

Marianne Sökjer-Petersen

Skilda världar

Företagares och anställdas syn på arbete i små och medelstora företag

Generellt kan konstateras att forskning kring små och medelstora företag har en slagsida mot ett företagarperspektiv. Samtidigt tycks ett stort problem för små och medelstora företag vara brist på (kompetenta) arbets sökande. Den traditionella småföretagsforskningen behöver därför vidgas och kombineras med forskning som belyser arbetsvillkoren i småföretag ur ett arbetstagarperspektiv. En fruktbar väg kan vara att kombinera den traditionella småföretagsforskningen med den etnografiska och sociologiska forskningen kring livsformsbegreppet. Denna ansats utvecklas i artikeln

”Varför får man inga arbets sökande till små och medelstora företag?” Denna fråga ställdes till författaren av företagare involverade i ett projekt för strategisk affärsutveckling¹ i Skåne. Och samtidigt levererades utmaningen ”Vad kan akademien/forskningen bidra med”? Det finns de facto få studier kring hur attraktivt det är att söka arbete i, eller arbeta i små och medelstora företag ur *den arbets sökandes/anställdes perspektiv*. Arbetsmarknadspolitiska studier kring kompetensförsörjning och kompetensutveckling har oftast ett *arbetsgivarperspektiv*. Noterbart är att oavsett bransch, storlek, privat

eller offentlig verksamhet så råder det enligt arbetsgivarna brist på sökande med adekvat kompetens (Edgren m fl 1998, Edholm & Häggglund 1999, Ekström 2001). Av Nuteks rapport *Kompetens – en bristvara* (Nutek 2000) framgår att det framförallt är de mindre företagen som påverkas av denna brist. De tvingas oftare sänka kompetenskraven vid rekrytering än de större företagen. Ytterligare en skillnad är att de stora företagen har bredare rekryteringskanaler (ibid, s 28). Studier kring arbetskraftens rörlighet visar också att rörligheten är störst bland de minsta företagen (Nutek 1998, Persson 1979).

Marianne Sökjer-Petersen är universitetslektor i arbetslivets psykologi vid Institutionen för psykologi, Lunds Universitet.

1. Detta syftar på ett rikstäckande samarbetsprojekt mellan små och medelstora företag och högskolan, finansierat av KK-stiftelsen. Projektets akronym är krAft. För vidare information se www.kraftprov.nu.

Frågan om hur det är att vara anställd i små företag har inte heller lyfts fram inom den företagsekonomiskt baserade forskningen om små och medelstora företag. Inom den *traditionella småföretagsforskningen* har fokus varit på *företagare*. Ett tema är varför man startar – och fortsätter att driva – företag. Ett annat varför vissa företag växer och andra fortsätter att vara små. Dessa har ofta kopplats samman med analys av personliga egenskaper hos småföretagaren, företagartiditioner i slakten och i närsamhället. Den forskning inom området som berör anställda har utgått från företagarperspektivet, t ex den ekonomiska nyttan med kompetensutveckling av anställda (jmf Johannisson & Lindmark 1996).

Generellt kan alltså konstateras att forskning kring små och medelstora företag har en slagsida mot ett företagarperspektiv. Samtidigt tycks ett stort problem för små och medelstora företag vara brist på (kompetenta) arbetssökande. Den traditionella småföretagsforskningen behöver därför vidgas och kombineras med forskning som belyser arbetsvillkoren i småföretag ur ett arbetstagarperspektiv. En fruktbar väg kan vara att kombinera den traditionella småföretagsforskningen med den etnografiska och sociologiska forskningen kring livsformsbegreppet.

Livsformsanalytikerna (Andersson 1993, Bergqvist 2001, Højrup 1995, Jakobsen 1999, Jakobsen & Karlsson 1993, Rahbek Christensen & Højrup 1989) menar att det inom varje samhälles grundläggande struktur finns undergrupper som har kvalitativt helt olika förhållningssätt till arbetets prioritet och innehåll kontra familj och fritid. Inom varje sådan undergrupp utvecklas ett internt tankesätt – en ideologi, som styr hur man handlar i praktiken – i vardagen, som också gör det svårt att förstå hur människor som

har en annan livsstil tänker och handlar. Oftast är dock inte det något som man explicit diskuterar i mötet med andra. Man bildar sig en uppfattning om den andre genom att tolka dennes agerande utifrån sin egen livsformsideologi. Och när den andre inte agerar som man förväntat sig uppstår ofta misstro. Denna forskning har hittills mest varit explorativ. Den ger inget svar på frågan varför det är som det är (Andersson 1993). Däremot pekar den på att det finns kvalitativt skilda sätt att förhålla sig till vardagens villkor, bl a till arbete. Den påvisar att dessa olika förhållningssätt kan leda till missförstånd och misstro när människor med olika livsstilar möts. Att man har olika förhållningssätt till arbete och vilka konsekvenser det har i vardagen har dock inte närmare studerats, inte heller systematiskt uppmärksammas i praktiken. Den livsformsanalytiska forskningen ger således inte heller den ett direkt svar på hur *mötet* mellan företagare och anställda gestaltar sig i vardagen på arbetsplatsen. För att kunna förstå hur handlingar tolkas ur olika livsforms-perspektiv måste vi först identifiera och konkretisera skillnader och likheter mellan olika undergruppers ideologi och praktik med avseende på arbete inom centrala nyckelområden.

Målet med föreliggande litteraturgenomgång är att kombinera två forskningstraditioner; traditionell småföretagsforskning och etnografisk/sociologisk livsformsanalys, för att öka kunskapen om företagares och olika grupper av anställdas förhållningssätt till arbete. Avsikten är också att identifiera centrala nyckelområden inom vilka förståelse av olika livsstilers tankesätt har betydelse för små och medelstora företags möjligheter att rekrytera och behålla kompetent personal. Slutligen kommer några exempel att ges som belyser konsekvenser

av att man förstår eller missförstår varandras förhållningssätt till arbete ur livsformsteoretiskt perspektiv.

Livsformer och Arbetsformer

Den strukturella livsformsanalysen utarbetades av de danska etnologerna Thomas Höjrup och Lone Rahbek Christensen under 1980-talet (se bl a Rahbek Christensen & Höjrup 1989). I Sverige har begreppet under 1990-talet vidareutvecklats framförallt av en forskargrupp vid nuvarande Karlstads universitet kring Jan Ch Karlsson och Liselotte Jakobsen. I denna artikel används framförallt de senares tolkningar och vidareutveckling av den ursprungliga danska modellen av livsformsbegreppet.

