

Imitation och omtolkning - entreprenörers identifierings- processer ur ett genusperspektiv

Jaana Kurvinen
USBE, Genusforskarskolan och Högskolan i Gävle
2009



Copyright ©Jaana Kurvinen, 2009

ISSN 0346-8291

ISBN 978-91-7264-723-7

Nr 67 i serien ”Studier i företagsekonomi, serie B”

Tryckt av Print och Media, Umeå Universitet

USBE, Umeå School of Business
Umeå University, SE-901 87 Umeå, Sweden

Imitation och omtolkning

– entreprenörers identifieringsprocesser ur ett
genusperspektiv

Jaana Kurvinen

Akademisk avhandling

som med vederbörligt tillstånd av Rektorsämnet vid
Umeå universitet för avläggande av ekonomie doktors-
examen framläggs till offentligt försvar i Hörsal F,
Humanisthuset, fredagen den 13 februari, kl. 13:00.

Fakultetsopponent: Docent, Malin Tillmar

Linköpings universitet, Sverige



Handelshögskolan

Umeå universitet/Umeå University
Umeå 2008

Imitation and reinterpretation- entrepreneurial identification processes from a gender perspective

Abstract

This study deals with the issue of entrepreneurship and gender. A central part is to understand how entrepreneurial opportunities and identities are constructed and linked to each other. The aim is to increase our understanding about entrepreneurial processes, identification and role creation. A gender structure is a premise and it is argued that norms, values and meanings in society affect women that are entrepreneurs in the sense that they are seen as “the other” and are compared to a male norm. Entrepreneurship is described as opportunity construction rather than opportunity recognition or opportunity finding. The empirical context is drawn from interviews with 15 entrepreneurs, all women from the county of Gävleborg in Sweden, who have left a job in the public sector in order to start new private ventures.

The main contribution of this study is an increased understanding of entrepreneurial identification processes, from a gender perspective. One part of these processes is resistance that the entrepreneurs meet and practice. This study identifies the strong presence of a male discourse and describes how women, who are entrepreneurs deals with that. It is argued that there is a need to open up the concept entrepreneurship, to a more gender neutral one, in order to make it easier for women who are entrepreneurs to identify themselves as entrepreneurs and not just ‘female entrepreneurs’. An empirical contribution is a description of how different and contradictory identification processes are going on at the same time. Marginalization and identification processes illustrates that if entrepreneurs feel that they are not taken seriously in their attempt to create business practices that fit with their preferences, a struggle for recognition emerges. This study shows that processes of marginalization and role creation are intertwined in different ways that affect women who are entrepreneurs. A methodological contribution is the deconstruction of interviews in order to understand how processes of imitation and reinterpretation exists as simultaneous and parallel events.

The findings are presented in five recurrent themes: break away, identification, polarization, marginalization and resistance. The themes are used in order to increase the understanding about how the entrepreneurs create contexts for their ventures and how this context can be understood as an arena where entrepreneurial opportunities are constructed. Three aspects, all related to gender, of resistance are described; resistance that the entrepreneurs have met during the time as employees in the public sector, resistance that the entrepreneurs have met during the process of starting their ventures and finally, resistance that the entrepreneurs practice in meetings with male norms.

Keywords

Entrepreneurship, Gender, Identification, Social Construction,

<p>Language: Swedish ISSN: 0346-8291 ISBN: 978-91-7264-723-7</p>

Förord

Jag vill börja med att tacka de 15 entreprenörer som jag intervjuat. Utan er medverkan hade inte denna studie varit möjlig.

Tack till mina handledare, Svante Brunåker och Kerstin Nilsson. Ett särskilt stort tack till min huvudhandledare, Svante Brunåker. Du har alltid tagit dig tid att läsa, lyssna och kommentera. Dina kommentarer har alltid varit kloka, konstruktiva och hjälpt mig att utveckla skrivandet. Tack också för det stöd du har varit under hela den här resan.

Ett antal personer har kommenterat texten, eller delar av den vid olika tillfällen och jag vill tacka er alla. Hildur Kalman och Håkan Boter var opponenter vid mellanläget. Håkan Boter har läst och kommenterat texten även i slutskedet, liksom Lena Eskilsson och Akmal Hyder också har gjort. Hervé Corvellec, Monica Lindgren och Michael Gustafsson har gett kommentarer som hjälpt mig att utveckla kapitlet med dekonstruktionen. Vid slutseminariet fick jag värdefulla synpunkter av Anders Söderholm, Elisabeth Ljunggren och Pontus Bergh. Gabriella Åhmansson, Harry Nyström och Hans-Erik Uhlin har kommenterat tidiga versioner av studien. Carina Löfgren har gett mig synpunkter angående tillämpning av studien.

Jag vill också tacka alla er från Genusforskarskolan, ingen nämnd ingen glömd, som vid seminarier hjälpt mig att utveckla texter. Tack också till er som vid Högre ekonomiska seminarier samt vid Högre genusvetenskapliga seminariet, Högskolan i Gävle, deltagit i diskussioner kring texter ur avhandlingen. Kvinnokooperativet SAGA och Region Gävleborg har bjudit in mig för att berätta om studien. Tack till er alla som har deltagit och visat intresse!

Tack alla medlemmar i Entreprenörstaden för kommentarer på texter, glada tillrop under resans gång och för trevliga pubkvällar; Kerstin Mickelsson, Johan Gaddefors, Svante Brunåker, Pär Vilhelmsson, Olle Wängsäter, Lars-Torsten Eriksson, Bengt Söderhäll och Niclas Cronsell.

Tack till er vid Umeå Universitet som, trots mycket kort framförhållning, hjälpte mig med en del praktiska saker, så att disputationen kunde äga rum; Katarina Pousette, Helen Hed, Åsa Isaksson, Minna Oscarsson och Ida Holmgren.

Genusforskarskolan och HVS-nämnden, Högskolan i Gävle, har finansierat detta avhandlingsarbete.

Slutligen vill jag tacka familj och vänner för att ni har haft förståelse för att jag (alltför?) ofta prioriterat avhandlingsarbetet under de här åren.

Gävle,
10 januari 2009

Sammanfattning

Det övergripande syftet med denna avhandling är att få en ökad förståelse för entreprenöriella processer. Här beskrivs processer som kvinnor med en bakgrund i offentlig sektor, och som har startat företag, genomgår. Fokus riktas mot tre delområden. Det första handlar om upplevelser av processen att identifiera sig som företagare och hantera de roller som företaget för med sig. Det andra området fokuserar på hur entreprenörers självbild påverkas av de normer och tankefigurer av företagande som finns både hos dem själva och i den kontext som de befinner sig i. Det tredje handlar om påverkan av tidigare anställning i samband med start och drift av företag. Metodansatsen är kvalitativ och bygger på intervjuer med 15 entreprenörer, från Gävleborgs län, som etablerat och driver en eller flera verksamheter inom områden som traditionellt hört till offentlig sektor. Entreprenörskapet utgörs av handlingen att på ett aktivt sätt ha realiserat sina idéer och även ha överskridit gränserna mellan olika arenor genom att framgångsrikt starta och driva ett företag.

Den teoretiska referensramen består av entreprenörskaps- och genusforskning med kvalitativa ansatser och med ett intresse av att se på individen som en del i ett kontextuellt sammanhang. I studien beskrivs hur entreprenörers självbild påverkas av deras bakgrund och av de normer och föreställningar som finns omkring dem. Fokus ligger på samspelet mellan individens agerande, konstruktion av mening och de praktiker i samhället som skapar och återskapar strukturer samt har en inverkan på individens meningsskapande.

Avhandlingens bidrag är kombinationen entreprenörskap och genus genom att den bidrar till en ökad förståelse för processer som entreprenörer går igenom vid start och drift av företag. Den bidrar till att, ur ett genusperspektiv beskriva och därmed synliggöra, hur strukturer utgör ett motstånd i entreprenöriella processer. En socialkonstruktivistisk ansats antas och avhandlingen kan ses som en del av en sådan forskningstradition inom entreprenörskapsområdet. Ett annat bidrag är dekonstruktionen som görs av en av intervjuerna. Genom en kritisk och fördjupad analys diskuteras och lyfts andra perspektiv än entreprenörens fram. Dekonstruktionen avslutas med att göra en omtolkning av entreprenörens berättelse. Den handlar bland annat om att entreprenören använder berättelser om tiden som anställd som något negativt för att legitimera start och drift av företaget. I den fortsatta analysen används dekonstruktion för att lyfta fram andra perspektiv.

I studien lyfts betydelsen av motstånd i entreprenöriella processer fram, vilket utgör ytterligare ett bidrag. I slutsatserna beskrivs processer då företag startas och drivs med hjälp av begreppen brytning, identifiering, marginalisering och

polarisering. Ett gemensamt tema för flera av slutsatserna i studien är tre slags motstånd: motstånd som entreprenörerna har mött under tiden som anställd i offentlig sektor, motstånd som entreprenörerna har mött under start och drift av företag samt motstånd som entreprenörerna själva utövar i mötet med manliga normer. Motståndet som entreprenörerna upplever utövas exempelvis genom att ändra rutiner för upphandling eller genom att i handling visa att privata alternativ inte helt accepteras. Motståndet utgörs av normer, värderingar och tankefigurer som leder till ett osynliggörande av kvinnor som är företagare inom områden som utbildning, vård och omsorg. Detta motstånd tolkas som strukturella hinder som motverkar entreprenörskap.

Begreppen brytning, identifiering, marginalisering och polarisering illustrerar olika processer som entreprenörerna genomgått och de exemplifierar också studiens bidrag. Begreppen används för att öka förståelsen kring hur entreprenörerna skapar en kontext där de kan driva sina verksamheter och hur denna kontext utgör en arena för utvecklandet av entreprenöriella möjligheter. Begreppen utgör en grund för att skapa en ökad förståelse för entreprenörskap då entreprenörer skapar och upprätthåller identiteter som företagare genom sina berättelser.

Med hjälp av begreppet brytning beskrivs hängivenhet till yrket som leder till en brytning med anställningen och start av företag. Brytning är ett tydligt exempel på kombinationen entreprenörskap och genus. Begreppet identifiering används för att beskriva hur entreprenörerna hanterar och identifierar sig med de roller som företagandet för med sig och hur de omtolkar roller. En del av detta är imitation och omtolkning av etablerade företagarroller som pågår samtidigt. Entreprenörerna har brottats med föreställningar om begreppen chef och ledare. De föreställningar de hade om rollerna från början skapade en osäkerhet och yttrade sig i att de inte ville kalla sig chef. Efter att ha genomgått en process där de definierat om rollen som chef tar de mer plats och verkar i rollen på egna villkor. Entreprenörerna imiterar traditionella sätt att utöva företagande och ledarskap men de utformar också själva rollerna som företagare och chef. De förändrar också rollerna i och med att de gör omtolkningar och förändrar de egna föreställningarna om dem. Utvecklingen av de egna rollerna kan beskrivas som imitation i vissa situationer, motstånd i andra och en omtolkning av företagande som ett resultat av processen.

Marginalisering är också ett exempel på kombinationen entreprenörskap och genus och används för att beskriva den osynlighet som präglar entreprenörernas företagande. Osynligheten beskrivs som en marginalisering som de utsätts för och som de tilldelar sig själv. Den har sin grund i strukturer, dvs. val av bransch, genus och de värderingar som finns i samhället och sker från två håll,

av entreprenörerna själva och av samhället. Förutom identifieringen med roller handlar det om det moraliska kring att tjäna pengar på utbildning, omsorg och vård. Genusaspekten i det handlar om att entreprenörerna driver företag inom ett område där det är laddat att tjäna pengar på sådant som traditionellt räknas som kvinnliga egenskaper såsom omsorg och omvårdnad. Det är exempel på hur strukturer påverkar entreprenörerna men även på hur de själva är medskapare av strukturerna. De återskapar dem i och med att de anpassar sitt beteende efter de normer och värderingar som råder. Exempelvis genom imitation eller genom att osynliggöra sig själva.

Med polarisering avses hur entreprenörerna pratar om den tidigare anställningen för att legitimera start och drift av företag. Polarisering beskrivs som ett avståndstagande från det entreprenörerna gjorde tidigare för att legitimera start av företag. Entreprenörerna konstruerar en diskurs kring sitt företagande genom att relatera till det man upplevt i tidigare anställningar. Begreppet har sin utgångspunkt i dekonstruktionen och benämns där som ”att ta spjörn mot offentlig sektor”. Polarisering handlar om ett avståndstagande för att legitimera start av företag. Begreppet illustrerar tydligt hur entreprenörerna konstruerar berättelser kring sitt entreprenörskap och exemplifierar därmed en socialkonstruktionistisk ansats i studien.

Innehållsförteckning

ENTREPRENÖRIELLA PROCESSER OCH GENUS	12
FÖRETAGARE, ENTREPRENÖR, PROCESS OCH GENUS	12
SYFTE OCH PERSPEKTIV	20
<i>Tidigare forskning om entreprenörskap med ett genusperspektiv</i>	25
DISPOSITION	30
TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	32
EN KVALITATIV ANSATS	32
<i>Min förförståelse</i>	33
<i>Förståelseramen för den här studien</i>	33
<i>Om urvalet och intervjuerna</i>	39
Urvalet	40
Intervjuerna.....	41
Angreppssätt och frågeområden.....	42
Analysen av intervjuerna.....	46
BERÄTTELSE I FORSKNING – DEKONSTRUKTION SOM ANALYS	47
INTERVJUOMGÅNG 1 OCH 2 – KOPPLING OCH FÖRDJUPNING.....	50
REFLEKTION	53
ENTREPRENÖRSKAP OCH GENUS	56
ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING – ETT KOMPLEXT OMRÅDE	56
<i>Entreprenörskap som något människor är eller gör</i>	59
<i>Entreprenörskap med processer i fokus</i>	61
<i>Erfarenheter i entreprenörskap</i>	65
MED GENUSGLASÖGON PÅ	68
<i>Kvinnors arbetsliv</i>	72
Kvinnors företagande.....	75
Motiv till start av företag.....	77
<i>Entreprenörskap ur ett genusperspektiv</i>	81
Företagare, företagska, entreprenör, entreprenörska	84
Prat och normer kring företagande	87
Identifiering med roller som företaget för med sig	91
Genustillhörighet och identifiering.....	95
<i>Överskridda gränser – gå från en arena till en annan</i>	96
Samspelet mellan individers och organisationers identitet.....	98
SAMMANFATTNINGSVIS	100
VI HITTADE VÄGARNÄ MEN FICK INTE TA DEM	104
ENTREPRENÖRERNA I STUDIEN	104
ARBETA INOM OFFENTLIG SEKTOR – ATT INTE FÅ GÖRA	107
FÖRETAGARE FÖR ATT FÅ GÖRA	111
DEN TIDIGARE ANSTÄLLNINGEN OCH DESS PÅVERKAN PÅ FÖRETAGANDET	114
STARTEN – ROMANTIK, DRAMATIK OCH SEDAN VARDAG	117
NYA ROLLER.....	121
<i>Stöd i den nya rollen</i>	124
<i>Utforma arbetet själv</i>	126
<i>Hängivenhet till företaget</i>	128
NYA BEGRÄNSNINGAR.....	130
<i>Yrkesutövare , företagsledare, administratör och chef</i>	137
FORMA SITT LEDARSKAP OCH EN NY KULTUR.....	143
<i>Behålla greppet eller släppa taget</i>	146
SAMMANFATTNINGSVIS	151
ANALYS I FLERA STEG	153
ÖVERSKRIDA GRÄNSER OCH OMRÖVA ROLLER	153

<i>Yrket som drivkraft för att skapa nya möjligheter</i>	153
<i>Motstånd och förändring</i>	157
<i>Normer och roller</i>	161
DEKONSTRUKTION AV EN BERÄTTELSE OM ENTREPRENÖRSKAP	164
<i>Exempel på narrativa ansatser inom entreprenörskapsforskning</i>	165
<i>Dekonstruera för att rekonstruera</i>	168
<i>Dekonstruktion av intervjun med Karin</i>	170
Sökandet efter dikotomier	172
Analys av hierarkier.....	174
Tjockleken i berättelsen ökar.....	178
Konstruktion av alternativa narrativ	183
Strukturers påverkan på entreprenöriella processer	184
Några reflektioner kring dekonstruktionsprocessen	188
STRUKTUR, PERSPEKTIV OCH PROCESS	190
<i>Struktur</i>	191
<i>Perspektiv</i>	193
<i>Process</i>	199
MÖTA OCH UTÖVA MOTSTÅND	203
BRYTNING.....	207
IDENTIFIERING	209
MARGINALISERING.....	213
POLARISERING	214
AVSLUTANDE DISKUSSION	215
<i>Tvetydigheter</i>	217
<i>Förslag på tillämpning</i>	218
<i>Nya frågor</i>	221
SUMMARY	223
KÄLLFÖRTECKNING	233
FIGUR- OCH TABELLFÖRTECKNING.....	248
Bilaga 1: Befattningar i urvalet	
Bilaga 2: Teman och nyckelord	
Bilaga 3: Story Deconstruction Guidelines	
Bilaga 4: Entreprenörerna i studien	

Entreprenöriella processer och genus

I det inledande kapitlet redogör jag för varför jag anser att det är angeläget att beskriva hur kvinnor med en yrkesbakgrund och anställning inom utbildning, vård och omsorg ser på sig själva i rollen som företagare och entreprenör. I kapitlet tar jag avstamp i traditionell forskning som har studerat frågor som handlar om ”vad entreprenörskap är” och ”hur entreprenören är” för att sedan gå vidare och nyansera bilden av entreprenörskap och företagande. Nyanseringen består av en beskrivning av entreprenörskapsforskning som intresserar sig för att se på individen som en del i ett kontextuellt och kulturellt sammanhang. Jag gör också en diskussion kring forskning om entreprenörskap med ett processperspektiv samt hur normer som är kopplade till företagande påverkar kvinnor som är entreprenörer och företagare. I ett av avsnitten redovisas syftet för studien. Avsnittet innehåller också en diskussion kring de perspektiv och teoretiska referensramar jag utgår från kring entreprenörskap, kvinnors företagande, normer/normalisering samt identifiering.

Företagare, entreprenör, process och genus

De små och medelstora företagens roll för sysselsättning och ekonomisk tillväxt har uppmärksammats i forskning och regionalpolitisk debatt i Sverige. Intresset för forskning om entreprenörskap och nyföretagande har vuxit (Landström, 2005). Det finns också ett växande intresse hos politiker för frågor kring entreprenörskap som ett sätt att hantera de krav på förändring och utveckling som finns inom både offentliga och privata verksamheter. En mindre andel kvinnor än män startar dock företag och satsningar görs och har gjorts för att stimulera kvinnors företagande.

Sverige har en lägre entreprenöriell aktivitet än många länder och en av orsakerna till det som lyfts fram är att det beror på att det finns för få kvinnor bland företagarna. Delmar och Aronsson (2001, s. 29) menar att ”kvinnors deltagande eller icke deltagande i entreprenöriella aktiviteter är den i särklass viktigaste förklaringen till de uppmätta skillnaderna i entreprenöriell aktivitet mellan länderna”. Under 1990-talet påbörjades en omstrukturerings- och effektiviseringsprocess i den offentliga sektorn (Palm, 2000). Omvandlingen av den offentliga sektorn, med kvinnodominerade områden som sjukvård, hälsa, omsorg och utbildning anses öppna nya möjligheter för kvinnor att bli företagare. Anledningen är att i och med att majoriteten av de anställda inom nyss nämnda verksamheter är kvinnor, finns fler kvinnor än män inom området,

med kompetens som kan utvecklas i ett eget företag (Holmquist & Sundin, 2002). Som argument för att skapa åtgärder för att stimulera kvinnor att starta företag inom områden som tidigare bedrivits enbart av offentlig sektor, används exempelvis erfarenhet. Det handlar om att den som startar ett företag gör det oftast inom en bransch han/hon har erfarenhet från.

Samtidigt har det de senaste åren genomförts nedskärningar i offentlig sektor, vilket skulle kunna vara en bidragande orsak till att anställda väljer att lämna sektorn för att starta eget. Studier har genomförts om hur nedskärningar i hälso- och sjukvård påverkar människor i organisationer, och de pekar på att mänskliga värden ställs mot ekonomiska intressen i sådana situationer. Det handlar om att de anställda hamnar i en situation där de måste prioritera patienters behov eller ekonomiska intressen. Det kan resultera i en konflikt mellan professioners och organisationers intressen. (Johansson, 2000)

Statistik visar också att antal privata aktörer som bedriver verksamheter inom skola, vård och omsorg har ökat drastiskt de senaste 15 åren (SCB, 2008). Mot bakgrund av problembilden är det viktigt att öka förståelsen för kvinnor som går från en anställning i offentlig sektor för att starta företag eftersom de då ställs inför en helt ny situation på flera sätt. De går från en arbetstagarlivsform till en företagarlivsform (Højrup, 1983), och från offentlig till privat sektor. Starten av företag för även med sig nya roller för ägaren. De entreprenörer som jag är intresserad av att studera är sådana som har överskridit gränser mellan offentlig och privat sektor, mellan stora och små organisationer samt mellan anställning och företagande. Ett överskridande av gränsen mellan offentlig och privat sektor sker om en individ lämnar en anställning i den förra för att driva företag i den senare. Företagaren kan då fortfarande utföra en tjänst åt offentlig sektor men denna tjänst utförs i det egna företaget, dvs. i privat sektor. Det handlar om privata utförare som kan ha offentlig sektor som kund. Genusperspektivet belyser strukturer, normer och föreställningar samt tankefigurer på de olika arenorna och som påverkar självbilden. Fokus i studien ligger på hur entreprenörer upplever och beskriver processer då de hanterar och identifierar sig med de roller som företagandet för med sig. Detta är en entreprenöriell process.

Det är angeläget att studera och beskriva ovan diskuterade entreprenörers identitetsskapande i och med att bilder av entreprenörer bygger på manliga normer. Entreprenörskapet för också med sig att de överskrider flera gränser och därmed förflyttar sig mellan olika arenor. Entreprenörskapet kan då beskrivas som resultatet av en process snarare än ett rationellt beslut (Wåhlin, 1999). Individens identiteter som företagare påverkas av de ramar som ges av de rådande samhällsstrukturerna. Lindgren, Packendorff och Wåhlin (2001)

visar att det finns flera gränser som människor i arbetslivet kan överskrida. Lindgren et al (2001, s. 14) definierar en gräns som ”att dess överskridande innebär en annorlunda social omgivning med andra normer, umgängessätt etc., vilket innebär att individens bild av sig själv och andras bild av individen kan förändras”. Entreprenörskap kan då ses som gränsöverskridande. Gränser är intressant att diskutera som en del av den kontext som entreprenörerna befunnit sig och befinner sig i. Det finns ett annat sätt att se på gränser, nämligen som dikotomier som exempelvis består av stor-liten, anställd-företagare, offentlig-privat, centrum-periferi samt trygghet-otrygghet. Dikotomin kvinnligt-manligt finns implicit i dikotomierna och som innehåller en värdering och reducering. Genom att fortsätta lägga till *kvinnlig* före begreppet företagare då vi syftar till kvinnor som är företagare och fortsätta att låta bli att lägga till *manlig* då vi avser män som är företagare är vi medproducenter till återskapandet av mannen som norm för företagare.

Genom att dra paralleller till Lindgren et al (2001) och deras studie menar jag att den grupp kvinnor som överskrider gränserna mellan offentlig och privat sektor, anställning och företagande samt stora och små organisationer hamnar i en speciell situation. Det innebär att deras självbild påverkas av de nya förutsättningarna, men också utifrån de värderingar och normer som följer med från det förflutna. Identifiering kan därför också medföra en process av frigörelse från det gamla. Det man lämnat kan också användas för att spegla det nya man befinner sig i. Därför finns det anledning att inom forskning om entreprenörskap studera kvinnor, med en bakgrund i offentlig sektor och som startat företag. Genom att lyfta fram deras berättelser nyanseras bilden av entreprenörskap och företagande och det blir möjligt att hitta fler förebilder inom området.

En del forskare använder begreppen entreprenör och företagare synonymt. Den jämförelsevis låga entreprenöriella aktiviteten i Sverige som diskuteras handlar om antal företag kort och gott. Jag menar att det finns en poäng med att göra skillnad mellan begreppen. Att vara företagare innebär inte att man automatiskt klassificeras som en entreprenör utan det krävs något mer än att ha startat eller förvärvat ett företag. Definitionen av entreprenörskap som används i den här studien fokuserar på någon slags entreprenöriell handling, som kan resultera i start och aktiv drift av ett företag. Det liknar synen på entreprenörskap som en dynamisk process av organisering (Gartner, Bird & Starr, 1992) och entreprenören som skapare av möjligheter (Nyström, 1990) och som en del av processen (Fletcher, 2006a; Gartner, 1988; Gartner et al 1992; Johannisson, 2000). Nilssons (2003, s. 9) definition: ”företagare som i tanke och handling visar att hon är orienterad mot att se och handla på möjligheter” ligger nära den definition jag söker. Jag väljer att lyfta bort ordet företagare för

att med begreppet entreprenörskap avse något som kan existera i befintliga organisationer. Samtidigt vill jag också lyfta fram handling. Därför väljer jag att definiera entreprenörskap som *skapandet av möjligheter i konkret handling*. Den entreprenöriella handlingen ligger då i fokus och består i det här fallet av att skapa möjligheter att genomföra sina idéer vilket även kan leda till ett över-skridande från en arena till en annan (jfr. Lindgren, 2000).

Den entreprenöriella handlingen kan förstås som ett ställningstagande i förhållande till de tidigare diskuterade dikotomierna. Ett antal entreprenörskapsforskare har studerat paradoxer i entreprenörskap. I Gaddefors (1996, s. 44) studie används dikotomier som redskap för att föra upp observationer på en högre abstraktionsnivå. I den här studien används dikotomier för att kunna diskutera och nyansera företagande och entreprenörskap samt som ett verktyg i dekonstruktionsprocessen. Johannisson (2005) använder begreppet paradoxer, och visar att entreprenörskap inkluderar begrepp som skulle kunna ses som varandra uteslutande. Det är intressant att diskutera entreprenörskap som gränsöverskridande eller utifrån dikotomier eftersom en dikotomisering visar två ytterligheter, antingen-eller. Men dikotomier kan användas för att ifrågasätta detta antingen-eller. De kan spegla en dynamik, eller en spänning, genom att ifrågasätta detta antingen-eller och öppna upp för ett både-och.

Entreprenörskapsforskning är ett komplext område med många olika sätt att studera entreprenörskap. Inom tidig entreprenörskapsforskning har först samhället och sedan individen och dess egenskaper varit i fokus för att under senare tid riktas mer mot entreprenöriella processer. Traditionell forskning har fokuserat på frågor som ”vad” och senare ”varför”. Forskning som fokuserat på ”varför” har inriktat på egenskapsforskning och svarat på ”vem” och ”hur är”, dvs. vilka egenskaper entreprenörer har. Under 1980-talet uppstod ett intresse för att studera entreprenörskap som organisering och process. Sedan uppstod intresset för narrativ, då forskare började uppmärksamma individen i ett kontextuellt sammanhang (Steyaert, 2006).

Inom företagsekonomisk forskning kan angreppssätten grovt delas in i tre, ett individperspektiv, ett marknadsperspektiv och ett mer processorienterat perspektiv (Landström, 2005, s. 13). Det första och andra angreppssättet är sådana som jag ser som traditionella angreppssätt. I det första ligger fokus exempelvis på de egenskaper och beteenden som kan anses vara specifika för entreprenörer, i det andra på ett makroplan (marknaden) medan det tredje handlar om hur organisationer skapas och innefattar även den kontext som entreprenörer befinner sig i. Det tredje spåret startade under slutet av 1980-talet och början av 1990-talet med forskare som studerade entreprenörskap från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv. Gartner (1988) initierade en dis-

kussion som handlar om egenskapsforskning kontra forskning med fokus på processer inom entreprenörskapsområdet med artikeln ”Who is an entrepreneur? is the wrong question”. I den uppmanar Gartner (1988) till studier av processer där organisationer skapas i stället för studier av entreprenörers egenskaper. Han manar till att se skapandet av organisationer som en kontextuell händelse och till att studera hur entreprenörer gör i stället för hur de är. Genom att anlägga ett sådant perspektiv ses entreprenören som del av en process, där entreprenörens agerande leder till skapande av organisationer (Gartner, 1988).

Några år senare publicerades en artikel av Gartner et al (1992) vilka hade tagit fasta på Gartners (1988) uppmaning att studera hur entreprenörer gör. Författarna har studerat entreprenörskap genom att se på hur organisationer konstrueras genom att fråga människor i organisationer vad de gör och varför de gör det de gör. De refererar till Gartner (1989)¹ och utgår från att entreprenörer som skapar organisationer agerar ”som om” (acting as if) då de planerar, arbetar med att skapa organisationer och även driver dem. Att agera ”som om” handlar exempelvis om att entreprenörer som planerar start av företag agerar som om företaget redan är en realitet. Författarna utgår från ett antagande att det inte är studier om rationella val utan i stället av processer som kan föra entreprenörskapsforskningen framåt och de uppmanar till fler mindre och kvalitativa studier. Exempelvis kan användandet av berättelser skapa en djupare förståelse för entreprenörskap (Gartner et al 1992).

Det har alltså utvecklats en linje där individen har blivit föremål för forskning i ett relationellt och kontextuellt sammanhang. Det bidrar enligt min mening till en mer mångsidig bild (än exempelvis forskning om entreprenörers egenskaper) av entreprenörskap genom att lyfta fram fler perspektiv och fokusera på relationer, kontexter och konstruktioner. Det har blivit allt mer vanligt att entreprenörskapsforskare ser till kontextens betydelse (Gaddefors, 1996; Johansson, 2005) eller har anlagt narrativa ansatser (Hjorth & Steyaert, 2004). Ett temanummer i tidskriften *Journal of Business Venturing* ägnas åt artiklar i vilka samma entreprenörs berättelse analyseras (exempelvis Fletcher, 2006b, Gartner, 2007; Steyaert, 2006).

Forskare har också börjat kritiskt granska konventionella entreprenörskapsdiskurser med tanke på de praktiker och den ideologiska kontroll de har skapat. Exempel på sådana forskare är Ahl (2002) och Ogborn (2000) som har dekonstruerat hur entreprenörskapsforskning konstruerar entreprenörskap.

¹ Gartner et al (1992) refererar till ”Who is an entrepreneur?” is the wrong question men som publicerades 1989 i *Entrepreneurship Theory and Practice*. *AJSB* som artikeln publicerades i 1988 bytte namn till *Entrepreneurship Theory and Practice*.

Båda lyfter fram den könsblindhet som präglat traditionell entreprenörskapsforskning och hur det bidragit till skapandet och återskapandet av en manlig norm inom entreprenörskapsdiskursen. Även Fletcher (2006a) har slagit in på det spåret och bidrar på så sätt till utvecklingen av en fas i entreprenörskapsforskningen som medverkar till en nyansering. Fletcher (2006a; 2006b) är ett exempel på en forskare som studerar hur entreprenörskap uppstår genom att relatera detta till kontexter och mellanmännsliga relationer. Sådan forskning nyanserar bilden av entreprenörskap genom att ge utrymme åt fler röster, exempelvis marginaliserade grupper.

Genom att ta avstamp i forskning som har studerat frågor som handlar om ”vad” och ”hur är” kan jag gå vidare och nyansera bilden av entreprenörskap och företagande genom att öka förståelsen för det processuella och det kontextuella. Den här studien finns inom den linje som jag beskrivit ovan. Det består av entreprenörskapsforskning med kvalitativa ansatser och där man ser på individen som en del i ett kontextuellt sammanhang. Det spåret innebär också att traditionell forskning som konstruerat entreprenörskapsdiskursen finns med som en fond.

Det finns en poäng med att även beskriva traditionell entreprenörskapsforskning eftersom den har konstruerat en bild av entreprenörskap och entreprenören som fortfarande dominerar. Utgångspunkten för den linje som jag beskrivit som processuell och kontextuell, är de artiklar som Gartner (1988) samt Gartner et al. (1992) skrev. Dessa har utvecklats vidare av bland annat Hjorth och Steyaert (2004), Fletcher (2006a; 2006b) och Steyaert (2006). De områden som jag ser som intressanta är social konstruktion och entreprenörskap (Fletcher, 2006a; 2006b), narrativ (Hjorth & Steyaert, 2004; Steyaert, 2006) konstruerandet av möjligheter (Fletcher, 2006a) och individen i ett kontextuellt sammanhang (Fletcher, 2006a; Gartner et al. 1992). Genus är en aspekt som inte tas upp av ovan nämnda författare, men som är intressant att anknyta till i den här studien.

Vi associerar på olika sätt till kvinnor och män, även när de innehar samma roller, exempelvis som företagare. Detta för att det finns tydliga om än osynliga genusstämplat på kvinnor och män, på olika professioner och verksamheter och på olika sociala beteenden (Holmquist & Sundin, 2002). Olika normer påverkar oss på ett antal områden. Vi har till exempel med oss bilder av hur vi ska bete oss i de olika roller vi har. Hirdman (2001) diskuterar normalisering och menar att genom att lyfta fram och prata om roller och normer ter de sig mer extrema och därmed skapas en förtunning av normen. Både ”uttunningen” och reaktionen mot uttunningen försvagar prototypen man = polis, man = politiker, man = företagare etc. Det leder till att normalen så

småningom förlorar sin normalitet. Hirdman (2001) menar att genom att tala om de ibland både osynliggjorda och förnekade orättvisorna kan vi få bort dem. Jag tolkar det som att ju mer vi pratar om de olika normerna desto mer utvidgas de. Det beror på att vi blir uppmärksamma över gamla och etablerade sätt att tänka kring olika roller och att reaktionen kan vara att vi i diskussioner öppnar upp för andra sätt att tänka kring rollerna. Rollen som politiker som Hirdman (2001) tar upp som exempel har redan förändrats i och med att det i media lyfts fram kvinnor som är politiker och diskussioner förs om behovet av en jämn könsfördelning.

Faktum är att fler män än kvinnor är företagare. Men trots att minst en fjärdedel av företagarna är kvinnor, och andelen ökar, framställs de i forskning och av media som ovanliga som företagare. Forskning pekar dock på att skillnaderna mellan företagare snarare beror på branscher än kön och att strukturerna sätter ramar för företagandet. Skillnaderna mellan företagare inom samma bransch är mindre, oavsett kön, än mellan företagare inom olika branscher (Bünger, 2003).

Kvinnlig företagare/entreprenör, kvinnoföretagare, företagarkvinna, företagerska, entreprenörska är begrepp som används när man avser kvinnor som är företagare och/eller entreprenörer (Holmquist & Sundin, 2002; Näsman, 2000; 2003). I de olika begreppen ligger fokus på att det är en kvinna det handlar om. Det dikotoma sättet att tänka kring kvinnor och män som är företagare medverkar till kvinnors underordning och begreppen ovan är exempel på hur denna underordning återskapas just genom att särskilja kvinnor som är företagare från företagare i allmänhet.

Hädanefter används begreppen entreprenör eller företagare när jag avser de personer, som utgör min målgrupp. Begreppen kvinnlig och manlig kan föra tanken till egenskaper, som kan innehas av både män och kvinnor. Därför väljer jag att inte använda begreppen kvinnlig företagare/entreprenör samt manlig företagare/entreprenör. Knyts resonemanget till entreprenörskap kan en kvinnlig företagare lika gärna vara en man som exempelvis har ett företag inom en bransch som anses kvinnlig (Näsman, 2000). Begreppen feminin och maskulin, används också i arbetet, i sammanhang som handlar om egenskaper.

Att ha ett perspektiv i forskning som innebär att på något sätt problematisera kön och föreställningar om manligt och kvinnligt började med vad vi i dag kallar kvinnoforskning för att senare övergå till att kallas genusforskning eller feministisk forskning. Intressant att notera är att även mansforskningen har sitt ursprung här. Denna rörelse, som kvinnoforskningen tidigare var, hade till en början som syfte att lyfta fram kvinnan men var samtidigt en politisk rörel-

se som strävade mot att förändra kvinnors situation. Redan 1958 initierades ett forskningsprojekt som resulterade i boken ”Kvinnors liv och arbete – svenska och norska studier av ett aktuellt samhällsproblem”, och belyser och ifrågasätter den så kallade kvinnofrågan (Dahlström, 1963). I inledningen tar Dahlström (1963, s. 10) avstånd från begreppet kvinnofråga och använder i stället begreppet könsrollsfrågan på grund av att det senare inrymmer en relationell aspekt i stället för att som det förra, fokusera på endast kvinnor. Idag finns flera varianter av forskning inom området, av vilka en del är mer politiskt inriktade än andra.

Den här studien tar avstamp i det som presenterats ovan och som handlar om skapandet av möjligheter (jfr. Fletcher, 2006a) samt hur normer som är koppade till företagande påverkar kvinnor som är entreprenörer och företagare. Detta med utgångspunkt från hur de ser på sig själva i rollen som företagare, i skenet av de tankefigurer om företagare som finns omkring dem. Rollen som företagare är självpåtagen medan de ofta i sina anställningar tilldelats roller (jfr. Mühlentock, 2004). Genom att relatera till kontexter och strukturer kan vi öka förståelsen för entreprenörskap och hur möjligheter skapas (Fletcher, 2006a).

Ansatsen i den här studien liknar bland annat Fletchers (2006b) forskning och innebär att fokus ligger på samspelet mellan individens agerande, konstruktion av mening och de praktiker i samhället som skapar och återskapar strukturer samt påverkar meningsskapandet. Nilsson (2003) refererar till Shane som menar att studier om entreprenörskap ofta hamnar i antingen en ansats där individen är i fokus eller en där omgivningen är det. Shane (2003) fokuserar på individen men menar att den kontext som individen befinner sig i påverkar hur och om människor beslutar att utveckla möjligheter.

Down (2006), Fletcher (2006a) och Nilsson (2003) förordar en ansats där både individ och struktur betonas. Därför är det intressant att lyfta fram berättelser om hur företagare har överskridit gränser mellan olika arenor/kontexter och hur de hanterar samt ser på sig själva i de roller som företagandet fört med sig. Nilsson (2003, s. 12) menar att ”en förståelse för omvandlingens och tillväxtens mekanismer kräver en förståelse för den enskilde företagarens agerande och hennes bevekelsegrunder”. Giddens (1984/2004; 1987/2004; 1991/2005) beskriver en individs identitetsskapande som en reflexiv process då individen relaterar till den kontext som denne befinner sig i. Giddens (1984/2004; 1987/2004) menar att samhället kan förstås genom att se på aktör och struktur som en strukturdualitet. Det innebär ett synsätt på struktur som både medel för och resultatet av en individs handlingar.

Forskningsfrågan i den här studien handlar om att öka förståelsen för processer som kvinnor som är entreprenörer genomgår. Det är inte en beskrivning av kvinnors erfarenheter i sig som är målet utan en nyansering av begreppen företagare och entreprenör genom att inkludera även kvinnor och kvinnligt i normer och tankefigurer kring företagande och entreprenörskap (jfr. Gherardi, 2003, som för en diskussion kring genus och organisationsteori). Det handlar mer specifikt om hur de ser på sig själva och hanterar de roller som företagandet för med sig samt hur deras självbild påverkas av de normer och tankefigurer (jfr. Jakobsen & Karlsson, 1993) av företagande som finns omkring dem.

I texten ovan har jag diskuterat begreppen företagare, entreprenör, process och genus, vilka alla är centrala begrepp i den här studien. Jag har också argumenterat för att lyfta fram erfarenheter från entreprenöriella processer, hantering av roller samt identifiering med dem, hos kvinnor, som lämnat en anställning i offentlig sektor för att starta företag.

Syfte och perspektiv

Det övergripande syftet i den här studien är att problematisera och ge en mer nyanserad bild av entreprenörskap mot bakgrunden att föreställningar om entreprenörer och företagare bygger på manliga normer. Detta genom att öka förståelsen för entreprenöriella processer som kvinnor, med en bakgrund i offentlig sektor, genomgår samt för hur de hanterar och identifierar sig med de roller som företagandet för med sig.

Eftersom allt fler insatser sker för att öka kvinnors företagande är det av vikt att nyansera bilden av företagare och entreprenörer. Politiker, beslutsfattare, rådgivare och personer som arbetar med utveckling och regional tillväxt behöver få en nyanserad bild av kvinnors företagande och entreprenörskap för att kunna representera kvinnor i sådana satsningar och åtgärder utan att åter skapa en underordning av dem. Entreprenörer, företagare och människor som kan tänka sig att starta företag behöver också fler förebilder att identifiera sig med.

Den empiriska studien utgår från de mer specifika processerna i delfrågorna nedan. Frågorna utgår i huvudsak från de författare som anges inom parentes. Utgångspunkten är de berättelser som entreprenörerna väljer att lyfta fram samt mina tolkningar av dem.

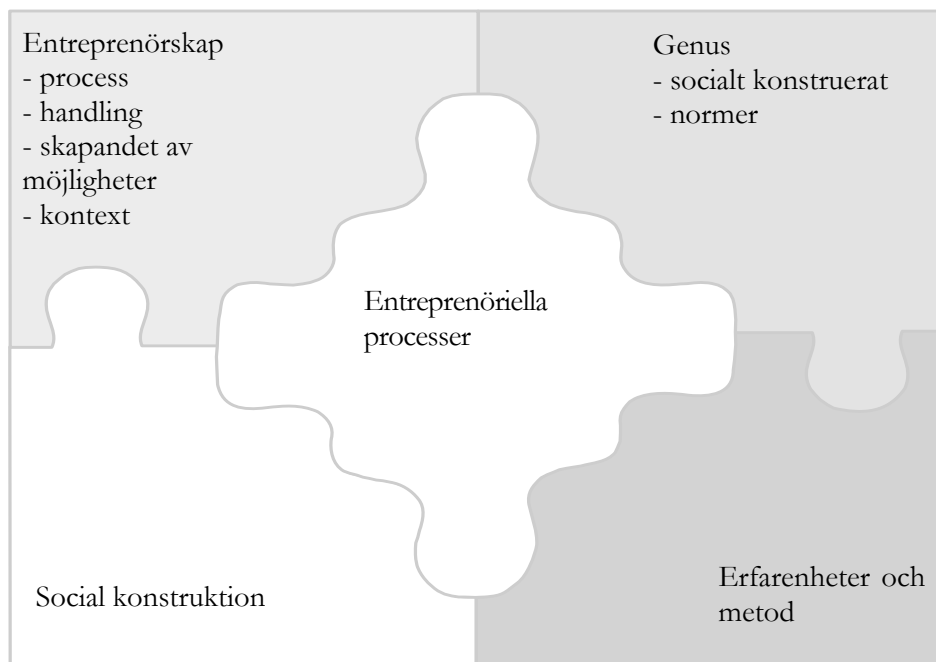
Hur beskriver kvinnor, som tidigare arbetat inom offentlig sektor:

- upplevelser av processen att identifiera sig som företagare och hantera de roller som företagandet för med sig (Ahl, 2002; Fletcher 2006a; 2006b; Hirdman, 2001; Lindgren et al, 2001; Ogbor, 2000)?
- hur deras självbild påverkas av de normer och de tankefigurer av företagande som finns hos dem och omkring dem (Hirdman, 2001; Lindgren et al, 2001)?
- påverkan av tidigare anställning i samband med start och drift av företag (Lindgren et al, 2001)?

Begreppet förståelse används i den här studien dels som ett begrepp som associerar till meningsskapande och innebörd och dels som ett relationellt begrepp. Närmare bestämt går det ut på att studera innebörd eller meningsskapande i entreprenörernas berättelser om starten och driften av företag. Förståelse som ett relationellt begrepp handlar om lärande, dialog och lyssnande (Schwandt, 1999). I Figur 1 nedan sammanfattas referensramen för studien.

I Figur 1 nedan finns orden process, handling, skapandet av möjligheter samt kontext i rutan ”Entreprenörskap” och socialt konstruerat samt normer i rutan ”Genus”. Orden är nyckelord i studien och de har diskuterats i det inledande kapitlet. De återkommer senare i teorikapitlet. Begreppet ”Entreprenöriella processer” som finns i mitten av Figur 1 är ett centralt begrepp i studien. Figuren återkommer och byggs då på med nyckelord från metod- och teorikapitlen.

Figur 1: Min referensram



Utgångspunkten är att länka diskussioner om identifiering till yrke och genus. Jag utgår från ett synsätt som skiljer på roll och identitet och ser identitet som en process, där individen skapar mening i olika sammanhang (Castells, 1998). Identiteter och roller kan sammanfalla, exempelvis rollen som förälder leder vanligen till att en identitet som förälder byggs upp. Det skulle kunna ske även när det handlar om yrkesroller och roller som företagare. Identiteter handlar om meningsskapande medan roller handlar om funktioner (Castells, 1998). Jag tolkar Castells som att om en roll för med sig en djupare mening för en individ kan det påverka identitetsskapandet.

Målgruppen består av kvinnor som lämnat en anställning för att starta företag i samma bransch som de tidigare varit yrkesverksamma inom. Anledningen till det valet är att jag utgår från att de som har lämnat något har med sig något att jämföra med. Dessa entreprenörer har erfarenheter från tidigare anställningar som de kan spegla företagandet i. Detta kan bidra till ökad kunskap om entreprenörskap och företagande och om hur dessa företagare bemöts, hur de positioneras av denna diskurs och hur de identifierar sig med olika roller. Framförallt med tanke på att arbetsmarknaden och arbetslivet utgör centrala arenor för konstruktionen av kön.

De entreprenörer som ingår i studien har tidigare befunnit sig i diskurser som har att göra med omvårdnad, utbildning etc. och som varit präglade av den offentliga miljön med dess värderingar och syn på vad som anses normalt, dvs. kvinnliga/genusifierade sociala rum och yrken. Entreprenörerna har i och med att de blivit företagare gått över till företagardiskursen, trots att de fortsätter arbeta inom samma yrke, och där en företagare associeras med manliga egenskaper och normer. Företagarna skapar nya roller åt sig utöver yrkesrollen, som företagare och i vissa fall chef. Dessa roller kan i sin tur påverka företagarnas identiteter.

I den här studien är det entreprenörerna och deras upplevelser som är i fokus. Deras medresenärer, dvs. personer som entreprenörerna anser har varit viktiga både vid starten av företaget och den fortsatta driften och utvecklingen av verksamheten nämns i entreprenörernas berättelser men fokus ligger på entreprenörernas upplevelser. Dessa medresenärer finns sannolikt inom kretsen som består av familj, vänner och det primära nätverket. Entreprenörskap ses som en process där det kollektiva spelar roll (Hjorth & Johannisson, 1998; Johannisson, 2005) men entreprenörernas nätverk kommer inte att kartläggas. Intressant är i stället de relationer som finns mellan individer och de sociala kontexter de befinner sig i (Fletcher, 2006a).

Jag har valt att intervjua kvinnor som startat och driver egna företag inom områden som traditionellt drivs av offentlig sektor. Det är inte helt lätt att visa på tydliga gränser mellan offentlig och privat sektor vilket innebär att det finns organisationer som befinner sig i skärningspunkten mellan dem. De skulle kunna ses som blandformer mellan offentlig och privat verksamhet (Lundquist, 1998) eller som hybrider. Lundquist (1998) diskuterar rena och blandade former av offentlig och privat verksamhet utifrån begreppen arrangerar, finansierar och producerar. Verksamheter som privatiserats har olika förhållanden till offentlig sektor (Sundin, 2000). I en del fall fungerar verksamheterna i princip som vilken annan privat verksamhet som helst. I andra fall har endast ansvaret privatiserats (Sundin, 2000, s. 128).

Företagen som ägs av entreprenörerna som ingår i den här studien skulle kunna ses som hybrider men argument för att jag beskriver dem som tillhörande privat sektor är att de fungerar som vilken annan privat verksamhet som helst (jfr. Sundin, 2000) och att de är företag vilka kan gå i konkurs. De verksamheter som entreprenörerna driver står under privat huvudmannaskap och produktionen sker i privat regi. Privatiseringarnas innehåll är större än endast en privatisering av ansvaret. Visserligen finansieras en del verksamheter helt eller delvis med skattemedel och konkurrerar i viss mån även med offentligt ägda verksamheter men ägandet är privat och produktionen sker i privat regi

(jfr. Berg, 2000). Dessutom påverkas alla organisationer, både privata och offentliga, av politiska beslut i någon grad. Alla verksamheter kan därför inte klassificeras som rena former av privat sektor, utifrån Lundquists (1998) definition. Ytterligare ett argument är att de inte stämmer in på det som Mühlenbock (2004, s. 27) menar utmärker verksamheter som drivs av offentlig sektor: "[o]ffentlig sektor är speciell i det att den vilar på en kollektivistisk modell och att dess huvuduppgift är att tillgodose allmänintressen till skillnad från individuella intressen". Företagen i den här studien ägs och drivs av entreprenörer som har startat företag på grund av individuella intressen. Det finns en poäng med att skilja mellan offentlig och privat sektor eftersom verksamheter som drivs av privata ägare verkar under andra förutsättningar än verksamheter som drivs av offentlig sektor.

Företagande inom områden som vård och omsorg är och har varit föremål för diskussioner om begränsningar. Dessa handlar om att minska möjligheterna att ta ut vinster i företag inom vård- och omsorgssektorn. För något år sedan överlämnade den dåvarande regeringen en proposition till riksdagen med förslag till regler om ett nytt slag av aktiebolag. Det handlar om aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning för verksamheter som drivs inom området vård och omsorg. Med den sortens bolag ville regeringen säkerställa att bolagens vinst stannar kvar i bolaget (Regeringens proposition, 2004/05:178). När den nya aktiebolagslagen trädde i kraft 2006 hade texten ändrats så att företagsformen är frivillig och verksamhetsneutral. Tanken med den nya bolagsformen är att öka allmänhetens förtroende (Regeringskansliet). Förslaget visar enligt min mening att det finns en risk för att det sker en särbehandling av kvinnodominerade branscher. En fråga som då kan ställas kan handla om vitsen med att satsa kapital i ett företag som inte har möjlighet att ge lika stor utdelning som andra företag. Vård- och omsorgssektorn är den sektor där majoriteten av kvinnor arbetar. En relativt stor andel av dem som startat och driver företag inom det området är också kvinnor, och det innebär att förslaget kan ha en påverkan på kvinnors företagande. Det finns också åtgärder som har som syfte att öka intresset att driva verksamheter inom vård- och omsorg som kooperativ, exempelvis finansierar NUTEK utbildningar inom området.

Tidigare forskning om entreprenörskap med ett genusperspektiv

Ett antal studier har genomförts där fokus ligger på kvinnors företagande och/eller entreprenörskap. I Tabell 1 nedan finns exempel på studier med fokus på entreprenörskap med ett genusperspektiv eller på kvinnors företagande som genomförts i Sverige, Finland och Norge de senaste åren. Jag väljer att här lyfta fram nordisk forskning eftersom den är en viktig del av den tradition som den här studien ingår i och som är relevant för studiens fokus. Forskningen i tabellen nedan är en del av europeisk entreprenörskapsforskning som karakteriseras av större frihet när det gäller metodval (jfr. Neergard & Ulhøi, 2006). I kolumnen "Intresseområde" finns en kort sammanställning över fokus i varje studie och i kolumnen "Empiri" det fenomen som studeras.

Tabell 1: Exempel på forskning om entreprenörskap med ett genusperspektiv

Författare	Intresseområde	Empiri
Ahl (2002)	Könskonstruktion i texter om entreprenörskap	Entreprenörskap och genus i akademiska texter
Dareblom (2005)	Strukturella förutsättnings påverkan på kvinnor som är potentiella företagare i Boden	Kvinnor som är potentiella nyföretagare
Hytti (2003)	Entreprenörskap som roll och meningsskapande och andra identitetspositioner	Företagare (kvinnor och män) i Finland
Javefors-Grauers (2002)	Kvinnors osynlighet som företagare	Företagare (kvinnor och män) som driver ICA-butiker.
Lindgren (2000)	Kvinnor som startat friskolor	Kvinnor med bakgrund i offentlig sektor som startat friskolor
Ljunggren (2002)	Vilken betydelse har genus för entreprenörskap?	Kvinnor som är entreprenörer
Mühlenbock (2004)	Entreprenörskap i offentlig sektor	Skolledare och anställda, kvinnor och män, i kommunala skolor
Nilsson (2004)	Könskonstruktioner i texter om entreprenörskap	Hur kön uttrycks i akademiska texter om företagande och entreprenörskap
Näsman (2000)	Förutsättningar för kvinnor som blir företagare	Kvinnor som driver företag i olika branscher. Omförhandling av genusystem.
Pettersson (2004)	Texter om entreprenörer och entreprenörskap i Gnosjö	Texter om entreprenörer och entreprenörskap
Sundin (2000)	Privatiseringen av ett bibliotek	Hur privatiseringen påverkar yrkes/tjänstemannarollen
Sundin (2002)	Företagandets manliga prägling	Betydelsen av genusdimensioner i studier av företag, företagande, entreprenörer och entreprenörskap

Ahl (2002) och Nilsson (2004) har studerat könskonstruktioner i texter om entreprenörskap. Ljunggren (2002) har ställt frågan vilken betydelse genus har för entreprenörskap. Frågan undersöks både från ett individuellt och från ett relationellt/kontextuellt perspektiv. Pettersson (2002; 2004) har studerat texter om entreprenörer och entreprenörskap i Gnosjö, närmare bestämt Gnosjö-diskursen ur ett genusperspektiv. Hon är kulturgeograf och har studerat texter som hon menar är delar av diskursen Gnosjö. Petterson (2002, s. 178) har fokuserat på entreprenöriella aktiviteter i Gnosjö ur ett feministiskt perspektiv och har frågat vem som ses som en Gnosjöentreprenör. Sundin (2000) har i studien om privatiseringen av ett bibliotek ställt frågan, om den nya rollen innebär en förändring av identitetsuppfattningen, men fokuserar mer på yrkes- eller tjänstemannarollen än på företagandet. I en senare studie (Sundin, 2002) har hon studerat betydelsen av genusdimensioner i företagande, och entreprenörskap. Hytti (2003) har studerat identitetskonstruktion hos åtta kvinnor och män i Finland som är företagare. Hon resonerar kring hur entreprenörskap som roll och meningsskapande samexisterar med andra identitetspositioner. Analysen sker i ljuset av den kontext som entreprenörerna befinner sig i, med fokus på den ekonomiska och sociala omgivningen. Det finns ingen uttalad koppling till offentlig sektor i studien.

Mühlenbock (2004) har i en studie om entreprenörskap i offentlig sektor genomfört intervjuer med 82 skolledare samt gjort fallstudier på två skolor i Sverige. Hon visar att entreprenörskap i offentlig sektor karakteriseras av att den inte är individburen. Entreprenörskap i offentlig sektor beskrivs i stället som processer i kollektiv form och individuellt entreprenörskap ses som ett hot mot demokratin.

Näsman (2000) har studerat förutsättningar som finns för kvinnor som blir företagare. Hon har gjort två studier i två olika delar av Sverige och en del av företagarna finns i för kvinnor otraditionella branscher. För flera av företagarna i studien har motivet till att bli företagare varit diskriminering på grund av kön på den förra arbetsplatsen. Näsman (2000) beskriver också hur kvinnor genom sitt företagande åstadkommer en omförhandling av samhällets genus-system. Ett av delsyftena i studien har varit att studera entreprenöriella processer med fokus på hur företagarna uppfattat hinder och möjligheter under vägen till företagandet. Fokus i hennes studie ligger på tiden före företagandet. Författaren konstaterar att företagarna som ingår i studien har haft en trygg uppväxt som bidragit till att de fått hög självkänsla, vilket påverkat dem positivt på vägen mot företagandet. Samtidigt visar Näsman (2000) att negativa faktorer senare i livet också har bidragit till beslutet att starta företag.

Lindgren (2000) har gjort en studie om kvinnor som startat friskolor. Studien startar i en diskussion om enkätsvaren från 135 personer (av vilka 78 är kvinnor) som driver friskolor och fördjupas med en analys av intervjuer med sex av dem, alla kvinnor. Fokus ligger på företagandet som livsform och professionens betydelse i identitetsskapandet. Författaren diskuterar reflexivt identitetsskapande på individnivå relaterat till institutionella identiteter, dvs. förhållandet mellan individen och strukturer i samhället. Det institutionella identitetsskapandet som är i fokus i studien är profession, kön och entreprenörskap. En av slutsatserna är att företagandet är en del av identitetsskapandet och ett sätt att stärka den professionella identiteten.

Sundin (2000) beskriver privatiseringen av ett bibliotek ur både ett individ-, organisations- och samhällsperspektiv. Studien börjar med en beskrivning av hur kommunen officiellt ser på alternativa utförare och fortsätter med hur man i praktiken bemöter dem. Sundin (2000) redogör för en av åtgärderna som kommunen har genomfört för att stimulera företagande. Åtgärden bestod i en starta-eget kurs och Sundin (2000) har genomfört en enkätundersökning med svar från 37 deltagare och kompletterande intervjuer med tre av de 23 deltagarna, som hade startat eget. Merparten av dem startade verksamheter inom områden som de tidigare varit yrkesverksamma inom. Studien fördjupas genom en analys av intervjun med en kvinna som tagit över driften av ett tidigare kommunalt bibliotek samt av intervjuer med tjänstemän och politiker och med hennes tidigare chef och kollegor. En av slutsatserna är att det som privatiserades i just det fallet var ansvaret för verksamheten. Skillnaderna i arbetsvillkor för övrigt var små. Sundin (2000) påpekar att en privatisering ser olika ut med olika innehåll i avtalen, beroende på verksamhet. Verksamheten i studien är speciell med tanke på att den enda kunden består av kommunen och avtalen löper under korta (ca. 1,5 år) perioder.

Javefors-Grauers (2002) har studerat ICA-rörelsens framväxt i Linköpingsdistriktet under åren 1956-1979. Författaren beskriver hur små butiker inom färskvaruområdet (vilka oftast drevs av kvinnor) slogs ut av större butiker (som ofta drevs av män) när teknikutvecklingen bidrog till att produktionen blev mer storskalig. Studien visar bland annat att män och kvinnor påverkades olika av strukturuomvandlingen samt hur kvinnor osynliggörs som företagare. Trots att flera av butikerna (av totalt 172) i studien drivs av ett företagarpär, som familjeföretag, finns i många fall endast mannen upptagen som handlare i medlemsregistren. Osynligheten har sin grund i att begreppet företagare associerar till typiskt manliga egenskaper. Studien visar också att de minsta ICA-butikerna drevs av kvinnor och de allra största av män.

Dareblom (2005) har gjort en studie om företagande i relation till strukturella förutsättningar, närmare bestämt politiskt agerande. Fokus i studien är på företagande och hon har studerat hur strukturella förutsättningar påverkar kvinnor i Boden som är potentiella företagare. Empirin utgörs av elva kvinnor som har ett förflutet inom vård och omsorg och som alla går en starta-eget kurs i Boden samt dokument framställda av politiska aktörer på orten. Dareblom (2005) visar att kvinnorna upplever att politiker i prat uttrycker en positiv syn på företagande inom vård och omsorg, men att de i praktiken utövar motstånd mot försök att starta eget inom området.

Näsman (2000) har fokuserat på tiden före företagsstart och företagarna i studien kommer från skilda branscher. Mühlenbock (2004) har studerat entreprenörskap i den offentliga sektorn. I Darebloms (2005) studie har en del av kvinnorna gått från offentlig sektor (vård och omsorg) till företagande, men studien fokuserar på mötet mellan kvinnor som vill och försöker starta företag och de strukturer som finns omkring dem. Ingen av dem har studerat entreprenöriella processer och identifieringsprocesser hos kvinnor som har en bakgrund i offentlig sektor och som startat och driver företag inom samma område som de arbetade inom som anställda.

Studierna ovan visar att det är angeläget att lyfta fram erfarenheter från kvinnor som arbetat i offentlig sektor och som startat företag bland annat på grund av att kvinnor som är anställda i offentlig sektor ses som potentiella nyföretagare. De är också viktigt att lyfta fram entreprenörers erfarenheter från tiden som anställd.

Disposition

De kapitel som följer är disponerade enligt nedan.

Metod – en kvalitativ ansats innehåller en redogörelse för de metodansatser som studien bygger på samt en beskrivning av själva hantverket i arbetet. Kapitlet innehåller en beskrivning av hur intervjuerna gick till samt hur urvalet av intervjupersonerna gjordes. Här beskrivs också tankegångarna kring den dekonstruktion av en intervju som finns i ett senare kapitel. Dekonstruktionen är en fördjupning av den första analysen och dekonstruktion, narrativ, berättelse samt "plot" är centrala begrepp som diskuteras. Kapitlet avslutas med en redogörelse för utvecklingen av teman mellan de två intervjuomgångarna som empirin bygger på.

Teorikapitlet inleds med en tillbakablick som ger en bild av entreprenörskapsforskningen de senaste 20 åren. Avsikten är att beskriva sådan forskning som utgör en grund för den bild av entreprenörskap som dominerar. Entreprenörskap skildras som ett komplext område med många olika definitioner för begreppen entreprenör och entreprenörskap. Kapitlet fortsätter med att ge en bild av kvinnors arbetsliv för att sedan gå vidare med en diskussion kring entreprenörskap och företagande ur ett genusperspektiv. De avslutande avsnitten handlar om normer kring begrepp som företagare samt om identifiering med och hantering av olika roller, såsom chef eller företagsledare. Identifiering länkas ihop med en diskussion kring entreprenörskap och företagande. Kapitlet innehåller en bild av de tankefigurer som kan fungera begränsande för de kvinnor som skapar sig identiteter som företagare.

"Vi hittade vägarna men vi fick inte ta dem" börjar med en presentation av entreprenörerna och därefter följer en skildring av empirin som presenteras i en kronologisk tematisering. Den beskriver en process som börjar med upplevelser från tiden som anställd och slutar med tankar kring framtid och utveckling. Huvudteman i arbetet är "Arbeta inom offentlig sektor – att inte få göra", "Företagare för att få göra", "Den tidigare anställningen och dess påverkan på företagandet", "Starten – romantik, dramatik och sedan vardag", "Nya roller", "Nya begränsningar" samt "Forma sitt ledarskap och en ny kultur".

Analysen presenteras i tre steg och utgörs av lika många avsnitt som bygger på varandra. Det inledande analysavsnittet innehåller en empiridriven analys. Det följande avsnittet innehåller en utvecklad analys, i form av en dekonstruktion av en av intervjuerna. Genom att göra en dekonstruktion av en av intervjuerna intas ett kritiskt förhållningssätt till den tolkning och analys som gjor-

des i föregående avsnitt. Det tredje och avslutande analysavsnittet innehåller en ytterligare utveckling av analysen och den presenteras i tre avsnitt. Det första innehåller en analys kring strukturers inverkan på entreprenörskaps- och identifieringsprocesser. I det andra beskrivs en marginalisering som flera av entreprenörernas berättelser tyder på samt konflikten mellan rollerna som kvinna, företagare och chef. I det tredje och sista skildras en process som handlar om att själv utforma rollen som företagsledare och chef och om att identifiera sig med de roller som företaget fört med sig.

”Möta och utöva motstånd” är det sista och avslutande kapitlet innehållande studiens slutsatser. Där beskrivs starten och den fortsatta driften av företag som processer och beskrivs genom begreppen; brytning, identifiering, marginalisering och polarisering. Ett gemensamt tema för begreppen är motstånd som beskrivs som tre slags motstånd. Motstånd som entreprenörerna har mött under tiden som anställda, motstånd som de har mött under start och drift av företag och slutligen som motstånd som entreprenörerna själva utövar. Begreppen används för att skapa en förståelse för hur entreprenörerna skapar en kontext där de kan driva sina verksamheter och hur denna kontext utgör en arena för utvecklandet av entreprenöriella möjligheter. De utgör en grund för att skapa en ökad förståelse för entreprenörernas berättelse då entreprenörer skapar och upprätthåller identiteter som företagare genom sina berättelser. Genom att beskriva entreprenörernas identifieringsprocesser och hanteringen av de roller som företaget har fört med sig samt brotten mot traditionella sätt att tänka kring ledarskap bidrar studien till att nyansera och problematisera begreppen entreprenör och företagare.

Tillvägagångssätt

Det här kapitlet innehåller en redogörelse för de metodansatser som studien bygger på. Här finns också en beskrivning av min förförståelse och av själva hantverket i arbetet. Kapitlet avslutas med en redogörelse för utvecklingen av teman mellan de två intervjuomgångarna. Intervjuomgång ett benämns här därefter D1 och intervjuomgång två, D2.

En kvalitativ ansats

Metodansatsen är kvalitativ och bygger på intervjuer med kvinnor som etablerat en eller flera verksamheter. Ansatsen är socialkonstruktionistisk och fokus ligger på individen/aktören och hur kontexten påverkar dennes konstruktion av verkligheten (Fletcher, 2006a). Processen har varit abduktiv, den har utgått från teorier, men gått fram och tillbaka mellan teori och empiri. Detta har skett genom att jag har gjort en successiv omtolkning av vilka teorier som studien ska innehålla, i skenet av resultatet från intervjuerna med entreprenörerna (Alvesson & Sköldberg, 1994).

Inför den första intervjuomgången gjorde jag en inledande litteraturstudie där jag läste in mig på entreprenörskap, genus, social konstruktion och metod. Under och efter analysen av de första intervjuerna fördjupade jag mina kunskaper genom att läsa fler studier om entreprenörskap ur ett genusperspektiv, om entreprenöriella processer, organisations- och självidentitet, identifiering, narrativ och dekonstruktion. Under och efter analysen av de senare intervjuerna, och även en ytterligare analys av de första, läste jag främst nyare artiklar och böcker om entreprenörskap, identifiering och genus. Den abduktiva processen blir synlig bland annat i citaten från den andra intervjuomgången. De citaten är längre än de från D1 eftersom intervjuerna i D2 fokuserade mer på identifieringsprocesser och hanteringen av roller. Citaten återspeglar också intervjupersonernas reflektioner kring det. I citaten anges ordagrant vad entreprenörerna sa och hur de uttryckte sig. Det innebär att citaten innehåller talspråk. Språket kan i en del citat upplevas som slarvigt, speciellt då entreprenörerna tenderar att prata snabbt när det handlar om sådant som de är väldigt engagerade i.

Min förförståelse

Innan jag går vidare vill jag ge läsaren en bild av den förförståelse jag har. Jag har erfarenheter av både företagande, entreprenörskap och offentlig sektor. Ända sedan barnsben har jag haft företagare och även entreprenörer i min omedelbara närhet och jag har själv varit företagare under en kort period i mitt liv. Mormor, morfar och min pappa var företagare. Min sambo är företagare och entreprenör. Mamma arbetade i offentlig sektor med vård och omsorg och jag har själv arbetat med både omsorg och utbildning inom samma sektor. Angående tankefigurer och hur de påverkar oss i våra val vill jag berätta om hur jag påverkades när det handlade om yrkesval. Innan jag hade avslutat min utbildning till företagsekonom fick jag frågan om jag kunde tänka mig att börja arbeta på högskolan. Frågan innebar att jag fick omvärdera mina framtidsplaner helt eftersom det inte fanns i min föreställningsvärld att jag skulle ha ett sådant arbete. I mina framtidsplaner ingick arbete med siffror. Jag accepterade erbjudandet efter en tid och blev så småningom uppmanad av prefekten att söka en doktorandtjänst. Det hade inte heller funnits som en möjlighet i mina framtidsplaner. I min familj och den närmaste omgivningen fanns det inte några akademiker som kunde fungera som förebilder. Frågan fick mig att återigen revidera bilden av mina möjligheter och det slutade med att jag sökte och fick tjänsten.

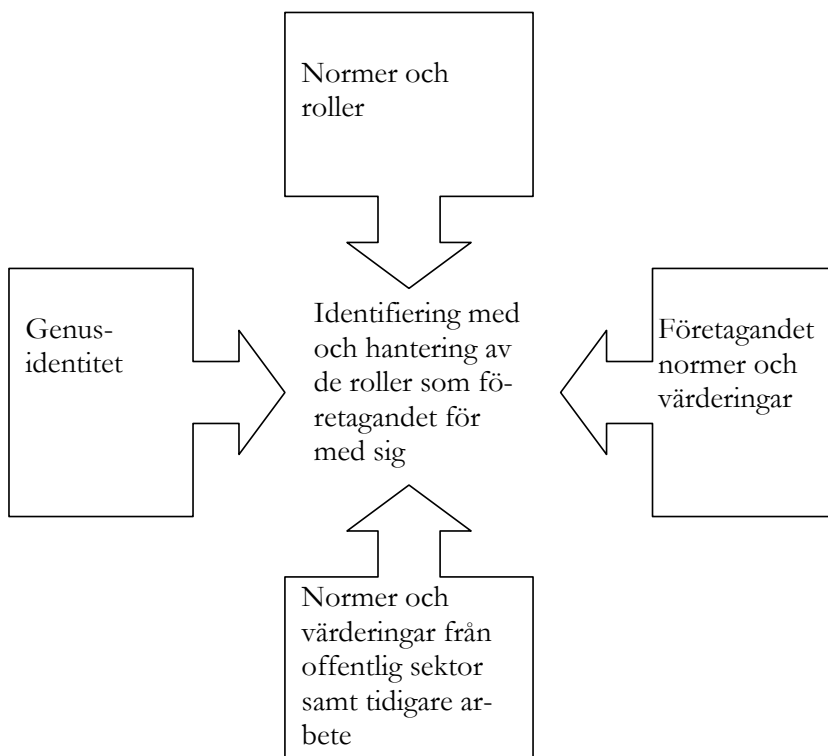
Med ovanstående vill jag för läsaren visa den förförståelse jag har kring företagande, entreprenörskap, offentlig sektor samt normer. Jag vill berätta om några av mina egna erfarenheter om bland annat hur tankefigurer har påverkat mitt liv. En del av det som i dag ter sig som naturligt för mig fanns inte i min föreställningsvärld för ett antal år sedan. Det visar min förförståelse kring identifiering med roller, av vilka en del inte är helt självklara till en början, medan andra genast är självklara för mig. Ovanstående visar också att jag har egenupplevda erfarenheter från både offentlig sektor och företagande. Genom beskrivningen av min förförståelse ovan har jag visat att jag har en allmän förståelse för, och ett visst intresse av företagande, entreprenörskap och identifiering.

Förståelseramen för den här studien

Som Figur 2 nedan visar studerar jag hur genusidentiteter, normer kring företagare, företagandet i sig och de normer och värderingar som finns kvar från tiden i offentlig i sektor kan påverka entreprenörernas identifiering och han-

tering av de roller som start och drift av företag fört med sig. I Figur 2 beskrivs den förståelseram för entreprenörernas självbild som används som utgångspunkt i studien. Figuren beskriver olika delar av ett kontextuellt perspektiv som jag antar. Figur 2 nedan beskriver mitt angreppssätt för att studera hur entreprenörerna identifierar sig med och hanterar de roller som företaget för med sig. I den förståelseram jag antar innefattas diskussioner om normer kring roller, om genusidentitet, om företaget med tanke på normer och värderingar samt normer och värderingar från offentlig sektor samt tidigare arbete.

Figur 2: Förståelseram för entreprenörernas självbild



De ”glasögon” jag väljer att använda innebär att jag utgår från teorier om entreprenörskap utifrån ett genus- och socialkonstruktivistiskt perspektiv. Att anlägga en sådan ansats innebär ett ifrågasättande av det som anses som naturligt och självklart. Utgångsläget är att våra föreställningar, exempelvis om genus eller rollen som företagare, inverkar på hur vi konstruerar den omgivning vi lever i samt medför ett ifrågasättande av innebörden i begrepp som

kvinnligt, manligt, företagare, entreprenör etc. I analysen diskuteras hur normer, strukturer och kontexter påverkar entreprenörers identifiering och hantering av olika roller (Fletcher, 2006a). Verkligheten ser jag som resultat av människors meningsskapande, en produkt av våra sätt att kategorisera världen, och jag ifrågasätter och utforskar det som uppfattas som naturligt. Synen på vårt vetande och kunskap är att de är socialt konstruerade faktorer, påverkade av det språk vi tillägnar oss under vår uppväxt och vi förstår världen via ett aktivt samspel med andra människor (Gergen, 1985; Hatch, 2002; Wenneberg, 2001; Winther Jørgensen & Phillips, 2000).

Angreppssättet är i linje med Winther Jørgensen och Phillips (2000, s. 11 f) samt Burr (1995, s. 3 ff.) och som innebär en syn på kunskap som historiskt och kulturellt präglad, frambringad i social interaktion och påverkat av olika sociala världsbilder. Det finns kritik som riktas mot socialkonstruktionism och frågor ställs som exempelvis handlar om, om allt flyter eller är relativt, ur ett socialkonstruktionistiskt perspektiv. Winther Jørgensen och Phillips (2000, s. 12) bemöter det genom att se det sociala fältet som regelbundet och samtidigt reglerande, och menar att ”[d]e konkreta situationerna ger mycket begränsade ramar för vilka identiteter en individ kan anta och vilka utsagor som kan accepteras som meningsfulla”. Det stämmer överens med det synsätt jag har.

Ahl (2002) refererar till Berger och Luckman, och liknar social konstruktion vid en tvåfilig väg, där individer konstruerar världen men också själva konstrueras av den. Hon menar att det viktiga är att se på de sätt som vi konstruerar verkligheten. Jag vill ansluta detta till de tidigare diskussionerna kring individens identifieringsprocesser som handlade om att det i det sammanhanget varken går att bortse från den kontext som individer befinner sig i eller de biologiska förutsättningar individer har. Både biologi och sociala konstruktioner påverkar individens skapande av identiteter. Därför är det av vikt att diskutera och ifrågasätta de positioner i samhället som olika grupper, både privilegierade och underordnade, har. Olika grupper position kan inte förklaras endast utifrån biologin utan att ta hänsyn till den kontext som grupperna befinner sig i. Hubbard (1997, s. 29 f; även i Birke 2000, s. 48) använder begreppet ”context-stripping” för reducerandet av komplexa fenomen. Magnusson (2003) kallar fenomenet för reduktionistiskt, och menar att detta är fruktbart endast om förklaringarna handlar om biologiska processer, oberoende av individ och dess omgivning (se även Rose & Rose, 2000). Fausto-Sterling (2000, s. 194) konstaterar att:

[S]ocial belief systems weave themselves into the daily practice of science in ways that are often invisible to the working scien-

tist. To the extent that scientists proceed without seeing the social components of their work, they labor with partial sight.

Att förena socialkonstruktionism och feministisk forskning är inte något nytt. Forskare med ett feministiskt perspektiv har utvecklat ett kritiskt perspektiv på könsblindhet i teorier. Feministiska forskare har enligt Gergen (1985) varit bland de första att använda tolkande forskningsstrategier, och därmed bidragit till utvecklandet av en socialkonstruktionistisk forskningstradition. Att se kön som något kulturellt skapat, dvs. genus, har medverkat till intresset för symboliska betydelser av kön och könsordnande i organisationer. Gergen (1985) menar att socialkonstruktionism har attraherat feministiska forskare bland annat på grund av dess framhävande av den gemensamma kunskapsbasen och tolkningsprocesserna samt ifrågasättandet av de underförstådda vetenskapliga värderingarna.

I den här studien används begreppet genus och utgångspunkten är att se föreställningar om manligt och kvinnligt som sociala konstruktioner. Att vara flicka, pojke, kvinna eller man är något man socialiseras in i och dessa roller tillägnas människor beroende på vissa biologiska skillnader, dvs. om man har kvinnliga eller manliga könsorgan. Jag ansluter mig till det synsätt som Berminge (2002) anlägger och som innebär att dessa biologiska skillnader inte med automatik anses bidra till skillnader mellan könen, när det handlar om egenskaper och karaktärsdrag. Jag väljer att se på genus som något diskursivt skapat och naturliggjort, som ”effekter av hur sexualitet men också kroppslighet, socialitet, tänkande och handlande styrs och formas i varierande diskurser” som Fahlgren (1999, s. 36) uttrycker det. Genus, dvs. det sociala och kulturella könet, ser jag som något som skapas och återskapas i en ständigt pågående process och kvinno- och mansroller som sociala konstruktioner som ser olika ut i olika tider och kulturer. Ansatsen innebär en syn på genus som sociala konstruktioner men med ett biologiskt inslag. Att tillhöra ett biologiskt kön innebär att man förväntas bete sig på ett sätt som anses typiskt för det könet, dvs. förväntas inta olika roller och ha olika egenskaper.

