciellt inom social- och hälsovårdssektorn i och med inbesparingar och arbetslöshet. Dessa faktorer i sin tur påverkade behovet av och uppkomsten av nya produktionsätt för social- och hälsovårdstjänster. Nyföretagandet inom social- och hälsovårdssektorn ökade som en följd av recessionen och statsbidragsreformen år 1993. Statsbidragsreformen gjorde det möjligt för kommunerna att köpa service utanför den offentliga sektorn eftersom kommunerna inte längre var tvungna att producera all service i egen regi. Efter år 1993 har kommunerna inte längre själva behövt satsa på infrastrukturen utan de kan via konkurrensutsättning köpa denna service av valda serviceproducenter. Dessa producenter av service kan vara både organisationer, företag och kommunsektorns egna enheter. Den ekonomiska recessionen tvingade kommunerna att organisera om och effektivisera sin verksamhet och många kommuner valde att köpa en del service utanför den kommunala sektorn. (Österberg 2002)

Många av de intervjuade företagen ansåg att recessionen på ett eller annat sätt hade påverkat deras beslut att bli egenföretagare. Vid den tiden var det svårt att få arbete, och för dem som var utan eller hade korta vikariat fungerade recessionen som en ”puff” till företagsamheten;

Kanske den här recessionen var min räddning, att den puffade mig till att bli företagare (Företagare 1, fri översättning).

Den intervjuade företagaren är exempel på en kvinna som tidigare arbetade i tidsbegränsade anställningsförhållanden inom den kommunala sektorn. Hon har familj, är i medelåldern och har två olika utbildningar inom social- och hälsovårdsbranschen. Hon hade haft flera vikariat och tidsbegränsade anställningar fram till recessionen då det blev svårare att få arbete. Den hotande arbetslösheten väckte tanken på att bli egenföretagare. Hennes dåvarande familjesituation möjliggjorde satsningen på förvärvsarbete, eftersom barnen redan var större. Arbetet som företagare har inneburit obekväma arbetstider och mycket pappersarbete. För att få en inkomst som företagare var hon tvungen att erbjuda sådana tjänster som kommunens resurser inte räckte till för. Efter några års arbete är företaget nu så pass etablerat att hon har ett par anställda. Hon är nöjd med sitt arbete och framför allt med det faktum att hon i sitt företag har nytta av sina båda utbildningar, vilket sällan är möjligt som kommunalt anställd. Recessionen gav också orsak att tänka:

Att man måste göra något själv (Företagare 2, fri översättning).

Osäkerheten på arbetsmarknaden under recessionen samt det under återhämtningen tilltagande behovet av service inom social- och hälsovårdssektorn gav dylika aktiva och företagsamma människor impulsen till att göra något åt den egna situationen. Samtidigt var det en möjlighet att svara på samhällets behov. (Resonemang kring ”push” och ”pull” faktorer finns till exempel i Sundins, Rapps och Nilssons kapitel i denna antologi).

Arbetslöshet har dock inte alltid varit orsaken till att man startade företag. Många företagare hade i sitt tidigare arbete inom denna sektor upptäckt hurdan service som skulle behövas och vilken sorts service som kommunen dragit in på. Idén till att starta ett eget företag har ofta kommit av att man upptäckt vilka behov som finns. I enkätundersökningen år 1995 (Kovalainen, Simonen & Österberg 1996) kom vi fram till att 30 procent av nyföretagarna hade lämnat en fast anställning inom den offentliga sektorn för att starta eget. Arbetslöshet eller hotet om arbetslöshet hade varit orsak för 18 procent av nyföretagarna.

Recessionen gav också företagarna en chans. Efter recessionen utgjorde privat producerade tjänster inom social- och hälsovården ett beaktansvärt alternativ i kommunerna. I kommunerna var man redo att pröva nya alternativa sätt att producera tjänster och många gånger ansåg man att de privata alternativen kunde vara bättre för kommunen när den ekonomiska situationen var osäker och oberäknelig (Österberg 2002).

Egenföretagarens repertoarer

Diskussionen om företagandet

Vad är det man pratar om när man som egenföretagare diskuterar sitt företag och företagandet? Vilka repertoarer är det som framträder ur diskussionerna om företagandet inom social- och hälsovårdssektorn i 1990-talets Finland. Intervjuerna med företagarna (1998–1999) kan karakteriseras som semistrukturerade intervjuer där fritt utrymme gavs för diskussion kring det som företagaren själv ville ta upp. De repertoarer som konstrueras, bildar vissa mönster utifrån vilka tolkningar kan göras. Jag beskriver innehållet i de repertoarer som konstruerades utifrån egenföretagarnas intervjusvar i en kontext där de intervjuade tillfrågades om sina erfarenheter som egenföretagare inom social- och hälsovårdssektorn.¹²

Att diskutera företagsamhet som en ”företagare”, för att i nästa mening säga att man inte känner sig som en företagare, är motsägelsefullt (se också Sundin i antologins kapitel 12). Efter noggrann genomläsning och kartläggning av olikheter och likheter framträdde fyra sätt att gestalta företagandet. Dessa olika reperto-

¹² Jag har genom en diskursanalys (Jokinen m.fl. 1993; Alasuutari 1995; Eskola m.fl. 1998) av intervjusvaren från sex företagare försökt se hur de gestaltar fenomenet företagande. Följande baserar sig på min tolkning av det empiriska materialet. Tolkningen baserar sig på intervjuerna och följer således inte diskursanalysens post-moderna rön.

arer framkom hos de flesta av egenföretagarna i skilda sammanhang under intervjuerna. De centrala repertoarer som jag plockade ut tecknade bilden av: den hårt arbetande, flexibla egenföretagaren; den otrygga men fria egenföretagaren; tusenkonstnären; och den entusiastiska egenföretagaren.¹³

I de sex företag där intervjuer gjordes drevs fyra av en ensam ägare med anställda medan två av dem drevs i kompanjonskap av flera ägare, även de företagen hade anställda. Alla egenföretagare var kvinnor. Majoriteten¹⁴ av egenföretagarna inom social- och hälsovårdssektorn är kvinnor. Därmed är diskussionen om företagsamhet och företagande inom denna sektor också en diskussion om kvinnors ställning och villkor på arbetsmarknaden. Könet har en central betydelse i företagsverksamheten eftersom kvinnors företagande har koncentrerats kring traditionellt kvinnliga yrkesområden. Könet har även betydelse för hur arbetet och de metoder man använder sig av organiseras i företaget. Det har betydelse för hurudana svårigheter man möter som företagare och hur man löser problemen (Kovalainen 1995c, s. 186).

Den hårt arbetande, flexibla egenföretagaren

De intervjuade egenföretagarna anser sig alla ha en mycket hög arbetsbelastning och diskussionen kring tidsanvändningen var framträdande. Att få tiden att räcka till för allt arbete och den egna familjen upplevs som svårt. Det är en balansgång att ha tillräckligt med arbete för att få företaget att gå runt, men inte så mycket att man inte hinner sköta sina uppdrag på ett sådant sätt att man kan vara nöjd med sitt arbete.

Ibland funderar egenföretagarna på hur de skall orka i framtiden, när de blir äldre. Bristen på tid upplevs som ett problem och företagarna ser det som viktigt att disponera tiden på rätt sätt. Att lära sig tidsanvändning är en utmaning, och en nödvändighet de är väl medvetna om. Utmattning ses också som ett lurande hot och att kunna stänga dörren efter sig och dra gränser för hur mycket man arbetar är något man borde lära sig.

Det var inte vanligt bland de intervjuade att de för egen del hade klara, fasta arbetstider. De få företagarkvinnor som hade klara regler var också de som i mitt tycke identifierade sig som företagare. De diskuterar personalutveckling, sin egen utveckling och har klara ekonomiska kalkyler för verksamheten, enligt egen utsago. De har erfarenhet av egenföretagsamhet och kallar sig själva för egenföretagare. De hade vad jag kallar för "företagaridentitet", vilket i mitt tycke inte är så vanligt bland företagare inom social- och hälsovårdssektorn (Nilsson diskuterar identiteten som företagare i antologins kapitel 10). Min uppfattning är att de

¹³ Diskursanalysen av egenföretagarna inom social- och hälsovårdsbranschen finns också presenterad i Österberg 2003b.

¹⁴ Kvinnornas andel av dem som svarade på enkäten i undersökningen vid Stakes 1995 var 83 procent.

flesta egenföretagare inom denna bransch inte ser sig som företagare i traditionell mening utan tänker på sitt företagande mera i termer som ”självsysselsättning”. Social- och hälsovårdssektorn är inte en bransch som direkt inbjuder till expansion och vinstmaximering, eller annan dylik verksamhet som direkt kan kopplas till företagsamhet (Sundin 1997).

Diskussionerna kring arbetsmängd och arbetstid handlar också om att förutsättningarna – för att få det hela att gå runt och för att man skall komma in på marknaden – är att kommunen erbjuder sådana tjänster som kommunen har behov av. Detta innebär för företagarens del arbete på obekvämt arbetstid. Kvällar och veckoslut är de tidpunkter då kommunens service inte räcker till och där finns en marknad för egenföretagsamheten. Flexibiliteten som de kommunala tjänstemännen efterlyser av egenföretagsamheten (Perttula 1994; Österberg 2002) betyder just det att man erbjuder den service som kommunen just då behöver och på de tidpunkter när det brister i den kommunala servicen.

Företagarna problematiserade på sin begäran sitt förhållande till kommunen och till de kommunala tjänstemännen. De flesta har kommit väl överens med de kommunala tjänstemännen, precis som vår tidigare forskning också visat (Kovalainen, Simonen & Österberg 1996). I vissa fall hade man stött på problem men då var det oftast fråga om problem i inledningsskedet. Dessa problem anses till största delen bero på att egenföretagsamheten inom social- och hälsovårdssektorn är en så pass ny företeelse och på att erfarenheter av egenföretagsamheten inom denna bransch saknas. Företagarna är dock överens om att det är av avgörande betydelse att vara väl förberedd och kunna sin sak inför mötet med de kommunala tjänstemännen (Österberg 2002).

Jag har tidigare poängterat att förtroendet mellan tjänstemännen och egenföretagaren ofta, och i synnerhet i de undersökta småkommunerna, bygger på bekantskap. En stor del av dem som väljer att bli egenföretagare inom social- och hälsovårdssektorn har tidigare varit anställda av kommunen antingen i fasta anställningsförhållanden eller som vikarier, och de är på detta sätt bekanta för de kommunala tjänstemännen.

Egenföretagarna upplever att de kan samarbeta med de kommunala tjänstemännen även om byråkratin ibland upplevs som omfattande. Samarbetet med kommunalt anställda, inom samma sektor som man är företagare i, fungerade också någorlunda. Samarbetet hade inte alltid kommit igång men genom att själv vara aktiv kan detta påskyndas. Kanalerna för gemensam aktivitet är ju inte klara i och med att egenföretagsamheten inom denna sektor är något nytt. Ur intervju-svaren kan man utläsa att företagarna kände sig accepterade och i de flesta fall upplevde att de som företagare hade de kommunala tjänstemännens förtroende liksom att de i sin tur kunde lita på de kommunala tjänstemännens ord.

Den otrygga men fria egenföretagaren

I egenföretagarnas diskussioner kan man spåra en viss oro inför framtiden. I mitt tycke är inte heller situationen för egenföretagare inom social- och hälsovårdssektorn särskilt trygg. När kommunerna beslutar sig för att köpa service utanför den kommunala sektorn handlar det om konkurrens, pris och risktagning. På ett sätt överför kommunerna risken vid produktionen av service till egenföretagaren (Kovalainen & Österberg 2000). Oftast hade egenföretagaren ett köpeavtal med kommunen som omförhandlades med några års mellanrum. Ett köpeavtal är ofta själva förutsättningen för företagandet.

Det som också bidrog till otryggheten var att det sociala skyddsnätet för egenföretagare vid tidpunkten för intervjuerna inte var utvecklat. Vad händer med företagaren om kontraktet inte förnyas? Vissa lösningar på detta problem kan utläsas i intervjusvaren. En vanlig lösning är att egenföretagaren ser sin verksamhet som flexibel och ser till att hon är öppen för nya lösningar. Att kunna utveckla sitt företag till att svara på föränderliga behov är en utmaning för företagarna. Osäkerheten bidrar säkert till att man är mera flexibel och försöker sig på olika lösningar på problemen men samtidigt är det inte en trygg framtidsutsikt.

Egenföretagarna värderar känslan av frihet och det att man ”gör detta för sig själv” mycket högre än de bedömde otryggheten och riskerna vid serviceproduktionen. Med sitt goda arbete, sin kvalitet och flexibilitet skapar egenföretagarna sin egen framtid. De flesta företagare poängterar kvaliteten på den service de erbjuder och de anser att det är med kvaliteten som de kan tävla liksom med den personliga servicen. I praktiken ser jag det så att detta synsätt innebär många och långa arbetsdagar för företagaren.

Tusenkonstnären

Företagarna sade sig ofta ha haft problem i början. Problemen som diskuteras är mestadels förknippade med svårigheten att få information, goda råd och kunskaper. Efterhand är de väldigt nöjda med att ha blivit modigare vad gäller att söka kunskap och höra sig för. Även orden nätverk och samarbete kom fram i diskussionerna. Företagarna har dock i mitt tycke endast lite samarbete med varandra. I det skede då jag gjorde mina intervjuer hade en landsomfattande intresseförening nyligen grundats men företagarna hade ännu inga erfarenheter av hur nätverket skulle fungera.

Kunskapsbrister och byråkrati ses som stora problem. Som företagare bör man vara tusenkonstnär och veta något om det mesta. Många hade fått värdefull hjälp på företagarkurser och av till exempel näringsombudsmän eller andra företagare. De vet vem de kan rådgöra med, men det behövs tid för att ta reda på, lära sig och läsa sig till kunskap – och just tid är det som egenföretagarna har mest ont om.

Även de som är mest positivt inställda till sin företagsamhet och de som verkligen anammat en ”företagaridentitet” klagar över det myckna pappersarbe-

tet. Kunskaper om och ett sinne för ekonomi är något som poängterades. Att ha ett handlag med siffror och kalkyler är viktigt när man driver ett företag. Även om de flesta av företagarna i sina intervjusvar inte talade om sig som företagare i egentlig mening, diskuteras ändå till exempel ekonomi och byråkrati på ett sådant sätt att företagsamheten och företagandet lyste igenom. De flesta poängterade dock att de inte bildade sitt företag för pengarnas skull, men att skötseln av ekonomin och att få företaget att gå runt var centrala delar av deras arbete som egenföretagare. Det är i mitt tycke intressant att de inte ser sig själva som ”företagare med stort F”. Då uppkommer osökt frågan om hur man skall definiera en företagare.¹⁵ Ur diskussionerna framkommer inga definitioner eller explicita åsikter, men underförstått anser nog de här företagarna att det faktum – att de inte gör detta för pengarnas skull betyder att de inte är företagare i traditionell mening. Vinst och konkurrens är termer som inte tycks passa in i bilden av företagsamheten inom social- och hälsovårdssektorn. Liknande tankar om företagandet uppkom också i Elisabeth Sundins (1997) undersökning om privatiseringens effekter i Linköpings kommun i Sverige.

Den entusiastiske egenföretagaren

Hurudan skall en företagare då vara? Vilka är de viktiga egenskaper som man anser sig ha nytta av som egenföretagare inom social- och hälsovårdssektorn? Det allra viktigaste ansåg de intervjuade utan tvekan vara att besitta en yrkeskunskap och också att vara utbildad inom sitt område. Att kunna tåla stress är en annan viktig egenskap. Arbete inom denna sektor innebär nära kontakter med kunderna, och företagaren har ”tusen järn i elden”. Som intervjuare kände jag av den iver och entusiasm som fanns bland egenföretagarna. För egenföretagaren är det viktigt att kunna erbjuda flexibel och personlig service och det är viktigt att man mår bra i sitt arbete (Kovalainen, Simonen & Österberg 1996; Sundin 1997). Egenföretagarna gör något viktigt och betydelsefullt både för sig själva och för andra människor.

God självkänsla behövs för att föra fram sin sak. Även traditionella företagaregenskaper kom fram i intervjusvaren, såsom förmåga till helhetssyn, kvalitets-tänkande och kundperspektiv. För att skapa en god arbetsmiljö och för att kunna erbjuda kvalitetsmässigt god service krävs att man har en förmåga till helhetssyn, ett intresse för planering och strukturering samt rätt attityd gentemot kunderna.

Att bli företagare innebär att man tar en viss risk. Den bild som jag fått genom analysen av intervjusvaren är att dessa kvinnor har en sann ”entreprenörsanda”. De är stolta över sitt arbete och gör något viktigt och nyskapande. Samtidigt ser

¹⁵ Självständighet, brist på kontroll, oavhängighet och risktagning är centrala kriterier vad gäller definitionen på företagande både i forskningssammanhang och i vardagliga sammanhang (Kovalainen 1995b, s. 173).

de inte sig själva som företagare i traditionell mening. De är entusiastiska, vilket förmodligen är en förutsättning om man skall klara sig som företagare.

Diskussion

Syftet med detta kapitel var att försöka se hurdan situationen var för egenföretagarna inom social- och hälsovårdssektorn i Finland under 1990-talet. Undersökningarna som ligger till grund för kapitlet gjordes då verksamheten var relativt ny och utvecklingen precis hade kommit igång. Den ekonomiska recessionen i Finland hade en inverkan på uppkomsten av privata serviceproducenter inom social- och hälsovårdssektorn. Den ekonomiska situationen och förändringarna i samhället och speciellt i kommunerna ledde till att kommunerna försökte minska den offentliga sektorns kostnader och försökte effektivisera serviceproduktionen. Vid sidan av den offentligt producerade och finansierade servicen föddes det under 1990-talet många alternativa och kompletterande modeller. Statens, kommunernas och samkommunernas roll förändrades från att vara den enda producenten av service till en roll som beställare och organisatör av service. Marknadens betydelse inom den offentliga sektorn ökade. Recessionens inverkan på företagarna inom social- och hälsovårdssektorn kan ses genom push och pull faktorer.

Begreppen socialt kapital och förtroende är nödvändiga för förståelsen av de nya mekanismernas uppkomst, av verksamheten och i analysen av dessa företeelser. Undersökningsmaterialet visar att de nya entreprenörer som baserade sin verksamhet på befintliga sociala nätverk och kontakter samt på ett förtroende som grundlagts i tidigare verksamhet, tycktes lyckas med att skapa nya verksamhets-sätt inom den offentliga sektorns strukturer. Även inom företagsamheten tycks förtroendet basera sig på stark yrkesprofession.

Vi söker flexibel service, flexibla företagare, ett flexibelt koncept, flexibilitet gentemot kunderna, flexibla framtidsplaner osv. Flexibiliteten är utan vidare ett nyckelbegrepp när vi diskuterar företagsamheten inom social- och hälsovårdssektorn. Det går bra att vara företagare om man kan erbjuda precis den service som kommunen har behov av. De intervjuade företagarna poängterade starkt känslan av att de arbetar åt sig själva och att de i sitt arbete kan utnyttja hela sitt kunnande. De nya företagarnas utsagor speglade i detta hänseende en stolthet över sitt eget förvärv, sin yrkeskunnighet, och över vikten av sin egen, sina anställdas och sina kunders förnöjsamhet. Tankarna om framtiden var också de flexibla. Företagarna ansåg inte att deras verksamheter var fastlåsta i sina strukturer, utan de var beredda att ändra sina planer enligt behoven och att utvecklas i takt med efterfrågan.

Orsakerna till varför det i vissa kommuner fanns mycket egenföretagsamhet inom social- och hälsovårdssektorn medan det i andra knappast fanns några alternativ alls, bör sökas i kommunernas inställning till egenföretagsamheten inom denna bransch, i kommuninvånarnas initiativtagande och aktivitet samt i bakom-

liggande praktiska omständigheter som lagar, kultur och traditioner. Naturliga orsaker till olikheterna var naturligtvis kommunens storlek och den befintliga servicenivån.

Den frihet som företagarna upplevde i sitt arbete varierade naturligtvis mellan olika företagare beroende på den erbjudna servicen. Viss service inom social- och hälsovårdssektorn är strikt reglerad och lagstadgad. Som motsats till friheten har vi kontrollen. Är friheten endast en chimär, eftersom kontrollen så starkt betonas i den allmänna diskussionen kring privat serviceföretagsamhet? Är företagarna fria med avseende på hurudan service de erbjuder, när det i praktiken oftast är så i Finland att det är kommunen som köper servicen och därmed sätter upp villkoren för vad man vill ha?

Egentligen ger analysen av intervjuerna med företagarna vid handen två olika uppfattningar om egenföretagandet inom social- och hälsovårdssektorn. Båda uppfattningarna fanns i företagarnas diskussioner om företagandet. Vi har två sidor av samma fenomen. För det första har vi den lyckliga egenföretagaren. Här är företagaren fri, lycklig och sin egen "boss" så att säga. Hon kan själv bestämma sin arbetsmängd, sina kunder och sina arbetskamrater. Egenföretagaren är entusiastisk över sitt arbete och full av planer och skisser inför framtiden. Egenföretagaren kan utnyttja sina kunskaper och färdigheter på ett mångsidigt sätt och upplever sitt arbete som viktigt och tillfredsställande.

Den andra uppfattningen handlar om den pressade egenföretagaren. Här förs diskussionerna kring hög arbetsbelastning och byråkrati samt kring tidsanvändning och ekonomi. Företagaren upplever ibland brist på kunskap och stöd. Osäkerheten kring framtiden lurar också runt hörnet. Här hittar vi en diskrepans mellan risktagning och företagarganda å ena sidan samt mjuka världen och omhändertagande å andra sidan. För egenföretagarna inom social- och hälsovårdssektorn är det enligt min tolkning svårt att tänka i termer av konkurrens och effektivitet i en värld där empati, vård och omsorg är det primära.

För att kunna utnyttja sitt kunnande på ett flexibelt sätt och för att trivas med sitt arbete krävs satsningar i tid, risktagningar och hårt arbete av egenföretagaren. Överlag trivdes de intervjuade bra med sitt val att bli egenföretagare och känslan av frihet var stark. De egenskaper, kunskaper och färdigheter som dessa företagarkvinnor själva ansåg vara viktiga i verksamheten och den entusiasm som kunde skönjas ger uttryck för en sann entreprenörsanda. I entreprenörskapet är just rörelsen (Lundberg 2002) och flexibiliteten det centrala. Entreprenörskapet har fått störst genomslagskraft inom branscher som IT och reklam där det inte finns någon färdig struktur eller kultur och där det behövs kreativitet (Lundberg 2002). De nya egenföretagarna inom social- och hälsovårdssektorn befann sig under 1990-talet i Finland mitt i en situation där det inte fanns färdiga modeller eller traditioner. Verksamheten var nyskapande och krävde en sann entreprenörsanda.

Referenser

- Alasuutari P (1995) *Laadullinen tutkimus*. 3. Uudistettu painos: Tampere: Vastapaino.
- Coleman J (1988) "Social Capital in the Creation of Human Capital" i *American Journal of Sociology*. Vol. 94, s. 95–120.
- Eskola J & Suoranta J (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Fukuyama F (1995) *Trust – The Social Virtues and The Creation of Prosperity*. New York: The Free Press.
- Jokinen A, Kirsi J & Suoninen E (1993) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino.
- Kauppinen S & Niskanen T (2005) *Yksityinen palveluntuotanto sosiaali- ja terveydenhuollossa*. Stakes. Rapport 288. Helsingfors.
- Kiander J (1998) (red.) "Johdanto – Suomen 1990-luvun alun talouskriisi", s. 9–13, i *1990-luvun talouskriisi*. Suomen Akatemian tutkimusohjelman projektit. VATT-julkaisuja 27:1.
- Kovalainen A (1995a) "Työyhteiskunnan muutokset", s. 61–91 i Kovalainen A & Simonen L (red.) *Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys*. Juva: WSOY.
- Kovalainen A (1995b) "Yrittäjyyden muuttuva kuva", s. 165–184, i Kovalainen A & Simonen L (red.) *Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys*. Juva: WSOY.
- Kovalainen A (1995c) "Naisten yrittäjyys", s. 185–205 i Kovalainen A & Simonen L. *Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys*. Juva: WSOY.
- Kovalainen A, Simonen L & Österberg J (1996) *Sosiaalipalveluyrittäjän muotokuva. Tutkimus sosiaali- ja terveysalan uusyrittäjistä ja vaihtoehtoisista palveluntuottajista*. Rapport 194. Helsinki: Stakes.
- Kovalainen A & Österberg J (2000) "Sosiaalinen pääoma, luottamus ja julkisen sektorin restrukturaatio", s. 69–92, i Ilmonen K (red.) *Sosiaalinen pääoma ja luottamus*. Jyväskylä: SoPhi.
- Kovalainen A & Österberg J (2002) "Socialt kapital, förtroende och förändringar inom den offentliga sektorn i Finland", s. 245–270, i Sätre Åhlander A-M (red.) *Kooperation, ideellt arbete & lokal ekonomisk utveckling – Kooperativ Årsbok 2002*.
- Larsson S (1986) *Kvalitativ analys – exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.
- Lehtonen H, Aho S, Peltola J & Renvall M (2001) "Did the Crisis Change the Welfare State in Finland?", s. 102–129, i Kalela J, Kiander J, Kivikuru U, Loikkanen H A & Simpura J (red.) *Down from the heavens, Up from the ashes. The Finnish economic crisis of the 1990s in the light of economic and social research*. VATT-Julkaisuja 27:6.
- Lorenz E H (1988) 'Neither friends' nor Strangers – Informal Networks of Subcontracting in French Industry" i Gambetta D (red.) *Trust – Making and Breaking Cooperative Relations*. Oxford: Basil Blackwell Ltd.

- Lundberg H (2002) ”Historieberättande entreprenörer”, s. 191–227, i Aronsson P & Larsson E (red.) *Konsten att lära och viljan att uppleva*. Centrum för kulturforskning. Rapport nr 1. Växjö universitet.
- Marton F (1992) ”På spaning efter medvetandets pedagogik” i *Forskning om utbildning*. Årg.19:4. s. 28–40.
- Marton F & Booth S (2000) *Om lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Moilanen M (1998) ”Mitä sosiaalijohtajat odottavat yksityisiltä palveluilta?” i *Sosiaaliturva* 19/98.
- Montin S (1992) ”Privatiseringsprocesser i kommunerna – teoretiska utgångspunkter och empiriska exempel” i *Statsvetenskaplig tidskrift*. Årg. 95:1, s. 31–57.
- Nilsson K (2006) ”Företagare som startar eget för att kommersialisera en idé” i Sundin E & Thörnquist A (red.) *När anställda blir företagare – Studier om företagande i ett strukturuomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Norén L (2006) ”Inträdesbarriärer på offentliga marknader” i Sundin E & Thörnquist A (red.) *När anställda blir företagare – Studier om företagande i ett strukturuomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Perttula K (1994) *Sosiaali- ja terveystalveluiden uudet tuulet – Kunnallisten vaikuttajien mielikuva ostopalveluista, kilpailuttamisesta ja julkisesta palvelurakenteesta*. Aiheita 25. Helsinki: Stakes.
- Portes A (1995) “Economic sociology and the Sociology of Immigration – A Conceptual Overview”, s. 1–43, i Portes A (red.) *The Economic Sociology of Immigration – Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. New York: Russel Sage Foundation.
- Portes A & Sensenbrenner J (1993) “Embeddedness and Immigration – Notes on the Social Determinants of Economic Action” i *American Journal of Sociology*. 98, May, s. 1320–1350.
- Putnam R D (1993) *Making Democracy Work – Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- 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 strukturuomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Salmi M & Huttunen J & Päivi Y-P (1998) *Lapset ja lama*. Stakes. Raportteja 197: Saarijärvi (1. Lisäpainos).
- Seligman A B (1997) *The Problem of Trust*. Princeton, N.J. Princeton University Press.
- Simpura J, Blomster P, Heikkilä M, Häkkinen U, Kautto M, Keskimäki I, Lehto J, Rastas M, Rissanen P & Valtonen H (2001) “The Survival of the Finnish Health Care and Social Service System During the Economic Depression of the 1990s”, s. 130–167 i Kalela J, Kiander J, Kivikuru U, Loikkanen H A & Simpura J S (red.)

- Down from the heavens, Up from the ashes – The Finnish economic crisis of the 1990s in the light of economic and social research.* VATT-Julkaisuja 27:6.
- Sundin E (1997) ”Den offentliga sektorns omvandling och kvinnor och mäns företagande inom typiskt kvinnliga sektorer”, s. 334–365, i Sundin E (red.) *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling.* SOU 1997:83. Kvinno- maktutredningen. Arbetsmarknadsdepartementet. Stockholm: Fritzes.
- Sundin E (2006) ”Anställda startar eget – gammal företeelse i ny skepnad” 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
- Sutela H (1998) ”Muutoksia määräaikaaisuudessa” i *Hyvinvointikatsaus.* 2:98, s. 24–27.
- Sutela H & Vänskä J & Notkola V (2001) *Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Tilastokeskus.* Työmarkkinat 2001:1. Hakapaino Oy: Helsinki.
- Tillmar M (2006) ”Villkor för eget företagande inom vård- och omsorg – En fråga för facket” 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.
- Woolcock M (1998) ”Social Capital and Economic Development – Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework” i *Theory and Society.* Vol. 27:2, s. 151–208.
- Österberg J (2002) ”Lama, luottamus ja joustavuus – sosiaali- ja terveystalouden yksityisyrityisyys”, s. 192–202, i Kovalainen A, Ilmonen K & Siisiäinen M (red.) *Lama ja luottamus.* Swedish School of Economics and business administration. Research reports 55. Helsinki: Yliopistopaino.
- Österberg J (2003a) *Recession, förtroende och entreprenörskap inom social- och hälsovårdssektorn.* Licentiatavhandling i sociologi. Sociologiska institutionen, Ekonomisk-statsvetenskapliga fakulteten. Åbo: Åbo Akademi.
- Österberg J (2003b) ”Att dansa på lina – egenföretagsamhet inom social- och hälsovård” i *Nordisk socialt arbeid.* Årg. 23:2, s. 81–88.