Enligt Jakobsen (1999, s III) baseras varje livsform på

sammanflödet av en position i ett ekonomiskt produktionssätt, en arbetsform, och en position i ett socio-sexuellt produktionssätt, en *kärleksform*.

Jakobsen och Karlsson (1993) och Jakobsen (1999) identifierar fyra i vårt samhälle existerande olika manliga arbetsformer, nämligen:

- *Investorer eller kapitalister*, som lever av att investera sitt kapital i olika företag.
- *Egenarbetets eller självständighetens livsform*, eller i mer vardagliga termer småföretagare med få eller inga anställda. Ofta drivs företaget med hjälp av familjen.
- *Karriärens livsform*, dvs högre tjänstemän, chefsaspiranter och chefer.
- *Traditionellt lönearbete eller arbetarlivsformen*, omfattande grupper som kollektivanställda och lägre tjänstemän.

Författarna kopplar till var och en av dessa manliga arbetsformer en kvinnlig kompletterande livsform – eller kärleksform; med-

hjälperska, investorsfru, husmoder, representationshustru. Jakobsen och Karlsson (1993) menar att kvinnornas livsformer finns där, oavsett om de har ett eget arbete eller inte, oavsett om deras arbete kan klassificeras på likartat sätt som männens arbete. Detta beroende på att vårt samhälle fortfarande inte är jämställt; det är fortfarande patriarkalt. Kvinnorna förväntas fortfarande i högre utsträckning understödja och anpassa sig till sina mäns livsformer. Andersson (1993, s 56 ff) noterar också i sin avhandling om chefsfamiljer, att begreppet är manligt könat, vilket leder till problem när kvinnors livsformer ska beskrivas och förstås. En stor brist är att kvinnors livsformer är otillräckligt kartlagda. En poäng är dock att genusaspekter lyfts fram som betydelsefulla för förståelse av hur män och kvinnor definierar och uppfattar sitt ansvar för arbete och familj.

Livsformer och arbetets mening

Investorn

För investorn är det ägandet och förvaltandet av det ägda, ofta ärvda, kapitalet som är det centrala. Detta kan ske genom förvaltning av företag eller av en aktieportfölj. Att skapa familjekontinuitet över generationer och hålla ihop ägandet är centralt. Det gäller att förränta kapitalet eller företaget – man ska inte ”tära på kapitalet”. Familjebildning handlar mer om att föra arvet vidare än om att skapa ett gemensamt gott liv mellan makarna. Den dynastiska aspekten är viktig. Huruvida det senare bidrar till att konservera manliga och kvinnliga könsroller, eller till att också kvinnor fostras företagsledare är en ännu outforskad fråga.

Jakobsen (1999) konstaterar att såväl ideologi som praktik vad avser denna livs-

form fortfarande är relativt outforskad. Ett av de få empiriska bidragen är Lindqvists studie från 1996, *Herrarna i näringslivet. Om kapitalistisk kultur och mentalitet*. Denna innehåller bl a en brevväxling mellan Raoul Wallenberg och hans farbror Marcus Wallenberg. Av denna brevväxling framgår tydligt hur den unge Raoul socialiserar in i investorfamiljens livsform. I breven från farbrodern betonas bl a vikten av självdisciplin och av att förstå sin roll i familjen, t ex vikten av ett lämpligt dynastisk äktenskap. Men också vikten av att "vara men inte synas". Här är en förklaring till den ringa kunskapen om livsformens värderingar. Man talar inte om sig själv.

Av Jakobsens text framgår att de personer som hon hänför till denna grupp oftast har stora ekonomiska tillgångar. Det är därför knappast små och medelstora företagare som i första hand kan hänföras hit. Hon nämner inte explicit familjeföretagare, men forskning kring familjeföretagare visar på att det ofta finns likheter, som t ex önskan att lämna företaget i arv till nästa generation, att inte tära på kapitalet/företaget. Också här kan man fråga sig om detta bidrar till att kvinnor blir ägare och ledare av företag. Dock tyder inte forskning som drivits inom forskningsprogrammet FEM² kring kvinnliga företagare på att så är fallet. Här konstateras att de traditionella könsrollerna är "speciellt synliga inom familjeföretagen" (FEM 2003).

Egenföretagare

För egenföretagaren och hans medhjälpererska existerar inte fritid som ett eget begrepp. Medhjälpererskan är ofta aktivt involverad i mannens företag – även om hon har eget arbete vid sidan av. Arbete och fritid är ett och en del av det goda livet. Man arbetar, när det behövs och är "fri" när arbetet är slutfört.

I denna livsform är det centralt att man får fortsätta att vara självständig, att man får arbeta åt sig själv och på egna villkor. Drivkraften är inte pengar, utan att få vara sin egen. Det yttersta målet är självständighet. Egenföretagandet är såväl mål som medel – man arbetar hårt och är lojal mot verksamhetens krav, så att man får möjlighet att fortsätta att vara sin egen. Därför är inte ökad vinst eller företagsutveckling i sig några centrala mål enligt Jakobsen (1999). Snarare kan tillväxt, som kräver att man anställer, uppfattas som ett problem;

att anställa fler medarbetare kan innebära att man binder upp sig i oönskade beroende- och ansvarsrelationer (ibid, s 190).

Att ha anställda innebär att ta risker; först och främst för att man inte har total kontroll över arbetets utförande, men också ekonomiska. Oavsett arbetsstillgång har man fasta utgifter för de(n) anställda. Det största hotet som egenföretagaren upplever är att inte kunna fortsätta att driva eget företag. Så är t ex inte knappa ekonomiska resurser i sig ett problem, utan det är först när detta hotar företagets existens som det blir hotfullt – en anställd som inte gör ett bra arbete eller ofta är sjuk är t ex ett sådant hot (Bergqvist 2001, Jakobsen 1999).

Jakobsen och Karlsson skiljer i sina analyser inte på olika undergrupper av egenföretagare. Flertalet studier om egenföretagandet har dock visat att det är betydande skillnader mellan olika företagare i hur man vill driva och utvecklas med företaget.

Elmlund (1998) urskiljer två olika undergrupper; *enmansföretagare och arbetsgivare*.