Med hjälp av Butler (1998), som flyttar förklaringsmodellen från det essentiella till den heterosexuella matrisen, kan jag ifrågasätta olika normer. Med heterosexuell matris avser författaren en logik som säger oss att alla bör vara heterosexuella. Logiken innebär också att feminin och kvinnlig kopplas till kvinna och maskulin och manlig till man. Butler (1998) menar att den heterosexuella matrisen är en naturliggjord konstruktion som döljer att den är en konstruktion och att heterosexualiteten är ett medel som används för att förtrycka kvinnor. Butler (1997; 1998) menar att det inte går att leta fram något naturligt kvinnligt, att det är den utbredda genusedkursen som leder in tanken på att

det finns ett naturligt kön. Hon definierar könsidentitet som en slags "iscensättning" eller maskerad, bakom vilken det inte finns någon naturlig människa och illustrerar detta med ett exempel, dragshow, som hon menar är en imitation av en imitation som bekräftar den dominerande diskursen, men också bryter ner den. Butler anser att vi aldrig till fullo lyckas imitera, vi gör fel, vilket är vårt hopp. Eftersom vi hela tiden gör fel kan man hitta motbruk av praktiker. Eller som Hirdman (1998, s. 11 f) uttrycker det; "att försöka hitta sätt att tala på som inte automatiskt inordnar oss under "norm-förståelserna". [N]ya genuspraktiker kan på sikt ändra gamla genusbyggnader och dessa praktiker kan bara levas i protest mot de gamla byggnaderna – de måste därför beskådas, studeras[.]” Jag tolkar Butlers och Hirdmans diskussion som att det inte finns någon människa som helt motsvarar normen, dvs. att en man imiterar "Man" som norm och en kvinna imiterar "Kvinna" som norm och att normerna ser olika ut i olika tidsepoker och kulturer. Dessa är tankefigurer som påverkar vårt beteende i olika situationer. Jag ser på imitationen som en process då genus konstrueras. Trots att jag tolkar Butlers resonemang som extremt konstruktionistiskt är hennes tankar användbara för mig genom att de hjälper mig att ifrågasätta sådant som anses naturligt i samhället.

Jag fortsätter ovanstående diskussion genom att koppla den till Giddens (1984/2004; 1987/2004; 1991/2005) resonemang kring hur aktör och struktur både producerar och reproducerar strukturer genom handlingar. Författaren skriver om processer då samhället ständigt skapas och återskapas, vilket han kallar social praxis. Agent, handling, system, struktur och makt är centrala begrepp i struktureringsteorin. Begreppen är beroende av varandra och utgör tillsammans social praxis. Giddens (1984/2004; 1987/2004; 1991/2005) menar att strukturer inte visar sig aktivt, att de både begränsar och skapar möjligheter, att de är uppsättningar av regler och resurser. Dessa bevaras över tid och rum och aktörer kan referera till dem. Det betyder att strukturer inte är objektifierbara storheter utanför aktörerna, utan de är internaliserade i aktörernas minnen. Strukturer realiseras återkommande i sociala system som innefattar de mänskliga agenternas befintliga aktiviteter, reproducerade över tid och rum. Vidare menar författaren att aktörer och strukturer representerar en dualitet som både är ett medel för och ett resultat av mänskliga möten. Giddens (1991/2005, s. 226) skriver att "[i]ndividen känner sig bara psykiskt trygg i sin självidentitet när andra erkänner hans beteende som adekvat eller passande". Min tolkning av Giddens är att aktörer och strukturer lever i samexistens. Aktören är visserligen hänvisad till att agera utifrån av andra aktörer givna förutsättningar men denne har alltid möjlighet att påverka strukturen genom sitt eget handlande. Samtidigt påverkas aktörens handlande av de förväntningar som finns, exempelvis på hur hon ska bete sig i en viss roll. Diskussion

ovan kan även användas för att bemöta kritik som riktas mot socialkonstruktionism, vilket nämndes tidigare.

Om jag lyfter in ett genusperspektiv i resonemanget ovan kring strukturer finner jag det intressant att inkludera strukturers påverkan på entreprenörers identifiering och hantering av roller. I traditionell forskning har mannen ofta utgjort norm och kvinnan betraktats som avvikande, men genusforskning innebär en problematisering av konstruktioner och representationer av kön, och att också mannen och manligheten problematiseras. Utgångspunkten är att det, trots likställdhet mellan könen i teorin, i praktiken råder skillnader i villkoren mellan könen. I dag används termen genusforskning för att betona att det är framför allt relationen mellan kvinnor och män som står i fokus. Inte minst för att könens egenskaper och uppgifter utformas i relation till varandra. För mig handlar det exempelvis om hur man skapar förståelse för hur en identitet som företagare konstitueras och hur det påverkas av den kontext man befinner sig i. Frågor om hur olika sociala kontexter påverkar människors identitetsskapande kan då lyftas. På så sätt är det möjligt att gå ifrån sättet att tänka på kvinnor och män som två homogena grupper.

I resonemangen kring identitet utgår jag från att könsidentiteten påverkar de val vi gör i fråga om bland annat yrke. Även om jag inte tar upp annan påverkan i de diskussioner jag för vill jag inte påstå att den inte existerar. Tvärtom är det min utgångspunkt att exempelvis etnicitet, klass, kultur och utbildning i hög grad påverkar en människas val och identitetsskapande. Det är en mängd omständigheter som i kombination har en inverkan på identitetsskapandet (Mohanty, 1999). I den här studien väljer jag att se på identitetsskapande och företagande ur ett entreprenörskaps- och genusperspektiv.

Genom att studera berättelser om entreprenörskap kan vi få ökad kunskap om entreprenöriella processer (Down, 2006; Fletcher, 2006a; Smith & Anderson, 2004). Jag har dock inte för avsikt att generalisera slutsatserna från min undersökning till populationen. Det innebär att jag kommer att bemöda mig om att inte uttala mig om kvinnors företagande generellt eftersom jag utgår från att även andra faktorer som etnicitet, social bakgrund, utbildning osv. har en inverkan på hur vi konstituerar våra identiteter. Butler (1998) menar att det är omöjligt att separera kön från genus, könet är alltid redan genus. Jag tolkar detta som att det är omöjligt att separera könets inverkan från effekten av olika sociala och politiska faktorer när vi formar oss som individer och att våra föreställningar om vad som anses manligt och kvinnligt börjar konstrueras redan när vi är nyfödda. Ett exempel på det är att när ett barn har fötts brukar en av de första frågorna vara ”blev det en flicka eller en pojke?” och det finns olika förväntningar på pojkar och flickor.

Normer för entreprenör och företagare har en manlig prägel (Ahl, 2002; 2004; Ogbor, 2000; Pettersson, 2002). Jag kommer att föra en diskussion kring hur detta kan studeras genom berättelser om erfarenheterna hos de kvinnor som utgör min målgrupp. Diskussionen kommer också att handla om hur detta påverkar entreprenöriella processer, med fokus på processer av identifiering. Hacking (2000) varnar för att anta ett sådant perspektiv utan verklig eftertanke. Han menar att man bör fråga sig vad poängen med analyser i termer av social konstruktion är. Poängen, enligt Hacking (2000), bör vara att höja medvetenheten om något specifikt fenomen. I det här fallet handlar det om identifiering och hantering av roller med fokus på genus, företagande och entreprenörskap.

Utgångspunkten är att både det förflutna och nuet påverkar företagarna i studien i deras identitetsskapande. Warren (2004) visar att diskurser påverkar entreprenörers identitetsskapande. Hon har studerat entreprenörers identitetskonstruktion och rekonstruktion genom att se på formella och informella nätverk av olika slag. Förväntningar, både från omgivningen och från dem själva, påverkar hur företagarna i Warrens (2004) studie ser på sig själva i de roller som företagandet fört med sig. Vissa egenskaper associeras till dessa personer för att de har kvinnors kroppar och andra för att de har en viss position, dvs. är företagare.

Om urvalet och intervjuerna

I det här avsnittet beskriver jag hur jag praktiskt gick till väga när jag valde ut de entreprenörer som ingår i studien, hur jag genomförde intervjuerna med dem samt hur jag arbetade med analysen av dessa.

De företagare som ingår i studien har utfört en entreprenöriell handling då de både lämnat en anställning för att bli företagare, inom en sektor där detta inte är helt vanligt, och samtidigt tagit steget från en sektor till en annan. Därför benämner jag dem som både företagare och entreprenörer. Deras entreprenörskap utgörs av handlingen att på ett aktivt sätt ha realiserat sina idéer och även ha överskridit gränserna mellan olika arenor genom att framgångsrikt starta och driva ett företag. De äger och driver små- och medelstora företag och är företagare men de har i och med starten genomfört en entreprenöriell handling. Därför menar jag att de är både företagare och entreprenörer.

Studien genomförs i Gävleborgs län, en region som domineras av ett fåtal stora företag med internationell inriktning och där man vill öka nyföretagandet.

Antalet sysselsatta i de stora företagen i länet har minskat stadigt vilket ses som ett hot mot länets befolkningsunderlag och utveckling. De små och medelstora företagens betydelse för regionens utveckling, sysselsättningen och den ekonomiska tillväxten ökar i och med detta. Som ett steg i tillväxtarbetet i Gävleborg vill man öka andelen kvinnor som är företagare till 40 % (Tillväxtavtalet Gävleborg). De företagare som ingår i studien befinner sig i denna miljö, men mitt intresseområde är entreprenörskap och inte småföretagande. Det är angeläget ur ett regionalt perspektiv, och då med tanke speciellt på tillväxtfrågor, att skapa förståelse för hur entreprenörskap konstrueras (jfr. Hjorth & Johannisson, 2003). Studien fyller även en funktion sett ur andra perspektiv än ett regionalt, eftersom omvandlingen av den offentliga sektorn är ett nationellt fenomen. Den är också intressant med tanke på att människor inom olika områden genomgår processer då de hanterar och då de identifierar sig med olika roller, som inte alltid är självklara för dem eller omgivningen.

Urvalet

Våren 2003 kontaktade jag Patent och registreringsverket (PRV) och frågade om de kunde hjälpa mig att få tag på kvinnor som startat eller förvärvat företag i Gävleborgs län. De kunde inte hjälpa mig, men hänvisade mig till företaget PAR Adressregistret AB. Jag kontaktade PAR, och fick ett liknande besked som från PRV, inga register på företag med kvinnor som ägare fanns. I stället beställde jag en lista innehållande namn på kvinnor som befinner sig på någon av de befattningar som redovisas i Bilaga 1. Listan från PAR innehåller 685 poster med namn, befattning, företagsnamn, adressuppgifter, juridisk form samt datum för registrering. Jag fick alltså en lista innehållande namn på kvinnor av vilka en del var anställda, i både privat och offentlig sektor, och en del företagare.

Som nästa skede i urvalsprocessen markerade jag de poster som såg ut att innehålla namn på företagare, med sådana verksamheter som traditionellt drivits av offentlig sektor, och vars registreringsdatum inte var äldre än 10 år. 84 poster var markerade när jag satte igång att ringa runt till företagarna för att hitta intervjupersoner. Jag frågade personerna om de ägde företaget, om de ägde företaget själva eller hade en partner, om de haft en anställning inom offentlig sektor före företagsstart, om de arbetade inom samma område nu som företagare som de hade gjort som anställda, och om de var villiga att ställa upp för en intervju. Urvalskriterierna var att de tidigare skulle ha arbetat inom offentlig sektor, att deras verksamhet skulle bedrivas inom samma område som de arbetade inom som anställda, att de skulle vara aktiva ägare av minst 50 % av

företaget och att företaget inte var äldre än 10 år². 10 år verkade för mig vara en lämplig åldersgräns eftersom jag ville intervjua företagare som kunde reflektera över både tiden som anställd och startperioden. Kriteriet som handlar om att äga minst hälften av företaget finns med för att jag ville intervjua företagare som var aktiva i driften av företaget. Jag utgick från ett antagande att ju större andel man äger desto större är möjligheten att ägaren arbetar i företaget. Orsaken till att jag valde företagare som verkar inom samma område som de gjorde som anställda var att jag var intresserad av att höra deras erfarenheter i ljuset av erfarenheterna från tiden som anställd.

Intervjuerna

Intervjuerna genomfördes i två omgångar, D1 och D2. Intervjuerna i D1 genomfördes under hösten 2003 och i D2 under sommaren och hösten 2005. Inför D1 ringde jag 39 samtal innan jag till slut hade bokat in tider med sju företagare för intervjuer. I D2 ringde jag till 25 företag, då även till ett som inte fanns på listan. Företaget hade nyligen startat och jag uppmärksammade det genom reklam. Tid för intervjuer bokades med ägare till sju företag. De övriga valdes bort på grund av någon eller några av följande orsaker: att de inte hade en bakgrund i offentlig sektor, för att företaget var äldre än 10 år, för att kvinnan som stod som ägare endast var det formellt sett, för att företaget var nedlagt, hade ändrat inriktning, drevs på fritid eller att företagaren var föräldraledig. Jag anser att detta inte har någon negativ påverkan på studiens trovärdighet av två skäl. För det första uppfyllde de inte urvalskriterierna och för det andra har jag inte någon avsikt att generalisera slutsatserna

I D1 har jag träffat sju företagare från lika många företag. Företagarna utövade sina verksamheter inom områdena: tandvård, psykologi, rehabilitering, behandlingshem för alkoholister, utbildning inom vård samt friskola. Jag valde att starta med dessa sju, och boka tider med ytterligare respondenter om de här sju inte skulle utgöra ett tillräckligt material för delstudie ett. Det visade sig att materialet jag hade samlat var rikt. Jag kände igen teman, berättelserna liknade varandra på många sätt (jfr. Ely et al., 1991/1993) vilket innebar att jag bestämde mig för att inte genomföra fler intervjuer under den första omgången. Vid mötet med entreprenörerna hade jag försäkrat mig om att få kontakta dem om jag skulle behöva ställa nya frågor eller om frågor skulle behöva utvecklas. Jag har inte behövt kontakta någon av dem igen. Företagarna pre-

² Det registreringsdatum som angavs i PARs lista styrde urvalet. I ett fall visade det sig att företaget startats tidigare (1990) men jag valde att fullfölja intervjun eftersom entreprenören i fråga startat företaget 1990 och byggt upp det under några år samtidigt som hon var anställd.

senteras i början av empiriskildringen samt i Bilaga 4. Den innehåller en kort berättelse om varje entreprenör. Berättelserna är baserade på mina första intryck av dem, vilka jag skrev ner i ett anteckningsblock direkt efter intervjuerna.

D2 innehåller intervjuer med åtta företagare från sju företag. Företagarna arbetade inom områdena psykiatri, personlig assistens, äldreboende, estetisk kirurgi och gynekologi. Företagarna i den här studien presenteras i en likadan lista som entreprenörerna i D1. Urvalet gjordes på samma sätt som i D1 och fältarbetet avslutades av samma skäl som i den första intervjuomgången. Det som skiljer D2 från D1 är att det i D2 ingår företag med fler anställda. Orsaken till det är att det ger en ökad komplexitet till studien då jag på det sättet hoppas kunna beskriva fler aspekter av företagandet. Genom att i studien ta med företag med olika volymer med tanke på omsättning, antal anställda etc. kan jag beskriva företagandet ur fler perspektiv än om exempelvis endast företag med inga eller få anställda skulle ingå i studien. I D1 ingår sex mikroföretag och ett småföretag och i D2 två mikroföretag, tre småföretag och två medelstora företag (Tabell 2 nedan). Flera av företagen i D2 har alltså erfarenhet av att leda större personalgrupper än företagen i D1.

Tabell 2: Företagen i studien

Delstudie	1 (D1) Antal företag	2 (D2) Antal företag
Storlek på företagen (antal anställda)		
Mikro (0-9)	6	2
Små (10-49)	1	3
Medel (50-249)	0	2

Angreppssätt och frågeområden

Det angreppssätt jag har valt innebär att jag har utgått från en frågeställning (jfr. Merriam, 1994). Frågeställningen handlar om att få ökad förståelse för entreprenöriella processer (Fletcher, 2006a; Gartner, 1988; Gartner et al, 1992; Johannisson, 2000) samt identifiering och hantering av roller hos kvinnor, som lämnat offentlig sektor för att starta företag. Ett citat av Pepper (1995, s. 50) har fungerat som inspiration under arbetet: ”the researcher doesn’t know what to look for until he or she finds it”. Citatet av Pepper påminner mig om vikten av att ha ett så öppet sinne som möjligt. Dessutom tilltalar det mig för att författaren inte utgår från att forskaren är en man. Något som möjliggjort

upptäckt är det abduktiva angreppssättet, vilket innebär att jag inte låst mig vid ett snävt område utan lämnat utrymme så att jag under analysen av intervjuerna har kunnat fokusera på teman som verkat relevanta och intressanta och göra en fördjupad litteraturstudie för att utveckla analysen.

Alvesson och Sköldbberg (1994, s. 246) skriver om hur vi konstituerar oss som subjekt beroende av hur andra anropar oss. De menar att olika subjektivitetsformer aktiveras i olika situationer. Vid mötena med entreprenörerna berättade jag att jag som forskare var intresserad av dem på grund av deras bakgrund som anställda inom offentlig sektor och den nuvarande rollen som företagare. De informerades om att mitt forskningsområde var entreprenörskap med ett genusperspektiv och att jag var intresserad av att möta dem i deras roller som företagare. Som forskare iscensätter man intervjusituationen och forskarens uppgift är att erbjuda "[]respectful and interested attention" (Czarniawska, 2004, s. 48) eller aktivera berättandet genom att hitta ingångar till berättandet för respondenten.

Vad människor säger i intervjusituationer representerar deras tolkningar av världen och inte en absolut sanning. Czarniawska (2004, s. 49) menar att alla intervjuer är sanna, men sanningen är att de är intervjuer. De är inte fönster mot en social verklighet utan delar av verkligheten eller exempel på verkligheten. Det enda vi kan vara säkra på är att det som sades vid intervjutillfället sades, inte att det var sanningen som sades. Jag tolkar det, såsom Down (2006) beskriver, att språket ses som ett uttryck för och inte en representant för verkligheten.

Intervjuerna var utformade så att det fanns utrymme för intervjupersonerna att ta upp sådant som de tyckte var viktigt eller intressant inom det område som studien handlar om (jfr. Alvesson, 2003b). Utifrån den första litteraturgenomgången hade jag bestämt att fråga om vissa områden men försökte samtidigt vara lyhörd för annat. Frågorna har som utgångspunkt det som åskådliggörs i Figur 2 men de var inte formulerade i förväg, vilket har fördelen att respondenterna gavs utrymme att berätta om sina upplevelser. Entreprenörerna uppmanades att berätta om tiden som anställd och om företaget, snarare än att svara på ett antal frågor. Utifrån berättelserna kan jag sedan öka min förståelse för exempelvis hur entreprenörerna ser på sig själva i de roller som de hade i egenskap av företagare. De områden jag vid behov styrde in samtalen på var:

- tiden som anställd (Mühlenbock, 2004)
- motiv till att starta företag (Lindgren, 2000; Ljunggren, 2002; Näsman, 2000)

- företagsstarten och reaktioner från omgivningen (Lindgren et al, 2001; Sundin, 2000)
- synen på sig som företagare och i vissa fall ledare (Ahl, 2002; Hytti, 2003; Pettersson, 2004; Sundin, 2000)
- hur företagarna presenterar sig i olika situationer (Javefors-Grauers, 2002; Lindgren, 2000)
- vad företagandet har fört med sig (Dareblom, 2005; Näsman, 2000; Sundin, 2000)
- hur företagandet påverkas av yttre faktorer såsom politiska beslut etc. (Dareblom, 2005; Näsman, 2000)
- rollen i verksamheterna (Lindgren, 2000)
- tankar kring framtiden för företaget

Referenserna inom parentes vid frågorna ovan anger de studier som utgjort utgångspunkt vid formuleringen av frågeområdena.

De första intervjuerna var något mer öppna än de senare. Allteftersom intervjuerna genomfördes fokuserades de mer på de områden som presenteras ovan. Skillnaden mellan intervjuerna i de två intervjuomgångarna var inte stor när det handlar om graden av strukturering. De gånger jag styrde samtalet tillbaka till frågeområdena var då samtalet hamnade i områden långt från mitt intresseområde. Då kunde jag med hjälp av en fråga leda samtalet in på de områden som den här studien fokuserar på. I de fall intervjupersonerna inte utvecklade sina svar kunde jag be dem göra det med hjälp av frågor. De flesta intervjupersoners berättelser handlade spontant om sådant som innefattas i ovanstående frågeområden, när jag frågade dem om deras bakgrund i offentlig sektor och om deras företagande. Under intervjuerna bad jag också företagarna att beskriva sig själva som företagare samt att försöka beskriva hur de blir bemötta som företagare, exempelvis vid kontakt med olika institutioner, kunder och andra företagare. Jag bad också företagarna att beskriva hur de presenterar sig i olika situationer och frågade efter exempel när företagarna berättade mer allmänt om sig själva som företagare. I de fall jag behövde styra samtalen gjordes det med konkreta frågor som exempelvis: Hur reagerade dina före detta kollegor när du berättade att du skulle starta ett företag? Vad kallade du dig i början när du skulle presentera dig i olika situationer? Vad är din roll i dag? Och med följdfrågor som: Du sa att landstinget inte såg med blida ögon på att det här skulle drivas i privat regi. Hur yttrade det sig? Innan intervjuerna avslutades frågade jag om det var något mer de vill berätta om sitt företagande.

Frågeområdena ovan är breda och de gav möjlighet för intervjupersonerna att berätta om händelser som de själva ansåg viktiga för dem i deras tillvaro som företagare. Fördelen var att de berättade på ett nyansrikt sätt om sitt företagande. En annan fördel var att jag hade möjlighet att ge min tolkning av det som sades och få respons på det. På så sätt menar jag att förståelsen ökade (jfr. Merriam, 1994; Schwandt, 1999).

Intervjuerna varade mellan en och tre timmar och genomfördes på respondenternas företag, med två undantag. Ett möte skedde hemma hos en företagare och ett annat på den arbetsplats där företagaren också arbetade som anställd. Då mötet ägde rum på företagen gick vi oftast runt och tittade på lokalerna och verksamheterna först. Jag började samtalen med att presentera mig och mitt forskningsprojekt medan jag riggade bandspelaren och mikrofonen. På så sätt kom samtalet i gång lättare än om jag skulle ha startat intervjun först då bandspelaren stod på bordet. Sedan fortsatte jag med att be respondenten berätta om sin bakgrund och sitt företag, varefter jag frågade om starten av företaget.

Intervjuerna spelades in på band och skrevs ut ordagrant. En skrivbyrå anlätades för transkriberingen, förutom för en intervju. Den skrev jag ut själv för att kunna se om resultatet skilde sig vid min utskrift jämfört med skrivbyråns. Jag lyssnade igenom samtliga band samtidigt som jag läste utskriften på datorskärmen och kunde göra korrigeringar vid behov. Den största skillnaden jag har kunnat upptäcka är att en av intervjuerna var utskriven endast till hälften, varför jag skrev ut återstoden och att en sida på ett av banden i en annan intervju inte var transkriberad. I utskrifterna från skrivbyrån fanns det också några luckor, bestående av ”?” i stället för ord som inte har kunnat uppfattas. Det skedde enligt en överenskommelse mellan mig och skrivbyrån. De flesta av dessa luckor har jag kunnat fylla i när jag lyssnat igenom samtliga intervjuer samtidigt som jag läste dessa på datorskärmen. Dessutom hade ett av banden skadats så att två avsnitt på ca. tre och fem minuter av intervjun inte hördes. Jag har ändå vetat vad en del av samtalet under femminutersavsnittet handlade om, i och med att den fråga jag ställde, när samtalet kunde höras igen, sammanfattade respondentens svar.

Efter varje intervju skrev jag ner mina intryck, namn, datum för intervjuer samt andra uppgifter om respondenterna. Dessa anteckningar gjorde jag för att i ett senare skede kunna följa mitt sätt att resonera. Dessa intryck användes också som grund för de beskrivningar av varje företagare som finns som bilaga.

Analysen av intervjuerna

Analysen började egentligen redan under intervjuerna då jag gjorde en första tolkning av det som sades och pågick under hela tiden jag arbetade med avhandlingen (jfr. Merriam, 1994). Analysen av intervjuerna fortsatte genom att jag satte mig ner med papperskopior av intervjuerna och en penna. Genom att fråga mig vad de nedskrivna intervjuerna handlade om kunde jag anteckna ett antal ord i kanten av pappret. Målet var att genom återkommande ord konstruera teman eller tankeenheter som Ely, (1991/1993) skriver om. Jag väljer att använda begreppet tema. När papperskopiorna var fulltecknade frågade jag mig igen om orden hade gemensamma teman som kunde användas för att gruppera dem. Exempel på anteckningar är: vågar synas och höras mer, starkare identitet, annat sätt att tänka som företagare, får tycka själv, svårt att tycka själv i början, svårt för ordet VD, ännu friare samt professionaliteten viktigt. De handlar om de roller som entreprenörerna har och hur de identifierar sig med dem. På så sätt utkristalliserades ett antal återkommande teman.

Under analysen utvecklades tematiseringen och de inledande temana presenteras i Bilaga 2. Det som utgjorde ramen för analysen var de teorier som redovisas i teorikapitlet. Utifrån det teoretiska ramverket har jag sedan gjort analysen genom att ha använt mitt omdöme och min förmåga att peka på något, i linje med det som Alvesson och Sköldberg (1994) skriver om att tolka. Även Gummesson (2006) för en liknande diskussion om tolkning. Min utgångspunkt vid analysen är mer reflexiv (jfr. Alvesson, 2003b), i stället för att se på analysen som något som genomförs med ett antal verktyg (jfr. Alvesson, 2003b) och intervjuerna som speglade en sanning (jfr. Czarniawska, 2004, som för en diskussion om intervjuer) av entreprenörernas verklighet.

Som nästa steg lyssnade jag igenom intervjuerna samtidigt som jag läste texten på min datorskärm. Då kunde jag också göra vissa redigeringar, som exempelvis fylla i ord på de ställen där personen från skrivbyrån inte kunnat höra ordet och satt ut ett frågetecken. Under det andra steget konstruerade jag nya teman och citat som kunde hänföras till redan existerande, som jag noterade i det dokument där jag hade teman från första fasen. På så sätt kunde jag gruppera ihop teman i olika kategorier (Se Bilaga 2).

Som ett ytterligare steg i processen presenterade jag teman från analysen av D1 under ett seminarium där deltagarna bestod av både doktorander och seniora forskare. Under den diskussion vi hade kring temana utvecklades dessa ytterligare (se Bilaga 2). Ett exempel på det är när temat, ”hur det är att vara företagare” under seminariet utvecklades till ”företagare – för att få göra”. Analysen utvecklas i kapitlet ”Dekonstruktion av en berättelse om entrepre-

nörskap” där en av intervjuerna dekonstrueras. Exemplet visar hur teman blev mer precisa vilket innebar att de knöts starkare till det empiriska materialet.

Citaten från den andra intervjuomgången visar hur företagarnas syn på den egna rollen och begrepp som chef, ledare, vd, rektor o.s.v. förändrats. De längre citaten visar att flera av entreprenörerna genomgått en process då de bearbetat bilden av sig själva i rollen som företagare. I de skildras också hur entreprenörerna själva reflekterar över detta under intervjun.

Kvale (1997/2001) diskuterar snedvriden subjektivitet och perspektivistisk subjektivitet i samband med tolkning av text. Han menar bl.a. att "[s]nedvriden subjektivitet leder helt enkelt till ett slarvigt och ovederhäftigt arbete; forskare som bara lägger märke till saker som stöder deras egen uppfattning, som tolkar selektivt och bara redovisar yttranden som rättfärdigar deras egna slutsatser och som ser bort från belägg som pekar i annan riktning” (Kvale, 1997/2001, s. 191 f). En perspektivistisk subjektivitet uppträder när forskare som intar olika perspektiv och ställer olika frågor till samma text kommer fram till olika tolkningar av meningen. Genom att ha gått igenom de steg, som jag beskrev ovan, menar jag att analysarbetet präglats av just en perspektivistisk subjektivitet. Dekonstruktionen av en av intervjuerna i D1 är också ett steg på den vägen. Genom att dekonstruera entreprenörens berättelse ställer jag andra frågor än de jag ställde i den första analysen.

Berättelser i forskning – dekonstruktion som analys

Ett av kapitlen innehåller en dekonstruktion av en intervju. Dekonstruktionen är en utveckling av den första analysen. Den bidrar till att det fortsatta analysarbetet blir fördjupat i och med att arbetet med dekonstruktionen utvecklat min förmåga att analysera de forskningsfrågor som formulerats. Dekonstruktion, narrativ, berättelse och ”plot” är centrala begrepp och de diskuteras nedan.

Vad är då poängen med att använda berättelser i forskning, konstruera narrativ och att dekonstruera en intervju med en entreprenör och företagare? Det är intressant eftersom berättandet, genom berättandets logik, ger oss tillgång till handlingens logik och berättandet är en del av organiseringen och identitetskonstruktionen (Czarniawska, 1999; 2004; Ricoeur, 1971). En narrativ ansats möjliggör för forskare att beskriva vad entreprenörer berättar om vad de gör (Gartner, 2007) och karakteriseras av reflexivitet (Fletcher, 2006b). En-

skilda individers berättelser kan bidra till förståelse av hur ett samhälle fungerar eftersom människor är medförfattare till dess historia.

Boje (2001) och Czarniawska (2004) har något skilda definitioner av berättelse, då Czarniawska (2004) menar att även en berättelse innehåller en "plot". Boje (2001, s. 2, s. 27) definierar först en berättelse som något som inte innehåller en "plot", men utvecklar resonemanget senare och menar att en berättelse kan innehålla flera alternativa "plot". Dessa är dock endast olika möjligheter att se en mening i berättelsen och inte en mening som är överenskommen. "I would therefore disagree with Czarniawska when she says 'a story consists of a plot comprising causally related episodes that culminate in a solution to a problem'. To me this is a definition of a narrative, not a story. [T]he plots are not agreed upon, there is a dissensus over whose plot precedence" (Boje, 2001, s. 2). Boje och Dennehy (1993/1994, s. XVii) definierar narrativ som "story or account" och berättelse som "a communication between two or more persons during which a past or anticipated experience is referenced, recounted, interpreted, or challenged." En berättelse kan också vara "an entire storyline, complete with plot, characters, dialogue, climax, opener, and a moral point" enligt författarna. Enligt Polkinghorne (1988, s. 19) kan flera "plot" visa hur konkurrerande meningar skapas i samma händelse. Meningsskapande är inte en isolerad händelse, enligt författaren, utan bygger på tolkningar som sker i en dialektisk process mellan händelser och teman som är delar av berättelser.

Berättelser innehåller större utrymme för tolkningar än man kan tro vid första anblicken. Genom att dekonstruera en berättelse, låta nya perspektiv framträda, bygger vi upp "tjockleken" på en berättelse. Dess tjocklek handlar om den mening vi ger den samt de frågor berättelsen väcker (Czarniawska, 2004). Min tolkning är att det finns en koppling mellan att bygga upp en berättelses tjocklek och att lägga till en "plot" eftersom båda handlar om att lyfta fram poängen/-er i berättelsen. Det narrativa angreppssättet blir för mig både en metod att läsa och en metod att skriva. Det är också ett sätt att som författare av en akademisk text öka medvetenheten över de val jag gör samt att jag ingår i flera, ofta sinsemellan konkurrerande, diskurser. Det kan också vara ett sätt att göra det möjligt att läsa texten på flera sätt (Calas & Smircich, 1999).

Med utgångspunkt från en berättelse kan narrativ konstrueras, genom att lyfta fram poängen med berättelsen (Czarniawska, 2004). Narrativ kan beskrivas som berättelser om berättelser som Fletcher (2006b) uttrycker det. Både Czarniawska (2004) och Boje (2001) definierar narrativ som något mer än en berättelse, en berättelse som innehåller en "plot". I en tidigare publicerad studie använder Czarniawska (1999, s. 16) begreppet berättelser när hon avser återberättelser av historier och övergår till narrativ då hon visar hur dessa till-

ägnats en mening genom att anknyta nuet till historien. Detta meningsskapande kallar hon narrativisering. Boje (2001) använder begreppet ante-narrativ när han åsyftar historier eller berättelser som inte har en "plot". Historier /berättelser är alltså något som föregår narrativ, enligt Boje. Genom att lägga till en "plot", dvs. skapa mening eller lyfta fram intrigen, skapas narrativ. Narrativ mening innebär inte ett resonemang som bygger på kausaliteter i tematisk mening utan den är mer öppen, lämnar utrymme för konkurrerande tolkningar (Czarniawska, 2004; Polkinghorne, 1988). Narrativ demonstrerar inte det som skapar mening utan snarare förevisar det (Polkinghorne, 1988).

Poängen är det som Boje (2001) och Czarniawska (2004) kallar "plot", ett begrepp som har med meningsskapande eller iscensättning att göra. Ricoeur (1983/1984, s. ix) beskriver plot som det som sammanställer detaljer till en helhet: "By means of the plot, goals, causes, and chance are brought together within the temporal unity of a whole and complete action". Ricoeur (1983/1984) menar att en "plot" sätter samman flera fragmenterade händelser till en sammanhållen berättelse. Polkinghorne (1988, s. 18) definierar "plot" som "The organizing theme that identifies the significance and the role of the individual events [...]".

Med "plot" avses i den här studien något i berättelsen som leder från en situation till en annan (jfr. Czarniawska, 2004; Todorov, 1971/1977). Det kan vara något som skapar en ojämvtikt som sedan åtgärdas och blir en jämvikt, men inte är exakt samma situation som från början. I det ligger också en värdering och förutsätter en given syn på tid som linjär³. Värderingen ligger i att då vi ser på något som jämvikt eller ojämvtikt värderar vi den ena situationen som bättre och den andra som sämre. Tidssynen handlar om att vi med hjälp av händelser skapar tidens ordning. Polkinghorne (1988, s. 18 f) för en diskussion kring "plot" och tidsbegreppet och pekar på att "plotens" poäng är att visa de funktioner som olika händelser i exempelvis en kronologi har för utvecklingen av helheten. En "plot" väver också in händelser i deras sociala och historiska kontext.

Att dekonstruera och rekonstruera en berättelse handlar om att fråga vad den säger, vad den inte säger och vad den kunde ha sagt (Martin, 1990, s. 339). Dekonstruktion av en berättelse handlar för mig om att erbjuda andra sätt att förklara än den som är allmänt accepterad i en viss diskurs, att visa den mångfald av möjliga tolkningar som finns. Det handlar också om att visa hur berättelser lyckas förmedla ett visst budskap, eller som Boje (2001, s. 24) uttrycker det: "The deconstructive proof is to show how a narrative (including this

³ Narrativ och berättelser kan ändå vara retrospektiva.

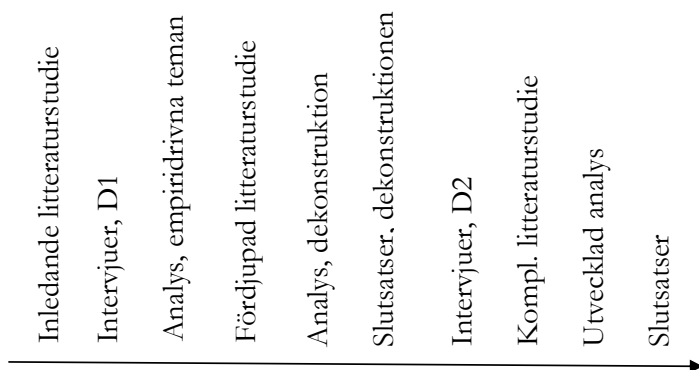
one) is able to accomplish the little propaganda steps that get you to buy into what it is selling you, its perspective above all others". Czarniawska (2004, s. 92) använder uttrycket "the how of the what" när hon dekonstruerar en berättelse och visar på så sätt vad texten gör genom det specifika sätt den säger vad den säger. Hon analyserar *hur* man säger *vad*, för att på ett kritiskt sätt kunna reflektera över *vad*.

Genom att tolka de författare som jag presenterat i det här avsnittet blir en berättelse narrativ när abstraktionsnivån höjs genom att det meningsskapande, "ploten", lyfts fram. En berättelse kan innehålla flera "plot" men det är när berättelsen ses ur ett visst perspektiv som det blir ett narrativ (Kilduff, 1993). Ur samma berättelse kan flera olika narrativ konstrueras genom att se på meningsskapandet från olika perspektiv. Jag ser på en "plot" som en iscensättning eller intrig, dvs. den fungerar som en sammanhållande och sorterande funktion.

Intervjuomgång 1 och 2 – koppling och fördjupning

Den andra intervjuomgången är en fördjupning och utveckling av resultaten från den första. Som nämndes tidigare har processen varit abduktiv (se Figur 3 nedan) vilket innebär ett samspel mellan teori och empiri.

Figur 3: En abduktiv forskningsprocess



Den första litteraturgenomgången resulterade i ett antal områden som intervjuerna kretsade kring. Dessa områden blev mer fokuserade ju fler intervjuer jag gjorde. Den första analysen resulterade i ett antal teman vilka också bidrog till att revidera de områden som jag styrde in samtalen på under intervjuerna i

D2 samt de teman som används för att presentera empiriskildringen. Som exempel kan jag nämna att ett inledande tema ”Hur företagandet påverkas av yttre faktorer” tillkom efter första intervjun. Temat finns inte kvar som tema men innehållet ingår nu i ”Nya roller”. Analysen av intervjuerna har även hjälpt mig att utveckla de områden som samtalen skulle kretsa kring. Det gjorde jag med hjälp av en fördjupad litteraturstudie. Som exempel på hur fördjupningen skedde kan jag nämna att i D2 utvecklades den fjärde punkten, på listan med frågeområden som presenterades tidigare, till att också handla om hur synen på sig själv som företagare och i vissa fall ledare utvecklats under åren som verksamheten drivits.

Efter varje möte skrev jag ner de reflektioner jag gjorde vid mötena. På så sätt har jag kunnat följa utvecklingen av teman under arbetets gång. De fördjupade litteraturstudierna innebar först en studie av litteratur om narrativ och dekonstruktion. Dekonstruktionen genomfördes och efter det en fördjupning baserad på de teman som dekonstruktionen och den första analysen resulterade i. De områden som jag studerade var entreprenörskapsteorier som berörde process, om normer i företagardiskursen, identitet och identifiering samt narrativ och dekonstruktion. Under arbetet togs också ny litteratur och nya artiklar in kontinuerligt.

Empirin presenteras strukturerad i form av en kronologi (jfr. Nylén, 2005). Sättet att presentera är inspirerat av narrativ metod och berättelsen struktureras som teman vilka är forskarstyrda (jfr. Czarniawska, 2004; Nylén, 2005). Analysen kan sägas vara både praktiskt driven och styrd av den teoretiska ramen. Figur 1, som presenterades i inledningen, utgör stommen där begrepp som jag tar med mig från teorigenomgången kommer att presenteras. Figuren återkommer senare och fylls på med ord som fungerar som ledsagare i analysen av intervjuerna.

Arbetet med att konstruera strukturen började efter den första intervjuomgången och följande teman utkristalliserades: ”Arbeta inom offentlig sektor – att inte få göra”, ”Företagare för att få göra” och ”Den tidigare anställningen och dess påverkan på företagandet”. När den andra intervjuomgången var genomförd fortsatte analysen, och då inkluderades även intervjuerna från den första omgången. Analysarbetet resulterade i följande teman: ”Starten - romantik, dramatik och sedan vardag”, ”Nya roller”, ”Nya begränsningar” samt ”Forma sitt ledarskap och en ny kultur”. Temana är mina konstruktioner utifrån de teoretiska perspektiv som redovisas längre fram och de är formulerade som en kronologisk process. Tre av temana har också underteman, vilka redovisas i Tabell 3 nedan.

Tabell 3: Kronologisk tematisering

Intervjuomgång	Tema
D1	Arbeta inom offentlig sektor – att inte få göra
D1	Företagare för att få göra
D1	Den tidigare anställningen och dess påverkan på företaget
D2	Starten – romantik och dramatik och sedan vardag
D2	Nya roller - Stöd i den nya rollen - Utforma arbetet själv - Gränslös hängivenhet till företaget
D2	Nya begränsningar - Den egna rollen
D2	Forma sitt ledarskap och en ny kultur - Behålla greppet eller släppa taget

Analysen genomfördes i flera steg. Den presenteras också i flera steg av vilka den kronologiska tematiseringen av empiriskildringen är det första. Arbetet med analysen fortskred genom att jag frågade mig både vad entreprenörerna säger, varför de säger det de säger och hur de säger det (jfr. Czarniawska, 2004). På så sätt utkristalliserades de teman som presenteras i Tabell 4 nedan. Efter empiriskildringen följer ett analyskapitel som inleds med ”Överskrida gränser och ompröva roller”, som innehåller en analys utifrån ett entreprenörskaps- och genusperspektiv. I avsnittet som följer efter det dekonstrueras en av intervjuerna. Dekonstruktionen är även den ett led i analysarbetet. I avsnittet efter det, ”Struktur, perspektiv och process” finns en utvecklad analys ur ett entreprenörskaps- och genusperspektiv.

Som jag redovisat ovan handlade intervjuerna i den andra intervjuomgången mer om processen att hantera och identifiera sig med roller. Samtidigt med analysen av intervjuerna från D2 gjordes också en ytterligare analys av intervjuerna från den första omgången.

Tabell 4: Analys ur ett entreprenörskaps- och genusperspektiv

Tema	Fokus
Överskrida gränser och ompröva roller	Empirisk process
Yrket som drivkraft för att skapa nya möjligheter	
Motstånd och förändring	
Normer och roller	
Dekonstruktion av en berättelse om entreprenörskap	Dekonstruktion av "ploten"
Struktur, perspektiv och process	Kontext
Struktur	Värderingar Konkurrens Motstånd
Perspektiv	Marginalisering Rollkonflikt
Process	Roller och identifiering Imitera och själv utforma Hängivenhet

Tabell 4 ovan åskådliggör den utvecklade analysen i studien, som presenteras i sekvenser. I den första kolumnen presenteras en tematisk analys och i den andra vad som fokuseras i analysavsnitten. Som framgår av Tabell 4 ovan ligger fokus på den empiriska processen i det första analysavsnittet. Det andra är en utveckling men med ett kritiskt förhållningssätt till den tidigare analysen. I det tredje analyseras empirin genom en diskussion som fokuserar på det kontextuella, närmare bestämt struktur, perspektiv och process.

Reflektion

En fråga som kan vara på plats är hur jag har tänkt studera identifieringsprocesser. Parallellt när de pågår eller i efterhand? Eftersom det är svårt att i förväg avgöra vad som blir en process har jag valt att studera dem i efterhand genom att be intervjupersonerna reflektera över hur de ser på sig i olika roller och om och hur deras självbild har förändrats. Att jag har genomfört intervjuerna under två omgångar har haft konsekvenser för studien. Analysen utvecklades efter hand under den första omgången vilket innebar att intervjuerna i D2 var mer fokuserade än intervjuerna under den första omgången. Inför den hade jag genom analysarbetet med de första intervjuerna, dekon-

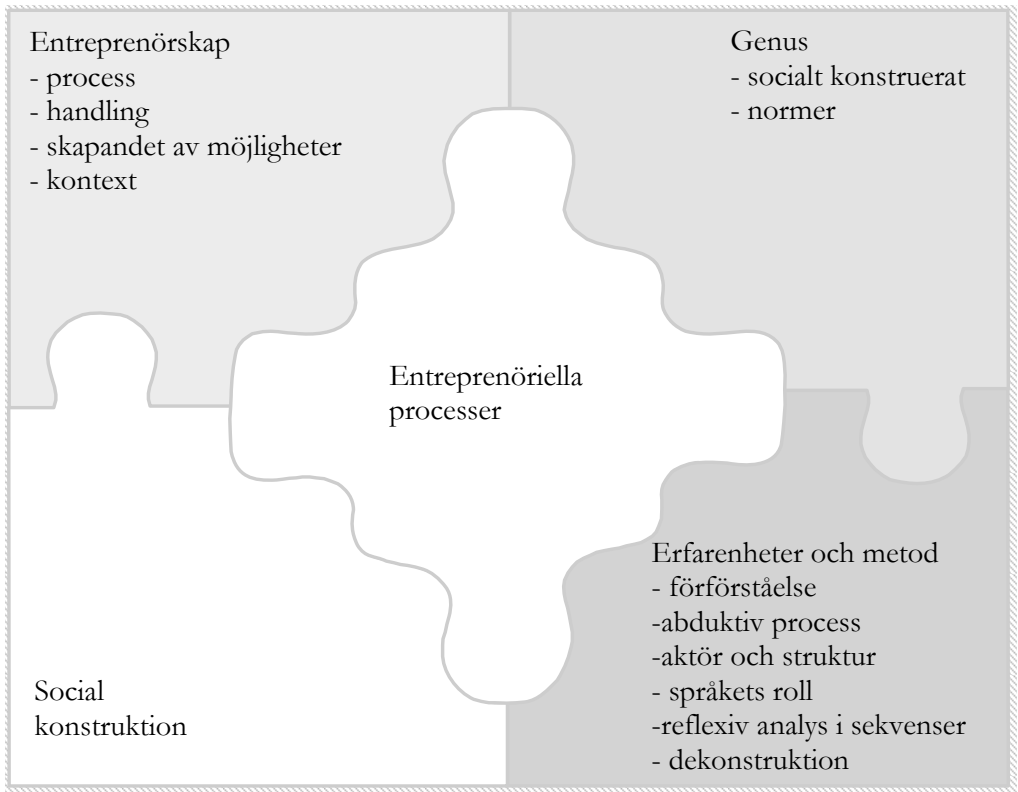
struktionen av en av dem samt genom fördjupade litteraturstudier riktat fokus på entreprenöriella processer samt på identifieringsprocesser. Genom att be entreprenörerna berätta om tiden som anställd, starten och driften av företag, deras olika roller och hur de ser på sig själva i dem har jag kunnat följa deras upplevelser av identifieringsprocesser och hantering av roller. I den andra intervjuomgången fokuserade samtalen mer på processen att hantera och identifiera sig med roller. Citaten från D2 är i regel längre än de från D1 eftersom de från den senare i större grad beskriver identifieringsprocesser och hanteringen av roller och entreprenörernas egna reflektioner kring det.

En kronologisk tematisering av empiriskildringen är ett led i beskrivningen av entreprenörernas identifieringsprocesser och hantering av roller. Det är också min konstruktion av en entreprenöriell process. Ett annat led är den empiriska tyngd som finns i studien med de långa citat som beskriver entreprenöriella processer likväl som identifieringsprocesser. Ett ytterligare led är de empirinära analyskapitlen.

Analysen av intervjuerna påverkades av den dekonstruktion som jag gjorde efter D1. Jag hade genom dekonstruktionen utvecklat mitt sätt att analysera intervjuerna. Den andra analysomgången (där jag också gick tillbaka till intervjuerna från D1) var inspirerad av dekonstruktionen genom att exempelvis fundera över vad som inte sägs och varför det inte sägs eller vilkas röster som inte hörs. Under dekonstruktionen har jag också skaffat mig nya begrepp, såsom "plot", som används i den fortsatta analysen. I det avslutande analyskapitlet används tekniken från dekonstruktionen då jag byter ut ord i citat för att lyfta fram andra perspektiv.

I Figur 4 nedan presenteras nyckelord från metodavsnittet. Förförståelse syftar på den förförståelse jag har och som jag presenterat. Abduktiv process avser processen då jag gått mellan teori och empiri. Aktör och struktur avser att jag ser på aktörer som påverkade av strukturer men samtidigt som återskapare av dem. Språket spelar roll när vi konstruerar exempelvis normer i samhället. Reflexiv analys i sekvenser handlar om hur jag i analysprocessen utgått från det teoretiska ramverket och använt mitt omdöme och min förmåga att peka på något. Dekonstruktionen hjälper mig att ifrågasätta sådant som tas för givet och är ett led i analysprocessen och bidrar till att det fortsatta analysarbetet blir fördjupat.

Figur 4: Mina erfarenheter och metod



Entreprenörskap och genus

Teorikapitlet inleds med en beskrivning av entreprenörskapsforskningen de senaste 20 åren. Entreprenörskap skildras som ett komplext område med många olika definitioner för begreppen entreprenör och entreprenörskap. Kapitlet fortsätter med att ge en bild av kvinnors arbetsliv för att sedan gå vidare med en diskussion kring entreprenörskap och företagande ur ett genusperspektiv. De avslutande avsnitten handlar om normer kring begreppet företagare samt om identifiering med och hantering av olika roller, såsom chef eller företagsledare. Identifiering länkas ihop med en diskussion kring entreprenörskap och företagande. Kapitlet innehåller en bild av de tankemar som kan fungera begränsande för de kvinnor som även skapar sig identiteter som företagare.

Entreprenörskapsforskning – ett komplext område

Det här kapitlet inleds med en tillbakablick som ger en bild av entreprenörskapsforskningen de senaste 20 åren. Avsikten är att beskriva sådan forskning som utgör en grund för den bild av entreprenörskap som dominerar. För att kunna föra en diskussion kring normer inom entreprenörskapsdiskursen beskriver och diskuterar jag först de vetenskapliga utgångspunkter som entreprenörskapsforskningen bygger på (Lindgren & Packendorff, 2007; Ogbor, 2000). Kapitlet innehåller min bild baserad på den litteraturstudie jag gjort kring begreppet entreprenörskap och till det relaterade företeelser som jag ser som intressanta för den här studien.

Entreprenörskapsforskning är ett komplext område som har influenser från olika discipliner (Bygrave, 2006; Landström, 2000). Forskare från nationalekonomi, företagsekonomi, management, sociologi, psykologi o.s.v. har valt entreprenörer och entreprenörskap som studieobjekt. Exempel på discipliner som bidragit till utvecklingen både teoretisk och metodologiskt är matematik (siffror för att mäta variabler och tekniker för att analysera data), biologi (populationsekologisk modell), psykologi (beteendestudier), sociologi (tolkning av samspel mellan individer), nationalekonomi (teorier om resursallokering) och företagsekonomi (teorier om strategi) (Bygrave, 2006, s. 30 f). Entreprenörskapsforskningen har också dominerats av kvantitativa studier. 2006 gavs en metodbok ut där man presenterar entreprenörskapsforskning med kvalitativa metodansatser. Syftet med boken är att uppmuntra tolerans och metodologisk

mångfald samt att visa att kvalitativa metoder kan utgöra ett komplement och även en fördjupning till entreprenörskapsforskning som bedrivs med kvantitativa metoder (Neergard & Ulhøi, 2006). Redaktörerna för handboken konstaterar också att amerikanska entreprenörskapsforskare i regel utför studier med kvantitativa metoder och att kvalitativa metoder är mer förekommande bland europeiska entreprenörskapsforskare.

Entreprenör och entreprenörskap är begrepp som används inom företagsekonomi för att beskriva både företagare, företagsamma personer i egna företag och som anställda (i det senare fallet används även begreppet intraprenörskap), entreprenöriellt agerande och entreprenöriella processer. Entreprenörskapsforskningen kan sägas ha sin grund inom nationalekonomin, med bland annat Joseph Schumpeter som en av de tongivande forskarna, men efter andra världskriget började beteendevetare intressera sig för området. Orsaken till det var att man ville stimulera människor att starta företag och för att kunna göra det ville man veta vilka egenskaper som var typiska för entreprenörer. David McClelland var en föregångare inom det området enligt Landström, (2000).

Forskningen startade med nationalekonomers studier om i huvudsak "opportunity recognition" (exempelvis Kirzner) och "opportunity creation" (exempelvis Schumpeter) för att senare utvidgas till intresseområden såsom innovation, nätverk, venture capital/finansiering, egenskaper hos individer, småföretagande, genus, intraprenörskap, kritiskt perspektiv, etnicitet, utbildning etc. Det finns ytterligare områden där det bedrivs forskning om entreprenörskap och det finns också andra sätt att beskriva entreprenörskapsforskningens utveckling.⁴

Trots att entreprenörskaps- och småföretagsforskning har en lång tradition i Europa, och att Europa till och med kan betraktas som den plats där teoretiska entreprenörskapsstudier först började genomföras, är det amerikanska forskare som satt sin prägel på historieskrivningen (Landström, 2005). Landström (2005, s. 95) menar att entreprenörskapets historia är "an American story".

Det råder ingen enighet inom fältet eller inom någon av disciplinerna om hur entreprenörskap definieras (Landström (2005, s. 17). Några vanligt förekommande definitioner av entreprenörskap handlar om att entreprenörskap ses som utvecklandet av nya företag (Schumpeter, 1934/1951), som roller (Gartner, 1988), som en process då organisationer skapas (Gartner, 1988; Gartner

⁴ Se exempelvis Kent, Sexton och Vesper (1982) vika har delat in entreprenörskapsforskningen i huvudområdena "The Entrepreneur", "Entrepreneurial Technology", "Entrepreneurship and Progress" och "Entrepreneurship and Academia", vilka inkluderar underavdelningar. Totalt presenteras 14 underavdelningar till forskningsområdet Entreprenörskap.

et al., 1992; Johannisson, 2000), som upptäckandet av möjligheter (Shane & Venkatamaran, 2000) eller som skapandet av möjligheter (Nyström, 1990).

Diskussioner pågår som handlar om, om det är möjligt att komma fram till en gemensam teoribas och definition. McClellands teori om att entreprenörer hade speciella egenskaper ansågs under en period kunna utgöra en teoretisk grund för entreprenörskapsforskning (Bygrave, 2006, s. 34). Inom området sociologi pågår också ett sökande efter en gemensam teoribas. Som exempel kan nämnas Thornton (1999) som vill reda ut om det går att skapa *ett* sociologiskt perspektiv på entreprenörskapsforskning. Författaren menar att det nu finns två huvudsakliga linjer inom fältet, ett "supply side" perspektiv med fokus på entreprenörens egenskaper och ett "demand side" perspektiv med fokus på kontexten och frågorna hur, var och varför nya företag skapas. Thornton menar att det går att förena dessa linjer till ett sociologiskt perspektiv, bl.a. med hjälp av modeller som tar hänsyn till flera nivåer. Grundandet av företag är givetvis beroende av en individ, entreprenören, men denne å sin sida är beroende av infrastrukturen för att kunna mobilisera resurser, menar Thornton (1999).

McClelland (1987) är ett exempel att ta upp från området psykologi. Han beskriver i en studie ett motivationsprogram som genomfördes under 1960-talet och som byggde på forskningsresultat som visade att människor som hade höga prestationsmotiv också hade många av de karaktärsdrag som krävdes för att bli en framgångsrik entreprenör och att framgångsrika entreprenörer hade större behov av att prestera än övriga grupper. Programmet utgick från att ett lands ekonomiska utveckling kunde främjas genom att stärka motivationen att prestera hos landets företagare. Företagarna skulle lära sig att tänka, tala och agera som en person med hög prestationsmotivation. McClelland (1987, s. 558) nämner också att företagarnas målsättningar uttalades öppet bland samtliga kursdeltagare så att kurskamraterna kunde avgöra om deras kollegor hade uppnått sina mål eller inte. Kritik som kan framföras är att det då kunde finnas en risk för att det utövades gruppträck på deltagarna att bli effektivare. Då kan man fråga vad som egentligen hade effekt (om företagen blev mer lönsamma), företagarnas ökade prestationsmotiv eller gruppträcket? I texten anges också att när företagarna skulle ange ekonomiska fakta om sina företag för att man skulle kunna utvärdera om företagen blivit mer lönsamma kunde eller ville de inte göra det. McClelland (1987, s. 559) menar också att en förändring av motivationen troligtvis inte leder till en förändring av beteendet om det inte samtidigt uppstår möjligheter. Jag tolkar att han såg på möjligheter som något som finns att upptäcka.

Andersen (1999) har testat McClellands hypotes om att effektiva ledare har en hög maktmotivator ("nPower"). Författaren riktar kritik mot McClelland främst med tanke på mätningar av koncept samt definition av begrepp. Andersens (1999) kritik handlar också om att McClelland presenterar en universell teori men den tar ingen hänsyn till den situation eller de omständigheter under vilka ledarskapet bedrivs. Då kan man ju hävda att om McClellands resonemang håller borde det förutsätta att effektivt ledarskap inte är beroende av omständigheter eller situation. Trots sin kritik mot McClellands resultat visar Andersen (1999) att det finns ett samband mellan "nPower" och effektivt ledarskap, dvs. en koppling mellan ett behov av makt hos ledaren och effektivt ledarskap. Detta är i linje med resultaten från McClellands studie.

Andersen (1999) har visserligen varit kritisk mot hur McClelland gjorde sina studier men jag saknar en diskussion kring urvalet av ledare i studierna (Andersen använder även studier av andra forskare i sin statistiska körning). Det är märkligt att den saknas med tanke på Andersens (1999) kritik mot McClellands avsaknad av diskussion om situation och omständigheter. I texten nämns "men" och jag kan inte avgöra vilka slags män som ingick i de olika studierna (förutom McClellands som jag läst). Urvalet skulle kunna bestå av en homogen grupp män (nu var det ju inte så men det diskuteras inte).

De ovan beskrivna studierna är en del av traditionell entreprenörskapsforskning som gett ett tydligt avtryck i entreprenörskapsdiskursen. Karakteristiskt för dem är att de inte har något genusperspektiv. Utmärkande för dem är att de är ideologiska till sin karaktär (jfr. Ogbor, 2000) och att den vita västerländska mannen, i många fall oreflekterat, utgör normen. De saknar också reflektioner över betydelsen av utbildning, klass, etnicitet, kultur, kontext etc.

Entreprenörskap som något människor är eller gör

Entreprenörskap kan förstås som något som kvinnor och män är, d.v.s. entreprenörer, eller som något som de gör. Det finns en poäng med att entreprenörskap inte ses som egenskaper som entreprenörer har och att inte se entreprenörer som en homogen grupp eftersom skillnaderna mellan entreprenörer kan vara större än mellan dem och icke-entreprenörer (Gartner, 1985). Entreprenörskap är ett begrepp som i stället kan ses som något vars mening ändras beroende av tid och plats (Warren, 2004). Andra sätt att se på entreprenörskap kan vara att se det som roller som individer går in i då de skapar organisationer (Gartner, 1988, s. 26) eller som processer av organisering (Gartner et al.,

1992). Att förstå entreprenörskap som olika roller, såsom administratören, upptäckaren av nya möjligheter eller den visionära aktivisten flyttar fokus från egenskaper och mot att se på entreprenörskap som handling. Många teorier som behandlar organisationer tar för givet att organisationer finns till. Gartner et al (1992) menar att forskare inom fältet entreprenörskap i stället bör studera hur organisationer blir till. Med den utgångspunkten kan entreprenörskap uppfattas som en process av organisering (Gartner et al, 1992).

Ett flertal teoretiska diskussioner baseras på Schumpeters klassificering av de fem huvudtyperna av entreprenörskap: a) införandet av en produkt, b) lanseringen av nya produktionsmetoder, c) öppnandet av nya marknader, d) nya insatsvaror eller e) ny organisation av en bransch. Enligt Schumpeter handlar entreprenörskap om att utveckla nya företag med hjälp av en ny kombination. (Landström, 2000; 2005; Schumpeter, 1934/1951 s. 65; 1994; Swedberg, 1994) Följande definition finns i Nationalencyklopedin: "entreprenör [en- eller aN-] (fr. entrepreneur), 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 []. De flesta entreprenörer är egenföretagare eller familjeföretagare". Anderson och King (1993) skiljer mellan tekniska och administrativa innovationer samt innovationer som korsar gränsen mellan organisation och omvärld. De första handlar om innovationer inom exempelvis produktionsmetoder och andra om innovationer inom de sociala systemen i organisationer, dvs. hur arbetet organiseras. De tredje innovationerna handlar om hur olika omständigheter i organisationers omvärld tvingar dem att utveckla innovationer. Schumpeters utgångspunkt är att entreprenören startar i ett jämviktsläge och är en mönsterbrytare, medan exempelvis Kirzner, även han nationalekonom, anser att entreprenören söker sig mot jämviktslägen genom att hitta ojämvikter på marknaden (Landström, 2000; 2005).

Administratör, förvaltare, innovatör, visionär och upptäckare är några exempel på roller som forskare använder för att beskriva entreprenörskap enligt Landström (2000; 2005). Rollen som administratör tillhör en traditionell syn såsom Cassons, där organisering ligger i fokus. Schumpeters entreprenör är en innovatör medan Kirzners är en upptäckare av nya möjligheter (Landström, 2000; 2005). Med Kirzners sätt att beskriva entreprenörskap råder marknads-perspektivet och entreprenören ses som någon som skapar jämvikt (Nyström, 1990). Individens/entreprenörens agerande (exempelvis organisering) förstås som entreprenörskap.

Rollen som visionär hör till ett synsätt som baseras på en idealistisk världsbild där teknologin är central och där entreprenören ses som skapare av ojämvikter

(Schumpeter 1934/1951 s. 63 ff.). Det handlar då om radikalt entreprenörskap. Martin (1982 s. 16) gör en viktig distinktion mellan innovation och entreprenörskap då han menar att: "The entrepreneur does not innovate by creating ideas, but by recognizing their value and by exploiting them". Det handlar alltså inte endast om att generera idéer, utan också att förvalta dem, dvs. förstå värdet av dem och exploatera dem.

Entreprenörer kan även gå mellan olika roller (Gartner 1985; 1988). Själva starten av företag kan innebära att man utför en handling som innefattar inslag av innovation och mönsterbrott och själva driften kan kräva att rollen som förvaltare eller ledare tar över. Gaddefors (1996) har funnit inslag av både det administrativa och entreprenöriella sättet att driva företag i den studie han gjorde kring radikalt entreprenörskap. Hos vissa individer kunde han känna igen drag från de båda sätten att driva företag. Inte heller Schumpeter (1934/1951 s. 78) ser entreprenörskap som ett varaktigt tillstånd, utan en person är entreprenör när "he [sic] actually carries out new combinations". Gaddefors (1996) resonerar på ett liknande sätt som Gartner (1985; 1988). Han anser att entreprenörerna som han studerat inte är revolutionära, något som han menar att Schumpeter anser vara ett utmärkande drag för entreprenörer. Författaren utgår ändå från Schumpeters sätt att se på entreprenörskap som nya kombinationer, vilket enligt Gaddefors kan definieras som radikalt entreprenörskap.

Entreprenörskap med processer i fokus

Att anta ett processperspektiv innebär inte att individen med automatik faller bort som studieobjekt. I stället kan man välja att se entreprenören som en del av den dynamiska process som skapandet av organisationer innebär (Fletcher, 2006a; Gartner, 1988; Gartner et al, 1992; Johannisson, 2000). Entreprenörskap kan studeras genom att se på de möjligheter att producera framtida varor och tjänster som upptäcks av individer (Shane & Venkatamaran, 2000). I det ingår att studera hur dessa möjligheter upptäcks, hur de utvärderas och exploateras, samt vem som gör det (se även Shane, 2003). Hytti (2003) menar att ett angreppssätt i Shane och Venkatamarans anda i och för sig omfattar individen, men att denne då hamnar i periferin. Hytti liknar detta vid skillnaden mellan att spela en huvudroll eller en biroll och väljer att fokusera på individen. Nilsson (2003, s. 16) är inne på samma linje som Shane och Venkatamaran och använder begreppet entreprenörens blick. Med begreppet menar han att "förutsättningen för att kunna utnyttja en möjlighet är att man ser det som en möjlighet". Denna möjlighet handlar mer om vad entreprenören

ser och mindre om situationen i sig. Enligt Shane (2003, s. 42) existerar möjligheterna, de skapas inte, men för att kunna utveckla möjligheterna krävs kreativitet. Fletcher (2006a) däremot anser att möjligheter konstrueras.

Det är tydligt att det finns inslag av kreativitet i de flesta definitioner av entreprenörskap. Kreativitet i sin tur kan länkas till lärande. Entreprenörskap kan ses som omvandling av information till innovation och innebär att begreppet entreprenörskap innefattar radikal förändring (Nyström, 1990). Den kreativa processen i entreprenörskap består då av växlingen mellan divergent och konvergent tänkande. Nyström (1990, s. 55) definierar den kreativa processen i entreprenörskap som "[] the balanced intellectual unfolding and converging of experience which is necessary to achieve technological and market innovation". Hans syn på entreprenörskap ligger nära Schumpeters, och han ser entreprenören som en förändringsagent såväl i samhällen som i föreningar och företag. Nyströms syn på entreprenören går längre än Shane (2003) samt Shane och Venkatamarans (2000) då Nyström menar att entreprenören inte endast upptäcker möjligheter utan skapar dem. Mitt sätt att se på möjligheter liknar Fletchers (2006a) och Nyströms (1990) och jag ser alltså på möjligheter som något som skapas.

Kreativitet är ett intressant begrepp att nämna i det här sammanhanget om man ser på en entreprenöriell kreativ process som något som innebär interaktion med omgivningen. Gaddefors (1996) ser den entreprenöriella processen som formad kring tre delprocesser; utvecklingen av sociala nätverk, av kompetensområden samt dialogen mellan dessa. Denna syn ligger nära Nyströms (1990) syn på den kreativa processen i entreprenörskap. Begreppet kreativitet återkommer senare i samband med en diskussion kring lärande.

I en studie av entreprenöriella processer, där författaren själv deltar i ett projekt som han iscensätter, visar Johannisson (2005) att egenskaper och sätt att agera som kan anses vara paradoxala i stället kan förenas och harmoniera. Johannisson (2005) diskuterar entreprenörskap med utgångspunkt i fem paradoxer som han anser förenas hos entreprenörerna. Entreprenörskap handlar om att kombinera sätt att agera, dvs. om både-och (Johannisson, 2005, s. 111):

- anarkist och organisatör
- revolution och evolution
- visionär och handlingsmänniska
- oberoende och beroende
- såväl konkret erfarenhet som reflexion

Johannisson (2005) visar att det är möjligt att se kombinationen av dessa sätt att agera som något som leder till konstruktiv spänning i stället för motsatsförhållanden. Han poängterar att alla paradoxer inte har lösts upp helt vilket innebär att tvetydigheten lever kvar i någon grad. Paradoxerna upplöses genom att de förenas och en harmonierande bild av dem lyfts fram, i stället för en antingen negativ eller positiv. I Tabell 5 nedan finns en sammanställning av Johannissons (2005) diskussion kring paradoxerna och harmoniering av dem. Jag väljer att använda begreppet både-och i stället för harmoniering

Tabell 5: Entreprenörskap som både-och

Begrepp	Både-och
Anarkist	Ny ordning och nya sätt att organisera utvecklas då anarkism utmanar byråkrati. Omtolkningar av etablerade ordningar sker i dialog. Nedbrytningen av det existerande och realiseringen av det nya sker i samma process.
Organisatör	
Revolution	Genom att se på tillvaron som ständigt föränderlig försvinner skillnaden mellan de förändringar som sker varje dag och de som är mer revolutionära i sitt slag.
Evolution	
Visionär	Visionen och vägen dit flyter samman med handling då entreprenören skapar mening och sammanhang i tillvaron. Detta sker genom en kombination av intuition och improvisation.
Handlingsmänniska	
Oberoende	Oberoendet finns genom att entreprenören väljer vilka förbindelser som ska etableras men samtidigt byggs ett ömsesidigt beroende upp i relationen.
Beroende	
Konkret erfarenhet	Entreprenörer agerar utifrån både det unika (symboliska och meningsbärande) och det principiella (materiella, fysiska) i en slags dubbelhet och med ett experimentellt anslag. Reflektion över utmaningar sker efter hand och inte i efterhand.
Reflexion	

Källa: Sammanfattning av Johannisson (2005)

Visserligen kan Johannissons (2005) skildring förstås som entreprenörers egenskaper, dvs. om det handlar om att vara en visionär eller handlingsmänniska men jag använder Johannissons forskning på ett annat sätt. I min tolkning ligger fokus på det processuella och på en kombination av till synes varandra uteslutande sätt att agera.

I Gaddefors (1996, s. 44) studie fyller dikotomier tre funktioner. Dikotomierna presenterar två ytterligheter och speglar dynamiken i ett skeende. De fungerar som redskap för att föra upp observationer på en högre abstraktionsnivå. I den här studien ligger fokus på dikotomier i och med att man tar stegen från anställning till företagande, från offentlig till privat och från stor till liten organisation. Det är intressant att diskutera entreprenörskapet från det perspektivet eftersom en dikotomisering visar två ytterligheter, antingen-eller. Men dikotomier kan användas för att ifrågasätta detta antingen-eller. De kan spegla en dynamik, eller en spänning, genom att ifrågasätta detta antingen-eller och öppna upp för ett både-och. Johannissons (2005) paradoxer och Gaddefors (1996) resonemang kring paradoxer och dikotomier är intressanta för den här studien för att kunna öppna upp begreppen entreprenör och företagare så att de rymmer både män och kvinnor utan att den ena gruppen ska behöva särskiljas. Att begreppen entreprenör och företagare kan vidgas så att de innefattar både-och i stället för antingen-eller.

Processperspektivet är användbart för mig genom att individen ses som del av en process. Det är i linje med Johannisson (2000) som menar att individen och processen är sammankopplade (jfr. Down, 2006; Fletcher, 2006a). Gaddefors (1996) tar in kontextens betydelse och använder begreppet radikalt entreprenörskap i ett lokalt sammanhang. I hans studie visar sig entreprenörerna låta sig styras av traditioner, identitet och omsorg om hembygden, vid utformandet av verksamheterna. Deras entreprenörskap beskrivs som handling och är knutet till en kontext. Fletcher (2006a) har anlagt en socialkonstruktionistisk ansats i en studie där hon ser människors berättelser om hur de konstruerat möjligheter (Fletcher, 2006a, s. 425 anv. uttrycket *opportunity formation*) i ett relationellt och kollektivt sammanhang. När vi människor skapar en bild av oss själva relaterar vi till den kultur och det samhälle som vi lever i därför att normer och värderingar påverkar oss i vårt meningsskapande (Fletcher, 2006a). Cliff et al. (2005, s. 67) har studerat kvinnor och ledarskap och de menar att kontexten spelar roll för hur en kvinna som är chef utvecklar sitt ledarskap:

[S]ome situations stimulate gender-stereotypic managerial actions, whereas others might reduce or even suppress them completely. [A] female business owner's gender is likely to be sa-

lient and arouse self-presentation concerns in industries dominated by male-owned firms.

Det går att utveckla citatet ovan genom att ta företags- och entreprenörskapsdiskurserna i beaktande och utveckla deras argument till: ”a female business owner’s gender is likely to be salient in any industry since entrepreneurship is a male gendered concept” (jfr. Ahl, 2002; Lewis, 2006; Ogbor, 2000). Cliff et al (2005, s. 67) menar också att olika kontexter stimulerar olika slags ledarstilar, även med tanke på kvinnligt och manligt. Det som skiljer män och kvinnor åt är däremot hur de pratar om sitt ledarskap. Män tenderar att använda ord som kan kopplas till mer byråkratiska och traditionellt sett manliga ledarstilar. Kvinnor tenderar att använda begrepp som associerar till traditionellt sett kvinnliga ledarstilar. De använder ord som har att göra med konsensus och medbestämmande. Genom att se på processen i själva organiseringen av verksamheter, i diskussioner kring begreppet entreprenörskap, anlägger man ett processuellt perspektiv på begreppet. Jag väljer ett sådant perspektiv och också att se på entreprenörskap som konstruerat, och där kontexten spelar roll, i linje med Fletcher (2006a). Det innebär att individens konstruktion av identiteter ses i ljuset av det sammanhang hon befinner sig i (jfr. Warren, 2004). Analysen fokuserar på genus, entreprenörskap och processer. Samtidigt är det svårt att urskilja ett förhållande (som exempelvis kön eller etnicitet) från andra när man studerar hur identiteter konstrueras. Sociala identiteter är komplexa och de förändras över tiden och genom att ta in diskursers betydelse kan de sociala identiteterna förstås i ett sammanhang som består av sociokulturella komplexiteter (jfr. Fraser, 1997, s. 380).

Erfarenheter i entreprenörskap

Delmar och Aronsson (2001) menar att nivån på entreprenöriella aktiviteter ökar genom inläring, vilken sker effektivast genom egna erfarenheter, att arbeta nära andra entreprenörer samt genom tillgång till strukturerad kunskap. De anser också att intresse och kunskap är starka drivkrafter för entreprenöriella initiativ.

Westhead och Wright (1998) pekar på att erfarenhet hos entreprenörer spelar en viktigare roll än man förväntat sig när det handlar om att skapa nya företag. De har kommit fram till slutsatsen att erfarna entreprenörer har fördelar jämfört med oerfarna och menar att det finns en inlärningskurva för entreprenörer. Parallella entreprenörer har större fördelar än seriella entreprenörer vid start (eller förvärv) av ett nytt företag. Genom att starta (eller förvärva) ett

nytt företag samtidigt som man driver ett existerande företag, har man stor nytta av sina färska erfarenheter av att driva en verksamhet. Tidigare erfarenheter av att driva en verksamhet anses också vara av betydelse, men inte av lika stor vikt på grund av avsaknaden av existerande resurser m.m. som ett befintligt företag kan erbjuda (Westhead & Wright 1998). Även Birley och Westhead (1993) konstaterar att erfarenheter från att ha startat och drivit företag kan ses som en tillgång vid start av en ny verksamhet.

Alsos och Kolvereid (1998) har gjort en studie i Norge som visar att kvinnor där är i minoritet som företagsetablerare, speciellt när det handlar om seriella eller parallella entreprenörer. Birley och Westhead (1993) menar att en organisation som en individ varit verksam inom som anställd kan fungera som en inkubator för entreprenören. Den kan ha signifikant inverkan på om en individ ska starta ett företag och inom vilken bransch det sker. Detta är en intressant aspekt som kan sättas ihop med resonemanget ovan.

Beyer och Hannah (2002) diskuterar vilken roll individers erfarenheter spelar när de byter arbeten. Erfarenheterna består av de identiteter som individerna har utvecklat, de kunskaper de har med sig från föregående arbeten samt de personliga tillvägagångssätt som de utvecklat för att utföra sina arbeten samt att genomgå en förändring. En av slutsatserna är att individer med bred erfarenhet har lättast att anpassa sig till nya arbeten. För Moore och Buttners (1997) profil för en framgångsrik företagare har den organisation som hon befunnit sig i som anställd fungerat som en slags inkubator för det framtida företaget. De erfarenheter och den kompetens, exempelvis av ledarskap, som förvärvats i den tidigare anställningen är värdefulla även i företagandet. Även erfarenheter av dåligt ledarskap är betydelsefulla då sådana kan fungera som avskräckande exempel. Moore och Buttner menar att entreprenören genom de dåliga erfarenheterna har lärt sig hur hon inte ska bete sig mot sina anställda.