8

Villkor för eget företagande inom vård- och omsorg – En fråga om förtroende

MALIN TILLMAR

Abstract

Kapitlet belyser villkoren för före detta offentliganställda som startar eget inom vård- och omsorgssektorn. Begreppet förtroende står i fokus. Vi får möta tre entreprenörer samt tjänstemän, politiker och fackliga företrädare och ta del av deras uppfattningar. Det framkommer att personer som startar eget i omsorgssektorn arbetar i motvind på flera sätt. I de förtroendeteoretiska termer som presenteras i kapitlet möts företagarna av ett kategoribaserat misstroende. Många människor, både ibland allmänheten, kommunaltjänstemän och brukare, ser med skepticism på företagare verksamma i sektorn. Därtill kommer att många som startar eget i sektorn är kvinnor, som också har samhällets genussystem att arbeta emot. Specifika förtroendefulla relationer och tidigare kontakter blir då extra betydelsefulla. Sådana relationer och kontakter gör det lättare för de företagare som tidigare hade varit anställda i kommunen och som då kunde bygga upp kontakter.

Introduktion

Som tagits upp i inledningen till denna volym kan det diskuteras vad som menas med anställda som startar eget. Merparten av de personer som startar eget har rimligtvis tidigare varit anställda någonstans. Detta kapitel fokuserar före detta offentliganställda inom omsorgssektorn som startar en egen lokalt baserad småskalig verksamhet inom samma sektor.

Närmast varje dag debatteras neddragningar och förändringar inom offentlig sektor i medierna. Detta gäller inte minst vård och omsorg, som väcker starka känslor. Ur ett historiskt perspektiv är förändringar inom offentlig sektor visserligen inget nytt, men det sker nu neddragningar inom vissa verksamheter för första gången sedan krigsslutet (Sundin 2001). För att mildra detta talas om behovet av effektivisering med bibehållen eller bättre kvalitet. Effektivisering skall åstadkommas bland annat genom konkurrensutsättning av den offentliga produktionen. Därmed har det under senare tid blivit vanligare att vård- och omsorgsverksamhet bedrivs i företagsform.

Neddragningar och omorganisationer inom den offentliga sektorn har medfört att det finns kvinnor som friställts eller valt att lämna sin anställning och som vill

starta eget. Detta har erfarits av bland andra Nyföretagarcentrum i Norrköping, där rådgivarna upplevt att många av dessa potentiella företagare har utbildning, vilja, kreativitet och förmåga att starta företag för att producera ”välfärdstjänster”. Somliga såg möjligheter att erbjuda specialiserade tjänster som kommuner och landsting inte kan tillhandahålla i tillräcklig omfattning. tjänster

Ovanstående ledde till att en studie om villkoren för småföretagande i vård- och omsorgssektorn initierades. Studien publicerades i mars 2004 med huvudtiteln ”Är det möjligt?” (Tillmar 2004), och det är den studien som detta kapitel baseras på. Studien visar att företagande inom vård- och omsorgssektorn ingalunda är oproblematiskt vare sig för kommunala aktörer, fackliga företrädare eller företagarna själva. Begränsningar och möjligheter kan härröra från såväl formella och strukturella förutsättningar som från mer informella spelregler och förhållningssätt, inom likväl som utanför kommunen.

De formella villkoren för företagande inom vård och omsorg behandlas av Lars Norén i antologins kapitel 3 (liksom i min ovan nämnda rapport). I detta kapitel koncentrerar jag mig på de informella spelreglerna, och då specifikt på betydelsen av samarbete och förtroende. Det görs genom att fokusera på kvinnors företagande i Norrköpings Kommun.

Företagande inom vård och omsorg har varit ett omdebatterat och omskrivet ämne. Detsamma gäller betydelsen av förtroende inom och mellan organisationer. Att diskutera egenföretagandets villkor inom omsorgssektorn ur ett förtroendeteoretiskt perspektiv har dock varit mera sällsynt.

Jag utelämnar därmed i detta kapitel diskussioner kring Lagen om offentlig upphandling (LOU) och dess tillämpning. Lagen, som syftar till att skydda företagen mot korrupktion, har alltmer kommit att uppfattas som ett hinder för småföretag på offentliga marknader. En analys av i vilken mån LOU komplicerar förtroendefulla relationer mellan företag och kommun faller dock utanför ramen för detta kapitel. De företagare som ingår i denna studie fick sina uppdrag utan att genomgå offentlig upphandling.

Metod

Kapitlet baseras som nämnts på en studie i Norrköpings kommun som genomförts med början i december 2002 och som i mars 2004 avrapporterats i en rapport med titeln *Är det möjligt – Om villkor för småföretagande inom vård- och omsorgssektorn*. Forskningen finansieras av: Nutek, Arbetslivsinstitutet, Norrköpings kommun, Norrköpings Nyföretagarcentrum och Landstinget i Östergötland. Olika aktörers upplevelser och föreställningar kring företagande inom omsorgen sätts i fokus. Intervjuer har varit den dominerande metoden för informationsinsamling. Totalt bygger studien på 23 semistrukturerade intervjuer om i genomsnitt cirka en och en halv timma. Intervjuerna genomfördes mellan december 2002 och februari 2003. Uppföljningssamtal genomfördes under vårvintern

2004. De aktörsgrupper som studien inriktar sig på är förutom företagare såväl kommunala tjänstemän på olika nivåer som politiker och fackliga företrädare.

Tre av studiens företag är särskilt relevanta för detta kapitel om anställda som startar eget. Ett av företagen består av fyra sjuksköterskor som bedriver äldreomsorg på uppdrag av kommunen. Det andra är ett HVB-hem som drivs av en pensionerad pedagog. Grundarna av det tredje företaget är före detta kommunanställda som önskar att företaget inte skall kunna identifieras.

Inom ramen för studien genomfördes sju intervjuer med kommunala tjänstemän. Två beställare som arbetade på olika kommundelskontor i Norrköping intervjuades, liksom chefen för vård- och omsorgskontoret samt chefen för kommunens upphandlingsenhet. Vidare vidtalades två tjänstemän på näringslivskontoret. Utöver dessa personer i Norrköpings kommun ingår i studien en tjänsteman från respektive grannkommun Linköping och Söderköping. Två politiker från grannkommunerna och tre från Norrköping intervjuades. Två av Norrköpingspolitikerna representerar socialdemokraterna. Den ena ansvarar för vård- och omsorgsfrågor och den andra numera för personalfrågor och tidigare för den kommunala produktionen. Den tredje Norrköpingspolitikern är borgerligt oppositionsråd. När det gäller fackliga företrädare intervjuades en person från Svenska Kommunalarbetareförbundet (fortsättningsvis kallat Kommunal) och en från Vårdförbundet.

Företagens perspektiv

I detta avsnitt får vi en inblick i villkoren för tre vård- och omsorgsföretag som startats av personer som tidigare arbetat med samma frågor inom ramen för en offentlig anställning.

Sjukhemmet

Sjukhemmet är ett äldreboende som drivs i bolagsform av fyra sjuksköterskor. Som en konsekvens av Ädelreformen skulle äldreboendet där de fyra kvinnorna jobbade läggas ner omkring år 1992. De säger:

Det blev vårt incitament till att sätta fart så att säga. [...] Vi visste att vi hade ganska mycket kunskap, hade många idéer om vad vi ville göra. Vi ville känna oss lite friare än vad man gör i en stor organisation.

Däremot hade de inga pengar, så de 50 000 kronor per enskilt bo som socialstyrelsen på den tiden bidrog med genom det så kallade stimulanspaketet blev mycket betydelsefullt, berättar de. De hade också kontrakt med en kommundel som skulle köpa deras platser, och säger:

Det var inte så vågat egentligen. Vi hade kunskapen, vi hade kundkontakterna och vi hade alltså ett kontrakt och vi hade finansiärer.

De fick dock ingen tjänstledighet från kommunen utan blev i princip ombedda att sluta. Som sjuksköterskor upplevde de inte detta som något stort problem, eftersom det finns stort behov av sjuksköterskor inom både kommun och landsting. Under år 1994 öppnade hemmet med 24 platser, och idag finns 35 platser. Det ursprungliga kontraktet skrevs på 5 år, men förlängdes i samband med utbyggnaden utan att någon offentlig upphandling behövde göras. Den kunskap sjuksköterskorna hade gällde vård, snarare än företagande:

Vi kunde ingenting om företagande egentligen utan vi var kunniga i vård. Det var vi jätteduktiga på.

De hade ingen kontakt med Nyföretagarcentrum, Almi företagspartner eller någon annan stödorganisation, utan anlätade endast en redovisningsfirma för administration av löner och fakturor etc. ”Från början gick vi ju och jobbade dygnet runt nästan”, säger de. Bland det svåraste var förhandlingar av olika slag och att känna till och hantera ”lagar och paragrafer för anställda”. Övertagandet av personal var dock inte så problematiskt eftersom den tidigare verksamheten skulle läggas ner. De behövde aldrig konkurrera med sin tidigare arbetsgivare, vilket bidrog till att konflikter av olika slag kunde undvikas.

På det hela taget upplever delägarna, så här 10 år efteråt, att starten gick ganska smidigt. De förklarar att det som möjliggjorde detta var både egna ambitioner och stöd från andra.

Vi hade stora visioner om hur man skulle kunna låta de här gamla få ha en hemlik miljö och bo för sig själva. Vi var väl egentligen det första stora hemmet som kom med någonting sådant här. [...] När det gäller våra samarbetspartner som kommunen och facket [...] så har alla varit väldigt hjälpsamma. Man har hjälpts åt att komma fram till en lösning liksom.

De upplever alltså att relationerna till kommunen varit goda. En av kvinnorna säger:

Kommundelsnämnden har varit vår samarbetspartner, vi har haft bra kontakter och de har varit nöjda med oss. De har gjort diverse undersökningar och enkäter med vård och grejer och det har fått ett bra resultat.

Hennes kollega fyller i:

Vi tycker väl att öppenhet ofta är lösningen på det här. Vi har talat om från början att – Det här kanske vi inte riktigt kan utan försök att hjälpa oss med det här, så att det blir bra! Så har vi också talat om vad vi kan och det här med vården, det kan vi.

När jag träffar företagarna under 2003 är dock situationen osäker. Kontraktet med kommunen löper ut under året och sjukhemmet utsätts för den konkurrens som offentlig upphandling innebär.

Vi får se nästa år om det är vi som förhandlar om det igen eller någon annan partner, så lite osäkert är det. Det är ju nya förhandlingsparter. De här kommundelarna har försvunnit, så vi vet inte ens vem vi ska förhandla med om årets pris ännu. Vi har inte fått något namn på det ännu.

Inför sommarens anbudsgivning har de dock strategin klar för sig.

Det är fortfarande så att vi vet att vi har en bra produkt, att vi gör ett bra jobb. Vi tänker inte ge avkall på det. Vi är inte billiga precis men vi står för vad vi gör.

Skulle kommunen tycka att det blir för dyrt så får det vara, menar de. (Upphandling inleddes september/oktober 2003 och i december får Sjukhemmets ägare besked om att de förlorat upphandlingen och att verksamheten från och med sommaren 2004 ska drivas av ett större vårdföretag.)

Något av de svåraste med att driva verksamhet i egen regi är att man måste få det att gå ihop, säger delägarna. De har inte för avsikt att bygga upp något kapital i företaget utan vill bara att det ska gå runt, vilket det precis gör.

Vi har aldrig något över. Ser vi att det finns lite över då har vi gjort så att vi har satsat otroligt på personalutbildningar och friskvård nu sista året. Det [överskottet] går tillbaka på satsningar på personal.

De lägger ner mer tid på företaget än vad de får betalt för.

Jo, så är det väl alltid med egna företagare. Man arbetar dygnet runt så att säga. Där ligger vår styrka att vi är fyra, att vi avlastar varandra, att man kan växla och man kan resa bort.

Flera av delägarna tror inte att de skulle ha startat det hela på egen hand. Inledningsvis mötte de många som var skeptiska till om de skulle klara att driva ett företag, och om de skulle lyckas hålla sams. Kvinnorna säger:

Det fanns många som önskade och hoppades att vi inte skulle klara det. Många som själva inte vågade göra det.

Någon tanke på att sälja företaget till något av de stora bolagen i sektorn har de dock inte. De har blivit kontaktade, men ser ingen anledning. "Vi är för unga än", säger någon, medan en annan utbrister "vadå byta en koloss mot en annan". De fyra delägarna säger att "vi ångrar ju inte en dag att vi har gjort det här". De menar att det är slitigt som sjuksköterska även t.ex. inom lanstinget.

Även om de inte vill avråda andra från att starta eget inom omsorgen, ser de att förutsättningarna inte är lika goda i dagsläget som de var när sjukhemmet startades. Dels tror de att kommuner och lansting betalar mindre än förut, och dels gör Lagen om offentlig upphandling att priskonkurrensen blir hårdare. Nu finns heller inget bidrag av den typ som sjukhemmet fick inom ramen för Social-

styrelsens stimulanspaket och ”det blir oerhört dyrt att starta från början”, säger de.

HVB-hemmet

Maj är en numera pensionerad pedagog och konsult med mångårig erfarenhet av praktiskt och teoretiskt arbete med barn som har olika typer av problem. På senare år har hon arbetat med utbildning, bland annat av föreståndare till HVB-hem (Hem för Vård och Boende), vid Linköpings universitet, där hon också skrivit en licentiatavhandling om angränsande frågor. Hon har också skrivit böcker om barn som utsatts för sexuella övergrepp. Dessutom är hon engagerad i BRIS och har ett fosterbarn. Nu när hon gått i pension har det öppnat sig en möjlighet att starta ett HVB-hem för omhändertagna barn i en större villa i Östergötland som hon äger och som dessutom är godkänd och anpassad för verksamhet med barn. Hon säger:

Jag har sett så mycket på nära håll tycker jag, så något måste man väl kunna göra åt det. Ja, det är ett brinnande intresse för de här barnen alltså.

Målgruppen är så kallade ”miljöfall”, det vill säga barn utan egna beteendeproblem som inte kan bo hemma på grund av sin miljö och som omhändertagits enligt Lagen om vård av unga. Det planerade hemmet har plats för åtta barn mer permanent (minst ett år) samt en akutplats. Maj har en pedagogisk inriktning och hon anser att barnen kanske inte behöver så mycket vård. Istället bör man arbeta framtidsorienterat och fokusera på omsorg och lärande för att förbättra det fortsatta livet, menar hon. Därför har hon anställt två pedagoger, som föreståndare och biträdande föreståndare för hemmet.

HVB-hem finansieras genom att man skriver kontrakt med socialtjänsten och får en summa på drygt 2000 kronor per barn och dygn. Detta ska räcka till alla kostnader för barnen, till kläder, sjukvård och mycket annat. I vissa fall kan speciell psykologhjälp behövas och då kan man skriva så att man får extraersättning för det, förklarar Maj. I sin relation till Norrköpings kommun har hon inte stött på diskussioner om Lagen om offentlig upphandling. Länsstyrelsen har dock informerat henne om att offentlig upphandling tillämpas i vissa kommuner, som t.ex. i Linköping.

Idén till HVB-hemmet föddes för cirka två år sedan och hon har jobbat aktivt med starten i 1,5 år. Det har tagit mycket tid och Maj säger att:

Hade jag haft ett heltidarbete att sköta, då hade det inte fungerat. I och med att kommunen är inblandad är det ju inte som att bara starta ett vanligt företag. Skillnaden är ganska stor i och med att det är så många viljor och instanser som ska yttra sig om allting och tillstånd till exempel, så det blir genast mycket jobbigare.

Maj tycker att det är mycket pappersexercis med tillstånd från länsstyrelsen, registreringar hos PRV, bygglov etc. Värst är ändå de otydliga signalerna och känslan av att vara motarbetad av myndigheterna.

Faktiskt skulle jag vilja säga, jag tycker ibland att man försöker hitta någonting som man kan slå ner på ... så man kan säga nej.

Länsstyrelsen har skickat hennes tillståndsansökan på remiss till den kommun där hemmet finns, och kommunen har yttrat sig negativt när det gäller målgruppen. Maj berättar att man ofta vill placera den här typen av barn i familjehem istället. Hon talar dock passionerat om fördelarna med HVB-hem, såsom mindre risk för fortsatta övergrepp och bättre kontakt med föräldrarna¹. För att bestrida detta remissutlåtande har Maj inkommit med en skrivelse till Länsstyrelsen där hon motiverar, med stöd av akademiska referenser, att det inte finns orsak till avslag på grund av målgruppen. Hon känner att ett stort problem är den dåliga kunskapen om barn som finns hos myndigheterna.

Norrköping är den kommun som visat störst intresse för den planerade verksamheten. Genom sitt arbete med utbildning känner Maj en centralt placerad person på socialkontoret där, och denna person känner till hennes meriter. Ändå upplever Maj en viss osäkerhet när det gäller hur hon ska tyda kommunens signaler. Hon för också, under den tidsperiod då jag intervjuar henne, en ansträngd diskussion med byggnadskontoret. Det gäller en byggnad på gården där hon vill inrätta en konferenslokal för att kunna ta emot föräldrar och myndighetspersoner utan att störa barnens hemmiljö. Konferenslokalen är också tänkt att användas till extraundervisning för de barn som så behöver. Kommunen motsätter sig detta med motiveringen att det skulle kunna byggas om till bostad, och har istället satt ett garage på ritningen. Attityden från myndigheterna kopplar hon till politisk färgad ideologi.

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

Vi pratar om hennes pedagogiska idéer och viljan att hjälpa, och hon fortsätter:

Ja, det är spännande alltså för att idéer finns det fullt av. Det är inte problemet utan problemet är att få till det alltså och just det här krångliga. Det finns ingenting som flyter lätt utan allt skall det processas om, allt skall diskuteras om, och då mot en negativ part. Det finns ingen som kan säga – Vad trevligt, det kan bli något väldigt bra för de här barnen! Nej, de försöker att vända på det [...] så det känns som väldigt tungt. Det känns så, ibland kan

¹ Det är dock möjligt att övergrepp sker även på HVB-hem och noggranna kontroller är naturligtvis viktiga (författarens anmärkning).

man inte ta på det, men det är i luften. Så det känns tungt när man skall börja diskutera [...] man måste hela tiden vara på alerten.

Genom sitt arbete med BRIS känner hon ändå en del socialsekreterare som är positivt inställda, och det har hjälpt henne. Dessutom har hon stort stöd av sin man, som själv gått igenom processer och diskussioner med olika myndigheter i samband med sitt utbildningsföretag. Det som gör att hon orkar med allting är ändå det brinnande intresset för barnen, förklarar hon.

Man måste ha det [brinnande intresset] och så måste man vara stark och det tror jag att jag är. Om man jobbar med psykosociala problem under en lång tid då sliter man på nerverna, man slåss för det, man gör allt och sedan gör man ett genombrott, vet du, och då känner man – Ja, det gick! Men det är så onödigt att man skall behöva kämpa så för varje del, och när det gäller barn.

I februari 2003 har Maj väntat i sju månader på beslut från länsstyrelsen. Vi pratar om framtiden och om hon mot förmodan skulle få avslag från länsstyrelsen på sitt tillstånd. Hon säger:

Nej, det vore ju hemskt alltså. Jag sa till min man häromdagen att jag orkar inte med det här längre, vi får väl ta och göra ett hotell av det [skratt].

Vi diskuterar varför inte fler startar egen verksamhet inom vård- och omsorgssektorn. Vill man starta eget inom sektorn så krävs en hel del, menar Maj.

Det är ett motstånd. Det är inte lätt, det är inget som flyter automatiskt inte, utan man får jobba och slita med det, och man får argumentera. Och en del orkar inte det, alltså. Jag tror att man måste vara fullständigt övertygad om vad det är man vill göra och driva sin linje väldigt hårt. Jag tror inte man kan komma och göra någon markandsundersökning som man gör annars [...] och sedan inte ha någon tanke om vad man vill. Jag tror att det är en grundförutsättning att man har fullständigt klart för sig vad man vill göra och sedan måste man ha väldigt mycket kunskap själv, så man kan peka på vad det är lagen säger; Kan du verkligen säga nej till det här? ... Att man ifrågasätter hela tiden, att man inte ger sig och lägger sig platt utan att man står emot och skriver.

Anonyma omsorgsföretaget

Grundarna av ytterligare ett omsorgsföretag tydliggör att det var ideologiska snarare än ekonomiska motiv som gjorde att de startade sitt företag.² I företagsformen får de äntligen möjlighet att utveckla sina idéer för hur man ska kunna hjälpa fler individer. De arbetade tidigare med liknande frågor i kommunal regi, men upplevde att övrig personal tyckte att de var besvärliga när de kom med sina nya

² Ägarna vill inte kunna identifieras, varför verksamhetens art inte kan uppges.

idéer. De menar att det är en procedur att ta steget från den trygga kommunala världen, och att det är tveksamt om de hade velat starta verksamheten ensamma.

Grundarna började parallellt med sitt tidigare arbete söka kontakter med olika intressenter flera månader före företagsstarten, för att sälja platser. Detta visade sig lättare sagt än gjort, och de hade speciellt problem med en av kommunens enheter. På enheten var de först positiva till idén men sedan dök plötsligt ett anmärkningsvärt snarlikt EU-projekt upp i kommunens regi och de var inte längre intresserade av att köpa någon plats. Platser köps nu in av olika statliga och kommunala instanser, men inte av denna enhet. De har inga ramavtal³ eller liknande med kommunen. Omsorgsföretaget har alltså inte gått igenom processen med offentlig upphandling och det är på gränsen att det skulle vara värt besväret att arbeta för ett ramavtal, säger de. Det är svårt att få nya ramavtal och svårt att få veta när de andra avtalen går ut. Man måste prata med ett 15-tal handläggare, och till slut drar man sig för det, fortsätter företagarna.

Egna kontakter har spelat stor roll för verksamhetens start. Genom privata sociala aktiviteter kände en av grundarna exempelvis en politiker som varit till god hjälp, medan en annan politiker kände båda delägarna genom deras tidigare arbete. På en kurs fick de kontakt med en kvinna på kommunen och även hon har varit till god hjälp. Som bollplank har de kollegor som driver verksamhet inom angränsande områden. Ett av dessa företag läste de om i tidningen och tog själva kontakt. Kontakten har varit viktig eftersom dessa personer ”förstår vad det handlar om och frågar om vi sover på nätterna och så vidare”.

Företagarna har upplevt negativa attityder också från olika instanser i kommunen. De säger att de inte vet vad det beror på, men spekulerar i att det kan vara en motvilja mot förändringar, eller att kommunen vill ha kontroll på allting själva. På omvägar har företagarna också fått höra att det ryktas om att de ”bara är ute efter att tjäna pengar”. De känner inte att det är företagervänligt i kommunen och upplever att där finns en avundsjuka. Brukarna ”pushar” sällan för alternativ heller, upplever de. Det är naturligtvis tryggt med det kommunala, medan privata företag kan gå i konkurs.

De kommunala aktörernas perspektiv

Beställare i Norrköpings kommun beskriver att de nu fått en vana att hantera och relatera till privata utförare. ”Det är inget konstigt längre”, säger de, och minns att minsta lilla upphandling tidigare uppfattades som en stor och svår fråga. Nu är de nöjda med sina externa utförare. Fördelarna med små privata utförare beskrivs av en beställare som att:

³ Vid ett ramavtal förbinder sig inte kommunen att köpa ett visst antal platser, men däremot tillhör den aktuella utföraren dem, som man kommer att välja bland när behov uppstår. Denna avtalsform är vanlig inom individ- och familjeomsorgen. Se vidare i avsnittet om tjänstemännens bilder.

Då har man personer som söker sig av ett brinnande intresse och kanske ger lite mera engagemang.

En annan berättar på följande sätt om sina erfarenheter av små privata utförare.

Nu får de alltså göra verklighet av sina tankar och idéer. För de sitter inne med kunskap. De har varit ute och jobbat. De som [vi] har avtal med är väldigt måna om den enskilde och för deras del är det ju det som är det centrala. Det handlar inte om att göra sig storkovan. Självklart så vill de överleva. Det är klart att de vill. Men det handlar inte om att bli rik utan de har fått en möjlighet att omsätta sina egna idéer. [...] Hur mån man är om fortbildning och kompetensutveckling för personalen. Att man frigör personal för att åka bort tillsammans några dagar för att komma vidare. Och det gör man kontinuerligt. Det har vi ingen möjlighet till i de kommunala verksamheterna. Men sen har vi ju sett under åren, åtminstone för vår del, att de privata har hunnit långt, långt före, kvalitativt sett.

En beställare menar att många företagare fortsätter trots dålig lönsamhet för att de vill driva verksamhet i sin anda, och säger:

Man får nog lov att vara lite idealist för att hålla på med sådant här. Om man inte är de här stora jättarna. De har ju andra priser och kan väl givetvis nyttja sin administration på ett helt annat sätt. För det är väldigt mycket administration kring äldreomsorg. Det är krav på allt möjligt.

Även om en beställare får en positiv bild av ett företag är det dock inte tillåtet att anlita det företaget hur som helst. Kommuntjänstemännen förklarar att Lagen om offentlig upphandling (LOU) sätter stopp för det, eftersom ingen part i en offentlig upphandling får gynnas otillbörligt. En tjänsteman säger exempelvis:

Man kan liksom inte ändra under resans gång för att man tycker. Man har skrivit ett anbudsunderlag som bygger på de och de förutsättningarna. [Man kan inte] sedan komma och säga – Det här var trevligt, hon har skickat in ett anbud där vi kan ändra inriktning för att det låter så trivsamt. Det går inte. Då j-lar åker vi dit.

Det förefaller som om de beställare, som har närkontakt med de alternativa utförarna, är mer positiva än de som inte har denna närkontakt. En beställare säger:

Ibland 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 de motarbetar det här. Till exempel privata som vill utöka sin verksamhet och söker bygglov och det blir inte behandlat utan det dras i långbänk. Jag tror det grundar sig i avundsjuka. Mycket otrevligt. Mycket! Istället för att glädjas åt att det ändå funkar så bra, att vi har haft sådan tur att vi har fått in sådana utförare. Det tycker jag man skulle vara glad åt.

Det uttrycks av en beställare att samma negativa syn bland dem som inte kommit i kontakt med utförarna förefaller finnas på andra håll i samhället.

Det här kommer också fram ibland när man pratar med gamla, de är inte så många, men några av dem har i alla fall haft synpunkter. Men anhöriga i mycket större utsträckning: 'Min mamma ska aldrig in på något sådant där privat ställe! Det ska du ha klart för dig!' Nej, men varför? Ja, då har de fått för sig att det kostar så mycket och att de får betala extra för allting. Det finns fortfarande en stor misstänksamhet mot det privata och man får förklara då att det är entreprenad, man betalar inte en krona till dem, utan man betalar till kommunen, som i sin tur ersätter och det är hela långa haranger mot dem. Men mycket stor misstänksamhet finns det faktiskt.

Att frågan om externa utförare är problematisk och känslig för brukare och anhöriga exemplifieras också av vård- och omsorgschefen, som berättar följande:

Det är en viktig bit i det hela på handkappsidan som vi ska komma ihåg. Det finns en mycket stark opposition från anhöriga att – man inte vill ha sina ungdomar eller barn eller vuxna utvecklingsstörda ute på s.k. fattigauction. Det har varit en reaktion vi har fått när vi har diskuterat det. Man vill inte att deras barn ska vara föremål för anbudsupphandlingar. Det är enskilda röster som har hört av sig till mig och fört en sådan diskussion. Det känns som så, tycker de, att kommunens utförare känns tryggt och hemvant och uppbyggt. Man är rädd för att deras barn bara ska bli en slant pengar.

Kommunalrådet tror inte att det finns något brett folkligt stöd för privata utförare av vård- och omsorgsverksamhet. Hon säger:

Sedan skall vi också veta att 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 okej. Men de kommundelar som jobbat mycket med det här har jobbat på ett sådant sätt att de informerat pensionsorganisationer och annat. De har lyckats bra. Sedan finns det också kommundelar där det överhuvudtaget inte ens skulle vara gångbart.

Vård- och omsorgschefen menar vidare att det är problematiskt att värdera ett anbud från en aktör som är ny på marknaden. Det går inte att ta referenser eller titta på existerande verksamhet. Det kan vara svårt att värdera hur långsiktiga de är och vilka förutsättningar de har att klara av det hela. Han säger:

Då måste man utgå från deras egen yrkeserfarenhet istället, plus de kunskaper de eventuellt har skaffat sig i företagande, vad det innebär. [...] Det gäller att känna av vad det är för sorts människor också.

Samma problem lyfts fram av upphandlingsenhetens chef:

Är man ny, ja hur ska vi kunna veta att det här nya företaget kommer att ha en god kvalitet.