2. Se vidare www.fsf.se/fem/mytter

Elmlunds beskrivning av enmansföretagare stämmer väl överens med Jakobsens och Karlssons bild av egenföretagaren. De utmärkes av att de ser sitt arbete som ett "självförverkligandeprojekt": Det främsta motivet för företagandet är inte att tjäna pengar utan att skapa en god livssituation med ett intressant och stimulerande arbete, utan fasta tider och chefer som bestämmer. Det kan också vara ett sätt att bemöta arbetslöshet. Beträffande de kvinnliga företagarna i studien så angav de oftare än männen som motiv att de ville förverkliga en idé:

Överlag kan man konstatera att där enmansföretagare avviker från arbetsgivare, så avviker kvinnorna ännu mer i samma riktning (Elmlund 1998, s 23).

Arbetsgivaren ser företagandet som en utmaning, inte som en flykt från t ex arbetslöshet eller chefer. De arbetar "förfärligt mycket, ägnar merparten av sin tid åt företagsledning" (ibid, s 23). De uppger också att företagandet medfört högre status och bättre privatekonomi, trots att de tidvis haft ekonomiska problem under företagarkarriären. Däremot anser de inte att företagandet gett dem frihet. I deras företag finns ofta delägare – passiva eller aktiva familjemedlemmar och medarbetare.

Johannisson och Lindmark (1996, s 28) skriver inledningsvis i *Företag, Företagare, Företagsamhet* att

företagsamhet inom affärsvärlden förknippas inte bara med entreprenörskap och småföretagande utan också med management för förvaltning och förnyelse av verksamheter.

Det ger tre olika "idealtyper" av företagsamma personer *entreprenörer, småföretagare och managers*. Dessa har olika drivkrafter och uppvisar olika handlingsmönster.

"För *managern* är den professionella karriären det centrala" (ibid, s 29 ff). Denna presenteras vanligen som den rationella beslutsfattaren. Affärsinriktningen är mot den globala marknaden – inte den lokala: "Managers söker ge sitt företag 'konkurrenskraft' genom att dominera andra aktörer." Om *småföretagaren* skriver de att svensk och internationell forskning visat att den främsta drivkraften för att starta eget är att man då kan "få rå sig själv" (ibid, s 29ff). "Att driva eget är ett sätt att leva, att existera." Att företagaren arbetar många timmar blir då närmast "en självklarhet". Verksamheten är oftast inriktad mot den lokala marknaden. Småföretagaren leder inte utvecklingen, utan anpassar sin verksamhet till vad som kan avsättas på marknaden. Kompetensmässigt och marknadsföringsmässigt bygger verksamheten på småföretagarens goda namn och rykte. *Entreprenören* (ibid, s 29 ff) beskrivs som en "organisatör på marknaden" – en person som målmedvetet går in för att förverkliga sina visioner och omsätta dem till konkreta affärsprojekt, ofta i samverkan med andra aktörer. För *entreprenören* är närsamhället "en av de arenor som kan användas för verksamhetsutveckling". Målet är att utveckla gemensamma affärsplattformar med andra aktörer på marknaden, t ex medleverantörer, riskkapitalbolag. Samarbete och samverkan; att kunna få med andra och att kunna övertygga andra om visionens potential är viktigt.

De olika "idealtypernas" sätt att arbeta är som synes mycket olika. Vad som förenar är högt arbetsengagemang. Mycket tid läggs på arbetet, men hur tiden disponeras och vad man gör är olika. Grovt sett kan man urskilja följande mönster: Småföretagaren producerar, *entreprenören* skapar och bygger samlarbetsarenor för utveckling och tillväxt, medan *managern* leder och förvaltar. Små-

företagaren är den idealtyp som stämmer bäst överens med Jakobsens och Karlssons egenföretagare. Managern tycks mer stämma med deras bild av löntagare-karriärist. Entreprenören hör med sitt totala engagemang hemma bland egenföretagare, men å andra sidan så är en förutsättning för att entreprenören ska lyckas vilja och förmåga att bygga fasta relationer; att våga binda upp sig i beroende- och ansvarsrelationer. Men, som Johannisson och Lindmark beskriver dessa relationer, så tycks det mer handla om relationer med "andra aktörer på marknaden" än om relationer med anställda.

Sundin och Holmquist har i många projekt (1989, Nutek 1995) under senare år bl a som ledare för det nämnda forskningsprogrammet FEM (2003), studerat kvinnliga företagare. Av deras forskning framgår att företagarbegreppet är starkt manligt könat. Vidare att det finns en rad myter om kvinnligt företagande och i vilka avseenden detta skiljer sig från manligt företagande. I praktiken finns dock få skillnader. De som finns är "starkt kopplade till de traditionella könsrollerna i samhället". En skillnad är t ex att kvinnor anpassar sitt företagande till familjsituationen. Inom ramen för FEM har också företagandet som livsform för kvinnor studerats. Härvid konstateras att kunskapen om vad detta innebär för kvinnor är liten.

Ett pågående forskningsprojekt³ "Nätverk, tillväxt och kvinnliga företagare" (Sökjer-Petersen 2001, 2002, 2003) visar att kvinnor som företagare värderar oberoendet högt (Tellas 2002). De uppfattar sitt företagande som ett sätt "att äntligen få slippa ansvar, att få rå sig själva" (ibid, s 7). När kvinnorna funderar på vad det innebär att ha anställda, lyfter de fram det stora ansvar detta medför (Falk-Backenhof & Rosenberg Peterson 2003). Det gäller att se till att de anställda har det bra. En del av de svar

kvinnorna ger intervjuarna tyder på att de tolkar detta ansvar ur ett omsorgsperspektiv – familjeperspektiv. En anställd ses som en familjemedlem. Ur perspektivet hur mötet på arbetsplatsen gestaltar sig mellan företagare och anställd är detta en betydelsefull faktor, bl a kan vi förvänta oss ett ökat emotionellt innehåll i företagarens engagemang för den anställde.

Vad som förenar de olika underkategorierna av företagare, oavsett kön, tycks vara just det som Jakobsen och Karlsson poängterar – behovet av självständighet – att få forma arbetsvillkoren efter eget huvud. Centralt är också att arbetet ses som en del av det goda livet – det är inte något man gör för att få pengar. Arbetet är såväl mål som medel för det goda livet. Vad som skiljer de olika grupperna åt är målet med företagandet. För småföretagaren-enmansföretagaren är det centrala att rå sig själv, att inte vara beroende av andra och att inte behöva ta ansvar för andra – anställda. Jakobsens (1999) beskrivning av grunddragen i egenföretagarens livsform tyder på att tillväxt och expansion inte är något väsentligt mål – snarare tvärtom. Expansion kan innebära att man måste ge upp självständigheten och oberoendet – de centrala målen i livsformen.