Entreprenörskap handlar om uppkomst samt konstant lärande enligt Johannisson (2000) som också menar att entreprenöriellt lärande innebär ett sätt att se på världen som ständigt föränderlig och där lärande sker i realtid. Det för med sig ett ständigt experimenterande där dialogen är utgångspunkten för att sprida erfarenheter. Johannisson (2000) menar också att lärandet är nära anslutet till identiteten. Han diskuterar lärandet genom att använda dikotomin "managerial learning" och "entrepreneurial learning". Johannisson (2000) menar att dessa är två olika sätt att förstå omvärlden. Han går så långt som att kalla dem ideologier som står i motsatsförhållande till varandra. Författaren har studerat småföretag i ett regionalt sammanhang och utgångspunkten har varit att se entreprenörskap som processer och organisering. Han är kritisk till hur olika institutioner, på grund av bristande kunskap om entreprenöriella

processer, försöker stimulera den ekonomiska utvecklingen genom att lära företagare att bli mer ”manageriella”, dvs. utöva traditionell företagsledning. Författaren menar att det innebär att entreprenörskap då förstås utifrån ett ledarskapsperspektiv. Holmquist (2006) å sin sida menar att rollerna som entreprenör och ledare kan kombineras hos samma individ som startat och driver ett litet eller medelstort företag. Även Gaddefors (1996) menar att entreprenörerna i hans studie växlar mellan rollerna.

Nyström (1990) för ett resonemang kring lärande och entreprenörskap och menar att entreprenörskap är en form av lärande, lärande genom handling. Han menar att entreprenörskap i regel inte är beroende av visioner utan att det medverkar till att skapa visioner, genom handling. Det finns en koppling mellan en kreativ process och erfarenhet, enligt författaren. Ny kunskap skapas genom ett samspel mellan divergenta och konvergenta tankeprocesser som Nyström (1990) kallar den kreativa processen. Jag tolkar att det är i linje med den diskussion som Johannisson (2005) gör kring det han kallar dubbelhet eller paradoxen konkret erfarenhet och reflektion. Nyströms (1990) sätt att beskriva den kreativa processen innehåller också balanserandet av en paradox. Entreprenörskap förstås enligt min tolkning som en kreativ process som består av divergenta och konvergenta processer där erfarenheter spelar en viktig roll.

Nyströms (1990) bild av entreprenörskap som en kreativ process innebär att den inledande processen beskrivs som en mynning som öppnas upp för idéer och den avslutande som ett slutande då en fokusering sker. Det kan också beskrivas som att tankar först spretar åt olika håll men att de sedan samlas och fokuseras. Nyströms (1990) sätt att se på entreprenörskap innefattar handling och tid eller process, något som saknas i exempelvis Shane och Venkatamarans (2000) definition. Även Holmquist (2004) menar att agerandet är avgörande i entreprenörskapet. Genom handling utnyttjar en entreprenör exempelvis en innovation: ”[u]sing it to act upon is entrepreneurship” (Holmquist, 2004, s. 5).

En del forskare menar att entreprenörskap handlar om att upptäcka möjligheter (jfr. Shane & Venkatamaran, 2000) eller om en förmåga att se (Nilsson, 2003). Det sättet att resonera innebär att entreprenören antas ha en egenskap som andra saknar. Nyström (1990) däremot ser på entreprenörskap som något som handlar om agerande, handlingskraft, att kunna skapa möjligheter och förmågan att ta tag i sin situation. Jag lutar mig mot Nyström då jag vill gå längre än att diskutera egenskaper som någon har eller saknar. Nyströms (1990) resonemang är intressant då han går ifrån egenskapsresonemang och i stället tar in begreppet handling. Entreprenörskap kan då ses i ett processperspektiv då olika sätt att agera kombineras. Nyströms (1990) entreprenör kan

gå mellan olika paradoxer såsom divergens och konvergens, dvs. från att tänka spretigt till att fokusera mot ett mål. Sättet att resonera öppnar upp normen för entreprenör genom att den går ifrån ett antingen-eller och till ett både-och tänkande. Det liknar den diskussion kring entreprenörskap som Johannisson (2005) för och som handlar om att förena paradoxer. Nyströms (1990) resonemang kring entreprenörskap som lärande genom handling och erfarenheter är intressant att gå vidare med genom att lägga till ett genusperspektiv. Hur påverkar de erfarenheter som entreprenörerna i studien har med sig från sina anställningar deras syn på sig som företagare? Offentlig sektor är en kvinno-dominerad sektor som dessutom är vertikalt segregerad. Yrken där kvinnor dominerar värderas lägre än yrken med mansdominans exempelvis. Hur påverkas deras självbild som företagare av erfarenheterna från anställningen?

Flera forskare (jfr. Gartner, 1988; Nyström, 1990) liknar entreprenörskapet vid en roll medan andra så som Gaddefors (2006), Hytti (2005) och Lindgren (2000) går längre än så och menar entreprenörskapet kan ses som ett sätt att själv skapa en miljö som passar den identitet en människa har, yrkesmässigt och socialt. Därmed inte sagt att entreprenörskapet inte skulle påverka identiteten.

Sammanfattningsvis ser jag på entreprenörskap som en process och ett samspel då möjligheter skapas. Det handlar om att agera, kombinera, förena samt att skapa en miljö för att utveckla möjligheter. Den definition av begreppet som används i den här studien, och som presenterades i det inledande kapitlet, är skapandet av möjligheter i konkret handling.

Med genusglasögon på

Våra könsidentiteter har inverkan på de val vi gör genom att kvinnor förväntas agera på ett visst sätt och män på ett annat. Av tradition har kvinnor förknippats med det privata, hem och familj, och män med det offentliga. ”Kvinnans identitet hade så starkt definierats i relation till hemmet och familjen, att när kvinnorna ”gick ut” i den sociala miljön så var de enda tillgängliga identiteterna sådana som hade formats av manliga stereotyper” (Giddens, 1991/2005, s. 255). Sundin (2002, s. 31) menar att genustillhörigheten kan vara ”en av våra mest identitetsbärande egenskaper”.

En av huvuduppgifterna för kvinno-, feministisk och genusforskning är och har varit att utveckla teorier som förklarar hur och varför kvinnor har marginaliserats, och fortfarande marginaliseras, i samhället. Att visa att det maskulina utgjort normen medan det feminina har representerat det specifika, det

avvikande (Nicholson, 1997, s. 2 f.). Genusforskning kretsar kring frågor om villkor och relationen mellan kvinnor och män i samhället och innebär ett perspektiv på samhället som ett genussystem. Genom att anlägga ett perspektiv som innebär att subjektet ses som diskursivt konstituerat uppkommer nya frågeställningar (Nicholson, 1997, s. 5). Hirdman (2001) analyserar texter av stora tänkare från de senaste två tusen åren, med utgångspunkt i hur de uttrycker sig kring könen. Hon beskriver könskonstruktion och samhällsordning, den så kallade genusordningen, som en social ordning som placerar människor i olika fack, vilket leder till en underordning av kvinnor. Det som avgör i vilket fack man placeras beror på sociala praktiker som samspelar med uppfattningar om vad som är och bör vara kvinnligt och manligt.

I Sverige diskuteras ofta genus i konstellation med genussystemet, vilket utgörs av två aktörsgrupper, kvinnor och män. Genussystemet är ett makt-system som utmärker sig genom en segregering mellan kvinnor och män, samt kvinnligt och manligt och där det kvinnliga är underordnat det manliga i hierarkin. Kvinnligt och manligt är inte könsbundet, utan både kvinnor och män kan ha både kvinnliga och manliga egenskaper och värderingar (Sahlin-Andersson, 1997; Sundin, 2002).

Studier inom genusforskning har gett oss ny kunskap om fenomen som redan har uppmärksammats i könsblind organisationsforskning (Wilson, 1996). Genusforskningens tradition att ifrågasätta könsmärkta dikotomier har bidragit till problematisering, synliggörande och en kritisk granskning av olika begrepp. Organisationsforskare med ett genusperspektiv har synliggjort att begrepp som exempelvis chef vare sig är objektiva eller neutrala och att de medverkar till att återskapa befintliga maktrelationer (Ahl, 2002; Holmquist & Sundin, 2002; Pettersson, 2002).

Den sociala organiseringen av kvinnor och män i organisationer sker efter gamla välkända mönster i vilka könen fortfarande i hög grad finns på olika arenor, i olika positioner och med olika inkomster. Det som anses kvinnligt är vanligen motsatsen till det som anses manligt och vice versa (Ekman, 1995; Forsberg, 1998). Arenor där människor befinner sig som anställda eller företagare skapar genus lika mycket som föreställningar om genus i sig och människor förväntas inta olika roller på olika arenor. Om vi tar exemplet nunnor och kloster blir det tydligt att kvinnoroller är just roller som formas av det samhälle som kvinnan lever i och det sociala samspel som hon deltar i. Burton (2005, s. 120) skriver om nunnors sätt att leva och menar att "[j]ust för att det är en värld utan män kan kvinnor leva som män". Jag tolkar Burtons resonemang som så att nunnor inte behöver jämföra sig eller försöka leva upp till varken traditionella manliga eller kvinnliga normer, inte att de bokstavligen le-

ver som män. Att nunnor inte förväntas skaffa familj och föda barn som de sedan ska fostra och vårda skapar ett utrymme att forma andra roller än de traditionella kvinnorollerna.

Holmquist och Sundin (2002) har inom forskningsprogrammet FEM bland annat belyst kvinnors företagande som ett slags kvinnoliv samt diskuterat hur kvinnors företagande ”påverkar vår syn på företagare, företag och hela företagsamhetens sammanhang” (Holmquist & Sundin, 2002, s. 21). De menar att kvinno- och företagarevärlden har skilda värderingar och uppgifter, vilket leder till att kvinnor som startar företag kommer att leva i ”två helt skilda världar med helt skilda förväntningar” (Holmquist & Sundin, 2002, s. 19). Jag tolkar att de menar att vi inte kan betrakta kvinnors företagande isolerat från kvinnors liv eller utan att ta hänsyn till företagandets och entreprenörskapets starka manliga präglning samt att bli företagare innebär delvis att gå in i en manlig roll (jfr. Ogbor, 2000, s. 625 f). Holmquist och Sundin (2002) anser också att vetenskapligt grundad kunskap om kvinnors företagande är en bristvara (jfr. Javefors-Grauers, 2002). Kvinnors minoritet bland företagare och ledare kan fungera som argument för att i studier om entreprenörskap endast inkludera män. Genom att framställa ”entreprenören” eller ”företagaren” som en man osynliggörs kvinnor som är entreprenörer och/eller företagare.

Föreställningar om entreprenörskap och företagande är viktiga eftersom föreställningarna är med och skapar den verklighet som vi lever i. Sundin (2002, s. 39) redovisar egenskaper som hon menar anses vara typiska för entreprenörer. Exempelvis anses entreprenörer vara innovativa, prestationsdrivna, självförtroendefulla och äventyrliga. Egenskaperna är sådana som bland annat i förra avsnittet presenterades som sådana som forskare anser vara typiska för entreprenörer. Vissa av egenskaperna associeras traditionellt sett till män eller kvinnor, medan andra har oklara genusstämplar. Både kvinnor och män kan beskrivas som kreativa och fantasifulla utan att någon reagerar speciellt över det. Talar man om äventyrliga män leder det ofta till tankar om exempelvis bergsklättrare samtidigt som tal om äventyrliga kvinnor kan leda tankarna till moraliskt tveksamma sådana. Våra fördomar speglas tydligt i den situationen. I sina positiva innebörder räknas begreppen som mer manliga än kvinnliga (Sundin, 2002). Diskussionen ovan visar hur genusystemet fungerar och hur en manlig norm återskapas.

Sundin (2002) jämför associationer som görs till ledare/ledarskap samt företagare/företagande. Författaren vill också på det sättet visa hur bilden av en företagare konstrueras och visar att både ledarskap och företagande kan ses som manliga domäner. De kvinnor som innehar höga ledarpositioner eller startar företag ses som avvikande. Sundin (2002) menar att det finns både

kvantitativa och kvalitativa förklaringar till att företagandet anses ha en manlig prägel. Den kvantitativa förklaringen är att kvinnor som är företagare är i minoritet. De kvalitativa förklaringarna har att göra med engagemang och arbetsuppgifter. Enligt Sundin (2002) är både ledarskap och företagande manligt könsmärkt. Kvinnor som är både företagare och ledare har genom rollerna hamnat i dubbla manliga domäner.

Det engagemang som förknippas med företagande har enligt Sundin (2002) att göra med den tid som läggs ner på företagande, dvs. det är ett kvantitativt engagemang. Engagemang kan lika gärna vara kvalitativt, exempelvis tro på en verksamhet och brinna för en idé. Det kan också handla om engagemang för människor, i egenskap av patienter, barn på daghem, elever etc. Den sorts engagemang som ofta knyts till människor, vanligtvis kvinnor, som arbetar inom vård, omsorg och utbildning (Sundin, 2002).

Även Nilsson (2003) har uppmärksammat att entreprenören framställs som en man. Nilsson (2003, s. 16) refererar till Swedberg och menar att i studier där forskare söker förklara händelser med speciella egenskaper hos individer är det vanligt att man rekonstruerar entreprenören som någon som har manliga egenskaper:

Man ledsagas in i en välbeprövad, självklar tanke- och handlingsfigur som förutsätter att händelser beror på människors insatser och att det är speciella attribut/egenskaper hos människan som är den bakomliggande förklaringen till att man reagerar. Man anar också en tyst men kraftfull ”hjaltemetafor” som gör att man söker och finner klassiska manliga hjältedyger och sällan uppmärksammar andra möjligheter.

Han går inte vidare med en diskussion om genusperspektivet.

Cliff et al (2005) har studerat kvinnor och män som driver och äger småföretag i Kanada med fokus på om det finns skillnader mellan könen med tanke på ledarstil. En av deras slutsatser är att både män och kvinnor använder en mix av traditionellt sett kvinnliga och manliga ledarstilar. Författarna menar att om en organisation är byråkratisk eller inte har mer att göra med storlek än med ägarens/ledarens kön. Små organisationer tenderar att vara mindre byråkratiska än stora organisationer. Eftersom fler kvinnor än män äger små organisationer görs kopplingen mellan kön och ledarstil, vilket inte stämmer enligt författarna. De skillnader som finns kan också i många fall förklaras exempelvis av valet av bransch. Skillnader i fråga om lönsamhet kan förklaras

med att kvinnor och män finns inom olika branscher av vilka en del är mer lönsamma än andra (Näsman, 2000).

Kvinnors arbetsliv

Arbetsmarknaden och arbetslivet utgör arenor för konstruktion av kön och är både horisontellt och vertikalt segregerad. Horisontell segregering innebär att män och kvinnor generellt befinner sig inom olika områden och vertikal segregering innebär att män och kvinnor befinner sig på olika nivåer även om de finns inom samma område. Forsberg och Gunnarsson (1985) kallar deltidarbete för ett kvinnofenomen, och anser att det är lättare att hävda en "kvinnlig norm" i sina arbetssätt inom kvinnodominerade yrken. Holmquist och Sundin (2002) menar att många kvinnor väljer att arbeta deltid även som företagare.

Många kvinnor är verksamma inom offentlig sektor samt handel och tjänstesektorn. En stor andel av kvinnorna som startar företag väljer också att etablera sig inom dessa sektorer. 1999 startades 38 % av de nya företagen med en kvinna som ägare, i branschen "personliga tjänster, inklusive hälsovård" och 21 % i branschen "detaljhandel, hotell och restaurang" (Holmquist & Sundin, 2002). Detta pekar på att samma mönster som finns inom arbetsmarknaden, med ett stort antal kvinnor inom vissa sektorer, återuppstår inom företagavärlden.

Arbetsmarknaden i Sverige är horisontellt könssegregerad, vilket innebär att kvinnor och män arbetar inom olika områden (Forsberg & Gunnarsson, 1985; SCB, 2008). Enligt SCB (2008) är lastbils- och långtradarförare, byggnadsträarbetare samt inredningssnickare de mest mansdominerade yrkena. Yrken som undersköterska, sjukvårdsbiträde, förskollärare, fritidspedagog och barnskötare är de mest kvinnodominerade. 2006 arbetade 39 % av alla yrkesverksamma kvinnor och 5 % av alla yrkesverksamma män inom de tio mest kvinnodominerade yrkesgrupperna. Inom de tio mest mansdominerade yrkesgrupperna arbetade 19 % av männen och mindre än 1 % av kvinnorna. Fler kvinnor än män arbetar i offentlig sektor. 2007 arbetade hälften av de yrkesverksamma kvinnorna inom offentlig och hälften inom privat sektor. Samma år arbetade 18 % av männen inom offentlig och 82 % i privat sektor (SCB, 2008).

År 2004 fanns fler män (knappt 80 %) än kvinnor (ca. 20 %) på chefspositioner inom privat sektor medan det var ganska jämställt inom offentlig sektor. Inom offentlig sektor var andelen kvinnor på chefspositioner strax över 55 %

och andelen män strax över 40 %. I Gävleborgs län var andelen kvinnor anställda i offentlig sektor 80 % (kommun och landsting) respektive 74 % (inkl. stat och övriga) och andelen män 20 respektive 26 % år 2004 (SCB, 2006).

En tydlig trend är att allt fler startar företag inom områden som traditionellt hört till offentlig sektor. Mellan åren 1993 och 2007 mer än fördubblades både antal aktörer som driver verksamheter inom skola, vård och omsorg, som inte ägs av offentlig sektor, och antal sysselsatta inom i dessa. Den största ökningen skedde inom området vård och omsorg. Generellt sett är de verksamheter inom området som ägs av offentlig sektor större än de som ägs av aktörer utanför offentlig sektor. Den största ökningen av aktörer som driver verksamheter inom skola, vård och omsorg, som inte ägs av offentlig sektor, skedde i Stockholms län med nästan 175 %. Ökningen i Gävleborgs län var närmare 109 % (SCB, 2008).

Det existerar en form av diskriminering som handlar om att kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade. Som exempel kan nämnas vårddyren och då speciellt barnskötaryrket, som Nyberg (1998) gjorde sin studie var det lägst avlönade kvinnodominerade yrket. En förklaring som ges till att yrket värderades lågt är att den kompetens som krävs för yrket anses som en naturlig egenskap för kvinnor. Även den offentliga sektorn, med en majoritet kvinnor som anställda, värderas lägre än den privata sektorn. Näringslivet och produktionen är överordnat det offentliga. Det finns synsätt som innebär att den offentliga sektorn ses som tärande och den privata som närande. Synsättet innebär att den kvinnodominerade offentliga sektorn försörjs av den mansdominerade privata. Sättet att argumentera innebär ett ifrågasättande av den offentliga sektorn. Ett annat sätt att se på sektorerna skulle kunna vara att de ses som varandras förutsättningar (Pettersson, 2002).

Den privata sektorn lyfts fram i olika sammanhang, på bekostnad av den offentliga. Pettersson (2002) tar upp exemplet regionala tillväxtavtal i Jönköpings län, där den offentliga sektorn lyfts fram som en möjlig arbetsplats åt fruar/sambon till de män man vill locka till industrier i regionen. På så sätt framställs arbetsmarknaden som delad i regionen, ”en för män i industrin och en för kvinnor i offentliga sektorn” (Pettersson, 2002, s. 133). Resultatet blir att kvinnor i privat sektor och män i offentlig osynliggörs.

Forsberg (1992, s. 121) skriver om genderisering, och menar med begreppet ett socialt förkönsligande, "en könsmässig märkning, sortering och värdering av olika samhällsfenomen, såväl konkreta som abstrakta. Däri ligger såväl en handling som en maktrelation". Hon anser att genderiseringen påverkar individens beteende genom att individen uppfattar signaler om hur hon/han ska

bete sig och rättar sig efter dem. Författaren anser att såväl det verbala som det kroppsliga språket påverkas.

Både organisationer och yrken kan studeras som genderiserade. Wahl (1992) ser organisationer som genderiserade och menar med begreppet att organisationer är könsbestämda generellt. Författaren använder begreppet könsstruktur som ett verktyg med vars hjälp hon generellt beskriver tre uttryck av könsens åtskillnad i organisationer; antalsmässig fördelning mellan män och kvinnor i en organisation, grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken, positioner samt hierarkisk fördelning mellan könen avseende grad av inflytande och makt. Sahlin-Andersson (1997) diskuterar också yrken som genderiserade och menar att genderiseringen är institutionaliserad och socialt konstruerad och kan därför förändras i tid och rum. Hon har identifierat två motsatta tendenser i utvecklingen av yrkesgruppers genderisering. Den ena tendensen är att fler kvinnor återfinns i manliga yrken och fler män i typiskt kvinnliga. Denna utveckling leder till en mindre särskiljning av yrkens kön. Den andra tendensen leder till att könsidentifieringen förstärks. Det är en mottendens och innebär att kön uppmärksammas och betonas allt mer. Forsberg och Gunnarsson (1985) menar att en av orsakerna till att kvinnor ofta väljer traditionella kvinnoyrken, såsom vård- och serviceyrken, är att inom de grupperna finns större möjligheter att kombinera yrkesarbete med barn och hemarbete genom att t ex kunna arbeta deltid. Hon kallar deltidsarbete för ett kvinnofenomen, och hon anser vidare att det är lättare att hävda en kvinnlig norm i sina arbetssätt inom kvinnodominerade yrken.

I Arbetslivsinstitutets rapport "Kvinnor och män på arbetsmarknaden" (1997), konstateras att kvinnor och män arbetar med olika uppgifter och på olika nivåer även inom samma yrke. Det framkommer också att andelen män som uppger sig ha möjlighet att utvecklas inom sitt yrke är större än andelen kvinnor. I rapporten framkommer också att män upplever både sina arbetsuppgifter och sin arbetsmiljö mer positivt än vad kvinnor gör.

Kvinnors företagande

Kvinnor och män socialiseras till olika värdesystem, av vilka en manlig utgör normen i företagarkvärlden (Ogbor, 2000). Med andra ord förbereds kvinnor och män för olika roller och positioner i arbetslivet. De skillnader som finns mellan kvinnor och män som startar och driver företag är starkt förenade med traditionella könsroller i samhället. Kvinnors företagande karaktäriseras av anpassning till familjesituation och av osynlighet (Ogbor, 2000).

Den strukturella beskrivningen av sysselsatta finns också inom företagandet. Sundin (2002) pekar på en koppling mellan arbetsmarknad och företagande och menar att även att vara företagare kan ses som ett yrke på arbetsmarknaden. Om man ser på arbetsmarknaden historiskt är det tydligt att könssegregeringen inte handlar om biologi utan om föreställningar om vilka yrken som passar kvinnor och män. Yrken har omvandlats från att vara typiskt kvinnliga till att bli typiskt manliga och vice versa. Som exempel kan nämnas yrken som politiker, läkare, jurister och präster, vilka för ett antal decennier sedan endast kunde innehas av män. I dagens samhälle är det vanligt att även kvinnor innehar dessa yrken vilket visar att omvandlingar sker hela tiden.

Även företagandet har varit begränsat för kvinnor. Som exempel kan nämnas 1734 års handelsordning där det fanns reglerat vilka som fick bedriva handelsverksamhet. Kvinnor fick göra det endast i undantagsfall. De som kunde få dispens var änkor som kunde få överta en rörelse efter makens död eller kvinnor som inte kunde försörja sig på annat sätt. Det område som var öppet för kvinnor att bedriva handel inom var s.k. nipperhandel. Det innebar handel med kläder för kvinnor och barn, stickat, virkat, sybehör etc. Genom näringsfrihetslagstiftningen 1846 ökade möjligheterna för kvinnor att bedriva handel med exempelvis matvaror, s.k. mångleri, begagnade kläder och tobak. I teorin fick alla kvinnor och män bedriva handel inom alla handelsgrenar från år 1846 men i praktiken innebar det att gifta kvinnor endast fick bedriva handel med makens tillstånd och ogifta fick ansöka om myndighet (Hedenborg & Wikander, 2003, s. 72 f).

Trots strukturella hinder finns det exempel på kvinnor som framgångsrikt drev företag. Hedenborg och Wikander (2003) lyfter fram kvinnor som startat företag och varit framgångsrika. Sveriges första stora reklambyrå startades av en kvinna, Sofia Gumaelii, i slutet på 1800-talet. Hon hyllades till och med som "Sveriges största affärskvinna" år 1900. Ett annat exempel är Amanda Christensen som gick från en anställning som lärare till att starta en slipsfabrik (Hedenborg & Wikander, 2003, s. 96).

Kvinnor och män väljer i regel att driva företag inom olika branscher. Många av företagen är verksamma inom den bransch som de tidigare befunnit sig som anställda, vilket skulle kunna förklara att strukturerna ser likadana ut. Tjänstesektorn är den sektor där de flesta företagen finns och som nummer två har vi handelssektorn. Skillnaderna är ganska små om man ser på andel kvinnor respektive män som har etablerat företag inom sektorerna. Skillnaderna ökar däremot om man gör en indelning branschvis⁵. Ingen av de branscher som finns i den undersökning som gjorts av NUTEK domineras av kvinnor. Förklaringen som ges i rapporten är att andelen män som är företagare är så mycket större än andelen kvinnor, vilket leder till att männen dominerar samtliga branscher. Branschen ”utbildning, hälso- och sjukvård samt andra tjänster” har endast en marginellt större andel män som driver företag enligt rapporten som publicerades 2003 (Bünger, 2003).

Det har blivit allt vanligare att kvinnor startar företag inom områden som vård och omsorg (Holmquist & Sundin, 2002). 2004 startades strax över 41 000 nya företag i Sverige och ungefär en tredjedel av dem av kvinnor. Strax över 80 % av de nya företagen startades inom tjänstesektorn. Institutet för tillväxtpolitiska studier (ITPS) har undersökt hur nyföretagandet förändrats från 2003 till 2004. Företagen i branschgruppen ”Utbildning, hälso- och sjukvård samt andra samhälls- och personliga tjänster” ökade med drygt 12 % år 2004 och samma branschgrupp hade också högst andel sysselsatta kvinnor i de nystartade företagen samt högst andel kvinnor som ägare (ca. 58 %). I Gävleborgs län ökade nyföretagandet endast marginellt (1,5 %) mellan 2003 och 2004, men länet hade en något högre andel kvinnor som startat företag (34 %⁶) än genomsnittet i Sverige. Länet toppade statistiken med Norrbotten (33,5 %) och Kronoberg (33,5 %) strax efter⁷ (ITPS, 2005).

År 2002 hade småföretag (upp till 50 anställda) i branschen ”utbildning, hälso- sjukvård samt andra tjänster” en relativt jämn könsfördelning. 49 % av företagen i branschen var kvinnor och 51 % män (Bünger, 2003). 2004 var andelen kvinnor bland nyföretagarna störst i branschen ”Utbildning, hälso- och sjukvård samt andra samhälls- och personliga tjänster”, vilket redogörs för ovan (ITPS, 2005). Trots att undersökningarna inte är helt jämförbara visar de att det finns ungefär lika många kvinnor och män som startat företag inom branschen. En försiktig tolkning som kan göras av siffrorna, som visar

⁵ Branscherna är följande: tillverkning, bygg, handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation, finans och företagstjänster samt utbildning, hälso- sjukvård och andra tjänster.

⁶ Procentsatsen är beräknad efter Tabell 29 a: Antal nystartade företag och etableringsfrekvenser 2004 efter län och kön, i ITPS (2005, s 77).

⁷ Procentsatserna är beräknade efter Tabell 29 a: Antal nystartade företag och etableringsfrekvenser 2004 efter län och kön, i ITPS (2005, s 77).

antal nyföretagare, är att andelen kvinnor som startar företag i branschen ökar. Intresset för att starta eget bland anställda i offentlig sektor är dock lägre än bland anställda i privat sektor. SCB har genomfört en studie på uppdrag av TCO där 1 300 slumpvis utvalda förvärvsarbetsande personer ingick och som är uppräknat till att gälla hela riket. Intresset för att starta eget var minst bland landstingsanställda (14 %) följt av kommunalanställda (22 %), statligt anställda (25 %) och störst bland privatanställda (37 %). Enligt samma studie var intresset för att starta eget större bland män (35 %) än kvinnor (22 %) (Morild, 2004).

Motiv till start av företag

Det är vanligt förekommande att dela in motiv till företagsstart i s.k. ”pull”- och ”pushfaktorer”. ”Pullfaktorer” är sådana som lockar, attraherar människor att starta företag. ”Pushfaktorer” är faktorer som gör att människor vill lämna något, exempelvis en anställning, och därför startar företag. Delmar och Aronsson (2001) konstaterar att viljan att starta företag beror på tre faktorer; identifiering av en affärsmöjlighet att exploatera, intresset att göra det samt uppfattningen att man har den kunskap som behövs för att klara det. Birley och Westhead (1993) presenterar motiv till företagsstart i en studie, där de jämfört nyföretagare och företagare som startat fler företag med avseende på tillväxt. De konstaterar att båda grupperna valde att starta företag för att de såg att det fanns möjligheter och resurser till detta i omgivningen. Jag menar, i linje med Hytti (2005), att sättet att diskutera motiv som antingen något som lockar eller tvingar leder lätt till ett antingen-eller tänkande då man inte ser till möjligheten att det kan vara en mer komplex fråga.

Ägarnas behov av oberoende är kännetecknande för ägarledda företag (Johannisson, 2000). Grundandet av ett självständigt företag är enligt Johannisson (2000; 2005) ett sätt för ägaren att själv forma och/eller påverka den verklighet som de verkar i som företagare. Johannisson (2005, s. 72) menar att längtan efter frihet kan vara orsak till att människor startar företag: ”[d]et är när den företagsamma individen fångas av relationer som hon själv inte har skapat som han reagerar och försöker slå sig fri, exempelvis genom att starta eget”. Det tilltalar mig att se på motivation till företagsstart som något som ligger på ett djupare plan och att skapandet av affärsmöjligheter etc. är ett nästa steg på vägen.

Forskningsresultat pekar på att de motiv och incitament som kvinnor anger att de har till att starta företag inte skiljer sig från mäns på grund av biologiska

förutsättningar. Vad som orsakar skillnader handlar i stället om strukturella villkor, och om de olika villkor som män och kvinnor har. En studie om nyföretagande i Sverige 2003 och 2004 som genomfördes av ITPS visar att majoriteten av både män och kvinnor anger att de startat företag för att ”få arbeta självständigt och förverkliga sina idéer”. ”Att förverkliga företagsidéer” var något som många nyföretagare inom branscherna ”Tillverkning och dylikt” (40 %) samt ”Utbildning, hälso- och sjukvård samt andra samhälleliga och personliga tjänster” (37 %) angav som motiv till företagsstart. Det var något fler kvinnor (ca 30 %) än män (26 %) som angav det motivet till företagsstart. Inom branschen ”Utbildning, hälso- och sjukvård samt andra samhälleliga och personliga tjänster” var det vanligaste motivet ”Få förverkliga mina idéer” med 37 % som angav det (ITPS, 2005).

I Tabell 6 nedan presenteras motiv till företagsstart som nyföretagare anger, uppdelat på kvinnor och män. Tabellen redovisar antal samt andel av samtliga (parentesen). Procentsatserna är avrundade, varför summan kan under- eller överstiga 100 %. Vid en jämförelse mellan kvinnor och män framgår att det inte skiljer särskilt mycket mellan andelen män och kvinnor som anger de olika motiven till företagsstart. Den drivkraft som anges av de flesta är ”Få förverkliga mina idéer”. Det är 33 % av kvinnorna och 27 % av männen som angivit det medan 27 % av kvinnorna och 26 % av männen har angett ”Att få arbeta självständigt” (ITPS, 2005).

Tabell 6: Antal nystartade företag 2004 efter kön och motiv till företagsstart, antal samt procent

	Få arbeta självständigt	Få förverkliga mina idéer	P.g.a. eller risk för arbetslöshet	Annat*	Bortfall	Samtliga
Kvinnor	3 621 (9 %)	4 461 (11 %)	1 656 (4 %)	3 060 (8 %)	619 (2 %)	13 417 (33 %)
Män	7 159 (18 %)	7 253 (18 %)	3 778 (9 %)	7 294 (18 %)	1 734 (4 %)	27 218 (67 %)

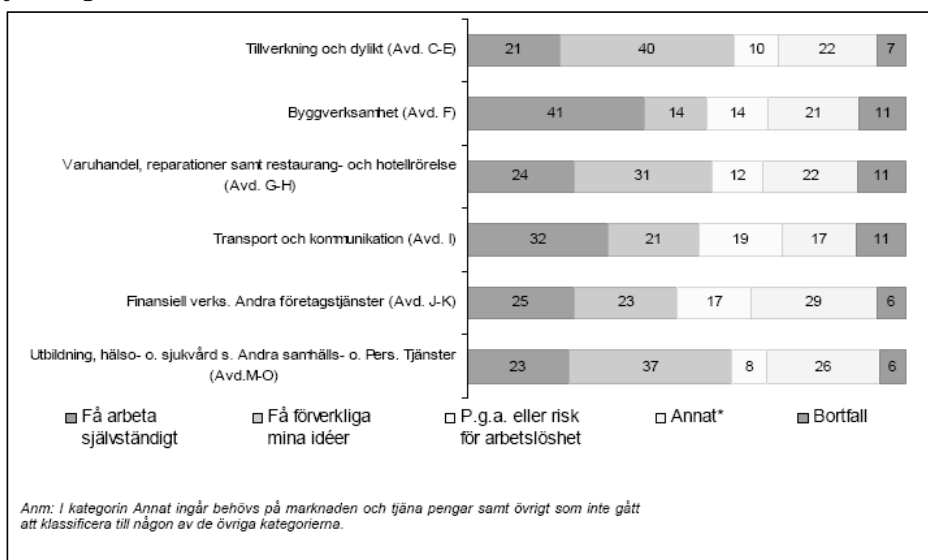
*I kategorin Annat ingår behövs på marknaden och tjäna pengar samt övrigt som inte gått att klassificera till någon av de övriga kategorierna.

Källa: Omarbetad efter ITPS (2005, s. 92)

Om man sedan tittar på hur motiven fördelas branschvis uppstår större skillnader. Tabell 7 nedan visar att över 40 % av nyföretagarna inom ”Bygg-

verksamhet” och drygt 30 % av dem inom ”Varuhandel, reparationer samt restaurang- och hotellrörelse” uppger ”Få arbeta självständigt” som den främsta drivkraften medan nyföretagarna inom ”Tillverkning och dyligt” samt ”Utbildning, hälso- och sjukvård och andra samhällliga tjänster” uppger ”Få förverkliga mina idéer”, som det viktigaste motivet. Den minsta andelen till något av motiven finns bland nyföretagarna inom ”Utbildning, hälso- och sjukvård och andra samhälliga och personliga tjänster” av vilka endast 8 % anger att de startat företag ”P.g.a. eller risk för arbetslöshet”. Inom de övriga branscherna var det 10-19 % som angav det som motiv (ITPS, 2005).

Tabell 7: Antal nystartade företag 2004 efter branschgrupp och motiv till företagsstart



Källa: ITPS (2005, s. 31)

Tabellerna ovan visar att när det handlar om motiv till företagsstart svarar kvinnor och män i stort sett lika. De visar också att om man delar in nyföretagarna branschvis framträder skillnader mellan de olika branscherna.

Näsman (2000) har studerat ett antal kvinnor som är företagare inom branscher, som av författaren beskrivs som typiskt manliga, och anger ett antal motiv som de uppgett till att de har valt att bli företagare. De huvudsakliga motiven som de angett är att få ökad makt över sin egen situation, att kunna kompetensutvecklas mer (än som anställd) inom sitt område samt att kunna

bestämma över de resurser som finns i verksamheten. Upplevelsen av att inte få möjlighet till tillräcklig kompetensutveckling i anställningsförhållandet är en direkt orsak till företagsstart som flera av entreprenörerna uppger (Näsman 2000).

Moore och Buttner (1997, s. 13) har studerat kvinnor som driver företag och definierar en kvinna som är entreprenör som en som har startat ett företag som varit igång minst ett år, äger företaget till minst 50 % och som är aktiv i driften av det. I deras definition saknas inslag av innovation och kreativitet. De har valt att studera framgångsrika företagare. Författarna menar att de organisatoriska orsakerna till att kvinnor väljer att lämna en anställning för att starta företag är för att kunna göra karriär, kunna skapa ett arbetsklimat som passar deras egna värderingar, för att kunna leda ett nytt spännande företag, för att de ska återfå en känsla av spänning för arbetet, för att kunna balansera familjeliv med arbete samt för att vara företagare/entreprenör. Sammantaget handlar det om faktorer som är länkade till hinder för karriär samt arbetsmiljöer som uppfattas som kvävande. Även i Näsman (2000) studie rapporteras att flera av kvinnorna (totalt 30 i den studien) valt att starta företag på grund av att de har upplevt att de har haft dåliga chefer i den tidigare anställningen.

Moore och Buttner (1997) har sammanställt en profil på vad de anser vara en framgångsrik kvinna som är företagare. Det som kännetecknar profilen är att hon, i en tidigare anställning, har befunnit sig i en kvävande byråkratiskt miljö. Trots att hon var kompetent passade hon inte alltid in i organisationen. Hon upptäckte också tidigt att kön spelade roll i det politiska spelet som bedrevs i organisationen. Motivet som uppgavs till att starta företag var att hon ville uppnå en känsla av entusiasm i arbetet. Kritik kan riktas mot profilen på grund av att den ger sken av att alla kvinnor som är företagare är lika. Den skulle kunna medverka till att befästa rådande uppfattningar om att kvinnor som är företagare är olika, jämfört med män som är företagare. Profilen handlar också om en framgångsrik kvinna som är företagare. En fråga som jag genast vill ställa är hur profilen påverkar kvinnor som anser sig vara framgångsrika företagare men som inte passar in på beskrivningen eller kvinnor som är företagare men som inte ser sig som framgångsrika.

Entreprenörskap ur ett genusperspektiv

Under 1990-talet har intresset ökat för ett genusperspektiv i entreprenörskapsforskningen. Nedan presenteras några exempel på forskningsprojekt som genomförts under 2000-talet.

Ahl (2002; 2004) och Nilsson (2004) har båda beskrivit hur könskonstruktioner sker i texter om entreprenörskap. Båda visar att dikotomin manligt – kvinnligt bevaras i akademiska texter om entreprenörskap i och med att författarna inte reflekterar över om någon grupp uttalat får utgöra norm för det aktörskap som presenteras. Nilsson (2004) reflekterar över vilka föreställningar om kön som kommer till uttryck i texter om entreprenörskap. Genom att analysera en avhandling och en artikel visar författaren att båda författarna oreflekterat skriver om entreprenören som en man. Nilsson (2004) frågar om vi ska använda beteckningar som tagits fram som motvikt mot könsdiskriminerande uttryck. Hon är kritisk till att vi kallar en del av företagarnas företagande för kvinnligt företagande. Författaren menar att risken finns att kvinnor som är företagare på så sätt trivialiseras eller rent av omdefinieras.

Ahl (2002; 2004) har gjort en diskursanalys och studerat 81 internationella forskningstexter om kvinnors entreprenörskap. Syftet var att undersöka hur ”den kvinnliga entreprenören” konstrueras i dessa texter. Ahl konstaterar att dessa texter medverkar till återskapandet av kvinnans underordnade position i samhället. Detta görs med olika strategier, exempelvis genom att ignorera likheter och blåsa upp skillnader mellan kvinnor och män som är företagare/entreprenörer. En annan strategi är att göra kvinnor som är företagare/entreprenörer till undantag. De är inte som kvinnor i allmänhet utan de är speciella. En liknande strategi är att skilja mellan ”vanliga kvinnliga företagare” och ”extraordinära kvinnliga företagare”. Den förra kategorin utgörs av kvinnor som driver små företag som ger små vinster inom traditionellt kvinnliga branscher medan den senare utgörs av kvinnor som driver vinstgivande företag inom traditionellt manliga branscher. Den senare kategorins företagande liknar det som associeras till typiskt manligt företagande. Ahl konstaterar också att de flesta författarna angett företagares bidrag till samhällsnyttan som huvudsyfte till sina studier om företagare. Hon visar att kvinnor som är företagare jämförs mot de normer för företagande som finns, nämligen de manliga. Hon konstaterar även att genom att ställa kvinnors företagande mot mäns återskapas kvinnors underordning.

Det finns en diskurs om den särskilda nyttan med kvinnors företagande och en diskurs om ”den särskilda nyttan med svenskors företagande” (Ahl, 2004,

s. 112). Ahl (2004) har beskrivit hur politiker i Sverige och USA talar om kvinnors företagande och menar att de i sina diskussioner binder samman denna nytta med reproduktion, dvs. barnafödande, vilket bidrar till att kvinnors underordning återskapas. I Sverige förväntar vi oss att kvinnor ska bedriva omsorgsverksamhet som företagare och göra det på ett effektivare, billigare sätt. På så sätt påverkas samhällsekonomin positivt. Ahl (2004) påvisar att ytterligare en effekt lyfts fram. Kvinnorna som startar företag blir kvar i glesbygden, och föder förhoppningsvis barn, vilket garanterar reproduktionen. Hon visar också att det i USA anses positivt att kvinnor startar företag eftersom de då själva kan ta hand om sina barn, vilket har en positiv effekt på samhällsekonomin. Flera av studierna från USA som hon granskat har också angett att kvinnors företagande är särskilt nyttigt och utgör en outnyttjad resurs. Den särskilda nytta som kvinnors företagande anses utgöra har att göra med barnomsorg och familjeliv. Kvinnor som är företagare kan, förutom bidraget till tillväxt, sysselsättning och familjens försörjning, även spara pengar åt skattbetalarna då de som egenföretagare även förväntas själva ta hand om sina barn. Fenomenet att kvinnor genom företagande kan kombinera arbete och familj, kallas "life style entrepreneurship" (Ahl, 2004, s. 111).

"Invisible entrepreneurs" eller osynliga entreprenörer är begrepp som används för att lyfta fram att kvinnor som är företagare/entreprenörer får mindre uppmärksamhet än män, i entreprenörskapsdiskursen (Ogbor, 2000). Cliff et al (2005, s. 67) visar i sin studie att genus har betydelse för kvinnor som är företagare i en bransch som domineras av män som är företagare. Kvinnorna hamnar i situationer då de behöver bevisa sin legitimitet och ett sätt att göra det är att anamma manliga sätt att leda företag. Men kvinnor som är företagare vill inte alltid kännas vid att genus spelar roll för att på så sätt undvika att bli sedda som avvikande.

Lewis (2006) har genomfört en studie med 19 kvinnor som driver företag och ingår i ett entreprenörsnätverk. Studien fokuserar på om och hur dessa företagare samtalar om betydelsen av genus relaterat till företagande. Författaren har som utgångspunkt att genusaspektens centrala betydelse i studier om kvinnors entreprenörskap ofta är en konstruktion gjord av forskare. Det är alltså forskare som lyfter fram genusaspektens betydelse. Enskilda entreprenörer gör det i regel inte. Lewis (2006, s. 453) visar att de i stället behandlar entreprenörskap som genusneutralt och även försöker att dölja att det finns frågor som påverkas av genus. Det är en strategi för att undvika att bli utpekad som annorlunda eller undantag (Lewis 2006, s. 458). Strategin döljer en manlig norm och kamouflerar att minoriteter jämförs mot den. Kvinnorna i studien söker tysta ner diskussioner som kan anses typiskt kvinnliga för att inte bli sedda som annorlunda jämfört med normen. Strategin medverkar också till att återskapa en

manlig norm i entreprenörskapsdiskursen (Lewis, 2006). En av slutsatserna är att entreprenörerna själva inte vill acceptera en position som utmärks av att vara kvinna. Författaren menar att entreprenörernas uttalanden tyder på att de upplever att det inte längre finns några genusrelaterade problem, vilket Lewis (2006) tolkar som könsblindhet.

En möjlig orsak till att kvinnor som är företagare vill visa att de befinner sig i en neutral (maskulin) kontext kan vara att de på så sätt undviker att bli sedda som avvikande (Lewis, 2006). Czarniawska (2006, s. 237) kallar det en strategi för att bevara "the plot of meritocracy". En sådan kontext skapar skillnader mellan kvinnor som lyckats eller tror att de kan göra det, och kvinnor som inte har det eller som inte accepterar de krav som ställs. Det ligger i linje med Ahls (2002; 2004) analys om strategier för att göra kvinnor som är företagare till avvikande. Ett sådant sätt att resonera bortser också från strukturers påverkan.

Pettersson (2002; 2004) visar med sin studie hur kvinnor i Gnosjö konstrueras som hjälpredor och hustrur till entreprenörer. Studien bygger på 65 nyhetsartiklar och 25 forskningsrapporter om entreprenörskap i Gnosjö. En av slutsatserna är att trots att ungefär en tredjedel av företagarna i Gnosjö är kvinnor, är de osynliga som företagare. En av orsakerna till osynligheten är att i företagardiskursen i Gnosjö finns en stark koppling till en maskulin idealtypisk "economic-man" vid konstruktionen av entreprenörer som män.

Sundin (2000) har studerat privatiseringen av ett bibliotek och lyfter fram generella frågor som rör småföretagares villkor. Hon har ställt frågan om den nya rollen inneburit en förändring av identitetsuppfattningen, men fokuserar mer på yrkes- eller tjänstemannarollen än på företagandet. Sundin (2000) diskuterar också om avknoppningar från offentlig verksamhet skiljer sig från vanliga småföretag eller om deras villkor är speciella med tanke på att de ofta har en kund. Författaren menar att det inte är helt lätt att avgöra om en sådan verksamhet ska betraktas som tillhörande offentlig eller privat sektor. Att dessa avknoppningar har stat, landsting eller kommuner som enda kund är inget hållbart argument för att klassa dem som tillhörande offentlig sektor, enligt Sundin (2000). Hon liknar förhållandet vid franchiseavtal. Även små företag inom det som traditionellt anses vara privat sektor är i många fall beroende av en enda stor kund. I de fall, så som i fallen med avknoppningar från offentlig sektor, är företaget beroende av kundens agerande. En av slutsatserna från studien av privatiseringen av biblioteket är att det är känslan som skiljer och inte arbetsförhållandena i sig. Betydelsen av den känslan bör inte underskattas enligt författaren.

Hytti (2003) har studerat identitetskonstruktion och diskuterar bland annat vilken roll tid och plats spelar i entreprenörers berättelser och föreslår att den sociala kontexten borde studeras mer inom entreprenörskapsforskningen. Lindgren (2000) diskuterar på ett liknande sätt angående kontextens betydelse. Hon har gjort en studie om kvinnor som startat friskolor och diskuterar reflexivt identitetsskapande på individnivå relaterat till institutionella identiteter. Fokus ligger på företagandet som livsform och professionens betydelse i identitetsskapandet.

Entreprenörskapsforskning ur ett genusperspektiv visar att likheterna är fler än skillnaderna mellan män och kvinnor som är företagare när det handlar om personlighet och psykologiska faktorer (jfr. Sexton & Bowman-Upton 1990), eller att skillnader beror på vilken bransch företagarna etablerat sig i (Holmquist & Sundin, 2002). Studierna ovan visar att kvinnor som är företagare i många fall ses som annorlunda och benämns ofta ”kvinnliga företagare”, medan män som är företagare kallas företagare kort och gott. Ingen särskiljning sker för att den allmänna föreställningen om företagare/entreprenörer är att de just är män. Det dikotoma sättet att tänka kring begreppen medverkar till att kvinnor underordnas. Genom att lyfta fram kvinnan och det kvinnliga som den speciella återskapas mannen och det manliga som norm. Kvinnor som är företagare eller entreprenörer får då inte bekräftelse i sina identiteter som företagare, som män i samma situation får (Sundin, 2002, s. 43).

Företagare, företagerska, entreprenör, entreprenörska...

Begreppen företagare och entreprenör används av en del forskare som synonyma begrepp då de studerar företagare och företagande. Andra forskare gör en distinktion mellan dem och väljer ett av dem. Sedan finns det forskare som gör en poäng av att göra en distinktion mellan dem men väljer ändå att använda begreppen som synonyma. Begreppen används också olika av olika forskare med tanke på om de studerar kvinnor eller män. Ett fåtal använder entreprenör och företagare om både kvinnor och män medan majoriteten särskiljer kvinnor som är entreprenörer och/eller företagare genom att sätta ändelser efter begreppen eller använda ”kvinnlig” före dem. I Tabell 8 nedan, finns några av de forskare som presenterades i avsnittet ”Tidigare forskning om entreprenörskap med ett genusperspektiv”. De presenteras med utgångspunkt från hur jag tolkat författarnas användning av begreppen företagare och entreprenör.

Tabell 8: Begrepp som används i forskning om företagande och eller entreprenörskap

Författare	Begrepp	Studerar	Distinktion
Ahl (2002, 2004)	”Female entrepreneurs, women entrepreneurs”	Entreprenörskapsdiskurser	Ingen diskussion förs om någon distinktion mellan de två begreppen
Holmquist (2002)	Entreprenör och företagare synonymt	Småföretagare	
Javefors-Grauvers (2002)	Företagare, kvinnliga företagare	Kvinnors företagande som osynligt	
Nilsson (2004)	Entreprenör och företagare synonymt	Akademiska texter om entreprenörskap och småföretagande	
Pettersson (2002)	Företagare	Företagardiskursen i Gnosjö	
Dareblom (2005)	Entreprenör och företagare	Kvinnor som deltar i en starta-eget utbildning, företagande	Skiljer på begreppen
Holmquist (2006)	Entreprenör och företagare	Småföretagare som är entreprenörer	Begreppen diskuteras och används som synonyma
Ljunggren (2002)	”Entrepreneur”	Individer i entreprenöriella processer, företagare	
Sundin (2000)	Entreprenör och företagare	Privatiseringen av ett bibliotek	
Sundin (2002)	Entreprenör och företagare	Företagandets manliga präglning	Begreppen diskuteras och intervjupersonernas definition används
Hytti (2003)	”Entrepreneur”	Individer som kallar sig entreprenörer	
Lindgren (2000)	Entreprenör och företagare	Entreprenörer	

Ahl (2002; 2004) använder begreppen ”female entrepreneur” och ”women entrepreneur” i studien om entreprenörskapsdiskurser. Hon skiljer inte mellan entreprenörskap och företagande. Däremot diskuterar hon hur begreppen lägger fokus på att det är kvinnor det handlar om. I Javefors-Grauvers (2002)

studie beskrivs kvinnors osynlighet som företagare. Hon använder begreppet företagare och för ingen diskussion kring någon distinktion mellan begreppen. Nilsson (2004) fokuserar på konstruktioner av kön och för ingen diskussion kring begreppen entreprenör och företagare. Pettersson (2002) har studerat diskursen om Gnosjö och visar att kvinnor som är företagare blir osynliggjorda i den. Hon använder också begreppet företagare.

En forskare som skiljer på begreppen entreprenör och företagare är Dareblom (2005). Studien handlar om hur strukturella förutsättningar påverkar kvinnors företagande. Fokus är på företagande och hon väljer också att använda begreppet företagare. Även Holmquist (2006) gör en distinktion mellan dem. Hon definierar en entreprenör som ”den person som sätter igång något nytt – och därmed ofta ger upphov till behov av en organisation för att genomföra detta” (Holmquist, 2006, s. 36).

Forskare som använder begreppen som synonyma är Ljunggren (2002) och Sundin (2002). Ljunggren (2002) för en diskussion kring begreppen entreprenör och företagare men väljer att använda entreprenör som synonymt med företagare. Sundin (2002) diskuterar orsaker och konsekvenser av företagandets manliga präglning. Författaren för en diskussion kring skillnaden mellan begreppen entreprenör och företagare men väljer även hon att använda dem synonymt.

En del forskare använder de definitioner som intervjupersonerna själv anger. Hytti (2003) studerar identitetskonstruktioner hos människor som själva definierar sig som entreprenörer. Entreprenörskap studeras genom att lägga fokus på process och kontext. Lindgren (2000) skiljer mellan begreppen entreprenör och företagare och studerar kvinnor som startat friskola och som definierar sig som entreprenörer. Hon definierar den entreprenöriella handlingen som att ”de varit med om att starta annorlunda verksamhet (gå från offentlig till privat)” (Lindgren, 2000, s. 82).

Som Tabell 8 ovan visar använder en del av författarna begreppen synonymt medan andra gör en poäng av att inte göra det. Jag ansluter mig till de senare och väljer att se företagandet som ett uttryck för entreprenörskap. Jag väljer också att inte använda begrepp som entreprenörska eller företagerska eftersom begreppen lägger fokus på kön. Eftersom det ändå finns krav på att tala om att det är kvinnor som studeras väljer jag att i den här studien skriva kvinnors entreprenörskap och företagande.

Prat och normer kring företagande

Normalisering har som föresats att ordna människor, att rangordna, mäta och jämföra. Denna normalisering upprätthålls med hjälp av olika makttekniker och mångfaldigande av skillnader. Ett exempel på normalisering är hur människors och speciellt unga kvinnors identitet allt mer kretsar kring kroppen. I dagens samhälle formligen överöses vi med budskap om hur vi ska hitta vårt "sanna jag" genom att tukta våra kroppar. Björk (1999, s. 219) har studerat fenomenet och menar att "[a]tt skapa denna osäkra kropp, att få vår egen blick på vår egen kropp att ständigt söka och hitta fel är att skapa kvinnlighet som den ser ut idag". Sättet att skapa kroppar som strävar efter att uppnå skönhetsnormerna är ett exempel på en stark normaliseringsmekanism. Jag tolkar att det liknar det som Foucault (1974/2001, 1976/2004;) kallar disciplineringsmakt.

Begreppet diskurs har nämnts tidigare, utan att egentligen gå in på hur begreppet definieras och används. Ricoeur (1971, s. 531) definierar diskurs som "[i]t refers to a world which it claims to describe, to express, or to represent". Det som kan verka så självklart för människor som befinner sig på en arena behöver inte vara självklart för en människa som befinner sig utanför denna arena. Det självklara kan i stället framstå som underligt för en utomstående betraktare. Något som exemplifierar det är historien om söderhavshövdingen på Tuaiivii, en av öarna i Samoa, som i början av 1900-talet besökte Europa. Vid hemkomsten skrev han ner sina tankar om diverse företeelser han råkat på. "Tidning" beskrev han som "ett "mångpapper" som alla läser på morgonen så att alla vet vad de ska tänka och så att alla tänker samma sak" (Härén, 2002, s. 86). Med diskurs avses i den här studien "[] ett språkbruk med förankring i ett institutionellt sammanhang som ger uttryck åt en ganska strukturerad förståelse eller argumentation med aktiva och fruktbara verkningar på det fenomen det påstår sig uppfatta på ett "neutralt" sätt" (Alvesson, 2003a, s. 41). Diskurser skapar "naturliga" objekt, dvs. objekten ter sig naturliga för att de framstälts som så.

Den process då individer skapar sig en identitet i samhället och i organisationer, kallar Styhre (2002) för subjektivering. Det kan beskrivas som att identiteten formas inom ramen för de förutsättningar som erbjuds. "Subjektivering avser att en individ kan skapa en bild av sig själv på basis av de tekniker och metoder som samhället erbjuder" (Styhre, 2002, s. 132). Exempel på förhållanden som påverkar skapandet av ett subjekt är utbildningsnivå och möjligheter att göra karriär i arbetslivet. I en studie som har gjorts av Nyberg (2001) om kvinnor som uppfinnare konstateras att av ett stort antal patent på kvinnors uppfinningar, inom medicin och hygien teknik, ägs inte något av den

offentliga vården. Detta visar enligt författaren att den offentliga vården saknar strukturer som tillvaratar och utvecklar innovationer. Nyberg (2001) har i samband med studien mött kvinnor inom vården som uppger att de varit tvungna att starta egna företag för att kunna utveckla idéer till produkter. Författaren konstaterar att arbetsgivarna inom offentlig sektor inte är intresserade av att hjälpa till att utveckla nya produkter. Det skulle kunna tolkas som att subjektifieringsmöjligheter för kvinnor inom offentlig sektor, som vill utveckla sina idéer, är begränsade.

Ett annat exempel på förhållanden som påverkar individers identitetsskapande är de förväntningar som finns i samhället på hur kvinnor och män ska vara. Hirdman (2001, s. 6) konstaterar att kvinnounderordningen är en generell problematik, att den är ett envist och konsistent mönster som passerar de flesta obemärkt förbi. Hon menar att kvinnor är på ett sätt och män är på ett annat sätt, som i sin tur skapar ett bör. Hirdman (2001) exponerar hur genus görs och hur genus verkar och vill med sin skrivning ta avstånd från tankesätten genom att visa att det är improduktivt att tänka i banor som han är, hon är, de bör.

Biologin har använts i århundraden just för att försöka förklara att kvinnan är en mindre lyckad kopia av mannen eller att kvinnan är annorlunda och sämre (Hirdman, 2001; Magnusson, 2003). Även inom tidig feminism var utgångspunkten att genus var biologiskt konstruerat (Wittig, 1997). Begreppet kön utgår från biologi och genetiska skillnader mellan kvinnor och män. Begreppet genus utgår från vad som är socialt konstruerat kvinnligt och manligt enligt Sahlin-Andersson (1997), som menar att genus har framstått som det föränderliga på grund av att det ses som socialt konstruerat, medan kön framstår som det stabila på grund av att utgångspunkten är att det är biologiskt. Genom att tolka Alcoff (1997), Fraser (1997), Forsberg (1992), Hirdman (2001), Magnusson (2003), Rose och Rose (2000), Sahlin-Andersson (1997) och Wittig (1997) ser jag två ytterligheter när det handlar om att förklara genusroller. Tankesätten innebär att genusroller förklaras som resultat av biologi, dvs. essentialistiskt tänkande, eller som sociala praktiker, dvs. socialt konstruerade.

I många fall åberopas biologin som förklaring till ett visst beteende, som sägs vara naturligt. Rose och Rose (2000) diskuterar exempel på essentialistiskt tänkande, då egenskaper förbinds med en tänkt inre kärna, en essens. Denna inre kärna förutsätts vara identisk hos alla kvinnor och skilja sig från den kärna som på motsvarande sätt anses finnas hos alla män. De biologiska skillnaderna mellan kvinnor och män används segregering, i många fall till kvinnornas nackdel. Då får biologin betydelse i och med att det biologiska könet för med sig värderingar om hur kvinnor och män ska vara, eller inte vara samt

hur de ska agera, eller inte agera. Detta sätt att resonera har tidigare använts för att exempelvis förklara varför kvinnor inte är lämpade att gå en högre utbildning eller inneha vissa yrken (jfr. Magnusson, 2003).

Vi lever i en ”sammanslagning som vilar på en könsåtskiljande grund”, där det mesta dikotomiseras, värderas och sorteras i en process utifrån begreppen feminin/maskulin (Forsberg, 1992, s. 120). Denna dikotomisering och värdering är ofta dold, och påverkar både män och kvinnor i samhället, enligt Forsberg. Som ett exempel ses förnuftet som typiskt manligt, medan empatin anses vara kvinnligt. Den rationalitet som är dominerande inom vård- och omsorgssektorn är omsorgsrationaliteten, något som förutsätter empati. Omsorg är något som traditionellt räknas som typiskt kvinnligt, en egenskap som anses naturlig, och inte lika mycket värd som exempelvis förnuftet (Forsberg, 1992).

Alcoff (1997) och Fraser (1997) diskuterar vilka strukturer som skapar och återskapar skillnader mellan kvinnor och män. Genus, dvs. det sociala och kulturella könet, ses inte som givet utan det ses som något som skapas och återskapas i en ständigt pågående process. Begreppet kommer från engelskans gender och innebär ett åtskiljande mellan biologiskt och kulturellt kön. Det finns dock ingen klar skiljelinje mellan det biologiska och kulturella enligt författarna. Genus ses av dem som en social och kulturell konstruktion där kvinnors underordning förklaras med att kvinnor behandlas som kvinnor, inte att de är kvinnor. Författarna menar att det är rent av omöjligt att som grund för förklaringar ta kvinnlighet och manlighet som något självklart.

I Nationalencyklopedin finns tre definitioner för de båda begreppen kvinnlig och manlig. Kvinnlig definieras som:

1, som är av eller har att göra med kvinnokön: en kvinnlig beaktant, kvinnliga författare, en kvinnlig chaufför, kvinnlig majoritet samt typiskt kvinnliga yrken. 2, typisk för kvinnor enligt vissa (delvis föräldrade) ideal: kvinnlig fåfänga, kvinnlig fågring, kvinnlig i formerna, kvinnlig och mjuk, kvinnlig intuition. 3, som omfattar två stavelser om rim: kvinnligt rim har vi i paret ”hjärta/smärta”. (Nationalencyklopedin)

Manlig definieras som:

1, som är av eller har att göra med mankön: manliga skådespelare eller typiskt manliga yrken. 2, som anstår en man enligt vissa (delvis föräldrade) ideal: visa manlig självbehärskning eller hans

ansikte var manligt och uttrycksfullt. 3, som omfattar endast sista stavelsen om rim: manligt rim har vi i ordparet han/kan. (Nationalencyklopedin)

Definitionerna ovan handlar antingen om att förklara utifrån biologi eller egenskaper. Egenskaperna (om man inte räknar med rim) är kopplade till biologi genom att de uttrycks som typiska för kvinnor eller män, men samtidigt förklaras det att egenskaperna är föränderliga. Definitionerna i Nationalencyklopedin är ett exempel på det som jag menar är problematiskt med begreppen kvinnligt och manligt, nämligen att begreppen inte är könsneutrala utan kopplas till biologiskt kön.

Thurén är feministisk antropolog och efterlyser fler begrepp inom genusforskning. Thurén (1996, s. 77) använder begreppet genusifiera med vilket hon menar relationer och situationer i samhället som ”kan definieras som genussignifikant eller genusneutral”. Jag tolkar det som om, och i vilken omfattning, genus spelar roll i de olika situationerna och relationerna. Thurén (1996) diskuterar genusifiering tillsammans med tre andra begrepp: styrka, räckvidd samt hierarki. Styrka handlar om den grad av vikt som läggs vid om något är manligt eller kvinnligt. Räckvidd definieras som ”alla de områden av det kollektiva livet som påverkas av uppdelningen av mänskligheten i genuskategorier”, t.ex. fördelningen av arbetsuppgifter. Hierarki, till skillnad från asymmetri, uppkommer av ojämlikheter då en genuskategori anses mer värd än den andra.

I både forskning och media är det vanligt att begreppet *kvinnlig företagare* används medan män som är företagare kallas företagare kort och gott (Näsman, 2000; 2003; Holmquist & Sundin, 2002). Genom att använda dikotomierna manligt/kvinnligt när man talar om ledare och företagare positioneras kvinnan som den avvikande genom att använda begreppet kvinnlig när man talar om kvinnor som är ledare eller företagare. Forskning visar att det dominerande sättet att tänka kring ledarskap, den s.k. ledarskapsdiskursen, kan förstås som mansdominerad. Höök (2001, s 8) har studerat ledarutveckling och jämställdhet och konstaterar att "[n]är man (!) tänker ledare tänker man (!) man." Min föreställning är att samma sak gäller entreprenörskap. Ahl (2002) som har studerat hur den kvinnliga entreprenören har konstruerats i ett antal vetenskapliga artiklar konstaterar att artiklarna bidrar till att återskapa kvinnans underordnade position i samhället. Begreppen företagare och entreprenör associerar till maskulinitet. Genom att travestera Hööks (2001) citat på Ahls (2002) resultat vill jag påstå att: när man (!) tänker företagare tänker man (!) man.

Forskning skapar och i många fall återskapar en manlig norm i företagare- och entreprenörskapsdiskursen och media populariserar den bilden (Bruni et al, 2004, s. 259). Media påverkar hur människor identifierar sig med olika roller, som exempelvis företagare. När en människa konstruerar en bild av sig själv i en viss roll påverkas hon av de tankefigurer, eller föreställningar, som finns i samhället om den rollen. Ofta är det media som återger de bilderna. Media kan sägas visualisera de normer och värderingar som finns i samhället (Fletcher, 2006a).

Identifiering med roller som företagandet för med sig

I detta avsnitt diskuteras självidentitet, identifiering, entreprenörskap och företagande, vilket innebär att begreppen sätts i ett organisationssammanhang. I texten nedan beskrivs hur individer skapar sig identiteter inom olika områden som de befinner sig och hur detta identitetsskapande påverkas av de normer och värderingar samt ”sanningar” som finns inom olika diskurser. Det innebär ett sätt att se på identiteter som påverkade av två faktorer. En subjektiv sida, hur man ser på sig själv och identifierar sig med olika roller samt en tillskriven sida, hur andra ser på en. I den märkning/kategorisering som görs av olika slags människor finns inslag av makt. Diskussionen nedan ger en bild av de tankemått som kan fungera begränsande för de kvinnor som skapar sig identiteter som företagare. Hur de ser på sig själva i de roller som företagandet för med sig.

Identitet beskrivs ofta som något ”man är”, dvs. ett statiskt tillstånd. Ett annat sätt att beskriva identitet är som något som skapas och återskapas i interaktion med andra i en ständigt pågående process. Även inom detta område har det pågått (och pågår) diskussioner där essentialistiska argument möter konstruktionistiska. Essentialistiska synsätt innebär att man ser på individer som unika och med statiska identiteter. De som ansluter sig till konstruktionistiska synsätt menar att individers identiteter skapas i interaktion med andra och därför finns det förutsättningar för förändring. I och med att individer kontinuerligt möter de normer och värderingar som finns omkring dem, och ställs inför valet att anpassa sig eller inte, kan identiteter förändras. (Lindgren, 2000; Lindgren & Wåhlin, 2001) Lindgren och Wåhlin (2001, s. 359) uttrycker det som att ”[i]dentity construction can also be seen as the continuous handling of the tension caused by adapting to the norms of the social context while also maintaining an individual uniqueness vis á vis this context”.

Anlägger man ett essentialistiskt perspektiv ses identiteter som något fixerat, oföränderligt, eller åtminstone som något svårföränderligt (Lindgren, 2000). Den definition av begreppet självidentitet som används i den här studien är den som Giddens (1991/2005, s. 276) erbjuder: "[i]ndividens reflexiva tolkning av självet mot bakgrund av hans eller hennes biografi". Giddens (1991/2005) diskuterar självidentiteten utifrån ett kontextuellt och reflexivt perspektiv. Han menar att självidentiteten kontinuerligt behöver skapas, reflexivt utifrån den kontext som individen befinner sig i. Även Down (2006, s. 29) diskuterar självidentitet som ett reflexivt konstruerande med hjälp av berättelser: "self-identity is a reflexive capacity to construct a biographical narrative, to create a thematic plot out of lived experience [] ontological and public narratives are constructed and drawn upon to create self-identity". Mitt perspektiv ligger i linje med en konstruktionistisk ansats såsom Giddens (1991/2005), Lindgren (2000) och Lindgren och Wåhlin (2001) då identitetsskapande ses som något föränderligt, en process. Identitetsskapandet påverkas dels av hur människan ser på sig själv och identifierar sig med olika roller och dels av hur andra ser på henne. Jag har valt att studera hur entreprenörer ser på sig själva i rollen som företagare i ljuset av att bilder av företagare och entreprenör byggs på manliga normer.

Foucault har intresserat sig för begreppet identitet och ger utrymme för en aktivt handlande individ (Foucault, 1980; 1987; Styhre, 2002). Han använder begreppet subjektivering när han beskriver olika tekniker då individen konstituerar sig som subjekt. Ett dominerande tema i Foucaults forskning handlar om hur olika maktmekanismer påverkar människor i deras vardag. Foucault (1987) diskuterar de sätt att tänka som utgör ramarna för individen i dennes identitetskapande då han skriver om individens subjektivering och styrningspraktiker i västvärlden. Han menar att det är en styrning där individer styrs genom normalitet och därför upplever individuell frihet trots denna styrning. Foucault använder begreppen bio-makt och mikro-makt, varav den senare handlar om makt som på ett socialt vardagsplan riktas mot människor i deras konkreta situationer. Denna makt utövas med administrativa tekniker som kontroll och normalisering. Foucaults (1974/2001) tankar om makt innehåller begrepp som handlar om disciplinerandet av människan genom disciplinerings-tekniker och bekännelseprocedurer.

Fahlgren (1999) anser att vi kan se vår egen ordning som *naturliggjord* i stället för naturlig. Hon menar att kulturella och diskursiva krafter spelar en avgörande roll genom att subjektet, och vår könsidentitet, skapas då vi förhåller oss till dem. "Den naturliga, normala människan skapas diskursivt genom att det andra avskärs, avgränsas, osynliggörs, onaturliggörs. Att diskursivt avvika (som kvinna, missbrukare, vansinnig, dålig mor, onormal) är något som görs

med en i diskursen” (Fahlgren, 1999, s. 17). Foucault (1993, s. 11) skriver om ”den vilja till sanning som ständigt finns i våra diskurser” och menar att om man börjar ifrågasätta denna vilja till sanning börjar ett utestängningssystem framträda. Detta utestängningssystem består av en uppdelning mellan det sanna och det falska, det normala och onormala osv., och är en del av naturliggörandeprocessen i diskursen.

Jag tar in makt i diskussionen eftersom min tolkning av Fahlgren och Foucault är att makt finns i den logik som styr vad som uttalas i diskurser och hur diskurser formas. Det handlar alltså om diskursiv makt. De som har makt att påverka vad som anses vara sant eller falskt skapar gränser för vad som anses normalt.

Tidigare diskuterade jag normalisering som med hjälp av olika makttekniker och mångfaldigande av skillnader har som uppsåt att ordna människor, att rangordna, mäta och jämföra. Jag beskrev också hur kvinnor som är företagare har att förhålla sig till en manlig norm inom företagardiskursen och att de ses som avvikande. För min del är maktperspektivet ett intressant verktyg som kan hjälpa mig att länka olika tolkningsnivåer till varandra. Struktur, ledarskap, symbolism och förändring är teman som känns igen från könsblind organisationsforskning, där även teman som makt och process brukar förekomma. Makt och process är emellertid en del av det teoretiska perspektivet inom genusforskningen, och återfinns därför inte inom denna som separata teman.

Maktaspekten kan också ses i hierarkiseringsprinciper i vilka manligt ofta är överordnat kvinnligt (Holmquist, 1997, s. 170). Det är via makt som olika tolkningsnivåer – individnivån, organisationsnivån och samhällsnivån – kan länkas till varandra. I normalisering finns inslag av makt. Genusperspektivet belyser hur strukturer påverkar oss som individer. Som exempel kan nämnas Ahls (2004) studie av diskursen om ”den särskilda nyttan med kvinnors företagande”. Genom att ansluta diskussionen till det Foucault (1976/2004; 1993) skriver om att produktionen av kunskap är sammankopplat med makt, kan jag argumentera att vi styrs att tänka kring kvinnors entreprenörskap och företagande på ett visst sätt. Nilsson (2003, s. 16) uttrycker det som att ”[] man ledsagas in i en välbeprövad, självklar tanke- och handlingsfigur []”. Både män och kvinnor deltar i det här spelet runt normaliteter, som kan ses som en maktutövning. De förväntningar om hur kvinnor och män är och bör vara, som Hirdman (2001) beskriver tolkar jag som en maktutövning. Denna maktutövning finns inneboende i styrningen av individer genom normaliteter (jfr. Fahlgren, 1999; Foucault, 1987; 1993).

Foucault (1976/2004) skriver om olika former av makt och menar att makten skapas och finns inbyggd i varje relation samt att makt utövas från oräkneliga håll i ett växelspel av ojämlika och rörliga relationer. Maktrelationer är både målinriktade och icke-subjektiva. Han definierar makt som:

[D]en mångfald av styrkeförhållanden som är inneboende i - och organiserar - det område där de fungerar; det spel som genom kamp och oupphörliga konfrontationer omvandlar dem, förstärker dem, kastar om dem; stöden, som dessa styrkeförhållanden finner i varandra, så att de bildar en kedja eller ett system, eller, i motsatt fall, rubbningarna, motsättningarna som isolerar dem från varandra; och slutligen strategierna som de verkar genom och vilkas allmänna mönster eller utkristalliserande i institutioner förkroppsligas i statsapparaterna, i formuleringen av lagen, i samhällets hegemonier. (Foucault, 1976/2004 s. 103)

Makten finns som en del av andra typer av relationer enligt Foucault (1980, s. 117): "[m]ed makt anser jag att man först och främst bör förstå den mångfald av styrkeförhållanden som är immanenta i det område där de driver sitt spel och som är grundläggande för ordningen". Makt är något produktivt och det finns en maktkomponent i varje relation. Foucault använder maktbegreppen relationsmakt och dominansmakt, varav den förra kan liknas vid förhandling och den senare vid order. Foucault (1974/2001) ser makt som något som är ständigt rörlig och instabil och som måste reproduceras. Foucault (1980; 1987) har skrivit om tre aspekter av maktbegreppet. Det är förhållandet mellan makt och institution, makt och subjekt samt det ömsesidiga beroendet mellan makt och vetande. Vetandet är en del av makten och dessa växelverkar i alla relationer (Foucault 1980, s. 119). Makt reproduceras och integreras i institutioner som stat, familj osv. (Foucault, 1974/2001; 1980; 1987) Tidigare diskuterade jag genderisering av yrken och maktrelationer i denna genderisering. Även den genusordning i samhället som Hirdman (2001) beskriver innehåller maktrelationer, i och med den över- och underordning som karakteriserar den. Denna maktrelation kan ses exempelvis i överordningen av näringslivet och produktionen över offentlig sektor och osynliggörandet av kvinnor i den privata sfären.

Foucault (1980) menar att där det finns makt finns det också motstånd och det innebär att man tänker om, om det vi tar för givet. Motståndet är enligt Foucault, den andra sidan i maktrelationerna. Motståndet yttrar sig på många olika sätt, såsom punkter, knutar, härdar av motstånd. Ibland yttrar sig motståndet i revolutionära termer, men oftare som något som Foucault (1980, s. 123) kallar motståndspunkternas svärm: "[l]iksom maktrelationernas nät till

sist bildar en tät väv, som går tvärs igenom apparaterna och institutionerna utan att ta fäste där riktigt, går också motståndspunkternas svärm tvärs igenom samhällsskikten och individerna”. Makten är för Foucault något positivt som kan generera samhälleliga utvecklingsmöjligheter och skapa handlingsutrymme. Vetandet, dvs. strukturerad, legitim och praktiskt användbar kunskap ger röst åt makten.

Maktbegreppet är användbart genom att tala om könsspecifika maktrelationer i diskursen då kön ses som kulturella och diskursiva konstruktioner. Eller som Fahlgren (1999, s. 36) uttrycker det: ”[v]i skulle kunna tala om maktrelationer mellan män och kvinnor såsom de diskursivt konstruerats på varierande sätt”.

Genustillhörighet och identifiering

Våra genusidentiteter har verkan på de val vi gör ifråga om exempelvis yrkesliv. Sundin (2002, s. 31) menar att genustillhörigheten kan vara ”en av våra mest identitetsbärande egenskaper”. Mazzarella (2003) har studerat jagets olika skepnader. Hon har ställt frågan ”Vem är du?” till ett antal människor vilka bads svara med tre olika uttryck för identiteten. Mazzarella (2003) skriver att många av kvinnorna i studien identifierade sig som kvinnor i första hand. En stor del av de tillfrågade valde att framhäva det som avviker från omgivningen och att en av orsakerna till att kvinnor tenderade att i första hand identifiera sig med könstillhörighet är att det kan upplevas som en avvikelse att vara kvinna. Ett annat exempel på förhållanden som påverkar individens identitetskapande är de förväntningar som finns i samhället på hur kvinnor och män ska vara (Hirdman, 1998; Hirdman, 2001).

Som framkom tidigare är det vanligt att diskutera genus eller socialt kön utifrån tre perspektiv: Som en ren social konstruktion, som enbart biologi eller en kombination av dem båda. Jag väljer att se på genus som en social konstruktion med inslag av biologi.

Hytti (2005) diskuterar sociala förändringar och entreprenörskap, närmare bestämt betydelsen av tid och plats för utvecklingen av entreprenöriella identiteter. Hon visar att kvinnors och mäns villkor i organisationer ser olika ut beroende på vilken tidpunkt och vilken plats man studerar. Förändringar på tre områden fokuseras i studien av processer då entreprenöriella identiteter utvecklas; de individuella, organisatoriska och samhälleliga nivåerna (Hytti, 2005, s. 605).