Förtroende – ett sätt att förstå problematiken

Innan företagarnas villkor analyseras ur ett förtroendeperspektiv är det på sin plats att kort summera den syn på förtroende och dess olika dimensioner som anammas i analysen.

Definitioner

Samarbete ses här som ett beteende där människor agerar i helhetens intressen även om kortsiktig eller omedelbar belöning inte är att vänta (jfr Alvesson & Lindkvist 1993, s. 433). Förtroende, eller tillit, ses som ett sinnestillstånd som möjliggör samarbetsbeteende⁴. Mer specifikt definieras förtroende som ett *sinnestillstånd av vilja att acceptera sårbarhet inför andras agerande, baserat på positiva förväntningar om deras beteende* (Tillmar 2002, s. 250). Fenomenet förtroende kan förstås längs de tre dimensionerna orsak, nivå och föremål (ibid.).

Orsaken till att en part litar på en annan kan vara en kännedom om den personens *karaktär* (jfr Zucker m.fl. 1996). När sådan kännedom inte ses som tillräcklig kan förtroende möjliggöras genom att det finns bakomliggande *sanktions*-system som möjliggör positiva förväntningar om motpartens agerande (jfr Sztompka 1999). Ett påskrivet avtal i kombination med en fungerande rättsapparat som kan sanktionera avtalsbrott är ett sådant exempel. Ytterligare en orsak till förtroende kan vara så kallade *gisslan*-situationer när till exempel ett företag, sätter något värdefullt på spel om det skulle agera opportunistiskt (Shapiro, Sheppard & Cheraskin 1992). Det som sätts på spel kan vara allt från ett gott rykte eller en värdefull relation till ett kontrakt eller specifika tillgångar.

Förtroende kan härröra från olika nivåer. Det kan vara *specifikt* för en person eller ett företag, eller grunda sig på ett *generellt* förtroende i samhället. Somliga samhällen karaktäriseras av en stark ”förtroendekultur” där det normala är att människor litar på varandra, medan andra samhällen snarast har en ”misstroendekultur” (jfr Fukuyama 1996; Sztompka 1999). Förtroende kan också vara riktat till en viss kategori människor, såsom t.ex. män, kvinnor, sjuksköterskor, politiker eller företagare. Det är då varken specifikt eller generellt utan *kategori*-baserat. På samma sätt kan förtroende eller misstroende riktas mot en kategori företag, såsom småföretag, storföretag, omsorgsföretag eller verkstadsföretag. Mellan

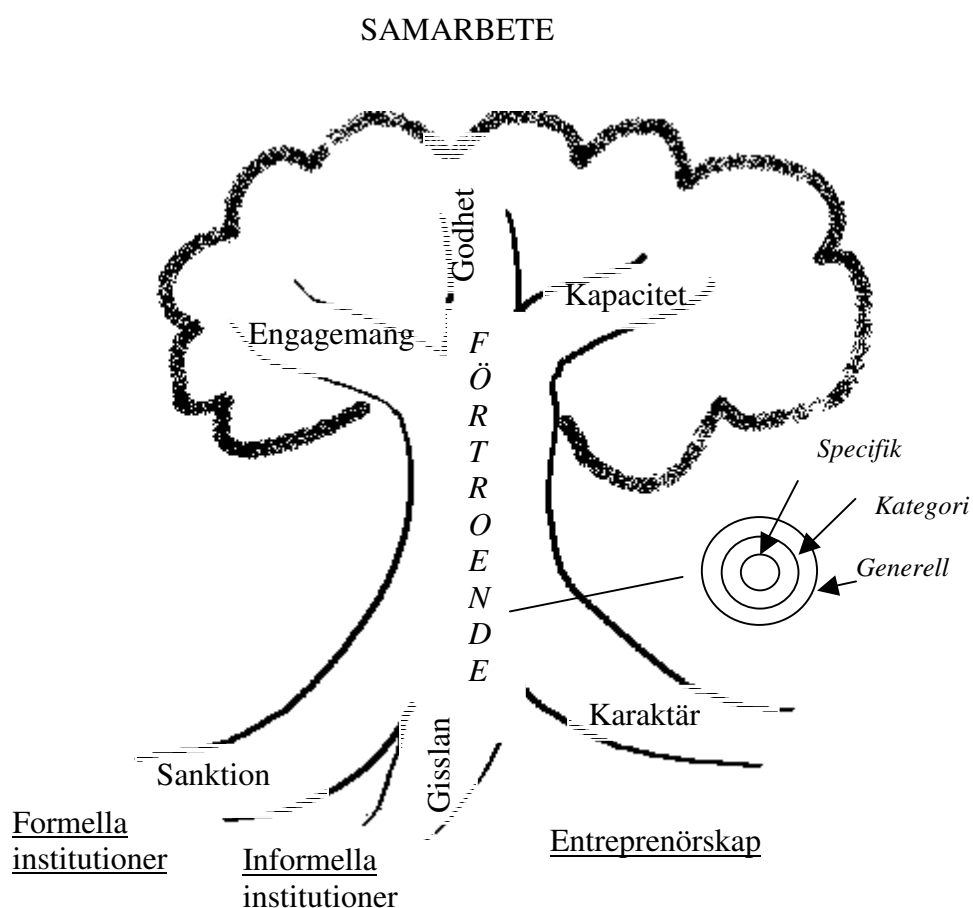
⁴ Sådant beteende kan dock även komma till stånd genom andra mekanismer såsom t.ex. tvång (Gambetta 1988; Rousseau m.fl. 1998) eller chanstagande (gambling) (Lewis & Weigert 1985). Förtroende är relevant då båda parter har en valmöjlighet och fullständiga bevis för motpartens agerande saknas, men beslutet att samarbeta ändå bygger på vad som upplevs som en tillräcklig orsak (jfr ”good reasons”, Lewis & Weigert 1985; Bachmann 2001).

kategoribaserat förtroende och specifikt förtroende uppstår ofta en dynamik. En kommun skulle kunna hysa kategoribaserat misstroende för multinationella företag inom omsorgssektorn. Ändå skulle de kunna ha specifikt förtroende för exempelvis någon av företaget Attendos enheter i Norrköping.

Vidare kan föremålet för förtroendet vara olika. (Nooteboom 1996; Ring & Van de Ven 1992). Låt oss exemplifiera med en kommun som litar på ett omsorgsföretag. Föremålet för kommunens förtroende kan vara att företaget är seriöst och inte endast är ute efter att ”lura av” kommunen pengar. Detta föremål för förtroende kan vi kalla *godhet*. Förtroendet kan också röra företagets *kapacitet*, i termer av exempelvis deras professionella kompetens och finansiella styrka. Det kan också gälla företagets/företagarnas *engagemang* när det gäller att uppfylla träffade överenskommelser (Pettersson 1999).

Trädmetaforen

Relationen mellan samarbete och förtroende samt förutsättningarna för detta kan illustreras med hjälp av en trädmetafor (Tillmar 2006, s. 94).



Figur 8:1. Samarbetsträdet

Källa: Tillmar, 2006, s. 94

Samarbete ses som den spirande trädkronan. Spelreglerna i samhället kan illustreras av jordmånen, ur vilken förtroendeträdet växer. De formas av formella och informella institutioner, men också av individers entreprenörskap. Entreprenörskap definieras här brett som att finna nya kombinationer och möjligheter samt att gå till handling för att realisera dessa. Definitionen är inspirerad av Schumpeter (1934/1994) och inkluderar således mycket mer än start av företag. Tidigare studier har visat att ett starkt behov av samarbete bidrar till att stimulera den handlingskraft som möjliggör samarbete (Tillmar 2002). Dessa variabler kan ses som näringskällor, som möjliggör för trädet att växa och frodas. Trädet mår naturligtvis bäst om det får näring från alla dessa källor, även om det kan överleva på någon eller några av dem.

Ur den jordmån som spelreglerna ger kan de tre olika orsakerna till förtroende växa fram, såsom samarbetsträdets rötter. Trädet överlever på någon eller några rötter, och olika samarbetsträd ser olika ut härvidlag. Vidare består stammen av tre lager, relaterade till de olika nivåerna av förtroende som beskrivits ovan. Stammen delar sig sedan i tre grenar relaterande till de tre föremålen för förtroendet. Naturligtvis är inget samarbetsträd det andra likt.

Dynamiken kring förtroende och samarbete är emellertid komplex. Samarbete ger också förtroende på fler sätt. Valfungerande samarbete stärker förtroendet. Vidare ökas det upplevda behovet av samarbete genom resultat som minskade kostnader, ökad kvalitet, realiserandet av idéer etc. Detta stärker incitamenten för entreprenörskap. Den motsatta dynamiken kan inträffa om samarbetet inte ger resultat. Förtroende och samarbete kan också snabbt förstöras genom plötsliga händelser. Träd faller i stormar eller kan snabbt sågas ned.

Samarbetet mellan kommun och småföretag ur ett förtroendeperspektiv

Nedan diskuteras problematiken kring samarbetet mellan kommun och småföretag som en fråga om förtroende. Då de kommunala aktörernas förtroende för småföretagen framstår som det mest problematiska inleder jag med den aspekten av problematiken, innan jag diskuterar småföretagens förtroende för kommunen.

Kommunala aktörers förtroende för småföretagen

I enlighet med den definition som getts av förtroende handlar således kommunens förtroende för småföretagen om sinnessillståndet hos dem som påverkar de kommunala besluten – om viljan att acceptera sårbarhet inför småföretagens agerande (dvs. såväl tjänstemän som politiker på olika nivåer). Som illustreras av trädmetaphoren ovan växer detta sinnessillstånd fram ur den jordmån som ges av de rådande spelreglerna, formade av formella och informella institutioner samt entreprenörskap.

De formella institutionerna föreskriver vad som krävs av en kommun, i termer av dess olika uppgifter. Det faktum att en kommun skall agera som invånarnas intresseorganisation (jfr Jonsson m.fl. 2002) liksom att verksamheten är finansierad med invånarnas skattemedel medför naturligtvis att deras möjlighet att acceptera sårbarhet inför företagets agerande minskar avsevärt. De formella institutionerna inkluderar även lagar och regler i samhället, liksom polis och domstolsväsende etc. Att Sverige har ett fungerande polis och domstolsväsende garanterar visserligen en viss stabilitet som möjliggör en miniminivå av positiva förväntningar, eftersom detta minskar risken för att företagen skall bete sig på ett olagligt sätt. Lagen om offentlig upphandling (LOU) är dock en formell institution som kan komplicera kommunens möjligheter att bygga riktigt långsiktiga förtroendefulla relationer till småföretagen. Upphandling i konkurrens måste ske då avtalen löper ut, och då får ingen part otillbörligen gynnas. Spelreglerna måste alltid vara lika för alla potentiella utförare. (Förtroendefulla relationer behöver naturligtvis inte i sig innebära att en part gynnas otillbörligt framför andra.)

Informella institutioner inkluderar såväl synen på småföretagandet i samhället, Jantelagen, föreställningar baserat på genus och profession och gamla invanda tankesätt inom kommunen. Såväl chefen för vård- och omsorgskontoret som kommunalrådet menade att det finns en misstänksamhet mot företagande inom omsorgen bland allmänheten. Flera vittnar om misstänksamhet som grundar sig på föreställningar om vad kvinnor och/eller sjuksköterskor kan och bör företa sig. Visserligen uttrycker beställare att alternativa utförare i sig inte är något ”konstigt längre”, vilket får ses som positivt för möjligheten att utveckla förtroende. Det förefaller dock som att synsättet är mer präglad av misstänksamhet inom de delar av kommunen där man inte interagerar direkt med dessa utförare. Således torde inte heller de informella institutionerna bidra med mycket näring till framväxten av förtroende och samarbete.

Tidigare studier har visat att det som möjliggör entreprenörskap inriktat mot att åstadkomma samarbete är ett starkt behov av sådant samarbete (Tillmar 2002, s. 285). I denna studie har drivkraft och kämparglöd för att åstadkomma samarbete mellan kommun och småföretag främst kommit från företagarna. Det är inte ägnat att förvåna, då de är mer beroende av kommunen än vad kommunen är beroende av ett enskilt företag. Eftersom endast lite näring till förtroende och samarbete kommer ur de formella och informella institutionerna, blir entreprenörskap en viktig faktor för att förtroende och samarbete mellan kommun och småföretag skall komma till stånd.

Exempel på entreprenörskap från företagets sida är HVB-hemmets enträgna kämpande och besvarande av remissutlåtanden rörande tillstånd etc. Det samma gäller omsorgsföretagets långdragna letande efter kontakter som kunde möjliggöra kundkontrakt. I Linköping spelade en drivande näringslivssekreterare en avgörande roll när privata utförare av vård- och omsorg under 1990-talets början blev vanligare. Något motsvarande exempel på entreprenörskap på tjänstemannanivån

har inte observerats i Norrköpings kommun. (På den politiska nivån fick såväl Linköping som Norrköping ny majoritet efter 1992, vilket ökade möjligheterna till samarbete mellan kommun och småföretag.)

Vilka rötter kan då kommunens förtroende för småföretagen ha? Låt oss titta närmare på vilka orsaker till förtroende som framkommit i denna studie. Ser vi till fallet Sjukhemmet har de haft goda relationer till det aktuella kommunalkontoret. Båda parter uttrycker att samarbetet fungerar bra och kommunen har en positiv bild av dem och deras verksamhet. Sinnestillståndet av vilja att acceptera sårbarhet inför deras agerande förefaller vara baserad på kunskap om deras *karaktär*. Sjukhemmet har dock funnits i ca 10 år. Som uttrycks av flera aktörer är det mycket svårt för ett nystartat företag att visa att de är en god kraft och har en god kvalitet i sin verksamhet. Med andra ord är det svårare för ett nystartat företag att åstadkomma karaktärbaserat förtroende från kommunens sida. Chefen för vård- och omsorgskontoret ger uttryck för att det ändå är viktigt att etablera denna typ av förtroende då han säger:

Då måste man utgå från deras egen yrkeserfarenhet istället plus de kunskaper de eventuellt har skaffat sig i företagande, vad det innebär. [...] Det gäller att känna av vad det är för sorts människor också.

HVB-hemmet har härvidlag haft fördelar av att grundaren sedan tidigare var bekant med vissa kommunala tjänstemän, som därmed kunnat hysa karaktärbaserat förtroende för grundaren som person.

Många aspekter av kommunens och företagets samarbete regleras i avtal och kontrakt som upplevs som tämligen detaljerade. Det har också blivit viktigt för kommunen att skriva in en klausul i avtalen, som förbjuder överlåtelse till annan juridisk person, för att försvåra stora organisationers övertagande av verksamheten. Genom avtal möjliggörs *sanktionering* av överträdelser. Kommunens möjlighet och vilja att lita på företagets agerande förefaller således till stor del bygga på dessa avtal och denna sanktionsmöjlighet. Att de formella avtalen efterföljs blir också en viktig legitimerande faktor, som gör det möjligt för kommunen att också agera som innevånarnas intresseorganisation.

Situationer där företagen sätter något på spel i samarbetet och därmed möjliggör kommunens förtroende, så kallade *gisslansituationer* (jfr Shapiro, Sheppard & Cheraskin 1992; Tillmar 2002), har inte lika tydligt uttalats. Indirekt torde dock denna orsak vara närvarande. Företagen sätter kontinuerligt sitt goda rykte och sina goda relationer med kommunala aktörer på spel och riskerar därmed sina möjligheter till exempelvis förlängt kontrakt. Eftersom företagen är beroende av kommunen som kund är de mycket försiktiga i sitt agerande gentemot kommunen och mycket måna om att hålla goda relationer.

Låt oss nu titta närmare på de olika nivåer som förtroende kan fokusera, dvs. de olika lager som bygger upp samarbetsträdets förtroendestam. Flera exempel på *specifikt* förtroende har redan nämnts. Tjänstemän hade specifikt karaktärbaserat

förtroende för Sjukhemmets ägare, som tidigare arbetat inom kommunen. Detta möjliggjorde t.ex. förlängt kontrakt utan att någon upphandling genomfördes. Några politiker som träffade grundarna till det anonyma omsorgsföretaget fick samma typ av specifika förtroende för dem, och underlättade deras företagsstart. Rörande specifikt förtroende bör nämnas att personsammansättningen bland politiker förändras vid valen vart fjärde år, vilket kan göra det problematiskt att förlita sig endast på specifikt förtroende.

Det *generella* förtroendet i samhället, dvs. människors allmänna benägenhet att lita på andra, är relativt gott i Sverige (Hofstede 1980). Denna studie ger inte grund för att hävda att detta generella förtroende skulle vara varken speciellt lågt eller speciellt högt i den studerade regionen. En stor del av problemet med kommunens förtroende för småföretagen härrör från *kategori*-nivån. Det förefaller råda en misstänksamhet mot såväl småföretagare i allmänhet, som mot kvinnor som företagare. Olika yrken har olika könskodning (West & Zimmerman 1987; Schneider 2004). Att företagande är manligt könskodat har tidigare visats (Cohen & Jennings 1995; Sundin 2002; Ahl 2004). Institutionaliserade föreställningar i samhället gör det svårt för såväl kommunala aktörer som övriga medborgare att ha förtroende för dessa kategorier av människor. (Könets betydelse för bedömning av kompetens diskuteras även av Gustavsson & Rönnqvist i antologins kapitel 11.) Det kategoribaserade misstroendet mot dessa grupper ligger de kvinnliga småföretagarna inom vård- och omsorgssektorn i fatet. Med entreprenörskapets hjälp har det dock visat sig möjligt att ändå etablera relationer, och att över tid vinna kommunala aktörers specifika förtroende. Detta indikeras också av att flera aktörer nämnde att de tjänstemän som har direktkontakt med företagarna har en mer positiv bild av dem än de som inte har denna direktkontakt utan baserar sina attityder på en bild av småföretagare som kategori. Det uttrycktes även av tjänstemännen att anhöriga till brukarna ofta inledningsvis är misstänksamma mot privata utförare och uttrycker att de inte vill ha sina anhöriga ute på "fattigauktion" till den som bjuder lägst.

Det kategoribaserade misstroendet för de olika grupperna, liksom det specifika förtroendet för vissa personer, hänger naturligtvis nära samman med vad man litar på, det vill säga föremålet för förtroendet. Skepticismen mot småföretagare som kategori förefaller röra deras intentioner, det vill säga *godhet*. De misstänks för att inte ha goda avsikter, vara skattesmitare och, speciellt inom vården, vilja profitera på andras olycka. Som när det gäller omsorgsföretaget ryktas det om att de "bara är ute efter att tjäna pengar". Ibland betvivlar man också företagens/företagarnas *kapacitet* att utföra verksamheten med bra kvalitet, eller deras *engagemang* för att fullgöra verksamheten enligt överenskommelse.

När det gäller t.ex. sjuksköterskeprofessionen förefaller det finnas förtroende för såväl godhet som engagemang, medan kapaciteten betvivlas. Deras kapacitet att driva företag misstros. Samtidigt värderas den professionella omvårdnads-kompetensen inte på samma sätt som läkarnas medicinska kompetens och sjuk-

sköterskeprofessionens självständighet ifrågasätts. Också när det gäller misstroende baserat på kön är det kapaciteten som främst ifrågasätts. Företagarna möter attityden – ”Kan hon tjejen klara av det där?”

Kapacitet inkluderar förutom kompetens även företagets finansiella styrka. Det senare blir centralt för kommunen i dåliga tider, eftersom de inte vill riskera att en utförare går i konkurs. På ett övergripande plan förefaller förtroendet för småföretagens/småföretagarnas kapacitet vara högt när det gäller sjukvårdskompetens, men lågt när det gäller företagarkompetens. Förtroendet för engagemang-
et är högt bland de tjänstemän som möter företagen i sitt dagliga arbete, men förefaller vara lägre bland övriga tjänstemän och bland medborgarna.

När det gäller företagarnas godhet finns specifikt förtroende hos dem som lärt känna företagen. Detta specifika förtroende har visat sig betydelsefullt, särskilt då det råder kategoribaserat misstroende mot småföretagare. Förtroende för en viss nivå av godhet möjliggörs också av avtalen (sanktionsbaserat förtroende) och det faktum att företagen torde vara måna om goda relationer med kommunen (gisslanbaserat förtroende).

Att samarbetsträden inte är fler än vad de är beror i stor utsträckning på jordmånen. De formella och informella institutionerna i samhället spelar en avgörande roll i att hindra framväxten av såväl flera som tjockare och stabilare samarbetsträd. Med tiden kan emellertid förändringar ske på flera sätt. Genom att flera relationer med specifikt förtroende etableras, kan det kategoribaserade förtroendet förändras. Studien visar exempelvis att tjänstemännen upplever att alternativa utförare inte är ”något konstigt längre”. Genom främst entreprenörskap, och med hjälp av såväl kännedom om personers och företags karaktär såväl som sanktionsmekanismer och gisslansituationer kan då specifikt förtroende för vissa småföretag möjliggöras, trots ett kategoribaserat misstroende. Detta gör att några samarbetsträd ändå växer och frodas. De företagare som varit anställda av kommunen eller inom sektorn har genom sina kontakter lättare att nyttja relationer med specifikt förtroende. (Liknande resonemang återfinns i Österbergs kapitel 7.)

Småföretagens förtroende för kommunen

Samarbete och förtroende är alltid ett samspel mellan de olika parterna. Naturligtvis krävs att även företagen har förtroende för kommunen om samarbete skall komma till stånd och fungera bra.

Bland företagen finns en syn på kommuner som ineffektiva och byråkratiska. Delvis kan naturligtvis de formella institutionerna och de motstridiga kraven på kommunerna göra att exempelvis handläggningstider förlängs. Informella institutioner, i termer av förutfattade meningar i samhället, bidrar dock också till att dessa bilder reproduceras. I förtroendet är det kategoribaserade förtroendet för kommundienstjänstemännens kapacitet lågt. Allmänhetens bristande förtroende för politiker är en fråga som brukar debatteras i media. Det kategoribaserade miss-

troendet gäller således på intet sätt endast företagare utan även kommunala aktörer.

Precis som när det gäller kommunala aktörers förtroende för småföretagen kan dock bristen på kategoribaserat förtroende uppvägas av att specifikt förtroende etableras. I fallet Sjukhemmet såg vi t.ex. att ägarna hade en god relation till beställaren på kommunaldelskontoret, och litade på henne i olika frågor. Detta visar återigen betydelsen av närhet och kontakt mellan småföretagen och den kommunala motparten. Företagare som tidigare varit anställda av kommunen har också större kännedom om den kommunala organisationen och dess processer.

När det gäller orsaker till förtroende är Sjukhemmet ett exempel där det specifika förtroendet för de kommunala tjänstemännens karaktär har varit betydelsefullt. Vidare torde möjligheten till sanktioner vara betydelsefullt inte bara för allmänhetens utan även för småföretagens förtroende för kommunen. De formella institutionerna i samhället, i termer av lagar, regler och fungerande sanktions-system, kan visserligen medföra hinder för småföretagande inom omsorgen. Tidigare nämndes exempelvis Lagen om offentlig upphandling och dess tillämpning som ett hinder. Lagen syftar dock till att motverka korrupktion och nepotism. Situationer där ett fåtal starka aktörer monopoliserar marknaden genom att utbyta favörer försvåras. Vi bör därför påminna oss om att dylika formella institutioner också bidrar till sanktionsbaserat förtroende för kommunen.

Det föremål för småföretagens förtroende som främst ifrågasätts av kommunen förefaller vara deras kapacitet. De företagare som upplever sig vara motarbetade av kommunala tjänstemän torde misstro även kommunens intentioner (godhet). Även förtroendet för kommunala aktörers engagemang i frågan om alternativa utförare förefaller lågt.

Slutsatser

Den studie som ligger till grund för detta kapitel visar tydligt att personer som startar eget inom omsorgssektorn arbetar i motvind på flera sätt. (Rapps kapitel 9 i denna antologi visar att det gäller även den kommunala städmarknaden.) Förutom de hinder som formella institutioner sätter upp finns en rad informella hinder. Den så kallade "Jantelagen" i samhället gör att många människor ser med skepticism på företagare, i synnerhet de som driver företag inom omsorgssektorn. Vidare är många som startar eget i denna sektor kvinnor, och de möter också en misstro som grundar sig i företagandets manliga könkodning och samhällets genussystem. Somliga nyföretagare inom sektorn är sjuksköterskor till professionen. Det är en profession med akademisk omvårdnadsteoretisk bas som dock ofta nedvärderas inom sjukvårdsorganisationen. Att klassas som såväl företagare, kvinna och sjuksköterska är således att tillhöra tre kategorier som samtliga, i vissa avseenden, åtnjuter låg grad av förtroende i samhället. Förtroendet för såväl kategorin kvinnor som t.ex. kategorin sjuksköterskors företagarkompetens (kapa-

citet) kan antas vara låg, även om förtroendet för deras godhet är högre. Förtroendet för kategorin företagares kapacitet må vara högre men i gengäld torde då förtroendet för deras godhet vara lägre. Föreställningarna om de olika kategorierna krockar när en kvinnlig sjuksköterska startar företag. Hon tappar då även det kategoribaserade förtroende för godhet. (Även när det gäller företagarens/sjuksköterskans egen identitet uppstår spänningar, vilket behandlas i Gustavsson & Rönnqvists kapitel 11 i denna volym.)

Studien visar emellertid att det vid företagsstarter inom omsorgssektorn finns fördelar med att tidigare ha arbetat som anställd inom sektorn. Att kunna utnyttja det specifika förtroende som byggts upp under tiden som anställd har varit betydelsefullt för flera före detta anställda som startat eget i sektorn. Genom att som anställda ha skapat kontakter med politiker och tjänstemän byggde det anonyma omsorgsföretaget upp ett specifikt förtroende för sin kapacitet och sin godhet. Detsamma gällde HVB-hemmet, där Maj har haft stor nytta av att personer inom kommunen utvecklade ett specifikt förtroende för hennes kapacitet. För grundarna av Sjukhemmet förhöll det sig på samma sätt. De hade, och fortsatte kontinuerligt att bygga, långsiktiga och förtroendefulla relationer med såväl politiker som tjänstemän på olika nivåer inom kommunen.

Det är således tydligt att förtroende är betydelsefullt i relationen mellan kommuner och småföretag, oavsett vad Lagen om offentlig upphandling och dess tillämpning innebär härvidlag. Förtroende är ett fenomen som uppkommer när människor interagerar, oavsett lagstiftning. Inför fortsatt forskning är det också intressant att notera att de företag som här har diskuterats fått sina uppdrag utan att behöva genomgå offentlig upphandling. Frågan om huruvida det uppbyggda förtroendet haft någon betydelse för detta är obesvarad. Sjukhemmet förlorade sitt kontrakt på grund av priskonkurrens när upphandling sedermera skedde. I somliga fall torde det emellertid finnas möjligheter att inom lagens ramar kringgå ett upphandlingsförfarande. Kanske är förtroendebyggande lika viktigt under rådande upphandlingslagstiftningen som tidigare? Relationen mellan förtroende och lagen om offentlig upphandling samt dess tillämpning i kommuner och landsting är hur som helst en intressant fråga för framtida forskning.

Referenser

- Ahl H J (2004) *The scientific reproduction of gender inequality – a discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Liber: Stockholm.
- Alvesson M & Lindkvist L (1993) "Transaction Cost, Clans and Corporate Culture" i *Journal of Management Studies*. Vol. 30:3, s. 427–452.
- Bachmann R (2001) "Trust, Power and control in Trans-Organizational Relations" i *Organization Studies*. Vol. 22:2 Special Issue on: Trust and Control in Organizational Relations.

- Cohen L & Jennings P (1995) "Invisible entrepreneurs – issues, contexts and approaches in researching and supporting enterprising women – Part 1" i *Business, growth and profitability*. Vol. 1:4, s. 339–351.
- Fukuyama F (1996) *Trust – Social Virtues and the Creation of Prosperity*. London: Penguin Books.
- Gambetta D (1988) "Can We Trust Trust?" i Gambetta D (red.) *Trust – Making and breaking cooperative relations*. Oxford: Basil Blackwell.
- Gustavsson M & Rönnqvist D "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.
- Hofstede G (1980) "Motivation, Leadership, and Organization – Do American Theories Apply Abroad?" i *Organization Dynamics*. Summer. AMACOM. American Management Associations.
- Jonsson L, Gustavsson P, Arnell S-I, Högberg Ö & Jonsson R (2002) *Kommunchefers chefskap – Ett lokalt präglat chefskap i politisk miljö*. Nora: Nya Doxa.
- Lag om offentlig upphandling (LOU) (SFS 1992:1528).
- Lewis J D & Weigert A (1985) "Trust as a Social Reality" i *Social Forces*. Vol. 63:4, s. 967–985.
- Nooteboom B (1996) "Trust, Opportunism and Governance – A Process and Control Model" i *Organization Studies*. Vol. 17:6, s. 985–1010.
- Norén L (2006) "Inträdesbarriärer på offentliga marknader" i Sundin E & Thörnquist A (red.) *När anställda blir företagare – Studier om företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Pettersson M (1999) *Förtroende i samverkan – En studie av småföretagare i ett regionalt utvecklingsprojekt*. Faculty of Arts and Sciences. Thesis No. FiF-a 26. Linköping: Linköpings universitet.
- Rapp G (2006) "Möjligheter och hinder för avknoppare – Tioårigt perspektiv på privatiseringen av städverksamheten i två kommuner" i Sundin E & Thörnquist A (red.) *När anställda blir företagare – Studier om företagande i ett strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Ring P S & Van de Ven A H (1992) Structuring Cooperative Relationships Between Organizations. *Strategic Journal of Management*. Vol. 13, s. 483–498.
- Rousseau D M, Sitkin S B, Burnt R S & Camerer C (1998) "Introduction to Special Topic Forum – Not so Different After All – A Cross Discipline View of Trust" i *Academy of Management Review*. Vol. 23:3, s. 393–404.
- Schneider D J (2004) *The psychology of stereotyping*. New York: The Guilford Press.