För entreprenörer är målet däremot utveckling och tillväxt. Att skapa och bygga relationer för att genomdriva projekten blir då centralt. Hur dessa relationer utformas – som nätverksrelationer mellan självständiga företagare, eller genom att entreprenören påtar sig rollen som arbetsgivare är en öppen fråga. Kanske är det som Hulth (1996) säger möjligheten att separera ut konkreta och tydliga arbetsuppgifter för

3. Projektet finansieras bl a av Vinnova.

anställda som är avgörande för om entreprenören ska ta beslutet att anställa. Forskningen om entreprenörer och entreprenörskap är inte entydig (se t ex Davidsson m fl 2001, Landström 2000). Ledarskapsforskningen visar också att entreprenörer som ledare och chefer kan vara problematiska för etablerade företag med en mogen marknad. *Det finns också mycket som talar för att detta att vara entreprenör är en separat livsform.* I denna artikel inordnas dock entreprenören i självständighetens livsform.

För arbetsgivaren – managern – är inte detta att driva eget företag i sig målet. Det centrala är liksom för löntagaren-karriäristen den professionella egenutvecklingen. Att vara egenföretagare kan för managern vara ett alternativ till eller steg i karriären i ett storföretag.

Löntagaren-karriäristen

För *karriäristen* gäller det först och främst att sälja sin expertis – sitt *professionella* kunnande – inte sin tid. Lönen är individuellt, inte kollektivt, bestämd. Positionen i företaget är *överordnad* inte underordnad. *Lojaliteten baseras på professionella värderingar*, dvs den egna yrkeskåren och dess uppfattningar om etik och yrkesheder spelar en central roll. Denna lojalitet är oftast överordnad den mot den specifika arbetsplatsen. Anställningslojaliteten mot företaget baseras på karriärmöjligheterna. Erbjuds bättre karriärmöjligheter någon annanstans, så byter karriäristen arbete. Vid beslut om arbetsbyte vägs de uppfattade karriärmöjligheterna in. Hustrun förväntas ta aktiv del i och understödja mannens karriär, genom t ex representation och medflyttning. De utgör ett team som tillsammans skapar en karriär. Fritiden i sig är också en del av denna karriär; den kan användas till att knyta kon-

takter eller för studier – förkovran – som leder till ytterligare steg i karriären. Enligt Andersson (1993, s 337) bygger den klassiska karriärlivsformen på ett traditionellt könsrollsmönster. Men dagens chefsfamiljer menar han visar upp mer varierade mönster. Han urskiljer tre huvudsakliga mönster: den klassiska, ovan beskrivna, en blandform, där kvinnan arbetar, men inte är karriärist och en tredje, slutligen, där båda makarna strävar efter att göra karriär. Vem som är ”inne” i karriären är något som i det sistnämnda mönstret förhandlas och omförhandlas om under livsloppet. Detta mönster bäddar för en mer jämställd relation mellan makarna.

Löntagare-kollektivanställda

För den *kollektivanställde manlige arbetaren* respektive lägre tjänstemannen och hans ”husmor” är fritiden den verkliga tiden, den då det goda livet levs. Könsrollsfördelningen i hemmet är ofta traditionell. ”Hon” sköter barn och hushåll, ”han” försörjer familjen. Den geografiska och sociala rörligheten är låg – man stannar kvar där man har sin familj och det sociala umgänge som formats under ungdomsåren och i tidig vuxenålder. *Arbets- och fritidsaktiviteterna* kopplas inte samman. Fritiden är egen tid. Arbetet är något som man gör för att få ekonomiska resurser för det man vill göra av/på fritiden;

Arbetet blir medlens, pliktens och den yttre nödvändighetens sfär; fritiden blir målens, frihetens och den inre tillfredsställelsens sfär (Jakobsen 1999, s 171).

Arbetet skall vara *tryggt och säkert*. Den ”ideala” *arbetsplatsen* är vanligen ett klassiskt – större – industriföretag med en egen intern arbetsmarknad. Denna förväntas erbjuda en stabil, förutsägbar hierarkisk-byråkratisk struktur med avseende på lön och

andra arbetsvillkor och med traditionella regler för avancemang – jobbstegar. Olsen (1985, s 50–51) skriver också att ”utmaningar i arbetet i form av krav på initiativ och kreativitet” i detta sammanhang verkar störande. Däremot är lojaliteten och bindningen till arbetsplatsen stor. Man förväntar sig alltså fast, i idealfallet, livslångt arbete i utbyte mot underkastelse och lojalitet. Att det är fast värderas som mer betydelsefullt än dess innehåll. Zetterberg m fl (1984, s 46) konstaterar att denna grundinställning finns även på makroplanet – inom fackföreningsrörelsen – att (industri)arbete ska vara för *en familjeförsörjare* och livslångt. Precis som den självägande bonden ägde sitt jordbruk så ”äger” arbetaren sitt arbete. *Arbetstiden* är den tid man ”sält” till arbetsgivaren. Denna tid disponerar arbetsgivaren över, och man utför de arbetsuppgifter man blir ålagd – roliga eller tråkiga. *Arbetsmoralen* präglas av ”flit, stabilitet, ordning och regelbundenhet” (Olsen 1985, s 50). Positionen i arbetet är underordnad. Det finns oftast en positiv identifikation med firman/företaget (ibid, s 48). *Arbetsuppgifterna* är oftast rutinmässiga; erfarenhet och kompetens förvärvas genom arbetet och/eller på arbetsgivarens bekostnad. Tanken att själv bekosta utbildning för att bredda sin kompetens uppfattas oftast som något negativt – något man inte har råd med. Jacobsen (1999, s 173) skriver att

i andra livsformer står utbildning för sådant som utveckling, omväxling, chans, satsning och investering för senare utdelning [...] men i arbetarlivsformen ter det sig ofta som ett synnerligen tveksamt – och ibland ekonomiskt kostsamt – medel till ett bra liv.