I stället för att anta att individer har en essens som inte förändras tilltalar det mig mer att diskutera i termer av påverkan åt båda hållen. Själens eller medvetandets påverkan på biologin som i sin tur påverkar själen eller medvetandet. Det sättet att resonera förs av genusvetare och feminister i debatter som handlar om huruvida genus och sexualitet är biologiskt betingat eller socialt konstruerat. Hubbard (1997) är en av de feministiska forskare som ser på genus som ett samspel mellan biologi och samhälle. Hennes diskussion kring genus handlar om att de flesta barn föds antingen med en penis eller med en vagina och att dessa genitalier skapar förväntningar på hur vi ska bete oss. Dessa konventioner om hur pojkar, flickor, kvinnor och män ska bete sig skiljer sig mellan samhällen och tidsepoker, men de påverkar vårt beteende vilket i sin tur påverkar utvecklingen av våra kroppar.

Sex differences are socially constructed because being raised as a girl or a boy produces biological as well as social differences. Society defines the sex-appropriate behaviour to which each of us learns to conform, and our behaviour affects our bones, muscles, sense organs, nerves, brain, lungs, circulation, everything. In this way society constructs us as biologically, as well as socially, gendered people. It does not give us a vagina or a penis, but it helps give us the muscles, gait, body language, and nervous responses that we associate with people who are born with one or the other. (Hubbard, 1997, s. 138)

Överskrida gränser – gå från en arena till en annan

Individens sociala och kulturella identiteter bildas i relation till de grupper som de ingår i (Castells, 1998). Forskning visar att det finns ett samspel mellan individens identitet och de organisationers, där individerna befinner sig. Entreprenörerna i den här studien har lämnat stora organisationer, där de varit en del och befunnit sig i periferin för att bygga nya organisationer där de befinner sig i centrum. Därför menar jag att det är intressant att även ta in teoretiska resonemang kring spelet mellan individens och organisationens identitet.

Jag refererade till Castells (1998) i ett tidigare avsnitt då jag kort kom in på individens identitetsskapande. Trots att författaren inte nämner individ i sin diskussion kan resonemanget användas för att diskutera kring individens identitetsskapande. Castells (1998) beskriver hur grupper och organisationers identiteter blir till. Eftersom individens sociala och kulturella identiteter bildas i relation till de grupper som de ingår i är det relevant att ta in organisations-

identitet i diskussionen. De konventioner och normer som finns i samhället och i de grupper vi ingår i påverkar oss i hur vi ser på oss själva.

Forskning om grupper och organisationers identitet visar att det är avgörande vem gruppen skapar identiteten som kontrast till. Castells (1998) menar att vi – dem tänkandet verkar spela en avgörande roll i processen av identitetsskapande. Det gäller att ha någon eller något att relatera till för att kunna ange vem man inte är eller inte vill vara.

Lerpold (2003) utgår från teorier om organisationsidentitet och identifiering och menar att en organisations identitet är en funktion av identitet, image och möjliga jag. Författaren menar att anpassning sker i en process bestående av identifiering, imitation samt utvärdering, vilka alla påverkar organisationens identitet. Författaren ser på organisationers identitet som dynamiska föränderliga och multipla konstruktioner som uppkommer ur interaktionen mellan olika aktörer. Kontexten påverkar också hur identiteter utvecklas. Gustavsson (2000) ser på identitet som något som utgår från en innersta kärna, en essens, och där socialisationsprocesser bygger vidare på identiteter. Det är enligt min tolkning ett både/och synsätt.

Sevón (1996) menar att identitetsskapande i organisationer sker genom imitation. I den processen sker en tolkning, varför resultatet kan bli något helt annat än originalet. Därför kan nya slags organisationer skapas. Gioia et al (2000) ser på identiteter som föränderliga och menar att det är detta som bidrar till att organisationer kan förändras. De menar att organisationers ledning kan använda sig av image för att intressenter ska kunna identifiera sig med organisationen. Olika budskap kan sändas ut till olika intressenter. Christensen och Askegaard (1999) ser också på identiteter som föränderliga. De ser på identitetsskapandet i organisationer som en förhandling mellan identitet och image. Symboler och tolkningar är viktiga begrepp i deras resonemang.

Corley och Gioia (2002) visar att det finns olika uppfattningar i en organisation om dess identitet. Enligt författarna består en organisations identitet av symboler, som används för att beskriva ”vem vi är”, samt den mening som ges till symbolerna. Symbolerna utgör stabiliteten i identiteten medan den mening och de värden som associeras till symbolerna förändras över tiden. Det är förändringen av mening som kan orsaka fragmentering av identiteten. Detta i sin tur kan orsaka en identitetskonflikt. Författarna menar att det kan existera olika uppfattningar i en organisation om vad organisationen är, vart den är på väg och vilka faktorer som är viktiga för frågorna. Uppfattningarna kan vara olika på olika nivåer i organisationen. Ledningen ser på identitet som en process, som något som måste förändras för att organisationen ska anpassa sig till

omvärlden. Förändring ses som planerad, genomförs med hjälp av symboler och identitet ses som strategi, mål och är föränderlig. Enligt författarna kan identitet användas som ett verktyg av ledningen. Ledningen kan exempelvis ändra symboler för att beskriva en ny identitet. De på golvet ser på identitet som något som föds ur kulturen och som är stabilt. Förändring sker genom att den mening och de värderingar som associeras till symbolerna förändras. Mellanchefernas bild av identitet är en kombination av de båda ovan. Efter-som mellancheferna fungerar som en bro mellan nivåerna över och under har de anammat en bild av hur både deras underställda och deras chefer ser på organisationens identitet (Corley & Gioia, 2002).

Alvesson och Willmott (2001/2) visar att ledningen i en organisation har ett pragmatiskt förhållande till dess identitet. Författarna har ett processperspektiv och de menar att identitet skapas genom den kontroll som sker i organisationer. Identifikation med den organisation individen befinner sig i kan inte tas för given. I stället kräver det ett ständigt pågående arbete av ledningen så att en känsla av ”Vi” skapas. Författarna ser på identitet som något som konstrueras i en ständigt pågående process som påverkas av diskurser samt olika element i livshistorier. Alvesson och Willmott (2001/2, s. 5) menar att den kontroll som sker i organisationer nödvändigtvis inte behöver resultera i de anställdas lojalitet, utan resultatet kan lika väl bli motstånd.

Alvesson och Willmott (2001/2) resonerar också kring Giddens sätt att se på ”self-identity” som något som inkluderar reflexivitet. Det sättet att resonera tolkar jag som att individen ges stort utrymme att själv skapa och återskapa identiteter. Författarna visar också hur identiteter skapas och återskapas och som visar hur fokus ligger på olika plan, på individen som anställd, hur dennes möjligheter att agera påverkas, sociala relationer samt det sammanhang som den anställda befinner sig i (Alvesson & Willmott, 2001/2, s. 12-15).

Jag anammar ett processperspektiv i enlighet med Alvesson och Willmott (2001/2), Christensen och Askegaard (1999) samt Gioia et al (2000). Det innebär att jag ser på organisationers och individers identitet som något som påverkas av kontexter och som förändras genom tiden.

Samspelet mellan individers och organisationers identitet

Gustavsson (2000, s. 3) ställer en fråga om det etiska dilemmat som handlar om vilka alternativ en människa har som befinner sig i en organisation och upplever att det finns en motsättning mellan dennes identitet och organisatio-

nens. Gustavsson (2000, s. 4) menar att individen har två vägar att gå om denne inte känner tillhörighet med organisationen, "exit" (att sluta) eller "voice" (att protestera). Hirschman (1970) diskuterar begreppen "exit", "voice" och "loyalty" (lojalitet) och menar att de två första både kan fungera som varandra uteslutande eller som komplementära. Enligt Hirschman (1970) finns det ett, dock komplext, samband mellan "exit", "voice" och "loyalty". Förenklat kan det beskrivas som att ju större makt en individ upplever att denne har att påverka det som sker i en organisation desto högre är möjligheten att denne gör sin stämma hörd i stället för att lämna organisationen. Detta för att individen känner lojalitet med organisationen. Hirschman (1970, s. 78) uttrycker det som att "loyalty holds exit at bay and activates voice".

Fiol (2002) diskuterar också samspelet mellan individuell identitet och organisationsidentitet. Fiol menar att när det sker förändringar i organisationer deltar individers identiteter och organisationens identitet(er) i en process där de påverkar eller influerar varandra och dessa binds samman av identifikationsprocesser. Enligt Fiol utgör organisationen en kontext där individen bygger sin identitet och individers identiteter utgör byggstenarna i organisationens identitet. Författaren menar också att dessa identiteter kan både stödja och underminera varandra varför det är av vikt att öka kunskapen om deras interaktion vid förändring.

Fiol (2002, s. 653) menar att det finns ett paradoxalt behov av både ökad och minskad identifikation i processer av identitetsomvandling i organisationer vilket erbjuder möjligheter att effektivt kunna styra dessa processer. Jag reagerar över sättet som författaren uttrycker sig på. Är det verkligen möjligt att *effektivt* styra identitetsomvandlingsprocesser? Det handlar om människor som ska hitta en mening i organisationen, människors identiteter påverkas, vilket är något som ska styras effektivt enligt Fiol. Sättet att resonera utesluter människor. Fiol (2002, s. 654) skriver om människor som "valuable assets" och att ledningen har "the authority to influence resource flows." Hon skriver ändå längre fram i artikeln att ledare endast kan rigga scenen för en förändring, de kan inte genomföra förändringen åt människor.

Trots min kritik anser jag att artikeln har ett värde för studien. Fiol (2002) diskuterar förtroendets och retorikens roll i identitetsförändring. Författaren menar att retorik kan användas som ett verktyg för att både beskriva och forma organisationers identitet och att förtroende spelar en viktig roll i identifieringsprocesser. Författaren menar att utan förtroende är identifikation omöjlig. Hon menar också att i situationer då människors funktioner ifrågasätts har ledningen en viktig uppgift i att få människor att känna att de är värdefulla. Även Down (2006) och Giddens (1991/2005) diskuterar identitet

och språk. Down (2006) skriver om själv-identiteter som berättelser som konstrueras. Giddens (1991/2005, s. 254) menar att ”själv-identitetens berättelse måste skapas, förändras”.

Två identifieringsbegrepp används av Fiol (2002): ”deep-structure identification” samt ”situated identification”. Den förra handlar om identifiering som går djupare och förstärker känslan av tillhörighet. Den senare handlar om identifiering som är relaterat till ett specifikt mål, exempelvis en deadline. Internalisering och institutionalisering är också begrepp som författaren använder. Begreppen handlar om individuella samt kollektiva processer som förstärker varandra i processer av meningsskapande. Hon menar att en stark och stabil identifiering med en organisation utvecklas genom en både iterativ och interaktiv process. I den processen förstärker medlemmarnas sociala identiteter och organisationens identitet varandra. Kopplingen mellan individuell identitet och organisationsidentitet blir tydlig då Fiol (2002) menar att människor måste som individer lämna en gammal dröm innan de som kollektiv kan se fördelarna med en ny. Om detta inte kan uppnås väljer några att starta eget företag.

Lindgren och Wählin (2001) har identifierat två mönster beträffande identitetsskapande i en studie om individer som rör sig mellan olika arenor. Studien behandlar småföretagare /entreprenörer vilka blir ledare för flera företag samt högutbildade personer som byter organisation. Författarna kunde visa att kontexten, och i det här fallet institutionella förutsättningar, har betydelse i processen av identitetsskapande som entreprenör (Lindgren 2000; Lindgren & Wählin, 2001; Wählin, 1999).

Sammanfattningsvis

I teorikapitlet har jag fört en diskussion kring definitioner av entreprenörskap som egenskaper eller som handling, kring entreprenörskap ur ett processperspektiv och avslutat med en beskrivning av entreprenörskap ur ett genusperspektiv. I den här studien medför genusperspektivet bland annat att en entreprenöriell handling beskrivs utifrån de gränser som överskrids av företagarna när de går från anställning till företagande. Gränserna består exempelvis av stor-liten, anställd-företagare, offentlig-privat, centrum-periferi samt skyddsnät-utan skyddsnät. Dikotomin kvinnligt-manligt finns implicit i begreppen företagare och entreprenör och innehåller en värdering och reduktion. Genom att lägga till kvinnlig före begreppet företagare då vi avser kvinnor som är företagare och låta bli att lägga till manlig då vi avser män som

är företagare är vi medproducenter till återskapandet av en manlig norm inom företagardiskursen.

Jag har redogjort för varför jag valt ett angreppssätt som innebär fokus på entreprenörskap som individens process då organisationer bildas, i stället för ett mer traditionellt sätt som innebär att fokus läggs endast på individen/entreprenören och de egenskaper denne anses ha. Jag har också visat att entreprenörskap och företagande associerar till manlighet och jag har gett en bild av de tankemar som kan fungera begränsande för de kvinnor som skapar sig identiteter som företagare. I texten har jag beskrivit hur företagare har att förhålla sig till manliga normer inom företagardiskursen och att kvinnor ses som avvikande, inte för att de är kvinnor, utan för att de befinner sig i en underordnad position i förhållande till manliga normer. Kvinnor som är företagare ställs inför en manlig norm när de ska identifiera sig med en roll som företagare.

Jag har också beskrivit processer av identitetsskapande som handlar om att människors identitetsskapande påverkas både av hur de ser på sig själva och hur andra ser på dem. I kapitlet har jag också visat att kontexten, exempelvis institutionella förutsättningar, har betydelse i processen av identitetsskapande hos entreprenörer. Detta är intressant av två skäl. För det första med tanke på de institutionella förändringar som sker i dagens samhälle och för det andra för att företagarna i den här studien har överskridit gränserna mellan olika arenor, de har gått från anställning till företagande, från offentlig till privat sektor samt från stor till liten organisation.

De förändringar som ligger i fokus i den här studien är exempel på vissa konsekvenser av omvandlingen av den offentliga sektorn som jag nämnt tidigare. De mönster av identitetsskapande som diskuterades handlar om hur mycket eller lite personerna väver samman yrkesliv och privatliv.

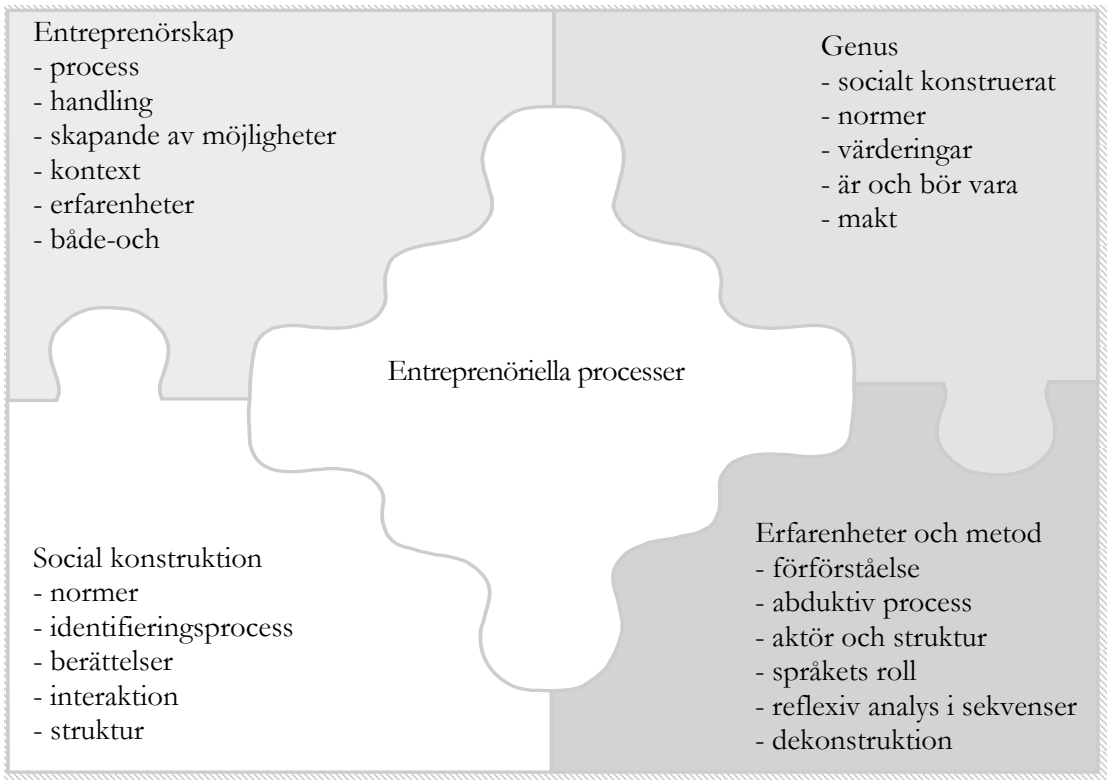
Ovan har jag även visat hur forskare diskuterar kring identitet och språk. För mig blir begreppen struktur, perspektiv och process centrala utifrån den teoretiska genomgång och diskussion som jag fört. Självidentitet kan ses som konstruerade berättelser vilka påverkas av strukturer och normer i olika kontexter (Down, 2006; Giddens, 1991/2005; Lindgren, 2000, Lindgren & Wåhlin, 2001). I berättelser då identiteter konstrueras, görs detta genom att relatera till något (Castells, 1989). Strukturer och normer kan analyseras genom att anta ett maktperspektiv (Fahlgren, 1999; Foucault, 1980; 1987). Teorigenomgången visar att det är möjligt att ha ett synsätt som innebär ett sätt att se på självidentiteter som företagare/entreprenör som något som skapas i interaktion med andra, att detta identitetsskapande påverkas av normer och att

det finns inslag av makt där samt att människors sociala identiteter har sitt ursprung i grupptillhörighet. Jag har beskrivit vad ett genusperspektiv i entreprenörskapsforskning innebär i den här studien. I avsnitten ovan har jag också gett en bild av kvinnors arbetsliv och kvinnors företagande.

Kapitlet har även gett en bild av de föreställningar, tankeramar som kan fungera begränsande för de kvinnor som skapar sig identiteter som företagare och att entreprenörskap och företagande associerar till manlighet. Här har beskrivits hur företagare har att förhålla sig till manliga normer inom företagardiskursen och att kvinnor ses som avvikande för att de befinner sig i en underordnad position i förhållande till manliga normer (jfr. Ahl, 2002; 2004; Holmquist & Sundin, 2002; Ogbor, 2000; Pettersson, 2002; Sundin, 2000). I Figur 5 nedan finns en sammanställning över den teoretiska referensram som jag tar med till analysen.

I det här kapitlet har jag länkat ihop genus, entreprenörskap, företagande och identifiering. Entreprenörskap ses i den här studien som individens process då organisationer bildas och då möjligheter skapas i konkret handling (jfr. Down, 2006; Fletcher, 2006a; Gartner, 1988; Gartner et al, 1992; Johannisson, 2000). Entreprenörskap kan också förstås som kombination av till synes varandra uteslutande sätt att agera (jfr. Gaddefors, 1996; Johannisson, 2005) och innefattar radikal förändring (jfr. Nyström, 1990), lärande (jfr. Johannisson, 2000; Nyström, 1990) samt kan ses som ett sätt att själv skapa en miljö (jfr. Hytti, 2005; Lindgren, 2000). Entreprenörskap ses i kontextuellt sammanhang (jfr. Ahl, 2002; Cliff et al, 2005; Fletcher, 2006a; Lewis, 2006; Ogbor, 2000) och som konstruerat (jfr. Fletcher, 2006a).

Figur 5: Min referensram



Vi hittade vägarna men fick inte ta dem

Det här kapitlet innehåller en presentation av de 15 entreprenörer som ingår i studien samt en skildring av empirin, dvs. resultatet av intervjuerna. Empiriskildringen är i sig en del av analysen eftersom jag väljer, formulerar och strukturerar det som presenteras. Kapitlet är disponerat så att det börjar med en presentation av entreprenörerna och därefter följer en skildring av empirin i kronologisk och tematisk ordning. Huvudteman i den kronologiska tematiseringen är; ”Arbeta inom offentlig sektor – att inte få göra”, ”Företagare för att få göra”, ”Den tidigare anställningen och dess påverkan på företagandet”, ”Starten – romantik, dramatik och sedan vardag”, ”Nya roller” (tre underteman: ”Stöd i den nya rollen”, ”Utforma arbetet själv” och ”Hängivenhet till företaget”), ”Nya begränsningar” (undertema är ”Yrkesutövare, företagsledare, administratör och chef”) samt ”Forma sitt ledarskap och en ny kultur” (undertema är ”Behålla greppet eller släppa taget”). Kapitlet avslutas med en sammanfattning av innehållet i de olika avsnitten.

Entreprenörerna i studien

I Tabell 9 nedan presenteras de 15 entreprenörer som ingår i studien. Jag har valt att inte använda deras rätta namn, utan har döpt om dem. Samtliga är ägare eller delägare till mikro- små- eller medelstora företag, AB eller enskild firma. Antal anställda varierar från inga alls till ca.150. Åtta av företagen är s.k. mikroföretag (0-9 anställda), fyra småföretag (10-49 anställda) och två medelstora (50-249 anställda). Två av entreprenörerna har inte själva grundat sina företag utan de har köpt upp existerande verksamheter för att överhuvudtaget kunna etablera sig som företagare inom den bransch som de verkar. Fyra av entreprenörerna driver sina företag tillsammans med en delägare, en ägs gemensamt av två av entreprenörerna i studien och en av entreprenörerna är ensam ägare på pappret, men i praktiken delas ägarskapet med en av de anställda. De övriga entreprenörerna äger och driver sina verksamheter själva.

Entreprenörerna har, med ett undantag, lämnat en anställning i offentlig sektor och är aktiva som ägare, och en del av dem även som yrkesverksamma i den verksamhet som företaget bedriver. Undantaget är Mona, som har en bakgrund som egen företagare och under en kort period som anställd i ett privat företag som personlig assistent. Mona är med i studien eftersom hon äger och driver företaget tillsammans med Tanja och de har båda varit aktiva från starten. Jag hade bokat tid för en intervju med enbart Tanja, men Mona hade

ett ärende i rummet där vi befann oss och jag erbjöd henne att delta vilket hon accepterade. Entreprenörerna presenteras i den ordning som intervjuerna ägde rum. Sonja, Karin, Barbro, Carolin, Lena, Agneta och Helena intervjuades under D1 och de övriga under D2.

Tabell 9: Entreprenörerna

Alias	Typ av företag	Företaget	Ägare	Anställda ⁸	Yrkesbakgrund
Sonja	Tandläkarpraktik	AB, förvärvat 1993	Sonja	2	7-8 år inom Folk tandvården
Karin	Friskola	AB, grundat 2001	Karin och en kompanjon	11	22 år i kommunal skola, förskola och dagis
Barbro	Behandlingshem	Enskild firma, grundat december, 1997	Barbro	4	Kontorist samt behandlingsassistent, vårdare och föreståndare
Carolin	Massage-mottagning	Enskild firma, grundat januari 2001	Carolin	0	Närmare 20 år som sjuksköterska
Lena	Utbildning inom offentlig sektor	AB, grundat i augusti, 2000	Lena och en kompanjon	6	Arbetat med olika utbildningar inom kommunal verksamhet.
Agneta	Psykologkonsult	Enskild firma, grundat 1990. Startperiod på något år	Agneta	0	Förskolepsykolog inom kommunen samt psykolog vid en psykosavdelning, landstinget
Helena	Tandläkarpraktik	AB, förvärvat i oktober 1999	Helena	3	10 år inom Folk tandvården

⁸ Inklusive ägaren/ägarna då det är fråga om AB

Linnea	Vårdin- rättning	AB grundat 1997 (med 2 dotterbo- lag 2005)	Linnea och en kompan- jon	110-120	Skötare samt un- dersköterska inom psykiatrin
Tanja och Mona	Personlig assistens	Grundades 2002 som HB, AB sedan 2003	Tanja och Mona	12	Tanja: underskö- terska och sjuk- sköterska Mona: Egen fö- retagare samt en kort tid som per- sonlig assistent i ett privat företag
Anna	Estetisk kirurgi	Enskild firma, verksamheten startade 2003. Arbetade innan dess också som inhyrd kirurg på en privat klinik	Anna	2-3 del- tidsanstäl- lda	Kirurg, både i offentlig och privat sektor
Vilma	Personlig assistens	AB sedan 2000, grundades 1997 som HB	Vilma	Ca. 150	Sjuksköterska samt handläggare på Försäkrings- kassan
Harri- et	Vård och boende för äldre	AB sedan 1998 (arbetade med starten redan hösten 1997)	Harriet	15-17 deltid	Biträde, skötare inom psykiatrin, verksamhets- och regionansva- rig inom vård och äldreomsorg
Rita	Gyneko- logmottag- ning	Enskild firma, verksamheten startade 2004	Rita	1 deltid	Läkare inom gy- nekologi, tidigare även lärare. Ar- betar ca. en vecka per månad som konsult
Ella	Omvård- nadscenter	AB, grundat 1997	Ella och en kom- panjon	40	Vårdbiträde och skötare inom psykiatrin

I Bilaga 4 presenteras entreprenörerna genom en kort berättelse baserad på det första intryck jag fick av dem vid intervjutillfället. Jag väljer att presentera en berättelse om varje enskild entreprenör, utom Tanja och Mona som presenteras tillsammans, eftersom empirin sedan presenteras i kronologisk och tematisk ordning. Berättelserna skiljer sig åt då en del av dem också innehåller upplysningar om familjen medan andra huvudsakligen handlar om företaget. Vid intervjuerna frågade jag inte direkt om familjsituationen utan entreprenörerna fick själva ta upp det i sina berättelser om de ville. Vad jag frågade dem var vilka personer som hade varit viktiga för dem vid starten och den vidare driften. Flera av dem nämnde då sin familj, någon släkting, vän etc. De här berättelserna är olika i karaktär, vilket speglar att det är mina subjektiva första intryck av de olika personligheterna som återges. Med det vill jag inte hävda att mina analyser senare skulle vara objektiva, utan de är mer präglade av de teoretiska referensramar jag har valt. Det entreprenörerna har gemensamt är att de alla har en bakgrund i offentlig sektor och har startat och driver företag inom vård, omsorg eller utbildning.

I nästa avsnitt återges min tolkning av intervjuerna med entreprenörerna. Empirin beskrivs genom ett antal återkommande teman, som presenterades ovan och som formades under arbetet med analysen av intervjuerna. Temana är presenterade som kronologiska processer från tiden innan start av företag till utvecklingen av rollen som företagsledare och chef. De processer som beskrivs är starten och den vidare driften av företag samt de individuella processer som entreprenörerna genomgår. Dessa handlar om identifiering med och hantering av roller.

Arbeta inom offentlig sektor – att inte få göra

I det här avsnittet presenteras hur entreprenörerna berättar om tiden som anställd i offentlig sektor. Berättelserna handlar om en tid som upplevdes som både positiv och negativ. Flera av entreprenörerna berättar om anställningen i offentlig sektor som en tid då de var omgärdade av begränsande ramar i form av den kultur som rådde eller det system de befann sig i. De skildrar kulturer där det pratas en hel del om vad som inte är bra men där det stannar vid prat om det som inte fungerar. I de fall då någon har tagit initiativ till förändring har det skapat oro bland medarbetarna. Entreprenörerna berättar också att de haft idéer men som de inte har fått utveckla eller förverkliga.

Lena berättar om att hon upplevde att kulturen var sådan att man klagade och pratade om sådant som upplevdes inte fungera, men att det sen stannade vid det. Det kom inga förslag på hur saker och ting kunde förbättras.

[D]en här konstiga kulturen med att klaga, prata illa och tycka att det är hemskt, men inte ha några förbättringsförslag. (Lena)

Hon upplever också att steget från offentlig sektor till privat sektor var större än steget från anställning till företagande.

Det var nog ett större steg att gå över till privat sektor. Det var ju ingen här som hade jobbat i privat sektor, så det var ett större steg. Det är en annan värld. (Lena)

Karins upplevelser handlar om att det fanns motstånd mot att prova på anorlunda sätt att arbeta. Hon berättar att försök till sådana skapade oro bland övrig personal.

Man kunde lägga upp arbetet på ett annat sätt, tänka på ett helt annat sätt. Men då blev det lite oro i leden så att säga. Att man jobbade på ett annat sätt bara på vår avdelning. []Vi tyckte om att driva, vi tyckte om att testa lite och försöka lite nya grejer. Men det är tungt i den kommunala skolan att få göra det. (Karin)

Agneta liknar en av verksamheterna som hon arbetade på vid ett åskmoln. Hon berättar att det saknades vilja bland personalen där, vilket hon upplevde som en frustrerande situation.

Det var liksom ingen som ville någonting. Och nu är det nerlagt så det är bara bra. Hela det åskmolnet är borta. Första året var man arg varje dag man åkte hem. (Agneta)

Lena har fortfarande en viss kontakt med den verksamhet där hon var anställd. Hon berättar att hon upplever att kommunikationen inte fungerar mellan de olika nivåerna i organisationen.

[H]ar jag också sett i efterhand hur klyftan mellan rektor, studierektor och lärare är enorm. Där rektorer pratar om lärarna: "de som inte gör som jag säger", ungefär. Och lärarna pratar om rektorerna: "de som inte förstår vad jag menar". Och där når man inte varandra. Så är det ofta inom skolvärlden. (Lena)

Både Agneta och Barbro berättar att de kände sig maktlösa på sina gamla arbetsplatser.

Det var att vi hade handledning och hade det jättebra på många sätt så, men man kom ju ingenstans med makten. (Agneta)

Känslan är ju att man är lite under. (Barbro)

Lena menar att hon som anställd inte hade de befogenheter som hon skulle ha önskat. Hon upplevde att hon var tvungen att fråga sin chef om lov. Som exempel nämnde hon att hon var tvungen att fråga om lov för att få beställa sådant som hon ansåg vara småsaker, som exempelvis inköp av kollegieblock. Lena berättar också att hon upplevde bristen på kompetensutveckling under tiden som anställd, som något negativt.

Det sätts igång mycket på studiedagar och annat men det blir ingen uppföljning. []Så kompetensutveckling kan ju inte sitta i individen utan det ska gagna företaget. Det tycker inte jag det gjorde inom den kommunala sektorn. För man åkte på fortbildning några dagar, en vecka, berättade lite på någon arbetsplatsträff, sen var det klart. (Lena)

Sonja berättar om tiden strax innan hon beslutade att bli företagare. En planerad sammanslagning bidrog till att Sonja upplevde att hon skulle få mindre att säga till om i arbetet.

[V]i skulle slås ihop, två kliniker, och det var frågan om att det skulle delegeras mer och vi skulle bli mer styrda uppifrån, upplevde jag det som. Att vi skulle mot en viss ersättning delegera mer utan att själva få vara med att bestämma riktigt. (Sonja)

Agneta berättar om erfarenheterna från två olika områden inom offentlig sektor, och menar att skillnaderna mellan dem var stora. För henne var tiden som anställd, då hon hade uppdrag i förskolan lika positiv som att vara företagare. Agneta minns tillbaka till tiden som anställd inom ett annat område som en kamp mot systemet.

I förskolan var det ju fantastiskt roligt och spännande, varje dag var roligt att gå och jobba. []Ja, så då kan jag ju jämföra med att jag hade det så bra som jag har i dag. []Och sedan i landstinget, där var det verkligen som natt och dag i jämförelse som jag har det nu. []Där uppe var det ju bara bromsklossar, där fick man kämpa mot systemet också. (Agneta)

Sonja upplevde att ekonomin var i fokus, på bekostnad av personalen och patienterna. Det hade en negativ inverkan på arbetsmiljön enligt hennes sätt att se på saken. Hon anser att ekonomin sätts före både patienter och personal.

Det är den erfarenhet jag har och jag tycker att man inte har patienten i centrum i dag. Och jag tycker att man jobbar lite mer bara ekonomiskt, tänker på ekonomin och inte bryr sig varken om sin personal eller patienterna som man borde göra. Det tycker jag är lite tråkigt, för arbetsmiljön blir inte så rolig. (Sonja)

Även Karin berättar att hon inte tyckte om att ekonomin prioriterades framför elever. Hon berättar också att hon tillsammans med en kollega hittade nya sätt att arbeta och att organisera verksamheten. De fick emellertid inte utveckla sina idéer i den kommunala skolan.

Så vi kände att man kunde göra mycket vinningar, för på slutet nu i den kommunala världen så var det bara prat om pengar. Och vi tyckte inte att man kunde säga så jämt. Det är inte det jämt. Det är en organisationsfråga mycket. []Och vi hittade vägarna, men det är ju inte, vi fick inte ta de vägarna, tyckte vi i den kommunala världen. []Det var så vi började tänka att det måste gå att utveckla skolan. Och då började vi tänka friskoletanken. (Karin)

Carolin berättar att hon saknade återkoppling från sina chefer under tiden som anställd. Hon upplevde också att hon inte kunde agera så professionellt som hon hade önskat och att sättet att se på patienter var för opersonligt för att hon skulle känna sig bekväm med det.

Saknade feedback i anställningen. []Upplevde tiden som anställd som opersonlig, personen var inte viktig. []Kunde inte agera professionellt i alla lägen, som anställd. (Carolin)

Vilma trivdes i sin anställning men eftersom hon inte kunde få en fast tjänst lockades hon av tanken att starta eget.

Ja, jag hoppade av själv när jag inte kunde få en fast tjänst. Och jag tyckte att det här verkade jätteroligt och det var det. (Vilma)

Några av entreprenörerna berättar att de inte kan tänka sig att gå tillbaka till sina anställningar i offentlig sektor. Carolin uttrycker det så här:

Det skulle kväva mig. Då säljer jag hellre hamburgare på McDonalds. (Carolin)

Det finns också de som kan tänka sig att arbeta inom offentlig sektor igen. Tanja och Mona har inte helt släppt tankarna på att delvis gå tillbaka till det de

gjorde innan starten av verksamheten. Tanja kan tänka sig att arbeta deltid som sjuksköterska och Mona vill inte släppa tanken på att blåsa liv i det företag som hon hade tidigare. De berättar att de drömmer om att kunna driva verksamheten halva sin tid och samtidigt arbeta med det de gjorde tidigare, fast halvtid.

Man skulle ha företag till 50 procent och kunna avgränsa det så att det var 50 procent och att vi skulle göra något annat på de övriga 50 procenten, men som det är nu så slukar företaget vår tid heltid. (Tanja)

Anna berättar att det inte spelar någon större roll var hon arbetar och att hon lika gärna skulle kunna utöva sitt yrke som anställd inom landstinget, om situationen vore annorlunda. Det viktiga för henne är att få utöva sitt yrke.

Jag gör mitt jobb och jag gör mitt jobb inom ramar, inom de här väggarna som vi nu befinner oss. Jag kunde lika gärna göra det inom landstinget om tiderna var annorlunda. Dörrar har stängts och dörrar har öppnats och då går jag igenom dem. Jag tänker inte så där jättemycket på att jag har företag. (Anna)

Företagare för att få göra

Det här avsnittet handlar om förflyttningen från offentlig till privat sektor och varför entreprenörerna har valt att lämna sina anställningar och starta företag. Sammanfattningsvis handlar det om att entreprenörerna i studien berättar att de har valt att bli företagare för att få arbeta med det de vill och på de sätt de vill.

Helena berättar att hon inte var missnöjd med sin arbetsituation men att tiden som anställd motiverade henne att starta företag för att få det som hon vill.

Motiverad, ja [att bli egen företagare]. För att få det som man själv vill ha det. (Helena)

Ingen av entreprenörerna säger att de medvetet har siktat varken mot att lämna sina anställningar eller att bli företagare. En del av dem har känt att de inte kunnat vara kvar i de organisationer de har befunnit sig och företagandet har framstått som ett bättre alternativ än att vara kvar som anställd. För Lena framstod företagandet som det enda alternativet för att få arbeta som hon vill

eftersom hon ville känna sig delaktig. Därför valde hon att bryta upp från sin anställning.

Företagsstart var enda alternativet för att få arbeta så som jag vill. []Att möjligheten att påverka är liten inom offentlig sektor var en stor bidragande orsak till företagandet. (Lena)

Sonja berättar att hon visserligen trivdes på sin arbetsplats men att hon ställdes inför en möjlighet att bli företagare och valde det. Hon valde företagandet då hon såg att det förde med sig möjligheter som att exempelvis få utveckla egna idéer. Det var inte missnöje med arbetssituationen som var det främsta motivet till att bli företagare, utan det var i stället så att hon såg en möjlighet att få arbeta som hon ville och med det hon ville genom att bli företagare.

Jag trivdes väldigt bra egentligen med mitt arbete, eller arbetsplats, men just att det blev en möjlighet, så tyckte jag att jag kunde få utveckla egna idéer var så mycket värt, så det ville jag prova. (Sonja)

Karin och Carolin har sett företagandet som det enda alternativet för att få arbeta som de vill eller till och med som ett sätt att överleva.

Företagsstart var enda alternativet för att få arbeta med det jag vill. (Carolin)

Att starta företag var ett sätt att överleva. (Karin)

För Sonja har företaget inneburit större frihet i arbetet. Hon upplevde att hon tidigare kände sig tvingad att arbeta på sätt som hon inte var tillfreds med.

Ja, just det bär att man känner sig tvungen att göra vissa saker som man inte var övertygad om, gjorde att jag började fundera. Det fanns inte flexibilitet på något vis, tycker jag. (Sonja)

Lena har sett företagandet som en möjlighet att få prova på att utveckla sina idéer. Hon har haft möjlighet att arbeta i projekt, vilket har bidragit till hennes beslut att bli företagare.

Att möjligheten att påverka är liten inom offentlig sektor var en stor bidragande orsak till företagandet. []Att driva en ganska självstyrande verksamhet gav mersmak. (Lena)

Även Linnea har startat företag för att få utveckla sina idéer.

Det var nog friheten att skapa, att utveckla någonting själv, att driva någonting framåt. Inte vara låst i de här landstingsramarna, eller vilka ramar man än har inom, utan att jag får möjligheten att efter mitt tycke och smak, driva någonting och utveckla någonting och forma någonting. (Linnea)

För Helena och Barbro har företagandet också inneburit en större möjlighet att anpassa arbetet till familjelivet.

I bakgrunden var det nog så att jag ville komma närmare hemmet. Det var långa resvägar. []Men sedan var det mer slumpen att det var en privatpraktik som var till salu. (Helena)

För Barbro utgjorde starten av företag en möjlighet att kunna bo kvar på orten.

Då sade jag så här,: antingen flyttar jag tillbaka till Stockholm och sedan flyttar jag inte en gång till och börjar på ett nytt ställe. []Men då bestämde vi, då sa jag att antingen gör jag det eller så tycker jag att vi startar något eget behandlingshem. (Barbro)

Flera av entreprenörerna berättar att det var en kombination av planering, hårt arbete, tur och tillfälligheter som bidrog till starten av företaget. Carolin uttrycker det så här:

Mycket flax och tillfälligheter bidrog till starten. (Carolin)

Vilma såg en möjlighet att starta företag genom den kunskap hon hade om lagstiftningen inom området.

[I] och med att jag visste att den här möjligheten fanns, att man får välja. []Lagen har funnits ute sedan 1994, den används sedan 1994 även om man jobbade med den före så kom den igång 1994. Lagen var ju ganska ny så det fanns ju få sådana här företag då, men det fanns ett i [ort] som jag visste om, men ingenting häromkring. Och då tänkte jag, Vad vill jag göra, jag ville inte ut igen som sjuksköterska. Jag kände inte så, men jag ville kunna använda mig av utbildningen och då tyckte jag att det här lät intressant. (Vilma)

Den tidigare anställningen och dess påverkan på företagandet

Här beskrivs den tidigare anställningens påverkan på företagandet samt attityder som entreprenörerna har mött från representanter för offentlig sektor. Anställningarna som företagarna har haft innan eller vid starten av företaget har påverkat företagarna på olika sätt. En del berättar om negativa episoder och andra om positiva sådana.

Carolin berättar att hon fortfarande påverkas av tiden som anställd och att hon bär med sig spår av kulturen från sin gamla arbetsplats. Det visar sig bland annat genom att hon fortfarande har kvar känslan att det inte får kännas roligt eller lätt utan att ska vara jobbigt att arbeta.

Känslan att det ska vara jobbigt att arbeta lever kvar sen tiden som anställd. (Carolin)

Ella berättar att hon mötte både positiva och negativa reaktioner på den tidigare arbetsplatsen då hon avslöjade planerna att starta företag. Ett exempel som hon återger är en episod då de anställda på avdelningen fick chansen att köpa inventarier eftersom avdelningen skulle läggas ner. Alla intresserade skrevs upp på en lista där det också stod vad var och en var intresserad av att köpa. Ella upptäckte ganska snart att hennes namn hade plockats bort utan att hon hade fått veta det. När hon frågade efter orsaken var det ingen som kunde eller ville svara. Hennes egen tolkning är att hon inte gavs möjlighet att vara med och bjuda på grund av hennes planer att driva verksamheten vidare i privat regi.

Alla fall så la jag mitt anbud på vilka saker jag ville ha. Sedan kom jag upp på avdelningen en dag och så frågade jag: Jag då, fick jag någonting. Nej, du har ju inte varit med. Nej, du fick inte vara med. Du har ju inte varit med i dragningen. Varför då? Det var det ingen som kunde svara på. Jag kände att då blev det inte bra och jag kände att jag blev jättebesviken. Jag var så ledsen och kände mig jättebesviken på att de behandlade mig så här och inte hade sagt någonting från första början att de inte tyckte att jag skulle vara med. De var lite falska där, de hade kunnat sagt det i så fall. (Ella)

En del av entreprenörerna berättar om motstånd som de upplevt att de mött och att reaktionerna från före detta kollegor och chefer har varit blandade. Karin har upplevt att hon och den andra delägaren har blivit motarbetade och baktalade vid tiden strax före, under samt efter starten.

Ja, vi fick bara negativt. Det var nog en väldig både rädsla och vi vet inte för det var väldigt konstiga reaktioner. []Ja det var ju personangrepp. (Karin)

Sonja berättar att hon har fått stöd av kollegor och chefer när hon berättade om planerna att starta eget.

Den som jag hade som chef, han tyckte att det var jättetråkigt, så han ville att jag skulle jobba kvar. Och jag upplevde att jag fick bra stöd ifrån dem. Det var väldigt bra klimat inom Folk tandvården just då, tycker jag. Och jag umgås med många fortfarande som jobbar inom Folk tandvården så på den tiden så var det bra, man fick stöd och man hade en viss samvaro ändå. I dag, vad jag förstår, de som säger upp sig, de får inte alls samma stöd och känner kanske lite utanförskap när de säger upp sig och är lite rädda, kanske. Att gå ut med det för tidigt. (Sonja)

Karin berättar att en kollega har varit samtalspartner och bollplank vid diskussioner om eventuell företagsstart. De startade också företaget tillsammans.

Nej, vi pratade nog väldigt mycket, vi bollade hela tiden med varandra. Det var väl ett sätt att överleva också. Att vi fick kraften igen. Vi ville driva och vi ville så mycket och vi skrev mycket. (Karin)

Tidigare arbetskamrater fungerar fortfarande som stöd och samtalspartners enligt Sonja. För henne har den förra arbetsplatsen också fungerat som rekryteringsunderlag för patienter genom att en del av dem sökt sig till den verksamhet som hon startat.

Ja, jag tycker att jag har fått väldigt goda råd från nästan samtliga tandläkare som jag hade som kollegor på Folk tandvården. De har gett mig så många tips och råd, jag har känt att jag har haft dem bakom ryggen. De har behandlat mig väldigt väl, det har jag känt, och stöttat mig, det har de absolut. []Ja, vi köpte en patientstock av de tidigare tandläkarna. Men sedan har det på sikt blivit så att vi har fått lite undan för undan av gamla patienter som vi haft under Folk tandvårdstiden. (Sonja)

Karin berättar att tidigare arbetskamrater har ringt och frågat efter möjligheter att få en anställning. Hon ser det som en bekräftelse på att de lyckats.

Och då helt plötsligt så ringde vissa lärare och frågade om de fick börja jobba. Och då kände vi att det här måste vara åt rätt håll. Vi tänker inte fel. (Karin)

Agneta menar att arbetet inom offentlig sektor inneburit att hon kunnat bygga upp ett kontaktnät, som hon har nytta av i företagandet. Hon berättar att anställningen inneburit att flera potentiella kunder nu känner till henne och har förtroende för henne i hennes yrkesroll. Hon har också kunnat leva på sin lön som anställd under tiden hon byggt upp sitt företag.

Men visst har jag haft mycket av att jag har jobbat åt kommunen, det tror jag nog. Det har hjälpt till. För de vet vem jag är. []Ja, för man hade ju så mycket studielån, så inte skulle man vilja ta ännu, ytterligare ett lån. Lite lån tog man ju, men jag menar, jag tog ju inte lån för att leva på, för man tog ju lån för att skaffa grejer till mottagningen. Nej, då levde jag på lönen medan jag byggde upp företaget. (Agneta)

Helena anser att hon i företagandet har nytta av den yrkeserfarenhet hon skaffade sig under tiden som anställd. Nyttan består av den kompetens hon använder i sitt yrke. Hon anser däremot inte att hon har med sig erfarenheter som underlättar själva driften av företaget, eftersom hon under tiden som anställd inte hade insyn i sådant som handlade om ekonomi, inköp mm.

Inte som företagare, men det är klart att som tandvårdsdel är det ju klart att det är en resurs, därför att man får ju en ökad kompetens och en ökad yrkeserfarenhet. Men om det är inom Folk tandvården eller privatpraktiserande, det spelar inte så stor roll. Men företagadedelen, det har man inte haft någon användning eller fått någon hjälp via tidigare anställningar. [] Ja, professionsmässigt har man det, men inte när det gäller företagadedelen. Man ser ju aldrig den delen, ekonomidelen och handhavandet av inköp och sådana saker som man skulle ha användning av när man öppnar företag själv. (Helena)

Vilma berättar att den kompetens hon fick under tiden som anställd var avgörande för hennes beslut att starta företag.

[]Jag var ju hela tiden inne i allting runt den här lagen. Man var ju väldigt specialiserad för det var ju bara jag som jobbade med det på [myndighet]. Så jag hade hela biten. (Vilma)

Den kompetens som Tanja har med sig från tiden som anställd är något som eventuellt kommer att bli en viktig del i företagets utveckling, menar Mona.

[F]ör där ligger vi ju hästlängder före med Tanjas kunskap. (Mona)

Starten – romantik, dramatik och sedan vardag

Att vara företagare skildras som något positivt av entreprenörerna i studien, även om flera av dem berättar om starten som mödosam, ja ”som en slitsam historia”, som en av dem uttrycker det. Starten innebar en stor arbetsinsats på alla områden. Utöver uppbyggnaden av verksamheten var flera av entreprenörerna involverade i de flesta arbetsuppgifterna i verksamheten. I avsnittet beskrivs också hur entreprenörerna upplevde att de bemöttes i olika situationer i startskedet.

Det var allt vi måste göra samtidigt. Från att köpa och beställa möbler, telefoner och Internet och datorer, allt vad du vill, till att starta ett eget företag och verksamhetsidé och ekonomi och allt samtidigt en sommar, det var en slitsam sommar. (Lena)

För så var det ju från början, då var vi ju överallt. Då hade vi ingen, fick vi städa själv och gjorde allting själv. (Karin)

Ella använder begreppet ”nyförälskelse” när hon berättar om den första tiden som företagare. Det var en tid då hon arbetade väldigt mycket men kände inte av någon trötthet. Tvärtom hade hon mängder av energi. Det slutade ändå med att hon fick trappa ner eftersom hon blev akut sjuk. Ella berättar att hon tog lärdom och slutade att försöka vara överallt.

Men det är ju som en nyförälskelse. Då tyckte man att man kunde jobba så mycket som helst. Man blir ju aldrig trött. Men det kom ju en smäll, för jag fick ju högt blodtryck och fick en stroke –99. Förmodligen utav det här, att jag hade för mycket, helt enkelt. Men jag måste säga att jag klarade det bra ändå. (Ella)

Harriet berättar att tiden då hon byggde upp verksamheten innebar arbete nästan dygnet runt för henne. Hon arbetade som anställd på en annan ort under vardagarna och under helgerna med att tillsammans med sin man renovera huset som verksamheten skulle drivas i.

Ja, så varje helg så åkte vi upp och rev väggar och skottade sågspån. Ser man huset hur det såg ut innan från ett fotografi, så förstår man hur otroligt mycket arbete det var. Vid niotiden på kvällen så kom vi oftast upp. []Ja, och sedan kunde vi jobba där fram till två-tre på natten och så gick vi hem och sov några timmar och åt frukost och dit igen. Allt för att hålla kostnaderna nere och göra så mycket som möjligt som vi kunde själv. Också för att

skynda på processen. Jag menar att låna pengar kostar ju, så man måste se till att man får intäkterna snabbt som ögat. (Harriet)

Hon berättar också att hon inte kan minnas vissa perioder av de första åren och att hon inte kan avgöra om det beror på att hon varit för trött för att minnas eller om det är en försvarsmekanism som utlösts. Hon liknar starten och den första tiden vid en kamp för överlevnad. Inte för företaget, utan för sin egen överlevnad. Vissa perioder trodde hon till och med att hennes kropp skulle sluta fungera på grund av all stress och oro.

Vissa tider så har jag helt stängt av. Jag kan inte liksom memorera vissa perioder egentligen. Därför har jag antingen i mitt eget försvar stängt av, eller också har jag varit helt fullt trött för att ens minnas. Man kan säga att det är ungefär som ett streck – en kamp för överlevnad. Fullständigt en kamp för överlevnad. Stundvis tänkte jag så här: Nej, det här blir min död. Jag kommer att dö på den här posten. Det är säkert. Mina organ kommer inte att fungera. (Harriet)

Lena upplevde ett motstånd från kommunen vars agerande skapade problem för verksamheten. Hon hade fått löfte från kommunen att få ta över inventarier och hyra lokaler, men det löftet visade sig vara innehållslöst.

[H]ade vi bokat lokal så fanns det plötsligt ingen lokal där vi skulle vara. []Vi hade ett löfte om att möbler och annat som fanns i de här lokalerna skulle vi kunna köpa in ganska billigt, och det visade sig att så var det ju inte, utan det var ju många som behövde dem, så att det tömdes i princip undan för undan. Vi stod där med lokaler och knappt en möbel, och det blev tomt. (Lena)

Det administrativa arbetet som företagandet fört med sig upplevs som roligt av några och som betungande av andra. Tanja trodde inte att hon skulle tycka om det men det blev en positiv överraskning för henne.

Sedan är det ju för mig en ny värld med företagandet och bokföring och löner och skatter och allt sådant, som jag tycker är kul som jag inte trodde jag skulle tycka var kul. (Tanja)

Det har varit lätt att vara företagare, berättar Rita. Ändå säger hon att hon inte tycker om alla de roller som företagandet fört med sig. Skulle hon kunna slippa sådant som exempelvis bokföring skulle allting vara jättebra. Bokföringen skapar problem för henne och hon berättar att hon helt enkelt inte vill hålla på med det. Hon berättar också att hon är rent av förvånad över att något inte

stressar henne nu när hon är företagare. Rita blev långtidssjukskriven på grund av utmattning, när hon arbetade som läkare i landstinget. Hennes upplevelse är att hon blev förbigången och inte fick det utrymme hon önskade vilket resulterade i hennes sjukdom.

Så för mig har det gått otroligt lätt att vara företagare och det går jättebra. Det är bra ekonomi, det är inte svårt. Det är bara det att det är lite mycket att tänka på. Sådana här saker som jag inte är så intresserad av, typ bokföring. Och det är ju ett jätteproblem. Jag kan inte förmå mig till att göra det. Jag vill inte göra det, helt enkelt. Om jag skulle kunna tänka mig det, då skulle allting vara jättebra. []Jag kan bli lite förvånad att det inte är något som stressar mig. (Rita)

Anna, som har haft en tjänst som kirurg i landstinget, upplever att hon kan vara mer effektiv i yrket, när hon utövar det som egen företagare. Som anställd var hon tvungen att ”sitta av tiden” även om det inte fanns arbete, berättar hon. Som företagare arbetar hon när det finns arbete och sedan kan hon vara ledig, vilket hon upplever som positivt. Hon upplever att hon kan bestämma över sin egen tid som företagare. Även hon upplever att vissa roller är besvärliga. Administrationen och personalfrågorna är den negativa sidan av företagandet för Anna. Det är sådant som hon egentligen inte vill hålla på med.

Det som är fördelen är att när man jobbar så jobbar man. Då man vill åka hem och man inte har något att göra, då får man åka hem. Det som jag tyckte var jobbigt där eftersom sista åren var det mycket neddragningar. Man skulle sitta där och rulla tummarna. Då var jag frustrerad. Man tyckte att då man hade gjort sin mottagning och inte kunde åka hem, nej, man skulle sitta i timmar. Det är en enormt stor lättnad nu. När man har patienter så är man här, om man inte har patienter så kan man åka hem, eller göra något annat. Att bestämma över sin egen tid på ett helt annat sätt. Det som har blivit mycket mer som man aldrig har behövt göra förr och som jag har upplevt av och till, är att ta hand om så mycket administrativa saker och personalfrågor som man inte är van vid och som man kanske inte skulle vilja göra. (Anna)

Tanja och Mona berättar att när de startade sin verksamhet började de försiktigt med en brukare och utökade sedan med fler. Ökningen uppmärksammades av Dagens Nyheter i en artikel som handlade om snabbväxande företag. De säger att de upplevde uppmärksamheten som positiv men att den snabba tillväxten kan förklaras med den försiktiga starten. Tanja berättar också att verksamheten inte innebär någon större risk för dem, ekonomiskt sett.

Så man är ju beroende av hur många brukare man har. De största kostnaderna är ju personalkostnaden och det är ju de pengarna vi får från försäkringskassan för att betala personal. Blir vi av med brukare så blir vi ju av med personalen också, och då har vi ju inte de utgifterna. På något sätt så kan det inte gå dåligt. Blir vi av med en brukare så går ju personalen bort också, så vi står inte och, man tar inte onödigt stora risker. Man köper inte upp ett stort lager, nej, vi fick inte sålt några vantar i år, så är det ju inte. (Tanja)

Nackdelen med företagandet är att det inkräktar mycket på privatlivet, anser både Tanja och Mona. Mona berättar att de upplever att de anställda inte respekterar deras fritid och att de kan ringa dem under både kvällar och helger. Trots att samtalen kan vara korta sätter de igång tankar kring företaget som kan vara svåra att släppa. De har berättat för de anställda att de inte vill bli störda när de är lediga men det har inte fungerat. Mona upplever att de kanske skulle behöva vara tuffare mot de anställda men det är i strid mot deras principer om hur de vill arbeta.

Vi gör ju annat emellan, men vi har ju fortfarande den här dygnet-runt-jouren. Det är många gånger vi sitter här och har främmande och bjuder på middag och så ringer det. Det kan ju vara en lördag kväll och de jobbar och då tror de att då jobbar alla. Vi har satt den gränsen att försök låta oss vara ifred efter klockan fem. Och det går kanske två månader och sedan är det så igen. Och då är det inte bara att ta det där samtalet på tio minuter. Man har ju börjat inne i huvudet. Då är den kvällen, man är ju inte sig själv. Det är så ofta. Och det är vårt fel alltihop. Vi ska vara tuffare, men vi vill ju inte jobba så beller. (Mona)

Företaget är med henne överallt, berättar Linnea. Hon kan inte helt släppa tanken på företaget när hon går hem för dagen eller när hon har semester. Hon kan heller inte i förväg avgöra om hennes semester blir så lång som hon har planerat eller om hon måste avbryta den. Hon ser alltid till att var anträffbar även när hon är ledig.

Man har det alltid med sig. Är det någonting på tv, politiska beslut eller sådant. Då tänker man att undra hur det där kommer att påverka oss i företaget. Är det någonting som händer, man läser i tidningen om någonting och vet att hon jobbar hos oss och hennes man var anställd där. Undrar hur det påverkar dem. Man är ständigt både företagsmässigt och med personal och patienter, så är man med fast man inte är på jobbet. Man berörs hela tiden, på den ena eller andra viset. Det är väl det som kan, om man ska se det som negativt. När jag går härifrån så kan jag inte stänga dörren som

jag gjorde tidigare och så har jag fyra veckors semester och kommer tillbaka och får en rapport om att det och det har hänt. Nu förhoppningsvis kan jag gå på semester efter midsommar, men jag vet inte om jag kan ta en eller två veckor. Jag har jämt mobiltelefonen med mig, man kan alltid mejla till mig, på gott och ont. (Linnea)

Nya roller

Avsnittet innehåller beskrivningar av de nya roller som starten av företag har inneburit för entreprenörerna. De ser sig som yrkesutövare, administratörer, företagsledare och chefer. I avsnittet ingår tre underteman: ”Stöd i den nya rollen”, ”Utforma arbetet själv” och ”Hängivenhet till företaget”. I dem beskrivs varifrån entreprenörerna söker stöd och hur de utformar sina roller och verksamheter. Till sist beskrivs den komplexitet i företagandet som uppstår i situationer där företagare offerar privatliv och riskerar hälsan för att rädda verksamheterna eller i situationer som innebär att vara både en av de anställda och företagare samt en av personalen och deras chef.

Att vara företagare har inneburit förändringar i livsstilen för flera av entreprenörerna i studien. Carolin menar att företagandet för henne har blivit just en livsstil.

Det blir ju så här också att det blir en livsstil. (Carolin)

Vilma trivs verkligen med att vara företagare. Hon trivdes visserligen i sina tidigare anställningar också men känner att företagandet passar henne mer.

Jag trivdes men nu känner jag att jag har hamnat rätt. (Vilma)

Entreprenörerna berättar att företaget på ett eller annat sätt finns med praktiskt taget hela deras vakna tid. Helena berättar exempelvis att hon ofta funderar över sådant som rör arbetet när hon är ledig eller att hon läser facklitteratur och tittar efter sådant som rör företaget, på ledig tid.

[S]å gör man det gärna lite mer än vad man egentligen både behöver och borde göra. Att man har lätt att kanske sätta sig och titta på arbetsplatsaker som rör arbetet när man är ledig. (Helena)

Både Rita och Anna ser sig själv i första hand i rollen som utövare av ett yrke. Rita känner sig inte som en företagare och presenterar sig sällan som det. Företagande för henne är det kringarbete som följer med när hon utövar sitt yrke

i ett eget företag. Hon anser inte att hon sköter företaget så professionellt som hon skulle kunna göra. Verksamheten skulle kunna drivas på ett effektivare sätt menar hon. Hon inser ändå att det är något som hon lär sig med tiden genom att pröva sig fram, med något eventuellt misslyckande på vägen.

Om det behövs så talar jag väl om att jag har ett eget företag, men jag går inte ut och säger att nu är jag egen företagare och hej på er. Så är jag inte. Jag känner mig inte så företagaraktig. Jag jobbar ju på och sedan sköter jag det här kringarbetet. [] Jag ser mig nog mest som [yrket]. Jag är inte så bra företagare, tycker jag. Jag skulle kunna vara lite mer smart. [] Ja, att man kanske är lite mer effektiv och driver lite mer proffsigt. [] Jag förstår ändå att om man ska komma med något nytt, så måste man ju ges utrymme att misslyckas. [] Företagandet är väl att driva en verksamhet och kunna tjäna lite pengar och bli ännu mer friare och göra vad man vill. (Rita)

Helena ser sig främst som yrkesutövare.

Jag tror ändå att yrket i sig, det är ju ett speciellt yrke, så jag tror att man ser sig lite mer som tandläkare i första hand. För det är ju det vi gör, huvuddelen. (Helena)

Agneta har inte ens reflekterat över att hon skulle presentera sig som något annat än med den yrkesbeteckning hon har.

Det har jag inte tänkt tanken ens en gång att jag skulle göra [Att presentera sig som företagare eller VD]. (Agneta)

Sonja ser sig också i första hand som en utövare av ett yrke. Hon berättar att hon vid telefonkontakt med myndigheter, banker etc. presenterar sig som tandläkare. När hon var anställd kände hon sig som en del av ett kollektiv varför hon helt enkelt berättade att hon ringde från Folk tandvården.

[D]et är klart att man måste ta sin titel först eftersom annars vet de inte vem jag är. [] För då var det ju att man ringde från Folk tandvården, så då var vi ett kollektiv på ett annat vis. Men sedan så klart, då var det Folk tandvården, och sedan måste man ju presentera sig, naturligtvis, visst var det så. Men då hade man ju hela kollektivet bakom ryggen på något vis om det var någonting man skulle prata om. Men när man jobbar eget, då har man ju inte det längre. (Sonja)

För Anna är det yrket, och inte företagandet, som ligger närmast. Hon skulle lika gärna kunna utöva sitt yrke som anställd inom Landstinget, om situationen vore annorlunda.

Jag ser inte mig som företagare. Jag gör mitt jobb och jag gör mitt jobb inom ramar, inom de här väggarna som vi nu befinner oss. Jag kunde lika gärna göra det inom Landstinget om tiderna var annorlunda. Dörrar har stängts och dörrar har öppnats och då går jag igenom dem. Jag tänker inte så där jättemycket på att jag har företag. (Anna)

Trots att Karin ser sig som företagsledare vill hon inte gärna presentera sig med den befattning hon har på sitt företag. Hon berättar att ordet för med sig associationer som är negativa, för henne.

Så, jag har fortfarande väldigt svårt att säga att jag är rektor. Det är inte på grund av sysslan utan det är på grund av ordet. (Karin)

Lena berättar att hon oftast använder företagsledarrollen när hon presenterar sig.

[F]ör det mesta säger jag nu att jag är VD. (Lena)

Både Vilma, Ella, Linnea och Harriet ser sig som företagare och chefer.

Men nu kallar jag mig företagschef. (Vilma)

Men i dag skriver jag verksamhetschef. (Ella)

I dag kan jag säga koncernchef och VD. (Linnea)

Jag säger att jag heter [namnet] och att jag har ett litet vårdföretag som heter [namn] och att jag är verksamhetsansvarig och VD. (Harriet)

Flera av entreprenörerna betonar vikten av att uppträda professionellt gentemot de kontakter de har, både inom och utom företaget. Att vara professionell innebär att veta vad man gör enligt flera av dem. Enligt Karin innebär kunskap också makt, i exempelvis förhandlingssituationer.

[H]ar du kunskaper så har du makten, oavsett om du är kvinna eller man. (Karin)

Carolin berättar om hur hon ser på företagandet och menar att det är viktigt att hon framstår som professionell. Hon månar om att vara kompetent inom sitt område och det ska synas utåt.

Det är nog det företagandet som finns mera i, som finns mycket i mig då. Jag vill att helheten ska vara bra, och att det ska vara, ja, proffsigt hela vägen. Och proffsigt det innebär att man vet vad man gör för någonting.
(Carolin)

Barbro berättar att hon inte behöver gå in i rollen som chef. I hennes företag deltar all personal i diskussioner kring olika beslut som ska fattas.

Vi behöver aldrig sätta oss i en chefsituation, det är liksom öppet.
(Barbro)

Även Helena berättar att det sker mycket samarbete mellan henne och hennes personal.

[V]i samarbetar väldigt mycket vi som jobbar ibop, det gör vi. Man försöker att alla ska få sina önskemål tillgodosedda. (Helena)

Stöd i den nya rollen

Flera av entreprenörerna menar att de känner sig ensamma i rollen som företagare. De flesta har fått någon form av stöd i företagandet. Stödet har de fått från en far, en vän, den förra ägaren, revisorn eller bankkontakten. Karin och Carolin har fått hjälp av sina fäder.

Och sen har jag en pappa som har ett eget företag som har hjälpt oss enormt mycket. (Karin)

Och är det någonting jag funderar över så ringer jag ju honom så klart [pappan]. Och han vet ju hur jag är och han ser ju till att det ordnar sig i alla fall med mina papper. (Carolin)

Sonja och Harriet har fått stöd av sina män.

Ja, min man förstås då, för hade inte han stött mig tror jag inte att jag hade vågat, för just när man startar upp ett företag och det är ingen speciell lönsambet egentligen i början. (Sonja)

Då måste jag in i nästa steg och då måste jag ha [maken] som följeslagare.
(Harriet)

För Barbro har en anställd, en bankkontakt och revisorn varit ett stort stöd.

Det är liksom vi fyra. Det är jag och [namn], banken och revisorn.
(Barbro)

Carolin och Harriet har haft mentorer under den första tiden. Carolin berättar att mentorn har fått henne att ompröva hennes sätt att arbeta. Det har exempelvis bidragit till att hon har börjat använda sin tid effektivare.

Ja, hon [mentorn] har liksom, hon har ifrågasatt mycket av det jag, eller fått mig att fundera över varför jag gör som jag gör och om det går att göra på något annat sätt eller om det är tillräckligt bra. (Carolin)

Harriet berättar att mentorn var ett stöd under den första tiden men att hon övergått till att allt mer prata med maken om sådant som rör företaget.

Inledningsvis var det jättebra, men sedan när jag hade kommit till ett visst skede på resan, så kände jag att, då gick jag mer över till [maken]. Då kunde hon inte följa mig längre. Då måste jag in i nästa steg och då måste jag ha [maken] som följeslagare. (Harriet)

Flera av entreprenörerna menar att de önskar mer stöd i rollen som företagare. De saknar någon som de kan tala med om de specifika problem som företagandet för med sig. Trots att de har fått stöd från banken, revisorn, familjen etc. menar flera av dem att de önskar få kontakt med någon som vet hur det är att vara i en sådan situation som de befinner sig i. Karin vill inte besvara sin pappa i alla frågor och önskar sig därför någon ytterligare som hon kan rådfråga.

Enormt stöd. Och är fortfarande, hjälper mycket. När jag har mycket ibland så kan jag åka ut dit. Just det när man gör en budget och då kan man åka ut och kolla. "Tycker du att det här ser OK ut?" Det finns någon att fråga. Där har jag en mentor i sig. Men just det här andra, vissa bitar vill man ju inte gå till pappa med. Man känner att man vill inte lasta allt. (Karin)

Lena önskar sig en ung man som mentor för att få kunskap om spelreglerna. Hon tror att en man kan lära henne spelets regler, som hon uttrycker det.

[D]et är en manlig mentor jag behöver. Jag måste få veta spelreglerna. [] Jag måste veta de här spelreglerna och det är inte någon äldre, försiktig farbror heller, utan det är en man, helst lite yngre än mig, som är affärsman och kan spelreglerna. (Lena)

Utforma arbetet själv

Som framkom tidigare skildras företagandet i positiva ordalag av entreprenörerna. Carolin berättar att hon ser det som positivt i och med att hon har möjligheten att arbeta med det hon tycker om. Hon upplever också att kunderna ger tillbaka mycket, i form av ny energi.

Jag lever i en lyx tillvaro, att ha möjlighet att arbeta med det man tycker om. Jamen jag träffar underbara människor som är mina kunder, som kommer tillbaka gång på gång. [] Och så får jag vara i en miljö där jag trivs jättebra, det är lugnt och fridfullt. (Carolin)

Agneta berättar att det är både lätt och roligt att arbeta som egen företagare. För Helena innebär känslan av att det är roligt att hon gärna gör lite mer än vad hon egentligen behöver.

När man jobbar som sin egen, ja det är så roligt, så lätt. (Agneta)

[I] och med att man tycker att någonting är väldigt roligt och driva själv, så gör man det gärna lite mer än vad man egentligen både behöver och borde göra. (Helena)

Sonja menar att även om hon arbetar mer som företagare, så är det inte betungande eftersom hon känner att hon gör det för sin egen skull. Agneta tycker att det är positivt att själv få bestämma hur hon vill arbeta och att själv få bestämma över sin tid.

Ja, och ändå jobbar man mer, det gör man ju. Man tar ju inte ledigt hur som helst. Det har man ju inte möjlighet att göra. Det tillåter ju inte ekonomin, utan man jobbar ju väldigt mycket. Men ändå så känner man att man gör det för sin egen skull, man gör det för sitt företag, man gör det för känslan. (Sonja)

Nu bestämmer jag hur jag vill jobba. Nu är det jag som väljer tider och allt. (Agneta)

För Lena är möjligheten att kunna påverka samt att ha ett grepp om verksamheten och en bild av helheten viktigt. Hon upplever att hon då kan koncentrera sig på sådant som hon anser vara intressant. Både Barbro och Agneta berättar att just vetskapen om att inte behöva fråga någon är positiv för dem.

[D]et är att jag kan påverka, det är, det tycker jag absolut är största skillnaden. [] Här får man ju mer en helhet och då kan man koncentrera sig på det man tycker är intressant då. (Lena)

Jag behöver aldrig ansöka, det här ska jag göra. Liksom det är jag som kan bestämma det här, det är rätt skönt, eller det är jätteskönt. (Barbro)

Det är liksom ingen annan som kan ta min energi. Jag väljer var jag lägger min energi och jag väljer, ja det finns ingenting som säger att jag måste kolla med den och den, och undra om det passar, att gå på möten och sådana saker. Jag har inte sådana problem. (Agneta)

Sonja anser att det är viktigt att patienten ska känna sig trygg hos henne. Hon anser också att det är viktigt att själv kunna välja hur mycket tid hon ägnar åt patienter.

Man vill att det ska gå bra och man vill ju serva sina patienter och kunder, det gör man. [] Kunden ska känna sig trygg. [P]rofilera sig och känna att man har den möjligheten och friheten att vill jag sitta med patienten i en timme så får jag göra det. Det är inget som hindrar mig att jag får göra det. Och det är väl det som kan kännas skönt. (Sonja)

För Barbro är det viktigt att även patienter ska kunna känna frihet. Men hon berättar också att det innebär att de även måste ta ansvar. Kvaliteten på det som verksamheten utför är viktigare än pengar för Barbro.

Att det ska vara lite mer som en familj, ja, ett Svenssonliv, kalla det vad du vill. Ingen institution. Institutionen är förenat med möten, enskilda samtal, man får inte äta när man vill och man ska berätta när man går ut och går. Det vill inte jag ha. Jag vill också ha min frihet. Då tycker jag att jag ska ge dem frihet och ansvar. (Barbro)

Vi tänker inte ekonomiskt där, utan hellre sitter vi med lite mindre folk i en bra grupp än sitter med en full grupp och dåliga vibbar i huset. (Barbro)

Helena berättar att hon strävar mot att bygga en relation till sina patienter så att de återkommer. Hon är också angelägen om att kunna följa upp patienterna bland annat för att utvärdera sitt arbete.

De patienter som jag har som jag gör jobb på, vill jag gärna se året efter också och se hur det har fungerat det jag har gjort. (Helena)

Sonja menar att även om hon arbetar mer och har begränsade möjligheter att ta ledigt så är själva känslan av frihet viktig. För Helena innebär friheten att själv få bestämma att hon kan skapa en bra relation mellan arbete och familjeliv.

Det är kanske den här lilla känslan av frihet, fast det kanske inte är så mycket frihet. Jag tror att det är den som man upplever som positivt. (Sonja)

Det är nog friheten att få bestämma själv, både arbetstider, tider när man arbetar också, det vill säga hur man lägger upp sin dag, ledigheter, semester, ja, den planeringen runt om. Att man kan bestämma den själv. Man får möjlighet att få en bättre relation mellan fritid och arbetstid, tycker jag. Det är lättare att anpassa de delarna till varandra. (Helena)

Hängivenhet till företaget

Både Harriet, Rita och Anna har eller har haft flera uppdrag samtidigt. Deras liv har under långa perioder inneburit ett pendlande mellan olika uppgifter. När verksamheten hade en tung tid ekonomiskt valde Harriet att arbeta heltid som anställd för att kunna stoppa in pengar i företaget.

Så då blev det fortsättningsvis att pendla upp och ner. Jag kände också att, jag hade en bra lön. Jag måste nästan ha min lön. För jag tog min lön och åkte upp och stoppade in där uppe så att de som jobbade där fick lön. [] Det innebär att jag var tvungen att ha den här lönen, förstås. Det vägde tyngre att jag fick den här lönen, än att jag skulle jobba däruppe själv, dygnet runt. (Harriet)

Rita tar uppdrag som läkare i andra landsting för att på så sätt få ett tillskott till den egna ekonomin.

Jag har lite småjobb på sidan så att jag kan försörja mig. (Rita)

Anna hade kvar arbetsuppgifter i landstinget och på en privat klinik i en annan del av landet då hon startade sitt företag. Hon delade sin tid mellan landstinget, den privata kliniken och företaget under ett par år men ombads efter en tid att säga upp sin anställning i landstinget. Hon avslutade uppdraget på den privata kliniken ungefär samtidigt.

Men de första åren då jag började, 2003 började jag i, då jobbade jag ungefär två dagar i veckan här och resten av tiden på sjukhuset och ytterligare pendlade halvtid till [ortsnamn]. []Jag hade tänkt att jag skulle kombinera det som alla andra har gjort att de jobbar både och. Men varför jag helt har slutat egentligen är den här sommaren historia. Då fick jag ju välja. Landstinget tvingade mig att välja att antingen eller. Jag hade ju begärt att vara tjänstledig, men det gick inte. (Anna)

Flera av entreprenörerna berättar att de arbetat i verksamheterna som en av personalen. Ledarskapet har de bedrivit utöver det arbete de utfört i själva verksamheten. Det har fått konsekvenser i form av exempelvis stress. Ella arbetade i verksamheten tillsammans med de anställd under första åren och hon upplevde det stressande de gånger hon, i egenskap av ägare, var tvungen att gå ifrån för att exempelvis vara med på möten. Stressen bestod bland annat av att hon visste att de övriga fick mer att göra på grund av att hon inte fanns på plats.

Då kände jag alltid den där stressen av att jag ingick i schemat där på dagtid. Var jag iväg på möten så kände jag alltid den här stressen att jag måste tillbaka. (Ella)

Helena lägger ner mer tid på administrativt arbete än vad hon gjorde som anställd. Ofta tar hon med sig arbetet hem.

Man offrar mycket mer tid på pappersjobb än vad man gör som anställd. Som anställd så slutar man ju när arbetsdagen tar slut, men här har man ju, man lägger gärna pappersexercisen åt sidan och tar den senare. För att få det att gå ihop så, så tar man det hellre efter arbetstid med bokföring och sådana saker. (Helena)

Sonja berättar att även om hon har semester så måste hon se till verksamheten, vilket innebär att hon aldrig kan vara ledig långa perioder.

Men som egen företagare kan jag ju inte ta fyra semesterveckor utan att åka hit och titta på posten, betala räkningar och kolla upp att det liksom fungerar. Det finns ju ingen möjlighet. (Sonja)

Att vara chef över före detta arbetskamrater har inte varit helt okomplicerat. När Ella och hennes kompanjon startade verksamheten anställde de flera av sina tidigare arbetskamrater. Nu skulle Ella gå in i en roll som innebar att hon skulle vara chef över dem. Hon berättar att det i början var svårt att ”kommendera saker, att påpeka saker” men att det har blivit lättare med tiden. Flytten till nya lokaler har också inneburit ett skifte. Dels i och med att Ella och hennes kompanjon helt gått över till företagsledarroller och även för att Ella i den första lokalen arbetade nära de tidigare arbetskamraterna. Verksamheten bedrevs tidigare i två lokaler och flytten innebar en samling av både personal och boende till en lokal.

Det är väl det här att flera av dem som jobbar här som vi har varit arbetskamrater med tidigare som vi är chef över i dag. Det tyckte jag i början var väldigt svårt. Det var lite knasigt och knöligt. [] Jag tyckte att det var lite svårt ibland om man skulle kommendera saker, påpeka saker. Men det går lättare nu. Nu kan jag ta det. [] På andra stället var vi en liten tigt grupp och där jobbade vi väldigt lika på något vis eftersom jag också var med i arbetsgänget där. Men samtidigt så var det något så fråga chefen, det är hon som bestämmer, gå till henne. Jag tror inte att jag kände mig lika som en chef där. Där var det flera av dem som jag hade jobbat med tidigare som jobbade. Som jag var arbetskamrater med. (Ella)

Nya begränsningar

Tidigare beskrevs hur företagarna upplevde situationen som anställd inom offentlig sektor. De ansåg att det fanns alltför snäva ramar som innebar att de inte kunde arbeta på de sätt som de hade velat. Detta i sin tur påverkade dem i deras beslut att bli företagare. Som företagare ställs de inför nya begränsande strukturer som de måste hantera. I det här avsnittet beskrivs begränsningar som utgörs av reaktioner som entreprenörerna mötte när de planerade start av företag. I undertemat ”Yrkesutövare, företagsledare, administratör och chef” beskrivs den process som flera av entreprenörerna gått igenom, där rollen som företagsledare utvecklats. Begränsningarna handlar då om hur normer påverkar entreprenörernas identifiering med och hantering av olika roller. Nedan återges sådant som företagarna beskriver som begränsningar i deras nuvarande tillvaro, som företagare.