- Schumpeter (1934/1994) "The theory of economic development" i Swedberg R (red.) *Om skapande förstörelse och entreprenörskap – I urval av Richard Swedberg*. City University Press Ratioklassiker.
- Shapiro D L, Sheppard B H & Cheraskin L (1992) "Business on a handshake" i *Negotiation Journal*. Vol. 8, s. 365–377.
- Sundin E (2001) "Entreprenörskap i Offentlig verksamhet – Programskiss". Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Sundin E (2002) "Företagandets manliga präglning – orsaker och konsekvenser" i Holmquist C & Sundin E (red.) *Företagerskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Sztompka P (1999) *Trust – A Sociological Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tillmar M (2002) *Swedish Tribalism and Tanzanian Agency – Preconditions for Trust and Cooperation in a Small-Business Context*. Linköping Studies in Management and Economics. Dissertation No. 58. Linköping: Linköping University.
- Tillmar M (2004) *Är det möjligt? Om villkoren för småföretagande i vård- och omsorgssektorn*. R 2004:4. Stockholm: NUTEK.
- Tillmar M (2006) "Swedish tribalism and Tanzanian entrepreneurship – Preconditions for trust formation" i *Entrepreneurship & Regional Development*. March 18, s. 91–107.
- West C & Zimmerman D H (1987) "Doing Gender" i *Gender & Society*. Vol. 1:2, s. 125–151.
- Zucker L G, Darby M R, Marilyn B B & Yusheng P (1996) "Collaboration Structure and Information Dilemmas in Biotechnology – Organizational Boundaries as Trust Production" i Kramer R M & Tyler T R (red.) *Trust in Organizations – Frontiers of Theory and Research*. London: Sage Publications.
- Österberg J (2006) "Entreprenörskap inom social- och hälsovårdssektorn i Finland" 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.

Möjligheter och hinder för avknoppare

Tioårigt perspektiv på privatiseringen av städverksamheten i två kommuner

GUNILLA RAPP

Abstract

Två kommuner bestämde sig i början av 1990-talet för att privatisera sin städverksamhet, den ansågs inte längre tillhöra kommunernas kärnverksamhet. Vägen mot målet blev däremot ingen homogen process. Den ena kommunen privatiserade snabbt i ett svep medan den andra privatiserade i omgångar. Resultatet blev fyra helt olika avknoppningar – Entreprenören, Personalbolaget, Multinationella bolaget och Företagerskan. Två av de avknoppade verksamheterna kan ses som att en chans öppnade sig till ett företagande medan två mer tillkom som ett påtvingat sätt att försörja sig.

Är villkoren på den kommunala städmarknaden sådana att entreprenörskapet kan flöda? Kommunernas förändrade organisationsstrukturer och upphandlingsförfarande påverkade alla städerskor när deras anställningstrygghet rycktes bort. Bara några få av dem håller fortfarande kommunens lokaler rena. I den kommunala organisationen efterfrågades alternativa utförare för entreprenörskap och effektivitet, men i kommunernas städupphandlingar blev till slut priset allenarådande. De kommunala städerskorna blev på grund av två skilda fackföreningsavtal "inlåsta" på den kommunala städmarknaden där prispressen endast ledde till uppsägningar. Någon väg för att tillvarata städerskornas initiativkraft var det knappast.

Kapitlet ger ett 10-årsperspektiv på förändringar – i två stora kommuners sätt att hålla de egna lokalerna rena¹ – till följd av genomförda privatiseringar. Utgångspunkten är år 1992 då kommunerna präglades av den finansiella krisen och krav ställdes på att tillgängliga resurser skulle utnyttjas effektivt. Entreprenörskap och effektivitet var honnörsord. Den offentliga städmarknaden konkurrensutsattes och öppnades för privata företag, anställda uppmanades att starta eget. De två kom-

¹ År 1997 initierades en studie av den privatiserade städverksamheten i Linköpings kommun av Professor Elisabeth Sundin vid Linköpings universitet och Arbetslivsinstitutet samt Sektionsordförande Kim Öhman hos Svenska Kommunalarbetsförbundet, Sektion 3 i Linköping. Till grund för studien i Linköping ligger ett omfattande material – ett 35-tal intervjupersoner, upprepade intervjuer med nyckelpersoner, två enkäter samt tryckt material. Se *Städerskorna som försvann – Individerna i den offentliga sektorn* (Sundin & Rapp 2006); samt även Sundin (2005) om städsektorn och upphandling. År 2002 inleddes en jämförande studie i Norrköping, regionens andra stora stad (Rapp 2004). Till grund för den studien ligger ett 15-tal intervjuer och en genomgång av tryckt material från hela 1990-talet.

munernas stadenheter privatiserades och några avknoppningar kom till stånd. Privatiseringarna skedde på olika sätt, men gemensamt var att kommunerna i upphandlingsförfarandet alltmer såg till billigaste pris, vilket givetvis fick konsekvenser för de kommunala städerskorna men också för avknopparna och deras anställda. De fick se sina villkor försämrade tillsammans med en ständigt uppdriven arbetstakt.

Syftet med kapitlet är att ge en bild av vad omvandlingen av den offentliga sektorn innebar för de två kommunernas städerskor – för kvinnor i ett lågstatusyrke – med fokus på det nyföretagande som följde i spåren av kommunernas privatiseringar. Hur gick det för de privatiserade företagen och vad bidrog till nyföretagandet? Alternativa utförare efterfrågades för entreprenörskap och effektivitet i den kommunala organisationen, men är villkoren på den kommunala städmarknaden sådana att entreprenörskapet kan flöda?

Två kommuner i kris – företagsidéer och entreprenörskap

Under 1980/90-talen använde sig den offentliga sektorn i stor omfattning av näringslivet som modell för olika former av förändringsarbete och tidigare monopolverksamhet konkurrerades ut. Utvecklingen förstärktes av det förändringsbehov som uppkom under 1990-talet till följd av kommuners och offentliga förvaltningars försämrade ekonomi (SOU 2000:7). Begrepp som *downsizing*² och *outsourcing*³ började användas när det nya konceptet – New Public Management (NPM) – för verksamhetsstyrning av den offentliga sektorn alltmer kom i bruk.

När den nya kommunallagen trädde i kraft år 1992 infördes i de två kommunerna Linköping och Norrköping en konkurrensbaserad utförar- och beställarmodell⁴ – effektiviteten sattes centrum. I båda städerna skedde omvandlingen i en bred enighet över partigränserna. Serviceorganisationer bildades som ett paraply för de enheter som inte definierades som kommunal kärnverksamhet, dvs. all den verksamhet som enligt kommunallagen inte var tvingande för kommunerna. Verksamheterna i serviceorganisationerna skulle bli kostnadseffektiva och det bestämdes att varje serviceenhet skulle vara självförsörjande och sälja sina tjänster i konkurrens med företag på den privata marknaden. I Norrköping sades det att:

² Vid *downsizing* genomförs organisatoriska och verksamhetsmässiga förändringar som leder till kraftiga personalreduktioner i syfte att reducera ett företags storlek och skära ner kostnader. Aronsson (1997) betecknar *downsizing* som ”den gemensamma nämnaren” för tre organisationsmodeller – Lean Production, Time Based Management och Business Process Reengineering.

³ Vid *outsourcing* delegeras verksamhet dvs. arbetsuppgifter från intern produktion till externt oberoende organisationer (Ekholm & Hakkala 2005).

⁴ Beställar-utförarmodellen kan ses som en slags entreprenadorganisation som kan kombineras med större eller mindre grad av konkurrens, en marknadisering av verksamheten (Forssell & Jansson 1999).

Kommunens sekundärservice ska skötas till lägsta kostnad oavsett produktionsform. Entreprenörer är med andra ord välkomna, bara det blir billigare. (Strömvirveln 1990/2)

År 1992 hade Linköpings kommun ett sparkrav på 225 miljoner kronor. Kommunen hade försökt spara genom anställningsstopp, naturlig avgång och omplaceringar men trots det hade lönekostnaderna inte minskat med mer än någon procent. Kommunernas ekonomiska kris illustreras nedan av några talande klipp från 1990-talet, vilka hämtats ur Strömvirveln – en tidning för anställda och förtroendevalda i Norrköpings kommun.

< o >

Jakten på miljonerna har börjat! Decentralisera, rationalisera, samordna resurser. Städa själv? – Bara påverka eller ta över själva på enheterna? Ett tusental tjänster måste bort. Politiska nämnder beställer kommunal service av självständiga utförandeenheter. *Inte bara spara utan också göra mer och nytt med mindre resurser.* Trycket att inte öka skatterna är hårt. (Årgång 1990)

Underskott år 1989 –34 mkr; år 1990 –122 mkr; år 1994 –205 mkr; år 1995 –378 mkr; 200 mkr måste sparas år 1996 eller hot om tvångsförvaltning, 500 personer varslas; år 1996 –306 mkr; år 1997 –30 mkr. Besparingströtthet! Den kommunala verksamheten ska vara effektiv. (Årgång 1990–1998)

Varför tar då dessa besparingar inte slut? Staten vältrar hela tiden över kostnader på kommunen genom nya beslut – ny barnomsorgslag, LSS-lagstiftning, Ädelreform, etc. Kommunen tappar skatteintäkter genom sänkta ersättningsnivåer i sjuk- föräldra- och arbetslöshetsförsäkringar, notan för EU-inträdet betalas genom en ny löneavgift. (1995/3)

< o >

Som ett led i att effektivisera förvaltningarna genomsyrades de av företagsidéer. Konkurrens infördes genom att kommunala tjänster lades ut på entreprenad i ett anbudsförfarande där även kommunens egna förvaltningar fick delta (Jacobsson 1997; Gustafsson 1999). Idén om marknaden kunde ses som en norm för hur man borde reformera kommuner, hur man åtgärdade sina problem på ett lämpligt sätt (Blomquist 1996; jfr även Norén i antologins kapitel 3). Att bolagisera är att gå ett steg längre än företagisering. Verksamheter i förvaltningsform bryts då ut och drivs i bolagsform. Ytterligare ett steg är att privatisera. Offentliga verksamheter byter i det här fallet huvudman och går från offentligt ägande till privat (Forssell & Jansson 1996).

Ofta uppmanades den egna personalen att starta eget. Enligt riktlinjer från den borgerliga regeringen 1991–1994 skulle utvecklingsarbetet i stat och kommun inriktas på att andra aktörer i samhället skulle ta ett större ansvar. Det skulle öppna

vägen för ett ökat individuellt ansvarstagande. Alternativa driftsformer sågs som en väg till ökad valfrihet och som ett sätt att tillvarata personalens initiativkraft och entreprenörskap på traditionellt offentliga områden (Forssell & Jansson 2000).

I Norrköpings kommun uppmanades intresserad personal att bilda personalkooperativ för att ta över daghem eller hemtjänstgrupp och att anmäla sig till en starta-eget skola. Två ”starta-eget ambassadörer” utnämndes. När ett 30-tal förslag hade kommit in bildades en avknoppningsgrupp. Vidare ordnade Östgöta Coop Center studiedagar om alternativa driftsformer inom skola, barn och äldreomsorg. I lokalpressen efterlyste Eneby kommunalnämnd personer som ville driva kommunal verksamhet i egen regi. Kommundirektören uttalade sig några år senare i Strömvirveln:

Det jag också sysslar med nu är att förändra kommunen från en diversehandel till att inrikta sig på kärnverksamheten. Det har varit min arbetsuppgift att sälja ut det som vi inte behöver. Det är minerad mark och inte helt enkelt att åstadkomma. (1997/5)

Städning tillhör således inte kommunernas kärnområden även om det naturligtvis måste städas överallt. I Norrköping betraktades städning som en ideologiskt viktig del av verksamheten men blev trots det en bland de första enheterna att privatiseras. Men innan de avknoppade företagen presenteras är det nödvändigt att säga några ord om städmarknaden.

Den kommunala städmarknaden

Norrköpings kommuns städverksamhet beräknades i oktober 1992 ha intäkter på cirka 40 mkr och kostnader på 57–58 mkr, ett synnerligen ogynnsamt utgångsläge i den nya kommunorganisationen (Strategia 1993). De båda beloppen grundade sig på en jämförelse som hade gjorts med den privata marknaden och som åskådliggjorde en 30 procent för hög kostnadsprofil, vilket i sin tur översattes till en övertalighet på 100 städerskor. Resultatenheten LK Städ i Linköpings kommun minskade på grund av avknoppning och tappade städavtal mellan åren 1992–94 sin omsättning med 40 procent till knappt 40 mkr. Den regionala marknaden uppskattades vara värd omkring 230 mkr, varav den kommunala svarade för 70 mkr. Hos kommunens stadenhet, LK Städ, låg priset ungefär 24 procent högre vid genomförda städupphandlingar och för enheten fattades 7 mkr på årsbasis.

Intäkterna blev för små för att städverksamheterna skulle kunna klara sina uppdrag. En förklaring kan sökas i att omfattningen på den kommunala städmarknaden minskade i kronor räknat under 1990-talet. Förutom de prismässigt allt tuffare upphandlingarna köpte enheterna allt mindre antal städtimmar. Somliga enheter valde t.ex. att själva utföra all städning medan andra enbart lade ut den tunga städningen. De självförsörjande kommunala enheterna kunde därför ses

som ytterligare en konkurrent. En annan förklaring står att finna i det kommunala kollektivavtalet som medförde högre personalkostnader än det privata. (Sundin & Rapp 2006)

Städenheternas situation ansågs akut och måste åtgärdas. De viktigaste drivkrafterna för kommunerna att anlita privata entreprenörer var antagandet att konkurrensutsättning skulle pressa kostnader, leda till förnyelse av arbetsmetoder och höja effektiviteten. Man tvingades identifiera och beskriva verksamhetens syften och i entreprenaderna fick man jämförelseobjekt när det gällde kostnader. Den kommunala städningen, som är en relativt homogen tjänst, möjliggjorde en renodlad konkurrensutsättning på en marknad ”där priset, marknadens traditionella måttstock, ger utslag” (Sundin 2003a). Den ”enkla” städningen var lätt att specificera och utvärdera och det var en intressant ny marknad som öppnades för privata städföretag (jfr Donahue 1992). Se även Norén som i antologins kapitel 3 behandlar ”barriärer” och skillnader för inträde på den kommunala marknaden.

Lätt att konkurrensutsätta städverksamheten

I en utvärdering⁵ av Norrköpings städbolagisering år 1993 ställdes frågan om deras städenhet hade haft sämre förutsättningar i konkurrensutsättningen än andra kommunala serviceenheter. Några omständigheter tycktes tala för det, nämligen att det var lätt att ifrågasätta och ha synpunkter på städning och att resultatenheter i sin nya roll som kund hade en benägenhet att testa andra lösningar än den kommunala. Dessutom fanns många alternativa städleverantörer att välja bland.

Väl etablerade rikstäckande företag i de båda regionerna var ISS och Partena Clean (Sodexo). Övriga företag var små eller mycket små. ISS såg vid den här tiden i en analys av städmarknaden vissa tendenser till underprissättning, att den privata kundmarknaden hade stagnerat och att städföretagens expansionsmöjligheter främst låg inom den offentliga sektorn. Det beräknades att 10–15 procent av den yrkesverksamma städningen i Sverige utfördes i offentlig regi. Det var ett förhållande som började ”luckras upp” och efterfrågan på städtjänster ökade från den offentliga sektorn. Ett faktum var också att kunderna inte var villiga att betala ett högre pris för högre kvalitet (Strategia 1993).

Anbudsförfarande

Tidigare hade all städverksamhet belastat kommunbudgeten centralt men nu bestod den av resultatenheterna själva, och ju mer de sparade in på städning desto mer medel kunde användas i kärnverksamheten. Kommunerna drev ett omfattande decentraliseringsarbete och delegerade ansvaret för upphandlingarna till

⁵ Strategia 1993, Utvärdering av städbolagiseringen. Rapport till Norrköping Kommun av Lennart Carlsson.

enhetscheferna, ett ansvar som i början av 2000-talet återigen centraliserades till en upphandlingsenhet. Upphandlingarna hade till att börja med 1–2 åriga kontraktstider som, efter ett antal år, vanligen ändrades till tre år plus ett optionsår. För städerskorna betydde upphandling:

att leva med ett ständigt uppsägningshot, ett hot som många gånger verkställs (Sektionsordföranden i Kommunal).

Effekten av täta upphandlingar blev att städpriserna pressades alltmer, att städtider halverades, att kvaliteten på tjänsten till slut tycktes ganska betydelslös – att bara billigaste pris gällde. Städerna tvingades arbeta fortare, på fler objekt, på kortare och obekvämare arbetstider, ofta på deltid om maximalt fem timmar. Städarbetet blev tyngre för den lätta städningen utförde kunden själv. När det gäller städverksamhet är det värt att notera att det, som vid upphandling av omsorg, inte finns någon klausul som säger att vinnande anbudsgivare måste ta över personalen.⁶ Här sker, kan man säga, för varje upphandling en selektering av anställda på den nya entreprenörens premisser. Den omorganisation som skulle föra med sig effektivitet och entreprenörskap tycktes bli till konkurrensutsättning och ständigt nya upphandlingar där tanken var att den kommunala personalen skulle gå från den förlorande arbetsgivaren till den vinnande (se Söderström m.fl. 2001; Wilhelmson, Ekman Philips & Döös 2003). Men, som vi kommer att se, villkoren hos de vinnande bolagen uppfattades ändå alltid så oacceptabla av de rationella städerskorna i Linköpings kommun att de hellre än att byta arbetsgivare valde att stanna i kommunen med risk för övertalighet och arbetslöshet.

Innan avknoppningarna presenteras i nästa avsnitt bör också några ord nämnas om fackföreningstillhörighet. Kommunanställda städerskor är organiserade hos Kommunal⁷ med ett förmånligare avtal än det för städerskor på den privata marknaden. De senare organiseras av Fastighetsanställdas förbund. Konsekvenserna av två olika avtal kommer att illustreras allteftersom i presentationen av de avknoppade verksamheterna.

De första avknoppningarna

Gemensamt för de båda kommunerna var att de hade för avsikt att privatisera sina städverksamheter – städning sågs inte längre som en kommunal angelägenhet – däremot valde de inte samma väg till målet. Det får, som vi ska se i fortsättningen, givetvis konsekvenser för städerskorna.

⁶ § 6b i Lagen om anställningsskydd stipulerar att en ny entreprenör vid en omsorgsenhet är skyldig att ta över befintlig personal under minst ett år framöver. Denna övergångsparagraf gäller dock inte för kökspersonal, städerskor, busschaufförer och ambulansförare på kommunala objekt.

⁷ Svenska Kommunalarbetsförbundet (SKAF). Kommunal är den benämningen som används av förbundet och dess medlemmar.

Norrköpings kommun – privatiserade hela sin städverksamhet i ett enda svep. Verksamheten bolagiserades i januari 1993, delprivatiserades någon månad senare och efter ett år försålde resterande 51 procent av aktieinnehavet. Politikernas uttalade motiv⁸ för privatiseringen var att trygga så många anställningstillfällen som möjligt. Samarbetspartner blev ISS Servisystem, som skulle tillföra kunskande och professionalism vad gällde kundkontakter. Denna kunskap om marknaden sågs av politikerna som den enda möjligheten att rädda jobben åt städerskorna. Det bedömdes nämligen att städkontrakten med enheterna skulle komma att minska och att städerskorna på sikt måste gå ut och konkurrera om ersättningsjobb på den privata marknaden. Med en privatisering som mål genomfördes därför under hösten 1992 en snabb och tuff rekonstruktion av städenheten. Etthundra personer varslades och nya städmetoder infördes.

Stressigt! ... Ont om vikarier vid sjukdom och ledighet. ... För mycket städning på för kort tid. ... Jobba tycker jag väldigt mycket om, men det får vara måtta på hur mycket man orkar med, med andra ord massor av mer jobb på samma tid. ... Mycket förvirrad arbetssituation! ... Ingen trygghet ... Känner mig överkörd ... etc. (Skilda personers uttalanden i enkät från Strategia, 1993).

Linköpings kommun – privatiserade sin städverksamhet del för del. Den första avknoppningen skedde samtidigt med privatiseringen i Norrköping när en manlig städledare vann en städupphandling, vilket blev inledningen till ett helt annat scenario.

I grunden hade de två kommunerna således samma strategi – dvs. att städenheterna skulle privatiseras – men sättet att nå målet blev inte identiskt. De avknoppade städverksamheterna resulterade i fyra bolagsbildningar, två i vardera kommunen. I den fortsatta texten figurerar de som Entreprenören och Personalbolaget respektive det Multinationella bolaget och Företagerskan.

Entreprenören

Städledaren för två städområden inom Linköpings kommun hade lång erfarenhet av städbranschen både från kommunens städenhet LK Städ och från tidigare anställning i ett större privat städföretag. Han var i sina bästa år. Han uppvisade många klassiska entreprenörsegenskaper och hade många idéer om effektivare städning, något som han ansåg inte hade gått att förverkliga inom kommunens ramar. Entreprenadförfarandet blev för honom en chans.

Då och då innan den här idén poppade upp från kommunens sida, så hade vi pratat om att vi kanske skulle hitta på något men det blev aldrig något. Det tog tio år sedan drog vi igång (981019).

⁸ Se Strategia 1993.

Med kommunens goda minne lade Städledaren, i fortsättningen kallad Entreprenören, år 1993 anbud både för sina kommunala städerskor och för det egna nya företaget, det senare tog inte helt oväntat hem upphandlingen. Genom kommunens försorg fick han en starta-eget kurs och bildade bolag. Entreprenaden gav sysselsättning och handlingsfrihet ett par år, en frist som användes till att arbeta upp den privata marknaden. Sommaren 1999 hade företaget 70 procent i privat verksamhet. I affärsidén ingick en miljövänlig framtoning med olika system för återvinning av material. Inte någon av de kommunala städerskorna ville följa med till det nya bolaget, men i den lågkonjunktur som rådde vid starten hade företaget inga svårigheter att rekrytera en ny och betydligt yngre personal. Entreprenören kunde ”välja och vraka” bland 250 sökande. Den viktigaste egenskapen var att den sökande hade en positiv inställning till service. Den arbetstid som erbjöds var deltid.

Det var massor med arbetslöshet då. Vi drog igång från den ena dagen till den andra, det var första januari. Vi satt i mellandagarna och rekryterade folk på alla nivåer och drog igång det här. Vi hade ju lite draghjälp eftersom det var lov då, så att folk hann sätta sig in i var de skulle vara, hur det såg ut osv. Det vi gjorde, det var väl också att vi gick mer på människan som individ, servicekänslan, utstrålning än vad vi gick på kunskap. Det har också visat sig så här i efterhand att det var det rätta. Vi är glada och pigga, positiva människor, som har servicekänslan i kroppen (981019).

Sex år efter starten hade företaget 250 anställda och var ett regionalt bolag. Förutom miljökonceptet utvecklades arbetsbesparande metoder för att underlätta tunga städmoment, bl.a. tvättades alla garn till golven på centralt håll och kördes ut till städobjekten.

När vi startade gjorde vi ju allt. Vi stod på nätterna och tvättade, räknade jobb på dagarna och anställde folk själva. Nu finns specialfolk till allting. Det är inga åttatimmarsdagar (981019).

Ambition fanns att utveckla företaget ytterligare med ett än mer heltäckande servicekoncept men Entreprenören ville inte ta den ekonomiska risken.

Vi tyckte att vi hade stått och stampat. Vi vill spela i 'Division 1' alltså. ... Vi kunde inte utveckla vårt miljöprogram som vi startat, och det finns massor att göra (010509).

Företaget såldes i maj 2001 till det ”Multinationella bolaget” och Entreprenören kunde som anställd i central position fortsätta att utveckla sina idéer.

Stöd vid företagsstarten

Kommunledningen drev på sin städledare på ett okonventionellt sätt och ”mer eller mindre tjatade på mig att dra igång det här”. Under pågående anställning fick

Entreprenören en påkostad utbildning. Näringslivssekreteraren, som i vanliga fall sysslade med att värva verksamheter från andra orter, blev Entreprenörens högra hand under planering och uppbyggnadsskede. Samarbetet pågick så länge det behövdes och avstannade av sig självt.

Personalbolaget

År 1994 hade de mest lönsamma städombudena brutits bort, ett par av dem hade Entreprenören tagit. LK Städ hade förlorat 30 procent av sin ursprungliga städtyta men städerskorna valde att stanna kvar i en ”säker” anställning hos kommunen, vilket till slut resulterade i övertalighet och en ohållbar situation. Kvar i LK Städ var också en grupp städerskor med arbetsskador, som belastade resultatet. För LK Städ ansågs situationen akut. De hade konkurrens från privata bolag vad gällde de kommunala uppdragen men hindrade enligt kommunallagen⁹ att själva konkurrera på den privata markanden. Vid det här laget signalerade den politiska ledningen att de ville ha en fullständig utförsäljning av LK Städ.

Personalen protesterade

Entreprenörens sätt att vinna entreprenaden på den kommunala enhetens bekostnad sågs som ojust och hade retat upp städerskorna, och de protesterade högljutt. Kommunen stämde inför Arbetsdomstolen av Kommunal, vars huvudskyddsombud också anmälde dem till Yrkesinspektionen. Entreprenörens privatisering gav eko i pressen både lokalt och nationellt.

Kommunal kräver skadestånd. Städdledaren skrev ihop två anbud på kommunal städning (Östgöta Correspondenten 921120).

När nu kommunen aviserade att de ville sälja ut resterande del av städverksamheten protesterade ett tiotal eldsjälur bland städerskorna och väckte tanken på ett personalbolag. De fick med sig några ur städledningen och en hel del städerskor. Med aktivt stöd av Kommunals sektionsordförande lämnade de in en intresseanmälan om att själva ta över och driva verksamheten som ett personalbolag. Motståndet och motviljan mot att gå över till en privat städentreprenör var kompakt.

Ingen ska komma här utan det här ska vi klara av själva. Att sedan säga att vi ska gå över till ISS eller Partena och ännu värre på något sätt in i 'Entreprenören' [det först avknoppade bolaget] ... Det är ju som ett rött skynke (Birgitta, Deläggande städerska i Personalbolaget, 990617).

⁹ Kommunallagen (1991:900) reglerar på ett grundläggande sätt verksamheten för kommuner och landsting. Här avgränsas kommuners befogenheter och kompetens. I 2 kap. 7 § sägs att kommuner får, utan vinstsyfte, tillhandahålla allmännyttiga anläggningar eller tjänster åt kommuninnevanorna medan däremot en stor sektor av varu- och tjänsteproduktion är förbehållet det privata näringslivet (SOU 2000:117).

Den lokala pressen hade en intensiv bevakning av skeendet. Kommunen som först hade ställt sig skeptisk och avvisande ändrade sig och personalbolaget bildades år 1995 som ett helägt kommunalt bolag, som successivt togs över av personalen. Med 121 kommunala städerskor, de flesta som delägare, med administrativ personal och ett tjugotal nyanställningar blev det ett ovanligt stort personalbolag.

Den blivande VD:n, som hade arbetat 30 år i kommunen och som varit chef för resultatenheten LK-Städ, såg det som en chans till förändring. Medelåldern hos de kvarvarande städerskorna var hög och eftersom de egentligen inte trodde sig ha några valmöjligheter på en redan kärv arbetsmarknad så ställde de sig också positiva till ett personalbolag – kanske för att till varje pris undvika den arbetslöshet som lurade runt hörnet.

Kommunen hade ju inget att erbjuda, så det var bara att följa med. (Britt-Marie, Delägande städerska i Personalbolaget, 990616) ... Först var det väl så här när det blev tal om det – hur ska det bli och jag som börjar bli gammal, inget jobb finns det. Alla dessa tankar som börjar snurra i huvudet (Britt, Delägande städerska i Personalbolaget, 990617).

Redan år 1992 hade kommunen uppmuntrat de anställda att starta eget och anordnat kurser. När städerskornas planer började ta form gick de en ekonomiutbildning och de tog städcertifikat. En inhyrd konsult¹⁰ berättade om sina erfarenheter från bildandet av ett personalkooperativ i Västsverige. Städerskorna blev sporrade och såg Personalbolaget som en möjlighet och trots att det krävdes ökade arbetsprestationer från deras sida stod städerskorna fast vid sina planer.

Att byta arbetsgivare från kommunen till Personalbolaget upplevdes inte heller som ett alltför stort steg ut i det okända. Det blev ett nytt namn på lönekuvertet och ett sätt att behålla arbetet.

Det kändes som att det här var kommunen vi gick över i, vi alla från kommunen till Personalbolaget, så det var ju samma arbetskamrater, och ledningen också i stort sett (Britt, Delägande städerska i Personalbolaget, 990617).

Lika självklart framstod inte valet mellan att bli delägare eller inte. Somliga uppfattade aktieägandet som något negativt – att man skulle betala för att arbeta – medan andra såg aktieägarskapet som det bästa valet.