Men, som Jacobsen (1999, s 171) påpekar, naturligtvis finns det inget som hindrar ”att man kan trivas på arbetet, vara duktig och

engagerad och så vidare”. Men, fortsätter hon, ”det finns en gräns för hur mycket arbetet får inkräkta på det övriga livet”. En begäran från arbetsgivarens sida om att få disponera mer tid än den överenskomna, uppfattas av arbetaren som ett brott mot det underförstådda psykologiska kontraktet. Enligt Isaksson (2001, s 182) påverkar sådana brott arbetstillfredsställelse och lojaliteten mot företaget. De kan också leda till högre personalomsättning. Även stölder och bedrägerier på arbetsplatsen kan ha samband med det uppfattade kontraktsbrottet (ibid, s 182).

Förhållningssätt till arbete inom några centrala nyckelområden inom de olika livsformerna

Genomgången av de olika livsformerna ovan visar på att inom följande nyckelområden är förhållningssättet till arbetets mening olika:

- Behovet av att vara självständighet – att få arbeta för sig själv och på egna villkor.
- Egenansvar kontra ledningens/företagarens ansvar.
- Vilja och lusten att leda och styra – att ha ansvar och inflytande.
- Möjligheter till kompetensutveckling och karriärutveckling.
- Gränsdragning mellan arbetstid och fritid, respektive familj och arbete.
- Lojalitetens riktning mot företaget, familjen respektive professionen.

I *tabell 1* konkretiseras och sammanfattas de likheter och skillnader mellan de olika livsformerna som belysts i denna text inom ovanstående nyckelområden.

Hur kan då tabellen användas för att öka förståelsen mellan företagare och anställda? Av tabellen ser vi klart att förhållningssättet till arbetet skiljer sig åt mellan de olika

Tabell 1. Översikt över likheter och skillnader i förhållningssätt till arbetet mellan olika livsformer.

Nyckelområde	Investor	Egenföretagare	Karriärist	Löntagare
Självständighet	Inget uttalat mål	Det mest centrala livsmålet; viktigare än att tjäna pengar	Centralt livsmål gentemot arbetets innehåll. Däremot inte centralt att äga företag	Har ingenting med arbetet att göra, snarare tvärtom. Man förutsätter att man är beroende av en arbetsgivare
Egenansvar	Mycket betydelsefullt. Det sträcker sig inte bara över ens livstid utan det är viktigt att föra arvet vidare	Egenansvaret är en del av självständigheten	Eftersom ledarrollen är det primära målet är detta att få och behålla egenansvaret väsentligt	Inget eftersträvsvärt. Man förutsätter att arbetsgivaren har det primära ansvaret. I andra hand att det inom arbetarkollektivet finns ett gemensamt ansvar
Ledning och styrning	Ett centralt livsmål. Utövas ofta genom "att vara men inte synas"	Inget centralt mål. Att bli ledare – att ha anställda kan ibland snarare upplevas som en belastning; det hotar oberoendet	Centralt att hamna i sådan position att man kan påverka och utöva makt	Inget eftersträvsvärt. Det psykologiska kontraktet handlar om att man har en underordnad position
Kompetensutveckling och karriär	Ej uttalat. Huvudmålet är att förvalta och bevara dynastins inflytande. Men yngre medlemmar i familjen skolas in rollen genom att "praktisera" på olika positioner i familjeföretaget/koncernen	Varierar. För småföretagaren handlar det om att utnyttja den kompetens och det förtroende man redan har. För entreprenören är spänningen i det nya – att ständigt vara på språng	Kompetensutveckling är centralt. Man byter ofta arbete för att få möjlighet till kompetensutveckling. Fritid används ofta för ytterligare förkovran. Arbetsbyten görs med sikte på att främja karriärutvecklingen	Man förväntar sig att arbetsgivaren svarar för den kompetensutveckling man kan behöva, såväl innehållsmässigt som monetärt. Krav på kompetensutveckling kan ibland uppfattas som ett hot mot det goda livet. Karriärutveckling är inget mål, snarare ett hot
Arbetstid och fritid	Ej närmare beskrivet, men torde vara snarlik karriäristens, dvs fritid används för representation, knytande av kontakter	Finns inte som föreställning. Fritid och arbetstid flyter samman. Man arbetar när det behövs och oftast mycket. Är fri när arbetet är slutfört	Fritid används för kompetensutveckling, representation, knytande av nya kontakter	Det är då det goda livet levs. De materiella resurser, som arbetet skapar, används för att man ska kunna förverkliga sig själv och sin familjs livsdrömmar
Arbete och familj	Familjen i en vid bemärkelse är involverad i allt vad man gör. Det är viktigt att förvalta arvet. Att fortsätta att utveckla verksamheterna man är involverad i. Man får inte "tära på kapitalet". I familjeföretag tycks könsrollerna vara mycket traditionella. Mönstren är dock otydligt utforskade	Familjen är ofta involverad, oavlönad eller avlönad. Begreppet företagare är manligt könat. Kvinnor som är företagare har därför blivit "osynliga". I praktiken inga stora skillnader i synen på företaget	Karriäristens partner tar aktiv del i dennes karriär genom att medverka till att kontakter skapas, och ta på sig representationsuppdrag	Könsrollsmönstren kan vara traditionella, men också vara jämlika med dubbla karriärer som mål. Könsrollerna är traditionella; han arbetar hon tar hand om familjen. Familj och arbete kopplas överhuvudtaget inte samman
Lojalitet riktas mot	Familjen	Företaget	Profession	Företaget

livsformerna. Låt oss via några vardagliga exempel försöka förstå hur ett livsformsanalytiskt perspektiv kan bidra till ökad kunskap om hur det är att arbeta i små och medelstora företag. Två av dessa exempel är hämtade från författarens egna praktiska erfarenheter som konsult, ett bygger på en uppsats av Bergqvist (2001) om tillitens betydelse för små företags expansionsmöjligheter.

Konflikthantering

En av de få sammanställningar som gjorts om hur det är att vara anställd i småföretag är Perssons sammanställning från 1979, *Arbetsvillkoren i mindre och medelstora företag*. I denna redovisas bl a en studie av Nilsson och Carlsson kring anställningstrygghet i industriföretag. Här framkommer att den vanligaste orsaken till att anställda i små företag slutade sin anställning, var konflikter med företagsledningen-ägaren. Trots att grundorsakerna till konflikter oftast har en saklig grund, t ex brister i arbetsorganisation eller brister i fysisk arbetsmiljö, så "ändrar de lätt karaktär och blir personliga motsättningar" (ibid, s 30). I denna studie dras slutsatsen att konflikterna blir personliga, eftersom det saknas institutionaliserade former såsom partsförhandlingar för att lösa dem. Tolkat ur ett livsformsperspektiv handlar det om bristande kunskap om och förståelse för varandras livsformsideologi.