Sonja anser att hon har färre sociala skyddsnät i rollen som företagare. Det oroar henne en aning.

[N]är jag var anställd, jag hade hur många skyddsnet som helst. Jag kunde ramla igenom ett men det fanns ett annat som tog upp mig. Det var inte så stor fallhöjd. Sedan när jag blev egen då tyckte jag de rök bort vartenda skyddsnet, det var ett stort gungfly. Jag sjönk hur djupt som helst. Det fanns ingenting som stoppade upp det. Det var rätt så skrämmande i början, tycker jag. (Sonja)

Carolin berättar att hon upplever att hon har mer frihet som företagare än hon hade som anställd, men att det för henne även innebär ett ökat ansvar. Det är hon själv som måste se till att få in pengar till verksamheten.

Jag behöver inte ansöka om någon speciell semesterperiod []. Fast det är ju också så att ja, men jag lär ju dra in varenda krona, själv. Det är ingen som serverar det åt mig. (Carolin)

Sonja berättar också att hon kan känna en viss oro för att inte få in tillräckligt mycket pengar till verksamheten.

Det tror jag är oron, att man inte ska få de intäkter som behövs. (Sonja)

Barbro berättar att hon har en känsla av ökad frihet trots att den i praktiken inte är så stor. Fast hon känner sig fri är hon sällan ledig.

[J]ag är mer fri i dag som företagare. [M]en jag är däremot aldrig ledig nästan känner jag. [] Är jag hemma och är ledig då är det ofta det dyker upp någonting ändå. Jag stoppar ju aldrig någon vid dörren, men är jag borta så är jag borta. Men även om det är min lediga helg så är jag inte ledig, det är väl det i så fall. Men jag kan ju inte åka bort varannan helg bara för att jag ska vara fri heller, det fungerar ju inte. Jag måste ju vara hemma också. Jag har ju ett eget hem att sköta. Det är väl det, att vara ledig när man väl är ledig. (Barbro)

Helena berättar att hon anser att konkurrensvillkoren inte är desamma för privata företag som för offentlig sektor, i den bransch som hon verkar. Hon menar att offentlig sektor har konkurrensfördelar.

Privata företag konkurrerar inte på samma villkor som verksamheter inom offentlig sektor. [] Jag tycker att de är ganska hårda faktiskt. Det pratas om konkurrensneutralitet inom tandvården, till exempel, men fortfarande har Folketandvården landstinget 25 procent momsbefrielse som inte vi har. Det är ju det att kostnaderna är ju högre för oss än dem och det tycker inte jag är konkurrensneutralt. (Helena)

Även Lena upplever att hon som privat företagare inte har möjlighet att konkurrera på samma villkor som offentlig sektor.

Vi har en tydlig konflikt just nu som handlar om, om inte våra arbetstillfällen är lika mycket värda som kommunens. [] Därför är riktlinjerna i kommunen att man inte ska upphandla utbildning om man kan ordna det inom den egna regin. Men offentlig sektor är ju då heller inte skyldig då att redovisa sina kostnader på samma sätt som vi är. [] Men vi följer ju utvecklingen i andra kommuner och vi ser ju att det är klart annorlunda i andra kommuner. (Lena)

Politiska beslut påverkar också företagen. Lena berättar att de framtidsplaner hon har för företaget är beroende av hur politikerna i hennes stad agerar.

Det beror på de politiska riktlinjerna och det beror på hur tjänstemännen ser på det här i [ort], om vi blir ett [ort]företag, skulle jag vilja säga. (Lena)

För Karin har olika regleringar inneburit mycket arbete i form av möten med kommunens representanter och förberedelser inför dessa.

Det ska vara beslut och möten, ja det är jättetungt för det är många uppe på [ort] kommun som inte tycker om friskolor. (Karin)

Sonja berättar om en positiv effekt som politiska beslut fört med sig. Det handlar om att regleringen av prissättningen inom ett område släppts.

I dag, eller när prissättningen blev fri, då kände man att det blev en helt annan framåtanda. Folk orkade mer och de kände att de kunde investera på ett annat vis. De började gå massa kurser och vidareutbilda sig också. Det har varit väldigt gynnsamt så. Det är väl det vi försöker kämpa för, fast nu börjar vi komma in i den här regleringen lite grand igen, som jag är lite rädd för att det ska bli samma negativa trend kanske framöver. Det kan vara lite oroande. (Sonja)

Karin ställs ibland inför situationer då hon i egenskap av rektor förväntas agera som en verksamhet i offentlig sektor. Hennes skola förväntades exempelvis betala lika mycket i hyra som kommunala skolor. Karin accepterade inte det utan förhandlade ner hyran.

Det hörde vi ofta. "Kommunen betalar så." Men det betalar inte vi, det är en förhandling nu. Det var mycket tufft så i början. Men nu vet de ju var de har oss. (Karin)

Vilma har bara mött positiva attityder men däremot berättar hon att hon har upplevt en del brist på förtroende. I början råkade hon ut för en del skepsis från olika håll på grund av att verksamheten drevs i privat regi. Idag är kontakten med offentlig sektor bra, berättar Vilma. Men så har inte alltid varit fallet.

Jag tycker alltid att jag har blivit positivt bemött, jag har fått hemsäsk mycket positivt utifrån. Så det känner jag mig väldigt nöjd med så. Jag har aldrig tyckt att jag har varit åsidosatt. Och just det här att jag är kvinna, det har jag aldrig heller känt av, men det kan ju vara för att det är ett typiskt kvinnligt område. (Vilma)

Det har faktiskt gått i vågor. Jag tycker att jag har bra kontakt med både kommun och försäkringskassan, väldigt bra i dag. Men det är väl det här, en privat, det var så nytt. Det var liksom ingenting man gjorde. Det har varit lite misstänksamhet just mot det, men det har försvunnit. Man ser att det fungerar och många har valt att vända sig till oss. Det skulle de ju inte göra om de inte tyckte att det var bra. Det har man nog insett att det här var nog någonting som var bra. Och i dag tycker jag att det är väldigt bra. (Vilma)

Harriet berättar att hon möter en del negativa attityder som handlar om att människor tror att hon tjänar mycket pengar på den verksamhet hon bedriver. De attityderna möter hon både från allmänhet och från politiker. Samtidigt säger hon att hon även känner att hon har ett stort stöd hos delar av allmänheten. De negativa attityder hon berättar om handlar i huvudsak om sådant som skrivs i den lokala pressen, exempelvis insändare och debattinlägg. Hon har lagt ner en del tid och möda på att bemöta, förklara och försvara men har nu gett upp det på grund av den energi som går åt till detta. Hon väljer i stället att lägga tiden och energin på verksamheten.

Man pratade väldigt mycket då och man skulle titta på, man lyfte fram kvinnor och man ville att kvinnor skulle starta upp företag, man ville att företaget skulle vara på glesbygden och att det skulle generera arbetstillfällen. Jag uppfyllde alla de här kriterierna som man hade ställt och mässat om i riksdag och regering och allt vad det är. Då gav man ju då stöd, uppstartsstöd via Almi. [] Man tror att det är att skära guld med täljkniv. [] Men verksamheten har otroligt mycket stöd från allmänheten. Från början gick jag in och bemötte och jag skrev och jag försvarade och jag försökte förklara.

Men jag gav upp till slut. Man orkar inte, man binner inte. Samtidigt som man ska ha tid att jobba dygnet runt så ska man skriva löpmeter och försöka få människor att förstå vad det handlar om. (Harriet)

Anna upplever att landstinget har en negativ inställning till att deltidanställda har bisysslor i privata verksamheter. Detta ställer till problem för Anna, som inte har möjlighet att anställa någon på heltid. Hon har en person som arbetar deltid i verksamheten, och som också har en tjänst i landstinget. Men hon kan eventuellt inte vara kvar på grund av att arbetsgivaren (landstinget) inte ser positivt på hennes bisyssla i Annas verksamhet.

Det är lite oklart om hon kan fortsätta jobba deltid. Landstinget här har tittat lite snett på bisysslor. Antingen vill de att man ska vara anställd på landstinget eller anställd privat eller så. [] Men de tycker att vi som har jobbat på landstinget inom offentlig vård, vi ska inte ha bisysslor och inte åka på våra lediga veckor eller dagar och jobba någon annanstans. (Anna)

Enligt Linnea ändrade det egna landstinget och kommunen processer för patientärenden då verksamheten övergick till privat regi. Det egna landstinget slutade anlita dem och skickade patienterna till landstingets egna avdelningar, trots att de saknade den speciella kompetens som fanns i Linneas företag. Men andra landsting och kommuner fortsatte anlita dem. Linnea blev först besviken över att det egna landstinget inte ville köpa vårdplatser men vände det till en motivation att driva verksamheten på ett framgångsrikt sätt. Samma sommar som intervjun genomfördes har det egna landstinget bestämt sig för att skriva ett avtal med Linneas företag. Linnea berättar att det känns som något värt att fira.

Det yttrade sig så att patienter som tidigare hade varit på [avdelning] och som vi kunde utan och innan och som kände oss, fick inte komma tillbaka. Utan då skickades de till landstingets avdelningar. [] Och i Stockholms län så är det en helt annan kultur vad det gäller privat vård. Så de såg inte alls det som något udda att vi hade övergått till privat regi eller, utan de fortsatte att skicka precis som vanligt. [] Ja, man blev ju ledsen. Det blev man, liksom besviken. Vi tyckte att vi gjorde en insats för landstinget att finnas kvar med den här unika kliniken och att patienterna som tillhörde länet fortsättningsvis skulle få finnas kvar inom det här. Vi hade liksom inte alls tänkt i de här banorna, då visade de oss kalla banden. Men ändå så blev ju det till en gnista, att vi ska minsann visa dem. Vi klarar oss utan landstinget. Fast behovet, det visste vi ju, att behovet är ju enormt inom landstinget. De här människorna finns ju. Det hade ju visat sig att ingen klinik tidigare inom psykiatrin klarat av dem, så varför skulle de

göra det nu när de inte hade inbäntat vår kunskap, inte var intresserad av oss. Så att det började på att komma patienter lite smått ifrån psykiatrin och medicinkliniken skickar. Och i dag, före midsommar, så har vi ett avtal med vårt läns landsting. Så då ska vi äta tårta. (Linnea)

Ella har liknande erfarenheter som Linnea. När Ella och hennes kompanjon tog över verksamheten slutade det egna landstinget att anlita dem. Efter åtta år har de slutit ett avtal med landstinget som innebär att det kommer att anlita Ellas företag framöver. Ella berättar även att hon har upplevt att hennes verksamhet inte konkurrerar på lika villkor med liknande verksamheter som drivs i offentlig regi. Hon anser också att de, som privat verksamhet, blir granskade på ett mer kritiskt sätt än vad landstingets verksamheter blir.

Men vad jag kan känna skillnaden, det är ju ändå lite att vi blir mer granskade än vad landstinget kanske blir som privat verksamhet. Jag kan ibland känna lite att jag blir förbannad på Länsstyrelsen också, till exempel om vi skulle öppna ett boende nere på [ortsnamn], där vi höll till förut. Vi skulle få öppna en avdelning, men vi skulle aldrig få öppna två. Men kommunen kan öppna två. Det är ingen som ifrågasätter, men inte vi som privat. Det är det lite knepigt. Där kan man väl känna att det är lite orättvist ibland. (Ella)

Harriet berättar om hur den egna kommunen till en början anlitat det boende för äldre som hon driver men att de sedan utan någon dialog med henne flyttat personer därifrån.

Jag visste inget. Utan de gick alltså om mig och pratade med de här personerna. Och sedan så flyttades de antingen upp till kommunens boende eller så fick de åka hem med hemtjänsten. Så var det med det och det man motiverade med var att det var för fint, de trivdes för bra och det var för bra mat. Jag hade en kokerska som lagade mat. Ja, det var för bra. De ville inte flytta därifrån och då ska de inte bo där heller. (Harriet)

Mona berättar att hon ibland möter attityder som hon tror handlar om att de upplevs som konkurrenter till den verksamhet som kommunen bedriver. Tanja upplever däremot att hon blir väl bemött i de kontakter hon har. Hon relaterar det goda bemötandet till den kunskap som hon har och hennes resomang handlar om att i och med att hon ställer ”de rätta” frågorna visar hon sin kompetens vilket i sin tur leder till att hon bemöts med respekt.

T: Jag tycker att jag blir alltid väl bemött och blir, jag vet inte om det är för att jag frågar rätt frågor som gör att de fattar att det är ingen idé att kom-

ma med någon undanflykt. Jag vet att lagen är sådan och då är det så. Jag tycker aldrig att jag, nej, det är med respekt.

M: Ja, absolut. Jag har inte upplevt annorlunda. Det är en på kommun som försöker att sätta sig på oss. Men vi kör över henne. Vi har gjort det hittills. (Tanja och Mona)

Vilma berättar att representanter för olika myndigheter inte trodde att hon skulle kunna driva verksamheten i privat regi.

Det är så traditionellt det här med myndigheter, så jag tror att de hade lite svårt. Det var ingen som gjorde någonting emot, men de trodde nog inte på det riktigt. Det var väldigt mycket skeptiskt från början. (Vilma)

En del av företagarna har upplevt att bemötandet gentemot dem påverkas av att de är kvinnor. Harriet berättar att när hon besökte banken för att förhandla om lån till företaget hade hon maken med sig. Hon upplevde att banktjänstemannen riktade sig mest till maken under samtalet, trots att de berättat att det är Harriet som äger företaget. Harriets tolkning av situationen är att maken fick mest uppmärksamhet på grund av den sociala kompetens han har.

Ja, det var nog kanske mer mot [maken]. Det var det nog säkert, när jag tänker efter. (Harriet)

Linnea berättar om mötet med en representant för en bank. Det är den enda gången hon upplever att hon har blivit bemött på ett sätt som hon upplevde negativt. Det var när hon besökte banken för att låna pengar. Linnea upplevde att de frågor som personen på banken ställde signalerade en, som hon upplevde det, nedvärderande attityd. Linnea fick ändå lånet men betalade tillbaka efter en kort tid. Efter det har hon inte lånat pengar. Bemötandet från banken fick Linnea att reagera genom att visa att hon kunde klara sig utan bankens pengar.

Jag vet inte om jag kan peka på att andra har förändrats gentemot mig. Jag upplever mer att det är jag som har förändrats gentemot andra. När vi startade så var jag emot lån. Hade vi inte pengar i början, då skulle vi inte köpa något. Det här gick ju runt tack vare att vi fick lön till personalen genom arbetsförmedlingen. Och [partnern] och jag hade ju starta-egget-bidrag och så hade vi en patient. Så det var ju minimalt vi fick in. Jag var ner på banken och frågade om man fick ta ett lån och då skulle vi låna 200 000 kronor. Och då minns jag att han som var bankansvarig då, frågade väldigt mycket nedvärderande frågor. [] Ja, han är den enda som jag har upplevt nedvärderande i tonfall och sätt när vi skulle låna pengar, men vi

fick låna pengar. Men det där gjorde att, då kom det in pengar. Hade vi det en vecka tror jag. Då var jag dit och löste lånet så vi behövde inte pengar. Och det var liksom lite grand en liten, du ska inte tro, nu går det bra. Jag behöver inte dina pengar. Så vi har klarat oss utan lån. (Linnea)

Ella berättar att hon ibland upplever att de män som arbetar i företaget ser hennes kompanjon mer som chef och att de vänder sig till honom oftare än till henne. Men när de vill prata om något som exempelvis personliga problem vänder de sig oftare till Ella.

Nja, jag tror, eller kan känna ibland, för vi har mycket killar anställda, att de ser [kompanjonen] som mer chef än mig. Jag inbillar mig att det är så. [] Nej, om vi är här båda två, så tycker jag många gånger att de vänder sig till honom. [] Men det är klart att de kommer hit till mig också. Men är det så att man vill prata, jag är kanske lite lättare att prata med om det är något problem. Då tror jag att de vänder sig till mig. Om de har personliga problem, eller problem med någon, då tror jag att de vänder sig till mig i första hand. (Ella)

Yrkesutövare , företagsledare, administratör och chef

Carolin ser inte sig som företagare i början av intervjun. Hon berättar att hon har en bild av att en företagare ska ha ett teknikföretag och ha minst tio anställda. Carolin upplever också att det finns en del fördomar om kvinnors företagande. En del av fördomarna finns även hos henne själv. Hon börjar ändå omvärdera bilden av sig själv under samtalet.

Ett företag, då ska man ha 10-15 anställda. Då är man företagare. Fast sen när jag börjar tänka efter; ja, men jag försörjer ju mig själv. Jag gör det här. Jag ligger inte sambället till last. Jag har fått starta-egget bidrag under sju månader, men så har jag faktiskt klarat mig själv. Då sträcker jag på mig. [] Ja, men det är de här fördomarna som många har om företagare och som jag också har. Lite grand som med den här mässan nu då, jaha men syjunta, kärringsnack. (Carolin)

Karin berättar att hon anser att det behövs ett tydligt ledarskap. Hon vill inte ha en för nära relation till sin personal och att det är viktigt för henne att ha lite distans med tanke på att hon måste kunna agera som chef.

Som chef måste ha lite distans till personalen, för det kommer dagar när vi måste ta tuffa beslut också. [] Jag tycker också att det är viktigt att det finns en ledare. Det saknade jag också inom den kommunala världen. Att de inte vågade vara chef. (Karin)

Vilma hade tidigare svårt att se sig själv som chef och kalla sig det på grund av de associationer hon och andra hade till begreppet. Hon har upplevt att när människor använder ordet chef gör de det på ett sätt som får henne att associera till något negativt.

Egentligen vet inte jag om det är av erfarenhet jag har den synen på ordet chef, eller om det är någonting som omvärlden, ja det kan jag inte riktigt svara på. Jag tycker att chef är ett negativt begrepp och så har jag upplevt när folk pratar. Man får ju erfarenhet också, man upptäcker saker. Läser man och går vidare så är det alltid en grupp som inte har gjort det. Det är olika hur de ser på nästa steg. Man kanske inte är medveten om att men det här kan jag också göra själv, utan det blir negativt. De är arbetsledare och det bildas grupperingar. Det har man ju sett ute i arbetslivet. Jag tror att det är mycket det man har med sig. Det är så olika hur folk uppfattar en chef. (Vilma)

Linnea, Vilma, Ella, Lena och Harriet beskriver sig som chefer vid intervjutillfället, men de har inte gjort det från starten. Ingen av dem kände sig som en chef de första åren. Ella berättar att hon under flera år skrev skötare när hon skulle ange sin befattning i olika dokument. Vid intervjutillfället beskriver hon sig som både skötare, företagsledare och chef, men har mer och mer övergått till chefsrollen.

Jag kände mig inte som en chef. Jag har inte känt mig som en chef. Det är nu först på senare år som jag har börjat gjort det. [] Om jag skulle skriva vad jag var förut, då skrev jag skötare. [] Nu skriver jag verksamhetschef. [] Jag vet en gång när jag tänkte på det. Men det är några år sedan. Men då tänkte jag så här, men jag skrev ju skötare. Men jag är ju det också. Men jag är ju verksamhetschef också. Jag såg mig inte så eftersom jag skrev så. Men i dag skriver jag verksamhetschef. (Ella)

Mona och Tanja berättar om hur de vill vara och uppfattas som chefer. De strävar efter att skapa en relation till varje medarbetare men är samtidigt tydliga med att visa att det är de som bestämmer. Deras inställning handlar om att de anställda ska ha en bra relation till dem men samtidigt också respektera dem som chefer.

Det är klart att de har respekt för en, annars vore det ju fel. Men vi har inte det på den nivån att de ska stå givakt när vi kommer. Så vill vi inte. [] Vi jobbar inte på en pannkaksfabrik. Vi har med människor att göra och det ska stämma. Så är det bara. Det är levande ting. Det tror jag ger lite. Det har spridit sig så att de vet att vi backar inte, och det är ju också en viktig bit. (Mona)

Tanja berättar att hon visserligen är företagsledare men att hon mer ser sig som administratör. Hon upplever att Mona är mer säker i rollen som företagsledare och att hon själv håller på att växa in i den. Tanja upplever att hon håller på att växa in i rollen som företagare. För henne är det inte självklart att presentera sig som företagare utan hon använder omskrivningar, berättar att hon och Mona har ett företag ihop. Hon säger också att Mona är den som är mest företagare av dem, att hon är mer självsäker i rollen. Tanja beskriver att hon själv saknar samma säkerhet.

Nej, jag håller på att växa in i det. Jag kan inte se mig själv att jag har förändrats. Men antagligen så har jag väl det. Mona ser jag ju mer. Hon är mer självsäker, tar för sig. Det här är vårt företag, vi gör så här och har en attityd som gör att, det är ingen tvekan, liksom. Medan jag kan. När de frågar vad jag jobbar med så säger jag, ja, nej, vi har ett företag ihop. Jag utstrålar nog inte samma säkerhet kring företaget. (Tanja)

Rollen som företagare har inneburit en förändring för Sonja som berättar att hon som företagare vågar synas och höras mer.

Nej, men att man har möjlighet att tycka till om vissa saker som orättvisor som man känner inom den sektorn man håller på med och kanske inte vågar gömma sig bakom en organisation och tycka lika, utan man får tycka det man själv innerst inne tycker. Det tyckte jag var svårt från början, i och med att vi var som ett kollektiv, vi tyckte lika på något vis, mer eller mindre. När man blev egen då fick man faktiskt sätta sig ner och fundera vad tycker jag egentligen och sedan känna att man kunde stå för det, det tror jag. (Sonja)

Lena anser att hon har fått lära sig att vara tydligare och att ta för sig mer. Hon berättar också att hon har upptäckt att de ordinarie beslutsvägarna inte alltid är de faktiska, utan att beslut kan fattas på olika sätt. Ibland upplever Lena att beslutsfattandet hålls hemligt.

Det är ju också den här traditionen som är lite svår och bryta, att vara tydligare och ha lite vassare armbågar än du är van vid. Det tror jag att jag

håller på och lär mig nu, men det har märkts väldigt tydligt att, tycker jag, att det som jag inte trodde var sant att beslut fattas i vassen som man inte märker av, sen är det så. (Lena)

Lena har blivit uppmanad av de anställda att ta på sig rollen som chef och företagsledare. Detta gäller både i kontakterna internt och externt. Men hon säger att det har tagit tid att acceptera den rollen.

[F]ör det mesta säger jag nu att jag är VD. Men det har tagit två år att komma dit. [] Jag är nog den som har förändrat mina arbetsuppgifter mest totalt, från när jag startade det här. Jag har nästan ingenting kvar av det som var då, jämfört med hur det är nu. Det är andra också som har ansvar för marknadsföringen i företaget. Men bland annat är jag, ja i allt kan jag nog säga att jag har första kontakten, men sedan behöver jag inte hålla i det, och gör det väldigt sällan. Utan tar med mig någon annan som så småningom tar vid. Men jag tror att utåt är jag alltid den första kontakten. (Lena)

Tidigare använde Linnea inte begreppet VD när hon presenterade sig i olika situationer, eftersom hon inte kände sig bekväm med ordet.

Jag sa bara att det är jag som driver [företagets namn]. Ordet VD hade jag jättesvårt för. (Linnea)

Även Harriet hade svårt se sig som och använda ordet VD om sig själv. Hon använde andra begrepp vilka tonade ner att hon var VD. Hon har ändrat attityd till begreppet och använder det allt oftare när hon talar om sig själv i rollen som företagsledare.

Nej, jag har nog krånglat till det. Ska jag säga VD? [] Helst linda in det så att det inte riktigt syns. [] Jag har nog blivit duktigare att säga att det är jag som har skapat det här. (Harriet)

Vilma har inte heller velat använda ordet chef om sig själv eftersom begreppet fått henne att associera till en viss sorts ledarstil som hon inte kunde identifiera sig med. En ledarstil som handlar om kortsiktigt ledarskap och som hon inte kände sig bekväm med. Efter att ha funderat över sin roll och begreppet chef har hon kommit underfund med att hon vill kalla sig företagschef, men begreppet har fått en annan innebörd för henne än tidigare. Vilma berättar också att hon arbetar en hel del med sig själv och sin roll som ledare. Hon anlitar bland annat en konsult med jämna mellanrum för ändamålet.

Nja, fast jag fick ju tvätta bort det från ordet chef. För det är ju inte så det är. För vad tycker jag att en chef är och då blev det någonting helt annat. [] Men ändå känns det bättre att säga företagschef. Jag känner att då gör jag någon sorts avstamp och så är det. Och så kändes det inte tidigare. Men det är någonting jag får jobba med, för jag är kanske inte den som i första hand är den som, alltså, jag är inte en ledartyp på det viset. Så jag är ganska ovan med att det är jag som leder. Jag har varit van att jag jobbar efter någonting som redan finns. Så det fick jag jobba lite med faktiskt. (Vilma)

Vilma funderar också över om det är kvinnligt att använda sig av titlar. Hon har inte känt sig bekväm med att använda ordet chef på grund av att hon förknippar ordet med makt, en chef är den som bestämmer. Vilma vill i stället utöva ett ledarskap som hon menar är mer långsiktigt.

Ja, det här med titlar, jag vet inte om det är särskilt kvinnligt. Men ordet chef har jag haft väldigt svårt för. [] Ordet chef har inte känts lika bra som ledare. Jag vill inte ha den här, chef liksom låter som att här är det jag som bestämmer. Och den ledarstilen vill inte jag ha, jag vill liksom leda mer på sikt. Inte det här kortsiktiga. Jag har fått fundera själv på att varför jag tycker att chef låter så. Jag vet inte själv varför jag tycker att chef inte har känts bra. Men nu kallar jag mig företagschef. (Vilma)

Hon berättar också att hon arbetar aktivt med att utveckla rollen som ledare.

Men det är någonting jag får jobba med, för jag är kanske inte den som i första hand är den som, alltså, jag är inte en ledartyp på det viset. Så jag är ganska ovan med att det är jag som leder. Jag har varit van att jag jobbar efter någonting som redan finns. Så det fick jag jobba lite med faktiskt. [] Nej, det är en konsult som jag kontaktar ärligen och det är faktiskt väldigt bra. Jag har jobbat mycket med min egen person och vem jag är och vad jag är för typ av person. Om tankar kring hur jag vill leda och varför, så det har varit väldigt nyttigt. (Vilma)

När Linnea pratar om sig själv och företaget kallar hon sig VD och koncernchef, medan hon i andra sammanhang kallar sig vårdansvarig. Linnea hade svårt att kalla sig VD till en början, men hon omdefinierade innebörden i ordet allt eftersom företaget växte och kallar sig i dag VD och koncernchef i vissa sammanhang och som ansvarig för vården i andra sammanhang.

I dag kan jag säga koncernchef och VD. [] Ja, det beror på i vilka sammanhang det är. Men om jag är ute och marknadsför vården, [företagets namn] vård, det konceptet. Då säger jag att jag är en av två delägare som

driver [företagets namn] för att det här är fortfarande lite laddat att prata privat med de termerna inom landsting och kommun. Men är jag ute och pratar om [företagets namn] som företag, då säger jag att jag är VD och koncernchef, men inte om jag pratar om vården. Då vill jag bli tagen på allvar att jag vet vad jag pratar om när det gäller vård. Inte om ekonomi eller att driva företag. (Linnea)

Linnea berättar också att hon anser att kunskap för med sig ökad makt i olika situationer. Hon känner att hon numera har övertaget i olika förhandlingssituationer i och med att hon har skaffat sig kunskap om de frågor som ventileras. Detta får henne att känna sig mer självsäker i företagarrollen än tidigare.

Ja, det har nog kommit snygande och i och med att företaget gick bättre och bättre, att vi kunde redovisa vinst i företaget och att vi liksom blev ett namn. Då kunde jag mer stå upp för att jag var VD. [] I dag så har jag en annan pondus, ett annat sätt att uttrycka mig. Jag kan mer känna att det är ni som behöver mig. Det är inte jag som behöver er. Utan nu är det jag som har övertaget. Övertaget låter dumt. Det är jag som har det som ni behöver. Jag behöver inte framhålla mig med min kvinnlighet för att bli lyssnad på eller för att bli, ja, jag vet inte. [] Mycket tror jag för att jag har bemödat mig om att vara uppdaterad när jag sitter på de här mötena och vet vad jag pratar om och kan säga att, nej, det där stämmer inte riktigt. Så här förhåller det sig. Då kommer den här lilla kaxiga saken på axeln och talar om för mig inåt att jaa. (Linnea)

Linnea berättar om hur hon hanterar motstridiga krav som ställs på henne i rollerna som mamma och som företagare. I ett tidigt skede av företagandet fick hennes man ta mer ansvar för hemmet och barnen för att hon valde att prioritera företaget. Senare tog hon tillbaka mer av det traditionella ansvar som det förväntades av henne i rollerna som kvinna, hustru och mamma. Hon har valt att ställa krav på personer hon möter i rollen som företagare, för att kunna anpassa sitt arbete till kraven som ställs på henne i egenskap av kvinna och mamma. Hon har exempelvis börjat ställa krav på att mötestider ska anpassas efter henne i stället för att hon, som tidigare, anpassade sig efter andra. Hon ställer krav på att hon som mamma ska ha möjlighet att närvara på skolavslutningar och att möten då ska anpassas efter det.

Var det så att de hade en tid för ett möte. Vi säger bara en sådan grej när det är skolavslutning. Att då, karlarna tänker inte på att alla kvinnor eller mammor går på skolavslutning. Då fick min man gå på skolavslutning, för jag hade ett möte. I dag så mejlar jag och säger att tyvärr. Ni måste ändra er för jag kan inte komma för det är skolavslutning. [] Ja, och det

skulle jag aldrig ha gjort förut. Jag skulle aldrig ha tordats utmana dem att ok vi kör mötet utan henne. Nej, det skulle jag inte ha gjort. Men i dag kanske jag utmanar dem att ni får ändra er. Jag kan inte då. (Linnea)

Forma sitt ledarskap och en ny kultur

I det här avsnittet beskrivs hur entreprenörerna samtidigt som de måste arbeta inom de nya ramarna också behöver utöva ledarskap och skapa nya ramar i den egna verksamheten. Det handlar för de flesta i första hand om att skapa en fungerande företagskultur. Avsnittet innehåller ett undertema: ”Behålla greppet eller släppa taget”. Det handlar inledningsvis om att entreprenörerna använder kvalitet som argument både för att företaget ska och inte ska växa. I den senare delen beskrivs hur flera av entreprenörerna har släppt greppet om verksamheten och lämnat över ansvaret till någon annan för att själva arbeta med strategiska frågor.

Karin arbetar med att skapa en kultur där personalen tar ansvar och där idéer prövas. Hon menar att det är en förutsättning för att de ska kunna utvecklas.

Och sen har vi jättestora ramar, men just grunden måste vara att man tycker lika. Man får ta mycket ansvar. Vi tycker att det är jättekul man kommer upp med idéer och kan driva lite, prova lite nya idéer. Det är ju så vi utvecklas. [] För nu känner jag att jag har duktig personal, för de har jag ju valt ut själv. Och så litar jag på att de kör jättemycket själv, de kan det här. De gör ett bra jobb och jag märker att de utvecklas och provar nytt och allt det här. Och då behöver jag inte gå in och styra så mycket där. (Karin)

Både Helena och Barbro berättar att beslut tas tillsammans med personalen i deras respektive företag. Flexibilitet från både hennes och anställdas sida är viktigt för att verksamheten ska fungera berättar Helena.

Här tar vi ett beslut tillsammans och säger att går det bra om vi flyttar två timmar för jag behöver göra det och det den onsdagen. Och så gör vi det. Det gäller att man är överens med sina anställda. [] Men sedan har det varit vice versa också, för jag har ju en till sköterska som har lika små barn som jag har, och då gör vi ju likadant om det är så att hon måste väg på någonting. (Helena)

Även Barbro berättar att både hon och de anställda är måna om att anpassa sig efter omständigheterna när det gäller arbetstider. Det är positivt för henne eftersom det minskar det administrativa arbetet många gånger.

Vi behöver aldrig sätta oss i en chefsituation, det är liksom öppet. Det är väl också lite det här att de är ju här fem dagar i veckan, men man kan ju rucka på arbetstider, behöver de vara hemma med vård av sjukt barn. Vi är inte så strikta. Vi vet om han går hem klockan 12.00 en dag, då vet vi att om jag behöver ha honom en kväll eller någon timma på lördag, då jobbar han igen det på det viset. Det är aldrig det här med tiderna, vi har ju haft tur, ingen av dem har ju varit hemma och varit sjuk. Det är ge och ta lite grand. Och det är den biten vi pratar om och det tycker jag, det är en bit för mig som är rätt så skön, annars skulle jag hålla reda på det med sjukbidrag och sjukavdrag. Jag behöver inte, inte än så länge, så länge de inte har varit sjuka så länge. Det är någon dag hit och dit. (Barbro)

Karin menar att det är positivt att kunna fatta besluten snabbt och att frågor inte behöver skickas till olika instanser innan beslut kan fattas.

Och just det här med besluten, här sätter vi oss bara. Hur gör vi nu? Och så tar vi ett beslut. [] Just det här att inte behöva gå till rektorn och rektorn måste kanske höra uppåt och så tar det sina veckor innan det kommer tillbaka och så ska det ner igen. Här är det inte så. (Karin)

Barbro berättar att de praktikanter som kommer från kommunal utbildning tycker att deras arbetssätt inte stämmer överens med det de får lära sig i utbildningen.

Det har vi också kommit lite i konflikt med eller i diskussion med dem som gör praktik här. Vi plockar gärna in praktikanter. De tycker att vi har så konstigt sätt att jobba på, de tycker att det är slappt och de får göra som de vill, så där är vi lite annorlunda. (Barbro)

Vilma hade förväntat sig att människor i regel skulle vara mer kritiska till att verksamheten drivs i privat regi och i vinstsyfte. I viss mån har hon också mött kritik, men det förekommer allt mer sällan. En orsak till det kan vara att det blir mer och mer vanligt med privata verksamheter inom vård och omsorg, tror hon.

Nej, jag har inte det. Ingen har ifrågasatt, lite grand, visst har det varit diskussioner, men inte just, det har inte varit det som har varit den springande punkten i diskussionerna. Jaha, det är på något vis något jag vill dra

vinst av, utan det. Nej, det har jag inte mött. Utan den är någonting jag har trott, kanske tänkt att kanske folk tycker att det är lite. Hur blir det med de här vinsterna? Vartefter det har blivit mer vanligt att det är privata, att den här typen av verksamhet läggs ut privat, så har det försvunnit. (Vilma)

Ella har upplevt att det inte är riktigt accepterat att tjäna pengar på vård. Hon uppmärksammades i pressen som en av de personer som tjänar mest på orten. Det ledde till att hon mötte både positiva och negativa reaktioner. Hon möter även människor med positiva attityder som ger henne beröm för att hon har vågat driva verksamheten i privat regi.

Och då stod det i någon kvällstidning att jag hade tjänat bland de bästa i [orten] och då blev det ett himla liv. Och det var ju inte så. Det tyckte jag var skämmigt. Då ville jag knappt gå ut på stan. [] Ja, att jag tjänade bland de bästa i [orten]. Lite avundsjuka. Jag har även fått väldigt mycket positivt av människor, genom att jag har jobbat här i många år och har jobbat med väldigt mycket människor. De säger ofta att vi har gjort det så bra, det är så roligt att det går bra för att ni har vågat gjort det här. Jag kan ju också känna att det här har alla haft möjlighet och gjort som vi gjorde. Men de vågade inte av olika anledningar. Nu var vi de två som gjorde det och har lyckats. (Ella)

Även Vilma har funderat över om det är accepterat eller inte att tjäna pengar på den sortens verksamhet som hon driver. Hon har tidigare funderat över vad människor runt omkring henne kan ha för åsikter om det. Hon har dock bearbetat detta och tänker inte längre så ofta på vilka attityder andra kan ha till att privata företag bedriver verksamhet inom vård, omsorg och utbildning.

Jag tror att det är mycket för jag känner själv att jag gör ett hårt jobb för att få det här att fungera. Jag tror att det är mer det här vad andra ska tycka, vad tycker man om det här. (Vilma)

Linnea har upplevt att hon i vissa situationer har behövt tona ner rollen som företagare och i stället framhäva att hon är kvinna. Hon har då medvetet använt sig av sin kvinnlighet. Inför möten, vilka oftast var med män, bemödade hon sig om att se kvinnlig ut och uppföra sig på ett sätt som gjorde att männen fick bekräftelse. Detta var en del i att avtal slöts, menar Linnea.

Ja, när man visste vilka män det var man skulle träffa, så tänkte man på hur man hade frisyren, hur man var sminkad, vad man hade för klädsel på sig. Man kanske satte på sig något lite raffigare. När man visste att man

skulle träffa män. [] Ja, av min kvinnlighet. Av hävd så är det så att män har lättare att se än att tänka. [] Ja, ibland så gjorde det faktiskt det. Det vidhåller jag. Att mitt utseende, att mitt sätt att bekräfta de här männens präktighet, gjorde att jag fick ett avtal. (Linnea)

Vilma berättar att trots att företaget har över 100 anställda är hon mån om att företaget håller en låg profil och inte blir så synligt i samhället.

Jag håller lite på den här låga profilen. [] Jag tycker det stämmer väl med den här verksamheten som jag bedriver. Det känns skönt att inte exponera sig för mycket av hänsyn till brukare och anhöriga. Så är vi inte ute så mycket i blickpunkten på det viset. (Vilma)

Hon beskriver en händelse som utspelade sig några år före intervjutillfället, i samband med att hon fick en utmärkelse som ”Årets företagare” i den kommun där hon verkar. De som delade ut utmärkelsen upptäckte Vilmas företag av en slump och blev förvånade över att ett så stort (relativt sett) företag funnits och verkat på orten ett antal år, utan att de varit medvetna om dess existens. Företaget hade varit osynligt för näringslivscentret på orten och dess existens var en överraskning för dem, trots att det hade funnits i några år.

De hade missat lite grand att vi fanns och av en händelse bara så hade de fått upp ögonen och börjat prata med mig. Det fanns ju [ortsnamn] näringslivscenter då, så det var ju en representant därifrån som kom och pratade och frågade väldigt mycket en dag. Och utifrån det måste det ha varit. Jag visste inte varför han kom. Han ville komma och höra lite hur det var. De blev ju alldeles häpen att det var så många anställda. De hade inte alls uppfattat att vi hade nästan hundra anställda och att vi var ganska stor. De hade på något vis missat det. Så uppfattade jag det att det blev så plötsligt för dem. (Vilma)

Behålla greppet eller släppa taget

Kvalitet används som argument av en del entreprenörer för att motivera valet att låta företaget växa medan andra resonerar som att de inte ska växa för att kunna bevara kvaliteten. Samtliga entreprenörer pratar om vikten av hög kvalitet i verksamheterna. När de pratar om kvalitet nämner de både anställda och kunder/patienter. Ella, exempelvis, berättar att de har utbildad personal men att de också gjort satsningar som ökar de boendes livskvalitet.

Jag tycker att vi har satsat så pass mycket i huset för dem som bor och dem som jobbar, vi har satsat på gym nere i källaren, vi har restaurang, vi har bio. Vi har satsat mycket i verksamheten, vi har utbildat personal. (Ella)

Ella har planerat att verksamheten ska både växa och utvecklas. De ska utöka genom att skaffa lägenheter åt patienter även utanför de lokaler där verksamheten drivs. I dagsläget har de alla lägenheter i samma byggnad, där de också har kontor. Ella och hennes partner planerar också att inom en snar framtid anställa en person som föreståndare. De förbereder för att kunna dra sig tillbaka inom några år och funderar också över vem eller vilka som kan driva verksamheten vidare. För Ella är det viktigt att verksamheten drivs av personer som prioriterar själva verksamheten framför vinst. Hon berättar att hon och hennes kompanjon har olika syn på saken. Kompanjonen är öppen för möjligheten att i princip sälja till högstbjudande medan Ella i stället berättar att det är viktigt för henne att ta ansvar för de anställda och boende. Men innan hon ska dra sig tillbaka planerar hon för en utveckling av verksamheten och dess fortlevnad.

Vi kommer att försöka växa lite grand till. Vi kommer att försöka öppna lite mer lägenhetsboenden, lägenheter då, ute på stan med personal. [Namn] vill vi ha som någon sorts föreståndare som ska ta över mer och mer och kommer att växa in i företaget under de här åren. Så när det gått fem år så kanske vi kan dra oss tillbaka kanske ännu mer och vara lite mer passiv. [] Jag känner inte att jag skulle vilja sälja det här företaget till någon som kanske kör det några år och sedan kör det i botten. Jag känner ändå ett ansvar för de anställda. Jag känner ett ansvar för de patienter som bor här. (Ella)

Linnea berättar att genom att företaget utvecklas ökar också möjligheterna för personalen att utvecklas.

Jag tror de känner att de också kan utvecklas i det här. De är inte fasta på samma ställe i all evinnerlighet tills de går i pension. Det finns utvecklingsmöjligheter. Vi ser till att de också kan gå vidare eller byta arbetsplats eller byta arbets sätt. Det upplens positivt. (Linnea)

Både Tanja och Mona är överens om att verksamheten inte ska bli alltför stor. De vill inte låta den bli större än att de har överblick och därmed kan upprätthålla den goda kvalitet som de anser att erbjuder idag. De vill inte att verksamheten ska bedrivas som någon slags stordrift och de är måna om att behålla de goda relationerna de anser att de har till sina anställda.

M: Vår tanke är att vi ska inte bli jättestora. Vi ska sköta det här bra.

T: Vi känner att vi vill känna brukarna och veta precis vad de behöver[]

M: Vi har ju en jättebra relation med våra anställda. Men det skulle aldrig fungera om vi haft 50 anställda. Då måste man gå in på det här löpande bandet och jobba så och så vill vi inte jobba. (Mona och Tanja)

Tanja och Mona resonerar kring olika alternativa utvecklingsmöjligheter för verksamheten. Det ena alternativet, som de också tror mest på, handlar om att Tanja har en specifik kompetens som hon tillägnade sig som sjuksköterska. De planerar att använda sig av den som konkurrensfördel i framtiden. Utveckling för dem innebär inte att utöka verksamheten utan att specialisera sig på ett område där de anser att de har kompetens. Både Tanja berättar att Mona är orolig för att de ska fastna i gamla hjulspår.

Mona är väl lite orolig för att det bara ska vara en sällig gång. Då ska man utveckla då ska man göra något annat. (Tanja)

Anna har inga planer på att verksamheten ska utökas. Hennes resonemang handlar om att verksamheten bygger på hennes utövande av professionen. Hon är inte beredd att ta in någon annan som också kan utföra liknande uppgifter som hon. Sitt beslut motiverar hon med att hon endast kan garantera kvaliteten på det arbete som hon själv utför och inte på det arbete som någon annan skulle utföra.

Jag vill själv hellre stå för mina egna misstag och mina beslut och ta hand om det. [] Jag tror därför att det skulle finnas ett väldigt stort stressmoment till som jag inte kan vara beredd och ta. Att ta ansvar att någon annan, hur än gör sitt jobb, att jag liksom säljer någon annans jobb som jag inte kanske hundra säker blir som jag vill. (Anna)

Det är viktigt att ha kontroll över hela verksamheten, speciellt eftersom hon är den enda kvinnan, berättar Barbro.

Jag har fruktansvärd kontroll fortfarande, därav att jag är ensam tjej, jag måste ha kontroll på mycket. (Barbro)

Flera av entreprenörerna har överlämnat hela eller delar av ansvaret för den dagliga driften av verksamheterna till någon annan. Harriet har på grund av olika omständigheter varit tvingad att göra det. Efter att ha arbetat i verksamheten dagligen under en längre period uppstod en situation då verksamheten inte drog in tillräckligt mycket pengar för att det skulle gå runt. Då valde Har-

riet att skaffa sig en anställning för att på så sätt kunna skjuta till pengar. Hon berättar att hon byggt upp en viss nivå på kvaliteten som hon övervakar genom täta kontakter med den ansvariga och genom att själv vara på plats under helgerna. Det innebär långa resor mellan de orter där hon arbetar i sin anställning och där hon har sitt företag. Med tiden har Harriet känt ett allt större förtroende för den person som sköter den dagliga driften och i och med det har hon kunnat minska antalet telefonsamtal till den personen.

Det måste vara en viss nivå. Ribban måste ligga på en viss nivå och sedan håller jag ribban kvar där hela tiden eftersom jag kommer dit på helgerna och jag binner stämman av och pratar med boende och personalen. Sedan kan jag överlämna till andra personer som ansvarar och driver allt det här. [] Perioder har jag ringt varje dag. Först ringer jag på morgonen när jag sitter i bilen och sedan ringer jag när dagen har gått på innan de har hunnit satt igång. Ringer och kollar hur kvällen har varit, hur natten har varit. Hur den och den mår och om det är någonting annat som vi behöver prata om. Sedan kan jag ringa igen när jag är på väg hem. Och då har ju klockan oftast varit mellan 19-21 på kvällen och då ringer jag och stämmer av hur dagen har varit om det är något nytt och så vidare. Så har det varit praktiskt taget hela tiden. Det här jobbet har ju också tagit jättemycket tid och det gör ju att jag ibland. Alltså ju mer trygg jag har känt mig med [namn], ju mer har jag vågat släppa. (Harriet)

Linnea resonerar kring framtiden för henne och de tre företag som ingår i koncernen. Hon har börjat planera för att så småningom trappa ner och överlåta ansvaret för koncernen på någon annan. För henne är det viktigt att den person eller de personer som tar över har liknande värderingar som hon. Då skulle det vara lätt att lämna över och släppa allt ansvar, menar Linnea.

Ja, om jag känner att det är trygga människor som jag lämnar över till och som har samma grunder som mig, samma värderingar, samma syn på människan, framför allt. Då känner jag att jag kan lämna över och släppa. (Linnea)

Vilma har valt att helt överlämna ansvaret för verksamhetsledningen. Valet motiveras av att hon vill ha mer tid att ägna sig åt annat i privatlivet. Samma dag som intervjun ägde rum var den första dagen då hon arbetade med endast strategiska frågor. Det var också den första dagen som hon började arbeta halvtid. Vilma har planerat och förberett det steget under en lång period. Hon har arbetat fram handlingsplaner och kommunicerat målen med verksamheten till de anställda. Hon anser att det är viktigt att all personal är införstådd med

verksamhetens mål. Alla anställdas delaktighet är en förutsättning för att verksamheten ska fungera på ett bra sätt.

Ja, man måste se framåt. Man måste veta vad man vill med verksamheten på det viset. Nu har vi lämnat över det här till en verksamhetsledare från i dag. Vi har strategier och har jobbat mycket med det. Så att vi vet vart företaget är på väg. Så att det är också viktigt att förmedla sen i nästa steg till alla anställda. Så att alla vet vad vi har för mål. Vad vi vill och vill att brukare ska uppleva när de finns hos oss. Så i den andan är de anställda i administrationen också då. Alla är delaktiga på det viset. [] Jag jobbar mera så lite mera övergripande. Sen får verksamhetsledaren ta över själva verksamheten med allt vad det innebär. (Vilma)

Vilma hade svårt att verkligen vara ledig när hon var ledig under de första åren men nu har hon anställt personer som arbetar med det operativa och det har inneburit att hon har fått möjlighet att släppa tankarna på verksamheten när hon exempelvis har semester. I och med att företaget växte har Vilma också fått större frihet, genom att hon kunnat släppa en del av ansvaret och de arbetsuppgifter hon hade tidigare. Hon har inte upplevt att det har varit ett problem att lämna över ansvar till andra. Det har tvärtom varit en lättnad, berättar Vilma.

I början var jag ju ensam och sedan anställde jag en löneadministratör och sedan en för personalen. Och i skarvarna där har det ju varit väldigt svårt att tagit ledigt, någon rejäl ledighet. Men nu tar jag fyra veckor och jag är ledig i fyra veckor och jag tänker inte så mycket på det här. [] Ja, jag har blivit friare, det har jag. Jag tänkte inte så mycket på det då för då var jag så inne i det och höll på att bygga upp det och allting var ju roligt. Men just orken tryter ju. Man orkar inte hur länge som helst. Men det var skönt när man fick anställa fler. [] Jag tycker det är jätteskönt att släppa det. Jag har gjort mitt på något vis, känner jag. (Vilma)

För Ella innebar flytten till nya lokaler att hennes roll i verksamheten förändrades. Före flytten hade både Ella och hennes kompanjon deltagit i det dagliga arbetet i verksamheten. Ella arbetade sida vid sida med de anställda och delade också kontor med dem. Men i och med att de flyttade till nya lokaler valde Ella och kompanjonen att inrätta ett gemensamt kontor. De slutade också att arbeta i verksamheten för att i stället gå över till att enbart leda verksamheten. I och med det steget valde de också att gå ner i arbetstid. Hon upplever att hon är friare nu när hon inte arbetar i själva verksamheten längre. Ella och kompanjonen har också delegerat ansvar och arbetsuppgifter till personalen för att verksamheten inte ska stå och falla med dem.

Vi försöker lägga ut så mycket som möjligt på personalen. Vi har känt att från början var det bara vi. Man känner att företaget står och faller med oss, på något vis. Men så får det inte blir. Man får försöka dela ut mer arbetsuppgifter och mer ansvar, framför allt. [] Det är jätteskönt i dag att känna att jag är friare. Jag kan fixa och åka och greja med det jag vill. Jag känner inte det här att jag måste finnas här, för de klarar sig ändå. (Ella)

Ella berättar att företaget har blivit en viktig del i hennes liv. Det innebär bland annat att hon inte kan släppa företaget helt fast hon är ledig.

När jag är ledig så har jag kontakt med [kompanjonen] måndag och tisdag, fast jag är ledig. Jag kan liksom inte vara ifrån det här ändå. Man lever med det här. (Ella)

Sammanfattningsvis

Sammanfattningsvis beskrevs i det första avsnittet, ”Arbeta inom offentlig sektor – att inte få göra”, sådant som entreprenörerna upplevde som begränsande i sina tidigare anställningar i offentlig sektor. Det mesta knyter an till hur de upplevde kulturen på sina tidigare arbetsplatser. I ”Företagare för att få göra” skildrades förflyttningen från offentlig till privat sektor. Det handlar om att entreprenörerna har valt att starta företag för att få arbeta med det de vill och på de sätt som de vill. ”Den tidigare anställningen och dess påverkan på företagandet” innehöll en beskrivning av hur den tidigare anställningen påverkar företagandet och även fungerar som resurs i företagandet samt attityder som entreprenörerna möter från representanter för offentlig sektor. I ”Starten – romantik, dramatik och sedan vardag” gavs en bild av hur entreprenörerna upplevde den första tiden som företagare. Deras berättelser framställer en bild som är både romantisk och dramatisk, väldigt roligt och enormt slitsamt samtidigt. I ”Nya roller” beskrevs etableringen som företagare, vägen från anställning till företagande, samt den syn entreprenörerna har på sig själva som företagare och utövare av ett yrke. I det sista av tre underteman; ”Hängivenhet till företaget” framställdes den komplexitet i företagandet som uppstår i situationer där företagare offrar privatliv och riskerar hälsan för att rädda verksamheterna eller i situationer som innebär att vara både en av personalen och deras chef. ”Nya begränsningar” återgav hur entreprenörerna som företagare ställs inför nya begränsande strukturer som de måste hantera. Här beskrevs begränsningar som utgörs av reaktioner som entreprenörerna mötte när de planerade start av företag. I undertemat ”Yrkesutövare, företagsledare, administratör och chef”, skildrades den process som flera av entreprenörerna gått igenom, där rollen som företagsledare utvecklats. Det sista avsnittet

”Forma sitt ledarskap och en ny kultur” innehöll en beskrivning av hur företagarna utövar ledarskap och skapar nya ramar i den egna verksamheten. Undertemat : ”Behålla greppet eller släppa taget” handlade om att entreprenörerna använder kvalitet som argument både för att företaget ska och inte ska växa. Här skildrades också en process då flera av entreprenörerna har släppt greppet om verksamheten och lämnat över ansvaret till någon annan för att själva arbeta med strategiska frågor.

Analys i flera steg

Analysen presenteras i tre steg, i avsnitt vilka bygger på varandra. Det inledande analysavsnittet, ”Överskrida gränser och ompröva roller”, innehåller en empiridriven analys. I avsnittet som följer finns en dekonstruktion av en av intervjuerna och den inledande analysen utvecklas där. I ”Struktur, perspektiv och process” följer en fördjupad analys.

Överskrida gränser och ompröva roller

I det här avsnittet presenteras en genusorienterad analys. Analysen presenteras i en empiridriven sekvens och temana är: ”Yrket som drivkraft för att skapa nya möjligheter”, ”Motstånd och förändring” samt ”Normer och roller”. Entreprenörernas berättelser handlar om hur de har överskridit gränserna mellan två sektorer och startat företag under en period av strukturomvandling. Det de har gemensamt är de strukturella villkoren och starten av företag som kan ses som ett uttryck för denna strukturomvandling. Något annat som de har gemensamt är att de i och med start av företag går in i nya roller. Entreprenörerna ställs inför situationer då de ska ta på sig roller som har manliga normer. Intressant då är att beskriva deras identifiering med och hantering av de(n) nya rollerna/rollen. Analysen i det här kapitlet lyfter fram hur entreprenörerna brottas med motstånd som de möter då de har idéer om andra sätt att organisera och arbeta. Här beskrivs också en brytning som sker med anställningen för att kunna skapa möjligheter att förverkliga sina idéer.

Analysen i de olika avsnitten tar avstamp i olika delar av den kronologiska tematiseringen men de överlappar också delvis de tematiska avsnitten.

Yrket som drivkraft för att skapa nya möjligheter

Entreprenörernas berättelser om tiden som anställd i offentlig sektor handlar om att de både trivdes och inte trivdes i sina anställningar. En del berättar att de trivdes med sina yrken men att de ville arbeta på egna villkor. Det som gjorde att de inte trivdes var att de inte hade möjlighet att arbeta så som de ville. Några av berättelserna handlar om att entreprenörerna upplevde att det fanns bättre sätt att organisera, att ekonomin var i fokus på bekostnad av patienterna eller att det inte fanns utrymme för egna initiativ. Detta skapade

frustration och entreprenörerna valde så småningom bryta upp från sina anställningar och att ta sig ur en situation där de inte tilläts ta initiativ. Själva företagandet har inte varit målet för entreprenörerna utan en önskan att få utöva yrket på egna villkor har varit drivkraften till företagsstart. Entreprenörerna har valt att starta företag för att det har fungerat som en möjlighet att få arbeta med det de vill och på de sätt de vill, och att få prova och utveckla idéer.

Entreprenörerna hade idéer om att arbeta eller organisera på andra sätt som de förde fram men som de inte fick gehör för. Det skapade frustration hos entreprenörerna och i förlängningen ledde det till att de valde att lämna sina anställningar. Ihärdighet, d.v.s. en vilja, eller ett behov, av att få handla utmärker entreprenörerna i studien. Entreprenörerna var övertygade om att de ville arbeta eller organisera på vissa sätt men de var inte säkra på att de ville starta företag. Min tolkning är att företagandet för dem inte har varit ett mål utan snarare ett medel för att kunna arbeta under de villkor som de själva skapar då deras idéer mötte motstånd. Det är i linje med de resultat som Warren (2004) redovisar, att entreprenörskapet/företagandet i sig inte var ett mål för entreprenörerna i hennes studie, utan ett sätt att utveckla den professionella identiteten. Entreprenörerna i Warrens (2004) studie har inga eller få (upp till 14 anställda) och deras syn på sig själva liknar de entreprenörers i den här studien som har få anställda. Det kan också liknas vid det som Hytti (2005) och Lindgren (2000) skriver om, nämligen att starten av företag är ett sätt att värna om den professionella identiteten.

Den tidigare anställningen har fungerat som resurs vid start och drift av företag. Birley och Westhead (1993) menar att den organisation som en individ befinner sig i kan ha stor påverkan på om och i så fall i vilken bransch en person ska starta företag. Även det område som entreprenörerna arbetat inom spelade roll vid planeringen att starta företag. Den tidigare anställningen utgör en resurs i företagandet på flera sätt, exempelvis genom de kontakter som skapades och som fortfarande fungerar. Entreprenörerna har även kunnat utvecklas i sina yrken under tiden som anställda, vilket de har nytta av i företagandet. Tidigare kollegor har fungerat som samtalspartners och har även blivit partners i företagandet. För någon har en chef varit positiv till idén om att starta företag och stöttat i samtal. De tidigare arbetsplatserna kan i flera fall också ses som rekryteringsplatser för personal och i vissa fall även kunder. Flera av företagarna har också kontaktat eller blivit kontaktade av f.d. arbetskamrater som har frågat om möjligheten till en eventuell anställning i företagen. Ett par av företagarna har även kunnat ta med sig kunder till företaget. Några av dem har haft kvar en anställning på deltid eller haft uppdrag för of-

fentlig sektor för att kunna bygga upp verksamheten i lugn och ro och utan att behöva ta stora lån.

Entreprenörerna speglar sitt företagande i tiden som anställd i offentlig sektor. De berättar att den tidigare anställningen har haft och fortfarande har inflytande över företagandet, ibland på ett negativt sätt. Berättelserna handlar om att tiden som anställd präglar företagandet genom att spår av den gamla kulturen gör sig påmind i vissa situationer. En del av entreprenörerna känner att de fortfarande kommer i situationer då de upplever att de måste frigöra sig från ”det gamla”, vilket handlar om spår av kulturen från tidigare arbetsplatser. Den har satt sina spår, bland annat genom synen på arbete, närmare bestämt om det kan upplevas som roligt eller inte.

Moore och Buttner (1997) menar att den organisation som en företagare i vardande befinner sig i kan fungera såsom en inkubator för företaget. Entreprenörerna i den här studien har dragit nytta av erfarenheterna från sina anställningar i företagandet men jag vill inte kalla den tidigare arbetsplatsen för inkubator. För mig är en inkubator något mer formaliserat. I stället är det min tolkning att den tidigare arbetsplatsen har stimulerat eller gett drivkraft till starten av företag genom att entreprenörernas initiativ mötte motstånd. De har brukat den kompetens som Moore och Buttner (1997) skriver om och de nätverk de byggt upp för att bygga en kontext där de kan utveckla sina idéer. Det liknar den kombination av visionär och handlingsmänniska som Johannisson (2005) skriver om. Entreprenörerna har haft idéer om sätt att arbeta eller organisera men har upplevt handlingsutrymmet som mer eller mindre begränsat i offentlig sektor, varför de lämnat anställningen och startat eller förvärvat egna företag. Det ligger också i linje med ett av motiven som Moore och Buttner (1997) redogör för, nämligen att befinna sig i en kvävande byråkratisk miljö.

Flera av entreprenörerna i den här studien har börjat fundera på företagande på grund av att de saknat flexibilitet inom offentlig sektor. De har känt att de har varit tvungna att lämna anställningen i offentlig sektor på grund av att de upplevt att kulturen har inneburit allt för snäva ramar samt att de hela tiden fått kämpa emot systemet. Det korresponderar med det motiv som Johannisson (2000) redogör för, nämligen längtan efter frihet, att starten av företag är ett medel att frigöra sig från en kontext som upplevs som negativ, för att skapa ett nytt sammanhang. Entreprenörernas tankar och handlingar utvecklades så småningom till en vision. Visionerna kunde inte genomföras i anställningarna varför entreprenörerna tog tag i situationen, bröt upp från sina anställningar och skapade egna organisationer, i vilka de reflekterade över och utvecklade sina visioner.

Entreprenörernas start av företag har i ett tidigare avsnitt beskrivits som en tid av dramatik och romantik. Dramatiken består av berättelser om en kamp för överlevnad och om stora arbetsinsatser. De uttryck entreprenörerna använder är kraftfulla, dramatiska och romantiska. Uttrycken används av entreprenörerna när de beskriver hur de upplever den första tiden av företaget. I ett fall var det nära att arbetet med etableringen fick ett olyckligt slut. En av entreprenörerna hade sådan energi att hon arbetade så mycket att hälsan påverkades negativt. Ovanstående kan tolkas som en stark övertygelse, och en önskan att bygga upp verksamheterna samt en avsikt att realisera företaget, trots ett ibland högt pris. Det i sin tur kan tolkas som att de har en del av de för entreprenörer typiska egenskaper som Sundin (2002) beskriver. Egenskaperna kan även ses som typiskt manliga egenskaper enligt författaren. En sådan tolkning riskerar dock att återskapa en entreprenörskapsdiskurs där en manlig norm råder. Entreprenörernas ihärdighet kan även tolkas som en för kraftfull ihärdighet som leder till prioriteringar som kan resultera i för stora arbetsinsatser. Min tolkning är att det handlar om både ihärdighet och en övertygelse om hur de ville utöva sina yrken men även att det handlar om felprioriteringar. Dessa kan ha sin grund i bristande erfarenhet av att leda verksamheter samt av att bedriva ledarskap. Erfarenheter från anställningen kan också spela roll.

Felprioriteringarna kan liknas vid det som Holmquist (1997, s.171) beskriver som internalisering hos kvinnor på ledande befattningar inom offentlig sektor. Holmquist (1997, s. 171) visar att cheferna i hennes studie identifierade sig med problem ”till den grad att de blev passiviserade gentemot makten på den politiska nivån”. Det handlar om att de inte försökte påverka strukturer eller utmana den politiska makten utan lade i stället ner ännu mer tid på sina arbeten. Entreprenörerna i den här studien betar sig på liknande sätt som cheferna i Holmquists (1997) studie när de arbetar med administrativa uppgifter, d.v.s. ofta på kvällar och helger. Holmquist (1997) menar att cheferna i hennes studie gör det på grund av lojalitet men det skulle kunna tolkas som en felprioritering. Cheferna i Holmquists (1997) studie och entreprenörerna i den här studien befann sig i olika situationer. I Holmquists (1997) studie hade de flesta fått i uppdrag att skära ner i verksamheterna medan entreprenörerna i den här studien har byggt upp verksamheter.

I situationer där de har begränsade erfarenheter av ledarskap har professionalism varit entreprenörernas ledstjärna. Hängivenhet till yrket och företaget är också något som karaktäriserar deras entreprenörskap. Deras företagande präglas av ihärdighet, uppriktighet och en vilja att agera. Ihärdigheten handlar om de svårigheter som en del av entreprenörerna har genomgått för att kunna starta och driva företagen. Uppriktigheten tar sig uttryck i strävan efter att utföra arbetet på ett professionellt sätt. Den ihärdighet som utmärker entre-

prenörerna i studien kan tolkas som ett sätt för entreprenörerna att bevisa att de kan driva sina företag på ett bra sätt. Det kan förstås som ett uttryck för entreprenörskap. Entreprenörerna har också uttryckt kritik mot de sätt som de upplevt att offentlig sektor har drivit liknande verksamheter. De använder offentlig sektor som en motpol och berättar om tiden som anställd när de vill beskriva hur de inte vill arbeta. Det sätter press på entreprenörerna att driva företagen både professionellt och effektivt.

Entreprenörerna tonar ner den betydelse de själva haft för starten. I stället pratar de om att det har uppstått en möjlighet att starta företag, eller använder uttryck som ”flax och tillfälligheter”. Entreprenörernas berättelser visar dock att de har drivits av ett starkt engagemang för yrket, för sina idéer om nya arbetssätt eller sätt att organisera. De har lagt ner mycket tid och resurser för att göra något åt sin situation, vilket innebar start av verksamheterna. En del av dem har också riskerat sin hälsa. Drivkraften att göra något åt sin situation har varit stark. Trots att några av entreprenörerna tonar ner sin egen betydelse och använder begrepp som tur och tillfälligheter när de pratar om starten är min tolkning att personerna i studien medvetet har arbetat för att skapa en kontext där de kan utöva sina yrken på egna villkor. De tonar ner den egna betydelsen för starten på grund av att deras mål inte var att skapa en egen verksamhet utan att i stället skapa möjligheter att utöva yrket på egna villkor.

Starten av företag ser jag som en entreprenöriell handling. Genom att starta företag skapade entreprenörerna en kontext där de kunde ta initiativ och fullfölja dem i likhet med entreprenörerna i Gaddefors (2005) studie och även ha kontroll över processen. Företagen utgör den kontext där entreprenörerna kan utöva sina yrken och organisera verksamheterna på egna villkor. Vid starten av företag har entreprenörerna skapat möjligheter (jfr. Nyström, 1990) samt utnyttjat sina erfarenheter och nätverk och använt sin kompetens och drivkraft.

Motstånd och förändring

Min tolkning av entreprenörernas berättelser om tiden som anställd i offentlig sektor är att de handlar om verksamheter där det fanns täta skott mellan olika befattningar, där kommunikationen inte fungerade särskilt bra och där de som anställda hade en känsla av maktlöshet. Entreprenörerna beskriver en kultur där det klagades men där det inte fanns vilja eller handlingskraft, om maktlöshet och motstånd till egna initiativ och att prova nya sätt att arbeta. De här personerna berättar om tiden som anställd i offentlig sektor som en tid då de upplevde att ramarna var för snäva. De har upplevt att de inte har haft möjlig-

het att arbeta så som de har velat, att beslutsprocesserna har varit både sega och långdragna och att organisationerna inte har varit så effektiva som de skulle ha kunnat vara, att de saknat tillräcklig kompetensutveckling samt att kunderna/patienterna inte har varit i centrum.

De viktigaste drivkrafterna till start av företag varit känslan av maktlöshet på arbetsplatsen, lusten att prova nya sätt att arbeta, behovet att ta egna initiativ och behovet att få utöva yrket på egna villkor. Sammanfattningsvis handlar entreprenörernas berättelser om en tid då de inte fick arbeta så som de skulle ha velat och då egna initiativ mötte motstånd. Entreprenörerna har lämnat sina anställningar för att de inte har kunnat identifiera sig med de värderingar och normer som fanns i de organisationer som de var anställda i och för att de har upplevt att de inte har haft utrymme att utöva sina yrken på egna villkor. På grund av sådana upplevelser kände entreprenörerna ett stort behov av att distansera sig och de har i stället valt att bryta upp och bygga egna organisationer. Det korresponderar med resultaten från Näsman (2000) studie där hon redogör för att de huvudsakliga motiven för personerna i studien att lämna en anställning och starta eget var för att få makt över sin egen situation, få möjlighet till mer kompetensutveckling och att kunna bestämma över resurserna i verksamheten.

Entreprenörernas berättelser om motstånd till egna initiativ ligger i linje med de resultat som Mühlenbock (2004) redovisar och som handlar om att entreprenörskap i offentlig sektor inte tillåts vara individuell utan accepteras endast som ett kollektivt fenomen. De lokala initiativ som entreprenörerna hade under tiden som anställda (se diskussion om lokala initiativ i Brunåker & Kurvinen, 2006, s. 130) tillåts inte i flera av de organisationer där de arbetade. Därför valde de att lämna anställningen.

Gustavsson (2000) och Hirschman (1970) skriver att individen har två vägar att gå om denne inte känner tillhörighet med organisationen, att sluta (exit) eller att protestera (voice). Hirschman (1970) beskriver också en tredje väg, nämligen att stanna kvar och vara lojal med organisationen (loyalty). Själva företaget var inte det som lockade entreprenörerna i den här studien i första hand. Entreprenörernas agerande tyder på att de kände lojalitet (loyalty) med de verksamheter de var anställda i eftersom de stannade kvar en tid och försökte få gehör för sina idéer. De lyfte fram sina idéer (voice) men fick inte gehör för dem. Entreprenörerna i studien lämnade så småningom sina anställningar (exit) i offentlig sektor för att de inte ansåg sig kunna utöva sina yrken på sätt som de ansåg vara lämpliga. Det ligger i linje med slutsatser från andra studier (jfr. Sundin, 2004; Lindgren, 2000). Hirschman (1970) diskuterar lojalitet gentemot en stat, organisation eller ett företag men de här entreprenörerna

lämnade sina anställningar på grund av att de var lojala och hängivna sina yrken.

Starten av företag har inneburit en hel del förändringar för entreprenörerna. De har under tiden som anställda funnits i periferin i de organisationer där de var anställda. Som företagare har de hamnat i centrum, antingen som den ende utföraren av den tjänst som företaget säljer eller som chef eller administratör. Att vara i centrum innebär att deras fritid blir begränsad eftersom de upplever att verksamheterna är beroende av att de är tillgängliga. Flera av entreprenörerna berättar att de strävar efter att bygga upp en kultur där personalen inte behöver detaljstyras. Ett sätt har varit att välja personal som de tror har liknande åsikter som de själva angående arbetssätt etc. Ett annat är att välja verksamhetschefer med liknande värderingar som de själva har.

En del av entreprenörerna befinner sig i periferin igen, i och med att de har delegerat ansvaret för att leda verksamheterna och övergått till att arbeta med strategiska frågor. De har gjort sig själva umbärliga för den dagliga driften. De har också distanserat sig från yrkesutövandet och skapat ett avstånd till sina anställda. Deras tillvaro som företagsledare har förändrats radikalt och detta upplevs som positivt bland annat på grund av en ökad känsla av frihet (igen!). Entreprenörerna har lämnat det operativa ledarskapet till andra och koncentrerat sina arbetsuppgifter till sådana som har att göra med framtidsvisioner och strategiskt ledarskap. Med strategiskt ledarskap avses här arbete med frågor som har att göra med vägval, exempelvis vilken riktning företaget ska ha (jfr. Jørgensen, 1991 om strategi). Tillvaron i periferin som företagare upplevs som något annat än tillvaron i periferin som anställd i offentlig sektor. Företagarna har nu så mycket kontroll som de själva önskar och styr verksamheternas utveckling på lång sikt.

De entreprenörer som befinner sig i centrum berättar att de känner sig mer fria som företagare men det paradoxala är att det i praktiken är svårt att verkligen vara ledig när de är lediga. De har med sig företagandet även under ledig tid. Entreprenörerna berättar om sådant som de upplever som mindre bra i rollen som företagare. Sådant som upplevs som brister, jämfört med den tidigare anställningen, är avsaknaden av skydds nät, ökat ansvar, oro, en känsla av frihet men lite ledighet i praktiken, mer pappersarbete, avbrott i semestern, att inte konkurrera på samma villkor som offentlig sektor, att politiska beslut påverkar företagandet, att regleringar innebär fler möten samt att de ofta förväntas agera som offentlig verksamhet. De senare har bidragit till att villkoren för att starta och driva företag upplevs som hårda av flera av entreprenörerna. De har upptäckt att de har fått nya ramar i form av reglerad prissättning, politiska beslut som påverkar verksamheten både negativt och

positivt, möten som de måste delta i och konkurrens från offentlig sektor som entreprenörerna upplever har konkurrensfördelar. Trots de ovan nämnda störningarna upplevs själva känslan av frihet överväga de moment av störningar som inträffar. Det paradoxala försvinner i och med att känslan av frihet är mer en känsla än realitet och uppstår då företagen upplever att de själva har kontroll och bestämmer över sin tid.

Företagandet har fört med sig förändringar som har inverkan på både arbetstid och fritid. Som jag skrev tidigare har de gått från en arbetstagarlivsform till en företagarlivsform som Højrup (1983) beskriver. Entreprenörerna berättar om förändringar som handlar om utvecklingen av den egna rollen och ökat självförtroende som exempelvis innebär att våga synas och höras mer. I berättelserna finns exempel på att i den tidigare anställningen känna sig som en del av ett kollektiv, där alla skulle tycka lika. Förändringarna har att göra både med rollerna som företagare, som ledare och som utövare av ett visst yrke.

Även själva företagandet har genomgått perioder av förändring. Som exempel kan nämnas den första tiden som jag har beskrivit delvis som en period av romantik. Efter nyförälskelsen kommer dock vardagen. Trots att arbetsdagen borde vara slut eller att semestern borde börja har de företaget ständigt i tankarna. Omvärldshändelser analyseras med tanke på hur de eventuellt kan påverka verksamheterna och de ser till att vara anträffbara. Försök att göra sig oanträffbar lyckas inte särskilt väl.

Den förändring som för mig ter sig tydligast, och som flera av dem reflekterar över, är att de har stärkts som personer. Att de vågar ta plats på ett annat sätt än under tiden som anställda. En annan förändring är de identifieringsprocesser som flera av entreprenörerna genomgått och hanteringen av de nya rollerna som de fått. Starten av företag har fört med sig ett krav att fundera över sina egna åsikter och att också framföra dem. Det finns också exempel på hur de lärt sig att vara tydligare och att våga ta för sig mer.

Enligt min tolkning upplever inte entreprenörerna några större skillnader i själva yrkesutövandet när de jämför med tiden som anställd. Det som skiljer däremot är under de förhållanden som de arbetar. Trots att företagandet känns roligt har det fört med sig mer arbete, jämfört med att vara anställd. Flera av entreprenörerna berättar att den ökade arbetsbördan inte känns tung på grund av att upplevelsen av företagandet är så positiv. De arbetar mycket för att det är roligt.

Normer och roller

Företagandet har fört med sig flera roller och entreprenörerna ser sig som yrkesutövare, administratörer, chefer eller företagsledare. En grupp identifierar sig med rollerna som företagsledare och chef och andra ser sig som utövare av sitt yrke. Entreprenörerna skiljer sig åt när det gäller antal anställda, identifiering med och hantering av roller samt tankar kring utveckling och perspektiv på framtiden. De företagare som har flest anställda lägger ner mer tid på själva ledningen av företaget och personalfrågor än de som har få eller inga anställda. De senare ägnar sin tid huvudsakligen åt att utöva sina yrken. Sedan finns det några som befinner sig någonstans emellan och som beskriver sig som ansvarig för, verksamhetsledare eller administratör.

För en grupp är yrkesrollen en tydlig del i deras identitet. Det märks när de pratar om sig själva och när de berättar hur de presenterar sig i olika situationer. De talar om sig själva och presenterar sig genom att använda sin yrkesbeteckning. De ser på själva företagandet som ett administrativt kringarbete som följer med utövandet av yrket. Möjliga förklaringar till att de inte ser sig som företagare eller företagsledare kan vara den starka yrkesrollen, att de inte behöver gå in i företagsledarrollen på grund av att de har få eller saknar anställda eller att de inte identifierar sig med företagarrollen på grund av föreställningar om eller de tankefigurer de har om den. I och med att normer för företagare och chef är maskulina påverkar det personer som tillhör en minoritet bland företagare, exempelvis kvinnor, att identifiera sig som företagare och chef. Företagar- och chefsrollen verkar komma i skymundan av yrkesrollen hos den gruppen. Det liknar de diskussioner om maktutövning som finns inneboende i styrningen av individer genom normaliteter som Fahlgren (1999) och Foucault (1987; 1993) för.