Personalbolag är ju alltid svåra, för jag menar det här är ingen grupp som har höga löner, det är ingen grupp som har otroligt självförtroende. Alla har inte köpt aktier. En del har väl känslan att inte vilja gå över till Partena men ändå inte den där genuina känslan av att man ska köpa aktier även om man har ekonomi till det (Sektionsordföranden i Kommunal, 970717).

¹⁰ Samarbetspartner som engagerades genom Kommunals försorg.

Den ena svårigheten efter den andra

Personalbolaget befann sig ständigt i en neråtgående spiral och ledarskapet inriktades inåt i försöken att anpassa verksamheten till en ny konkurrenssituation, som ingen egentligen visste vad den innebar. VD:n hade, enligt egen utsago, inte ork att utnyttja sin kapacitet och sina möjligheter till att utveckla företagets marknadsandelar på den privata sidan. Tiden ägnades istället åt interna problem. Slitningar och stridigheter förekom mellan ägarna.

Det nystartade personalbolaget hade höga initialkostnader. Redan ett halvår efter starten förlorades flera stora kommunala upphandlingar samtidigt som omfattningen av pågående objekt minskades. Sammantaget innebar det höga kostnader för den övertalighet som uppstod och stora påfrestningar på företagets soliditet. Bekymren fortsatte trots att personalens och delägarnas anställningsvillkor försämrades genom bl.a. övergång till uppehållslöner¹¹, minskade sysselsättningsgrader, förlängning av dagsarbetstiden och genom att städerskorna avstod från löneökningar och semesterdagar.

Det har också tagit tid och kraft och det har också fött mycket diskussion. Vi har ju hela tiden stått och pratat om våra personalkostnader. Personalkostnaderna är för höga, 10 procent högre än för alla andra och det måste vi ta igen på något sätt (VD Personalbolaget, 010503).

Tre gånger konstaterades Personalbolagets aktiekapital vara förbrukat. Den tredje gången år 2001 gick en utomstående delägare in med 25 procent. Också ägarförhållandet bland de anställda hade förändrats sedan starten. På våren 2002 hade städpersonalen endast runt 18 procent av aktierna vilket betydde att den enskilda städerskan kunde ha mindre än en halv procent av aktiekapitalet. Aktierna var ett tag inte värda någonting men hade gått upp några kronor. Till aktieägarföreningens möten kom till slut knappt en handfull delägare.

Om konkurrenssituation och olika fackföreningar

Städerskorna i Personalbolaget hade ett avtal med förmånligare villkor i och med att de även fortsättningsvis var organiserade hos Kommunal medan anställda i övriga privata städbolag tillhörde Fastighetsanställdas förbund. År 1993 träffades ett avtal, Almega¹², mellan arbetsgivare och Kommunal om att en lägsta lön skulle gälla vid anbud på skolor och kommunala daghem. Städerskor på ett kommunalt objekt skulle ha samma lön oavsett arbetsgivare. Vid anbud på den privata

¹¹ Övergång till uppehållslöner, dvs. lönen slås ut på tolv månader och städpersonalen är ledig när skolorna är stängda. För 30 städare innebar övergången en minskad sysselsättningsgrad. För några minskades sysselsättningsgraden på grund av minskat kundunderlag i en ”partiell uppsägning”.

¹² Almega är en organisation för tjänsteföretagare, små såväl som stora. Almega ingår i Svenskt Näringsliv och består av sju arbetsgivarförbund, som var och en representerar och arbetar med frågor för olika branscher i tjänsteföretagen. Se www.almega.se.

marknaden gällde däremot Fastighets lägre avtal och där hade Personalbolaget, som tillhörde Kommunal, svårare att konkurrera. I intervjuer har detta förhållande kommenterats av Sektionsordföranden åtskilliga gånger.

Personalbolaget har tvingats ändra förmåner för att hänga med i konkurrensen, bl.a. får nyanställda endast 25 semesterdagar. (980904) ... De har ett annat avtal och så ska man veta att varje gång de [konkurrenterna] går in i ett nytt projekt så nyanställer man och då anställer man ju yngre personer, som har kortare semester och lägre lön. Det är hela tiden en fight om anställningsvillkoren, vill jag påstå. Sedan kan man diskutera var lönenivån ska ligga för en städerska. Det kan man diskutera. Men när jag ser det, ser jag att lönen ligger betydligt högre hos Personalbolaget än hos ISS och Partena. ... De [konkurrenterna] har dimensionerat för vad de har, ett objekt. Då tar de in nytt folk och mycket med rekryteringsstöd och sådant. Personalbolaget hade sin grupp och de har inte mycket avgångar. Ja, det blir ju en del pensioneringar men i annat fall har de inte många som slutar. Det verkar vara större rörlighet på ISS och Partena än vad det är hos Personalbolaget. De har ju många städerskor som varit där i 10–15–25 år (970717).

Kommunal stöttade städerskorna

Hos Kommunals fanns två personer som arbetade mycket bra ihop. Sektionsordföranden var ansiktet utåt och hade förtroendet. De kom med förslag och fick saker och ting gjorda. Tillsammans var de mästare på att använda media som medel.¹³ Deras mål var inte ett nej till privatisering men de var radikala och ideologiska, tog ställning för sina medlemmar, var pragmatiska såtillvida att de gjorde det som var möjligt i situationen. Sektionsordföranden ställde upp när städerskorna ville bilda eget, engagerade en konsult för att analysera läget på städmarknaden och städerskornas möjlighet att själva driva städverksamheten. Samtidigt drevs frågan politiskt på ett envetet sätt. Det bedömdes som en förutsättning för att få politikerna positivt inställda till ett personalbolag, för som Sektionsordföranden sade i en av intervjuerna:

Enklast hade det varit att bara sälja rakt ut men vi hittade vägar och vi hittade möjligheter att politiskt kunna stoppa upp och fördröja, så att städerskorna fick chans att dra igenom hela processen till en bolagsbildning (031217).

Städerskorna stöttades kontinuerligt med råd, fick hjälp att läsa avtal och räkna på anbud. Samtidigt som sektionsordföranden bevakade städerskornas rätt som anställda förklarade och undervisade hon dem i deras egenskap av delägare när det

¹³ Sektionsordföranden Kim Öhman och Tommy Pettersson, se t.ex. Tidningen Östgöten 930215, 930423, 930703, 940322, 940414, 940824.

t.ex. var företagsekonomiskt omöjligt att ta ut avtalshöjningar, när semesterdagar måste avstås för att försvara personalbolagets plats på städmarknaden och vinna andelar på den privata sidan.

Multinationella bolaget

Norrköpings kommun bolagiserade i januari 1993 sin städverksamhet under namnet ”Norrköpings Städservice AB”. Det Multinationella bolaget förvärvade en månad senare 49 procent av aktiekapitalet och resterande del i mars 1994. Det Multinationella bolaget hade redan uppdrag inom den offentliga sektorn men nyheten i detta fall var skolstädningen som ansågs vara speciell och kräva specialkoncept. Om engagemanget sade den danske VD:n i en intervju i Norrköpings Tidningar:

Vi har idag 15 procent av den offentliga sektorn som våra kunder. Vi vill utöka (930313).

När privatiseringen var slutförd fusionerades Norrköpings Städservice AB omgående med det Multinationella bolaget och blev ett helägt dotterbolag. Två personalgrupperingar uppstod – kommunens städerskor som fortfarande organiserades hos Kommunal och tillhörde deras LAS-lista och städerskorna i den andra delen av företaget som tillhörde LAS-listan för Fastighetsanställdas förbund.¹⁴ Var och en bildade sin egen turordningskrets. När ett kommunalt uppdrag gick förlorat kunde städerskan, beroende på turordning i LAS-listan varslas eller erbjudas fortsatt anställning i ett annat kommunalt uppdrag. Däremot hade det Multinationella bolaget ingen skyldighet att erbjuda dem arbete i deras privata objekt som gick under Fastighetsavtalet.

Det finns ju kommunala städerskor som säger – *vi och dom* – för att man känner sig fortfarande uppdelad i två (Agneta, Kommunal städerska i det Multinationella bolaget, 020812).

Kommunen garanterade personalens sysselsättning under fem år efter privatiseringen men därefter förlorade det Multinationella bolaget i snabb takt alla kommunala upphandlingar. Bolaget mötte konkurrens från ett stort antal lokala små städfirmor och kommunen valde alltid lägsta anbudet. Även Samhall konkurrerade och tog över städningen på ett par enheter. På hösten 2003, tio år efter privatiseringen, hade det Multinationella bolaget 28 kommunala städerskor kvar på fem områden, varav tre var under upphandling. Hela den kommunala städmarknaden

¹⁴ LAS – Lag (1982:80) om anställningsskydd. 22 § om turordning vid uppsägning. I turordningskretsen gäller med vissa begränsningar att arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid, dvs. ”sist in först ut”.
http://rixlex.riksdagen.se/sfs/sfst_form2.html

gick förlorad och städerskorna fick inga erbjudanden om ersättningsjobb i den privata delen av bolaget.

Hösten år 2000 hade det Multinationella bolaget omdefinierat sin affärsidé och ambitionen var nu att bygga ”det kompletta serviceföretaget”, för när företagen koncentrerar sig på den egna kärnverksamheten öppnar sig en allt större marknad som benämndes supportservice – allt från städning, fastighetsskötsel och posthantering, receptions- och växelservice till personalrestauranger. Det Multinationella bolaget ägnar sig alltmer åt avancerade uppdrag men synen på ett enkelt städuppdrag är att det kan vara inkörsporten till ett mer omfattande samarbete. ISS Care Service AB har t.ex. blivit en stor aktör när det handlar om outsourcing inom områden som vård och omsorg.¹⁵ År 2001 köptes Entreprenörens företag upp och dess miljökoncept inkorporerades.

Städledaren som blev företagerska

Städledaren var vid företagsstarten år 1999 i 55-årsåldern, kom ursprungligen från hotellbranschen men anställdes under 1980-talet som städerska hos Norrköpings kommun, och blev efter privatiseringen arbetsledare hos det Multinationella bolaget. Som erfaren städerska upplevde hon det konfliktfyllt att hantera den press hon måste ställa på sina städerskor att ständigt öka arbetstakten. När hon erbjöds en annan tjänst inom bolaget tackade hon nej och blev varslad.

Det var nämligen så här att för det första så trivdes jag ju aldrig där, vi drog inte särskilt jämt för att jag var nog lite besvärlig för dom. Det var mycket där som man tyckte var snett, som man inte tyckte var bra (Företagerskan 020523).

Hon insåg att jobbet som arbetsledare ”är som att driva ett eget litet företag” och startar eget med hjälp av ”starta-eget stöd” och eget arbete i en kommunal städentreprenad. Hon hade idéer om en typ av hemtjänst men insåg att pensionärer inte har ekonomi att betala kostnaden – det var för dagen inte realiserbart. Arbetet som städledare hade däremot gett henne de rätta kunskaperna och erfarenheterna för att lägga ett kommunalt städanbud.

Jag kan allt om kundkontakter, lokalvårdare och alltihop det här. Det kan inte vara svårare. ... Jag hade övat i praktiken och därför var jag aldrig tveksam. Många är tveksamma efter att de har gått en sådan kurs [starta-eget kurs] men jag kände mig stark. – Det här kan jag! (Företagerskan 020523)

Företagerskan driver nu ett av de små företagen med låga fasta kostnader, som vid kommunala städupphandlingar framgångsrikt konkurrerar ut de stora städ-företagen när det gäller enklare städuppdrag. För en nystartad verksamhet kan det

¹⁵ Allt om service 2000, s.2–3, en tidning från serviceföretaget ISS Sverige AB.

vara fördelaktigt med ett kommunalt uppdrag, det ger substans och viss trygghet vid starten och en tid framöver. Företagerskan som inte ville ta lån för att finansiera verksamheten hade som första uppdrag en typ av personalbemanning där inkomsterna investerades i nödvändig maskinell utrustning inför framtida anbud på kommunala objekt eller uppdrag på den privata marknaden medan arbetslöshetsersättning och starta-eget-bidraget under tiden täckte hennes löneuttag.

Hennes mål var en bättre lön än som anställd arbetsledare och det målet sade hon sig ha uppnått. Hon ville ha drägliga arbetsförhållanden för sin personal på 3–4 deltidanställda men som anställd arbetsledare i ett stort bolag hade hon inte förmått påverka sina städerskors arbetsförhållanden.

Stora och små entreprenörer

När stora organisationer delas upp i mindre genom downsizing och outsourcing blir gränserna mellan arbetsorganisatorisk utveckling och entreprenörskap flytande. När de offentligt monopoliserade marknaderna konkurrensutsätts innebär det att ”organisatoriska förändringsprocesser kan blomma ut i entreprenöriella processer”, för entreprenören skapas förutsättningar för att i bästa fall utveckla nya lösningar som ger synergieffekter (Brulin 2002, s. 54).

De som svarade på kommunernas nya privatiseringsstrategier var några anställda, små och stora företag, lokala och regionala såväl som multinationella. Entreprenören, som var anställd vid anbudstillfället, svarade på ett positivt sätt och kunde utnyttja situationen till det företagande han hade drömt om länge och han lyckades. Andra, som delägarna i Personalbolaget och Företagerskan, var negativa och gjorde motstånd mot försämrade villkor i städverksamheten och ville inte låta sig utnyttjas. Städverksamheten hade konkurrensutsatts och arbetstakten pressats upp på ett så oacceptabelt sätt att deras missnöje initierade företagandet för att bibehålla status quo. Förändringar orsakar således olika typer av reaktioner och åtgärder. Sundin (2003b) konstaterar att ett nytt företagande inte alltid är resultatet av entreprenörskap och innovation utan på motsatsen – att vilja bli vid det gamla och göra motstånd mot förändringar. Däremot kan det sätt varpå den nya småföretagaren väljer att förverkliga sina intentioner vara innovativt om det bryter med traditionella normer trots att innehållet vidmakthålls (Sundin 2000b). Entreprenörskap i meningen att utveckla en verksamhet eller del därav förekommer i alla typer av organisationer, även om det vanligtvis associeras med nyföretagande och ägande. Ett utmärkande drag för företagsamma personer är handling (se t.ex. Sundin 2004), något som kännetecknade Entreprenören, eldsjälarna i Personalbolaget och Företagerskan liksom även det Multinationella bolaget.

I ett traditionellt entreprenörskap, som för Entreprenören, ser vi gärna att individerna söker externt kapital för att bygga nya företag och skaffa sig en maktposition. På den enklaste nivån däremot innebär egenföretagande att arbeta som en oberoende tillhandahållare av service – i det här fallet av städtjänster utan planer

på att expandera. Den gruppen ges ibland beteckningen ”levebrödsföretagande”. Företagerskan driver ett lokalt företag med ett begränsat antal anställda och utan ett uttalat mål för en större expansion. För Personalbolaget var främsta uppgiften att så många städerskor som möjligt skulle få behålla jobben.

För många medelålders och äldre kan ett egenföretagande ses som enda utvägen att bli kvar i arbetslivet (Feldman 2000). Här kan man skilja på de styrande faktorer som leder fram till ett företagande. Sundin & Holmquist (1989) förklarar dem i push- och pullfaktorer. När pushfaktorerna tar överhanden blir individen så att säga intvingad av yttre faktorer i ett eget företagande, som exempel kan nämnas den arbetslöshet och det missnöje med arbetsuppgifterna och arbetsgivaren som drabbade Företagerskan ”vi drog inte särskilt jämt för jag var nog lite besvärlig för dem”. En faktor som spelade in för Personalbolaget var den svåra situationen på arbetsmarknaden i början av 1990-talet, det fanns inga jobb att få. Ofta är det omständigheter som är svåra att påverka som styr. När å andra sidan pullfaktorer överväger, som för Entreprenören, framställs företagande som något positivt och eftersträvanvärt – företaget ska växa och generera kapital.

Det finns några föreställningar om entreprenörer – att de har drivkrafter att förnya sig och utveckla effektivare arbetsätt, att de utvecklar nya arbetsmetoder och använder teknologiska framsteg för att vinna konkurrensfördelar (Donahue 1992). Här kan miljöanpassning vara ett exempel, som för Entreprenören. I det Multinationella företaget kan kostnader för kapital, overhead, arbetskraft och specialmaskiner utnyttjas maximalt och för personalen finns möjlighet att avancera inom organisationen. För att få tillgång till kunskaper finns resurser att köpa upp redan existerande verksamheter. Norrköpings städprivatisering var ett tillfälle för det Multinationella bolaget att få tillgång till ett kommunalt städkoncept på en, som de ansåg, stor och framtida marknad. Köpet av Entreprenören ett tiotal år senare förde med sig ett intressant miljökoncept som passade in i den nya affärsidén.

Företagerskans lilla företag tillhör de många små städbolag i kommunen som tio år efter privatiseringen framgångsrikt konkurrerar ut de stora städbolagen. Här är kraven på formell kompetens och utbildning begränsade och normalt kan den anställde, som Magnusson (1999) påpekar, lätt ersättas med någon annan, löner och arbetsvillkor inom denna del av servicesektorn är sämre. De här mindre företagen sätter dock press på de större organisationerna, som i sin tur behöver innovation och entreprenörskap i ledningen. En viktig funktion av entreprenörskap är just innovation (Maranville 1992). Entreprenören identifierade ett behov och skapade ett nytt och eget miljökoncept, som blev till en fördel vid anbuds-förfaranden.

Kommunals sektionsordförande i Linköping anser emellertid att det i regel inte sker någon större utveckling i de kommunala verksamheterna, vare sig det gäller städning eller vård- och omsorg, bara för att flera utförare anlitas. Hon frågar sig om det skulle bli så om man i kommunerna inte var så ekonomiskt fixerad vid

upphandlingarna. Hon menar att de kontrakterade utförarna många gånger sköter sina uppdrag på samma traditionella sätt som kommunens egna verksamheter, att den lilla utveckling som sker inte är större hos dem än hos kommunen. Byte av utförare betyder inte att någon växelverkan sker per automatik. Den verksamhetsutveckling som äger rum sägs istället för det mesta ske i FoU-projekt tillsammans med t.ex. Linköpings universitet.

I rätt tid och stödjande miljöer

För alla fyra företagen – Entreprenören, Personalbolaget, det Multinationella och Företagerskan kan nedanstående citat vara på sin plats:

Not every person will be in the right place at the right time with the right resources to innovate and thus be known as an entrepreneur (Maranville 1992).

Vid privatiseringstillfället och när kommunerna ändrade strategier för städupphandlingarna kunde det Multinationella bolaget utnyttja sitt ekonomiska kapital och sitt goda renommé för att inkorporera en stor del av den kommunala städmarknaden i Norrköping. Entreprenören, Personalbolaget och Företagerskan kunde på ett positivt sätt utnyttja kommunernas nya privatiseringsstrategi och uppmaningar till personalen att starta ett eget företagande. De resurser som avknopparna förfogade över var en god och gedigen kunskap om städverksamheten i respektive kommun, vilket gett dem de rätta kunskaperna och erfarenheterna för att lägga kommunala anbud, hantera personal och kundkontakter samt läsa ekonomiska rapporter.

Men det är inte bara kunskaper som leder fram till ett nyföretagande. En entreprenör motiveras av utmaningar och av känslan att kunna utveckla sig själv och verksamheten. Det som skiljer dem åt är den sociala situation de agerar i (Chell, Haworth & Brearley 1991). Här hade Entreprenören en viktig allierad i kommunledningen som ville få en privatisering till stånd och formligen ”tjatade på” Entreprenören att sätta igång en verksamhet. Entreprenören stöttades av kommunledningen och hade nära kontakt med näringslivssekreteraren under uppbyggnadsskedet och så länge det behövdes. I sina respektive kapitel 8 och 7 i denna antologi talar Tillmar om ”specifikt förtroende” och Österberg om förtroendebaserat förhållningssätt mellan individer som vilar på erfarenhet och bekantskap.

Vi behövde liksom inte varandra. Hon såg att det här var igång och jag kände att vi skötte det här själva, så det rann ut i sanden så att säga. Den kontakten bara försvann så småningom. (Entreprenören 981019)

Helt avgörande för Personalbolagets tillkomst var utan tvivel Kommunals ordförande i sektion 3, som hittade vägar och möjligheter för att politiskt stoppa upp och fördröja när kommunen ville privatisera till ett stort nationellt företag. Se

även Thörnquist som i antologins kapitel 2 beskriver hur facket stödde stenarbetarna i tider av arbetslöshet.

Jag drev att vi skulle hjälpa dem så långt det gick ... vi ville ha någon form av marknadsundersökning ... vi fick kontakt med en konsult ... vi hjälpte till med advokatkontakter ... vi drev den politiska biten jättehårt för annars hade inte någon politiker gått med på ett personalbolag ... dessutom blev det en ren avknoppning, för hade kommunen sålt bolaget så hade man [Personalbolaget] ju fått betala på något sätt för orderstocken (Sektionsordföranden i Kommunal, 031010).

Kommunal tog ställning för sina medlemmar och stöttade dem organisatoriskt på ett sätt som inte var vanligt i början av 1990-talet. Vad som nu pågår, säger Huzzard & Nilsson (2003), är att arbetsplatsen eller företaget alltmer har kommit i fokus och att samverkan växer fram mellan olika grupperingar – anställda, ledning och fack.

För Företagerskan, å andra sidan, hade det trygghetssystem som finns runt en person som blivit arbetslös en viss betydelse. Några yttre omständigheter bidrog till starten – dels ett starta-eget bidrag som täckte hennes levnadskostnader den första tiden och dels ett personalbemanningssuppdrag på två skolor där Företagerskan städade själv. Inkomsterna investerades i nödvändig maskinell utrustning inför en framtida reguljär upphandling. Genom Arbetsförmedlingen fick hon en mentor och möjlighet att gå en starta-eget kurs.

Jag hade ju redan allting i huvudet men jag presenterade hela tiden för honom. Så här ska det vara och så här gör jag. Han fanns i alla fall, så han kunde avråda mig. Leda in mig på en annan väg om det behövdes (Företagerskan 020523).

Brulin talar om ett organiskt entreprenörskap som byggs upp i socialt stödjande miljöer. Samhällets och omgivningens förmåga att skapa förtroende, tillit och ömsesidighet ses som en förutsättning för organiskt entreprenörskap. Om företagaren tror, som Entreprenören, Personalbolaget och Företagerskan, att omgivningen kommer att fungera stödjande väljer de att utveckla verksamheter och låta dem växa. Det sociala stödet utkristalliseras i det utvecklingsstöd, de relationer och de förtroendeförhållanden som omger människorna och företagen – ett viktigt socialt kapital som inom den ekonomiskt sociologiska forskningen brukar benämnas ”economy of trust” (Brulin 2002, s. 73).

Privatisering och lokala omständigheter

Privatiseringar öppnar för ett nytt sätt att utföra verksamheter, fler jobb skapas i nya sektorer, vilket i sin tur pressar kommunerna till större effektivitet. Men de två kommunernas privatiseringssträvanden var ingen homogen process. Det framgår ganska tydligt i studierna av städverksamheterna i Linköping och Norrköping.

Tillfälligheter och de enskilda individerna tycks spela en stor roll för utfallet i varje privatiseringssituation. Ibland är entreprenören på rätt plats, i rätt tid, eller har de rätta resurserna för att kunna och vilja gripa tillfället i flykten.

I våra studier ser vi skillnader och likheter i kommunernas strategier. Båda kommunerna införde den konkurrensbaserade utförar- och beställarmodellen. I båda kommunerna fick städenheterna problem när de som resultatenheter skulle bära sina egna kostnader. Med förvåning konstaterades vid en jämförelse med den privata marknaden att städenheternas kostnader var trettio procent för höga. Kommunerna såg som sin enda utväg att snabbt privatisera städenheterna. I Norrköping bedömdes det vara den enda möjligheten att rädda jobben till städerskorna, då ett privat företag skulle kunna ersätta förlorade kommunala städkontrakt med uppdrag på den privata marknaden. Skillnaden visade sig i privatiseringens genomförande, deras väg till målet.

Stor betydelse hade också de enskilda individerna och kombinationen av personer, förekomsten av personer med engagemang och kunskap, eldsjälur som driver på inom och utom organisationen. Några gör motstånd och några förverkligar en idé. För Entreprenören i Linköping spelade politikerna en stor roll och för Personalbolaget en lyckad kombination av personer hos Kommunal. Norrköpings kommun sålde i tysthet ut sin städverksamhet till det finansiellt starka Multinationella bolaget och städerskorna ställdes inför fullbordat faktum. Företagarskan miste sin anställning hos samma bolag och det blev startpunkten till ett företagande som stöddes av Arbetsförmedlingen i olika arbetsmarknadsåtgärder.

Hur gick det sedan?

Avknopparna

Ekonomi är fortfarande ansträngd i kommunerna. I Norrköping antas alltid det lägsta anbudet. Här finns många små städföretag som konkurrerar ut stora bolag som det Multinationella. Almega-avtalet ska gälla – åtminstone på papperet. Varken det *Multinationella bolaget* eller Entreprenören som nu köpts upp av det Multinationella bolaget har några kommunala städuppdrag kvar att tala om. För de stora städfirmorna blir den kommunala marknaden med rena städuppdrag inte så intressant längre, dels ger den inga vinster och dels varken vill eller kan man driva en sådan personalpolitik som fordras för att konkurrera. Städbolag med kapital i ryggen inriktar sig istället på hela konceptet med kompetent personal för olika uppgifter som företag vill outsourca. Här tycks uppstå en polarisation av städmarknaden mot antingen enklare städuppdrag eller hela servicekonceptet.

Entreprenören, använde den första tiden som företagare till att arbeta upp den privata marknaden som med tiden uppgick till 70 procent av orderstocken. De anställda var unga och de var organiserade i Fastighetsanställdas förbund, ingen av dem kom från den kommunala städenheten. Företaget expanderade och

Entreprenören hade nya idéer om miljökoncept, som ofta blev tungan på vågen för att ta hem ett städkontrakt. Efter tio år såg han ändå inte någon framtid för ett städföretag som endast ägnade sig åt enkla städuppdrag. Entreprenören ville spela i "Division 1". Eftersom företagets miljökoncept var attraktivt för det Multinationella bolaget – sålde Entreprenören och fick anställning för att vidareutveckla verksamheten där.

Personalbolaget startades för att rädda så många arbetstillfällen som möjligt. De kommunala städerskorna ville inte låta sig utnyttjas av några andra bolag. Städerskornas medelålder var hög och arbetsmarknadsläget besvärligt, att gå in i bolaget sågs som den enda utvägen att undvika arbetslöshet. Personalbolaget hade problem med sitt högre löneläge och försöken att anpassa kostnadsläget till de privata företagen räckte aldrig riktigt till. Städerskorna fick slita allt hårdare. Den kommunala kulturen har varit fast rotad. Antalet anställda minskade stadigt vartefter den ena kommunala upphandlingen efter den andra gick förlorad. Några nya städkoncept funderade de inte ens på. Ett 30-tal kommunala städerskor har däremot fortfarande jobben kvar i det företag som köpte upp Personalbolaget. Så här säger Kommunals sektionsordförande:

De vann ju ändå på något sätt kampen, de fick kommunen att bromsa utförsäljningen. Det kan vara värt något också. ... Det kan ju vara värt att vinna en kamp rent ideologiskt. De har i alla fall varit sina egna och de kunde strunta i kommunen, de fick synas, och de fick uppmärksamhet, och de har provat! (031010)

Inte heller *Företagerskan* hade ambitionen att utveckla sitt företag i någon större omfattning. Ambitionen var att kunna erbjuda de anställda "drägliga arbetsförhållanden", som när hon städade på den kommunala tiden. Hennes bolag är det yngsta och de första kommunala uppdragen fick hon medan enheterna själva köpte in städning. Numera är själva inköpsfunktionen centraliserad och kommunen strävar efter att lägga ut anbud på större och sammanhållna områden. Det som först var till en fördel för *Företagerskan* kan vändas till en nackdel – företaget är för litet.

De privatiserade städerskorna i det Multinationella bolaget

Citatet "Vi tappar allt Kommunalt!" får representera den tioårsperiod som förflutit sedan privatiseringen – tappade städkontrakt och förlorade jobb. Neddragningen av städtiderna "blev en chock för personalen". Halverade städtider, fler objekt och endast den tunga städningen kvar. Fem minuter för att rengöra ett klassrum med trettio bänkar och stolar. Två fackföreningsavtal i ett bolag – Kommunals med bättre villkor och Fastighets. Hos det Multinationella bolaget fanns två grupperingar med var sin turordningskrets. När ett kommunalt objekt förlorades var det en städerska på Kommunals LAS-lista som fick gå. I kommunen blev priset till slut det allena rådande, det utslagsgivande. Om kvalitet står inget i upp-

handlingsunderlagen. Det är till och med så att många större företag inte ens vill lämna in anbud men där finns många små företag som pressar priser, vilket medförde att alla kommunala städerskor, så när som på ett tjugotal, förlorade sina jobb. Att köpa den billigaste städningen ses som en vinst för skattebetalarna. Kostnaderna för arbetslösa och förtidspensionerade städerskor har flyttats från kommunens serviceenhet, men måste räknas av på ett annat konto.

De som gått i pension, de är jättegglada. För de som tog det beslutet – jag tror de gjorde rätt. De fick liksom gå med hedern i behåll. ... En städerska är inte som vem som helst. De ger inte upp med sitt jobb, men ändå känner de sig rätt uppgivna när de märker att det blir så här. – Det är ingen som vill ha oss och så där (Kommunal, Norrköping, 030915).