Författarens egna praktiska erfarenhet från arbete med konflikthantering i arbetsorganisationer kan tjäna som belysning av detta. Nedanstående repliker är hämtade från samtal med en affärsidkare respektive dennes anställda kassörskan.

Affärsidkare: Hon ställer inte upp. Hon måste väl förstå, att man inte kan gå ifrån kassan, när det är kö, även om det är

stängningsdags. Och så vill hon ha övertidsersättning. Jag påpekade, att både jag och min fru arbetar minst tolv timmar! Det måste man om det skall gå runt. Inte tar vi ut lön för det!

Kassörskan: Det är jämt tjat. Jag gör mina 40 timmar. Han kommer jämt med det där, att han och frun jobbar mer. Men jag har ju min familj också. Och måste jag jobba mer, vill jag ha betalt för det. Det är jämt kö på fredag, och jag kommer aldrig hem. Till slut gick jag, så han fick ta kassan själv! Man måste få ha ett privatliv också.

Bådas reaktioner är typiska för de livsformer de tillhör. Affärsidkaren är mån om servicen till kunder, och det förtroendekapital han byggt upp. Arbetet är ingen belastning – det är ju en del av det goda livet. För kassörskan är arbetet något som skall genomföras på en bestämd tid. Om denna överskrids upplevs arbetet som en belastning. Arbetet har inget med det goda livet att göra. Belöningen för arbetet är för henne lönen – medan pengarna är av underordnad betydelse för affärsidkarens arbetsmotivation. Att ta ut mer pengar än rörelsen "tål" hotar självständigheten.

Att hantera denna konflikt utifrån ett traditionellt förhandlingsperspektiv, dvs fokusera på arbetstidens förläggning och i vilka situationer som övertidsersättning ska utgå, som Persson (1979) förespråkar, leder till att den anställdes förhållningssätt till arbete blir överordnat affärsidkarens. Affärsidkaren känner sig kränkt, och får sin inställning – att den anställda är lat och besvärlig – bekräftad. Han motsätter sig en förhandling på dessa villkor. Den anställda får i sin tur sin föreställning, om affärsidkaren som en vrång och ogin arbetsgivare, bekräftad. Vanligtvis slutar den här typen

av konflikter, vilket också Bergqvist (2001) noterat, i att den anställda slutar under ömsesidig misstro. Han eller hon är inte benägen att på nytt söka arbete i ett litet företag. Företagaren å andra sidan drar slutsatsen att det bara är problem med att ha anställda. Han retirerar ännu längre in i självständighetens livsform. Det är bättre att göra allting själv – ensam eller med hjälp av familjen. I det relaterade fallet blev det så. Kassörskan fick sluta, och en familjemedlem ersatte henne. Kassörskan uppfattade detta som att hennes arbetsgivare utlöst konflikten för att kunna ge hennes arbete till familjemedlemmen ifråga.

En konflikthanteringsstrategi som utgår från ett livsformsperspektiv innefattar följande steg. Med stöd av tabell 1 identifierar vardera parten sin egen respektive motpartens livsform. Nästa steg är att be parterna att försöka förstå den andras agerande utifrån dennas livsform. Det tredje steget är ett gemensamt samtal, där de olika parterna ges till uppgift att redogöra för hur de utifrån ett livsformsperspektiv tolkar den andres agerande. Ett sådant samtal kan kanske öppna för en annan lösning än den vanliga. Det kan medföra att man är beredd att kompromissa och förstå varandra. En efterföljande förhandling om arbetstid och ersättning utgår då från att båda parter förstått vad som är viktigt för den andre.

Kompetensutveckling.

Livslångt lärande, återkommande utbildning, kompetensutveckling är honnörsord inom arbetslivet idag. Som framgår av tabell 1 så är kompetensutveckling och utbildning inga primära mål för personer som lever inom arbetarlivsformen. Snarare kan det upplevas som ett hot mot det goda livet – den arbetsfria tiden, då det egentliga livet levs. Föga förvånande ur detta perspektiv

är därför en av de vanligaste dialogerna i arbetsvägledarnas kafferum på arbetsförmedlingen:

Jag kollade, och fick förhandsbesked om att han kommer in på elingenjörsutbildningen, men han sade nej. Och vet du varför. Han måste ta studielån! Jag har försökt förklara att det är en investering! Det går inte hem. Nu vet jag inte vad jag ska göra.

Här möts tjänstemannen som lever i nära anslutning till karriärens livsformer och den kollektivanställda, kanske just nu arbetslöse, arbetaren, som lever i löntagarlivsformen. För den ena är utbildning och kompetensutveckling honnörsord. För den andra ett hot mot friheten, man måste ju ta lån. ”Den som är satt i skuld är inte fri” som vår nuvarande statsminister uttrycker det!

Att som ofta görs i dessa situationer försöka övertyga den arbetslöse om att utbildning är bra, är att tala för döva öron. Den hjälpande dialogen måste i stället baseras på en förståelse för det upplevda hotet. Andra tankemodeller och samhällliga stödformer måste utvecklas, om man ska kunna förändra synen på utbildning och kompetensutveckling inom löntagarlivsformen.

Att förstå att det är hotfullt med utbildning och kompetensutveckling kan också förklara ovilja och misstänksamhet mot förändring och kompetenshöjande insatser bland kollektivanställda. Det är inte ovanligt, att man hör företagare sucka uppgivet:

Vi har försökt det där med mer egenansvar och kompetensutveckling, men det går inte. Alla säger att det är bra, men när det kommer till kritan är det få som ställer upp.

Också här måste det skapas andra mönster för förändringsarbete. Att involvera den

lokala fackliga organisationen och med dem diskutera förutsättningarna för kompetenshöjande arbete bland organisationens medlemmar förefaller vara en väg att närma sig problemet. En annan kan vara att företagaren i samband med nyrekrytering med stöd av tabell I rent konkret diskuterar med den arbetsökande hur denna ser på kompetensutveckling och förändring och i vilka situationer sådana krav kan uppfattas som hot respektive möjligheter.