Några av entreprenörerna som beskriver sig själva som ansvariga för eller representanter för företaget i första hand, berättar att de utövar det yrke de haft som anställda en allt mindre del av tiden och ägnar sig åt att leda företaget allt mer. Min tolkning är att de inte helt identifierar sig med företagsledar- och chefsrollerna. Ägaren till friskolan vill helst inte använda begreppet rektor och några av dem använder omskrivningar när de pratar om sina roller. Det kan tolkas som att de associationer som de har till begreppen inte överensstämmer med hur de vill att rollerna ska utformas. En del använder också både yrkes-, administratörs- och företagsledarrollerna när de berättar om sig själva. De är inne i en process där de pendlar mellan att se sig som företagare och som utövare av sitt yrke. De som beskriver sig som ansvarig för identifierar sig med rollen som administratör eller är inne i en process som innebär en bearbetning

av den egna rollen, möjligen på väg till en identifiering både som företagsledare och chef. En av entreprenörerna identifierar sig med alla tre rollerna, men arbetar med att kunna ägna mer tid åt att vara chef och företagsledare. Hanteringen av olika roller genom växlandet mellan att vara ansvarig för och företagsledare och chef är också ett sätt att göra sig mindre synliga som företagare och tona ner att verksamheten drivs i privat regi men även ett sätt att tona ner företagare- och chefsrollen.

De som identifierar sig med företagsledar- och chefsrollerna är de som har flest anställda. Den av dem som har minst antal (strax under tjugo) anställda har haft positioner som verksamhetsledare i tidigare anställningar så varken chefsrollen eller ansvarspositionen var något nytt för henne. Hon har haft flera anställningar som ansvarig för att bygga upp eller utveckla verksamheter, både privat och offentligt ägda. De erfarenheterna kan ha påverkat hennes syn på den egna rollen i företaget. Också det att hon, på grund av en anställning på annan ort, tvingats delegera ansvar och inte deltar i den dagliga verksamheten har skapat en viss distans mellan henne och företaget. Denna distans gör det svårt för henne att gå in i rollen som yrkesutövare och att ha rollen som en verksamhetsansvarig som leder det dagliga arbetet. De övriga entreprenörerna som identifierar sig med företagsledar- och chefsrollen har genomgått en lång process innan de har accepterat rollerna. Processen handlar om hur de inte har kunnat identifiera sig med roller på grund av att manliga normer dominerat och hur de brottats med detta.

De här entreprenörerna har med sig en del erfarenheter som påverkar dem i deras identifieringsprocesser, både som individer och skapare av organisationer. De har alla varit anställda i offentlig sektor, och de värderingar som finns där påverkar dem fortfarande. Entreprenörerna har fostrats in i en kultur där anställda inte ska ta enskilda initiativ vilket är i linje med det som Mühlenbock (2004) skriver om att entreprenörskap i offentlig sektor inte accepteras som individuellt fenomen.

Enligt min tolkning utgör entreprenörerna i den här studien exempel på det som Alvesson och Willmott (2001/2, s. 16) skriver om den påverkan som arbetsorganisationen har på individens identitet. Motiven till start av företag kan knytas ihop med resonemanget ovan att individerna har upplevt att subjektifieringspotentialen (jfr. Styhre, 2002) inte varit tillräcklig i offentlig sektor eller att organisationsidentiteterna inte har varit sådana som passat entreprenörernas självidentiteter (Alvesson och Willmott, 2001/2, s. 17). Jag anknuter ovanstående till Gustavssons (2000, s. 3) fråga om det etiska dilemmat: "can a human being fully align with an organization's values and retain his/her autonomous human self-identity?" Min tolkning är att entreprenörerna i den

här studien upplevde att de inte kunde det. Entreprenörerna i studien har brutit upp från sina anställningar i offentlig sektor och blivit företagare för att få arbeta med det de vill, arbeta så som de vill, för att själva få bestämma etc. När de sedan startade egna verksamheter byggde de också upp kulturen i organisationerna med normer och värderingar som de själva har.

Utveckling är centralt för entreprenörerna när de pratar om framtiden. Det handlar både om den egna utvecklingen och om utvecklingen av verksamheterna. I vissa fall har den egna utvecklingen haft större vikt än tryggheten som en anställning innebär. En av entreprenörerna valde att tacka nej till en fast anställning på grund av att hon befarade att anställningen skulle resultera i att hennes utvecklingsprocess skulle hämmas av den. Entreprenörerna pratar om vikten av att utveckla verksamheterna, men deras syn på utveckling skiljer sig åt genom att en del vill delegera ansvar och att verksamheterna ska växa och andra vill utvecklas men inte släppa kontrollen. Det är ägarna till verksamheter med flest anställda som pratar om utveckling i termer av tillväxt, medan de med få anställda pratar om att bevara en hög kvalitet genom att inte växa för mycket. För dem handlar utveckling om att ändra inriktning eller bli ännu bättre, men förbli små företag. De entreprenörer som inte vill att verksamheterna ska växa, producerar själva (helt eller delvis) de tjänster som företaget säljer. Argument som entreprenörerna använder för att förbli ett litet företag är att de vill behålla greppet över verksamheten, vilket kan innebära att ha en relation till varje anställd eller kund/patient, eller att de inte kan garantera kvaliteten på tjänsten om någon annan skulle utföra den.

Det är huvudsakligen de entreprenörer som identifierar sig med företagsledarrollen som planerar för tillväxt. Flera av dem har redan lämnat över ansvar för verksamhetsledning för att själv arbeta med just strategiska frågor. De har släppt greppet om detaljnivåer och arbetar för att överföra sina värderingar till dem som ansvarar för den dagliga verksamheten. Ovanstående är i linje med det som Davidsson (1989) visar i sin studie, nämligen att en del småföretagare vill växa medan andra inte vill det. Orsaker till att inte vilja växa kan handla om en rädsla för att förlora kontrollen (Davidsson, 1989). Eventuell vilja att växa kommer inte att diskuteras mer i den här studien.

Själva känslan av frihet var ändå det som entreprenörerna ansåg som något av det mest positiva med att vara företagare. De beskriver att känslan av frihet uppstår tack vare möjligheten att ha kontroll över sin situation. Kontroll över situationen handlar om att kunna se helheten, inte behöva fråga utan själv vara i stånd att fatta besluten, att kunna fatta beslut snabbt, att få ta ansvar, att kunna sätta kunden/patienten i centrum, att kunna fokusera mer på yrkesrollen, ha större möjligheter till utveckling och att själv bestämma över sin tid.

Det innebär också, för flera av entreprenörerna, möjligheten att kunna utveckla kvaliteten på verksamheterna genom att sätta patienterna i fokus och skapa en relation till dem.

Det här avsnittet innehåller den första analysen av intervjuerna med entreprenörerna som ingår i studien. I analysarbetet väljer jag vissa saker som jag lyfter fram och som är styrta av de teoriområden som jag använder. Som ett nästa steg i analysprocessen presenteras en dekonstruktion av en av intervjuerna, vilket presenteras i nästa avsnitt. Som nämnts tidigare görs dekonstruktionen för att på ett kritiskt sätt diskutera sådant som kan tas för givet och för att lyfta fram andra perspektiv. Dekonstruktionen bidrar på så sätt till att det fortsatta analysarbetet blir fördjupat. Genom dekonstruktionen får jag möjlighet att inta ett kritiskt förhållningssätt till något som jag själv varit medskapare till. Jag är ju den som utför dekonstruktionen vilket jag också måste förhålla mig till. Det gör jag i den avslutande reflektionen.

Dekonstruktion av en berättelse om entreprenörskap

Det här avsnittet innehåller en dekonstruktion av intervjun med Karin, en av entreprenörerna i studien. Jag kommer härnäst att kalla henne Karin, entreprenören eller företagaren för att variera mig. De citat av företagaren som presenteras är typiska med tanke på intervjun i sin helhet. I det inledande avsnittet finns en illustration av hur jag använder begreppen narrativ, berättelse och "plot". Jag börjar med att här kort sammanfatta de definitioner av begreppen som jag använder och som diskuterats i metodavsnittet. En berättelse kan innehålla flera "plot" och blir ett narrativ när abstraktionsnivån höjs. Det sker genom att en "plot", meningsskapande ur ett perspektiv, lyfts fram. Den "plot" kan liknas vid en intrig eller iscensättning och fungerar som en sammanhållande och sorterande funktion.

Som framgår av det som beskrivits tidigare är entreprenörers berättelser intressanta att studera eftersom de innehåller beskrivningar av upplevelser och olika situationer som framställer identiteter som anställd, företagsledare etc. I berättelserna finns uttryck för entreprenörernas självförståelse och förhållningssätt till omvärlden (jfr. Alvesson & Sköldberg, 1994). För att kunna förstå omvandlingens och tillväxtens mekanismer behöver man även ha förståelse för den enskilda företagarens agerande och vad som driver denne att agera (Nilsson, 2003, s. 12). I texten nedan finns exempel på tillämpning av narrativa ansatser inom entreprenörskapsforskning, en beskrivning av den

narrativa inriktningen i studien samt av processen med att dekonstruera en av intervjuerna i forskningsprojektet.

I texten ovan har jag strävat efter att lyfta fram argument för att anta en narrativ ansats samt redogjort för hur jag ser på dekonstruktion. Som nästa steg kommer jag att visa hur jag positionerar min forskning i förhållande till fältet entreprenörskapsforskning och en narrativ tradition genom att ge exempel på studier med en narrativ ansats.

Exempel på narrativa ansatser inom entreprenörskapsforskning

Entreprenörskapsforskare har sedan slutet på 1990-talet visat ett ökat intresse för narrativ i forskning. Hjorth och Steyaert (2004) har samlat texter som bland annat handlar om entreprenörskapsforskning med narrativa och diskursiva ansatser i en antologi. Texterna behandlar i huvudsak tre frågor: "[] (how) do narrative and discursive approaches work within entrepreneurship studies?", "[] what are the larger stakes for entrepreneurship when turning to language-based approaches?" och "[] how can we be moved by these approaches?" (Hjorth & Steyaert, 2004, s. 1 f).

Jag ser i huvudsak tre sätt att arbeta med en narrativ ansats: 1) konstruktion av narrativ, 2) dekonstruktion av narrativ/berättelser eller 3) diskursanalys. En konstruktion av narrativ handlar om hur verkligheten konstrueras. Dekonstruktion handlar om att ta isär en berättelse eller narrativ och sedan rekonstruera, bygga upp alternativa sådana. En analys av diskurser handlar om hur omvärlden påverkar konstruerandet av verkligheten (Steyaert, 2004b).

Hytti (2003), Foss (2004) och Lindgren (2000) utgör exempel på forskare som har konstruerat narrativ. Den tematiska kronologin av den här studien, som presenterades tidigare, är också en konstruktion av ett narrativ. Lindgren (2000) har studerat identitetskonstruktion hos sex kvinnor som startat friskolor och som alla har en bakgrund inom den kommunala skolan. Studien bygger på kvinnornas livsberättelser och identitetskonstruktionen anknyter till diskurserna entreprenörskap, genus och profession. Hytti (2003) har studerat hur individer konstruerar identiteter som entreprenör/företagare genom att analysera deras berättelser. Foss (2004) har intresserat sig för relationen mellan entreprenöriell identitet och individers livsförlopp. Entreprenören i studien är en kvinna som startat olika projekt inom kultursektorn. Foss (2004) anser att entreprenörers egna röster saknas i entreprenörskapsforskning och att genom

att studera narrativ får vi kunskap om hur övergångsperioder i individers liv får dem att bryta mönster, välja sina egna vägar och till och med ändra riktning i sina liv.

De flesta exemplen på narrativa ansatser vill jag placera i kategorin diskursanalys. Ahl (2002; 2004), Lindgren (2000), Nilsson (2004) samt Pettersson (2004) har studerat diskurser om kvinnors företagande och Smith och Anderson (2004) har analyserat berättelser eller sagor om entreprenörer. Campbell (2004) beskriver hur metaforer används i forskning och Kallifatides och Karlberg (2004) har konstruerat ett drama. Lindgren och Pettersson lyfter också fram entreprenörers livsberättelser och kan därför även placeras i den första kategorin. Ahl (2002; 2004) och Nilsson (2004) har båda beskrivit hur könskonstruktioner sker i texter om entreprenörskap. Båda visar att dikotomin manligt – kvinnligt bevaras i akademiska texter om entreprenörskap i och med att författarna inte reflekterar över om någon grupp outtalat får utgöra norm för det aktörskap som presenteras.

Campbell (2004) diskuterar hur hon och andra forskare använder metaforen lapptäcke i feministisk forskning. En av fördelarna med just den metaforen är enligt Campbell att den tillåter ett både-och tänkande. Lapptäcksmetaforen passar speciellt bra i entreprenörskapsforskning för att entreprenörer är lika färgstarka och komplexa som ett lapptäcke, enligt författaren. Det är ett intressant bidrag metodmässigt eftersom Campbell lyckas visa sin egen roll i forskningen genom att hon poängterar vad hon ser och hur hon tolkar.

Kallifatides och Karlberg (2004) har konstruerat ett drama av fem intervjuer med en företagsledare och gjort något som de kallar en förtätning av en redan befintlig kronologi. De har använt Asplunds modell för kritisk diskursanalys (som i sin tur refererar till Burkes pentad) som innehåller följande element: aktörer, avsikter, bakgrunder, agenter, handlingslogik och handlingseffekter. Författarna kallar resultatet för ett virtuellt drama, som består av ett antal akter.

Smith och Anderson (2004) har studerat relationen mellan berättande, kommunikation och entreprenörskap. De visar hur moral spelar en viktig roll i berättelser om entreprenörskap. Författarna kallar berättelserna *e*-tales och visar att berättelser formar entreprenörskap genom att de kommunicerar olika värden och egenskaper som värderas högt i entreprenörskap. Berättelserna, eller *e*-tales, förmedlar budskapet att hårt arbete plus moral är lika med succé är lika med legitimitet. Jag skulle vilja kalla det "ploten" i berättelserna.

Under perioden 2002-2004 har det publicerats en del forskning med inslag av narrativ ansats inom entreprenörskapsfältet och en del av forskningen har ett genusperspektiv. En del av dem presenteras i Tabell 10 nedan. Av de studier som presenteras i Tabell 10 har Lindgren (2000), Ahl (2002; 2004), Nilsson (2004), Pettersson (2004) och Campbell (2004) kombinerat entreprenörskap, diskursanalys eller dekonstruktion med ett genusperspektiv. Ingen av dem har emellertid dekonstruerat entreprenörers berättelser, utan de har fokuserat på diskurser. Deras forskningsresultat pekar på behovet av att med hjälp av en narrativ ansats och dekonstruktion av entreprenörers berättelser lyfta fram och problematisera det dikotoma i berättelserna.

Tabell 10: *Entreprenörskapsforskning med inslag av narrativ ansats*

Författare	Ansats	Fenomen	Genus persp.
Ahl (2002)	Diskursanalys	Diskurser om kvinnors företagande	Ja
Ahl (2004)	Diskursanalys	Diskurser om kvinnors företagande	Ja
Campbell (2004)	Diskursanalys	Beskriver hur metaforer används i forskning	Ja
Foss (2004)	Konstruktion av narrativ	Relationen mellan entreprenöriell identitet och individers livsförlopp	Ja
Hytti (2003)	Konstruktion av narrativ	Identitetskonstruktion som entreprenör/företagare	Ja, men inte i fokus
Kallifatides och Karlberg (2004)	Diskursanalys	Konstruktion av drama	Nej
Lindgren (2000)	Konstruktion av narrativ/ Diskursanalys	Identitetskonstruktion /Diskurser om kvinnors företagande	Ja
Nilsson (2004)	Diskursanalys	Diskurser om kvinnors företagande	Ja
Pettersson (2004)	Konstruktion av narrativ /Diskursanalys	Entreprenörers livsberättelser/Diskurser om kvinnors företagande	Ja
Smith och Anderson (2004)	Diskursanalys	Berättelser eller sagor om entreprenörskap	Nej

Det finns en koppling mellan entreprenöriellt lärande och berättande genom att erfarenheter ofta förmedlas via berättelser. Jag stöder mig på Johansson (2004) som hävdar att en narrativ ansats i entreprenörskapsforskning kompletterar andra ansatser och bidrar till en ökad förståelse för varför individer agerar entreprenöriellt samt hur de bedriver sina verksamheter. "The narrative approach indicates [] that stories and storytelling is crucial to the articulation of experience and entrepreneurial learning" (Johansson, 2004, s. 280). Identiteter konstrueras inte i ett vakuum utan under påverkan av olika kulturer och diskurser. Genom en narrativ ansats i studier om entreprenörskap kan vi få en förståelse för balansgången mellan komplexitet och koherens under processer där identiteter konstrueras (jfr. Steyaert, 2006).

Dekonstruera för att rekonstruera

Varför är det intressant att dekonstruera en berättelse? Jag vill här lyfta fram två argument. För det första pekar forskningsresultat på problem med det dikotoma sättet att tänka kring olika fenomen (Ahl, 2002; 2004; Hirdman, 2001; Höök, 2001; Nilsson, 2004). Gränsöverskridandet som entreprenörerna i studien genomfört skulle kunna beskrivas som teman i form av ett antal dikotomier som entreprenörerna har förhållit sig till. För det andra har materialet från intervjuerna i den kronologiska tematiseringen konstruerats av mig till små berättelser som tillsammans bildar ett narrativ. Vi kan inte utesluta att entreprenörernas berättelser om tiden som anställd är färgade av att de faktiskt lämnade sina anställningar. Att berätta om tiden som anställd på ett negativt sätt kan vara ett sätt att konstruera motiv till att de valde att lämna. Genom att gå vidare och dekonstruera berättelser som jag konstruerat kan jag dels utveckla, dels kritiskt granska mina tolkningar. Dekonstruktionen av en av intervjuerna innebär att jag kan diskutera, vrida och vända på dikotomier. Då kan andra sätt att se på entreprenörernas berättelser lyftas fram. Avsnittet inleds med en diskussion kring dikotomisering, fortsätter med en beskrivning av intervjuerna och analysen av dem för att avslutas med en redogörelse för själva dekonstruktionen.

Dekonstruktion har sitt ursprung i poststrukturalismen och Derrida kan sägas vara den vars tankar dekonstruktion bygger på men flera forskare har sedan utvecklat dem. Derrida menar att texter ska ses som texter och inte som något som refererar till en yttre verklighet. Han använder begreppet logocentrism och menar att det talade ordet har företräde över det skrivna, i praktiken. Därför vill han att texter ska frigöras från den som skrev dem (Derrida, 1982/1984).

En av dem som utvecklat tankarna om dekonstruktion är Boje (2001) som ställer sig frågan om dekonstruktion är en metod eller epistemologi. Han ansluter till det senare sättet att se på begreppet och menar att dekonstruktion handlar om att läsa på sätt som lägger fokus på sådant som inte är självklart. Han menar att det handlar om att lyfta fram det som inte sägs och det som marginaliseras. Inte om att ersätta en sanning, ett ideal etc. med ett annat utan att visa att det sker en kontinuerlig förändring.

Mitt sätt att se på dekonstruktion är mer pragmatiskt. I den här studien ses dekonstruktion som något som sätter igång en analysprocess. Jag ser det som ett sätt att analysera på ett mer kritiskt sätt än den analys som presenterades i förra avsnittet. Boje (2001) visar hur dekonstruktionen kan påbörjas som en process, genom att använda ett antal analytiska steg som han beskriver och som jag anammar. Dekonstruktionen används för att lyfta fram flera möjliga berättelser ur en av intervjuerna i studien, bland annat genom att undersöka vilka för-givet-tagna sanningar, normer, ideal etc. som finns i intervjun och lyfta fram alternativ till dessa. Som nästa steg kan olika värdesystem analyseras. Det finns anledning att vara aktsam i den processen och inte ersätta en sanning med en annan utan endast erbjuda alternativ.

Det finns en kritik mot dekonstruktion, som handlar om huruvida dekonstruktion handlar om extrem relativism (Boje, 2001). Argument som bemöter frågan om huruvida social konstruktionism handlar om att ”allt flyter” handlar om att det sociala fältet är regelbundet och samtidigt reglerande, vilket utgör begränsande ramar i de sociala situationerna (Boje, 2001; Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Polkinghorne (1988, s. 160) diskuterar på ett liknande sätt och menar att omvärlden reglerar människors meningsskapande:

When organizing real past events into meaningful stories, narrative configuration is not simply a personal projection that has no relation to worldly events. When the acknowledged task of a narrative is to organize and make actual past events meaningful, it is required to attend to the accepted reality of those events.

Polkinghorne (1988, s. 7) skriver att det kan uppstå ett liknande problem vid arbete med texter eftersom språkliga uttalanden är kontextberoende. Mycket information kan gå förlorad om uttalanden behandlas som fenomen som är isolerade från deras kontext. Därför kommer jag att låta den kontext som Karin befann sig i, dvs. hennes företagande, få avgöra hur långt jag går i dekonstruktionen. Även de perspektiv jag anlägger, entreprenörskap, genus och social konstruktion, styr och begränsar dekonstruktionen. Det är utifrån de perspektiven som dekonstruktionen görs.

Dekonstruktionen som jag gör är inte enbart en dekonstruktion av en text, eftersom jag beaktar även hur Karin uttrycker sig när jag lyssnar på inspelningen, och tar också med den minnesbild jag har av intervjusituationen och av Karin som person. Det är alltså inte i Derridas anda ur den aspekten eftersom jag inte enbart ser till texten. Tolkningen blir då mer subjektiv men utgår då mer från Karin som person och som företagare samt den kontext hon befann sig i än om jag endast skulle använda mig av utskriften av intervjun. Under arbetet med dekonstruktionen har jag haft respekt för kontexten, dvs. hur hon uttrycker sig, vilka ord hon betonar etc. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att det är jag som författare som dominerar, genom att valen, analysen och tolkningarna är gjorda av mig. Det finns inget krav på igenkännande eller acceptans från Karin eller att hon kan bekräfta min tolkning. En del dekonstruktion kan resultera i att berättelser tillägnas mening(-ar) som inte alls känns igen av de berörda.

Bilaga 3 innehåller en beskrivning av de åtta stegen i arbetet med att dekonstruera en berättelse som beskrivs av Boje (2001) samt Boje och Dennehy (1993/1994). Genom att gå igenom den process som beskrivs sker en gradvis accentuering av dekonstruktionen som avslutas med att berättelsen skrivs om. Jag kommer att börja arbetet med dekonstruktionen genom att inledningsvis gå igenom de första stegen men inte följa varje steg slaviskt.

Dekonstruktion av intervjun med Karin

De berättelser som framkom under intervjun med Karin, och även under intervjuerna med de övriga entreprenörerna i studien, är laddade och även något tendentiösa. Karin pratar exempelvis om planeringen av starten som ett sätt att överleva. Entreprenörernas berättelser om företagandet präglades av en positiv anda. De använde starka uttryck som ”lyxtillvaro”, ”underbara människor”, ”man gör det för känslan”, ”det är roligt”, ”det smittar”, ”en enorm känsla”, ”en dröm”, när de berättade om företagandet, vilket citaten nedan illustrerar. Frågan som kan ställas är hur vi ska tolka de nästan övertydliga berättelserna om deras företagande.

Ja, och ändå jobbar man mer, det gör man ju. Man tar ju inte ledigt hur som helst. Det har man ju inte möjlighet att göra. Det tillåter ju inte ekonomin, utan man jobbar ju väldigt mycket. Men ändå så känner man att man gör det för sin egen skull, man gör det för sitt företag, man gör det för känslan. Man vill att det ska gå bra och man vill ju serva sina patienter och kunder, det gör man. (Sonja)

Ja, det är ju en enorm känsla det här att det här har jag gjort, det här har vi gjort. Det är svårt när man är i det vardagliga och det är så mycket jämt, jämt. Men ibland, när man får lite distans så känns det, det är både en dröm och ett mål som man har fått förverkliga. (Karin)

Fast ibland kan jag tänka att vad lever jag i för lyx tillvaro? För det tycker jag att jag gör. [] Jamen jag träffar underbara människor som är mina kunder, som kommer tillbaka gång på gång. Och som jag liksom inte kan, wow, att de kommer igen. Jamen, förstår du att, de kommer till mig. Vad kul det är. Jag får jobb och de, i och för sig, mår bättre, men det är liksom, det är som det ska det bara. Och så får jag vara i en miljö där jag trivs jättembra, det är lugnt och fridfullt. Jag får lyssna på fin musik och massera, vilket ju ger mig väldigt mycket. Massagen i sig eftersom jag jobbar med mina händer och alla känselceller i dem då. Så blir det ju tillbaka till mig, lika mycket som jag ger. (Carolin)

Jag hade lika gärna kunnat välja någon av de andra intervjuerna men valde intervjun med Karin för det första för att den är rik. Intervjun med Karin innehåller detaljerade beskrivningar av olika situationer och även hennes reflektioner över dem samt över konsekvenserna av olika val hon gjort. För det andra innehåller den en typisk entreprenöriell myt, som handlar om att övervinna något för att genomföra sina idéer, liksom flera av de andra intervjuerna. Om jag hade valt någon annan av entreprenörerna hade dekonstruktionen resulterat i åtminstone delvis andra dikotomier och narrativ. Skillnader som skulle ha uppstått om jag hade valt någon av de andra intervjuerna består i att de i de flesta fall skulle ha handlat om något annat område än skolans värld. En annan skillnad hade uppstått om jag hade valt någon av entreprenörerna som driver sina verksamheter själva. Då hade det inte funnits någon kompanjon med i berättelserna. Ytterligare en skillnad består i att en del av entreprenörerna inte har anställda, vilket återspeglas i deras berättelser.

Under analysen av intervjun med Karin såg jag flera berättelser om hennes företagande. Egentligen kan jag använda begreppet narrativ, enligt Czarniawskas definition, eftersom det handlar om mina konstruktioner av berättelserna då jag höjer abstraktionsnivån och lyfter fram "ploten" som handlar om att Karin blev företagare för att få arbeta så som hon vill.

Sökandet efter dikotomier

I avsnitten som följer beskrivs dekonstruktionen av intervjun och det första steget handlar om att söka efter dikotomier eller dualiteter. Sökandet efter dikotomier är ett verktyg i dekonstruktionsprocessen och kommer inte att användas som dikotomisering eller strukturering av slutsatser. Dekonstruktionsprocessen startade med sökandet efter dikotomier. Även dikotomier där endast ena termen nämns inkluderas eftersom nämnandet av en term innebär att den andra termen ändå finns med underförstått (Boje, 2001; Martin, 1990). Orden som Karin använder och som finns i Tabell 11 nedan är olika men de har gemensamt är att hon använder dem på ett sätt som gör att de framstår som mer värdeladdade än andra ord hon använder, liksom berättelserna som framkom vid intervjuerna med de övriga entreprenörerna.

Tabell 11 nedan innehåller också motsatsord. De redovisas i två kolumner, motsatsord som nämns och som inte nämns i intervjun. Orden som anges som motsatsord och inte förekommer i intervjun har tagits fram med hjälp av en antonymordbok (Walter, 2002). Orden testa och vinning fanns inte upptagna i ordboken. När det gäller det senare sökte jag på vinst och hittade motsatsordet förlust. Avseende det första ordet sökte jag på synonymerna prova, pröva, försöka samt undersöka men fann inga motsatsord till något av dem. Därför valde jag avvakta som är ett rimligt motsatsord med tanke på hur Karin använde ordet testa. Om ord från intervjun kan ha flera betydelser (homonymer) har det sammanhang som ordet används i fått styra val av motsatsord. I de fall där det finns två motsatsord passar båda lika bra med tanke på sammanhanget.

Orden i Tabell 11 nedan presenteras i den ordning som de nämns i intervjun. De är intressanta eftersom de förmedlar ett generellt intryck av Karins företagande.

Tabell 11: Dikotomier i intervjun med Karin

Ord i intervjun	Motsatser som nämns	Motsatser som inte nämns
Kommunal	Privat	
Nya grejer		Gamla grejer
Driva		Bromsa
Testa/prova/försöka		Avvakta
Snäva ramar	Vida ramar	
Organisationsfråga	Ekonomisk fråga	
Den kommunala världen		Den privata världen
Friskola	Kommunal skola	
Gammaldags		Modern, aktuell
Förändring		Bevarande, stabilitet
Ensam	Tillsammans	
Kul		Tråkig
Anställd	Företagare	
Utvecklas		Stagnera, försämras
Vara chef		Vara underordnad
Ta beslut		Ta emot instruktioner
Lita till sig själv		Lita till andra
Kunskap		Okunskap
Makt		Maktlöshet
Hitta lösningar		Inte lösa problem
Tungt		Lätt
Oro		Lugn
Vinning		Altruism
Konstigt		Normalt, vanligt

Genom att lyfta fram orden har jag i nästa steg kunnat lyfta fram deras motsatser. Att lyfta fram motsatsord handlar om att läsa mellan raderna, att lyfta fram det som är underförstått men inte sägs (Boje, 2001; Martin, 1990). Som exempel kan nämnas ordet driva. Då entreprenören använder ordet är det underförstått att hon avser driva till skillnad mot att bromsa eller hålla tillbaka. Det här första steget visar att varje ord representerar även andra ord.

Orden ovan utgör stommen för nästa fas i processen. I den görs en tolkning av orden vilket innebär ett ifrågasättande av värderingen av dem.

Analys av hierarkier

Flera av dikotomierna i steg 1 ovan kan förknippas med passiv eller aktiv (en annan dikotomi) och de presenteras i Tabell 12 nedan. Orden presenteras i den ordning som de förekommer i intervjun. Det generella intryck som jag får är att orden i den första kolumnen används av Karin på ett sätt som får mig att associera till aktivitet. Deras motsatsord, i andra kolumnen, förknippar jag med passivitet.

Tabell 12: Aktiv och passiv

Aktiv - positivt	Passiv - negativt
Nya grejer	Gamla grejer
Driva	Bromsa
Testa	Avvakta
Den privata världen	Den kommunala världen
Förändring	Bevarande, stabilitet
Kul	Tråkig
Utvecklas	Stagnerar, försämras
Vara chef	Vara underordnad
Ta beslut	Ta emot instruktioner
Makt	Maktlöshet
Hitta lösningar	Inte lösa problem

Min tolkning är att begreppen i Tabell 12 för entreprenören handlar om att agera eller inte agera, om att vara aktiv eller passiv. Det fenomen som de kan förknippas med är aktivitet som blir en rotdikotomi (jfr. Holmquist & Lindgren, 2002). Aktivitet är för henne överordnat passivitet. Entreprenören använder flera av orden i den vänstra kolumnen då hon berättar både om sitt beslut att bli företagare och om varför hon valde att lämna anställningen i offentlig sektor. Orden skulle också kunna associeras med positivt och negativt eftersom Karin använder orden i den första kolumnen på ett sätt som jag tolkar som positiva för henne och orden i den andra som negativa. Det är genom de sätt hon använder orden som står för aktivitet som jag tolkar att aktivitet verkar vara ett positivt ord för henne och passivitet ett negativt. Nedan finns två avsnitt ur intervjun som visar hur hon använder en del av orden i Tabell 12 ovan.

Avsnitt 1:

Karin: - *Vi jobbade väldigt bra ihop. Vi tyckte om att driva, vi tyckte om att testa lite och försöka lite nya grejer. Men, det är tungt i den kommunala skolan att få göra det.*

- *Varför?*

Karin: - *Ja, helst så skulle man hålla sig inom de ramar som skolan har. Man fick inte gå utanför för mycket. På vissa skolor är ramarna väldigt snäva. Andra skolor har säkert större ramar och där kan man prova lite mer.*

- *Kan du ge något exempel på saker och ting som du ville göra men som inte...*

Karin: - *Man kunde lägga upp arbetet på ett annat sätt, tänka på ett helt annat sätt. Men då blev det lite oro i leden så att säga. Att man jobbade på ett annat sätt bara på vår avdelning.*

- *Blev det oro?*

Karin: - *Det blev oro i arbetslaget.*

- *Bland dina kollegor alltså?*

Karin: - *Ja. Så vi kände att man kunde göra mycket vinningar, för på slutet nu i den kommunala världen så var det bara prat om pengar. Och vi tyckte inte att man kunde säga så jämt. Det är inte det jämt. Det är en organisationsfråga mycket. Och [kompanjonen] är väl den som har visionerna lite av oss och jag är en organisationsmänniska. Och vi hittade vägarna, men det är ju inte, vi fick inte ta de vägarna, tyckte vi i den kommunala världen.*

Avsnitt 2:

- *Hur gör ni här om det uppstår ett problem?*

Karin: - *Då sätter vi oss ner med den läraren och de som jobbar i det här huset där problemet är, till exempel. Och så hittar vi genast lösningar. Och är det då flera lärare som är indragna så tar vi ett lite större möte. Annars beslutar vi som blir involverad i det.*

- *Om det är någon som har en idé då, gör ni likadant då?*

Karin: - *Ja, då tar den upp den idén. Och då kan den säga, jag vill prova den själv i min klass till exempel. Eller jag vill gärna att vi testar den all-ihop och ser var vi hamnar med det här. Och då gör vi det. Hittills har vi inte sagt nej till någonting. Att det är någon som tycker att det känns konstigt heller. Vi har lagt upp det lite olika på grund av åldrarna. Och det är mycket roliga teman som kommer, för alla får ha brainstorming riktigt då. Sen väljer vi ut lite. Det blir ju genast en lärare som tycker att det är roligt, det smittar ju. De bitarna gör ju att man orkar.*

Orden nya grejer, driva, privat, testa, etc. används av företagaren i positiv och motsatserna i negativ bemärkelse. Exempelvis då hon berättar att hon under tiden som anställd i den kommunala skolan ville testa olika arbetssätt men mötte då motstånd. Det man kan fråga är varför hon var angelägen om att det inte skulle vara oro i leden. Varför upplever hon det så negativt att hennes beteende skapade oro och motstånd? Möjliga förklaringar kan vara att det är en fråga om genusstrukturer, att det kan ha att göra med förväntningar som ställs på kvinnor i offentlig verksamhet. Att man som kvinna i kommunal skola förväntas att ta ansvar för att skapa balans. Eller att det var Karins vilja att skapa förändring som var anledningen till att det blev oro i organisationen.

När Karin berättar om sig själv som företagare och ledare använder hon ord i den vänstra kolumnen (Tabell 12) då hon kommer in på sådant som jag tolkar upplevs som positivt av henne. När hon berättar om tiden som anställd använder hon ord i den högra kolumnen (Tabell 12) och det är en negativ bild som målas upp. Entreprenören upplevde att hon begränsades, att hon inte fick möjlighet att prova de idéer hon hade och att de gånger hon provade något nytt upplevde hon att det skapade oro bland hennes kollegor. När Karin sedan berättar om sitt företag använder hon ord som brainstorming, roligt och smittar. Hon målar upp en bild av en organisation där alla är aktiva och får komma med idéer och att det påverkar arbetsklimatet positivt.

Om vi vänder på hierarkin och ser aktivitet som negativt och passivitet som positivt förändras bilden till att se ut som de två första kolumnerna i Tabell 13 nedan. Genom att skifta positivt och negativt händer något med orden i kolumnerna. Ord som tidigare lyftes fram som positiva framställs nu som negativa och vice versa vilket innebär en möjlighet att lägga märke till nya perspektiv. Tabell 13 nedan visar ett annat sätt att se på driva, privat, testa förändring etc. Det synsättet är inte Karins, men det är ett synsätt som är värt att lyfta fram på grund av att det är möjligt, rent av troligt, att någon annan i en liknande organisation har det. Genom att gå ännu längre och tolka om orden i kolumnen passiv – positiv och lägga till en kolumn med en omtolkning av passivt lyfts en alternativ berättelse fram (se Tabell 13 nedan) som handlar om återhållsamhet.

Tabell 13: Passiv – positiv, omtolkat

Aktiv – omtolkat som negativt	Passiv – omtolkat som positivt	Passiv – positiv – omtolkat som återhållsamhet
Nya grejer	Gamla grejer	Beprövade grejer
Driva	Bromsa	Stegvis
Testa	Avvakta	Vara noggrann
Den privata världen	Den kommunala världen	Det allmänna
Förändring	Bevarande, stabilitet	Kontinuitet
Kul	Tråkig	Tålmodig
Utvecklas	Stagnerar, försämras	Behålla
Vara chef	Vara underordnad	Samarbeta
Ta beslut	Ta emot instruktioner	Delaktighet
Makt	Maktlöshet	Medarbetarskap
Hitta lösningar	Inte lösa problem	Försiktighet

Någon eller några i liknande situationer kan ha upplevt anställningen som en trygg tillvaro, där man arbetar på ett återhållsamt sätt enligt de rutiner som finns och där cheferna beslutar om eventuella förändringar. Deras berättelser kan i så fall handla om samarbete, kontinuitet, delaktighet, noggrannhet samt att utvecklas försiktigt och stegvis. Som vi såg i citatet ovan upplevde Karin att hennes kollegor ville att alla skulle hålla sig inom ramarna. Hon tolkade detta som något som begränsade henne men det kan även tolkas som att arbetskamraterna kan ha upplevt ramarna som något som skapar eller står för trygghet och stabilitet i deras arbete. Det tyder på att synsättet som beskrivs ovan är fullt möjligt.

Ett annat sätt att illustrera är att ändra entreprenörens berättelse så att den handlar om att hon upplevde anställningen som en trygg tillvaro, där man arbetar enligt de rutiner som finns och där cheferna beslutar om eventuella förändringar. Det är i linje med Bojes förslag att skriva om berättelsen genom att byta ut några viktiga begrepp. Citatet nedan är en del av ett citat som presenterades tidigare. Begreppen *driva*, *testa* och *nya grejer* är markerade och de finns i den första kolumnen i Tabell 13.

*Vi jobbade väldigt bra ihop. Vi tyckte om att **driva**, vi tyckte om att **testa** lite och försöka lite **nya grejer**. Men, det är tungt i den kommunala skolan att få göra det.*

De fyra begreppen har bytts ut mot omtolkningar från den andra kolumnen i Tabell 13.

*Vi jobbade väldigt bra ihop. Vi tyckte om att **bromsa**, vi tyckte om att **avvakta** och arbeta med **gamla grejer**. Men, det är tungt i den kommunala skolan att få göra det.*

Om begreppen sedan byts ut mot sådana som finns i den tredje kolumnen målas en helt ny bild upp.

*Vi jobbade väldigt bra ihop. Vi tyckte om att arbeta **stegvis**, vi tyckte om att **vara noggranna** och arbeta med **beprövade grejer**. Men, det är tungt i den kommunala skolan att få göra det.*

De tre olika versionerna av citatet åskådliggör hur olika perspektiv kan lyftas fram ur samma text genom att byta ut centrala begrepp. Genom att tolka om orden ovan har jag även lyft fram olika värdesystem som finns i entreprenörens berättelse, vilket har gjort det möjligt att se på berättelsen ur andra perspektiv. Genom omtolkningen har jag visat att det kan vara rimligt att se på och värdera aktivitet och passivitet på olika sätt. Jag väljer att senare lyfta fram en mer generell tolkning utifrån de teoretiska perspektiv jag har valt, eftersom jag strävar efter att erbjuda alternativa berättelser om Karin som är möjliga utifrån de perspektiv jag valt och den kontext hon befinner sig och har befunnit sig i.

Dekonstruktionsprocessen fortsätter med att lyfta fram röster som inte hörs, att se på berättelsen ur ett annat perspektiv, att förneka "ploten", finna avvikelser samt läsa mellan raderna. Avsnittet som följer innehåller punkt tre till sju i Bojes dekonstruktionsprocess. Eftersom delarna går in i varandra och för att undvika upprepningar beskrivs de i samma avsnitt.

Tjockleken i berättelsen ökar

De röster som inte hörs, "rebel voices", i berättelsen är röster från kollegor som inte ville driva, testa, förändra, hitta lösningar, besluta osv. på hennes tidigare arbetsplats. Rösterna från hennes före detta chefer saknas också. Hur upplevde hennes dåvarande kollegor och chefer de situationer som hon har berättat om? De kanske har andra perspektiv? De tidigare kollegorna och ev. cheferna skymtar fram i citat som "Man fick inte gå utanför för mycket".

Rösterna från de anställda och från delägaren i entreprenörens nuvarande verksamhet saknas också och skulle kunna vara ”rebel voices”. Hur skulle deras berättelser om arbetet i friskolan se ut? Vad har de att berätta om verksamheten och entreprenören som chef och kollega? Hur ser deras bild av organisationen ut jämfört med Karins?

När jag tolkar berättelserna ur entreprenörskaps- och genusperspektiv menar jag att "ploten" i berättelsen handlar om hur aktivitet/handlingskraft framställs som positivt och återhållsamhet som negativt. Det är en typisk berättelse om entreprenörskap som framträder då. Om vi vänder på det och ser på återhållsamhet som positivt kan helt andra berättelser konstrueras. I entreprenörens berättelse framträder en bild av att hon som anställd i offentlig sektor inte tillåts vara handlingskraftig. Som sådan person och kvinna upplevdes hon som ett hot och blev motarbetad. En annan bild skulle kunna vara att för att en så stor organisation ska fungera krävs det av de anställda att de är följsamma och arbetar enligt de instruktioner de har fått. Anställda som hela tiden vill förändra och prova nya arbetssätt upplevs som störande av den ordning och de arbetssätt som är etablerade och upplevs som fungerande.

Det här skulle också kunna bli en berättelse om en entreprenör som ställs inför nya begränsande strukturer som denne måste hantera. Som företagare ställs Karin inför situationer då hon behöver handskas med frågor som uppkommer på grund av att hon driver ett företag, exempelvis frågor framkomna ur politiska beslut. Ett exempel på det är att även friskolor måste ha en rektor. Entreprenören hanterar detta genom att varva mellan rollerna som rektor och lärare. Som anställd i en kommunal skola befann hon sig i strukturer som skapade genus genom förväntningar på henne som kvinna och anställd. De handlade om anpassning och balans. Som företagare ställs hon inför andra förväntningar, som exempelvis handlar om ledarskap och företagande och då begreppen chef och företagare har manliga konnotationer.

Något som jag vill lyfta fram är hur entreprenörens berättelse speglar hennes syn på sig själv i de roller som företagandet fört med sig. Hon berättar om hur hon upplever sin roll som ledare och rektor på friskolan. Det bör nämnas att Karin har en kompanjon (en man) men att det är Karin som har den mest framträdande rollen. Även hans röst framträder då citaten analyseras.

Jag får ju prova mina idéer, jag får ju ha folk som tycker att det är kul att jag gör det. Och som hänger på. Det kommer andra som säger nya grejer och jag får prova det, som jag aldrig har tänkt ens. Men det är enorm lycka att få göra det, att få jobba med barna som ger så mycket. Det är jättejobbigt att jobba i skolans värld idag för det har ju blivit tuffare bland barna

också. Då gäller också att vi kan hjälpas åt. Här jobbar man inte ensam, är det någon som har det jobbigt så hjälps vi åt där. Och det har funkat jättebra. Och just det här med besluten, här sätter vi oss bara. Hur gör vi nu? Och så tar vi ett beslut.

Det tar ju en eftermiddag, så har vi bestämt hur vi ska göra. Och det tror jag alla här, det är nog deras lättnad, tror jag. Just det här att inte behöva gå till rektorn och rektorn måste kanske böra uppåt och så tar det sina veckor innan det kommer tillbaka och så ska det ner igen. Här är det inte så.

I citaten ovan berättar entreprenören om hur det går till när beslut fattas i organisationen. Enligt henne är alla delaktiga och engagerade i beslutsfattandet. Det finns heller inte någon lång administrativ procedur som måste gås igenom utan besluten fattas när det behövs. Det som sägs mellan raderna är att i kommunala skolor sker beslutsfattande på ett byråkratiskt sätt som innebär att processen blir trög. När Karin berättar om sitt sätt att driva friskolan och bedriva ledarskap använder hon kommunala skolor som exempel genom att berätta hur hon inte vill arbeta och organisera.

Positionen som ledare innebär för Karin att hon ibland känner sig ensam, eftersom hon känner att hon behöver hålla en viss distans till sina anställda. Den distansen är nödvändig eftersom hon ibland måste fatta beslut som kan vara tuffa. Hon upplever att hon inte har någon samtalspartner när det gäller företagandet. Det är märkligt eftersom hon har en kompanjon. Vilken roll har han i företaget? Min tolkning är att det finns en motsättning i entreprenörens berättelse när det gäller rollen som kompanjonen har. Hon säger att han är med på vissa möten eftersom han ingår i ledningsgruppen, men ändå berättar hon att hon känner sig ensam, att hon inte har någon samtalspartner.

Som chef måste jag ha lite distans till personalen, för det kommer dagar när vi måste ta tuffa beslut också.

Det är också en skillnad med att inte vara anställd, du är inte helt en i gänget.

Ja, det kan jag känna ibland att man är ensam. Det känns ensamt som egen företagare. Jag skulle behöva någon som man kan bolla med. Man kan inte sitta och bolla med en personal, så gör jag inte när jag har problem, man vill ju inte gå med problemen till personalen.

Karin säger att hon anser att det är viktigt att det finns en ledare i organisationen, någon som vågar fatta beslut, även tuffa sådana. Det är något som hon saknade på den skola där hon var anställd. Hon berättar också att hon har svårt att kalla sig för rektor. Inte på grund av det som befattningen för med sig arbetsmässigt utan på grund av de associationer hon har till ordet. Associationerna grundar sig i de erfarenheter entreprenören har från tiden som anställd i kommunal verksamhet. Initialt kan det tolkas som att det finns en motsättning mellan de föreställningar hon har om befattningen som rektor och de roller hon har i sitt företag.

Ja, eller att man var, just det här att man inte vågade ta de här besluten, det är väl det jag känner att man som rektor inte vågar ta, när man jobbar i den kommunala. Utan man måste alltid fråga eller det blev lite så där halvdant. Ibland tycker jag att man måste. Jag är inte den person som måste ta snabba beslut så att man måste svara på en gång, utan det är ju jätteviktigt att det är genomtänkt. Men man måste kunna lita på sig själv, att man tar ett beslut och det saknar jag inom det kommunala. Så det vill jag inte bli själv.

Så för mig, när någon säger att man är rektor så är det inte något positivt ord. Så då tycker jag att det är synd att jag ska behöva säga det själv.

Även här tolkar jag att entreprenören relaterar till den kommunala skolan då hon gör jämförelser med den när hon pratar om sitt ledarskap. Det gör hon genom att hon använder de erfarenheter hon har av ledarskap i en kommunal skola när hon berättar om sitt ledarskap. Utifrån det kan "ploten" vidareutvecklas till att handla om en vilja att agera men till att också handla om att relatera till och ta spjörn mot offentlig sektor för att berätta hur hon vill driva friskolan.

Företagaren har flera roller i verksamheten. Ibland är hon lärare, en del av teamet, och ibland rektor, den som leder teamet. Karin säger själv att hon anser att det behövs en ledare som kan och vill fatta beslut samtidigt som hon hyser motvilja mot att kalla sig rektor. Ändå har hon och inte hennes kompanjon tagit på sig rollen. De har heller inte valt att dela på ansvaret och rollen, vilket också skulle kunna vara ett alternativ. Det kan uppfattas som en utmaning för företagaren då hon anser att personalen ska vara delaktig i beslutsfattandet samtidigt som hon uttrycker att hon som ledare ska kunna fatta beslut snabbt.

Entreprenören vill inte tänka i termer av genusordning. Enligt henne har det sätt hon blir bemött på att göra med om hon är man eller kvinna. Hon anser

att hon har kunskaper som innebär att hon får en maktposition i olika sammanhang som exempelvis en förhandlingssituation med hyresvärderna.

Jag tror inte att det här är just kvinnliga frågor utan jag skulle vilja ha någon som kan lyssna på funderingarna neutralt på något vis. Det dyker ju upp grejer, och någon dag känner man sig jätteensam och då skulle man kunna ringa. Att få prata med någon som vet lite. Hur jag sitter här, i mitt läge här. Det skulle vara värt mycket. Sen de bitarna hur man känner som person, det får man ju hemma. Den backningen har man ju där. Men den här jobbiten, med funderingar över lag. Där skulle man vilja ha någon. [] Utan det jag känner är att har du kunskaper så har du makten, oavsett om du är kvinna eller man. Det har man ju känt att, vi har ju suttit mycket i förhandlingar, och är man påläst och kan, och där har ju än en gång min pappa varit ett enormt stöd, vid förhandlingar om hyror och så. Och vissa gånger när det har varit stora grejer, då har han ju varit med, som stöd till mig. Och då sitter ju vi med enorm kunskap och det har vi märkt, det har vunnit mycket. Det är så jag känner, har du kunskapen så spelar det ingen roll om du är tjej eller kille.

Citatet ovan kan tolkas som ett motstånd mot en offerposition. Genom att osynliggöra genus vägrar Karin att vara offer. Hon vill inte kännas vid att det sätt som hon blir bemött på påverkas av att hon är en kvinna. Hon vill i stället framställa sig själv som självständig, kompetent och oberoende och som del av en jämställd omgivning. Citatet visar också en tydlig motsägelse mellan det hon säger och det hon gör. Hon säger å ena sidan att det inte spelar roll om man är man eller kvinna men å andra sidan tar hon med sig sin pappa, speciellt när det handlar om ”stora grejer”.

Jag vet inte, det kanske är på grund av att det är oftast jag som för ordet då. Tack vare att jag har ju de här bitarna med ekonomin och allt, har jag ju även kunskapen. Men ibland är ju han [kompanjonen] med för att vi är med i egenskap av ledningsgrupp på möten. Men han vet ju alla bitar, men han vet ju inte lika ingående som jag, om allting, och då är det ju jag som för talan oftast. För honom är det inte något problem.

Entreprenören och hennes kompanjon har en tydlig rollfördelning, vilket framgår av citaten ovan. Rollfördelningen innebär att Karin har den mest framträdande positionen av dem, och en mer detaljerad kunskap om verksamheten. Detta för med sig en tydligare maktposition för henne.

I det här avsnittet har jag ökat tjockleken på berättelsen genom att låta andra röster framträda samt genom att analysera citat som handlar om Karins själv-

bild som företagare och ledare. Detta leder till att både den ursprungliga, dominerande berättelsen och de nya kan ses i ett nytt perspektiv. Ett nytt perspektiv innebär att "ploten", som finns i Karins berättelse, har omtolkats från att aktivitet ses som positivt till att i stället se passivitet som positivt. Som ett sista led i processen lyfts alternativa narrativ fram i nästa avsnitt. Dessa har vuxit fram genom mina tolkningar utifrån ett entreprenörskaps- och genusperspektiv.

Konstruktion av alternativa narrativ

Sökandet efter dikotomier resulterade i en lista av ord vilka beskriver det förflutna, dvs. tiden som anställd, och nuet som företagare, i Karins arbetsliv. Karin gör en tydlig skillnad mellan att arbeta i en kommunal skola och i en privatägd. Den kommunala skolan beskrivs som motsats till den privata och används för att tala om hur entreprenören inte vill utöva ledarskap eller driva friskolan. Mycket av det som Karin pratar om kan härledas till dikotomin aktiv – passiv men även till offentlig – privat. Omtolkningen erbjuder alternativa sätt att beskriva hur det kan vara att arbeta i kommunal och privat skola. Att arbeta i en privatägd skola är inte bara annorlunda, jämfört med en kommunal. Det är också bättre enligt entreprenören, eftersom det finns större möjligheter att utöva yrket på ett aktivt sätt i en privatägd skola. Genom att omtolka uttalandet öppnas möjligheter för ett annat perspektiv där den kommunala skolan kan beskrivas som en organisation där kontinuitet och återhållsamhet är rådande men där det inte finns utrymme för entreprenöriellt agerande hos enskilda anställda.

I det sista steget erbjuds alternativa narrativ som växt fram under dekonstruktionsprocessen. Narrativen har konstruerats genom att jag har analyserat Karins berättelser ur ett entreprenörskaps- samt genusperspektiv. Jag tolkar att "ploten" i entreprenörens berättelse handlar om att hon har blivit företagare för att få vara aktiv, att få agera.

Ett alternativt narrativ som växer fram under dekonstruktionsprocessen är att entreprenören använder berättelser om tiden som anställd som något negativt för att legitimera start och drift av företaget. Starten av företaget kan ses som ett uttryck för en önskan att få göra något annat. En möjlig version av hennes tid som anställd är att hon befann sig i en miljö där arbetssätten handlade om samarbete och konsensus vilket inte passade henne, eftersom hon uppfostrats till att värdera och anamma entreprenöriella arbetssätt som inkluderar aktivitet och initiativ. Hon trivdes inte och valde därför att lämna anställningen för att

starta företag. Starten av företag kan ses som ett uttryck för en önskan att vara aktiv i yrkeslivet.

Ett annat möjligt narrativ är att entreprenören hanterar kraven som ställs på henne genom att gå in och ut ur rollerna som lärare och rektor. Hon har anammat traditionella sätt att utöva ledarskap men det dominerar inte. Hennes ledarskap utövas genom att hon leder och håller en viss distans till de anställda men också genom samarbete som en av kollegorna. Hennes pappa var företagare under hennes uppväxt och hon har en nära relation till honom. Pappan finns med som stöd även i företagandet. Entreprenören har anpassat sig till och anammat en manlig norm som företagare, eller har fått den med sig från uppväxttiden.

Ett annat narrativ som jag vill erbjuda är att det spelar roll att entreprenören i fråga är en kvinna. Det finns en motsägelse mellan det hon säger och det sätt hon agerar på. Trots att hon säger att hon inte bemöts annorlunda (än män) för att hon är en kvinna, tar hon med sig sin far till flera möten. "Ploten" är att hon har upptäckt att genom att ta med sig sin far till dessa möten och genom att anamma manliga sätt att driva verksamheten kan hon få mer makt i vissa situationer. Förnekandet att det spelar roll att hon är kvinna kan ses som motstånd till att hon har mindre makt i vissa situationer för att hon är kvinna. Det är ett motstånd mot att inta en offerposition. Samtidigt tyder det på en könsblindhet hos entreprenören. Hon reflekterar inte över betydelsen av genus.

Strukturers påverkan på entreprenöriella processer

Ur de alternativa narrativ som lyftes fram i föregående avsnitt väljer jag att lyfta fram och diskutera tre aspekter:

- Ta spjörn mot offentlig sektor
- Maktstrukturer som är präglade av genus
- Leda genom att gå in och ut ur roller

Ta spjörn mot offentlig sektor. Entreprenörens berättelse fungerar som ett avståndstagande från det hon gjorde tidigare för att i sin tur legitimera det hon gör nu. Berättelserna som kom fram under intervjun och som handlade om tiden som anställd, starten av ett företag, ledarskap och genus kan härledas till rotdikotomierna aktiv/passiv samt offentlig/privat. "Ploten" i entreprenörens berättelse handlar om att passivitet kopplas till offentlig sektor och framställs som negativt och aktivitet relateras till privat sektor och ses som positivt. Pas-

sivitet uttrycks av entreprenören genom att hon framställer tiden som anställd inom offentlig sektor som något som har inneburit att inte få göra. Den här entreprenören berättar om anställningen i offentlig sektor som en tid då hon var omgärdad av strukturer som hon upplevde som begränsande ramar i form av den kultur som rådde. Hon har upplevt att hon inte haft de befogenheter hon skulle ha önskat, att hon inte kunnat driva igenom de förändringar hon skulle ha velat samt att hon inte kunnat få den kompetensutveckling som hon skulle ha behövt. Viljan att agera och det motstånd hon mötte i offentlig sektor fungerar som en legitimering av starten och den fortsatta driften av företaget. En möjlig tolkning hade även kunnat vara att entreprenören var en person som inte ville samarbeta med sina kollegor. Jag väljer ändå att inte föra en diskussion kring det eftersom min tolkning fokuserar på starten och driften av företaget.

"Ploten" i entreprenörens berättelse handlar om att hon inte kunde vara kvar i sin anställning på grund av att hon upplevde att hon inte "fick göra" och att hon blev företagare för att "få göra". Det ligger i linje med Mühlenbock (2004) som visar att entreprenörskap i offentlig sektor endast accepteras som kollektivt fenomen. Det handlar också om att hon hittade nya, och enligt henne bättre, vägar att organisera verksamheten på, men upplevde att hon inte fick ta dem. Entreprenören har valt att bli företagare för att få arbeta med det hon vill och på de sätt hon vill och hon har sett företagandet som en möjlighet att få prova på att utveckla sina idéer. Hon har också känt att hon har varit tvungen att lämna anställningen i offentlig sektor på grund av att hon upplevt att kulturen har inneburit allt för snäva ramar samt att hon hela tiden fått kämpa emot systemet. Hon säger till och med att hon har sett företagandet som ett sätt att överleva.

"Ploten" är en vanligt förekommande "plot" i entreprenörers berättelser samt i studier som handlar om entreprenörer där entreprenörer tillägnas egenskaper som kan kopplas till en vilja att vara aktiv. En annan tolkning av "ploten" i entreprenörens berättelse handlar om att ta spjörn mot offentlig sektor. Det innebär en nyansering av "ploten" som då handlar om att entreprenören berättar om hur man arbetar i offentlig sektor för att på så sätt motivera att hon lämnade sin anställning för att starta företag.

Entreprenören i den här studien är obekvämd med skolledarrollen och menar att det beror på de sätt att utöva rollen i kommunala skolor som hon har erfarenhet ifrån. Lindvert (1997) visar att skolledare i kommunala skolor i hennes studie är bekväma med skolledarrollerna men att de använder prat om gamla tiders rektorer som exempel på hur de inte vill att en rektor ska agera. Det skulle kunna tolkas som att entreprenören i den här studien gör som hennes

kollegor i kommunala skolor. Hon använder prat om gamla tiders rektorer för att visa hur hon inte vill arbeta.

De normer som entreprenören omges av speglar de **maktstrukturer som är präglade av genus**. Genom att se på genus som ett verb (Butler, 1998; Eveline, 1999; Hirdman 1998) är det tydligt att de processer då genus skapas i offentlig sektor fortfarande påverkar entreprenören i hennes olika roller. Sundin (2002) visar att egenskapen aktivitet som kopplas till företagare associeras i den positiva bemärkelsen till maskulinitet. Motsatsen till aktivitet, passivitet, kan å sin sida associeras till kvinnlighet (Hirdman, 2001). Om det sammankopplas med den oro entreprenören upplevde att hon skapade och det motstånd hon mötte kan det tolkas som att den arena som hon befann sig i som anställd skapade genus genom att hon förväntades att bete sig på ett sätt som skapade balans. I skolans värld förväntades hon inte vara aktiv eller ta lokala initiativ (jfr. Brunåker & Kurvinen, 2006 om lokala initiativ). Entreprenören startade en privat skola för att ha möjlighet att utöva sitt yrke på sina egna villkor. Hon utvecklade en entreprenöriell identitet för att värna om den professionella identiteten (jfr. Hytti, 2005; Lindgren, 2000). Entreprenörens agerande är inte i linje med det hon säger. Trots att hon säger att hon inte anser att det spelar roll att hon är kvinna, och att kvinnor har mindre makt än män generellt sett, agerar hon som om det vore så. Det sätt som hon bedriver ledarskap är ett exempel. Ett annat är att hon tar med sig sin far, och ibland även sin kompanjon, till olika möten.

Ovanstående kan knytas an till Forsbergs (1992) beskrivning av genderisering, som handlar om att det finns olika uppförandekoder som kvinnor och män förväntas anpassa sig efter. Som anställd och kvinna i kommunal verksamhet fanns inget utrymme för aktivitet. Det utrymmet skapades genom start av företag. Detta är i linje med den tidiga analys jag gjort och presenterar i tematiseringen av empiriskildringen ovan, där ett analysystem är "Företagare – för att få göra". Genom processen har jag visat genom entreprenörens sätt att använda begrepp som har med agerande att göra, att aktivitet innebär något positivt för henne. Jag har också visat att entreprenören går in och ut ur olika roller. På ovanstående sätt har den tidigare kronologiska tematiseringen utvecklats i dekonstruktionsprocessen. Dekonstruktionen går längre då jag visar, via "ploten", att entreprenören tar spjörn mot offentlig sektor då hon berättar om sitt sätt att driva friskolan. Genom att berätta om sina erfarenheter av hur kommunala skolor drivs och styrs berättar hon hur hon inte vill att hennes friskola ska drivas.

Kvinnor som är företagare och entreprenörer har att brottas med både en bild av sig som kvinna samt bilden av sig själv som företagare av vilka den senare

har en manlig norm (Ogbor, 2000; Sundin, 2002). Entreprenören i den här studien är kvinna och företagare och beskriver sig som aktiv. Det finns dock inget i hennes berättelse som pekar på att hon ser sig som annorlunda som kvinna på grund av att hon är företagare. En annan tolkning är att entreprenören osynliggör betydelsen av genus för att undvika att själv framstå som avvikande.

Leda genom att gå in och ut ur roller. Entreprenören har att förhålla sig till ett antal roller då hon startar en friskola. Under dekonstruktionen framkommer det att genus påverkar entreprenörens ledarskap (jfr. Linstead et al, 2005). Manliga normer återskapas av företagaren då hon konstruerar sin roll som arbetsledare, rektor och representant för friskolan. Entreprenören utvecklar också en egen ledarstil då hon har som ambition att låta all personal vara med och diskutera och fatta beslut. Viljan att konsensus ska råda, eller att åtminstone delvis involvera personalen i beslutsfattande är något som skiljer Karins ledarskap från det ledarskap hon upplevde under tiden som anställd. Hon har inte helt anammat sättet att leda en grundskola från den kommunala skola hon var verksam inom utan hon har också utvecklat även ett eget sätt att leda. Ändå påverkas hon av strukturerna. Trots att hon upplever det obekvämt att presentera sig som företagsledare eller rektor gör hon det när det krävs av henne. Samtidigt beskriver hon sig själv som representant och ansvarig för företaget i första hand och berättar att hon utövar det yrke hon haft som anställd en allt mindre del av tiden.

Entreprenörens berättelse pekar på hur hon går mellan olika roller. Några av dessa roller har manliga förtecken, andra kvinnliga. Hon kallar sig rektor i vissa sammanhang trots att hon har en stark antipati mot begreppet. Hon tar på sig den rollen i de sammanhang som kräver det trots att det bär henne emot. Jag tolkar att hon då har anpassat sig till en manlig norm för hur en skola ska ledas och i förlängningen för hur hon ska driva sitt företag. Karin hanterar krav som ställs genom att gå in och ut ur rollerna som lärare och rektor. Det är ett exempel på hur rollen som rektor, och även företagsledare, utvecklas. Hon och kompanjonen har också skilda roller i företaget. Det är Karin som har den mest framträdande positionen och är även den som har titeln rektor. Det är intressant att notera att de inte delar på rollen som ledare, varken formellt eller informellt.

Kvinnor som är företagare har att förhålla sig till en manlig norm och jag menar att entreprenören i den här studien både har anpassat sig till den och anammar maskuliniserade sätt att driva verksamheten. Genom att se på genus som en process vill jag påstå att Karins subjektsposition som företagare är maskuliniserad på grund av att manliga normer är så dominerande. Att gå in

och ut ur roller är ett sätt att hantera situationen och kontrollera processen då den nya verksamheten startas och drivs (Gaddefors, 2005, s. 216). Det är i linje med Darebloms (2005) studie som visar att kvinnor som tänker i termer av motsättning har svårare att se sig själva i rollen som företagare än de som inte upplever motsättningar mellan rollen som kvinna och rollen som företagare.

Jag vill anknyta ovanstående resonemang till något som Fahlgren (1999) kallar diskursens naturliggjorda sanning. Fahlgren (1999) menar att den diskursiva sanningen blir till den enda sanningen, genom att förneka andra sanningar. I processen av naturliggörande ingår förnekandet av andra synsätt. Jag har tidigare visat att företagardiskursen positionerar kvinnor som är företagare som annorlunda, specifika och att diskursen indirekt konstituerar en manlig norm. Avvikelsen synliggör normen.

Några reflektioner kring dekonstruktionsprocessen

Dekonstruktionen av intervjun med Karin har varit både intressant och lärorikt men samtidigt också en mödosam process. De första stegen i dekonstruktionsprocessen var relativt enkla att arbeta med men de satte igång en process som inte var helt lätt att gå igenom. Det innebar att jag bland annat var tvungen att ta ställning till en del etiska frågor såsom: hur långt kan jag gå i arbetet med att tillägna mening i Karins entreprenörskap? I detta fall utgjordes dekonstruktionens yttre ramar av Karins företagande och analysens ansats var entreprenörskap, samt ett genusperspektiv.

De två första stegen var ganska okomplicerade. De handlade om att fundera över vilka dikotomier som finns i intervjun samt vilken värdering som finns kring dem. Givetvis var det jag som valde begreppen ur intervjun samt motsatsorden till dem. Min analys och mina tolkningar måste kunna relatera till Karins situation och styrs givetvis av min förförståelse samt av de teoretiska "glasögon" jag tagit på mig. De sex sista stegen framstod som svåra att gå igenom steg för steg. I stället gick de in i varandra, som dekonstruktionen ovan visar. En utmaning låg i svårigheten att genomföra dekonstruktionen steg för steg på ett konsekvent sätt. När jag läste igenom intervjun för att söka dikotomier och hitta undantag resulterade det i flera olika tolkningar. Ett citat kunde tolkas som representerande flera steg i dekonstruktionen, exempelvis både "the other side of the story" och "reading between the lines".

Det sista steget i dekonstruktionen erbjuder nya berättelser som är möjliga att konstruera. För mig finns det inget intresse att erbjuda *en* berättelse, som al-

ternativ till den som Karin erbjudit mig. Det intressanta är att lyfta fram att det finns flera möjliga berättelser i något som erbjuds oss som *berättelsen* eller *sanningen*. En annan reflektion som jag har är att dekonstruktionen har hjälpt mig att visa hur entreprenören berättar om sin tid som anställd för att legitimera företagsstart. I den första analysen kom jag fram till temat "Företagare – för att få göra" och det temat har kunnat utvecklas under dekonstruktionen genom att kritiskt granska Karins berättelse.

Det bidrag som det här kapitlet erbjuder ligger i den kritiska analysen av den berättelse som entreprenören erbjuder. Genom dekonstruktionen har entreprenörens berättelse ökat i tjocklek och andra perspektiv än entreprenörens har lyfts fram och diskuterats. Den "plot" som jag tolkar finns i entreprenörens berättelse är en legitimering av starten av företaget genom att använda tiden som anställd som referenspunkt. "Ploten" innehåller både en referens till en vilja att vara aktiv och till offentlig sektor för att beskriva hur hon inte vill driva en skola. Jag har också lyft fram hur tidigare erfarenheter, dvs. tiden som anställd i offentlig sektor präglar entreprenören i hennes roller i verksamheten och hennes sätt att driva friskolan samt att den entreprenöriella identiteten är ett sätt att värna om den professionella. Ett annat bidrag är att jag visar att dikotomierna offentlig-privat och aktiv-passiv används av entreprenören för att visa hur hon vill driva friskolan. Jag har också lyft fram tvetydigheten som handlar om upplevelsen av att arbeta i offentlig sektor genom att jag erbjuder en annan möjlig version utöver Karins. En annan tvetydighet som jag lyfter fram är relationen som entreprenören har till sin partner. Entreprenören startade och äger företaget tillsammans med en före detta kollega men trots att hon har en partner säger hon att hon känner sig ensam.

Det finns flera begränsningar i arbetet med dekonstruktionen. För det första finns det en viss översättningsproblematik kring begreppen berättelse och narrativ. I engelskan användas de båda synonymt i vissa fall och jag har då utifrån sammanhanget översatt begreppen till svenskans berättelse och narrativ. För det andra kan dekonstruktion i sin tur underkastas dekonstruktioner, på samma villkor som dekonstruktionen i det här kapitlet. För det tredje presenteras endast en liten del av intervjutexten och läsaren har inte möjlighet att ta del av vare sig hela texten eller inspelningen. Med tanke på ovanstående begränsningar har jag valt att redogöra för hur jag väljer att använda begreppet narrativ och även att använda ett exempel för att förtydliga det. Jag har också valt att presentera många citat för att visa hur entreprenören använder ord som lyfts fram i dekonstruktionen. Avsnittet innehåller också en ingående beskrivning av hur jag genomfört dekonstruktionen.

Struktur, perspektiv och process

I det här avsnittet presenteras det sista steget i analysarbetet i de tre avsnitten struktur, perspektiv och process, vilka innehåller en genusorienterad analys ur ett kontextuellt perspektiv (se Tabell 14). Som jag skrev i den sammanfattande diskussionen i teorikapitlet, ser jag begreppen struktur, perspektiv och process som centrala utifrån den teoretiska genomgång och diskussion som jag fört.

Det första avsnittet innehåller en analys kring strukturers inverkan på entreprenörskaps- och identifieringsprocesser. Det handlar om normer och värderingar, närmare bestämt frågan om det moraliska i att tjäna pengar på utbildning, vård och omsorg, samt om konkurrens och motstånd. I avsnittet förs en diskussion som leder fram till begreppen polarisering, marginalisering och motstånd. Den teoretiska grunden utgörs av bl.a. av en diskussion kring strukturella hinder och hur individer återskapar strukturer (Giddens (1984/2004; 1987/2004; Fahlgren, 1999) och hur normer och värderingar påverkar individens återskapande av strukturer (Foucault, 1980; 1987), kontextens betydelse (Fletcher, 2006a) samt diskussioner kring normalisering (Foucault, 1980; 1987; Hirdman, 2001) och makt (Foucault, 1980; 1987).

I det andra avsnittet beskrivs den marginalisering som flera av entreprenörernas berättelser tyder på samt konflikter mellan rollerna som kvinna, företagare och chef. Analysen leder fram till begreppen marginalisering och motstånd. Här utgörs den teoretiska grunden av bl.a. diskussioner kring genusifiering (Thurén, 1996), återskapande av befintliga maktrelationer (Ahl, 2002) och av en manlig norm (Lewis, 2006) samt osynlighet (Ogbor, 2000).

I det tredje och sista avsnittet skildras en process som handlar om hantering av roller. Om att själv utforma rollen som företagsledare och chef samt om identifiering med och hantering av de roller som företaget fört med sig. Analysen här mynnar ut i begreppen identifiering och motstånd. Den teoretiska grunden baseras på diskussioner om normer och roller (Ahl, 2004; Lewis, 2006), identitetsskapande och imitation (Sevón, 1996), processer då identiteter konstrueras (Giddens, 1991/2005; Lindgren, 2000; Lindgren & Wåhlin, 2001), makt och motstånd (Foucault, 1980).

Tabell 14: Genusorienterad analys ur ett kontextuellt perspektiv

Fokus	Innehåll
Struktur	<ul style="list-style-type: none">- normer och värderingar- konkurrens- motstånd
Perspektiv	<ul style="list-style-type: none">- marginalisering- rollkonflikt
Process	<ul style="list-style-type: none">- identifiering med roller- imitera och själv utforma- hängivenhet

Struktur

Entreprenörerna befinner sig i en speciell kontext eftersom de startat och driver företag inom områden som traditionellt drivits av offentlig sektor. De befinner sig exempelvis i ett spänningsfält som handlar om attityder och värderingar kring frågan om det är moraliskt riktigt att tjäna pengar på sådana verksamheter. Entreprenörernas berättelser visar att de själva har trott att det allmänt finns attityder i samhället som handlar om att det inte är rätt att tjäna pengar på utbildning, vård och omsorg. De attityder som de har mött har dock varit både positiva och negativa. De positiva attityderna har i regel upplevts vid möten med privatpersoner och de negativa både vid möten med privatpersoner och med representanter för offentlig sektor.

Entreprenörerna upplever att offentlig sektor ser dem som konkurrenser och utövar motstånd mot deras verksamheter och menar att villkoren är förmånligare för verksamheter som drivs av offentlig sektor. De upplever också att privat ägda verksamheter utsätts för hårdare granskning än sådana som drivs av offentlig sektor. Entreprenörerna berättar också att de upplever att de ses som konkurrenser av representanter från offentlig sektor. Motståndet som entreprenörerna upplever utövas exempelvis genom att skapa hinder för anställda i offentlig sektor att också arbeta i privata verksamheter, genom att ändra rutiner för upphandling eller genom att visa att privata alternativ inte helt accepteras. Min tolkning är att dessa kan ses som strukturella hinder (jfr. Giddens, 1984/2004; 1987/2004).

Entreprenörerna upplever ett motstånd som yttrar sig genom att de känner att det är laddat att prata om privata alternativ i vissa sammanhang. Det är främst

i sammanhang då de träffar representanter för landsting och kommuner. Ett sätt att bemöta motståndet är att tona ner företagarrollen och framhäva yrkesrollen vid möten med representanter för offentlig sektor. De kallar sig exempelvis verksamhetsansvarig eller skötare i stället för företagsledare eller VD vid sådana möten. Entreprenörerna själva berättar att de gör det för att betona den kompetens de har inom området men min tolkning är att den främsta orsaken är att tona ner företagarrollen och det faktum att verksamheterna drivs i privat regi. Det är ett exempel på hur strukturer påverkar entreprenörerna men även på hur de själva är medskapare till strukturerna (jfr. Giddens, 1984/2004; 1987/2004). De återskapar strukturerna i och med att de anpassar sitt beteende efter de normer och värderingar som råder (jfr. Fahlgren, 1999; Foucault, 1980; 1987). Det kan liknas vid den normalisering som Hirdman (2001) skriver om angående hur kvinnor och män förväntas bete sig. Entreprenörerna utövar också motstånd mot offentlig sektor, exempelvis genom att hitta sätt att hantera tjänstemän och genom att sälja sina tjänster till andra kommuner och landsting. Johannisson (2005) menar att entreprenörer ifrågasätter rådande ordning och bryter mot regler och normer när de skapar nya organisationer. Entreprenörerna i den här studien utövar motstånd och bryter mot normer som handlar om att man inte ska tjäna pengar på utbildning, vård och omsorg. Detta motstånd har i ett par fall resulterat i att den egna kommunen eller landstinget efter flera år slutit avtal med verksamheten.

I berättelser om hur entreprenörer skapar möjligheter är det möjligt att se uttryck för relationen till den kultur, det samhälle, olika institutioner etc. vilket utgör den kontext som entreprenören befinner sig i (Fletcher, 2006a). I kapitlet med dekonstruktionen diskuterades "ploten" i entreprenörens berättelse, som handlar om att det inte fanns utrymme att vara aktiv i offentlig sektor. "Ploten" nyanserades genom att visa att den också handlar om att relatera till något för att berätta hur entreprenören inte vill driva sin verksamhet och utöva ledarskap. Här används tekniken för att dekonstruera ett citat av en annan entreprenör där hon berättar att hon upplevde att ekonomin var i fokus på hennes tidigare arbetsplats i offentlig sektor. Hon upplevde att det skedde på bekostnad av patienter och personal. "Ploten" i citatet är enligt min tolkning att entreprenören lämnade sin anställning för att hon hade idéer om hur verksamheten kunde drivas på ett, enligt hennes mening, bättre sätt. I citatet relaterar företagaren till offentlig sektor när hon berättar om hur hon vill driva sin verksamhet. Citatet och dekonstruktionen av den, illustrerar de värderingar som finns i offentlig sektor och även de värderingar som entreprenören i fråga har.

*Det är den erfarenhet jag har och jag tycker att **man inte har** patienten i centrum i dag. Och jag tycker att **man** jobbar lite mer **bara ekonomiskt**, tänker på **ekonomin** och inte bryr sig **varken om sin personal eller patienterna** som **man** borde göra. Det tycker jag är **lite tråkigt**, för arbetsmiljön blir **inte så rolig**. (Sonja)*

Om vi byter ut några av orden (markerade med fet stil) i citatet framträder "ploten" tydligare.

*Det är den erfarenhet jag har och jag tycker att **vi har** patienten i centrum i dag. Och jag tycker att **vi** jobbar lite mer **patientinriktat**, tänker på **patienten** och inte bryr **oss om vår ekonomi** som **vi** borde göra. Det tycker jag är **roligt**, för arbetsmiljön blir **så trevlig**.*

Enligt min tolkning säger entreprenören egentligen att hennes idé om hur verksamheten ska drivas handlar om att patienter ska vara i fokus. Det finns ett kvalitativt engagemang hos entreprenören, i linje med det som Sundin (2002) skriver om. Citatet visar också att entreprenören använder sig av offentlig sektor för att berätta hur hon arbetar. Genom att beskriva sina negativa erfarenheter från tiden som anställd i offentlig sektor berättar hon hur hon vill arbeta. Det liknar den beskrivning av erfarenheter från dåligt ledarskap som används för att själv utforma sitt ledarskap, som Moore och Buttner (1997) skriver om.