Effektivitet och entreprenörskap – några slutsatser

Rimligtvis får det Multinationella företaget stå för nya metoder, effektivitet och arbetsfördelning. Deras entreprenörskap får ses som att de backade ut från den kommunala städmarknaden och istället satsade på ett nytt heltäckande servicekoncept. De köpte i Entreprenören upp entreprenörskap och ett miljökoncept som skulle vidareutvecklas. Entreprenören å sin sida effektiviserade sin städverksamhet när han anställde servicemedveten yngre personal med kortare arbetstider, som förlagts helt och hållet efter kundernas önskemål och anpassats efter omfattningen på objektet.

För Företagerskan, som inte kunde förlita sig på några som helst stordriftsfördelar, kan effektiviteten bli lidande och vad som där förloras får tas igen på lägre overheadkostnader. Företagerskans personal är ung, anställs och skraddarsys efter storleken på varje uppdrag. Personalbolaget hade däremot sina anställda och delägare på en mer fast basis, de var inte fullt så flexibla. Effektiviteten skapades genom hårdare arbete och ett mer pressat arbetstempo. För delägarna var steget ut i ett företagande från den tidigare så trygga kommunala verkligheten till en början inte särskilt märkbart. Risktagandet var inte så stort, arbetskamraterna följde med, det blev ett nytt namn på lönekuvertet. Entreprenörerna i Personalbolaget får representeras av det tiotal eldsjälur som tillsammans med Kommunals sektionsordförande mot alla odds fick till stånd ett personalbolag.

Är villkoren på den kommunala marknaden sådana att entreprenörskapet kan flöda? Den frågan ställdes inledningsvis. Kommunernas förändrade organisationsstrukturer och upphandlingsförfarande påverkade alla städerskor när deras anställningstrygghet rycktes bort. Bara några få av dem håller fortfarande kommunens lokaler rena. Många städerskor är bittra över att deras jobb äventyrades i de ständigt återkommande upphandlingarna, att det inte räckte med ökad arbetstakt och lönesänkningar, att deras arbete inte längre ansågs så värdefullt att de behövdes.

Några reagerade på förändringarna och såg möjligheter. När den kommunala städmarknaden öppnades upp för privata initiativ innebar entreprenörskapet att upptäcka och utnyttja nya möjligheter, att överleva och lyckas, att försörja sig – att handla. Entreprenörskapet var inte en enda individs verk, det växte fram genom olika personkonstellationer och stödjande nätverk. Någon homogen process var det inte.

Entreprenörskapet behöver också en marknad och presumtiva kunder. De kommunala städerskorna däremot blev på grund av förmånligare anställningsvillkor parat med långa anställningstider ”inlåsta” – i Personalbolaget och i LAS-listan hos det Multinationella bolaget – på den kommunala städmarknaden, som bestod av enkla konkurrensutsatta tjänster där prispressen endast ledde till uppsägningar. Någon väg för att tillvarata städerskornas initiativkraft var det knappast.

Referenser

- Allt om service* (2000) Tidning från ISS Sverige AB, s. 2–3.
- Aronsson G (1997) *Miljön på jobbet*. 1997:2, s. 27–33. Arbete människa miljö. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Blomquist C (1996) *I marknadens namn – Mångtydiga reformer i svenska kommuner*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.
- Brulin G (2002) *Faktor X – Arbete och kapital i en lokal värld*. Stockholm: Bokförlaget Atlas.
- Chell E, Haworth J & Brearley S (1991) *The entrepreneurial conceptuality – concepts, cases and categories*. London: Routledge.
- Donahue J D (1992) *Den svåra konsten att privatisera*. Stockholm: SNS Förlag.
- Ekholm K & Hakkala K (2005) *The Effect of Offshoring on Labour Demand – Evidence from Sweden*. Working Paper No. 654. Stockholm: IUI, The Research Institute of Industrial Economics.
- Feldman D C (2000) “Down but Not Out – Career Trajectories of Middle-aged and Older Workers after Downsizing” i Burke R J & Cooper C L (red.) *The Organization in Crises*. Malden Ma.: Blackwell Publishers Inc.
- Forssell A & Jansson D (1996) “One conversion of Non-Business Organizations” i Czarniawska B & Sevón G (red.) *Translating Organizational Change*. Berlin, New York: Walter de Gruyter.
- Forssell A & Jansson D (2000) *Idéer som fångslar – recept för en offentlig reformation*. Malmö: Författarna och Liber AB.
- Gustafsson A (1999) *Kommunalt självstyre – Kommuner och landsting i det politiska systemet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Huzzard T & Nilsson T (2003) ”Fackets nya roll – att dansa med arbetsgivare?” i Wilhelmson L (red.) *Förnyelse på svenska arbetsplatser – balansakter och utvecklingsdynamik*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och författarna.

- Jacobsson B (1997) ”Att organisera för effektivitet” i Jacobsson B (red.) *Organisations-experiment i kommuner och landsting*. Stockholm: Författarna/Nerenius & Santérus Förlag AB.
- Magnusson L (1999) *Den tredje industriella revolutionen – och den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma/Arbetslivsinstitutet.
- Maranville St (1992) ”Entrepreneurship in the business curriculum” i *Journal of Education for Business*, Sep/Oct 92. Vol. 68:1, s. 27–31.
- Norén L (2006) ”Inträdesbarriärer på offentliga marknader” 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.
- Norrköpings Tidningar, NT* (1993) ”Kommunen säljer halva städbolaget till ISS”. 3 mars, s. 6.
- Rapp G (2004) *Till Salu! – en attraktivt paketerad verksamhet – Tioårigt perspektiv på privatiseringen av städverksamheten i Norrköpings kommun*. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Rombach B (1997) *Den marknadslika kommunen – en effektstudie*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag.
- SOU 2000:7. *Långtidsutredningen 1999/2000*. Huvudbetänkande från Långtidsutredningen. Finansdepartementet. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2000:117. *Konkurrens på lika villkor mellan offentlig och privat sektor*. Stockholm: Fritzes.
- Strategia (1993-09-17) *Utvärdering av städbolagisering*. Rapport till Norrköpings kommun av Lennart Carlsson.
- Strömvirveln – Tidning för anställda och förtroendevalda i Norrköpings kommun* (1990–2003).
- Sundin E (2000a) *The Regulation of the public sector – entrepreneurship and employers from a gender perspective*. Paper at the Conference on Gender, Entrepreneurship and Change at Swedish School of Economics. Helsinki.
- Sundin E (2000b) *Bibliotekarien som startade eget – ett exempel på det mesta*. Örebro: FSF.
- Sundin E (2003a) *Varför är det bättre med privat sektor – företagsekonomiska styrningsidéer*. Paper at the 17th Nordic Conference on Business Studies in Reykjavik, 14–16 August.
- Sundin E (2003b) ”Bibliotekarien som startade eget” i Holmberg I & Henning R (red.) *Offentligt ledarskap – om förändring, förnyelse och nya ledarideal*. Lund: Studentlitteratur.
- Sundin E (red.) (2004) *Den offentliga sektorns entreprenörer – en porträttbok*. Stockholm: Kommentus.
- Sundin E (2005) *Arbetsgivaren som förordade heltid*. HELA-projektet 2005:4. Arbetslivsrapport 2005:20. Norrköping Arbetslivsinstitutet.

- Sundin E & Holmquist C (1989) *Kvinnor som företagare – osynlighet, mångfald, anpassning – en studie*. Malmö: Liber.
- Sundin E & Rapp G (2006) *Städerskorna som försvann – Individen i den offentliga sektorn*. Arbetsliv i omvandling 2006:2. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Söderström L, Andersson F, Edebalk P G & Kruse A (2001) *Privatiseringens gränser – Perspektiv på välfärdspolitiken*. Stockholm: Författarna och SNS Förlag. *Tidningen Östgöten*, 930215, 930423, 930703, 940322, 940414, 940824.
- Tillmar M (2006) ”Villkor för företagande inom vård- och omsorg – En fråga om förtroende” 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.
- Wilhelmsson L, Ekman Philips M & Döös M (2003) ”Att leva och organisera i ett dynamiskt arbetsliv – en inledning” i Wilhelmsson L (red.) *Förnyelse på svenska arbetsplatser – balansakter och utvecklingsdynamik*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och författarna.
- 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.
- Österberg J (2006) ”Entreprenörskap inom social- och hälsovårdssektorn i Finland” 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.
- Östgöta Correspondenten*, 921120.

Webb-sites

- www.almega.se, Almega, Arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. (2006-08-30)
- http://rixlex.riksdagen.se/sfs/sfst_form2.html, LAS Lag om anställningsskydd (1982:80) Rixlex, Sveriges Riksdag. (2002-11-06)

10

Forskare som startar eget för att kommersialisera egen idé

KERSTIN NILSSON

Abstract

De företag och företagare som beskrivs i detta kapitel är alla exempel på anställda som startar eget men de skiljer sig ändå avsevärt från merparten av det som behandlas i övriga kapitel och i inledningen. De har två gemensamma drag som skiljer dem från andra – en mycket hög utbildning och inga problem att finna en försörjning.

Samhällets önskan är att i ökad utsträckning ta vara på och kommersialisera forskningsresultat från universitet och högskolor. Centralt för framgången i en ökad kommersialisering av forskningsidéer är forskares intresse av att överhuvudtaget medverka i en sådan utveckling. Fokus i denna studie har lagts på den mest direkta formen av teknologiöverföring från universitet till näringsliv, nämligen när forskare själva startar egna företag för kommersialisering. I studien redovisas sju forskarföretagares identitetsarbete och erfarenheter vid resan från en anställning inom akademien till att kommersialisera sin idé i det egna företaget.

Både akademien och företagandet attraherar forskarföretagarna. Vid granskning utifrån grad av frivillighet i företagandet återfinns vi *bisysloföretagare*, *ofrivilliga* liksom *frivilliga företagare* och *frivilliga forskares* identitetsarbeten. Studien synliggör avsaknaden av stödjande strukturer såväl inom akademien som i övriga samhället för den här formen av företagande men också forskarnas fortsatta bidrag till akademins utveckling. Kvinnor med spetskompetens upplever att de såväl inom akademien som i företagandet har haft en jämställd situation med sina manliga kollegor. Något förvånande är att klimatet ute på institutionerna i strid mot statsmaktens intentioner under senare år synes ha försämrats när det gäller kommersialisering av forskningsidéer genom forskarföretagande.

Det finns ett ökat intresse att tillvarata ny kunskap för att skapa tillväxt och nyföretagande. Ett antal insatser har från statens sida vidtagits för att främja nyttiggörandet av forskning. I utredningen SOU 1996:89 framhålls särskilt, som det mest konkreta bidraget till företagandet i Sverige, de nya företag som startas kring högskolorna och som baseras på den kompetens som byggts upp där. ”Dessa företag”, menar Näringsdepartementet, ”spelar en viktig roll som översättare av teknisk/naturvetenskaplig kompetens och dessa utför en betydande del av den forskning och utveckling som storföretagen beställer utifrån istället för att själva utföra den” (s. 11). I den forskningspolitiska propositionen ”Forskning för ett bättre liv” (Prop. 2004/05:80) fastslår regeringen att kunskapsöverföring mellan offentliga forskningsutförare och näringslivet är av avgörande betydelse för

näringslivets konkurrenskraft och för en hållbar tillväxt. Propositionen innehåller ett antal förslag på hur detta utbyte skall förstärkas. Förslagen presenteras i avsikt att dels förbättra kommersialisering av forskningsresultat och dels för att förbättra möjligheterna till ömsesidigt utbyte mellan offentligt finansierad forskning och näringslivet.

Kommersialisering av forskningsidéer kan ske på många olika sätt, t.ex. genom överföring av kunskap till näringslivet i form av utbildning, publicering, patent och licenser. En annan form är uppdragsverksamhet och konsulting. Den tredje formen är när akademiker går in i företag som hel- eller delägare och på så sätt medverkar till näringslivets förnyelse. Den sistnämnda gruppen inkluderas i vad som allmänt kallas akademiskt företagande respektive akademiskt entreprenörskap. Området har idag fått en amöbaliknande utveckling med olika definitioner och avgränsningar. Merparten studier skiljer inte på om grundaren/ägaren har ett akademiskt betyg, akademisk grundexamen, forskarutbildning eller endast är anställd vid universitetet. Likaså skiljer man inte på om företagandet på något sätt är kopplat till individens akademiska kompetens. Juristen som startar cykelverkstaden rubriceras således som ett akademiskt företagande. Roberts (1991) däremot skiljer mellan de olika företagen med utgångspunkt från betydelsen av den teknologi som överförs genom företagandet. Graden av teknologiöverföring indelas i direkt, partiell, vag till ingen betydelse för företagsstarten eller företaget. Om företagandet inte kunde ha startats utan den teknologi som forskaren/akademikern hade förvärvat på högskolan föreligger en *direkt* överföring. I den andra ytterligheten återfinns företag som startas av personer med akademiska betyg men som helt saknar samband med vad individen studerat inom akademien. Här återfinns vi juristen med cykelverkstaden.

Näringsdepartementet knyter som nämndes i inledningen stora förhoppningar till de akademiska företagen som överförare av kunskap eller "översättare" till näringslivet. Av den anledningen har fokus i detta arbete lagts på att studera den, enligt Roberts (1991) definition, "direkta teknologiöverföring" som sker när forskare går över till eget företagande för att kommersialisera det egna spetskunnandet. Disputerade eller forskarstuderande i slutfasen av sitt avhandlingsarbete kan på goda grunder antas vara aktörer med spetskunnande inom sitt område. En av slutsatserna från Delmar, Wiklund & Sjöbergs studier (2003, 2005) av akademiker, med tre års akademiska studier, var att företagen startades som alternativ till annan sysselsättning. Deras slutsatser har troligen inte så hög relevans för den här studiens grupp av akademiker, vilket framgår av presentationen nedan. De har goda möjligheter att vara kvar som anställda inom akademien eller forskarsamhället.

Den individbundna kunskap studiens personer är bärare av är lätttrölig. Ett erbjudande om en intressant forskningstjänst med bra forskningsresurser kan snabbt innebära att spetskompetensen flyttar inte bara inom landet utan även till andra världsdelar. Det är då inte bara den flyttbara spetskompetensen som följer med

individerna utan i dess spår även möjliga avknoppningar. Det är därför en angelägen uppgift att studera dessa personers väg till kommersialisering genom eget företagande i Sverige. Vad får respektive förlorar individer med spetskompetens som lämnar en anställning inom akademien eller forskarsamhället för att starta eller driva ett företag baserat på dennes spetskompetens? Hur sker lämnandet av anställningen och inträdet i företagandet? Vad sker på den akademiska arbetsplatsen och vad händer i företaget? Det är de frågorna som avses att bli besvarade i föreliggande arbete.

Studiens uppläggning och genomförande

Studiens syfte är således att skapa insikt om hur forskare med kommersialiserbara idéer upplever resan från anställning i akademien till kommersialisering av forskningsidéer genom eget företagande. Beskrivningen behandlar dels den akademiska miljön som förutsättningsskapare för kommersialisering av egna forskningsidéer genom eget företagande och dels forskarnas egna identitetsarbeten vid förflyttningen från den akademiska anställningen till verksamheten som egen företagare.

De forskare som valdes ut har disputerat eller befinner sig i slutskedet av sitt avhandlingsarbete. De har utifrån den egna forskningsidén och sitt spetskunnande startat eller gått in i företag med betydande delägarskap och utvecklat verksamheten inom forskningsområdet. Dessa i fortsättningen benämnda *forskarföretagare* valdes ut genom kontakter på de olika fakulteterna vid universiteten i Lund, Linköping och Umeå. Sammanlagt intervjuades sju forskare som kommersialiserat sin forskningsidé. Forskarna har disputerat/licentierat inom teknisk, naturvetenskaplig och medicinsk fakultet vid universiteten i Göteborg, Lund, Uppsala, Linköping och Umeå. Av forskarföretagarna är fyra män och tre kvinnor. Samtliga företag är lokaliserade till universitetens eller kommunernas teknikparker. Sex av forskarna har disputerat, varav en är professor och en docent. Den sjunde är licentiat och i slutskedet av sitt avhandlingsarbete.

Studien genomfördes under våren 2003 som en intervjuundersökning där avsikten var att fånga in forskarens situation före och efter företagsstart liksom tiden fram till intervjutillfället.

I forskarföretagen varierar antalet anställda mellan 3–130. Antal företag fördelade utifrån antal anställda visar följande:

Antal anställda	< 5	6–19	20–49	50–199
Antal företag	2	2	1	2

De helt nystartade är de som återfinns i den minsta storleksklassen medan de äldsta företagen också har flest anställda.

Akademin som förutsättningsskapare för forskarföretagande

Även om statsmakten har en uttalad vilja att öka tillvaratagandet av forskning för att därigenom skapa nyföretagande och ökad sysselsättning, så råder det olika uppfattningar om det lämpliga i att gruppen forskare själva kommersialiserar sin forskningsidé. Monck m.fl. (1988) och Quintas, Wield & Massey (1993) intar en kritisk inställning till det akademiska företagandet som företeelse. Deras studier visar att dessa företag inte har fungerat som förnyelseagenter och tekniköverförare och att när företagen dessutom växer långsamt så har förväntningarna som sysselsättningskapare ej infriats. Även Delmar m.fl. (2005) konstaterar att företagen synes ha svårt att uppnå tillväxt samt att lönenivåerna i dem är låga.

Beträffande inställningen till och förutsättningarna för forskare inom akademien att gå över till företagande så kan det antas att det råder olika kulturer. Gerholm & Gerholm (1992) konstaterar i sin studie att normer och regler är olika beroende på i vilken högskola, fakultet och disciplin verksamheten sker. Kritiker i likhet med Allen & Norling (1991) menar att när kvalificerade forskare lämnar akademien så försvinner såväl studenter som forskningsfinansiering från högskolan. Olofsson & Wahlbins (1993) studie visar också att när forskare lämnar högskolan så dräneras forskningsverksamheten.

En annan fråga gäller akademikernas lämplighet att driva företag. Wallmark & Sjöstens studie (1994) visar att antalet konkurser för de akademiska företagen är 1–1,5 procent eller bara en tredjedel av nivån för generella företag. Det skulle kunna tyda på att akademiker åtminstone ur den aspekten inte är mer olämpliga än andra företagsstartare. En orsak till den relativt låga konkursandelen skulle kunna vara att en stor del av de akademiska företagen drivs som bisyssloföretag. Om den andelen är högre än för företagandet i allmänhet är ej dokumenterat. I Olofssons & Wahlbins studie (1993) förblev de akademiska företagen bisyssloföretag i tre av tio fall fortfarande efter tio år.

Skapandet av teknikbyar är en tydlig insats för att öka kommersialiseringen av forskningsidéer. Nyttan av dem är ifrågasatt. Tesfaye (1993) pekar på fördelen för den akademiske företagaren med närhet till högskolan, som i inledningskedet gör det möjligt att ha kvar positionen inom högskolevärlden och att samtidigt driva företagandet som bisyssloföretag. Olofsson & Wahlbin (1993) finner dock att i Sverige lokaliserar sig de akademiska företagen utanför teknikbyarna. En stor del av företagen i teknikbyarna är istället forskningsavdelningar som utlokaliseras från storföretag. Liknande resultat fann Massey, Quintas & Wield (1992) som studerade teknikbyar i Storbritannien och konstaterade att i endast 25 procent av företagen hade en av grundarna sitt ursprung i den aktuella högskolan. Dessutom konstaterade hon att antalet relationer mellan teknikbyföretagen och högskolan var få och slutsatsen blev att dessa inte haft förväntade effekter. Johannisson (1992, 1995) pekar dock i sina studier på att nätverk mellan företag inom teknikbyar kan vara relativt väl utvecklade.

Att skapa och utveckla en identitet

I likhet med Alvesson & Kärreman (2001) är identitet för mig ett socialt begrepp och något som individer förvärvar genom samspel med andra individer. Såväl identiteten som forskare och som företagare är något som formas genom erfarenheter och samspel i den sociala miljön. Därutöver påverkar även medfödda anlag inriktning liksom hastighet vid utvecklandet av en identitet. Mitt val är att beskriva förändringen som ett arbete baserat på Alvesson & Wilmotts (2002) argument. Fördelen enligt författarna med ordvalet ”identifikationsarbete” är att det relaterar till en ständigt pågående process. Ordvalet arbete anger att det inbegriper mänskliga handlingar och kräver ansträngning. En övergång från forskare till företagare innebär ett antal val som individen tar utifrån sin situation både på den egna institutionen och i företagandet.

Identiteten som forskarföretagare

Begreppet forskarföretagare kan delas upp i ”forskare” och ”företagare”. Forskare används här för att markera att denne kommit långt i sitt identitetsarbete i det akademiska samhället. I denna studie avses forskare som är i slutskedet av sitt avhandlingsarbete eller som redan disputerat. Det innebär att de vanligtvis även har en anställning på den egna institutionen eller i ett forskningsprojekt och har goda möjligheter att fortsätta sin verksamhet inom akademien i olika forskningsprojekt. Företagare markerar att personen har startat eller helt gått över till företagande med sin kommersialiserbara idé eller spetskunnande. Huruvida individen socialiserats in i företagidentiteten och i så fall på vilket sätt skall belysas i denna studie.

En kort presentation av forskarföretagarna

För att läsaren skall känna igen forskarföretagarna i den fortsatta redovisningen ges här en kort presentation av dem. A driver det senast startade företaget medan G har det äldsta.

Forskarföretagare A

A startade företaget med en forskarkollega år 2001. A är disputerad och docent. Mamman är företagare och A har alltid varit inblandad i affärsverksamhet. Företaget är lokaliserat till universitetets science-park. Uppbyggnaden av verksamheten har skett med villkorslån från Nutek och Almi samt med vissa priser och bidrag. Patentstrider har försenat processen och lönsamhet förväntas först om 20 månader. Tiden fram till dess blir avgörande för företaget.

Forskarföretagare B

B har disputerat och startade företaget år 2000. B har tidigare erfarenhet av företagande genom konsultbolag under studietiden. För B var det aldrig aktuellt att stanna i akademien. Under post-doc projekt i ett internationellt forskarnätverk insåg de tre grundarna det kommersiella värdet av deras forskningsidé och startade företaget i ett universitets science-park.

Företaget visar fortfarande röda siffror men beräknas om två år ha uppnått lönsamhet. Två Venture Capital finansiärer (VC) finns idag med i bolaget. De söker även en tredje finansiär. B menar att företagsstarten skedde för att få fortsätta forska utan att behöva slita med kortsiktiga forskningsansökningar. Dessutom tycker B det vore roligt om forskningsidén kunde komma till nytta. B är VD och arbetar heltid i bolaget. Av de två andra forskarkollegorna är endast en kvar på deltid i bolaget (20 procent). Övrig arbetstid förläggs på forskningsinstitutionen.

Forskarföretagare C

C är disputerad och startade företaget år 2000 tillsammans med sin tidigare handledare och forskarkollega. Företaget är lokaliserat till en kommunalt ägd science-park. C:s mor- och farföräldrar är företagare. Under många år hade C en delad tjänst mellan institutionen och företaget. Idag arbetar C på heltid i företaget. Teknikbro- och VC-kapital medverkade i finansieringen under uppbyggnaden och är numera majoritetsägare. Idag står företaget på tröskeln till amerikanska kontrakt. Lönsamhet beräknas vara uppnådd inom 2–3 år.

Forskarföretagare D

D har licentiatexamen och planerar att disputeras om ett par år. Företaget inledde sin verksamhet år 1997 som enskild firma men ombildades år 1999 till aktiebolag. D räknar det senare datumet som företagets riktiga startpunkt. D är av företagarsläkt sedan flera generationer tillbaka och hade tjänst på institutionen fram till år 2003. Övertalighet vid institutionen har medfört att D nu endast står kvar som doktorand. Företaget finns i universitetets science-park. Den andra delägaren från starten är handledaren med heltidstjänst på institutionen samt dessutom fyra företagsänglar. Företaget visade lönsamhet under det år då studien gjordes och har idag framförallt fått in lönsamma kontrakt med svenska kommuner.

Forskarföretagare E

E är disputerad, docent och professor och startade företaget år 1987 tillsammans med en forskarkollega och två doktorander. Farfar var företagare. Verksamheten är lokaliserad till universitetets science-park. Åren 1990–91 hade företaget en kris när forskarkollegan löstes ut. År 2001 kom nästa kris beroende på att ett

företag drog tillbaka ett stort kontrakt med en åtföljande konflikt med VC-företag. Företaget är idag lönsamt igen.

Forskarföretagare F

F är disputerad och startade företaget år 1985 tillsammans med dåvarande handledaren. Verksamheten är lokaliserad till universitetets science-park. Det finns inga företagare i släkten. F hade under de första fyra åren efter disputationen fast tjänst vid institutionen men lämnade akademien år 1991 för VD-funktionen i bolaget. Företagets relativt långsamma uppbyggnad har medfört att verksamheten i stort varit lönsam med undantag för 1993 som var ett kritiskt år. Företaget börsnoterades år 2004.

Forskarföretagare G

G är disputerad. Företaget startades år 1985 och G var inledningsvis involverad i företaget som konsult. Under den tiden delade G sin arbetstid mellan institutionen och konsultverksamheten vid företaget. Efter en kris i företaget år 1995 gick G in som delägare. Den andra delägaren var en tidigare forskningskollega. Tillsammans hade de drivit många projekt. G avstod år 1996 en lektorstjänst vid institutionen för att satsa på företaget. Han var kvar vid institutionen på deltid under ett antal år för att medverka i uppbyggnaden av en ny institution. Företaget börsintroducerades år 2001 och är lönsamt.

Den akademiska miljön som förutsättningsskapare för forskarföretagande

Forskarföretagarnas berättelser om klimatet på den egna institutionen för kommersialisering av forskaridéer genom företagande framkommer genom ett axplock av citat:¹

Våra kollegor lismade in sig och vi var 'blåögda forskare' och öppna och glada över intresset och berättade om våra planer. Det var hårt när de, sista dagen innan vår patentansökan blev giltig, överklagade vårt patent. Det kändes som en kniv i ryggen. (A)

Det fanns ingen aktiv påverkan på institutionen för att få forskare att starta eget. Däremot hade det börjat föras en diskussion om detta och det betraktades inte längre lika fult som det gjorde tidigare. ... Jag var ute litet för tidigt så jag har inte erbjudits någon kurs i entreprenörskap för forskare. (B)

¹ I citaten har namnuppgifter av sekretesskäl ersatts med "kollega", "företaget", "kommunen" och "hemlandet".

Det var inga egentliga problem. Det var dock viktigt att vi med prefekten gjorde upp allting om hyra av lokaler och utrustning, så att ingen misstänkte några förmåner. Så här efteråt inser jag att det egentligen var ett välkommet tillskott till institutionens ekonomi. (C)

I efterhand har jag förstått att vissa lektorer var negativa. ... Vi har dock hela tiden kört med öppna kort. ... När det sedan skrevs i tidningarna om företaget så gav det ju PR åt institutionen. (D)

Det var ett kompakt motstånd mot nya idéer och man såg inte positivt på företagande. Det har alltid förundrat mig hur stockkonservativa folk på universitet är. Det finns inga som är så negativa mot nya idéer. (E)

Det fanns helt enkelt inget företagsklimat på institutionen. Det saknades erfarenhet från att folk blivit företagare. Det fanns inte heller några utbildningar för forskare för att söka patent eller starta företag. (F)

Det var aldrig någon som såg snett på kommersialisering utan snarare som något positivt. Jag sålde mitt första patent redan under avhandlingstiden och det mottogs positivt. Vi hade spånarmöten regelbundet där vi diskuterade möjligheter till patentansökningar och hjälptes åt med detta. Även mitt samarbete med det företag som jag senare gick in i uppfattades positivt. (G)

Bilden som framträder är att klimatet på institutionerna har varierat och att merparten av forskarföretagarna har upplevt motstånd. De företag som startades vid relativt likartad tidpunkt, G och E, bemöttes mycket olika. G fick ett aktivt stöd i ett uppmuntrande klimat medan E mötte ett kompakt motstånd. För de mer nystartade forskarföretagarna återfinns såväl hårt motstånd som ointresse. Uttalanden av de mer nystartade företagarna pekar på vikten av att spela med ”öppna kort” och att ”gå över prefekten så att ingen kan misstänkas för förmåner”. Dessa uttalanden kan även ses som signaler om att forskarföretagandet betraktas som en misstänkt verksamhet.

Det är egentligen bara en av de sju, G, som har upplevt ett stödjande klimat för kommersialisering av forskningsidéer på den egna institutionen. Det intressanta är också att det är det äldsta företaget. Samhällets ambitioner att stimulera eget företagande synes för de övriga sex forskarföretagarna inte ha gett genomslag i de akademiska miljöer de verkat i.

Påtalanden om hur forskarföretagarna agerat för att undvika misstankar kring företagandet inom institutionen kan snarare tyda på att kontrollrutiner och misstänksamhet *mot* företagande har utvecklats i snabbare takt än stimulansaktiviteter *för* företagande. Det kan tolkas som att när statens intentioner för att öka kommersialisering och företagande förs in i det akademiska samfundet svarar detta

med att resa regler och införa normer för att ”skydda” sig mot detta nya snarare än att stimulera kommersialisering och företagande.