Rekrytering och kompetensförsörjning

Bergqvist (2001) menar att det inte bara är oviljan att ta på sig ansvar eller ge avkall på oberoendet, som bidrar till att företagare inte anställer. Ur ett livsformsperspektiv menar hon att en företagare anställer om denna tror att den andra har samma livsmål som man själv. Och när den andra inte motsvarar förväntningarna uppfattar man det som svek. Tilltron förbyts i misstro. Bergqvist (ibid, s 220 ff) beskriver i uppsatsen *Tillit – ett hinder för expansion* detta förlopp ur en enskild företagares synpunkt. En företagare beslutar sig för att anställa en medarbetare när han får kontakt med en person som uppenbarligen är yrkesskicklig och självständig. Denne hade byggt sitt hus själv, vilket tydde på att han är såväl flitig som van att ta eget ansvar. Företagaren uppfattar detta som att han hittat en person som har samma livsmål som han själv – någon som man kan våga anställa. När den personen då visar sig prioritera sin egen och familjens hälsa, hålla på rätten till semester och att utöva fritidsaktiviteter som ”kolliderar” med arbetet, förbyts tilliten i misstro. Den anställde borde ha förstått att det blir strul och trassel om man inte kan hålla uppgjorda kontrakt, att förtroendekapitalet urholkas. Med stöd av tabell I ser vi här igen att det är två personer som lever under

självständighetens livsform respektive löntagarlivsformen som möts.

Bergqvists uppsats innehåller inte den anställdes berättelse, men låt oss försöka skildra samma händelseförlopp utifrån den anställdes perspektiv.

Jag anlidade honom – företagaren – för jobb på huset. Men det gäller ju att hålla nere kostnaderna, så jag gjorde så mycket jag kunde själv. Det var en trevlig kille, hade inget emot att man hjälpte till själv. Vi kom bra överens. Han erbjöd mig jobb på sitt företag, och när bruket varslade var det ju tur att få jobb genast. Men det var rätt tufft – att vara själv ute. Och frågade man, så sade han bara att det får du som är där fixa! Dessutom bokade han jobb som skulle göras på helgerna, men då sade jag ifrån. Man måste hinna med något annat än att jobba. Och vilket gnäll om man var sjuk någon gång, eller som när lillan hade mässlingen. Frugan var ju tvungen att gå en datakurs då – annars hade hon förlorat jobbet. Det var skönt att bli uppsagd. Aldrig mer småföretag. Dom är knepiga småföretagare – rena blodsugarna!

Bjerin och Lindencrona (1998) har studerat tillit i samarbetsrelationer. De menar att tillit i detta sammanhang kan beskrivas utifrån följande fyra kategorier:

- *Kompetensbaserad tillit* – att vara säker på att den andra har kompetens att lösa uppgiften. Fokus är på uppgiften och hur den andre förmår lösa den.
- *Empatibaserad tillit* – att vara säker på att den andra förstår vad jag behöver för (emotionellt) stöd för att vi ska kunna lösa uppgiften bra. Fokus är på relationen – samspillet, men också på lösandet av uppgiften.
- *Integritetsbaserad tillit* – att vara säker på att den andra verkligen uppträder

ärligt: står för vem man är. Fokus är på att undersöka och etablera en samarbetsrelation – inte på uppgiften.

- *Närhetsbaserad tillit* slutligen är att vara säker på att den relation man byggt upp är rak och ärlig. Fokus är på att fördjupa relationen och förstå den andre som person.

Utifrån ett rekryteringsperspektiv är det oftast de två förstnämnda kategorierna av tillit som kan ligga till grund för beslut om att anställa en person eller inte. De två sistnämnda fordrar att samspelsituationer i vilka relationerna testats, har ägt rum. I berättelserna ovan kan vi se hur dessa olika former av tillit utvecklas med ökat samspel. Det första båda parter fokuserar på är den andras yrkesmässiga kompetens. Inledningsvis föreligger också en integritetsbaserad tillit. Man uppfattar den andra som ärlig och uppriktig. Efterhand sviktade dock den empatibaserade tilliten. Småföretagaren upplever att arbetstagaren inte förstod att man t ex kan behöva jobba på helger och kvällar, eftersom man har de kunder man har. Arbetstagaren kände att han inte fick det stöd – styrning och ledning – han behövde för att kunna genomföra uppgiften. Bergqvist (2001) menar ju, att det som försvårar dialogen mellan småföretagaren och den anställde är att de lever i olika livsformer. Samma ord och begrepp används – t ex göra ett bra arbete, ha ett bra liv, men har helt olika innebörd för vardera parten. De talar helt enkelt förbi varandra. Därmed minskar också förutsättningarna för att en närhetsbaserad tillit ska uppstå. Kommunikationen blir otydlig. Vardera parten tolkar den andres handlande utifrån sina egna föreställningar och förväntningar om vad det psykologiska arbetskontraktet innehåller.

Hade företagaren som underlag för sitt beslut om rekrytering haft reell kunskap om

den andres livsmål, så kunde en konstruktiv dialog omkring frågor som ansvar, balans mellan arbete och familj, ha förts. Att som företagare lägga tid på att utforska och förstå sitt eget förhållningssätt till arbetet respektive hur potentiella anställda eller redan anställda tolkar detta ur ett livsformsperspektiv är ett steg på vägen mot att skapa förutsättningar för tillit mellan företagare och arbetstagare.

Slutsatser

Vår genomgång visar att en kombination av traditionell småföretagsforskning och livsformsanalys ger goda möjligheter att förstå när relationerna mellan företagare och anställda fungerar bra respektive mindre bra på en arbetsplats. Genom att använda livsformsanalys kan vi dra slutsatser om hur det vardagliga mötet mellan ”egenföretagaren” och ”den traditionelle lönearbetaren” kan gestalta sig vid organisatoriska konflikter, vid förändringar av arbetsuppgifter etc. Vi kan förstå varför det inte är attraktivt för egenföretagaren att anställa. Och omvänt, varför det är svårt för en anställd att arbeta tillsammans med en egenföretagare som är helt inställd på att leva under självständighetens livsform. Det är också möjligt att för den företagare – entreprenör eller karriärist som vill att företaget ska växa förklara hur den egna livsformen kan vara till hjälp eller uppfattas som hotfull för en kollektivanställd.