De övriga entreprenörernas berättelser innehåller liknande "plotar" som förklarar att de startade företag för att de hade idéer som de inte kunde förverkliga i sina anställningar. De tar också spjörn mot offentlig sektor när de pratar om hur de vill driva sina företag och utöva sina yrken. Min tolkning är att entreprenörernas berättelser innehåller en polarisering mellan offentlig och privat sektor, vilket också kan beskrivas som ett motstånd.

Perspektiv

I empiriskildringen beskrivs företag som är osynliggjorda i samhället. Det som beskrivs ovan är exempel på denna osynlighet och det osynliggörande som finns kring de här entreprenörerna och deras företag. Osynliggörandet är ett uttryck för en marginalisering. Några av entreprenörerna berättar att det har skrivits om dem och deras företag i pressen. Ett företag uppmärksammades på grund av den snabba tillväxten och en av entreprenörerna uppmärksammades på grund av sin inkomst. Ett annat företag har uppmärksammats i

positiv anda före starten men har sedan varit föremål för diskussion och kritik via debattinslag i lokalpress. Entreprenörerna själva har inte strävat efter att synas och jag tolkar deras berättelser som att de inte är bekväma med uppmärksamheten vare sig kring deras person eller kring deras verksamheter. Ett exempel är hur två av entreprenörerna vill tona ner den uppmärksamhet de fick kring tillväxten i företaget genom att säga att det finns en naturlig förklaring till att deras företag växt så snabbt den första tiden och att det inte är något speciellt med det.

En möjlig förklaring till att entreprenörerna inte vill vara synliga är den kritik de riskerar att bli utsatta för och som handlar om det moraliska att tjäna pengar på utbildning vård och omsorg. Javefors-Grauers (2002) menar att de kvinnor som är företagare och som ingår i hennes studie är osynliga på grund av att själva begreppet företagare är förknippat med manliga egenskaper (jfr. Ogbor, 2000; Pettersson, 2002; Sundin, 2000). Min tolkning är att entreprenörerna i den här studien är måna om att varken de eller deras företag ska sticka ut för mycket på grund av att en manlig norm dominerar i företagardiskursen men även på grund av de slags verksamheter som de driver. De blir osynliggjorda, marginaliserade, av samhället men bidrar också själva till osynliggörandet. Den uppmärksamhet som entreprenörerna har fått har i de flesta fall resulterat i kritik mot dem och deras företag. Ser man på de här entreprenörernas företagande ur ett samhällsperspektiv blir min tolkning att en möjlig orsak till att det ses som negativt att tjäna pengar på utbildning, vård och omsorg kan vara den syn på offentlig sektor som tärande, som Pettersson (2002) beskriver. Jag kommer dock inte att utveckla den diskussionen mer.

Exempel på osynliggörande, och därmed marginalisering, som entreprenörerna själva medverkar till är när en av entreprenörerna uppmärksammades i pressen på grund av den höga årsinkomsten. Detta orsakade obehag för henne och hon kände sig obekväma med situationen. Därför försökte hon att tona ner situationen och göra sig osynlig i samhället. Jag förknippar det med de negativa attityder hon mötte i samband med skrivierna i den lokala tidningen om hennes inkomst. De negativa attityderna till möjligheten att tjäna pengar på vård, omsorg och utbildning bidrar till att hon söker hålla en låg profil. Genusaspekten i det handlar om att entreprenörerna driver företag inom ett område där det är laddat att tjäna pengar på sådant som traditionellt räknas som kvinnliga egenskaper såsom omsorg och omvårdnad. Ett annat exempel på osynliggörande från samhällets sida är nedanstående citat och dekonstruktionen av det. Citatet handlar om företaget, vars existens blev en överraskning för näringslivscentret på orten, trots att företaget sysselsatte runt 100 personer vid tillfället och var en relativt sett stor arbetsgivare på orten. I citatet nedan

berättar entreprenören om när näringslivscentret upptäckte att hon hade ett företag med många anställda.

*De hade **missat lite grand** att vi fanns och **av en händelse bara så hade de fått upp ögonen** och börjat prata med mig. Det fanns ju [ortsnamn] näringslivscenter då, så det var ju en representant därifrån som kom och pratade och frågade väldigt mycket en dag. Och utifrån det måste det ha varit. Jag **visste inte** varför han kom. Han ville komma och höra lite hur det var. De **blev ju alldeles häpen** att det var så många anställda. De hade **inte alls uppfattat** att vi hade nästan hundra anställda och att vi var ganska stor. De hade på något vis **missat det**. Så uppfattade jag det att **det blev så plötsligt för dem**. (Vilma)*

Om det hade varit en man, säg Göran, som drev företaget eller om företaget hade funnits inom en annan bransch kunde händelsen ha beskrivits på ett annat sätt. Om vi byter ut några av orden i citatet framträder en annan bild.

*De hade **hela tiden kännedom** om att vi fanns och **eftersom jag var en av företagen på listan hade de** börjat prata med mig. Det fanns ju [ortsnamn] näringslivscenter då, så det var ju en representant därifrån som kom och pratade och frågade väldigt mycket en dag. Och utifrån det måste det ha varit. Jag **visste** varför han kom. Han ville komma och höra lite hur det var. De **visste ju** att det var så många anställda. De hade **uppgifter om** att vi hade nästan hundra anställda och att vi var ganska stor. De hade på något vis **uppgifter om det**. Så uppfattade jag det att **de hade information om mitt företag**. (Göran)*

Entreprenören har också själv medverkat till osynliggörandet genom att hålla en låg profil och därmed medverkar till återskapandet av befintliga maktrelationer (jfr. Ahl, 2002). Hon uttrycker att hon är angelägen om att företaget håller en låg profil eftersom hon menar att det känns bra att göra det med tanke på den verksamhet hon bedriver och av hänsyn till de människor som köper deras tjänster. Även samhället har osynliggjort entreprenören och hennes verksamhet. Min tolkning av entreprenörernas berättelser är att de underordnar sig genusordningen - de är företagare inom en sektor där fler kvinnor än män arbetar och där kvinnor förväntas använda ”naturliga” egenskaper som handlar om exempelvis omvårdnad. Samtidigt ställs de inför värderingar som inte accepterar att man bedriver omvårdnad i vinstsyfte. Osynligheten har sin grund i de strukturer som beskrivits i föregående avsnitt, dvs. valet av bransch, genus och de värderingar som finns i samhället. Aktörer i osynliggörandet är både omgivande samhälle och entreprenörerna själva. Företagen blir osynliggjorda på grund av den påverkan strukturerna har men

företagarna återskapar strukturer genom att agera som de gör (jfr. Giddens, 1984/2004; 1987/2004). Genom att anlägga ett genusperspektiv kan vi se strukturernas betydelse när det handlar om genus.

I studien finns också ett exempel där en av entreprenörerna har stuckit ut hakan och bemött kritik i den lokala pressen. Hon avviker från de andra då hon synliggör sig som företagare och medverkar i den lokala debatten. Jag tolkar att entreprenörens bakgrund spelar roll. Eftersom hon haft befattningar med ansvar för att utveckla både privata och offentliga verksamheter har hon skaffat sig erfarenheter av ledarskap och kanske även av att ta plats. Hon har erfarenheter från att själv vara i ledande position medan de övrigas erfarenheter utgörs av de chefer de haft över sig och omkring sig. Entreprenörens verksamhet blir däremot osynliggjord av offentlig sektor genom att de ignorerar dess existens eller aktivt arbetar för att stoppa det trots att de före och under startfasen uttalade sig positivt om företaget. Även Dareblom (2005) visar i sin studie att politiker kan uttrycka positiva åsikter om företag men i praktiken utöva motstånd mot dem.

Det finns exempel i företagarnas berättelser som tyder på en konflikt mellan rollerna som kvinna och företagsledare. Det är för mig tydligt att de i flera fall bemöts i första hand som kvinnor och inte som chefer och företagare. Ett exempel är den entreprenör, som trots att hon vill se sig själv som chef upplever att de anställda (som är män) ser hennes kompanjon (som är man) som chef i första hand.

*Nja, jag tror, eller kan känna ibland, för vi har mycket killar anställda, att de ser **[kompanjonen]** som mer chef än **mig**. Jag inbillar mig att det är så. [] Nej, om vi är här båda två, så tycker jag många gånger att de vänder sig till **honom**. [] Men det är klart att de kommer hit till **mig** också. Men är det så att man vill prata, **jag** är kanske lite lättare att prata med om det är något problem. Då tror jag att de vänder sig till **mig**. Om de har personliga problem, eller problem med någon, då tror jag att de vänder sig till **mig** i första hand. (Ella)*

De vänder sig till henne då de vill prata om personliga problem och till hennes kompanjon då de har praktiska, arbetsrelaterade, problem att diskutera. Det är ett exempel på värderingar hos de anställda männen som blir synliga. Citatet och dekonstruktionen av det, visar exempel på återskapande av en manlig norm av entreprenören, eftersom hon, som också är chef och företagsledare, finner sig i situationen. Som kvinna förväntas entreprenören ha empati, som är en förutsättning för omsorgsrationalitet och som anses vara en kvinnlig egenskap (jfr. Forsberg, 1992).

Om vi byter kompanjonens plats mot entreprenörens i citatet framträder en annan bild.

*Nja, jag tror, eller kan känna ibland, för vi har mycket killar anställda, att de ser **mig** som mer chef än **[kompanjonen]**. Jag inbillar mig att det är så. [] Nej, om vi är här båda två, så tycker jag många gånger att de vänder sig till **mig**. [] Men det är klart att de kommer till **honom** också. Men är det så att man vill prata, **[kompanjonen]** är kanske lite lättare att prata med om det är något problem. Då tror jag att de vänder sig till **honom**. Om de har personliga problem, eller problem med någon, då tror jag att de vänder sig till **honom** i första hand.*

Kompanjonen, som är en man, framstår plötsligt som den som de anställda vänder sig till när de vill prata om relationer och entreprenören framstår som den som ses som chef. Både män och kvinnor har förmåga att känna empati. Däremot är det något som förväntas av kvinnor generellt men inte av män.

Entreprenörerna upplever också en konflikt mellan rollen som företagsledare och i vissa fall chef och rollen som kvinna. Entreprenörerna hanterar motstridiga krav som ställs på dem på olika sätt. En av dem hanterar kraven på henne i rollerna som mamma och som företagare genom att ställa krav på personer hon möter i rollen som företagare. Syftet med kraven är att kunna anpassa företagandet till kraven som ställs på henne i egenskap av kvinna och mamma, dvs. även hävda en kvinnlig norm (jfr. Forsberg & Gunnarsson 1985). Agerandet kan tolkas som att hon gett vika för de krav som ställs på henne i rollen som kvinna (och hustru och mamma). Det kan också tolkas som att hon utövat motstånd mot traditionella sätt att agera i rollen som företagare och chef. Hon har börjat ställa krav att andra ska anpassa sig efter henne när det gäller sådant som tider för möten. Tidigare anpassade hon sig efter andra, trots att hon upplevde att det orsakade problem för henne i rollen som mamma.

Det finns exempel på könsblindhet hos entreprenörerna själva i studien. Flera av entreprenörerna uttryckte att det inte spelar roll om man är kvinna eller man. Exempel på det är uttalanden om att kompetens är mycket viktigare än kön. Trots att en av entreprenörerna berättar att hon inte tror att hon blir bemött på andra sätt än vad en man skulle bli, tar hon med sig en man till möten och förklarar det med att hans kompetens behövs vid de mötena. En annan företagare önskar ha en ung man som mentor och motiverar det med att det är de unga männen som kan spelreglerna. Det är ett exempel på att även entreprenören själv återskapar normer, genom att hon strävar efter att anamma manliga sätt att driva företaget. Ytterligare ett exempel är den entreprenör som berättar att hennes man fick mest uppmärksamhet under mötet med bankre-

presentanten och förklarar det med makens sociala kompetens. Entreprenörerna i den här studien vill inte bli sedda som kvinnor i första hand utan som företagare. Deras uttalanden om att kön inte spelar roll kan tolkas som att de vill bli betraktade som ”vanliga” företagare och inte märkta som ”undantag”, eller ”the other” som Lewis (2006, s. 458) uttrycker det.

Det finns entreprenörer i studien som reflekterar över betydelsen av genus. En av entreprenörerna gör en koppling till det när hon pratar om hur hon blivit behandlad. Det var en händelse under tiden som anställd som hon berättar om och gör tolkningen att hon blev förbigången på grund av att hon är kvinna. En annan entreprenörs berättelse om de begrepp som användes i en annonskampanj för en mäsas för kvinnors företagande visar att hon tyckte att det var nedvärderande begrepp som användes för att det var kvinnor det handlade om. En annan entreprenör reflekterar över titlar och om det är kvinnligt att använda sig av sådana. Det kan vara erfarenheterna från tiden som anställd som återspeglas och tolkas som att som kvinna och anställd inom offentlig sektor förväntades hon inte att sticka ut och vara förmer än någon annan.

En av entreprenörerna reflekterar över hur hon i en tidig fas av företagandet använde sig av sin kvinnlighet och sitt utseende för att vinna fördelar i förhandlingar med män. Hon berättar att hon var förvissad om att hon skulle ha ett bättre förhandlingsläge om hon framhävde sin kvinnlighet, vilket hon också gjorde. Det var ett medvetet val av entreprenören att framhäva rollen som kvinna och tona ner rollen som företagare för att få till ett avtal. Min tolkning är att entreprenören anpassade sig till de förväntningar som fanns omkring henne, tonade ner sin roll som företagare och lyfte fram rollen som kvinna. Männerna som hon skulle träffa förväntade sig att träffa en kvinna i första hand, inte en företagare, och det fick de också göra. Jag vill koppla det till begreppet genusifiering som Thurén (1996) använder. Entreprenörens erfarenhet visar enligt min tolkning att det i ovan beskrivna situation lades stor vikt vid genus, dvs. den visar på styrkan i genussignifikansen (jfr. Thurén, 1996). Entreprenören i fråga berättar att hon inte längre behöver använda sin kvinnlighet i rollen som företagare eftersom hon anser att hon har en kompetens som gör att hon känner sig säker i rollen. Det kan tolkas som att styrkan i genussignifikansen har avtagit i de sammanhang där entreprenören befinner sig eller att hennes beteende dämpat den. Hon har ändå valt att lyfta fram rollen som kvinna även senare, men på ett annat sätt. Hon visar att hon i vissa situationen prioriterar rollen som mamma och ställer krav på att andra ska anpassa sig till det. Det har skett ett återskapande av den traditionella kvinnorollen samtidigt som företagsledarrollen har utvecklats.

Johannisson (2005) använder begreppet harmoniering när han diskuterar hur egenskaper och sätt att agera som kan ses som paradoxala kombineras. Genom att använda Johannissons (2005) diskussion men med ett annat begrepp tolkar jag att det har skett en förhandling mellan två roller som ibland kan ses som paradoxala. Förhandlingen har skett genom att entreprenörer har definierat om de roller som företaget fört med sig och anpassat rollen som chef till roller som mamma och hustru. Till analysen ovan kan även Nyströms (1990) diskussion kring kreativa processer kopplas. Som tidigare presenterats beskriver författaren kreativa processer som ett samspel mellan olika tankeprocesser. Återskapandet av den traditionella kvinnorollen samtidigt med utvecklingen av rollen som företagsledare kan då beskrivas som ett samspel av två identifieringsprocesser.

Process

Entreprenörerna i den här studien har inte sett sig som företagsledare under de första åren de drivit företagen. En del av dem gör det fortfarande inte. De jämför sig och jämförs mot en manlig norm (jfr. Ahl, 2004). En av dem säger att en ”riktig” företagare ska ha minst tio anställda och ha ett teknikföretag. Det är ett tydligt exempel på hur normer och tankefigurer påverkar individer i deras identitetsskapande. De normer och bilder av företagare som finns i samhället har en inverkan på entreprenörernas syn på sig själva. Det reflekterande som en av entreprenörerna gjorde under intervjun bidrog till att hennes bild av sig själv i rollen som företagare förändrades. Hon såg i början av intervjun inte sig själv som en ”riktig” företagare. Hon hade mött fördomar som handlade om att kvinnor som är ensamföretagare bedriver någon slags hobbyverksamhet som de inte kan försörja sig på och att de här kvinnorna lever på sina mäns inkomster. Fördomarna påverkade hennes självbild men under samtalet reflekterade hon över det och kom fram till att hon nog ändå är en ”riktig” företagare. Citatet nedan och dekonstruktionen av det visar hur entreprenörerna inte helt kan identifiera sig med rollen som företagare. Bilden av hur hon anser att en företagare ska vara stämmer inte överens med självbild.

*Jag känner mig **inte så företagaraktig**. Jag jobbar ju på och sedan sköter jag det här kringarbetet. [] Jag ser mig nog mest som **[yrket]**. Jag är **inte så bra** företagare, tycker jag. Jag **skulle kunna vara lite mer smart**. [] Ja, att man kanske är lite mer effektiv och driver lite mer proffsigt. (Rita)*

Om tekniken från dekonstruktion används för att byta ut ord i citatet och skriva om citatet framstår bilden som syns i citatet nedan.

*Jag känner mig **företagaraktig**. Jag jobbar ju på och sedan sköter jag det här kringarbetet. [] Jag ser mig nog mest som **företagare**. Jag är **en bra** företagare, tycker jag. Jag **är smart**. [] Ja, att man kanske är lite mer effektiv och driver lite mer proffsig.*

I det omskrivna citatet ovan identifierar sig entreprenören med rollen som företagare. Hon beskriver sitt arbete som något som anses normalt för en företagare och självbilden överensstämmer med den föreställning, tankefigur hon har om företagare.

I studien finns också de som ser sig som företagsledare, chefer, men det har tagit dem år att komma dit. I deras identifieringsprocesser och hantering av roller finns inslag av att både imitera etablerade sätt att utöva ledarskap och att själva sätta upp spelreglerna och utforma egna tankefigurer kring begreppet chef. Entreprenörernas identifieringsprocesser präglas av att de anpassar sig till rådande normer men även utvecklar de egna rollerna (jfr. Lindgren & Wåhlin 2001, s.359). Det handlar om att entreprenörerna inte kan identifiera sig med det som rollerna innebär. Rollerna som företagsledare och chef har utformats ur ett manligt perspektiv och det är män som har gett rollerna ett innehåll. Det är ett sådant sätt att prata om rollerna som entreprenörerna inte kan ta till sig. Det är i linje med det som Cliff et al (2005) visar, nämligen att män och kvinnor pratar på olika sätt om rollen som chef och det Giddens (1991/2005) skriver om att kvinnor kan hamna i situationer då de står inför identiteter som formats av manliga stereotyper. Ett av citaten är ett tydligt exempel på en vilja att anpassa sig efter en manlig norm.

*[D]et är **manlig** mentor jag behöver. Jag måste få veta spelreglerna. [] Jag måste veta de här spelreglerna och det är inte någon äldre, försiktig farbror heller, utan det är en **man**, helst lite yngre än mig, som är **affärsman** och kan spelreglerna. (Lena)*

Entreprenören uttrycker en vilja att skaffa sig en mentor. Mentorn ska vara en ung man eftersom entreprenören har en bild av att det är en ung affärsman som kan lära henne företagandets spelregler. Om orden manlig, man och affärsman (markerade med fet stil) byts ut mot kvinnlig, kvinna och affärskvinna, framstår betydelsen av kön i entreprenörens tankefigur, dvs. föreställningar kring företagande.

*[D]et är en **kvinnlig** mentor jag behöver. Jag måste få veta spelreglerna. [] Jag måste veta de här spelreglerna och det är inte någon äldre, försiktig farbror beller, utan det är en **kvinn**a, helst lite yngre än mig, som är **affärskvinn**a och kan spelreglerna.*

Entreprenören har en bild av att det är män som format reglerna kring företagande och att det är unga män som kan spelreglerna. Det omskrivna citatet är ett sätt att exponera normen. I citatet används orden affärsman och affärskvinnna trots att det senare riktar fokus mer mot kön än vad ordet affärsman gör. Jag väljer ändå att använda de båda orden för att tydliggöra betydelsen av kön i entreprenörens tankefigur kring ordet företagare. Det kan också noteras att det finns en åldersaspekt i det då entreprenören har en bild av att äldre män inte är rätt personer att lära ut spelreglerna.

Studien visar att entreprenörerna som identifierar sig med företagsledar- och chefsrollen är medvetna om kravet att följa normen men de har inte gjort det fullt ut. Ett exempel är Linnea som har utvecklat sin roll som företagare, och chef till något som sker mer på hennes egna villkor, till skillnad mot de första åren då hon anpassade sig efter dem, ofta män, som hon mötte. Det finns alltså en medvetenhet bland entreprenörerna i studien om kravet att imitera, dvs. följa normen, men resultatet blir något annat.

De som identifierar sig med rollen som företagsledare och chef har genomgått en process då deras tankefigurer, föreställningar om vad roller som företagsledare och chef innebär förändrats. Entreprenörerna använde ord som beskrev yrkesrollen eller omskrivningar av företagarens roll när de presenterade sig i olika situationer. De har brottats med föreställningar om begreppen och omdefinierat dem så att innebörden blivit positiv för dem, innan de har valt att använda begreppen när de har definierat sina roller. Sevón (1996) menar att identitetsskapande i organisationer sker genom imitation. I den processen sker en tolkning, varför resultatet kan bli något helt annat än originalet. Därför kan nya slags innebörder i begrepp som företagare, entreprenör och chef skapas och normen för rollerna vidgas.

Entreprenörerna i den här studien skapar identiteter i de nya organisationerna genom att anpassa sig efter de normer som råder för vissa roller, exempelvis roller som VD eller rektor. Jag tolkar det som imitation. De skapar också identiteter genom att anpassningen inte sker fullt ut. De utövar motstånd mot en manlig norm som präglar rollen som chef i och med att de definierar om begreppen som de använder för de egna rollerna. Det är ett brott mot traditionella sätt att tänka kring företagande. Detta motstånd kan tolkas som andra sidan av en maktrelation (jfr. Foucault, 1980). Entreprenörerna använder flera

strategier i de processer då de utvecklar de egna rollerna. I vissa situationer accepterar de, och återskapar, traditionella sätt att utöva ledarskap. I andra situationer utövar de motstånd mot traditionella sätt att leda genom att definiera om begreppet chef. Entreprenörerna i studien hanterar också omvärldens krav genom att gå in och ut ur olika roller.

Entreprenörerna i den här studien kan liknas vid både de anarkister och organisatörer som Johannisson (2005) beskriver. Starten av verksamheterna bottenar i ett behov att få arbeta med det man vill på de sätt man önskar. Företagsstarten utgjorde ett mönsterbrott och den entreprenöriella handlingen innefattar en nedbrytning av det existerande och en realisering av det nya, omtolkningar av etablerade ordningar och nya sätt att organisera, i likhet med det som Johannisson (2005) skriver. Entreprenörerna hade visioner under tiden som anställda men de kunde inte genomföras.

Trots att man valt att lämna sina anställningar har erfarenheterna varit till nytta i företagandet. Den kompetens och de nätverk som byggdes upp under tiden som anställd har använts för att bygga en kontext där entreprenörerna har utvecklat sina idéer. Det handlar om en kombination av vision och handling, konkreta erfarenheter och reflexion, oberoende och beroende som Johannisson (2005) beskriver.

Möta och utöva motstånd

I det här kapitlet presenteras först slutsatserna i studien och sedan följer en avslutande diskussion om avhandlingens bidrag samt förslag till fortsatt forskning.

I slutsatserna beskrivs processer då företag startas och drivs med hjälp av begreppen brytning, identifiering, marginalisering och polarisering. Ett gemensamt tema för flera av slutsatserna i den här studien är motstånd, närmare bestämt tre slags motstånd; motstånd som entreprenörerna har mött under tiden som anställd i offentlig sektor, motstånd som entreprenörerna har mött under start och drift av företag samt motstånd som entreprenörerna själva utövar i mötet med manliga normer.

Motstånd som entreprenörerna har mött under tiden som anställd i offentlig sektor handlar exempelvis om hur egna, lokala initiativ möter motstånd eller hur en vilja att agera skapar oro och möter motstånd. Motstånd som entreprenörerna har mött under start och drift av företag handlar om de starka normer och negativa attityder från offentlig sektor som entreprenörerna möter vid start av verksamheterna. Min tolkning är att motståndet har ursprung i både ekonomi och ideologi. En ekonomisk intressekonflikt kan handla om att verksamheter som drivs av privata aktörer kan anses påfresta den kommunala ekonomin. En ideologisk intressekonflikt kan beröra synen på finansiering, om att verksamheter inom skola, vård och omsorg ska enbart utföras av offentlig sektor. En annan orsak till motståndet handlar om negativa attityder till vinster inom de slags verksamheter som entreprenörerna i den här studien driver. Dessa attityder kan en ideologisk grund och även bero på allmänna attityder, den s.k. Jantelagen. En del av motståndet kan också bero på att representanter för offentlig sektor inte är vana vid att en viss sorts verksamheter drivs av privatägda företag.

Motstånd som entreprenörerna själva utövar i mötet med manliga normer handlar om skapandet av en kontext där de kan ta initiativ, fullfölja dem och även ha kontroll över processen, trots att de samtidigt utsätter sig för stor osäkerhet, användandet av tiden som anställd som legitimering av starten av företag och starten av en privat verksamhet kan ses som ett sätt att utöva motstånd mot normer i offentlig sektor. Att gå in och ut ur roller är ett sätt att hantera situationer och utöva motstånd då kvinnor som är företagare möter manliga normer, då främst när det handlar om roller som företagare och chef (jfr. Ahl, 2002; 2004; Holmquist & Sundin, 2002; Pettersson, 2002; Sundin, 2000; Ogbor, 2000). Det kan även tolkas som ett sätt att kontrollera processen

då den nya verksamheten startas och drivs. Jag tolkar det också som ett sätt att hantera den laddning som finns i möten med representanter från offentlig sektor. Ett sätt att utöva motstånd mot traditionella sätt att tänka kring ledarskap är genom att definiera om sin roll. Det liknar det som Foucault (1980) skriver om att tänka om, om det vi tar för givet och det kan ses som en förändring av egna tankefigurer.

I entreprenörskapet finns motstånd i form av omtolkningar av begreppen chef och företagare. Det har inneburit ett brott mot traditionella sätt att tänka kring ledarskap genom omtolkning av roller. En av entreprenörerna ändrade synen på sig själv i rollen som företagare under intervjun när hon reflekterade över vad rollen som företagare innebar och vad hon faktiskt gjorde. Entreprenörer i studien har brottats med föreställningar kring begreppet chef och omdefinierat det så att innebörden blivit positiv för dem, innan de har valt att använda det när de talat om sig själva i den rollen.

De entreprenörer som beskriver sig som företagare och chefer har skapat sig ett utrymme i företagare- och ledarskapsdiskurserna. Bristen på utrymme yttrade sig i att de inte ville kalla sig chef eller företagare. De har definierat om begreppen så att de passar dem i deras roller. Det är ett brott mot traditionella sätt att tänka kring ledarskap och företagande. De entreprenörer som har anställda men som inte helt identifierar sig med rollen som chef hanterar det genom att gå in och ut ur olika roller. Det kan förstås som ett sätt att hantera de tankefigurer som de själva har kring begreppet chef. De olika rollerna kan tolkas som ett sätt att undvika en konflikt mellan rollen som kvinna och som företagare och ledare. Genom att tona ner företagsledarrollen eller genom att gå in och ut ur roller hanterar entreprenörerna negativa attityder gentemot privata verksamheter och manliga normer kring begreppen företagare och ledare. Det är ett sätt att hantera den laddning som finns i möten med representanter från offentlig sektor.

I Tabell 15 nedan beskrivs hur slutsatserna växt fram via teori, empiri och analys. Den första raden innehåller de begrepp som används för att beskriva slutsatserna. På den andra finns referenser som används i analysdiskussioner kring begreppen. Fler referenser används i analyserna men jag har valt att här lyfta fram endast några av dem. Den tredje raden innehåller delar av citat vilka är exempel på begreppens härledning från empiriavsnittet. Fjärde raden, Hur, visar hur begreppen kommit till, d.v.s. att brytning kommit fram genom den kronologiska tematiseringen och de övriga tre genom dekonstruktionen. Begreppen har sedan utvecklats i olika analysavsnitt, vilka redovisas i raden analys. Den sista raden innehåller korta beskrivningar av begreppen som slutsatser.

Tabell 15: Härledning av slutsatserna

	Brytning	Identifiering	Marginalisering	Polarisering
Referens	Hirschman (1970); Mühlenbock (2004)	Foucault (1980); Johannisson (2005); Sevón (1996)	Lewis (2006); Pettersson (2004)	Castells (1998); Fletcher (2006a); Lindvert (1997)
Exempel från empiri	<i>Motiverad, ja [att bli egen företagare]. För att få det som man själv vill ha det.</i> (Helena)	<i>[M]en jag går inte ut och säger att nu är jag egen företagare och hej på er. Så är jag inte. Jag känner mig inte så företagaraktig.</i> (Rita)	<i>[D]et här är fortfarande lite laddat att prata privat med de termerna inom landsting och kommun.</i> (Linnea)	<i>Känslan att det ska vara jobbigt att arbeta lever kvar sen tiden som anställd.</i> (Carolin)
Hur	Kronologisk tematisering	Dekonstruktionen	Dekonstruktionen	Dekonstruktionen
Analysavsnitt	Yrket som drivkraft Motstånd och förändring Normer och roller	Motstånd och förändring Normer och roller Dekonstruktionen Process	Yrket som drivkraft Normer och roller Dekonstruktionen Struktur Perspektiv	Yrket som drivkraft Motstånd och förändring Dekonstruktionen Struktur

Slutsats	Starten av företag kan förstås som ett mönsterbrott och ett uttryck för entreprenörskap hos kvinnorna i studien. Företagandet har utgjort ett medel att få utöva sitt yrke på egna villkor.	Entreprenörskapet har fört med sig en process där rollerna som chef och företagare har utvecklats. I entreprenörernas berättelser syns både ett återskapande av klassiska manliga normer och ett utmejslande av en egen identitet.	Entreprenörerna i den här studien blir osynliggjorda och bidrar även själva till detta på grund av att normen för företagare bygger på en maskulin bild. De blir också marginaliserade för att de själva och deras verksamheter håller en låg profil.	Den offentliga sektorn används i entreprenörernas berättelser som kontrast i identifieringsprocesser, och för att legitimeras start av företag. "Ploten" i deras berättelser bygger på polariseringen offentlig-privat och aktiv-passiv.
Exempel på motstånd	Motstånd som entreprenörerna har mött under tiden som anställd i offentlig sektor.	Motstånd som entreprenörerna har mött under start och drift av företag. Motstånd som entreprenörerna själva utövar.	Motstånd som entreprenörerna har mött under start och drift av företag.	Motstånd som entreprenörerna har mött under start och drift av företag. Motstånd som entreprenörerna själva utövar.

Intressant att notera är den reflexiva processen som artikuleras i berättelserna (jfr. Down, 2006; Giddens, 1991/2005). Entreprenörerna reflekterar över betydelsen av genus, över identifiering med och hantering av olika roller etc. i samband med start och drift av företagen. En möjlig förklaring till det är att processen då verksamheterna startades var så annorlunda jämfört med deras tidigare erfarenheter att det väckte ett behov att reflektera över det som hänt för att kunna förstå det. Entreprenörer i studien har gått igenom och reflekterat över, en process där de själva har utformat rollerna som företagare och chef. Identifieringsprocesserna speglas i entreprenörernas berättelser, exempelvis då de tar spjörn mot den tidigare anställningen i offentlig sektor när de berättar om varför de startat företag eller när de reflekterar över sina roller (jfr. Down, 2006).

I studien beskrivs hur entreprenörer har brottats med begreppen chef och ledare. De har till en början inte känt sig bekväma i företagare- och chefsrollen. Det är i linje med det som Warren (2004) redogör för i en studie om kvinnor som är företagare och vilka hade negativa associationer till begreppet företagare. Flera av entreprenörerna i den här studien har definierat om ordet chef och tillägnat ordet andra betydelse än de hade för dem när de först startade sina företag. De har utövat motstånd mot och samtidigt återskapat rådande ordning och på så sätt omtolkat de nya rollerna till att innebära något som de tidigare saknade. De tankefigurer entreprenörerna från början hade kring rollerna skapade en osäkerhet och yttrade sig i att de inte ville kalla sig chef eller ledare. Efter att ha genomgått en process där de definierat om rollen som chef tar de mer plats och verkar i rollen på egna villkor.

Genom begreppen brytning, identifiering, marginalisering och polarisering beskrivs i följande avsnitt processer som entreprenörerna var involverade i när de skapade nya kontexter och när de fortsatte verka i dem. Begreppen används för att gestalta hur entreprenörerna skapar en kontext där de kan driva sina verksamheter och hur denna kontext utgör en arena för utvecklandet av entreprenöriella möjligheter. De utgör en grund för att bilda en ökad förståelse för entreprenörers berättelse då entreprenörer skapar och upprätthåller identiteter som företagare genom sina berättelser (jfr. Down, 2006; Giddens, 1991/2005).

Brytning

Entreprenörerna har lämnat sina anställningar i offentlig sektor för att de har saknat flexibilitet och upplevt att ramarna har varit för snäva. De har inte upplevt den ”Vi-känsla” som Alvesson och Willmott (2001/2) menar uppstår när en individ identifierar sig med en organisation. I stället har de känt en lojalitet med och en hängivenhet till yrket. Entreprenörerna upplever att de inte har fått utveckla idéer som de har haft i sina respektive anställningar. Anställningen i offentlig sektor upplevdes som en tid då de inte fick arbeta så som de skulle ha velat och då egna initiativ mötte motstånd. På grund av sådana upplevelser kände entreprenörerna ett behov av att distansera sig och bryta upp från sina anställningar. Deras berättelser om organisationens motstånd till egna initiativ ligger i linje med de resultat som Mühlenbock (2004) redovisar och som handlar om att entreprenörskap i offentlig sektor inte tillåts vara individuell utan accepteras endast som ett kollektivt fenomen. Entreprenörerna i studien hanterade motståndet genom att lämna anställningen och starta eget.

Starten av företag kan förstås som ett mönsterbrott och ett uttryck för entreprenörskap hos företagarna i studien. Företagandet i sig har inte varit en drivkraft att starta en egen verksamhet. Det har i stället utgjort ett medel att få utöva sitt yrke på egna villkor. Att starta företag var ett sätt att utveckla den professionella identiteten samt ett uttryck för lojalitet och hängivenhet till yrket. Hirschman (1970) menar att lojalitet med en organisation kan få anställda att stanna och försöka få till en förändring i stället för att lämna. Entreprenörerna i den här studien gjorde försök att få till förändringar men de fick inte gehör i organisationerna. De här kvinnorna startade företag för att de är handlingskraftiga på ett sätt som har beskrivits i avhandlingen. Den hängivenhet, strävan och den uthållighet som formuleras i entreprenörernas berättelser är ett uttryck för entreprenörskap. Vi kan förstå det som att entreprenörerna vill visa för sig själva och för andra att de kan driva sina verksamheter. Att kunna se hur saker och ting kan göras annorlunda, artikulera det på ett övertygande sätt och få andra att tro på idén är en del av entreprenörskapet. Entreprenörskapet innebar också en radikal förändring (jfr. Nyström, 1990). Genom att starta företag skapade de en kontext där de kunde ta initiativ, fullfölja dem (jfr. Gaddefors, 2005) och även ha kontroll över processen.

Entreprenörskapet kan också beskrivas som överskridande av gränser eller en brytning med det gamla. En brytning med det gamla kan jämföras med den omtolkning av etablerad ordning eller nedbrytning av det existerande som Johannisson (2005) diskuterar. Som anställda i offentlig sektor har de befunnit sig i stora organisationer, där de anställda befinner sig i periferin om man ser till hela organisationen. Som företagare hamnar de i centrum. Som anställda har de också haft ett antal skyddsnät, som de inte har kvar som företagare. Att ha brutit med det gamla, överskridit dessa gränser, att ha tagit sig från en arena till en annan är en entreprenöriell handling. Entreprenörerna har lämnat en arena (offentlig sektor) av olika orsaker och skapat egna organisationer på en ny arena (privat sektor). De är både entreprenörer och företagare. Det är i linje med Johannisson (2005, s. 26) som definierar entreprenörskap som kreativ organisering då ”en ordning, det rådande sättet att organisera människor och ting, ersätts av en annan. Kreativ destruktion och kreativ konstruktion blir varandras förutsättningar på entreprenörskapets arena”.

Entreprenörernas berättelser uttrycker en stark hängivenhet gentemot deras yrken men även mot deras verksamheter. De vet hur saker och ting ska göras, professionellt. Entreprenörerna hade lärt sig ett yrke men de krav som ställdes på dem angående hur det skulle utföras upplevdes som konfliktfyllt. Gapet mellan deras bild av hur yrket skulle utövas och mellan de krav som ställdes på dem blev för stort. De hade lärt sig ett yrke men det sätt som de upplevde att de ombads utöva det på stred mot deras idéer om hur det skulle göras.

Entreprenörerna var under en tid lojala sina organisationer och försökte få till stånd förändringar (jfr. Hirschman, 1970) men slutligen blev gapet mellan deras bild av hur yrket skulle utövas och hur det gjordes i praktiken för stort och de valde att bryta upp från anställningarna. Det som fick entreprenörerna att bryta upp från anställningarna för att starta eget var hängivenheten till yrket och viljan att realisera sina idéer. Det har också påverkat allt de gjort i de egna verksamheterna.

Hängivenheten skapar stora krav på entreprenörerna. Det negativa med en så stark hängivenhet är att ekonomiska faktorer riskerar att försummas till förmån för ideologiska. Om driften att göra något på ett speciellt sätt är stark finns en risk att förändringar på marknaden etc. inte uppmärksammas. Hängivenheten kan också innebära att kraven på entreprenörerna blir höga. Om man riktar kritik mot hur andra utför ett arbete är det bäst att själv göra det som man vill göra annorlunda på ett bra sätt.

Identifiering

Starten av företag innebar att entreprenörerna i den här studien har fått möjlighet att utforma organisationen och skapa dess praktiker (jfr. Cliff et al 2005, s. 65). Kontexten som de skapat påverkar deras självbild och kan förklaras som ett sätt att skapa en miljö som passar individens identitet både professionellt och socialt.

I och med företagsstarten har entreprenörerna gått från att vara en del av ett kollektiv till att vara i centrum och de har anammat en ny livsstil som innebär att företagandet finns med överallt. Den förändring som ter sig tydligast är att de berättar att de vågar ta plats på ett annat sätt än under tiden som anställda. Förändringarna har att göra både med rollerna som företagare, som chef och som utövare av ett visst yrke.

Entreprenörerna i studien hade ingen eller begränsad erfarenhet av företagande när de startade sina verksamheter. Starten innebar att de försatte sig i en situation där yrkeskompetensen var viktig men inte tillräcklig för att driva ett företag. Entreprenörskapet har fört med sig en process där rollerna som chef och företagare har utvecklats. I entreprenörernas berättelser syns både ett återskapande av klassiska manliga normer och ett utmejslande av en egen identitet. Manliga normer i företagardiskursen återskapas då entreprenörer accepterar och strävar efter att anamma manliga sätt att driva företag.

Starten av företag kan förstås som ett sätt att undgå negativa effekter orsakade av genussystemet. Entreprenörerna i den här studien talar om makt och då främst brist på makt då de berättar om tiden som anställd. Starten av företag kan också tolkas som motstånd i en maktrelation. Genom företaget har entreprenörerna tagit på sig roller som för med sig makt i form av kompetens, tillgång till resurser och möjlighet att styra över dem samt kraft att påverka kulturen i de egna verksamheterna. Det korresponderar med Näsman (2000) som menar att företaget kan vara ett sätt att undgå en del av de negativa effekterna för kvinnor i yrkeslivet orsakade av genussystemet. Men Näsman (2000) säger inget om genussystemets inverkan på företaget. Entreprenörerna i den här studien har efter starten av företag stött på andra uttryck för genussystemet. Det handlar om rollerna som företaget fört med sig och de slags verksamheter som de driver.

Entreprenörernas självbild påverkas av de normer som finns omkring dem. De bilder de har om företagare och entreprenörer inverkar på deras syn på sig själva i de roller som företaget för med sig. De har, åtminstone till en början, svårt att identifiera sig som företagare. Det har också varit svårt för dem som har anställda att till en början identifiera sig med rollen som chef på grund av de tankebilder som de har haft kring begreppet. Genus och yrkestillhörighet påverkar entreprenörernas identifieringsprocesser och hantering av olika roller. Entreprenörerna återskapar själva manliga normer genom en strävan att anpassa sig till dem. Återskapandet kan förklaras med hjälp av Giddens (1991/2005) som skriver om självidentitet och beteende. Giddens (1991/2005, s 226) menar att en människa känner sig säker då hennes beteende erkänns av andra. I situationer då entreprenörerna i den här studien, är osäkra på hur de kommer att bemötas i rollen som företagsledare tonar de ner den rollen för att i stället lyfta fram en annan roll. Att gå in och ut ur roller kan förstås som ett sätt att hantera situationer då kvinnor som är entreprenörer möter bland annat manliga normer och även som ett sätt att kontrollera processen då den nya verksamheten startas och drivs.

Entreprenörerna i studien hävdar att de inte har stött på några genusrelaterade problem. De problem som enligt min tolkning är genusrelaterade har de andra förklaringar till. Dessa handlar om kompetens eller bristande sådan eller att det handlar om personliga egenskaper. Förklaringarna fokuserar på individen. Det liknar det som Lewis (2006, s. 458) kommit fram till, att en del kvinnor som är företagare själva inte vill acceptera en position som utmärks av att vara kvinna för att inte bli uppfattade som avvikande i företagardiskursen. Det finns ändå tydliga tecken på motstånd mot manliga normer som finns kring rollerna som företagare och chef. Motståndet utgörs av att välja att inte kalla sig ledare, att gå in och ut ur olika roller samt att definiera om begrepp. Mot-

ståndet kan också ses som del av en identifieringsprocess som entreprenörerna är i olika faser av. En del kallar sig inte företagare eller chef, en del gör det ibland medan andra helt identifierar sig med båda rollerna. I konstruerandet av en egen identitet utövas motstånd mot och sker ett brott mot manliga normer då ledarskapet utvecklas genom att begrepp definieras om och ledarskap bedrivs på egna villkor.

Entreprenörernas berättelser innehåller både beskrivningar om återskapande av traditionella hierarkiska strukturer och av hur de utvecklar sina roller och identiteter på egna villkor. Det kan beskrivas som en växelverkan mellan genus och management som Linstead et al (2005) beskriver. Exempel på återskapande är strävan efter att lära sig spelreglerna av en yngre man. Å andra sidan skapar entreprenörerna också en kontext där de kan ta initiativ, utveckla möjligheter och leda en verksamhet. Starten av en privat verksamhet kan förstås som ett sätt att skapa möjlighet att utöva sitt yrke på sina egna villkor.

Innan starten av företag hade endast ett fåtal av entreprenörerna erfarenheter av att befinna sig i en ledande position. De erfarenheter som entreprenörerna hade från ledarskap hade de i de flesta fall fått genom att befinna sig i en underordnad position. I några fall har erfarenheterna medfört ett kritiskt perspektiv på ledarskap i och med att de har upplevt att deras chefer inte har varit bra chefer (jfr. Moore & Buttner 1997). Därför menar jag att erfarenheter från tiden som anställd i offentlig sektor har en påverkan på hur entreprenörerna utvecklar sitt ledarskap.

Starten av företag innebar en omvälvning för entreprenörerna i och med att det innebar nya roller. Det förde med sig nya arbetsuppgifter bland annat när de skaffade anställda. Arbetsuppgifter som krävde att de utvecklade nya roller som exempelvis administratör och chef. Dessa roller skulle utvecklas så att de passade entreprenörernas idéer om hur de ville arbeta och driva verksamheterna. Entreprenörernas berättelser innehåller beskrivningar deras ledarskap, exempelvis av situationer där ledarskap delas med partners och utövas med medarbetare i en dialog.

Sevón (1996) konstaterar att människor i organisationer skapar identiteter i en process av imitation. Processen av imitation innebär att det görs en tolkning av det som ska imiteras. Det i sin tur innebär möjligheter för tolkningar som på något sätt skiljer sig från originalet (jfr. Butler, 1998; Hirdman, 1998 vilka diskuterar hur genus konstrueras genom imitation). Några av entreprenörerna i den här studien skapade sig ett utrymme i företagar- och chefsdiskurser. På grund av de inte kände sig bekväma med de traditionella definitionerna av begreppet chef använde de begreppet bara när det var nödvändigt. De genomgår

en process, som utgör ett mönsterbrott, där de omtolkar begreppet så att det passar dem i deras roller.

Enligt min tolkning använde inte entreprenörerna en strategi för att utveckla de egna rollerna utan de processer de gick igenom kan bättre beskrivas som att de gick in och ut ur flera roller. I vissa situationer accepterade de och imiterade den traditionella chefsrollen och medverkade då också till att återskapa den. I andra situationer gjorde entreprenörerna motstånd genom att gå in och ut ur roller eller genom att omtolka den egna rollen. Utvecklingen av de egna rollerna kan beskrivas som imitation i vissa situationer, motstånd i andra och en omtolkning av företagande som ett resultat av processen. På så sätt utvecklades de egna rollerna så att de passar dem som yrkesutövare och företagare.

Entreprenörerna anpassar sig till normer, varav en del manliga, men de utövar även motstånd mot dem (jfr. Foucault, 1980). Det sker genom att gå in och ut ur roller och genom att utveckla och anpassa rollerna som kvinna, företagsledare och chef till varandra. Nya genuspraktiker kan utvecklas på det sättet (jfr. Butler, 1998; Hirdman, 1998). Lewis (2006, s. 461) menar att det är möjligt att det finns en konflikt mellan affärsrelaterade frågor och sådana som traditionellt associerar till kvinnor. Entreprenörerna i den här studien skapar identiteter i de nya organisationerna genom att både anpassa sig efter de normer som råder för vissa roller, exempelvis rollen som chef eller rektor och själv utveckla rollen. Anpassningen till en manlig norm sker inte fullt ut i och med att entreprenörerna själva definierar om begreppen som de använder för de egna rollerna. Entreprenörerna går igenom en process av både imitation och omtolkning av begreppet chef. Denna omtolkning kan liknas vid den omtolkning av etablerade ordningar som Johannisson (2005) skriver om. Ett sätt att förstå pendlandet mellan roller är att de hanterar omvärldens krav genom att gå in och ut ur de olika rollerna. Genom att resultatet inte helt liknar det som imiteras kan våra tankefigurer kring roller som exempelvis chefsrollen nyanseras.

Utvecklingen av de egna rollerna och identifieringen med dem illustreras genom omtolkningar av rollen som och själva begreppet chef och även genom användandet av olika roller eller genom att gå in och ut ur rollerna. En tolkning av ovanstående är att skapandet av en kontext för entreprenörerna i den här studien innehåller ett självpåtaget osynliggörande. Entreprenörerna kan hamna i situationer där deras val och agerande, till exempel i termer av imitation och motstånd, kan upplevas leda till marginalisering. För den enskilde entreprenören kan osynlighet upplevas som en förutsättning för att kunna driva verksamheten.

Marginalisering

Det arbete som entreprenörerna lägger ner på att utveckla och driva verksamheterna är osynligt för allmänheten. Det öppnar upp för en möjlig tolkning att entreprenörerna och deras verksamheter blir marginaliserade i de samhällen där de driver sina verksamheter. De blir osynliggjorda och räknas inte när det handlar om företagande. Pettersson (2004) menar att kvinnor som är företagare i Gnosjö blir osynliggjorda delvis på grund av att normen för företagare där konstrueras som liknande en "economic-man". Entreprenörerna i den här studien blir osynliggjorda och bidrar även själva till detta på grund av att normen för företagare är maskulin. Orsakerna handlar inte enbart om storlek på företagen utan också om att de är kvinnor och om de slags verksamheter som de driver. De blir också marginaliserade för att de själva och deras verksamheter håller en låg profil. Entreprenörerna uttrycker en önskan att hålla en låg profil inför allmänheten. Negativa attityder hos offentlig sektor, politiker och allmänheten mot att tjäna pengar på de slags verksamheter som entreprenörerna i studien driver medverkar till att entreprenörerna vill göra sig och sina verksamheter osynliga.

Lewis (2006) visar i sin studie att det finns en könsblindhet hos kvinnor som är entreprenörer och som resulterar i ett återskapande av den maskulina normen. Min tolkning är att det handlar om en könsblindhet hos entreprenörerna men även om att strukturer i form av starka kulturer och normer bidrar till denna könsblindhet hos entreprenörerna. I avsnittet där dekonstruktionen gjordes diskuteras ovanstående genom att lyfta fram de normer som entreprenören omges av och som speglar de maktstrukturer som är präglade av genus. En tolkning som gjordes är att entreprenören inte vill framstå som avvikande och därför osynliggör betydelsen av genus.

Marginaliseringsprocessen pågår alltså från två håll, dels från det omgivande samhället och dels från entreprenörerna själva. Det verkar vara ett aktivt val att välja att hålla en låg profil med tanke på de verksamheter som entreprenörerna driver. Samtidigt medverkar det beteendet till att återskapa attityder som handlar om att man inte ska tjäna pengar på utbildning, vård och omsorg. Det egna osynliggörandet är en strategi för att få driva verksamheterna utan allt för mycket kritik. Kritiken handlar om de värderingar som finns angående de här verksamheternas vinstsyfte. Det finns en genusaspekt i det eftersom verksamheterna drivs inom områden där det traditionellt sett arbetar fler kvinnor än män och där det förutsätts att de anställda har exempelvis omvårdande egenskaper som anses "kvinnliga" och mindre värda än traditionellt sett "manliga" egenskaper såsom förnuft (jfr. Sundin, 2002). Som beskrevs i ett tidigare avsnitt startar människor i regel företag inom områden som de har erfarenhet

från och majoriteten av dem som arbetar i offentlig sektor inom områdena utbildning, vård och omsorg är kvinnor. I och med att det finns ett spänningsförhållande i vårt samhälle när det handlar om att bedriva vinstgivande verksamheter inom sådana områden påverkar det ett stort antal kvinnor som startat eller vill starta företag inom de områdena.

Processen av marginalisering och processen där de egna rollerna utvecklas pågår samtidigt. Entreprenörerna i den här studien befinner sig i en relativt jämlik bransch, kvantitativt sett, när det handlar om könen på företagen men de befinner sig ändå i en diskurs där en manlig norm dominerar. Entreprenörerna jämförs inte endast mot en manlig norm i egenskap av företagare. Deras legitimitet ifrågasätts åtminstone på två sätt. För det första på grund av den manliga norm som dominerar företagardiskursen och för det andra på grund av det inflytande som offentlig sektor, i rollen som kund, har över dem i egenskap av företagare.

Polarisering

De berättelser som växte fram under intervjuerna med entreprenörerna i den här studien har liknande "plotar" som innehåller en polarisering mellan offentlig och privat sektor. Den offentliga sektorn används i entreprenörernas berättelser som kontrast i den egna identifieringsprocessen, och även för att legitimera starten av företag. Entreprenörerna markerar ett avstånd mot offentlig sektor när de berättar om hur de vill driva sina verksamheter och "ploten" i deras berättelser bygger på polariseringen offentlig-privat.

Entreprenörerna relaterar till offentlig sektor när de berättar om hur de inte vill arbeta och hur de inte vill utöva ledarskap vilket liknar Castells (1998) beskrivning av att människor också behöver tala om till vilken grupp de inte tillhör för att berätta vilka de är. Det är också i linje med Fletchers (2006a) resultat som visar att det finns en relationell aspekt i starten av företag. Jag tolkar att det som jag benämnde som "att ta spjärn mot offentlig sektor" i avsnittet med dekonstruktionen handlar om en polarisering. Det handlar om ett avståndstagande för att legitimera start av företag. Ur entreprenörens berättelse konstruerades en dikotomi, aktiv – passiv, som kopplades till dikotomin offentlig – privat. Min tolkning är att då entreprenörerna relaterar till det förflutna säger det mer om vad de vill göra än om hur det egentligen var att arbeta i offentlig sektor. För den tolkningen tar jag stöd av Lindvert (1997) som visar att rektorer i kommunala skolor pratar om tidigare rektorers sätt att arbeta då de berättar om hur de inte vill utöva ledarskap.

Trots att entreprenörerna nu driver egna verksamheter har de ett behov av att distansera sig från sina tidigare arbetsplatser. Tiden som anställd används för att konstruera ett berättigande till den egna verksamheten. Erfarenheterna från tiden som anställd i offentlig sektor används som en referenspunkt för att konstruera identiteter (jfr. Castells, 1998; Fletcher, 2006a) och för att skapa en legitimitet för verksamheterna. Genom att upprätthålla polariseringen bekräftas att starten av företag var det rätta med tanke på deras erfarenheter från offentlig sektor. Entreprenörernas berättelser strävar efter att visa att deras handlande var en logisk konsekvens med tanke på de tidigare erfarenheterna. Många val som entreprenörerna gör styrs av att de inte vill agera som man gjorde på den tidigare arbetsplatsen, i offentlig sektor. Entreprenörerna vet så väl hur yrket ska utföras och verksamheterna organiseras på ett professionellt sätt.

Sammanfattningsvis beskriver begreppen brytning, identifiering, marginalisering och polarisering hur olika och motsägelsefulla processer pågår samtidigt. Om entreprenörer upplever att de inte tas på allvar i försöken att utveckla praktiker som passar deras preferenser hanterar de det på olika sätt. Ett sätt kan vara att tona ner rollen som företagare eller att göra sig och sin verksamhet osynlig.

Avslutande diskussion

I det här avslutande avsnittet visar jag hur jag uppfyllt syftet med studien, diskuterar tvetydigheter i studien samt ger förslag på vad studien kan bidra till med tanke på olika aktörer, så som beslutsfattare. Som jag skrev tidigare finns ingen önskan att göra generaliseringar utifrån den här studien. Jag vill inte leverera några ”sanningar” utan i stället lyfta fram många.

Syftet med här studien var att att problematisera och ge en mer nyanserad bild av entreprenörskap mot bakgrunden att föreställningar om entreprenörer och företagare bygger på manliga normer. Detta genom att öka förståelsen för entreprenöriella processer som kvinnor, med en bakgrund i offentlig sektor, genomgår samt för hur de hanterar och identifierar sig med de roller som företagandet för med sig. Mer specifikt handlade det om att beskriva processerna formulerade genom delfrågorna nedan;

Hur beskriver kvinnor, som tidigare arbetat inom offentlig sektor:

- upplevelser av processen att identifiera sig som företagare och hantera de roller som företagandet för med sig?
- hur deras självbild påverkas av de normer och tankefigurer av företagande som finns hos dem och omkring dem?
- påverkan av tidigare anställning i samband med start och drift av företag?

Huvudfrågan besvaras genom att jag med hjälp av begreppen brytning, identifiering, marginalisering, polarisering och motstånd har beskrivit hur processer som är olika och ibland motsägelsefulla pågår samtidigt. Jag har redogjort för att jag tolkar starten av företag som ett mönsterbrott, ett uttryck för entreprenörskap och för lojalitet till yrket. Företagandet har utgjort ett medel för att få utöva sitt yrke på egna villkor. Begreppet brytning används för att beskriva tiden före start av företag och de övriga för att beskriva processer då företagen startas och drivs samt då de egna rollerna utvecklas. Starten av företag kan ses som ett sätt att komma undan negativa effekter, som exempelvis på grund av en upplevelse av brist på makt under tiden som anställd.

Den första och andra frågan går in i varandra och besvaras genom begreppen identifiering, marginalisering och motstånd vilka innehåller en beskrivning av entreprenörernas identifieringsprocesser. Det första begreppet beskriver processer där rollerna som chef och företagare har utvecklats. Processerna kan beskrivas som innehållande både ett återskapande av manliga normer och konstruktion av en egen identitet. Det senare innebär också omdefiniering av begrepp som exempelvis chef och att de då vågar ta plats i rollen som företagsledare. Genom det andra begreppet beskrivs en marginalisering som sker från två håll, både av det omgivande samhället och av entreprenörerna själva. Osynlighet kan vara en förutsättning för att kunna driva verksamheter inom områden som traditionellt drivits av offentlig sektor. Det tredje begreppet används för att beskriva hur motstånd kan utövas från flera håll. Det finns ett uttryck för förnekelse av att kön spelar roll, i entreprenörernas berättelser men de innehåller också uttryck för motstånd. Att skilja mellan förnekelse och motstånd är ett sätt att lyfta fram det entreprenöriella i och med att motstånd är mer konstruktivt än förnekelse. Att göra motstånd är en aktiv handling, en entreprenöriell handling.

Den tredje frågan besvaras med hjälp av begreppen polarisering och motstånd. Med hjälp av polarisering beskrivs hur entreprenörerna använder sig av berättelser om offentlig sektor för att legitimera starten av företag. Entreprenörerna påverkas av offentlig sektor när det gäller utvecklandet av de egna

rollerna genom att de tar spjörn mot offentlig sektor för att beskriva hur de själva leder sina företag. Begreppet motstånd används för att beskriva hur entreprenörerna gör motstånd mot traditionella sätt att driva företag och utöva ledarskap. Detta har lett till en omtolkning av roller.

Grundkriteriet för prövning av kvalitativ forskning handlar om tolkningen, om den är plausibel, formulerad för läsaren på ett övertygande sätt och om den är grundad i teori och empiri. Jag vill påstå att så är fallet i den här studien. I stället för att beskriva ett antal alternativa ansatser har jag valt att resonera kring mina tolkningar och visa att de är möjliga. Det finns alternativa sätt att göra en sådan här studie men jag menar att det inte är min uppgift att redogöra för dem. Däremot anser jag att det är relevant att visa hur jag har hanterat tvetydigheter som förekommer i den här studien.

Tvetydigheter

Det finns en del tvetydigheter i det empiriska materialet och min strävan har varit att lyfta fram dessa i diskussionerna. Men det finns ändå ett inslag av reduktion i arbetet på grund av att vissa perspektiv har valts och andra valts bort. Att välja innebär att samtidigt välja bort. Den kronologiska tematiseringen exempelvis innebär en reduktion då jag har valt att lyfta fram vissa teman utifrån en tidsaxel. Jag har strävat efter öppenhet genom att ha kvar tvetydigheter i avhandlingen eftersom det är min ambition att erbjuda en nyanserad bild av de intervjuer jag gjort. Med andra ord vill jag erbjuda ett narrativ, vilket den här avhandlingen kan ses som, som ger möjlighet till en dekonstruktion av eller andra tolkningar än de jag har gjort.

En del av rubrikerna är även ett uttryck för tvetydighet. Exempelvis innehåller rubriker som "Företagare, företagerska, entreprenör, entreprenörska" en tvetydighet ur ett genusperspektiv, något som också diskuteras. "Behålla greppet eller släppa taget" kan förstås som en tvetydighet ur ett ledarskaps- eller maktperspektiv, vilket inte har diskuterats i avhandlingen. En tvetydighet som lyfts fram i kapitlet där dekonstruktionen görs är entreprenörens uttalande då hon ställer kunskap mot kön. Hon säger att kön inte spelar roll utan kunskap är det som betyder något men hennes prat stämmer inte överens med hur hon gör i praktiken. En annan tvetydighet som lyfts fram är hur entreprenörerna utformar sina roller i en process av imitation och omtolkning. De både åter-skapar och skapar något nytt i den processen. Entreprenörernas ledarskap är en annan tvetydighet. De tar avstånd från sätt att utöva ledarskap i offentlig sektor men ingen ingående diskussion förs kring deras ledarskap.

Det finns en risk för att jag bidrar till att återskapa genusordningen genom att lyfta fram kvinnors underordning i vissa sammanhang. Mitt argument är att för att kunna problematisera och nyansera begreppen entreprenör och företagare behöver jag utgå från de normer och tankefigurer som finns kring begreppet.

Förslag på tillämpning

Hur kan den här avhandlingen användas och vilka skulle kunna ha nytta av den forskning som jag har bedrivit? Bidraget utgörs av en problematisering och nyansering av entreprenörskap mot bakgrunden att föreställningar om entreprenörskap och företagande bygger på manliga normer. Politiker, beslutsfattare och rådgivare får en ökad förståelse för entreprenörskap. Entreprenörer, företagare och personer som kan tänka sig att starta företag får fler förebilder som kan inspirera och hjälpa dem att identifiera sig med de roller som företagandet för med sig.

Ett empiriskt bidrag utgörs av kombinationen entreprenörskap och genus och det bidrar till en nyansering av begreppen entreprenör och företagare. Avhandlingen bidrar genom att beskriva, problematisera, nyansera, gestalta och synliggöra kvinnors företagande och entreprenörskap. Genom att lyfta fram entreprenöriella processer och identifieringsprocesser ur ett genusperspektiv skapas en ökad förståelse för entreprenörskap, speciellt kvinnors entreprenörskap.

I avhandlingen relateras strukturer till individuella processer och på så sätt belyses hur strukturer, normer och värderingar påverkar kvinnor i deras konstruktion av identiteter som företagare och företagsledare. Detta bidrar i sin tur till att beslutsfattare och rådgivare kan få en nyanserad bild av kvinnors företagande och entreprenörskap, vilket är speciellt viktigt för personer som arbetar med rådgivning, utvecklingsarbete och regional tillväxt. Eftersom allt fler insatser sker för att öka kvinnors företagande måste stor vikt läggas på att representera kvinnor i sådana satsningar och åtgärder utan att återskapa en underordning av dem. Det är viktigt att människor som arbetar med frågor som rör företagare och entreprenörer erbjuds en nyanserad bild av just företagare och entreprenörer och speciellt marginaliserade grupper. Här erbjuds en beskrivning av hur kvinnor som lämnat en anställning i offentlig sektor för att starta företag identifierar sig med de roller som företagandet för med sig. En del i identifieringsprocessen handlar om hur deras självbild påverkas av deras bakgrund och de normer och tankefigurer av företagare som finns omkring

dem. I beskrivningen lyfts de processer fram som de här entreprenörerna går igenom vid start och drift av företag. Processerna diskuteras med hjälp av begreppen brytning, identifiering, marginalisering, polarisering samt motstånd. Med hjälp av dem beskrivs hängivenhet till yrket som leder till en brytning med anställningen och start av företag samt hur entreprenörerna pratar om den tidigare anställningen för att legitimera start och drift av företag. Här beskrivs också hur entreprenörerna hanterar och identifierar sig med de roller som företaget för med sig, hur de omtolkar roller samt hur marginaliseringen sker från två håll, av entreprenörerna själva och av samhället.

En annan poäng i avhandlingen handlar om hur motstånd kan förstås. Betydelsen av motstånd i entreprenöriella processer lyfts fram i avhandlingen. Det jag vill förmedla är att motstånd kan förstås som något konstruktivt och produktivt, liksom makt, och som kan generera engagemang.

Även verksamhetschefer inom offentlig sektor kan ha nytta av studien genom att den visar att det finns anställda i offentlig sektor med idéer om hur verksamheterna skulle kunna drivas på andra sätt. Genom att få en ökad förståelse för detta kan medarbetare synliggöras och deras idéer tas till vara, vilket gynnar både de anställda och verksamheterna. En fråga som den här avhandlingen väcker är om det endast finns två sätt att bedriva utbildning, vård och omsorg. Som det görs traditionellt i offentlig sektor eller i privata företag. Kan det skapas mer utrymme i offentlig sektor för entreprenörskap?

En viktig poäng i avhandlingen berör samspelet mellan struktur och aktör. Detta belyses med begreppen identifiering och marginalisering, som diskuteras. I avhandlingen har jag visat att företagare har att förhålla sig till manliga normer inom företagardiskursen och att kvinnor ses som avvikande, inte för att de är kvinnor, utan för att de befinner sig i en underordnad position i förhållande till manliga normer. Kvinnor som är företagare ställs inför en manlig norm när de ska identifiera sig med en roll som företagare och de konstruerar identiteter som företagsledare i relation till en manlig norm. I studien argumenterar jag för vikten av att nyansera bilden av entreprenörskap. Detta för att i sin tur nyansera den dominerande bilden av företagare och entreprenör. På så sätt kan flera grupper lättare identifiera sig med roller som företagare eller entreprenör. Detta kan på sikt bidra till att fler vågar starta företag, eller att personer som tvekar vågar ta steget tidigare. En rekommendation grundat på ovanstående diskussion är att skapa fler åtgärder för att ändra attityder både hos allmänheten och hos olika aktörer i samhället samt hos kvinnor som är företagare. Ett sätt är att lyfta fram fler förebilder så att fler kan identifiera sig med rollen som företagare och företagsledare. Ett annat att försöka stärka

självförtroendet i rollen som företagare hos kvinnor som planerar att starta eller redan driver företag.

Ett annat bidrag är att det som beskrivs i avhandlingen är en del av den strukturomvandling som sker då verksamheter går över från att drivas av offentlig sektor till att drivas av privata företag. De entreprenöriella processerna som beskrivs är en del av strukturomvandlingen (utbildning, vård och omsorg) som pågår. Entreprenörerna i den här studien är aktörer i och medverkar till omvandlingen. De har betydelse för ekonomisk utveckling då entreprenörskap är beteenden som driver marknadsprocessen och därmed marknaden framåt. Enskilda entreprenörers handlande är viktigt med tanke på förnyelse och effektivisering av marknaden. Studien kan bidra med en ökad förståelse för de processer som medverkar till strukturomvandlingen. Den innehåller också en diskussion kring normer i samhället som påverkar kvinnor som är företagare inom områden som utbildning, vård och omsorg. Normer som påverkar dem är sådana som handlar om det moraliska kring att tjäna pengar på att utbilda och vårda och de tankefigurer, dvs. föreställningar om roller som företagare och chef. Den här studien visar att det primära syftet med att starta företag inte har varit att tjäna pengar, för entreprenörerna i studien. De har startat företag för att de har haft en stark drivkraft att utöva sina yrken på ett bra sätt. Genom att lyfta fram entreprenörers berättelser kan förståelsen för företagande öka och därmed även normer förändras.

Avhandlingen bidrar teoretiskt till området entreprenörskap genom kombinationen entreprenörskap och genus i och med att den ökar förståelsen för processer som kvinnor som är entreprenörer går igenom vid start och drift av företag. Den bidrar också till entreprenörskapsforskning genom en socialkonstruktivistisk ansats och kan ses som en del av en sådan forskningstradition inom entreprenörskapsområdet. Ett annat teoretiskt bidrag är dekonstruktionen. Genom att dekonstruera en intervju förenas entreprenörskap och genusperspektiv i en fördjupad analys. Ett bidrag är också att jag visar hur jag dekonstruerar något som jag själv varit medproducent till. Genom en kritisk analys, i form av dekonstruktionen, kommer andra perspektiv än entreprenörens att lyftas fram och diskuteras. Ett annat teoretiskt bidrag består i att teorier om entreprenörskap och genus kombineras för att göra en genusanalys. Dekonstruktionen är också ett bidrag ur ett metodperspektiv. Där förenas entreprenörskap och genusperspektiv i en fördjupad analys. Ett annat bidrag är att jag visar att det är möjligt att nyansera begreppen entreprenör och företagare så att det rymmer både män och kvinnor utan att den ena gruppen ska behöva särskiljas.

Min förhoppning är att avhandlingen ska understryka vikten av att sluta använda begrepp som ”kvinnligt företagande”, ”entreprenörskor” etc. eftersom begreppen medverkar till ett återskapande av kvinnors underordning inom området företagande och entreprenörskap. I stället uppmanar jag till att lyfta fram kvinnor som är företagare på ett mer jämbördigt sätt, så att kvinnor och män konstrueras som jämbördiga aktörer. Ett sätt är att, vid behov, konsekvent prata om kvinnors och mäns företagande. Ett annat är att endast använda begrepp som företagare och entreprenör.

Nya frågor

Utifrån den avslutande diskussionen i förra avsnittet kan flera frågor som är viktiga att utveckla i fortsatt forskning lyftas fram. Frågor som jag ser som angelägna är om genus, storlek på företaget eller val av bransch påverkar entreprenörernas ledarskap. Familjen nämns under intervjuerna men frågan om hur familjesituationen ser ut samt om det påverkar entreprenörerna när det gäller deras företagande tar jag heller inte upp men det skulle vara ett intressant tema att studera vidare. Frågan om att identifiera sig som företagsledare är väl värt att studera vidare. En enkätstudie skickad till ett större antal kvinnor som startat och driver företag skulle kunna ge en bild av hur kvinnor som är företagare ser sig i de roller som företagandet för med sig. Som en operationalisering av slutsatserna i den här studien är det intressanta att ställa frågor som handlar om attityder och motstånd. Frågorna kan konstrueras så att de handlar om tre slags motstånd, så som presenterats i inledningen av det här kapitlet. För det första motstånd som företagarna har mött i tidigare anställningar. För det andra om motstånd som företagarna har mött under start och drift av företag. För det tredje om motstånd som de själva utövar. En sådan studie skulle också kunna ge en bild av om det finns någon skillnad mellan branscher, företagets ålder, erfarenheter av ledarskap eller antal anställda. Den här studien ger indikationer på att företagare med relativt många anställda eller med tidigare erfarenhet av att själv ha haft ledande befattningar har lättare att identifiera sig med chefsrollen.

De processer då entreprenörer skapar en kontext för att utveckla möjligheter är också ett område som är intressant att studeras vidare. I den här studien beskrivs hur entreprenörerna återskapar manliga normer genom att de tillägnar sig traditionella sätt att driva företag och utöva ledarskap. Detta tolkas som imitation. De utövar också motstånd mot en manlig norm genom att själva definiera om begrepp som chef. Intressant att studera vidare är hur imitation och motstånd kan förstås. Vilken roll spelar imitation och motstånd i entre-

prenöriella processer? Är motstånd en del av sådant som rent av sätter igång eller förstärker entreprenöriella processer? Dessa frågor är väl värda att studera ur ett genusperspektiv.

Ett annat område som är angeläget att studera är den spänning som finns kring begreppet vinst och företagande inom områden som utbildning, vård och omsorg. Det handlar om andra sidan av det motstånd som entreprenörerna i den här studien har upplevt. Hur påverkar sådana normer, värderingar samt strukturer viljan att starta och driva företag inom området? Hur påverkar spänningen kring sådana normer och värderingar människors vilja att starta och driva företag? Området skulle också kunna studeras ur ett annat perspektiv än företagares. Hur ser organisationer inom offentlig sektor på verksamheter som tidigare drivits av offentlig sektor men som nu drivs av företag. Detta även ur en upphandlares perspektiv. Kan de tänka sig att fortsätta upphandla tjänster (vilket det handlar om i de flesta fall) av eventuellt avknopade verksamheter? En sådan studie skulle kunna inledas med en förstudie i form av en enkätstudie. Enkäten skulle utgöra en grund för studien genom att den kan ge en bild av attityder till frågorna ovan. Genom att skicka enkäten både till anställda som ansvarar för upphandling och sådana som inte gör det kan man få en bild, ur flera perspektiv, kring attityder till att köpa tjänster från privata utförare. Nästa steg skulle kunna bestå av intervjuer med ett antal aktörer från offentlig sektor. Intervjuerna kan ge en mer nyanserad och djupare förståelse för frågorna. Entreprenörerna i den här studien har upplevt att offentlig sektor utövar motstånd genom att inte köpa tjänster av privata verksamheter som tidigare drivits i offentlig regi. Det är intressant att studera och beskriva vad som kan ligga bakom denna upplevda ovilja.

Summary

Imitation and reinterpretation- entrepreneurial identification processes from a gender perspective

This study deals with the issue of entrepreneurship and gender. A central part is to understand how entrepreneurial opportunities and identities are constructed and linked to each other. The aim is to increase our understanding about entrepreneurial processes, identification and role creation. A gender structure is a premise and it is argued that norms, values and meanings in society affect women that are entrepreneurs in the sense that they are seen as “the other” and are compared to a male norm (e.g. Ahl, 2002). Entrepreneurship is described as a result of a process (Gartner et al, 1992) rather than opportunity construction or opportunity finding, and the entrepreneurs in the study as parts of this process (Fletcher, 2006a).

The main contribution of this study is an increased understanding of entrepreneurial processes, from a gender perspective. One part of these processes is resistance that the entrepreneurs meet and practice. This study identifies the strong presence of a male discourse and describes how women, who are entrepreneurs, deals with that. It is argued that there is a need to open up the concept entrepreneurship, to a more gender neutral one, in order to make it easier for women who are entrepreneurs to identify themselves as entrepreneurs and not just ‘female entrepreneurs’.

An empirical contribution is a description of how different and contradictory identification processes are going on at the same time. Marginalization and identification processes illustrates that if entrepreneurs feel that they are not taken seriously in their attempts to create business practices that fit with their preferences, a struggle for recognition emerges. However, such resistance may lead to continued marginalization. It is also possible of course that the entrepreneurs have no desire to question a managerial discourse but that they nevertheless are denied acceptance in the business community. Thus, this study shows that processes of marginalization and role creation are intertwined in different ways that affect women who are entrepreneurs.

A theoretical contribution is the combination of theories of entrepreneurship and gender in the sense that this increases the understanding for processes

that entrepreneurs go through, when they start and run ventures. A methodological contribution is the deconstruction of one of the interviews, in order to understand how processes of imitation and reinterpretation exists as simultaneous and parallel events. Other perspectives than the entrepreneur's, are discussed and the deconstruction brings to an end by offering alternative narratives. The contribution of the deconstruction lies in the critical approach to the story told by the entrepreneur. By deconstructing the entrepreneur's story, the different plots of the story can be described and discussed. One such plot is the central role of previous experiences when a new venture is started. By describing this previous experience we can develop a better understanding of the current venture. An example of this is the relative aspect of the perceived importance of gender in new ventures. Things that we as outside observers see as contradictory can be explained by understanding what led to the establishment of the new venture. These findings suggest that the interplay between strictly professional and highly emotional aspects of the entrepreneurial process must be recognized and acknowledged.

Background of the study

Women who are entrepreneurs have to form a relationship to male norms in the entrepreneurial discourse because male norms are so dominating that they take over (Ahl, 2002). The subordinate position in society of women, who are business owners, is recreated by means of various strategies, such as ignoring similarities and exaggerating differences between women and men. Another strategy is to describe women who are entrepreneurs as exceptions; e.g. they are not like women in general. They are different in some way. However, several studies suggest that there are more similarities than differences between men and women who run businesses, considering personality and psychological factors (e.g. Sexton & Bowman-Upton, 1990), or that differences are caused by business and industry choices (Holmquist & Sundin, 2002).

The empirical context for this study is drawn from interviews with 15 entrepreneurs, all women from the county of Gävleborg in Sweden, who have left a job in the public sector in order to start new private ventures. They have started their own ventures within the same professional fields as in their former employments. Leaving a job in the public sector and starting a venture is perceived as an entrepreneurial act in the sense that the norms and values in the public sector do not always support local initiatives. The business owners in this study are considered entrepreneurs not only because they have started ventures. They also acted entrepreneurially when they created opportunities to

work at their own terms. By doing that, they have also changed their life-modes from wage-workers to self-employed (Højrup, 1983). Starting a new venture is a self appointed task, while they often were given their roles in their employments.

Theoretical and methodological concepts

Theories about entrepreneurship are extended to include theories about gender and identification. Focus is on the process of identification and role creation, on the ways that norms and conceptions of entrepreneurship affect women who are entrepreneurs and how they perceive their roles as entrepreneurs. The theoretical discussion starts with a broad description of entrepreneurship and continues with the ways that norms and conceptions of entrepreneurship affect individual entrepreneurs.