Identitetsarbetet för forskarföretagarna

Hur ser då resan ut från forskare till företagare? Vilka motiv, händelser och överväganden har påverkat forskarna under resan in i företagandet? Identitetsarbetet kommer att skildras dels utifrån tidpunkten vid ingången i företagandet, dels under processens gång efter företagsstarten och slutligen genom en nulägesbeskrivning.

Företagsstarten

Patentet hade sålts men när företaget ändrade affärsinriktning blev patentet återigen nåbart. När vi insåg att vi kunde köpa tillbaka patentet slog vi till. ... Vi köpte ett standardbolag. Om företaget bär och det finns utrymme för mig så släpper jag den universitetstjänst som jag slitit så hårt för. (A)

Det var vi tre forskare i det internationella forskarnätverket som insåg produktens kommersiella värde. Vi valde att starta i en science-park eftersom jag kände till den. Jag hade redan haft ett bolag under avhandlingstiden och hade kontakt med dem då. ... Det är bara jag av grundarna som är på heltid i bolaget och det var klart redan vid starten. ... För mig var det aldrig aktuellt att stanna i akademien. Det fanns helt enkelt inga lediga tjänster. Den senast tillsatta hade endast 20 procent egen forskning och resten skulle han dra in pengar till själv. Det är helt enkelt inte attraktivt att hela tiden dra in pengar till sin lön. När jag startade forskarutbildningen fanns inte någon tanke på en anställning vid institutionen inte heller på att bli företagare. Jag såg framför mig en anställning i ett mindre utvecklingsbolag. (B)

Det var ej något huvudmål att starta företag – det blev bara så. ... Det var stökigt att få bolaget registrerat. Hela tiden saknades något formulär. ... Jag trodde jag skulle tillbaka till hemlandet. ... Jag gick in på heltid i företaget när vår VD önskade att en av grundarna skulle finnas på heltid i företaget. ... Det var kul, häftigt, kunde vara nyttigt och lärorikt att få föra ut forskning. ... Jag trivdes som forskare. Jag skulle gärna fortsätta med 50/50 som post doc. ... Kollegan hade redan ställt upp för bolaget så nu var det min tur. ... Jag fick ändå fortsätta med min forskning. (C)

Idén till företagande har funnits långt innan studierna. ... Under pappaledigheten började jag utveckla idéerna. ... Tog kontakt med min blivande handledare. ... Behövde mer kunskaper skrev därför in mig som doktorand. (D)

Hade detta vid sidan om. ... Handledaren såg ingen mening med den här verksamheten. ... Det var kompakt motstånd. ... Industrin visade större intresse. ... Hade inget eget bolag men bisysslan tog alltmer tid i anspråk. ... Förfrågningarna ökade. ... Det blev obalans på institutionen. ... Företagsstarten skedde helt enkelt för att avlasta mig. ... Företaget skapades för att ta hand om saken. (E)

Har alltid velat bli företagare. ... Fick inspiration av en kompis som startade egen verksamhet. ... Företagsstarten var inte så övertänkt – det dröjde åtta år innan vi hade en affärsplan. ... Vi startade verksamheten som bisyssla som vi ägnade kvällar och helger åt. ... Vi arbetade dygnet runt under de här åren med små avbrott för sömn. ... Vi gjorde det för att det var kul men också för att få snurr på det. (F)

Jag hade tänkt mig en akademisk karriär. ... Mitt mål var det fasta lektoratet. ... En kollega till mig startade företaget. ... De saknade kompetens inom mitt forskningsområde, så jag hjälpte dem att bygga upp den på konsultbasis på halvtid och med den andra halvan på institutionen. ... När jag sedan erbjöds fast universitetstjänst ställdes jag inför ett ultimatum att ta tjänsten eller gå in på heltid och som delägare i bolaget. ... Det var inom mitt område företaget planerades expandera. ... Mina karriärmöjligheter att gå vidare från ett universitetslektorat var inte så stora. Det stupade inte på min kompetens utan på att boxarna i form av professorstjänster redan var fyllda av personer i min egen ålder. ... Jag tänkte att skall man göra något helt annat så skall man göra det nu. Universitetet finns ju kvar tänkte jag och så valde jag företaget. (G)

Kärleken till forskningen och en tillvaro i akademien har funnits hos majoriteten av forskarföretagarna. Det är framförallt B och D som inte har sett en egen framtid inom akademien. D framstår som den mest renodlade företagaren, som använder akademien som en nödvändig hållplats för att därigenom bygga på sina kunskaper för ökad framgång i företagandet. D är den enda av forskarföretagarna som ännu ej är disputerad. Strannegårds (2003) beskrivning av avhandlingen som identitetsskapare skulle utifrån D:s fall signalera att D ännu ej helt socialiserats in i forskaridentiteten. För B har alternativen varit mer öppna. B älskar forskning men ser sådana möjligheter antingen genom fortsatt verksamhet i det internationella forskarnätverket eller i form av en anställning med forskningsuppgifter i ett mindre bolag eller slutligen genom det egna företagandet. A och F har båda visserligen trivts i akademien men när de ser en affärsmöjlighet yppas med företagande utifrån forskningsidén, så arbetar de upp företagandet som en bisyssla och lämnar akademien – i F:s fall *när* och i B:s fall *om* ”det bär sig”. För A, B och F är det med andra ord till övervägande del pullfaktorer som lockat in dem i företagandet. För B finns dock en form av pushfaktorer nämligen den kortsiktighet som

akademin präglas av i form av ett ständigt sökande av forskningsmedel. När det gäller motiven för företagsstarten, så anger forskarföretagarna, i likhet med vad Roberts (1991) och Tesfayes (1993) studier visat, att det framförallt är strävan efter frihet och oberoende och för att se om forskningsresultaten skall komma till praktisk nytta som har varit drivande – ej kortsiktig ekonomisk vinning.

För C, E och G har forskningen och akademien varit det centrala och företagandet vid sidan om. Kriser i företagen har dock fått personerna att lämna akademien helt eller till 75 procent för att ”få snurr på” företagen. Det har dock inte varit en längtan efter att bli företagare utan istället beskrivs situationen som att det var ”nödvändigt” för företagen. Engagemangen för företagen hade funnits allt sedan starten men situationerna hade utvecklats så att vid vissa tidpunkter behövdes personerna som ”räddare”. Det var i det läget som forskarföretagarna helt eller till övervägande del lämnade akademien. Det är således behov av större insats från företagen som motiverar en övergång inte forskarnas missnöje med akademien i likhet med vad Coopers (1991) och Stankiewicz (1994) studier visade.

Samtliga företag har startats av 2–3 personer i överensstämmelse med vad Roberts (1991) fann i sin studie. I samtliga fall har företagsstarten skett med forskarkollegor och/eller handledare.

De kvinnliga forskarföretagarna anser inte att de blev diskriminerade i förhållande till sina manliga kollegor på institutionerna utan bedömer att de fick likartade chanser till tjänster, handledning och löner. De kvinnor som startade företagen gjorde detta tillsammans med manliga kollegor och handledare. De har i samtliga fall en institutionsbakgrund med i huvudsak manliga forskare, handledare och professorer. Kvinnorna anger att de såväl inom akademien som vid inträdet i företagandet erfarit att de varit jämställda med sina manliga kollegor respektive delägare. Studien tyder i så fall på att dessa kvinnors miljöer inom akademien likväl som i företagandet kan beskrivas som jämställda och könsneutrala. I studier av Blomqvist (1994) och Roman (1994) fann även de att vissa arbetsplatser i kunskapsföretag inom dataservice och reklambranschen kunde ses som jämställda och könsneutrala.

Bilder under framväxten

Kollegorna var fula och falska. ... Jag har alltid älskat affärer. ... Vi har nya patent och har ett spännande produktutvecklingsprojekt. Vi har båda heltidstjänster på institutionen. ... Jag ingår också i universitetets kompetenscentrum. (A)

Fördelen är att nu slipper jag hålla på med dessa kortsiktiga forskningsansökningar och kan nu ägna mig på heltid åt att vidareutveckla produkten och dess användningsområden. ... Jag deltar i konferenser och samarbetar med forskare för att hålla mig uppdaterad. Min kollega är ju kvar vid insti-

tutionen. Vi har även de åtta internationella forskargrupperna runt om i Europa som vi samarbetar med. De är jätteviktiga för oss. (B)

Har samarbete med en doktorand, ... fått forskningsanslag. ... Ingår i ett forskarnätverk och det är inspirerande. ... Våra VD-problem förlorade vi så mycket tid och pengar på. ... En inhyrd VD från Teknikbron spelade ett fult spel. ... Vi blev ganska blåsta. ... Riskkapitalister har helt enkelt ingen moral. De säger en sak – men nekar nästa vecka. ... Det var helt nödvändigt att en av oss gick in som VD. ... Det var bra för företaget att jag gick in på heltid men för forskningsprojektet var det dåligt. ... En av oss forskare måste alltid följa med för att förklara vad vi säljer. Sedan har vi en professionell säljare som tecknar avtalen. (C)

Jag har skrivit artiklar som publicerats i Science och har vunnit pristävling med en annan artikel, det har varit kul. ... Jag hade gärna haft kvar min deltidstjänst på institutionen men förstår när de måste dra ner ... jag har ju ändå min försörjning. ... Kollegan söker nu forskningspengar för ett projekt så att jag kan bli färdig. ... Jag tycker det är roligare att utveckla och tillämpa kunskaper och se att det kommer till nytta än att enbart forska. (D)

Vi anställde folk. Vi grundare ville vara kvar på institutionen och hade tänkt att de anställda skulle ta hand om det. Vi tyckte att institutionslivet var trevligare och bättre på alla sätt. ... Det visade sig svårt att ha seminarier, föreläsningar och samtidigt ragga projekt. Jag blev också alltmer intresserad av det här medan min kollega, som är mer akademisk till sin natur, ville vi skulle ha kvar bolaget vid sidan om. ... Det skar sig mellan oss och bolaget för illa när ingen brydde sig. ... Verksamheten fungerar inte när det finns motsättningar. ... Vi erbjöd honom att köpa ut oss eller att vi skulle köpa ut honom. Det blev det senare. ... Jag gick då in som VD och inom ett år hade vi rätat upp bolaget. ... Sedan fick vi då tag i en VD och jag kunde ägna mer tid åt institutionen. ... Tio år senare uppstod en kris i bolaget när 25 procent av omsättningen försvann på grund av ett avtal som sades upp. ... Då fick jag återigen gå in mer i bolaget. ... Jag har fortfarande 1–2 doktorander. ... Det går inte att anställa en vanlig VD för de förstår inte vår verksamhet och kan inte tala för den. ... Nu har jag också byggt upp ett eget program med den här inriktningen. ... Inom mitt ämne där har vi det högsta söktrycket och studenterna får bra jobb. Jag rekryterar nu fem därifrån till vår USA-verksamhet. ... Vi har svårt att rekrytera säljare. Vi anställer därför de som kommer från programmet och bygger sedan på deras specialkunnande med en säljutbildning – det fungerar bättre. (E)

Vi fick en kris när vi under lågkonjunkturen bytte koncept från forskningsfinansierad verksamhet till mer mjukvarubaserad. ... Det mest drastiska var

när jag samtidigt sade upp lektorstjänsten, köpte villa och vi väntade vårt första barn. ... Anknytningen till den gamla institutionen har främst varit gamla kursare men i takt med att de lämnat så har kontakterna avtagit. Idag finns i princip inte någon kontakt. Ibland gästspelar jag med en gästföreläsning för att ragga studenter till institutionen. Vi är inte längre handledare för några nya doktorander. Ett projekt i företaget sker dock i samarbete med en disputerad från institutionen. Jag älskar tillväxt och utveckling men tycker inte den aspekten att det är just min forskningsidé som blir förverkligad är särskilt viktig. (F)

Vi var bara tre seniora forskare på institutionen vid den här tiden. De två andra var grundarna av företaget. ... Jag har egentligen gjort flera resor med företaget – både som anställd och som delägare. ... Det har varit två tuffa situationer sedan jag blev delägare i företaget. ... Första krisen var efter fyra år då sades all personal upp. ... Vi arbetade och slet för att hitta nya intressenter. ... Andra menade att vi måste börja tänka på oss själva då vi om tre månader skulle stå utan arbete. ... Vi trodde ju på det vi höll på med. ... Det var lågkonjunktur med svårigheter att finansiera företag. Situationen var egentligen jätteproblematisk. ... Men vi lyckades få med oss ett företag. Sedan hade vi ett nytt problem fem år senare som var likartat men då var vi mer erfarna. ... Under de första åren undervisade jag fortfarande. Jag hade ju byggt upp institutionen och ämnet. Genom det så bryggade jag över glappet som uppstod. ... Jag har haft en licentiatstuderande. Jag har inte något forskningsprojekt med doktorander. Det har jag aldrig haft. ... Jag ger gästföreläsningar och liknande och är ofta engagerad i betygsnämnder. ... Jag ingår i universitetets kompetenscentrum. ... De senaste åren hinner jag inte med någon egen forskning längre eftersom mina administrativa sysslor ökat. Det får jag överlämna till mina yngre anställda forskare. (G)

Fortfarande framträder den nära relationen mellan forskningen och företagandet. Här ser vi pågående forskningssamarbeten på såväl nationell som internationell nivå. Kvar finns dessutom relationen till akademien genom heltids- och deltids-tjänster. Även för dem som inte har kvar någon anställning sker samspel i merparten av fallen genom forskningsprojekt, gästföreläsningar och doktorander. Även uppbyggnaden av nya institutioner och utbildningsprogram visar att engagemanget för akademien finns kvar hela tiden i företagandet. Forskarföretagarna lämnar inte "akademien i sticket" utan medverkar till att bygga upp spetskompetensen och "undvika glapp" innan de lämnar. De medverkar även i institutionernas arbete med att rekrytera studenter genom att finnas med i broschyrer och ge föreläsningar över teman som "framtida arbetsmöjligheter". Därutöver medverkar de i universitetens kompetenscentrum och ingår i betygsnämnder och motsvarande. Bilden som här framträder visar också att forskarföretagandet bidrar till utvecklingen av institutioner och tillkomsten av nya utbildningsprogram som ligger

i tiden och som har en stark verklighetsförankring. Sådana nya utbildningsprogram kan till och med öka antalet sökande till naturvetenskapliga ämnen med i övrigt lågt sökandetryck. Allen & Norlings (1991) kritik av forskare som går över till företagande och därigenom förorsakar förluster för institutionerna i form av studenter och forskningsmedel bör därför nyanseras. I den här studien framkommer att institutionerna och akademien kan få såväl för- som nackdelar genom att forskare går över till företagande.

Framväxten av företagen kännetecknas dock i många fall av kriser och svek. Den stora gemensamma nämnaren vid kriser är behovet av att skaffa riskvilligt kapital och situationer som sammanhänger med detta. Oavsett om det är riskkapitalister eller affärsänglar som gått in, så har starka konflikter uppstått. I E:s fall ledde en konflikt om företagets utveckling till en kris med åtföljande utlösen av riskkapitalisten medan för C utvecklades förloppet så att grundarna idag endast har kvar minoritetsposter. Även D talar om problem med finansiärer men här gäller det affärsänglar. Forskarföretagarnas personliga krets har kunnat sätta in kapital så att grundaren fortfarande är majoritetsägare. Det är för B och F som företagandet har haft en mer harmonisk framväxt. I B:s fall finns två riskkapitalister inne i bolaget och man arbetar för att få in ytterligare en. Forskarföretagaren F bedömer att framgången delvis berott på att man varnades för att släppa in riskkapitalister och därför har grundarna även lyckats bibehålla sin majoritet i bolaget. För A har kapitalbehoven täckts genom avtal med nyttjare medan grundarna G lyckats bibehålla ett stort inflytande trots att företaget nu är börsnoterat.

Andra problem under processen har varit att rekrytera kompetent personal till VD-poster och säljfunktioner. Här pekar C, D och E på problemet att såväl säljare som VD har svårt att företräda företaget utåt när de saknar spetskompetens inom affärsidéområdet. Alla tre forskarföretagarna visar hur de på olika sätt successivt agerat och utvecklat arbetssätt för att överbrygga detta problem. Exempel som nämns är att rekrytera disputerade forskare och att ge dem sälj- och ledarskapsutbildning. G och B anger båda att de vid kriser i företagen saknade managementkunskap och därför har G under senaste åren byggt på med en MBA. D och A har båda genomgått entreprenörskapskurser med varierande utbyte av desamma. A såg inte så stor nytta medan D upplevde såväl kunskaperna som kontakterna genom utbildningen som värdefulla. I D:s fall ledde dessa kontakter till att en kompetent VD äntligen kunde rekryteras.

Det föreligger inte någon synbar skillnad mellan männen och kvinnorna i deras sätt att resonera kring forskarföretagandet. Samtliga talar om risksituationen, det vill säga att inte vilja riskera familjens basnivå, och om tidsbristen vid krissituationer, som medfört knappt om tid för familjen. En kvinnlig forskare uttalar:

Att jag fått två barn under den här tiden har inte varit något problem. Vi är ju en arbetsplats som måste kunna rekrytera unga forskare och då måste vi vara attraktiva för dem. Med unga människor följer även att de blir små-

barnsföräldrar. Då måste vi från ledningen visa ut i hela organisationen att det faktiskt inte är något problem.

Nuvarande situation

Vi har ett nytt produktutvecklingsprojekt med framtagande av en prototyp som vi beräknar skall vara färdig om två år. Därefter vidtar arbetet för att få igång den industriella produktionen. ... Jag är ej övertygad om att jag kommer att sitta här om fem år. ... Tanken att jag skulle lämna akademien fanns ej med från början utan har vuxit fram efter företagsstarten. (A)

Jag har hela tiden känt att bolaget gått framåt och att vi fått ut produkter på marknaden. Det har inte varit något stort bakslag utan det har fungerat. Nu får man kämpa litet för att få in finansierare eftersom det är lågkonjunktur. Vi har två riskkapitalbolag inne men vill gärna få in en tredje så att vi kan växa litet till och det arbetet är tungt just nu. ... Jag ser mig själv som en forskare i ett företag. (B)

Det är roligt och lärorikt. ... Tycker fortfarande att det är kul med forskning. ... Svårt att svara på om det skulle vara tillräckligt spännande att enbart forska idag. ... Framtida jobb skulle troligen bli mer som företagare nu. ... Jag ser mig själv idag som företagare med stor kärlek till forskning. ... Utesluter inte att gå tillbaka till akademien i en framtid. Om man är borta mer än fem år från forskningen så är det slut med forskningen. ... Får jag ett bra erbjudande från universitetet inom mitt forskningsområde skulle jag kunna hoppa på det. (C)

Idag är vi framgångsrika och med bra produkter. Vi har långsiktiga avtal med 20 svenska kommuner och är lönsamma. Vi har en tuff strid bakom oss med en av företagsänglarna men det problemet löser sig vid bolagsstämman. ... Jag ser mig själv mer som problemlösare och ingenjör än som forskare. Forskare vill mer gå till botten i sitt grävande medan jag varit mer intresserad av att se kunskaper komma till praktisk användning. Att slita med att söka forskningsanslag anser jag är bortkastad tid. En alltför stor tid inom universitetet ägnas åt sådant och när det är som idag ekonomiskt tufft så är utdelningen av pengar alltför låg. (D)

Vi är idag efter omständigheterna framgångsrika. ... Vid krisen 2001 fick vi välja mellan att folk skulle gå ner till 80 procent i lön eller avsked. Vi stängde vår filial. Förlusten var 10 mkr. När jag sedan gick in som VD lyckades vi vända förlusten till en vinst på 8 mkr. ... 2003 förbättrades resultatet ytterligare med en halv miljon. ... Vi har inga lån och räknar med tre gånger så stor volym för företaget inom fem år. ... Idag omfattar min institutions-

tjänst 25 procent och resterande 75 procent ägnas åt bolaget. Jag kommer troligen att lämna akademien helt om några år, eftersom den verksamheten är för slitsam när man blir äldre. Då kommer jag att ägna mer tid åt företaget. (E)

Vi fick god rådgivning så vi har hållit riskkapitalister borta för att slippa bli livegna. ... Idag är vi framgångsrika på så sätt att vi är marknadsledande. ... Det är just nu aktuellt för oss att bli noterade på O-listan. Företaget står dock och stampar just nu och sköter bara det som kommer in. Då blir jag otålig, nervös och otrivs. Vi gör nu dels en satsning på en kraftig produktutveckling samtidigt som vi gör en ökad trimning och strömlinjeformning av företaget. De insatserna tror jag kommer att leda till ytterligare en expansion under de närmaste åren. ... Jag ser mig själv som en företagare idag som tycker det viktigaste är att ha kul, arbeta med spännande människor, utträtta något och ständigt vara under utveckling. (F)

Vi har lyckats långt över vad jag någonsin kunde tro var möjligt. ... Hade någon, när vi stod med röda siffror och 17 anställda, sagt att vi efter sju år skulle vara börsnoterade ha svarta siffror och 130 anställda hade jag inte trott dem. Det har vi uppnått. ... Det jag kan sakna ibland är att få tid att sätta mig in i forskningen. Jag kan känna en euforisk lycka ibland på en konferens där man får sitta och diskutera fram och tillbaka mer för problemens egen skull. Ju mer administrativa uppgifter desto mindre tid har du för sådant. Jag kan vara litet ledsen över detta att jag inte längre är med i fronten. Jag kan inte fronten. Den tappade jag när företaget passerade 50 anställda. Då förlorade jag möjligheten att hinna vara uppdaterad. ... Vi har ju många andra forskare som kan det och som är i fronten. Det är inte längre min primära uppgift utan det bli alltmer siffror för min del istället för externa forskningsrapporter. ... Det svåraste var förändringen från att jaga publiceringar till att inse att jag inte fick berätta om vår forskning. När vi blev börsnoterade blev det ännu striktare reglerat. ... Inte, för att jag tror de talar illa om mig, men jag kan ibland tänka att de funderar när jag inte talar om vår forskning och aldrig publicerar. (G)

Forskarföretagarna är vid intervjutillfället över lag mycket nöjda med sitt företagande. De stämmer väl in på Smiths (1967) beskrivning av en *opportunistic* entreprenör med hög social orientering, med god utbildning och självförtroende och som framförallt är orienterad mot framtiden. Forskarföretagarna uttalar såväl tillfredsställelse över hur långt man kommit med sina produkter på kommersialiseringssbanan men också hur kul och spännande det är att vara företagare. Forskarföretagarna pekar också på de stora likheterna i att vara forskare och företagare. Det handlar, menar de, ”om att ha en god idé, sälja in den hos andra som vill medverka i finansieringen och att sedan genomföra den”. Trots likheterna de

ser pekar de ändå på hur mycket de lärt sig av processen när det gäller företagande. Vidare beskriver de hur tillfredsställande det är att se den egna forskningsidén komma till praktisk nytta. Andra positiva erfarenheter som nämns är de personliga kontakter de utvecklat med sina kunder. När de berättar om eventuella förluster genom sitt företagande återkommer den minskade tiden för forskning och förlusten av den *fria* akademiska vetenskapliga diskussionen. Merparten av forskarföretagarna pekar även på den höga personliga risken i samband med kriser, där de kunde ha tvingats gå från hus och hem om företaget vid en viss tidpunkt gått omkull. Vid ingången i företagandet anger de att deras utgångspunkt var att ”bara gå in i begränsad omfattning”. Under uppbyggnaden har trots detta fem av de sju forskarföretagarna ändå tvingats in i sådana borgensåtaganden att man riskerat den egna familjens bastrygghet. Förlusten av fritid under vissa skeden är ett annat omvittnat förhållande som merparten tar upp. En faktor som nämns är det svåra steget när forskarföretagarna avsäger sig ”hela sociala skydds nätet” i samband med att de lämnar sina akademiska tjänster. Även i detta avseende föreligger ingen märkbar skillnad i svaren som kan relateras till forskarföretagarnas kön, identitet som forskare och/eller företagare.

Identitet som forskare och/eller företagare

Nedanstående bild ger en överblick över hur förflyttningen mellan forskar- och företagaridentitet skett från tidpunkten för insikten om forskningsidéns kommersiella möjlighet fram till undersökningstillfället våren 2004. Bilden har ingen tidsmässig skalering utan försöker endast beskriva resan mellan forskar- och företagaridentiteten. Den streckade linjen anger hur forskarföretagarna framöver ser sin resa mellan forskar- respektive företagaridentiteten.

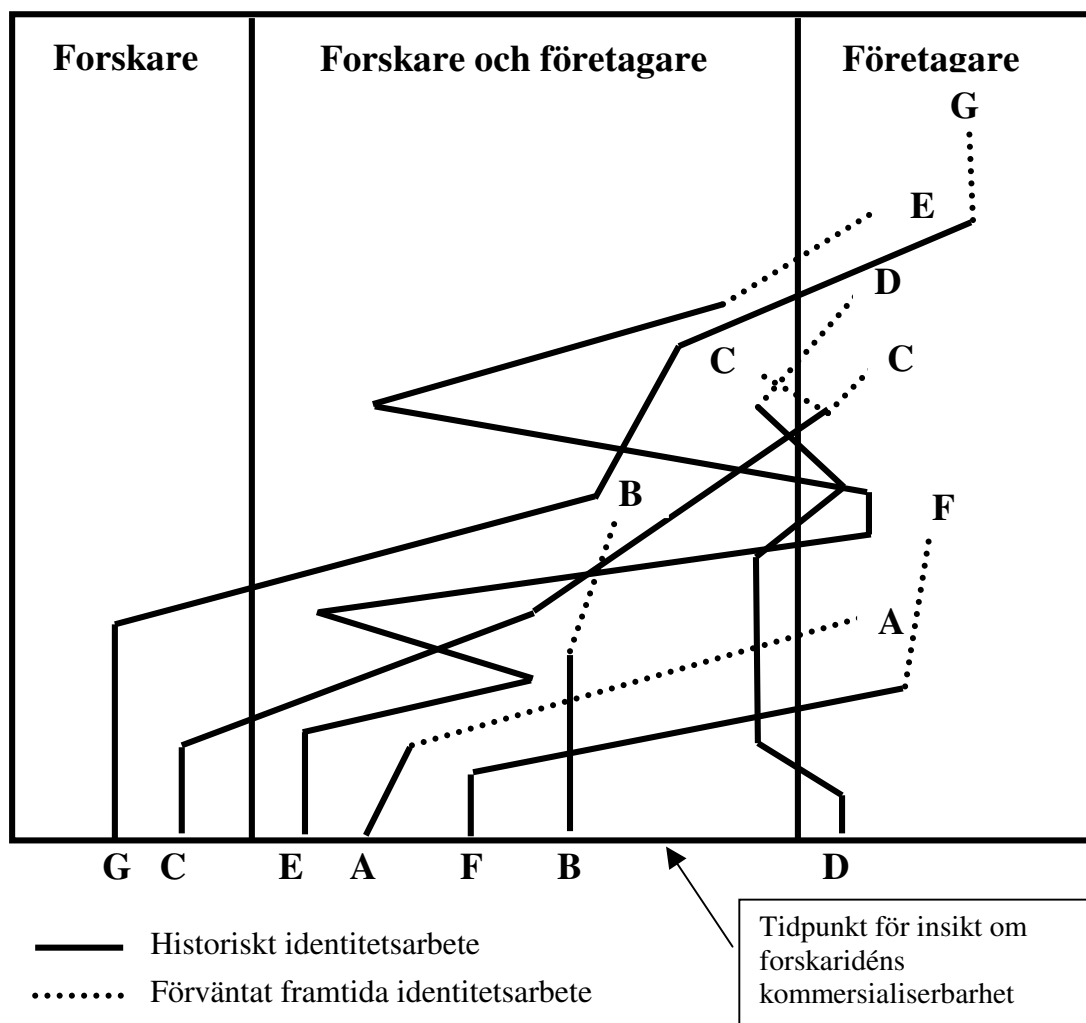


Fig. 10:1. Forskares resa in i företaget

Vid klassificering av identitetsarbetet med utgångspunkt från graden av frivillighet i valet av företagidentiteten framkommer följande:

Forskarentreprenörerna C och G:s identitetsarbete kan klassificeras som de *ofrivilliga företagarnas*. Båda hade en stark forskaridentitet som de inte avsåg lämna utan idén kunde istället förvaltas av andra i bolag där de medverkade på konsultbasis eller ingick i styrelsen. För båda var det pushfaktorer i form av problem i företagen som gjorde att de övertalades att gå in i företagens ledning. C:s ambivalens vid intervjutillfället om viljan att vara kvar i företaget eller återvända till forskningen kan delvis antas ha sin grund i besvikelsen över att riskkapitalbolag och liknande efter kriser nu är majoritetsägare. De ursprungliga ägarna tillika forskarna innehar nu endast minoritetsposter i bolaget.

A, E och F:s identitetsarbeten kan inledningsvis klassificeras som de mer traditionella *bisysloföretagens* dvs. att pröva om affärsidén håller innan man helt går över till företagande. Den fortsatta utvecklingen av identiteten varierar därefter

mellan de tre med avseende på mognadsgraden i företagandet och avvikelser i riktningen på styrkeförhållandena. A som har en relativt färsk idé avser lämna akademien så snart som möjligt om företaget bär sig. F lämnade akademien för företagandet så snart idén bedömdes bärkraftig och identitetsförändringen blir härigenom den *frivilliga företagarens*. Här har pullfaktorerna varit drivande bakom identitetsarbetet. E:s identitetsarbete kan stundtals klassificeras som *bisysloföretagarens* men har stundtals karaktären av den *ofrivilliga företagarens*. Det har varit pushfaktorer i form av kriser i företaget som vid ett flertal tillfällen medfört att företagarentiteten stärkts på bekostnad av forskaridentiteten. Men när kriser övervunnits och nyrekryteringar skett så har E återgått till en stark forskaridentitet. I sin vision för framtiden blir dock E den *frivilliga företagarens*. Här menar E att det akademiska livet är alltför tufft vid en högre ålder och att företagandet då blir attraktivt.