I litteraturen kring rekrytering och kompetensförsörjning ges ofta råd om hur man som rekryterare/företagare ska gå tillväga för att anställa personer med rätt kompetens. Med kompetens avses då ofta individuella egenskaper och kunskaper. På senare år har också begrepp som social kompetens och företagskultur dykt upp – oftast då som

försök att förklara varför utfallet inte blivit det förväntade – varför personen inte passade! Fokus är dock fortfarande på person – inte på de sociala och strukturella perspektiven. Att lägga tid på att utforska och förstå hur man själv tolkar det psykologiska kontraktet, respektive hur potentiella anställda eller redan anställda tolkar det ur ett livsforms-perspektiv, är ett steg på vägen för att skapa förutsättningar för en lyckad rekrytering.

För att få arbetssökande till sitt företag bör således företagaren för det första förstå vilka förväntningar på arbete som personer i olika livsformer har. För det andra behöver företagaren reflektera över vad det egna företaget kan erbjuda. Är det ett företag som t ex klarar av att ha en karriärist anställd? Eller leder detta omedelbart till konflikter mellan karriäristen och företagaren om ledningen av företaget? Är företaget så stabilt och konsoliderat att det har utrymme för anställda som lever i arbetarlivsformen?

Avslutningsvis kan dock konstateras att ytterligare forskning behövs om hur anställda uppfattar arbetet i små och medelstora företag. Den forskning som hittills bedrivits och som ovanstående genomgång bygger på har oftast haft företagaren som studieobjekt – inte den anställde. Den har också i stor utsträckning varit manligt könad. I genomgången har antytts att det finns ett flertal områden där genusperspektiv skulle kunna bidra till en bättre kunskap om hur det är att arbeta i små och medelstora företag.

Referenser

- Andersson G (1993) *Leva för jobbet och Jobba för livet*. Symposium, Stockholm/Stehag.
- Bergqvist T (2001) "Tillit – ett hinder för expansion i små företag?" I Aronsson G & Karlsson J Ch (red) (2001) *Tillitens ansikten*. Studentlitteratur, Lund.
- Bjerin J & Lindencrona F (1998) *Mellan fyra ögon – en studie av föreställningar om tillit i samarbetsrelationer*. Psykologexamensuppsats, Lunds universitet, Institutionen för tillämpad psykologi, Vol. XII(1998):11.
- Davidsson P, Delmar F & Wiklund J (red) (2001) *Tillväxtföretagen i Sverige*. SNS förlag, stockholm.
- Edgren J, Jilmstad L & Johansson C (1998) "Vad säger rekryteringsproblemen om Sveriges arbetsmarknad?" Nyheter från SAF, SAFs rekryteringsenkät november 1998, Stockholm.
- Edholm C & Hägglund P (1999) *Flaskhals eller överdrivet formulerat behov?* URA 1999:17. Rapport från utredningsenheten, Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm.
- Ekström E (2001) *Arbetsgivares rekryteringsbeteende*. Forskningsrapport 2001:3. IFAU, Uppsala.
- Elmlund P (1998) *Företagandet som livschans och klassresa*. Timbro, Stockholm.
- Falk-Backenhof A & Rosenberg Peterson S (2003) *Den kvinnliga företagaren – vem är hon? Kvinnan bakom myter och teorier om kvinnligt företagande*. Institutionen för psykologi, Psykologexamensuppsats, volym 4: 53, Lunds universitet.
- "FEM – Forskning om Kvinnors företagande. Ett program inom FSF" (2003-02-13) <http://www.fsf.se/fem>
- Hulth E B (1996) *Småföretagare – Varför*. Konsultförlaget, Uppsala.
- Höjrup T (1995) *Omkring livsformsanalysens utveckling*. Museum Tusulanum, Köpenhamn.
- Isaksson K (2001) "Tillit och psykologiska kontrakt i arbetslivet" i Aronsson G & Karlsson J Ch (red) (2001) *Tillitens ansikten*. Studentlitteratur, Lund.
- Jakobsen L (1999) *Livsform, kön och risk – en utveckling och tillämpning av livsformsanalys*. Arkiv Förlag, Lund.
- Jakobsen L & Karlsson J Ch (1993) *Arbete och kärlek. En utveckling av livsformsanalys*. Arkiv Förlag, Lund.
- Johannisson B & Lindmark L (1996) "Det mångfasetterade småföretagandet" i Johannisson B & Lindmark L (red) *Företag Företagare Företagsamhet*. Studentlitteratur, Lund.
- Landström H (2000) *Entreprenörskapets rötter*. Studentlitteratur, Lund.
- Lindqvist M (1996) *Herrarna i Näringslivet. Om kapitalistisk kultur och mentalitet*. Natur och Kultur, Stockholm.
- Nutek B 1995:03 *Pengarna och livet*. Perspektiv på kvinnors företagande. Nutek, Stockholm.
- Nutek R 1998:9 *Arbetskraftens rörlighet i Skåne län och Jönköpings län*. Nutek, Stockholm.
- Nutek R 2000:14 *Kompetens – en bristvara?* Nutek, Stockholm
- Olsen P (1985) *Arbetslöshetens socialpsykologi*. Natur och Kultur, Stockholm.
- Persson K I (1979) *Arbetsvillkor i mindre och medelstora företag – sammanfattande rapport*. Arbetslivscentrum 1979:8, Malmö.
- Rahbek Christensen L & Höjrup T (1989) "Introduktion til livsformsanalysens grundbegreber" i Rahbek

- Christensen L (red) *Livstykker. 12 studier af livsformer og vilkor*. Kulturbøger, Ringe.
- Sundin E & Holmquist C (1989) *Kvinnor som företagare. Osynlighet, mångfald, anpassing – en studie*. Liber, Malmö.
- Sökjer-Petersen M (2001) "Nätverk, tillväxt och kvinnligt företagande." Bilaga till forskningsansökan. Dnr 2001-05355. Vinnova, Stockholm.
- Sökjer-Petersen M (2002) "Network, Growth and Women, Entrepreneurs" i Bildt C, Gonäs L, Karlqvist L & Westberg H (red) *Women, Work & Health. Book of Abstracts*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Sökjer-Petersen M (2003) "Nätverk, tillväxt och kvinnligt företagande – en sammanfattning av ett pågående forskningsprojekt." Bilaga till slutredovisning till Vinnova. Dnr 2001-05355. Vinnova, Stockholm (se även www.kraftprov.nu (2003-02-12)).
- Tellas K (2002) "Kvinnliga företagares intresse för krAft." www.kraftprov.nu (2003-01-21).
- Zetterberg H L m fl (1984) *Det osynliga kontraktet. En studie i 80-talets arbetsliv*. Sifo Förlag AB, Vällingby.