Pushfaktorerna, för såväl C, E som G, att i och för sig vilja stanna kvar i akademien men där kriser och rekryteringsproblem medfört att deras företagarentitet stärkts är dock av annorlunda slag än övriga bidrag i antologin. För Rapps Företagarska (se antologins kapitel 9) var exempelvis alternativet arbetslöshet. Pushfaktorerna för C, E och G har vid en sådan jämförelse varit av en mer ”pockande natur” och snarare lockat forskaren till ökat engagemang. Akademien har även den varit mer tillåtande mot forskarna genom att de fått variera sin tjänsteomfattning utifrån förhållandena i deras företag. Liknande flexibilitet mellan den tidigare anställningen och företagandet framkommer i Gustavsson & Rönnkvists studie (antologins kapitel 11) även om det där istället verkar vara anställningen som är mer dominerande för att bestämma omfattningen av det egna företagandet.

B ser företagandet som en möjlighet för att få fortsätta forska och slippa den kortsiktiga forskningsfinansieringen. Därför har B inplacerats i fältet forskare och företagare. B:s identitetsarbete kan liknas vid den *frivilliga företagarens*. Även här är det pullfaktorer som ligger bakom inriktningen mot en starkare företagarentitet.

Medan de sex disputerades väg in i företagandet kan klassificeras utifrån grad av frivillighet vid val av företagarentitet, så kan D:s identitetsarbete snarast klassificeras som den *frivilliga forskarens*. Han är företagaren som går in i forskarutbildningen för att öka kunskaperna för att därigenom ytterligare kunna utveckla företagets verksamhet.

Företagarentiteten stärks när forskarföretagare provat på och skaffat erfarenheter av företagande. Forskaridentiteten kan därmed försvagas. För G och F har forskaridentiteten dessutom försvårats eftersom båda bolagen är börsnoterade. Informationsreglerna kring börsnoterade företag i det närmaste omöjliggör deltagande i det öppna vetenskapliga utbytet. Förskjutningen mellan forskar- och företagarentitet hade dock i dessa två fall skett redan innan deras bolag börsnoterades. Detta ger visst stöd för att kommersialiseringen av forskningsidéer genom eget företagande kan innebära risker för att frontforskare lämnar forskningen

helt eller delvis och försvinner in i mer administrativa och kamerala uppgifter. På så sätt stödjer studien Olofsson & Wahlbins (1993) slutsatser att när forskare lämnar högskolan dräneras forskningsverksamheten. Samtidigt visar studien att det även finns vinster för högskolan genom att forskarföretagarna medverkar till förnyelse genom tillskapande av nya institutioner och universitetsutbildningar. De utför även insatser för vetenskapen och akademien genom att finnas i de vetenskapliga sammanhangen bland annat som ledamöter i betygsnämnder och i forskningsråd.

Forskarföretagarens stödjande omgivning

Lokalisering till en science-park oavsett om den är kommunalt ägd eller universitetsägd har en viss betydelse för att bolaget vid starten ska få en ”officiell adress med status”. Efter starten menar forskarföretagarna att de tjänster som utbjuds är att likna vid vilken hyresmöjlighet som helst, eftersom vare sig hyror eller de olika servicefunktioner som erbjuds skiljer sig från den service och prisnivå som kan fås utanför teknikbyn. E och F talar, liksom Tesfaye (1993), om fördelen med att ligga nära universitetet, men de anger även nackdelen med omflyttningar när företaget växer.

Beträffande nätverken inom science-parks så existerar visserligen sådana men forskarföretagarna uppger att utbytet i dessa är lågt. Bilden överensstämmer således inte med Johannissons (1992, 1995) resultat om starka nätverk mellan företagen. I två av byarna har man försökt få igång aktiviteter med företagen *men* ”eftersom vi är så inne i vårt företagande har vi helt enkelt inte tid med sådant”. Visserligen deltar forskarföretagarna i något enskilt seminarium men utbytets kvalitet är mer av karaktären att man ”nickar igenkännande till varandra”. Två av forskarföretagarna har dessutom försökt diskutera med andra företag i teknikbyn om hur de kan hjälpa varandra. I båda fallen har intresset varit lågt och försöken har inte medfört någon aktivitet.

Även när det gäller annan näringslivsstödjande verksamhet är forskarföretagarnas erfarenheter negativa. Vid kontakt med Almi och Nutek är den gemensamma erfarenheten att dessa organisationer saknar kunskaper om och har svårt att förstå både forskarföretagarnas situation och innehållet i deras produkter och tjänster. Stark kritik framkommer även beträffande teknikbroars och holdingbolags kompetens med några få undantag. Flera forskarföretagare menar att:

Man har fått hacka sig fram för egen maskin hela tiden ... tyvärr göra alla misstagen själv. ... De där producerar bara vackra broschyrer. ... Vi är enbart viktiga för dem för att visa upp i olika sammanhang. Vi är de företag som de anses ha skapat. ... De nämner alla andra som viktiga för företaget som kommunalråd, holdingbolag etc. och skulle man lyssna till dem så har jag aldrig varit intressant med min forskningsidé. Företaget hade nog uppstått ändå. ... Vi är bara viktiga att visa upp.

Forskarföretagares resa till eget företagande för kommersialisering av forskningsidé

Emellanåt uttalas stor skepsis inför möjligheten att i vårt land skapa nytt företagande inom nya branscher. Det låga tillvaratagandet av kommersialiserbara idéer kan bero på att allt för litet intresse ägnats åt studier av verklighetens ”Uppfinnar-Jockar” inom akademien.

Föreliggande studie har lagt fokus på just ”Uppfinnar-Jockarnas” resa från identiteten som forskare in i företagandet. Här har granskats akademien som förutsättningsskapare för denna nyare typ av företagande liksom forskarnas identitetsarbete under resans gång.

Inledningsvis kan konstateras att forskarföretagarna i fem fall av sju inte lämnar akademien och anknytningen till forskningen. De två som i stor utsträckning lämnat forskaridentiteten har vid intervjutillfället (maj 2004) båda företag noterat på Stockholmsbörsen. De strikta uppförandereglerna kring informationsgivning för noterade bolag försvårar forskarföretagarnas deltagande i akademins fria vetenskapliga forskningsutbyte. Av de övriga fem forskarföretagarna har två lönsamma företag som befinner sig i en snabb utvecklingsfas. Resterande tre relativt nystartade företag förväntar en lönsamhet under de 2–3 närmaste åren. De arbetar med biokemiska eller tekniska produkter för bland annat läkemedelsindustrin. Patentansökningar och medicinska tester medför dock en stor tidsutdräkt. Dessa tre har nischat in sig mot konsumentmarknaden eller skapat nya samarbetsformer med framtida kunder och bedömer själva situationen mycket positiv. Utifrån detta konstaterande borde forskarföretagarna ses som välkomna nyföretagare med en viktig roll att spela som förnyare av svenskt näringsliv.

Akademien som stöd och hinder

Ur akademins synvinkel framstår forskningsföretagaren som ”den oönskade avhopparen”. Under avsnittet ”akademien som förutsättningsskapare” för forskarföretagande konstaterades att de vackra intentionerna till trots, så har situationen för de enskilda forskarna med kommersialiserbara idéer inte förbättrats utan snarare försämrats. Av de sju forskarföretagarnas erfarenheter framgår att klimatet ute på institutionerna försämrats genom minskade ”frihetsgrader” inom akademien. Företagande ses inte sällan som en suspekt verksamhet. Universitetet och institutionerna har till synes i snabb takt infört regler och normer *mot* företagande snarare än stimulansaktiviteter *för* företagande. Å andra sidan ser vi att de ofrivilliga företagen har haft en tillåtande situation inom akademien. Deras tjänstgöring har haft formen av ett gummiband där forskarna vid kriser har kunnat minska tjänstgöringsgraden inom akademien för att sedan, när de lösts, återigen kunnat öka sin tjänstgöringsgrad. Två av dessa är de äldsta medan den tredje ligger i mellanskiktet avseende antal år sedan företagsstarten. Det blir därför intressant

att studera om de mer nystartade företagen kommer att kunna åtnjuta samma gummibandslika behandling som forskarna med de tidigaste företagsstarterna.

Vid granskning av stödjande strukturer i omgivningen kan konstateras att forskarföretagarnas resa in i det egna företagandet har skett med litet stöd. Det framstår som förvånande givet den stora floran av befintliga organisationer med uppgift att stödja såväl forskare som avser kommersialisera sin forskningsidé som mer allmänna näringslivsverksamheter. Vid starten har två av företagen fått hjälp med att upprätta affärsplaner och erhållit bidrag för patentansökningar av teknikbroar och liknande. Två av företagen har belönats med priser för affärsplanen. Detta, menade de, var dels en viktig finansiering i startfasen och dels fick man genom den synligheten även värdefulla kontakter med finansiärer.

Samtliga företagare har redan i initialskedet fått en statusfylld och legitim adress i en science-park. Närheten till universitetet genom en sådan lokalisering anses underlätta såväl när företagandet drivs som bisyssla som när forskare ska rekryteras. Resultaten stöder således Tesfayes (1993) studie. I övrigt ser inte företagen något värde i vad de stödjande organisationerna i en science-park erbjuder. Man menar att hyror och viss abonnerad kontorsservice kostar lika mycket i parken som ute i övriga samhället. De så kallade nätverken inom parkerna samt seminarieverksamheten har liten betydelse och forskarföretagen deltar sparsamt i aktiviteter inom dessa.

Offentlig och privat finansiering

Forskarföretagen upplever att deras resa in i företagandet har kännetecknats av svek och kriser. De grupper som särskilt pekats ut är riskkapitalbolag och affärsänglar. Några tackar sin lyckliga stjärna för att de klarat sig utan dem och anser att de därför har lyckats bibehålla en stor andel eget ägande i bolaget. Andra är mycket bittra på dessa partners som de menar bluffade och lurade dem, så att de i vissa fall har och i andra fall har varit nära att utmanövreras från bolagen. Sex av forskarföretagen är av uppfattningen att riskkapitalbolagens företrädare försöker lura in forskarföretagaren i en alltför snabb utveckling av företaget och därigenom förorsaka en ”uppblåsning” av företagen. När likviditeten genom detta agerande blir pressad idkar såväl riskkapitalbolagen som affärsänglarna ren utpressning för att kunna ta över ägandet av bolagen och affärsidén. Löften som tidigare getts förnekar finansiärerna i detta skede. För såväl C, D som E har allvarliga kriser uppstått i dessa lägen – D och E lyckades finna andra finansiärer som räddade situationen medan C och dennes kollega idag på grund av en sådan situation endast har minoritetsposter kvar i bolaget. B är den som avviker i uppfattning och ser riskkapitalbolagen som positiva finansiärer och menar att den styrelseförstärkning man fått genom deras inträde varit mycket värdefull för företagets utveckling.

Två av forskarföretagarna har fått sin grundfinansiering genom Nutek och Almi men är trots detta mycket kritiska till kompetensen hos organisationernas personal. ”Det är mer sågar och mekaniska verkstäder de är vana vid.” Från de övriga fem forskarföretagarna är kritiken hård och den inkluderar även teknikbroar och holdingbolag. Två av forskarföretagarna nämner att det finns enstaka personer som de haft hjälp av inom Teknikbron. Kritiken kan antingen helt avfärdas utifrån Hjort & Johannissons (1998) beskrivning av särdrag hos entreprenörer i form av förakt för institutioner, organisationer och etablerade strukturer eller så kan vi ta fasta på forskarföretagarnas erfarenheter. Deras erfarenheter visar att det föreligger ett reellt uttalat behov av att öka kompetensen i dessa organisationer, för att de skall kunna utföra den näringslivsstödjande uppgift som var grunden för tillkomsten av organisationerna.

Skiften i identitet

Identitetsarbetet för forskarföretagarna kan i stort liknas vid åsnan mellan de två hötapparna. Såväl den akademiska forskningen som företagandet erbjuder utmaningar och kvaliteter och medför att identitetsarbetet inte alltid följer en klar riktning. Forskarna vill gärna vara kvar i akademien men olika händelser kring kommersialiseringen av forskningsidén har medfört att företagidentiteten stärkts på bekostnad av forskaridentiteten. När vi granskar identitetsarbetet utifrån grad av frivillighet återfinns vi *bisysloföretagare*, *ofrivilliga* liksom *frivilliga företagare* och *frivilliga forskares* identitetsarbeten. Vi ser även att under resan kan en forskarföretagare växla mellan dessa karaktärer. Identitetsarbetet för bisysloföretagare är att prova i liten skala för att sedan, när forskaren ser att företaget har förutsättningar att lyckas, lämna akademien. De frivilliga företagarna är de som många gånger startat som bisysloföretagare och som sett möjligheter eller påverkats av s.k. pullfaktorer. Här återfinns även forskaren som sett det egna företagandet som ett bättre alternativ till att få fortsätta med sin forskning än vad forskarsamhällets kortsiktiga forskningsfinansiering erbjuder. För de ofrivilliga företagarna har pushfaktorer i riktning mot företagidentiteten uppstått ur kriser i företagen där forskningsidéerna förverkligas. Sådana kriser har medfört att forskarnas identitetsarbete mot starkare företagidentitet inletts. Direkt utlösande faktorer har framförallt varit problemen med att rekrytera kompetenta ledningspersoner till företagen. Dessa pushfaktorer är dock av en mer mjuk och ”pockande” natur än vad som redovisas i antologins övriga bidrag. Studien visar också att när de sex disputerade forskarna fått smak på företagandet så förlorar forskaridentiteten successivt i förhållande till företagidentiteten. När det gäller identitetsarbetet som frivillig forskare är riktningen den motsatta. Här har vi den företagare som genom forskarutbildningen ser en möjlighet till förkovran och till vidareutveckling av företagets tjänsteutbud.

För att kunna kommunicera innehållet i produkter och tjänster krävs specifik företagskunskap. Kommersialisering av idéer i forskningsfronten stöter därför på problem om inte forskningsinnovatören direkt finns med i företaget. Detta förhållande tyder på att en ökad kommersialisering av forskningsidéer har större möjligheter till framgång när innovatörer med hög forskningskompetens är ordentligt involverade i företaget.

Lärdomar för akademi och samhälle

Studien visar på forskarföretagarnas starka kärlek till forskning och akademien, vilket samtidigt visar på ett behov att kunna finnas kvar i akademien även efter företagsstarten. Förlusten av forskaridentitet i förhållande till företagaridentitet visar dock att ett stödande av företagande i akademien kan innebära en förlust av frontforskare genom successiv övergång till mer administrativa uppgifter i forskarföretagen. Den nackdelen kan emellertid vägas upp av de insatser forskarföretagarna utför i form av behovsbaserade utbildningar och institutioner. Andra positiva bidrag är forskarföretagarnas medverkan i rekryteringsfrämjande insatser för att attrahera studenter till utbildningar inom naturvetenskap och teknik, som ofta har svårt att fylla sina platser. Även forskarföretagarnas deltagande i forskningsråd, betygsnämnder och andra vetenskapliga sammanslutningar kan ses som värdefulla insatser för akademien.

Forskarföretagande är en möjlig väg att öka kommersialiseringen av forskningsidéer. De sju företagen i denna studie baseras på en nöjd och framgångsrik grupp av företagare. Resan från akademien till det egna företagandet har många gånger erbjudit stora utmaningar men dessa forskarföretagare har hittills klarat resan. Samtliga har fortsatt sitt företagande inom forskningsområdet där de har sin spetskompetens. De är samtliga verksamma inom nya branscher med nya tekniker och produkter. De har på så sätt bidragit till en ökad kommersialisering av forskaridéer men också till förnyelse i näringslivet. Studien går därför emot Moncks m.fl. (1988) och Quintas m.fl. (1993) resultat som menar att dessa typer av företag inte fungerar som förnyelseagenter och tekniköverförare.

Resan för dessa förnyare kan dock underlättas så att de inte skall behöva "hacka sig fram för egen maskin hela tiden". Studien visar även på en starkt negativ inställning till riskkapitalbolag och affärsänglar. Det finns god anledning att granska deras agerande i samband med denna typ av företagande.

Studien visar även på att det inte är tillräckligt att enbart skapa nya organisationer och samverkanshus kring universiteten. Även om vi för de ofrivilliga företagarna ser positiva exempel på hur akademien varit tillåtande genom variationer i tjänstgöringsgrad så kan ytterligare insatser ske inom akademien. Här kan nämnas att förändra attityden till företagande, påverka belönings- och meritvärdesystem liksom att förenkla regelverken kring bisyssloföretagandet. För att bättre kunna stödja denna nya grupp av företagare krävs dessutom kompetenshöjning i de

företags- och näringslivsstödjande organisationerna. Med sådana insatser skulle forskarföretagares övergång från den akademiska forskningen till företagande underlättas. Om dessa anställda startar eget förbättras möjligheterna för en ökad kommersialisering av forskningsidéer och spetskompetens.

Referenser

- Allen D N & Norling F (1991) "Exploring Perceived Threats in Faculty Commercialization of Research" i Brett A, Gibson D V & Smilor R W (red.) *University Spin-off Companies*. Savage, Md.: Roman & Littlefield.
- Alvesson M & Kärreman D (2001) "Making newsmakers – Conversational identities at work" i *Organization Studies*. 22, s. 59–90.
- Alvesson M & Willmott H (2002) "Identity Regulation as Organizational Control" i *Journal of Management Studies*. 39:5, s. 619–644.
- Blomqvist M (1994) *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag*. Universitatis Upsaliensis. Studia Sociologica. Upsaliensia 39. Diss. Uppsala: Acta.
- Cooper (1991) *The founding of Technologically-based Firms*. The centre of Venture Management. Milwaukee, Wisconsin.
- Delmar F, Wiklund J & Sjöberg K (2003) *The involvement in self-employment among Swedish science and technology labor force between 1990 and 2000*. Östersund: Swedish Institute for Growth Policy Studies.
- Delmar F, Wiklund J & Sjöberg K (2005) *Self-employment among the Swedish Science and Technology Labor Force – The evolution of the firms between 1990 and 2000*. Östersund: Swedish Institute for Growth Policy Studies.
- Gerholm L & Gerholm T (1992) *Doktorshatten*. Stockholm: Carlssons 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 strukturuomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv*. Arbetsliv i omvandling 2006:17. Norrköping: Arbetslivsinstitutet.
- Hjort D & Johannisson B (1998) "Entreprenörskap som skapelseprocess och ideologi" i Czarniawska-Joerges B (red.) *Organisationsteori på svenska*. Lund: Liber.
- Johannisson B (red.) (1992) *Entreprenörskap på svenska – Affärer & Förnyelse*. Malmö: Almqvist & Wiksell, Ekonomiförlagen.
- Johannisson B (1995) "Livsverk och affärsverk – kvinnors bruk av personliga nätverk i företagarkarriären" i *Pengarna och livet – Perspektiv på kvinnors företagande*. B 1995:3, s. 115–139. Stockholm: Nutek.
- Massey D, Quintas P & Wield D (1992) *High Tech Fantasies*. London: Routledge.
- Monck C S P, Porter R B, Quintas P, Storey D J & Wynarczyk P (1988) *Science Parks and the Growth of High Technology Firms*. London: Routledge.

- Nilsson K & Nilsson P (1992) *Småföretag i flerpartssamverkan. En studie av aktörer, byggstenar och fogmassa vid nätverksbyggande*. Doktorsavhandling. Studier i företagsekonomi. Nr 32. Handelshögskolan i Umeå.
- Nilsson K & Nilsson P (2004) *Individual Motives for entrepreneurship and networking*. AGSE – Babson Regional Entrepreneurship and Innovation Research Exchange Forum. Melbourne. Australia.
- Olofsson C & Wahlbin C (1993) *Teknikbaserade företag från högskolan*. Linköping: IMIT.
- Prop. 2004/05:80. *Forskning för ett bättre liv*. Stockholm: Regeringskansliet.
- Quintas P, Wield D & Massey D (1993) Academic Industry Links and Innovation- Questioning the Science Park Model. *Technovation*. Vol. 12, s. 161–175.
- 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.
- Roberts E B (1991) *Entrepreneurs in High Technology – Lessons from MIT and Beyond*. New York: Oxford University Press.
- Roman C (1994) *Lika på olika villkor. Könnssegregation i kunskapsföretag*. Stockholm: Symposium Graduale.
- Smith N R (1967) *The entrepreneur and his Firm*. East Lansing: Michigan State University.
- SOU 1996:89. *Samverkan mellan högskolan och de små och medelstora företagen*. Slutbetänkande av NYFOR-kommittén. Näringsdepartementet. Stockholm.
- Stankiewicz R (1994) ”Spin-off Companies from Universities” i *Science and Public Policy*. 21:2, s. 99–107.
- Strannegård L (2003) *Avhandlingen – om att formas till forskare*. Lund: Studentlitteratur.
- Tesfaye B (1993) *Determinants of Entrepreneurial Processes – A case study of Technology-based Spin-off Company Formations*. Doctoral Dissertation. Dep. of Business Administration. Stockholm: Stockholm University.
- Wallmark T & Sjösten J (1994) *Stability and Turbulence among Spin-off Companies from Chalmers University*. Paper at the 8th Nordic Conference on Small Business Research. Halmstad: Halmstad University.

Företagare i sitt yrke

– I spänningsfältet mellan olika identiteter¹

MARIA GUSTAVSSON & DAN RÖNNQVIST

Abstract

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

Inledning

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

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

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

Lärande och kön

Lärande – en utgångspunkt

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

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

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

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

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

Kön – en annan utgångspunkt

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

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

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

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

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

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

Lärande och kön – några avslutande kommentarer

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

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

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

Om företagarna och företagsverksamheterna

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

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

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

Två branscher – olika typer av verksamheter

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

Tabell 11.1. Företagarnas verksamheter och sysselsättningsgrad i företagen

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

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

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

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

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

Sysselsättningsgrad i företaget

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

Möjligheter att etablera företaget inom branschen

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

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

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

Lär- och arbetsvillkor i företagsverksamheten

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

Betydelsen av grundutbildning ...

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

... men även av fort- och vidareutbildning

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

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

Olika lärkällor – bransch- och/eller könsrelaterade?

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

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

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

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

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

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

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

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

Kompetens – en könsfråga?

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

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

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

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

I spänningsfältet mellan företagare- och yrkesidentitet

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

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

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

Avslutande diskussion och slutsats

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

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

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

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

Referenser

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

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

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

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

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 företagareidentitet 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 försummats både inom entreprenörs- och klassforskningen.¹

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,

¹ Dessa försummelser diskuteras i ett konferenspaper till 21st 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.² 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 Almis³ 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”⁴, 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

² 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.

³ 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. ALMI Företagspartner ”finns i varje län och erbjuder finansiering och affärsutveckling till innovatörer och företag”. www.almi.se.

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

80⁵. 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 1981.⁶ 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:

⁵ 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.

⁶ 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.⁷

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

⁷ 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.⁸

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

⁸ 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 löntagar- 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.⁹ 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

⁹ 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.¹⁰ 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

¹⁰ 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 – bevarandestrategi¹¹

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 städning¹²

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.

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

¹² 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.¹³ För att den strategin skall vara framgångsrik krävs att verksamma inom barnomsorgen lyckas lansera sig som en profession och ange villkoren för sektorns

¹³ 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.¹⁴ 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-

¹⁴ 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 världen 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 21st 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.

Om författarna

MARIA GUSTAVSSON

är filosofie doktor och universitetslektor i pedagogik vid institutionen för beteendevetenskap (IBV), Linköpings universitet. Hennes forskning och kompetens har en tyngdpunkt på frågor kring lärande och verksamhetsutveckling inom såväl privat som offentlig verksamhet.

BENGT LORENDAHL

är docent i företagsekonomi, med organisationsteoretisk inriktning, och verksam som strategi- och organisationskonsult. Han har tidigare vid Uppsala universitet bedrivit forskning kring beslutsprocesser och vid Mittuniversitetet och Södertörns högskola kring kooperativ och social ekonomi. Han har varit svensk representant i det vetenskapliga rådet inom den internationella forskningsorganisationen för kooperativ och offentlig ekonomi, CIRIEC. Det andra huvudområdet för Bengt Lorendahls forskning är lokal och regional utveckling, främst rörande landsbygdsområden och nordiska gränsregioner. Han har också bedrivit och publicerat forskning kring Östersjöregionen, bl.a. som gästprofessor vid Binghamton University, N.Y., USA och inom ramen för Regional Science Association. I hans bidrag till Arbetslivsinstitutets antologi, om nykooperativt entreprenörskap och lokal utveckling, förenas dessa båda forskningsinriktningar.

KERSTIN NILSSON

är ekonomie doktor i företagsekonomi 1992 med avhandlingen *Småföretag i flerpartssamverkan – en studie av aktörer, byggstenar, och fogmassa vid nätverksbyggande*. Hon är verksam som universitetslektor och forskare vid Handelshögskolan i Umeå. Avhandlingen liksom hennes senare forskning behandlar entreprenörer och deras handlande inom dels de egna företagen och dels tillsammans med andra företag i olika former av samarbeten och nätverk.

LARS NORÉN

är docent och arbetar som forskare vid Gothenburg Research Institute (GRI) vid Handelshögskolan i Göteborg där han också är lektor. Han har forskat om organisering av teknisk utveckling, om metodfrågor och under de senaste åren också om introduktionen av marknader inom offentlig sektor.

GUNILLA RAPP

är filosofie magister i företagsekonomi och forskningsassistent vid Arbetslivsinstitutet, Norrköping. I sin forskning intresserar hon sig för kvinnors arbete och arbetsförhållanden inom servicesektorn, samt för den offentliga sektorns omvandling med fokus på privatisering och dess effekt på anställda och nyföretagande.

DAN RÖNNQVIST

är filosofie doktor och universitetslektor i pedagogik vid institutionen för beteendevetenskap (IBV), Linköpings universitet. Hans forskningsfält är lärande och utvecklingsfrågor inom offentlig sektor. Bedriver för närvarande forskning kring kommunala FoU-verksamheter samt kompetensförsörjning inom äldre- och handikappomsorg.

ELISABETH SUNDIN

är professor verksam vid Arbetslivsinstitutet i Norrköping och vid Ekonomiska institutionen, Linköpings universitet. Hon har de senaste två decennierna bl.a. forskat kring de små och medelstora företagens problem och villkor. På senare år har hennes intresse förskjutits mot relationen mellan stora och små organisationer och entreprenörskapets organisatoriska betingelser. Genusdimensionerna finns ofta med i hennes forskning.

ANN-MARI SÄTRE ÅHLANDER

är docent i nationalekonomi och är verksam som forskare vid Arbetslivsinstitutet i Östersund, enheten för ”Arbetsorganisation och utvecklingsprocesser”. Hon har en bakgrund som Sovjet/Rysslandsforskare. Hennes forskningsområden är lokal ekonomisk utveckling och arbetsmarknadens funktionssätt i samhällen under förändring samt gender.

ANNETTE THÖRNQUIST

är docent i historia och verksam som forskare vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm. Hennes huvudsakliga forskningsfält är de svenska arbetsmarknadsrelationernas utveckling i nationellt och internationellt perspektiv samt med inriktning på sakfrågor som bl.a. arbetsmiljö, arbetarskydd och arbetskooperation.

MALIN TILLMAR

är ekonomie doktor och universitetslektor i företagsekonomi vid Linköpings universitet samt är verksam som forskare vid Arbetslivsinstitutet. Hon har en bakgrund inom organisationsteoretisk forskning, med tyngdpunkt på frågor kring uppbyggnad av tillit i interorganisatoriska relationer, och har bl.a. arbetat med tvärkulturella studier. Tillmars nuvarande forskning inom programmet Entreprenörskap i och genom offentlig sektor (ENIGOS) fokuserar entreprenörskapets förutsättningar i olika organisatoriska kontexter på den föränderliga marknaden för välfärdstjänster.

LILLEMOR WESTERBERG

är docent och verkar som lärare och forskare vid Företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet. Under de senaste åren har hon medverkat i ett projekt om kvinnors deltider inom handeln, samt gjort återbesök och uppföljning hos deltagare i tidigare studier om ekonomiskt ansvar inom barnomsorgen. Hon har även genomfört ett utvecklingsprojekt om finansiering av kvinnors företag och analyserat regionalt utvecklingsarbete ur ett genusperspektiv. Hon är ansvarig för kurserna Genusvetenskap och företagsekonomi på grundutbildningen och för Utvecklande ledarskap inom institutionens uppdragsutbildning.

JOHANNA ÖSTERBERG

är doktorand vid Institutionen för företagsledning och organisation vid Åbo handelshögskola, Finland. Hon är licentiat i sociologi vid Åbo Akademi, Finland och skrev sin licentiatavhandling med rubriken *Recession, förtroende och entreprenörskap inom social- och hälsovårdssektorn*. Hennes forskning behandlar egenföretagsamhet inom social- och hälsovårdssektorn och hennes nuvarande projekt är finansierat av Arbetsministeriet.