Women, who are entrepreneurs, have to form a relationship to male norms in the entrepreneurial discourse. The concept entrepreneur is linked to attributes considered as typically male, i.e. the concept has been constructed according to the construction of manliness - which also means that men have to conduct themselves according to these norms (Sundin, 2002). Nilsson (2004) has described how gender constructions take place in texts about entrepreneurship. She shows how the dichotomy male-female is preserved in academic texts about entrepreneurship, since the authors of them do not reflect about whether or not either group implicitly constitute norms for the figures presented. Forsberg (1992) argues that gender influences an individual's behaviour because she interprets signals about how to behave, depending on whether or not she is in a typical "feminine" or "masculine" place. Ogbor (2000) argues that the concepts woman, man and entrepreneur need to be developed in order to create a new understanding of entrepreneurship.

The start of a company can be a way to deal with negative effects, caused by the gender system, that affect women in working life (Näsman, 2000). However, previous research has shown that the received view of entrepreneurship and gender has a tendency to recreate women's subordination (Bruni et al., 2004). Even attempts to apply a gender perspective contain the potential hazard of recreating what we want to challenge. The question then arises if it is at all possible to approach entrepreneurship and gender without recreating the received view in the field. Ogbor (2000, p. 630) suggests that we could start "by questioning how and why particular ideational systems, institutions and belief systems produce and shape the pattern of entrepreneurship in contem-

porary society” or “questioning what effects our discourses have on entrepreneurial praxis”.

In this study opportunity and identity construction is understood as relational and communal. This means that it is only by relating the individual entrepreneur to other actors and structures that we can understand entrepreneurship. By acknowledging the fact that there are multiple narratives to be told, there are also several ways to contribute to our knowledge about entrepreneurship and gender. The intention here is to widen the concept of entrepreneurship to also include nuances that otherwise run the risk of being neglected because of norms and attitudes.

The interviews were open ended, lasted for 60-180 minutes and were transcribed into Word documents. The entrepreneurs were asked questions about the following topics: their time as employees, their reasons for starting a company, the start of the company, their role in the company, how they perceive this role, and influences from external actors. The approach is social constructional (Gergen, 1985). From this perspective, reality is socially constructed and mediated through our lived experience in a process of constant negotiation between individuals (Winther Jørgensen & Phillips, 2000). Such an approach puts a focus on the entrepreneurs’ stories about gender and the creation of new ventures, which are parts of the organisation and construction of identities.

The interviews were analysed in several stages. The first stage has focus on empirical processes of starting and running ventures. The second stage extends the first analysis and is a deconstruction of one of the interviews. A general impression from reading the interviews was that they were enthusiastic and tended to focus positive aspects. The entrepreneurs used expressions like “life of luxury”, “wonderful people”, “you do it for the feeling”, “it’s exciting”, “it’s contagious”, “a tremendous feeling”, “a dream”, when they describe their work. Deconstruction provides a way to understand these almost exaggerated expressions. Parts of the technique from the deconstruction, is used in the stage three, where focus is on structure, perspective and process.

Deconstruction of one of the interviews

Deconstructing a story offers other ways of providing interpretations than those generally accepted within a given discourse, and demonstrates the multitude of possible interpretations. Also, deconstruction helps to show how sto-

ries manage to communicate a certain message (Boje, 2001, p. 24). Czarniawska (2004, p. 92) uses the expression 'the how of the what' to distinguish the message from the specific means of communicating the message, in order to reflect upon the message itself. In this study deconstruction is seen as a process of analysis (Boje & Dennehy, 1993/1994). Deconstruction is a way to visualise the dichotomous way we think about various phenomena, which many researchers have described (e.g. Hirdman, 2001). Moreover by deconstructing it is possible to develop and critically assess earlier interpretations.

The deconstruction in this study focuses on the interview with one single entrepreneur. The story that she told is rich and contains a typical entrepreneurial myth, and is representative in that way. My interpretation is that the plot in her story deals with her becoming an entrepreneur in order to be active and being able to do what she wanted.

The way in which the interview is deconstructed is a modified way of deconstruction, guided by Boje (2001). The result is resituated narratives that describe how the entrepreneur legitimises her actions and the ramifications of these actions. The findings show that the story of the entrepreneur is created in a way where her background as an employee is described as the other, the impossible situation. She uses concepts that deal with passivity when she talks about the time as an employee and concepts connected to activity when she tells about why she decided to start a company. The dichotomies public/private and active/passive are expressed in her story. The entrepreneur is taking a stance against her former employment, where she experienced that employees were not supposed to be active. She rejects that there is even a possibility that gender matters. Despite the fact that she states that it does not matter whether she is a man or a woman, she acts as if it does. The way that she practices leadership is one example of that.

Working with Boje's (2001) technique of story deconstruction has proved to be both challenging and rewarding. It was challenging in that it was difficult to sort out the different aspects of the deconstruction in a stringent way. Reading through the interview and looking for dualities and finding the exception resulted in many different interpretations. It has also been a rewarding process in the sense that the deconstruction forces the researcher to look in every direction in order to understand the plot and how the story is constructed. It is the different perspectives of the deconstruction process taken together that have resulted in resituated narratives of the entrepreneur's story. Thus, story deconstruction has enabled me to move beyond the received view of entrepreneurship and gender.

Findings of the study

The findings are presented in five recurrent themes: “Break away”, “Identification”, “Polarization”, “Marginalization”, and “Resistance”. The themes are used in order to increase our understanding about how the entrepreneurs create contexts for their ventures and how this context can be understood as an arena where entrepreneurial opportunities are constructed.

Break away

Break away is used to describe why the entrepreneurs left their employments in the public sector. The stories told by the entrepreneurs express a strong sense of commitment to first of all their professions but also to their ventures. Commitment to the profession is what made them break with their job in the public sector in the first place. They had learned a profession but what they saw and what was asked from them was something different. Eventually the gap between their image of professionalism and common practice grew too wide and they left their jobs for a new venture. They perceived that they were not allowed to develop their ideas and they eventually created entrepreneurial identities in order to shield and/or develop their professional identities. The plot in their stories is that they had to leave in order to do the right thing, i.e. to perform their work in a professional way. The idea expressed by them, that there is no room for local initiatives by individual employees in the public sector, corresponds with the findings of Mühlenbock (2004) who shows in her study that entrepreneurship in the public sector is only accepted as a collective phenomenon and that individual entrepreneurship is considered as a threat against democracy

A commitment to the profession has dominated everything they have done in their new ventures. Explanations that they offer for starting companies are a mix of constraints and opportunities. Some of them left because it was not possible for them to stay. Some of them had ideas that they were not allowed to test and others wanted to work with people/patients in focus, instead of the economy. If they had had the chance to take an initiative and participate in different change processes at least some of them would have stayed on their jobs. Others had the opportunity to work more independently in projects for a time, an experience that made them think about starting a company. The experience sparked a desire to work in more autonomous ways. The decision to leave their jobs not only changed the life course of the entrepreneurs but it is also recreated in everything they do in their current ventures.

Identification

Identification is described as imitating and resisting a managerial discourse at the same time. Construction of identities on their own terms is illustrated by moving in and out of roles and by making their own interpretations of management and entrepreneurship. The entrepreneurs were not fully engaged in any single strategy in their strive to develop roles as entrepreneurs and managers. In some situations accepting, and thus recreating, a male gendered management discourse and in some situations taking a stance for the need to do things in a different way. The process can be described as imitating a male gendered managerial discourse in some situations, resisting it in others, and redefining the concept of entrepreneurship in the process. This is how they create a role that fits them as professionals and entrepreneurs. Moving in and out of roles is a way to deal with this situation and also to control the process of creating a new venture. It is also a way to deal with a conflict between the role as a woman and as an entrepreneur and manager.

The entrepreneurs in this study had to develop their own roles as entrepreneurs and business managers. Accepting a role as manager or leader took several years. In addition, the encounter with a male gendered business environment raised doubts and scepticism over how to deal with situations that occurred. The entrepreneurs describe situations where they tried to accept and play along with the gender order but also situations where the desire not to play along emerged. Due to their unfamiliarity with the common discourse, they hesitated to call themselves managers or CEOs. Some of the entrepreneurs in this study have created space for themselves in a managerial discourse. They are in the process of redefining the concept of management so that it suits them in their roles.

The entrepreneurs' stories contain both a recreation of classical hierarchical structures and a construction of identities on their own terms. They also reveal the interplay between gender and management (e.g. Linstead et al., 2005). Accepting and striving for a role as a manager is an example of recreation. On the other hand, the entrepreneurs also create their own context, in sense of what it means to create opportunities and lead a venture.

Only a few of the entrepreneurs state that it is a disadvantage being a woman and an entrepreneur. Instead they make claims that only competence matters. This is in line with Lewis' (2006) ideas about women who silence gender in order to fit in. Norms and beliefs in the society have an impact on how the entrepreneurs identify themselves in the roles that come with the start of a business. Norms in the entrepreneurial discourse have an impact on how women business owners adjust to and identify themselves. The entrepreneurs

in this study reject that gender matters in business-related issues. They do not want to be marked as “the other” (e.g. Lewis, 2006a, p. 458). A male norm in the entrepreneurial discourse is recreated by the entrepreneurs when they strive towards and adapt to traditional ways of running a company. Several of the entrepreneurs in this study speak about the importance of knowledge and reject that they have had business-related problems caused by gender. However, by resisting a male gendered managerial discourse in certain situations they define themselves as the other. In the process, they maintain the plot of meritocracy intact (e.g. Czarniawska, 2006).

Polarization

Even if the entrepreneurs now run their own businesses they still feel the need to distance themselves from their former workplaces. Experience from the time as an employee is used to legitimise the current venture. This public sector experience works as a reference point that has a great influence on their current ventures. Taking stance against a former employer is not only a way to justify the establishment of the new venture but also used to justify the preferences that are expressed in current activities.

Maintaining this polarization in the story about the current venture is important because it confirms that what they did was the appropriate thing to do and what they now are doing is just a logical consequence of their previous experience and actions. This is in line with Fletcher (2006, p. 437), who states that entrepreneurship “always ‘go on’ in relation to something else that has gone before”. The choices made when running in the ventures are guided by the idea that it should be different from how it was done in the public sector. It can be argued that taking such a strong stance against something only recreates the forces that marginalize individuals that for some reason do not fit in (Kilduff, 1993).

Women who are business owners may face situations where they have to prove their legitimacy and a way for them to do that would be to adopt the dominant management style in that industry. The entrepreneurs in this study are in a field which is fairly equal considering the sex of business owners but they are still in a discourse where a male norm dominates. These entrepreneurs are not only judged against a male norm as entrepreneurs. Their legitimacy is questioned in at least two ways. First, by a male norm that dominates the field of entrepreneurship and second, by the impact that public sector has on them as business owners.

Marginalization

This study shows examples of entrepreneurs who organize without being noticed. One interpretation of this is that one way to create context is by being invisible. The process of marginalization is driven from two apparently different directions, one is the surrounding local community and another is the entrepreneurs themselves. The fact that they keep a low profile may seem like a good judgement call considering the nature of the business. Still, it is a self appointed role that reinforces the image of a less important business. Thus, the individual entrepreneur can perceive invisibility as a condition for entrepreneurship. An idea that would run counter to the entire notion of opportunity as socially constructed. Entrepreneurs may find themselves in a situation where their choices and actions, whichever they are in terms of imitation and resistance, are perceived to lead to a situation of marginalization.

Marginalization is described as self appointed and ascribed invisibility. Male norms affect the entrepreneurs in sense of how they identify themselves with roles as business owners and managers. Negative attitudes against private companies in areas of health care and education, that traditionally are carried out by the public sector also affect the entrepreneurs. Negative attitudes concern questions of the appropriateness in making money on education and health care. The effort that the entrepreneurs put into their ventures sometimes goes virtually unnoticed. Somehow the ventures do not generate the kind of attention one might expect. The entrepreneurs and their ventures are marginalized by the community in that they are not taken into account when talking about business. They become invisible. Not only because some of the businesses are small but because they are run by women or because of the kind of business that they run. They are also marginalized by the fact that they themselves keep a low profile on their ventures. They do not express the need, or the desire, to demonstrate their status to the community.

Resistance

Resistance is a common theme for several of the conclusions in this study. Three aspects, all related to gender, of resistance are described; resistance that the entrepreneurs have met during the time as employees in the public sector, resistance that the entrepreneurs have met during the process of starting their ventures and finally, resistance that the entrepreneurs themselves practice in meetings with male norms.

An example of resistance that the entrepreneurs have met during the time as an employee is when their own, local initiatives were met by resistance. Another example is how a will to act was considered threatening and actively opposed. Norms in the entrepreneurial discourse and negative attitudes about

making profits on education and health care are examples of resistance that the entrepreneurs have met when starting and running their ventures. The entrepreneurs themselves exercise resistance in meetings with male norms when they create contexts where they can be active and try their ideas. Another example of that kind of resistance is when the entrepreneurs take a stance to the public sector in order to legitimise the start of their ventures. Moving in and out of roles is also an example of resistance that the entrepreneurs practice.

The description of the process of creating context for opportunity construction from a gender perspective presented here needs to be further investigated. In doing that it would be of great interest to investigate into more detail how imitation and resistance can be understood. Given the context of entrepreneurship, it is of special interest to look further into the role of resistance. How does resistance provoke entrepreneurial actions and how does it restrict or hold back entrepreneurial actions?

Attitudes about entrepreneurship/business, for example, are important since they contribute to the creation of the reality that we live in. The way of thinking develops the norms for an entrepreneur by going from an either-or way of thinking, to a way that includes both sides of a dichotomy. Several researchers (e.g. Gartner, 1988, p. 26) argue that entrepreneurship is similar to a role. I go further and state that it is not only a role but also that entrepreneurship influences the individual's self-image and identity. Entrepreneurship can be seen as a way to create an environment that fits a person's identity, professionally and socially.

Källförteckning

- Ahl, H. J. (2002). *The Making of the Female Entrepreneur. A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship*. JIBS Dissertation Series No. 015. Jönköping: Jönköping International Business School. Jönköping University.
- Ahl, H. J. (2004). Företagandets särskilda nytta. I Ericsson, D. (red) *Det oavsedda entreprenörskapet*. Lund: Academia Adacta.
- Alcoff, L. (1997). Cultural Feminism versus Post-Structuralism. I Nicholson, L. (red) *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory*. New York: Routledge.
- Alsos, G. A. & Kolvereid, L. (1998). The Business Gestation Process of Novice, Serial and Parallel Founders. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 22 (4), 101-114.
- Alvesson, M. (2003a) *Postmodernism och samhällsforskning*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Alvesson, M. (2003b) Beyond Neopositivists, Romantics, and Localists: A Reflexive Approach to Interviews in Organizational Research. *Academy of Management Review*, 28 (1), 13-33.
- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. & Willmott, H. (2001/2). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. Institute of Economic Research Working Paper Series. ISSN 1103-3010.
- Andersen, J. A. (1999). Are power Motivated Leaders More Effective? A Review of McClelland's Theory. I Rahim, M.A., Golembiewski, R.T. & Mackenzie, K. D. (red) *Current Topics in Management*, 4, 41-59. Greenwich: JAI Press.
- Anderson, N. & King, N. (1993). Innovation in Organizations. I Cooper, C. L. & Robertson, I. T. (red). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 8, 1-34.
- Arbetslivsinstitutet. (1997) *Kvinnor och män på arbetsmarknaden*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Berminge, K. (2002) *Kvinnan – djur eller människa*,
<http://www.kebi.se/kvinnan/> . 2008-12-17
- Berg, E. (2000). *Kvinna och chef i offentlig förvaltning*. Malmö: Liber.
- Beyer, J. M. & Hannah, D. R. (2002). Building on the Past: Enacting Established Personal Identities in a New Work Setting. *Organization Science*, 13 (6), 636-652.
- Birke, L. (2000) Definition av biology. I Code, L. (red). (2000). *Routledge Encyclopedia of Feminist Theories*. London & New York: Routledge.
- Birley, S. & Westhead, P. (1993). A Comparison of New Businesses Established by 'Novice' and 'Habitual' Founders in Great Britain. *International Small Business Journal*, 12 (1), 38-60.
- Björk, N. (1999). *Sireners sång – Tankar kring modernitet och kön*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Boje, D. M. & Dennehy, R. F. (1993/1994). *Managing in the Postmodern World – America's Revolution Against Exploitation*. 2nd Edition. Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt Pub. Co.
- Boje, D. M. (2001). *Narrative Methods for Organizational & Communication Research*. London: Sage.
- Boje, D. & Dennehy, R. F. (1993/1994). *Managing in the Postmodern World – America's Revolution Against Exploitation*. 2nd Edition. Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt Pub. Co.
- Bruni, A., Gherardi, S. & Poggio, B. (2004). Entrepreneur-mentality, Gender and the Study of Women Entrepreneurs. [Elektronisk version] *Journal of Organizational Change Management*. 17 (3), 256-268.
- Brunåker, S. & Kurvinen, J. (2006). Intrapreneurship – Local Initiatives in Change Processes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27 (2), 118-132.
- Bünger, A. (2003) *Kvinnors företagande – format av sambället*. NUTEK B 2003:7.
- Burton, N. (2005). *Den nya kvinnostaden. Pionjärer och glömda kvinnor under tvåtusen år*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.

- Burr, V. (1995). *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Butler, J. (1997). Imitation and gender Insubordination. I Nicholson, L. (red) *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory*. New York: Routledge.
- Butler, J. (1998). *Subjects of Sex/Gender/Desire*. I Phillips, A. (red). *Feminism and Politics*. Oxford. New York: Oxford University Press.
- Bygrave, W. D. (2006) The Entrepreneurship Paradigm (I) Revisited. I Neergard, H & Ulhøi, J. P. (red) *Handbook of Qualitative Research Methods in Entrepreneurship*. Cheltenham: Edvar Elgar.
- Calas, M. & Smircich, L. (1999) Past Postmodernism? Reflections and Tentative Directions. *The Academy of Management Review*, 24 (4), 649-671.
- Campbell, K. (2004). Quilting Feminist Map to Guide the Study of Women Entrepreneurs. I Hjorth, D. & Steyaert, C. (red.) *Narrative and Discursive Approaches in Entrepreneurship. - A Second Movements in Entrepreneurship Book*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Castells, M. (1998). *The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. II: The Power of Identity*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Cliff, J.E., Langton, N. & Aldrich, H.E. (2005). Walking the Talk? Gendered Rhetoric vs. Action in Small Firms. *Organization Studies*. 26 (1), 63-91.
- Christensen, L. T. & Askegaard, S. (1999). Corporate Identity and Corporate Image Revisited – A Semiotic Perspective. *European Journal of Marketing*, 35 (3/4), 292-315.
- Czarniawska, B. (1999). *Det var en gång en stad på vatten - Berättelser om organisering och organisering av berättelser i Stockholm*. Stockholm: SNS Förlag.
- Czarniawska, B. (2004). *Narratives in Social Science Research*. London: Sage.
- Czarniawska, B. (2006) Doing Gender unto the Other: Fiction as a Mode of Studying Gender Discrimination in Organizations. [Elektronisk version] *Gender, Work and Organization*. 13 (3), 234-253.
- Dahlström, E. (1963). *Kvinnors liv och arbete: svenska och norska studier av ett aktuellt samhällsproblem*. Stockholm: SNS.

Dareblom, J. (2005). *Prat, politik och praktik – Om individers möten med strukturer i en kommunal satsning på kvinnors företagande*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm.

Davidsson, P. (1989). *Continued Entrepreneurship and Small Firm Growth*. Doktorsavhandling. Stockholm: EFI. Stockholm School of Economics.

Delmar, F. & Aronsson, M. (2001). *Entreprenörskap i Sverige*. GEM, Global Entrepreneurship Monitor 2000. ESBRI. Rapport 2001:1.

Derrida, J. (1982/1984) *Margins of Philosophy*. (Bass, A. övers) Chicago: The University of Chicago Press.

Down, S. (2006). *Narratives of Enterprise. Crafting Entrepreneurial Self-Identity in a Small Firm*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Ekman, A., Arbetslivsfonden (1995), *Arbete i utveckling på kvinnors vis*.

Ely, M. i samarbete med Anzul, M., Friedman, T., Gardner, D. & McCormack Steinmetz, A. (1991/1993). *Kvalitativ forskningsmetodik i praktiken – cirkelar inom cirkelar*. Lund: Studentlitteratur.

Ericsson, D. (2004). *Det oavsedda entreprenörskapet*. Lund: Academia Adacta.

Eveline, J. (1999). Woman in the Ivory Tower. Gendering Feminised and Masculinised Identities. *Journal of Organizational Change Management*. 18 (6) 641-658.

Fahlgren, S. (1999). *Det sociala livets drama och dess manus. Diskursanalys, kön och sociala avvikelser*. Umeå Universitet, institutionen för socialt arbete. Nr 29.

Fausto-Sterling, A. (2000). Sexing the Body. *Gender Politics and the Construction of Sexuality*. New York: Basic Books.

Fiol, C. M. (2002). Capitalizing on Paradox: The Role of Language in Transforming Organizational Identities. *Organization Science*, 13 (6), 653-666.

Fletcher, D. E. (2006a). Entrepreneurial Processes and the Social Construction of Opportunity. *Entrepreneurship & Regional Development*. 18 (5), s. 421-440.

Fletcher, D. E. (2006b). 'Toy Story': The narrative World of Entrepreneurship and the Creation of Interpretive Communities. [Elektronisk version] *Journal of Business Venturing*. doi: 10.1016/j.jbusvent.2006.10.001

Forsberg, G. (1992). Kvinnor och män i arbetslivet. I Acker, J. (red) *Kvinnors och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS Förlag.

Forsberg, G. (1998). Framtidens arbetsmarknad och kvinnorna - vilka lärdomar kan vi dra av tidigare strukturomvandlingar? I Furåker, B. & Blomsterberg, M. (red). *Kan arbetslinjen överleva på morgondagens arbetsmarknad?* Uppsala: ORD & FORM AB.

Forsberg, G. & Gunnarsson, E. (1985). *Kvinnokampanjen - En probleminventering*, Arbetslivscentrum Göteborg: Liber.

Foss, L. (2004). 'Going Against the Grain...' Construction of Entrepreneurial Identity through Narratives. I Hjorth, D. & Steyaert, C. (red.). *Narrative and Discursive Approaches in Entrepreneurship. - A Second Movements in Entrepreneurship Book*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Foucault, M. (1974/2001). *Övervakning och straff*. Lund: Arkiv Förlag.

Foucault, M. (1976/2004). *Sexualitetens historia del 1: Viljan att veta*. Översättning: Gröndahl, B. Göteborg: Daidalos.

Foucault, M. (1980). *Sexualitetens historia del 1: Viljan att veta*. Stockholm: Gidlunds.

Foucault, M. (1987). *Sexualitetens historia del 3: Omsorgen om sig*. Stockholm: Gidlunds.

Foucault, M. (1993.) *Diskursens ordning*. Stockholm/Stenhag: Brutus Östlings Bokförlag, Symposion.

Fraser, N. (1997). Structuralism or Pragmatics? On Discourse Theory and Feminist Politics. I Nicholson, L. (red). *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory*. New York: Routledge.

Gaddefors, J. (1996). *Reflexion och handling – entreprenörskap i ett kreativt perspektiv*. Avhandling. Uppsala: Swedish University of Agricultural Sciences.

- Gaddefors, J. (2005). Creating Context – Entrepreneurial Opportunities in a Consumer Marketing Setting. *Journal of Enterprising Culture*, 13 (3), 197-222.
- Gartner, W. B. (1985). A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation. *Academy of Management Review*, 10 (4), 669-706.
- Gartner, W. B. (1988) “Who Is an Entrepreneur?” is the Wrong Question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13 (4), 47-68.
- Gartner, W. B. (2007). Entrepreneurial Narrative and a Science of the Imagination. [Elektronisk version] *Journal of Business Venturing*. doi:10.1016/j.jbusvent.2006.10.003
- Gartner, W. B., Bird, B. J. & Starr, J. A. (1992). Acting As If: Differentiating Entrepreneurial From Organizational Behaviour. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16 (3), 13-30.
- Gergen, K. (1985). The Social Constructionist Movement in Modern Psychology. *American Psychologist*, 40 (3), 266-275.
- Gherardi, S. (2003). Feminist theory and organization theory – A Dialogue on New Bases. I Tsoukas, H. & Knudsen, S. (red) *The Oxford Handbook of Organization Theory – Meta-theoretical Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Giddens, A. (1984/2004) *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (1987/2004) *Social Theory and Modern Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (1991/2005). *Modernitet och självidentitet. Självet och sambället I den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos. Översättning: Andersson, S.
- Gioia, D., Schultz, M. & Corley, K. (2000). Organizational Identity, Image and Adaptive Instability. *Academy of Management review*, 25 (1), 63-81.
- Gummesson, E. (2006) Qualitative Research in Management: Addressing Complexity, Context and Persona. *Management Decision*. 44 (2), 167-179.
- Gustavsson, B. (2000). *Managers as Producers of Identity – Three Ethical Dilemmas*. Paper presented at the Seventh Annual International Conference on Advances in Management, Colorado Springs, 2000.

- Hacking, I. (2000). *Social konstruktion av vad?* Harvard University Press.
- Hatch, M. J. (2002). *Organisationsteori - Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Hedenborg, S. & Wikander, U. (2003) *Makt och försörjning*. Lund: Studentlitteratur.
- Hirdman, Y. (1998). Konstruktion och förändring – genus som vetenskap. I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 19 (3-4), 4-15
- Hirdman, Y. (2001). *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Hirschman, A. O. (1970) *Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States*. Massachusetts and London: Harvard University Press.
- Hjorth, D. & Johannisson, B. (1998) Entreprenörskap som skapelseprocess och ideologi. I Czarniawska, B. (red) *Organisationsteori på svenska*. Stockholm: Liber
- Hjorth, D. & Johannisson, B. (2003) Conceptualising the Opening Phase of Regional Development as the Enactment of a 'Collective Identity'. *Concepts and Transformations*. 8 (1), 69-92.
- Hjorth, D. & Steyaert, C. (red.) (2004) *Narrative and Discursive Approaches in Entrepreneurship. - A Second Movements in Entrepreneurship Book*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Holmquist, C. (1997) Den ömma bödeln. I SOU 1997:83. *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*.
- Holmquist, C. (2006). Entreprenörskap och ledning. I Ylinenpää, H., Johansson, B. & Johansson, J. (red) *Ledning i småföretag*. Lund: Studentlitteratur.
- Holmquist, C. & Sundin, E. (2002). Kvinnors företagande – siffror och synliggörande. I Holmquist, C. & Sundin, E. (red) *Företagarskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Hubbard, R. (1997). *The Politics of Women's Biology*. New Brunswick. NJ: Rutgers University Press

Hytti, U. (2003). *Stories of Entrepreneurs: Narrative Construction of Identities*. Doctoral Thesis. Series A-1:2003. Turku: Publications of the Turku School of Economics and Business Administration.

Hytti, U. (2005) New Meanings for Entrepreneurs: from Risk-Taking Heroes to Safe-Seeking Professionals. *Journal of Organizational Change*, 8 (6), 594-611.

Härén, F. (2002). *Idébok*. Stockholm: Interesting books.

Højrup, T. (1983) The Concept of Life-Mode. A Form-Specifying Mode of Analysis Applied to Contemporary Western Europe. *Ethnologia Scandinavica. A Journal for Nordic Ethnology 1983*, 15-50.

Höök, P. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet*. Stockholm: EFI, Forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm.

Jakobsen, L. & Karlsson, C. (1993). *Arbete och kärlek. En utveckling av en livsformsanalys*. Lund: Arkiv Förlag.

Javefors-Grauers, E. (2002). Från mjölkaffär till ICA-butik? I Holmquist, C. & Sundin, E. *Företagarskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.

Johannisson, B. (2000). Modernising the Industrial District: Rejuvenation or Managerial Colonisation? I Vatne, E. & Taylor, M. *The Networked Firm in a Global World. Small firms in New Environments*. England: Ashgate Publishing Limited.

Johannisson, B. (2005). *Entreprenörskapets väsen*. Lund: Studentlitteratur.

Johansson, A. W. (2004) Narrating the Entrepreneur. *International Small Business Journal*, 22 (3), 273-293.

Johansson, S. (2000) Vårdens moment 22. Hierarkier, karriärvägar och genus. I Lennerlöf, L. (red) *Avveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonsekvenser i magra organisationer*. Uppsala: Ord & Vetande AB.

Jørgensen, O. R. (1991) Virksomhedsledelse, økonomistyrning og økonomi-rapportering i en ny virkelighed. *Futuriblerne*. 3-4. Köpenhamn: Selskabet for Fremtidsforskning.

- Kallifatides, M. och Petrelius Karlberg, P. (2004) Den tafatte. I Ericsson, D. (red) *Det oavsedda entreprenörskapet*. Lund: Academia Adacta.
- Kent, C. A., Sexton, D. L. & Vesper, K. H. (red) (1982) *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Kilduff, M. (1993) Deconstructing Organizations. *The Academy of Management Review*, 18 (1), 13-31.
- Kvale, S. (1997/2001) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Landström, H. (2000) *Entreprenörskapets rötter*. Lund: Studentlitteratur.
- Landström, H. (2005) *Pioneers in Entrepreneurship and Small Business Research*. New York: Springer.
- Lewis, P. (2006) The Quest for Invisibility: Female Entrepreneurs and the Masculine Norm of Entrepreneurship. *Gender, Work and Organization*. 13 (5), 453-469.
- Lindgren, M. (2000) *Kvinnor i friskolor – Om kön, entreprenörskap och profession i identitetskapandet*, FSF: 2000:3 Rapport från FEM-gruppen. Örebro: Forum för småföretagsforskning (FSF).
- Lindgren, M. & Wählin, N. (2001) Identity Construction among Boundary-Crossing Individuals. *Scandinavian Journal of Management*, 17 (3), 357-377.
- Lindgren, M. & Packendorff, J. (2007) *Konstruktion av entreprenörskap. Teori, praktik och interaktion*. Stockholm: Forum för småföretagsforskning.
- Lindgren, M., Packendorff, J. & Wählin, N. (2001) *Resa genom arbetslivet – Om människors organisationsbyten och identitetskapande*. Lund: Academia Adacta AB.
- Linstead, S., Brewis, J. & Linstead, A. (2005) Gender in Change: Gendering Change. *Journal of Organizational Change Management*. 18 (6), 542-560.
- Lindvert, J. (1997) Förändrad skolorganisation – makt och möjligheter. I SOU 1997:83. *Om makt och kön – i spåren av offentliga organisationers omvandling*.
- Ljunggren, E. C. (2002) *Entreprenörskap og kjønn. En kunnskapsreise mellom to perspektiver: fra individ til relasjon*. Doktorsavhandling. Umeå: Umeå universitet: Studier i företagsekonomi, serie B, Nr 48.

- Lundquist, L. (1998) *Demokratins väktare. Ämbetsmännen och vårt offentliga etos*. Lund: Studentlitteratur.
- Magnusson, E. (2003) *Psykologi och kön – från könsskillnader till genusperspektiv*, Stockholm: Natur och Kultur.
- Martin, A. (1982) Additional Aspects of Entrepreneurial History. I Kent, C. A., Sexton, D. L. & Vesper, K. H. (red) *Encyclopedia of Entrepreneurship*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Martin, J. (1990) Deconstructing Organizational Taboos: The Suppression of Gender Conflict in Organizations. *Organization Science*, 1 (4), 339-359.
- Mazzarella, M. (2003) *Linjer mellan stjärnor – om identitet*. Stockholm: Forum.
- McClelland, D. C. (1987) Achievement Motivation training for Entrepreneurs in Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Merriam, S. B. (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Mohanty, C. T. (1999) MED VÄSTERLÄNDSKA ÖGON. Feministisk forskning och kolonial diskurs. I Eriksson, C., Eriksson Baaz, M. & Törn, H. *Globaliseringens kulturer*. Nora: Nya Doxa.
- Moore, D. P. & Buttner, E. H. (1997) *Women entrepreneurs: moving beyond the glass ceiling*. London: Sage.
- Mühlenbock, Y. (2004) *Inget personligt – om entreprenörskap I offentlig sektor*. Doktorsavhandling. Göteborg: Förvaltningshögskolan. Göteborgs universitet.
- Neergard, H & Ullhøi, J. P. (2006) Introduction: Methodological Variety in Entrepreneurship Research. I Neergard, H och Ullhøi, J. P. (red) *Handbook of Qualitative Research Methods in Entrepreneurship*. Cheltenham: Edvar Elgar.
- Nicholson, L. (red) (1997) *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory*. New York: Routledge.
- Nilsson, N. (2003) *Entreprenörens blick*. Akademisk avhandling. Kalmar: Högskolan i Kalmar.
- Nilsson, P. (2004) *Könskonstruktioner i entreprenörskapstext*. I Ericsson, D. (red) *Det oansedda entreprenörskapet*. Lund: Academia Adacta.

- Nyberg, A. (1998) *Ty makten är din... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige*. SOU 1998:6 Stockholm: Fritzes.
- Nyberg, A.-C. (2001) *Kön och teknisk förändring. Svenska kvinnors patenterade uppfinningar 1885-1998*. Tema T Rapport 36. Linköpings universitet.
- Nylén, U. (2005) *Att presentera kvalitativa data. Framställningsstrategier för empiriredovisning*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Nyström, H. (1990) *Technological and Market Innovation-Strategies for Product and Company Development*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Näsman, B. (2000) *Pappas flickor... Entreprenöriella processer i kvinnoföretagandets tillkomst*. Doktorsavhandling. Stockholm: Företagsekonomiska institutionen, Stockholms universitet.
- Näsman, B. (2003) *Tillväxomotor och/eller startknapp... En studie av en metodanvändning, Nätverksbanken, med kvinnor i skapade affärsnätverk*. Arbetslivsrapport Nr. 2003:13. Arbetslivsinstitutet.
- Ogbor, J. O. (2000) Mythicizing and Reification in Entrepreneurial Discourse: Ideology-Critique of Entrepreneurial Studies. *Journal of Management Studies*, 37 (5), 605-635.
- Palm, I. (2000) Downsizing och den statliga sektorn. I Lennerlöf, L. (red) *Avveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonsekvenser i magra organisationer*. Uppsala: Ord & Vetande AB.
- Pepper, G. L. (1995) *Communicating in Organizations – A Cultural Approach*. Singapore: International Editions.
- Pettersson, K. (2002) *Företagande män och osynliggjorda kvinnor. Diskursen om Gnosjö ur ett könsperspektiv*. Geografiska regionsstudier Nr 49. Uppsala: Uppsala Universitet.
- Pettersson, K. (2004) Masculine Entrepreneurship – the Gnosjö Discourse in a Feminist Perspective. I Hjorth, D. & Steyaert, C. (red.) *Narrative and Discursive Approaches in Entrepreneurship. - A Second Movements in Entrepreneurship Book*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Polkinghorne, D. E. (1988) *Narrative Knowing and the Human Sciences*. Albany, NY: State University of New York Press.

Ricoeur, P. (1971) The Model of the Text: Meaningful Action Considered as Text. *Social Research*, 38, 529-562.

Ricoeur, P. (1983/1984) *Time and Narrative. Volume 1.* (McLaughlin, K. & Pel-lauer, D. övers.) Chicago: University of Chicago Press.

Rose, H. & Rose, S. (red) (2000) *Alas, poor Darwin: Arguments Against Evolutionary Psychology.* New York: Harmony Books.

Sahlin-Andersson, K. (1997) Kvinnoyrken i omvandling. I Sundin E (red) *Om makt och kön - i spåren av offentliga organisationers omvandling.* SOU 1997: 83. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Schumpeter, J. A. (1934/1951) *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle.* (Redvers, O. övers.) Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Schumpeter, J. A. (1994) Den ekonomiska utvecklingens teori. I Swedberg, R. *SCHUMPETER Om skapande förstörelse och entreprenörskap – I urval och inledning av Richard Swedberg,* Stockholm: Ratio.

Schwandt, T. A. (1999) On Understanding Understanding. I EBSCO Online. *Qualitative Inquiry (QI)*. 5 (4), 451-464.

Sevón, G. (1996) Organizational Imitation in Identity Transformation. I Czarniawska, B. & Sevón, G. (red) *Translating Organizational Change.* Berlin, New York: De Gruyter.

Sexton, D. & Bowman-Upton, N. (1990) Female and Male Entrepreneurs: Psychological Characteristics and their Role in Gender-Related Discrimination. *Journal of Business Venturing*, 5(1), 29-36.

Shane, S. (2003) *A General Theory of Entrepreneurship. The Individual-Opportunity Nexus.* Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited

Shane, S. & Venkatamaran, S. (2000) The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*, 25 (1), 217-226.

Smith, R. & Anderson, A. R. (2004) The Devil is in the *e-tale*: Forms and Structures in the Entrepreneurial Narrative. I Hjorth, D. & Steyaert, C. (red.) *Narrative and Discursive Approaches in Entrepreneurship. - A Second Movements in Entrepreneurship Book.* Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

- Steyaert, C. (2004 a) The Prosaics of Entrepreneurship. I Hjorth, D. & Steyaert, C. (red.) *Narrative and Discursive Approaches in Entrepreneurship .- A Second Movements in Entrepreneurship Book*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Steyaert, C. (2006) Of Course that is not the Whole (Toy) Story: Entrepreneurship and the Cat's Cradle. [Elektronisk version] *Journal of Business Venturing*. doi:10.1016/j.jbusvent.2006.10.004
- Styhre, A. (2002) *Postmodern organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Sundin, E. (2000) *Bibliotekarien som startade eget – ett exempel på det mesta*. Rapport inom FSF's forskningsprogram "Kvinnor som företagare" – FEM-projektet. Örebro: Forum för småföretagsforskning.
- Sundin, E. (2002) Företagandets manliga prägling – Orsaker och konsekvenser. I Holmquist, C. & Sundin, E. *Företagarskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- Sundin, E. (2004) Varför en porträttbok? I Sundin, E. (red) *Den offentliga sektorns entreprenörer*. Stockholm: Kommentus förlag.
- Swedberg, R. (1994) I Swedberg, R. *SCHUMPETER Om skapande förstörelse och entreprenörskap – I urval och inledning av Richard Swedberg*. Stockholm: Ratio.
- Thornton, P. H. (1999) The Sociology of Entrepreneurship. *Annual Review of Sociology*. 25, 19-46.
- Thurén, B. M. (1996) Om styrka, räckvidd och hierarki, samt andra genusteoretiska begrepp. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 3-4, 69-85.
- Todorov, T. (1971/1977) *The Poetics of Prose*. Oxford: Blackwell.
- Wahl, A. (1992) *Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, Stockholm: Graphic Systems AB.
- Walter, G. (2002) *Ord och motsatsord – svensk antonymordbok- vidgar och utmanar ditt ordförråd*. Stockholm: Albert Bonniers förlag.
- Warren, L. (2004) Negotiating Entrepreneurial Identity – Communities of Practice and Changing Discourses. [Elektronisk version] *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 5 (1), 25-35.

Wenneberg, S. (2001) *Socialkonstruktivism - positioner, problem och perspektiv*. Malmö: Liber förlag.

Westhead, P. & Wright, M. (1998) Novice, Portfolio and Serial Founders: Are they Different? *Journal of Business Venturing*. 13 (3), 173-204.

Wilson, F. (1996) Research Note: Organizational Theory: Blind and Deaf to Gender. *Organization Studies*, 17 (5), 825-842.

Winther Jørgensen, M. & Phillips, L. (2000) *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

Wittig, M. (1997) One is Not Born a Woman. I Nicholson, L. (red) *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory*. New York: Routledge.

Wählin, N. (1999) Reflexive Identity Creation through Boundary Spanning and Boundary Crossing. I Johannisson, B. & Landström, H. (red) *Images of Entrepreneurship and Small Business*. Lund: Studentlitteratur.

Övriga källor:

Corley, G. K. & Gioia, D. (2002.) *Organizational Identity Fragmentation During a Spin-Off: Hierarchical Differences in Perceptions of Identity Change*. Paper submitted to the 2003 EURAM track on Organizational Identity & Identification.

Lerpold, L.(2003) *Organizational identity dynamics: A process model of identity adaptation in a multinational alliance*. – European Academy of Management (EURAM), Milan, 2003.

Holmquist, C. & Lindgren, M. (2002) *How Opposites Attract – on the Problems of Dichotomisation in Research*. Bidrag presenterad på Academy of Management 2002.

Holmquist, C. (2004) *Entrepreneurship as “meeting place” – a garbage can model of entrepreneurship*. Bidrag presenterad på RENT XVIII. November 2004 Köpenhamn.

ITPS Institutet för tillväxtpolitiska studier. (2005) S2005:008. *Nyförstagandet i Sverige 2003 och 2004. Newly-started Enterprises in Sweden 2003 and 2004*. www.itps.se 2006-06-08.

Morild, K. (2004) Starta eget – bara för män? *TCO granskar*. Nr 2/2004. www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2004/Nr2_2004StartaEgetBaraFörMän.pdf. 2006-11-13.

Nationalencyclopedin

http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=163135. 2002-05-15.

http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=153700, 2005-04-26. Sökord: Dikotomi.

http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=O221921, 2006-06-14.

Sökord: Kvinnlig.

http://www.ne.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=O238907, 2006-06-14.

Sökord: Manlig

NUTEK. (2002) *Statistik om kvinnors företagande i Sverige* 2002-04-10.

NUTEK. (2006a) <http://www.nutek.se/sb/d/211/a/644>, 2006-06-07

NUTEK. (2006b) <http://www.nutek.se/sb/d/211/a/656>, 2006-06-07

NUTEK. (2006c) <http://www.nutek.se/sb/d/212/a/680>, 2006-06-07

Tillväxtavtalet Gävleborg. http://www.tillvaxtgavleborg.nu/pdf/tillv_in.pdf 2003-10-16.

Regeringens proposition 2004/05:178.

<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/48802>, 2005-09-06

Regeringskansliet. <http://www.regeringen.se/sb/d/5238/a/48539> 2006-03-10

SCB. (2006) *Antal förvärsarbetande (dagbefolkning) efter sektor och kommun 2004*.

http://www.scb.se/templates/tableOrChart_23032.asp. 2006-10-13

SCB (2008) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2008*.

http://www.scb.se/statistik/publikationer/LE0202_2008A01_BR_X10BR0801.pdf 2008-12-29

Steyaert, C. (2004b) *Entrepreneurship without Entrepreneurs? Reclaiming A(n) Other Psychology of Entrepreneurship Studies*. Bidrag presenterad på RENT XVIII, 2004 i Köpenhamn.

Intervjuer:

Intervjuer med sju entreprenörer 2003

Intervjuer med åtta entreprenörer 2005

Figur- och tabellförteckning

<i>Figur 1: Min referensram</i>	22
<i>Tabell 1: Exempel på forskning om entreprenörskap med ett genusperspektiv</i>	26
<i>Figur 2: Förståelseram för entreprenörernas självbild</i>	34
<i>Tabell 2: Företagen i studien</i>	42
<i>Figur 3: En abduktiv forskningsprocess</i>	50
<i>Tabell 3: Kronologisk tematisering</i>	52
<i>Tabell 4: Analys ur ett entreprenörskaps- och genusperspektiv</i>	53
<i>Figur 4: Mina erfarenheter och metod</i>	55
<i>Tabell 5: Entreprenörskap som både-och</i>	63
<i>Tabell 6: Antal nystartade företag 2004 efter kön och motiv till företagsstart, antal samt procent</i>	78
<i>Tabell 7: Antal nystartade företag 2004 efter branschgrupp och motiv till företagsstart</i>	79
<i>Tabell 8: Begrepp som används i forskning om företagande och eller entreprenörskap</i>	85
<i>Figur 5: Min referensram</i>	103
<i>Tabell 9: Entreprenörerna</i>	105
<i>Tabell 10: Entreprenörskapsforskning med inslag av narrativ ansats</i> ..	167
<i>Tabell 11: Dikotomier i intervjun med Karin</i>	173
<i>Tabell 12: Aktiv och passiv</i>	174
<i>Tabell 13: Passiv – positiv, omtolkat</i>	177
<i>Tabell 14: Genusorienterad analys ur ett kontextuellt perspektiv</i>	191
<i>Tabell 15: Härledning av slutsatserna</i>	205

Bilaga 1: Befattningar i urvalet

Verkställande direktör
Bolagsman
Komplementär
Ägare, enskild firma
Affärsområdeschef/-ansvarig
Övrig företagsledning
Affärsutvecklare
Medlem i företagets ledningsgrupp
Distrikts-, regionchef/-ansvarig
Plats-, filialchef/-ansvarig
Butikschef
Avdelningschef
Byråchef
Enhetschef
Administrativ chef/-ansvarig
Ekonomichef/-ansvarig
Budgetchef/-ansvarig
Finanschef/-ansvarig
Inköpschef/-ansvarig
Importchef/-ansvarig
Personalchef/-ansvarig
Utbildningschef/-ansvarig
Datachef/-ansvarig
IT-chef/-ansvarig
Försäljningschef/-ansvarig
Marknadschef/-ansvarig

Bilaga 2: Teman och nyckelord

Att arbeta inom offentlig sektor – att inte få göra:

Ramar som begränsar:

Kulturen:

Systemet:

Befogenheter:

Förändring:

Kompetensutveckling:

Företagare – för att få göra:

Såg en möjlighet:

Utveckla idéer:

Kulturen/systemet i offentlig sektor:

Enda alternativet:

Att vara egen företagare (jämfört med tidigare anställning) –
för att få göra:

Starten:

Reaktioner från kollegor, chefer, vänner etc.

Motarbetad:

Den tidigare anställningen som resurs i företagandet:

Identitet:

Identitetsskapande:

En ny roll:

Frigörelse från det gamla:

Hur man gör:

En lyxtillvaro:

Bestämmer själv:

Större möjligheter till utveckling:

Snabbare beslut:

Ansvar:

Kunden i centrum:

Kan fokusera på yrkesrollen mer:

Tjänar mer:

Frihet:

Att leda:

Nya begränsningar:

Svårt att verkligen vara ledig när man är ledig:

Avsaknaden av skyddsnät:

Företagande är krävande:

Man är ensam som företagare:

Nya ramar:

Vill inte gå tillbaka till tidigare anställning:

Professionen:

Utveckling:

Bilaga 3: Story Deconstruction Guidelines

<p>1. Duality search. Make a list of any bipolar terms, any dichotomies that are used in the story. Include the term even if only one side is mentioned. For example, in male-centered and/or male-dominated organization stories, men are central and women are marginal others. One term mentioned implies its partner.</p>
<p>2. Reinterpret the hierarchy. A story is one interpretation or hierarchy of an event from one point of view. It usually has some form of hierarchical thinking in place. Explore and reinterpret the hierarchy (e.g. in duality terms how one dominates the other) so you can understand its grip.</p>
<p>3. Rebel voices. Deny the authority of one voice. Narrative centres marginalize or exclude. To maintain a centre takes enormous energy. What voices are not being expressed in this story? Which voices are subordinate or hierarchical to other voices (e.g. Who speaks for the trees)?</p>
<p>4. Other side of the story. Stories always have two or more sides. What is the other side of the story (usually marginalized, under-represented, or even silent)? Reverse the story, by putting the bottom on top, the marginal in control, or the back stage up front. For example, reverse the male-centre, by holding a spotlight on its excesses until it becomes a female centre in telling the other side; the point is not to replace one centre with another, but to show how each centre is in a constant state of change and disintegration.</p>
<p>5. Deny the plot. Stories have plots, scripts, scenarios, recipes and morals. Turn these around (move from romantic to tragic or comedic to ironic).</p>
<p>6. Find the exception. Stories contain rules, scripts, recipes and prescriptions. State each exception in a way that makes it extreme or absurd. Sometimes you have to break the rules to see the logic being scripted in the story.</p>

7. Trace what is between the lines.

Trace what is not said. Trace what is the writing on the wall. Fill in the blanks. Storytellers frequently use 'you know that part of the story'. Trace what you are filling in. With what alternate way could you fill it in (e.g. trace to the context, the back stage, the between, the intertext)?

8. Resituate.

The point of doing 1 to 7 is to find a new perspective, one that resituates the story beyond its dualities, excluded voices or singular viewpoint. The idea is to reauthor the story so that the hierarchy is resituated and a new balance of views attained. Restory to remove the dualities and margins. In a resituated story there are no more centres. Restory to script new actions.

Källa: Boje, 2001, s. 21

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Sonja

Sonja hade inte haft några som helst planer på att bli egen företagare då en möjlighet uppstod att köpa en praktik. Vid den tidpunkten fanns det inte någon möjlighet att starta en ny praktik. Enda sättet att skaffa sig en sådan var att ta över en existerande. Ungefär samtidigt hade en kollega till henne fått ett erbjudande om att få ta över två praktiker som drevs av två tandläkare, i gemensamma lokaler, på en mindre ort. De beslutade sig för att ta över verksamheterna. De har egna aktiebolag men delar på lokalerna, precis som de tidigare ägarna.

Hon har en bakgrund inom Folktandvården där hon var anställd 7-8 år innan hon köpte tandläkarpraktiken 1993. Hon beslutade sig för att skaffa en egen praktik när den klinik som hon arbetade skulle slås samman med en annan. Sonja trivdes bra på sin arbetsplats men upplevde att sammanslagningen skulle resultera i att de skulle få mindre möjligheter till medbestämmande. *Det var så här att vi skulle slås ihop, två kliniker, och det var frågan om att det skulle delegeras mer och vi skulle bli mer styrda uppifrån, upplevde jag det som. Att vi skulle mot en viss ersättning delegera mer utan att själva få vara med att bestämma riktigt . [] Jag trivdes väldigt bra egentligen med mitt arbete, eller arbetsplats, men just att det blev en möjlighet, så tyckte jag att, att jag kunde få utveckla egna idéer var så mycket värt, så det ville jag prova.*

Den första tiden som företagare tog Sonjas man det ekonomiska ansvaret för hushållet, eftersom Sonja inte kunde ta ut någon lön till att börja med. Sonja har en tandsköterska anställd. En normal arbetsvecka innebär mer än 40 timmars arbetstid för henne. Det administrativa arbetet sköter hon på ”fritiden”.

Sonja ser sig i första hand som tandläkare. Hon anser att det bästa med att vara egen företagare är den känsla av frihet det för med sig och att få bestämma över sin tid, att det inte är så långt mellan tanke, beslut och handling. Det mest negativa är oron över att inte få intäkter som täcker alla kostnader.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Karin

Karin såg en möjlighet att utveckla skolan vilket ledde till att hon startade en friskola. Hon har en bakgrund som anställd i 22 år i kommunal förskola, skola och daghem. Där trivdes hon egentligen ganska bra då hon vissa perioder fick ansvara för att bygga upp verksamheter eller leda något utvecklingsprojekt. Tankar och drömmar om ett eget företag har alltid funnits hos henne, men inte tanken på just en friskola.

Friskolan startades 2001 och företagsformen är AB. Karin startade och driver det tillsammans med en f.d. arbetskamrat. De trivdes bra med att arbeta tillsammans och började prata om andra sätt att lägga upp arbetet på och organisera verksamheten på. Att bolla idéer med varandra var samtidigt ett sätt att överleva, att orka arbeta vidare, i en verksamhet som de ansåg vara förlegad på många sätt. Karin reagerade exempelvis på att vissa saker som barnen gjorde i skolan var desamma som hon hade fått göra. Skolan behövde utvecklas tyckte de. Men de fick inte gehör för sina idéer om att utveckla skolan hos ledningen. *Det var så vi började tänka att det måste gå att utveckla skolan. Och då började vi tänka friskoletanken.*

Karin arbetar halva sin tid med arbetsuppgifter som huvudsakligen är kopplade till organiseringen och ansvaret för verksamheten och resten av tiden på fritidsverksamheten samt som lärare. Det är Karin som är rektor på skolan. Hennes kompanjon har en roll som innebär att han tar ansvar för de mer praktiska delarna i verksamheten som exempelvis lokalansvaret. Karin har upplevt att f.d. arbetskamrater pratade illa om henne och hennes planer när de fick höra talas om dem. Hon tolkar det som ett uttryck för rädsla. Samtidigt uttryckte en högt uppsatt chef sitt stöd då hon och kompanjonen berättade om planerna att starta eget företag.

Karin ser sig i första hand som ansvarig för verksamheten och även delvis som lärare. Det mest positiva med företagandet är att få prova att genomföra nya idéer, både egna och andras. Den största skillnaden mellan att vara anställd och företagare är för Karin att företagandet innebär så mycket mer arbete och ansvar.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Barbro

Barbro har arbetat som kontorist, behandlingsassistent, vårdare och föreståndare på behandlingshem. Intresset för att arbeta med missbrukare väcktes 1993 då hon blev arbetslös och hade tid att fundera över vad hon ville göra med livet. Hon fick möjlighet att prova på arbetet genom att praktisera för att sen utbilda sig till behandlingsassistent. Senare fick hon en anställning som vårdare och föreståndare. Efter det följde vikariat på olika behandlingshem, men blev senare arbetslös. Även hennes sambo blev arbetslös då behandlingshemmet som han arbetade på lades ned. Barbro och hennes sambo såg att de hade två alternativ. Att antingen flytta till Stockholm eller att starta ett eget behandlingshem.

1997 startade de ett behandlingshem för missbrukare. Barbro har ca. 20 års erfarenhet av vård av missbrukare och hennes kompanjon har högskoleutbildning inriktad på att driva sådan verksamhet. Det var även han som hade de nödvändiga kontakterna som behövdes för att kunna starta verksamheten. Det tog ca. ett år från planeringsstadiet till att de hade sin första boende. Företaget drivs som enskild firma. Barbro är ensam ägare på papperet men kompanjonen är delägare i praktiken. Parterna har skrivit avtal och testamenten för att undvika problem vid osämja eller ev. dödsfall. De har gemensamt kontakt med bank, revisor etc., men den andra delägaren har hand om kontakterna med olika sociala enheter, då främst i Stockholm. Företaget har fyra anställda inklusive ägarna. Bankkontakten och revisorn fungerar som stöd för henne i rollen som företagare. Barbro ser sig i första hand som föreståndare för behandlingshemmet, men hon vill samtidigt vara en i gänget på företaget. Hon ser sig inte så mycket som chef utan mer som en av personalen. Hon har inga planer på att låta verksamheten växa, utan anser att det är viktigt att kunna fortsätta arbeta som hittills vilket innebär att hon har en god kontakt med både de anställda och kunderna. *Vi tänker inte ekonomisk där, utan hellre sitter vi med lite mindre folk i en bra grupp än sitter med en full grupp och dåliga vibbar i huset.* Barbro upplever att den största fördelen med att vara företagare är friheten, trots att det i praktiken inte blir så mycket av den varan. Men själva känslan av frihet, att själv kunna bestämma över arbetstider etc. är oerhört betydelsefull för henne.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Carolin

Carolin grundade sitt företag i januari 2001. Verksamheten, en massagemottagning, bedrivs som enskild firma i stadsmiljö. Hon har tidigare arbetat som sjuksköterska i omkring 20 år, varav 15 på samma avdelning. Utöver det har hon arbetat med andra projekt åt landstinget. I de projekten arbetade hon med information och utredningar. Hon har även varit fackligt engagerad i flera år. Carolin har arbetat halvtid ända sedan mitten på 1980-talet då hon fick sitt första barn. Hon har även bott utomlands i perioder, med familjen.

Företagandet är något som hon har haft med sig under hela uppväxten genom att föräldrarna drivit företaget. Under tiden som anställd kände hon mer och mer att hon inte trivdes med den organisationen som hon upplevde som tung, och där det tog väldigt lång tid för att starta nya sätt att arbeta. Det som fick Carolin att fatta beslutet att starta eget företag var att hon ”gick in i väggen”, som hon uttrycker det. Hon kom fram till att det var omöjligt för henne att fortsätta sitt arbete med allt vad det innebar i form av exempelvis oregelbundna arbetstider. Under tiden som anställd hade hon på sin fritid skaffat sig en massageutbildning och hon hade provat det på patienter på avdelningen och upptäckt de positiva effekterna av den. Som en del i rehabiliteringen hade Carolin också fått tillfälle att arbeta med massage på en annan avdelning. Hon hade föreslagit att få göra det på den avdelning där hon hade anställning, men det fick hon av någon anledning inte. Under rehabiliteringen blev hon mer och mer övertygad om att hon ville arbeta med massagen och att hon inte ville ha kvar sin tjänst. Hon tog kontakt med arbetsförmedlingen och trots att hon blev avrådd drog hon igång verksamheten, till en början med hjälp av starta-eget bidrag.

Carolin har inga anställda och planerar heller inte att anställa någon. Hon arbetar ungefär 30 timmar i veckan, vilket är mer än vad hon gjorde som anställd. Carolin ser på sig själv i första hand som massör. Hennes självbild har förändrats under åren som företagare. I början såg hon sig inte som en riktig företagare. Det gör hon mer och mer idag. Friheten och den återkoppling Carolin får från kunderna är det mest positiva i företaget. Hon kan inte tänka sig att gå tillbaka till en anställning i offentlig sektor eftersom hon känner att det skulle kväva henne.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Lena

1998-1999 startade och drev Lena, tillsammans med några medarbetare en verksamhet som ägnade sig åt utbildning inom omvårdnad i kommunens regi. Verksamheten bedrevs under former som innebar stort utrymme för självstyre. År 2000 tog en representant för ett företag kontakt med Lena och en medarbetare till henne med en fråga om att tillsammans bedriva utbildning i privat regi. *Det finns mycket hinder inlindade, det finns mycket regelsystem. Det tar så väldigt lång tid. När jag inte ville jobba så och dessutom ville ha inflytande över ekonomin och kunna påverka vart inkomsterna tog vägen och hur vi kunde fördela överskottet så såg jag det som en större möjlighet och kunna påverka det i ett eget företag. Snabbare beslut och bättre insyn. Så jag såg väl egentligen ingen annan lösning än att starta eget företag.*

Ägarna utgjordes av Lena, hennes f.d. arbetskamrat och företaget som de blev kontaktade av. Efter ett år köpte Lena och hennes kompanjon ut den tredje delägaren. Startperioden var arbetsam på många sätt. De kände ibland att de blev motarbetade. Offentlig sektor tycks fortfarande påverka henne i hennes nya roll som företagare. Verksamheten bygger på att kringliggande kommuner köper utbildningar från företaget. På så sätt är verksamheten beroende av de politiska riktlinjerna i de kommuner som är deras potentiella kunder.

Lena är VD för företaget och representerar det även utåt. Den andra delägaren arbetar med utbildningen tillsammans med de övriga anställda. Det är för övrigt de som har uppmanat Lena att ta på sig ledarrollen. De har velat lyfta fram henne mer och få henne att ta på sig rollen som VD. I början arbetade Lena heltid som lärare i företaget och tog sig an administrativa arbetsuppgifter ovanpå detta. Nu säger Lena också att hon är VD vilket hon inte gjorde de första två åren, då hon kände att rollen var påtvingad.

Lena har lång erfarenhet från att ha arbetat med utbildning både inom landsting och kommun samt som föreståndare inom äldreomsorgen. Hon hade inte en traditionell lärarroll utan arbetsuppgifter som innebar visst självstyre, som att leda olika projekt. De egenskaper som Lena vill lyfta fram hos sig själv är främst förmågan att kunna tillvarata egna och andras idéer. Hon tycker också om utmaningar. För Lena var det ett större steg att gå från offentlig till privat sektor än att gå från en anställning till företagande.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Agneta

Agneta blev färdigexaminerad psykolog 1988 och fick arbete både inom kommun och landsting, som förskole- och skolpsykolog samt psykolog vid en psykosavdelning. 1990 började hon också bygga upp en verksamhet som psykologkonsult. Agneta bedriver konsultverksamheten i form av en enskild firma och i stadsmiljö. Hon har både privatpersoner och företag som kunder. Under några år hade hon anställningar inom både kommunen och landstinget under samma period som hon också bedrev verksamhet i företaget. På så sätt hade hon en försörjning samtidigt som hon byggde upp verksamheten. Eftersom hon redan hade studielån ville hon låna så lite som möjligt för sin verksamhet.

Vissa perioder har hon ägnat heltid åt företagandet och andra har hon haft deltidstjänster och då har hon dragit ner på verksamheten i det egna företaget i motsvarande grad. Vid ett tillfälle blev hon ombedd att acceptera en heltidsanställning vid en verksamhet där hon tidigare arbetat som konsult. Hon valde att tacka ja, men endast till en halvtidstjänst, för att få arbetskamrater. Hon blev inte ombedd att fortsätta som konsult eftersom kostnaden för kommunen skulle bli lägre om hon accepterade en anställning.

En tid före intervjun hade Agneta varit med om en trafikolycka vilket medförde att hon inte kunde arbeta heltid. Hon hade valt att avsluta anställningen inom kommunen och att arbeta i det egna företaget de 30-40 % hon är arbetsförmögen.

Agneta ser sig i första hand som psykologkonsult. Hon upplever att hon kan utträta mer, när hon kommer till exempelvis en skola, i egenskap av konsult än om hon skulle vara anställd i kommunen. Som anställd ses hon som en representant för systemet, som hon uttrycker det. Det medför att personalen som möter henne ägnar en del tid åt att uttrycka sitt missnöje över systemet. Då hon kommer till verksamheterna som konsult kan hon ägna hela sin tid åt att bearbeta de problem hon är anlita för.

Agneta upplevde att strukturerna hindrade henne i arbetet när hon var anställd. Hon berättar att ramarna kändes väldigt snäva. *Och sedan i landstinget. Där var det verkligen som natt och dag i jämförelse som jag har det nu. Nu bestämmer jag hur jag vill jobba. Nu är det jag som väljer tider och allt. Där uppe var det ju bara bromsklossar, där fick man kämpa mot systemet också.* När hon arbetade för kommunen upplevde hon att hon hade mer frihet att arbeta som hon ville. Störst frihet anser hon att hon har som egen företagare.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Helena

Helena köpte en etablerad tandläkarpraktik i oktober 1999. Hon menar att det inom tandläkarbranschen är det vanligaste sättet att starta egen verksamhet på. Det fanns även möjlighet att starta en helt ny verksamhet men fördelen med att köpa en etablerad praktik är att det finns en patientstock som den nya ägaren kan ta över, berättar hon. Verksamheten drivs som aktiebolag och Helena är ensam ägare. Företaget har tre anställda totalt samt en tandhygienist som är ansluten till företaget. Omgivningen kan beskrivas som mindre stadsmiljö.

Helena påbörjade utbildningen till tandläkare direkt efter gymnasiet. Efter den ettåriga praktiktjänsten fick hon en anställning inom Folk tandvården, där hon arbetade i drygt tio år, bland annat som distriktst tandläkare. För Helena var företagandet ett sätt att kunna anpassa arbetssituationen till familjelivet. Samtidigt som Helena planerade att starta eget var två av Helenas kollegor i färd med att köpa egna praktiker och Helena tittade på olika objekt tillsammans med dem. Två praktiker, belägna i samma fastighet var till salu och Helena och den ena kollegan köpte var sin praktik. Det var aldrig aktuellt att bygga upp verksamheten från grunden. *Ja, på papperet är det väl möjligt, men du har ju väldigt stora utgifter utan att vara säker på att du har några inkomster om du gör det. Jag vet ingen som har gjort det.* Den förra ägaren, som sålde sin verksamhet för att han skulle gå i pension, hjälpte Helena att komma igång med verksamheten.

Planerna på att köpa en egen praktik hade funnits med i samtalen mellan Helena och hennes man, som också är tandläkare, en tid. Att det blev just Helena som köpte en praktik beror på att hon var mer drivande i frågan. *Vi pratade om att öppna, att någon av oss, att vi skulle börja en av oss i taget för att se hur det fungerade, både med yrkesmässiga relationerna och familjelivet. [] Och sedan var det nog jag som var mer drivande än vad maken var då.*

Helena ser på sig själv både som tandläkare och företagare, men med tonvikt på tandläkare, eftersom professionen är viktigare för henne än företagandet. Ändå är företagandet viktigt för henne, inte för företagandets skull, utan för vad det för med sig i form av frihet etc. De skillnader som hon upplever mellan att vara anställd och företagare har att göra med att hon själv kan fatta beslut och att företagandet för med sig administrativa uppgifter, eller ”pappersexercis” som hon kallar det, som hon inte hade tidigare. Denna administration sköter hon oftast efter ordinarie arbetstid.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Linnea

Linnea är i dag koncernchef för tre företag. Det företag som hon startade 1997, tillsammans med en f.d. arbetskamrat är moderbolag med två dotterbolag. En orsak till att hon frågade om arbetskamraten kunde tänka sig att gå in som partner i företaget är att det fanns ett krav på att verksamhetsansvarig skulle vara en sjuksköterska. Eftersom Linnea var undersköterska och inte själv kunde ha ansvaret frågade hon en arbetskamrat som var sjuksköterska på avdelningen. Verksamheten som de driver bedrevs i offentlig regi tidigare men drabbades av nedläggningshot. I samband med det uppmanades Linnea av en av sina chefer att starta och driva verksamheten i privat regi. *[O]m du törs starta det här privat, så prova. Då följer jag med som läkare. Och det liksom var gnistan. Dels att en läkare. Han tillhörde ju de här häruppe, ber mig starta något privat och gör jag det så följer han med i det här nya. Det var ju liksom en kugge att starta.* Linnea upplevde att uppmaningen fungerade som en kick och började undersöka möjligheterna att starta företag. Hon och partnern startade företaget ett par månader innan avdelningen lades ner och arbetade parallellt i de båda verksamheterna under tiden. Linnea stötte på en hel del motstånd från det egna landstinget. *Men det var inte med automatik som patienterna flyttades över till oss för landstinget såg inte med blida ögon på vår verksamhet. Privat alternativ var väldigt ifrågasatt.* Motståndet yttrade sig exempelvis i att landstinget ändrade rutinerna för hur patienter skulle remitteras till kliniken. Detta innebar att det under de första åren inte kom några patienter från det egna landstinget, utan patienterna kom från andra landsting.

Linnea berättar att hon har utvecklats som person under tiden som företagare. Hon var tidigare en tuff kvinna, vilket var en av anledningarna till att hon uppmanades att starta företag tror hon, men med tiden har hon lärt sig att vara mer ödmjuk. När Linnea startade företaget tog hennes man över det mesta av ansvaret för hem och barnuppfostran men Linnea har tagit tillbaka det mesta av det ansvaret i dag. Orsaken till det är att hon vill ha mer uppskattning från sin man för något hon gör. Hon vill inte framhålla sina framgångar som företagare för sin man eftersom hon inte vill att maken ska känna att hon haft större karriärmöjligheter än han. Linnea hade inte några planer att starta företag tidigare men företagandet i sig var inget främmande för henne eftersom hon haft ett antal företagare, både kvinnor och män, i sin närmaste omgivning. En av de företagarna har även fungerat som Linneas mentor.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Tanja och Mona

Tanja och Mona driver företaget ihop. Företagsstarten var inget som någon av dem hade planerat, utan olika händelser som påverkade Monas liv ledde till att de beslutade att starta verksamheten som de nu driver. Mona är den mest drivande av dem båda när det handlar om företaget och hon har också tidigare drivit ett företag. Det var också hon som initierade företagsstarten efter att ha arbetat en kort period inom samma bransch i ett privat företag. Mona har med sig erfarenheter av hur hon inte vill driva den här sortens verksamhet. Hon upplevde att företaget var så stort att verksamhetsledarna inte hade tid att träffa personalen och det är något de båda vill undvika. [*F]ör det bestämde jag mig för att så där vill inte jag jobba. Jag menar, de träffade knappt personalen. Det fanns inte tid. Och vi ger personalen enormt med tid som vi inte egentligen behöver göra, men det gör vi.*

Tanja sköter administrationen, organiseringen, dvs. planering och schemaläggning samt hälso- och sjukvårdsfrågor. Mona har hand om personalfrågor och andra frågor som har med själva verksamheten att göra. Hon är också den som driver utvecklingen framåt genom att komma med nya uppslag som de sedan tillsammans diskuterar. De är överens om att Mona oftast är den som i personalens ögon är företagsledaren, beroende på att det är hon som har hand om personalfrågorna.

Tanja och Mona har svårt att svara på hur mycket tid de lägger ner på företaget per vecka eftersom de driver verksamheten hemifrån. Konsekvensen har blivit att privatliv och arbete har vävts ihop till stora delar. De tar också själva hand om någon enstaka ”brukare”, som de kallar dem, en eller ett par helger i månaden. Vid dessa tillfällen bor brukaren hemma hos dem i ett rum som gjorts i ordning speciellt för det. Ingen av dem vill att företaget ska bli större än att de kan ha en relation till varje brukare och anställd. De menar att det är en förutsättning för att de ska kunna garantera att arbetet sköts på ett bra sätt.

Det verkar vara viktigt för dem att betona att de inte driver företaget för att tjäna pengar, utan för att hjälpa människor. De vill förmedla en livsstil som passar dem, som företaget är en del av men även ett medel att skapa denna livsstil. Tanja och Mona pratar också mycket om hur företaget ska utvecklas.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Anna

Anna ser sig inte som företagare utan som utövare av det yrke hon har. Hon har också svårt att acceptera rollen som ledare/chef. Personalfrågor är de arbetsuppgifter som attraherar henne minst i företagandet. Anna har koncentrerat arbetet med kirurgiska ingrepp till tre dagar i veckan, då hon kan arbeta upp till 10 timmar per dag. Arbetet med det administrativa ägnar hon sig åt under 1 – 1,5 dag per vecka och sedan har hon också telefonjour några timmar under helgerna.

Anna har haft många bollar i luften under långa perioder. Efter att ha blivit klar med en specialistutbildning började hon en forskarutbildning och arbetade samtidigt halvtid i landstinget. För att försörja familjen arbetade hon också en vecka per månad på en privatägd klinik i en annan del av Sverige. Hon har alltså förutom anställningen i landstinget arbetat på en privat klinik på annan ort, samtidigt som hon bedrev forskarstudier i ett grannland. Hon arbetade kvar i landstinget och på den privata kliniken då hon startade verksamheten och fortsatte med det under de första åren.

Hon har nu klippt banden till landstinget men det var inte ett val hon själv gjorde. En kort tid före intervjutillfället blev hon uppmanad att säga upp sin anställning. *[Jag hade funderat att jag eventuellt skulle säga upp mig, men jag hade inte riktigt vågat eller kunnat göra det för jag kände för mycket för det jobbet även där. Egentligen varför det blev så var att chefen ringde och sa att jag måste säga upp mig.* Hon tror att orsaken till det var att man i landstinget inte ser med blida ögon på att anställda bedriver privat verksamhet. Detta märker hon också då hon har svårt att hitta personal som kan arbeta deltid på kliniken. Annas erfarenhet är att även om landstingsanställda endast arbetar deltid vill inte deras chefer att de arbetar i privata verksamheter på sin lediga tid.

Anna har inga planer på att utöka verksamheten. Den främsta orsaken till det är att hon vill kunna garantera att patienterna får en professionell behandling och hon anser inte att hon kan garantera ingrepp som andra utför. Därför menar hon att verksamheten kommer att även fortsättningsvis vara baserad på de ingrepp hon utför. Den största fördelen med att ha ett eget företag är att kunna arbeta när man arbetar och kunna gå hem när det inte finns något att göra, menar Anna. Hon minns att hon kunde vara frustrerad över att behöva sitta av tiden när det inte fanns några arbetsuppgifter, under tiden som anställd i landstinget.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Vilma

Vilma startade sin verksamhet samtidigt som två andra kvinnor på orten startade företag inom omvårdnadssektorn och det har gått bra för dem alla. Vilma har gått från företagande till offentlig sektor och till företagande igen. Hon har varit delägare i två företag, sedan arbetat i offentlig sektor och leder nu ett företag med cirka 150 anställda och som omsätter tiotals miljoner kronor. Hon trivdes som anställd i offentlig sektor men säger att hon nu känner att hon nu har hamnat rätt. Hon har vid intervjutillfället precis stigit av rollen som verksamhetsledare och börjat arbeta endast med strategiska frågor. Vilma har tre anställda som arbetar med verksamhetsledning och diverse administrativa uppgifter i företaget.

Tillsammans med en annan kvinna startade hon ett handelsbolag 1997 men de valde efter ungefär ett år att dela på sig eftersom de arbetade med olika inriktningar. Tiden före start arbetade Vilma som handläggare på Försäkringskassan och handlade ärenden som berörde personlig assistens. Hon upptäckte att det hade öppnats en möjlighet att bedriva sådan verksamhet i privat regi och bestämde sig för att bygga upp en sådan verksamhet. Hon startade med en "brukare" 1997 och har åtta år senare över 40 samt ungefär 150 anställda. Efter att hon och partnern delat på sig drev Vilma till en början verksamheten som enskild firma men bildade aktiebolag år 2000. De första åren arbetade Vilma betydligt mer än 40 timmar i veckan. *Man visste att det var dags att sova en stund när man såg skuggor.* Men så småningom lyckades hon få ner arbetstiden till mer normala 40 timmar per vecka. Hon har också tagit ett steg tillbaka från själva verksamheten och arbetar numera med strategiska frågor. *Tidigare har det nog inte gått så bra, eller jag har väl inte känt att det har varit läge förr, men tycker jag att verksamheten rullar på och alla vet precis vad de ska göra och nu känns det så bra. Jag tycker inte heller att det är något problem att lämna ifrån mig saker.* I och med det har hon också minskat sin arbetstid till ungefär halvtid.

Vilma ville inte kalla sig chef under de första åren eftersom hon hade negativa associationer till ordet. Hon brottades med begreppet under lång tid vilket resulterade i att hon definierade om ordet chef från *här är det jag som bestämmer* till något som passar henne. Hon började kalla sig verksamhetschef ungefär ett år före intervjutillfället och hon upplevde det som positivt att kunna göra det.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Harriet

Harriet har arbetat med äldre personer allt sedan tidiga tonåren. Hon började att på sin fritid arbeta med att hjälpa några äldre personer med diverse uppgifter. Efter grundskolan fortsatte Harriet med att utbilda sig inom vården. Hon har genom åren arbetat inom äldre vården, som mentalskötare samt med olika slags handikappade. Till en början arbetade hon som vårdare eller biträde och senare som verksamhetsansvarig. Hon har under de senaste åren arbetat med att utveckla och bygga upp verksamheter, både inom privat och inom offentlig sektor.

Harriet arbetade som anställd under en period med att bygga upp privata äldreboende och upptäckte att hon arbetade så mycket att hon lika gärna skulle ha kunnat vara företagare. Tanken omvandlades ganska snart till handling och hon började bygga upp verksamheten på en ort där hon och hennes man har ett fritidshus. Harriets man har sina rötter där och de hade hittat en gård i trakten som de tyckte skulle passa bra. Det är nästan 40 mil mellan orten där verksamheten bedrivs och platsen där Harriet bor tillsammans med sin man. Harriet har ägnat all sin tid åt verksamheten under en period av två år men har under en lång period varit tvungen att ha en anställning för att kunna skjuta till pengar till verksamheten. Det har inneburit att hon lever två liv. Vardagarna på en ort där hon bor och arbetar som anställd och helgerna nästan 40 mil bort, där hon arbetat med sitt företag. Hon har daglig kontakt med sin verksamhet via personalen och har nu också en person anställd som verksamhetsansvarig.

Harriet upplever en känsla av besvikelse gentemot kommunen där hon driver sin verksamhet. När hon planerade starten togs detta emot med glädje av kommunen och hon fick löften om att de skulle anlita hennes företag. Dessa löften har emellertid inte infriats, hon har snarare upplevt att hon blir motarbetad, att hon blir sedd som en konkurrent till kommunal verksamhet. Det har inneburit en del problem för företaget och Harriet, som varit tvungen att arbeta väldigt mycket under vissa perioder för att företaget ska överleva. *Vissa tider så har jag helt stängt av. Jag kan inte liksom memorera vissa perioder egentligen. [] Stundvis tänkte jag så här: Nej, det här blir min död. Jag kommer att dö på den här posten. Det är säkert. Mina organ kommer inte att fungera. Det går inte att beskriva.* Harriet låter sig inte nedslås av detta utan försöker hitta sätt att komma runt problemen och marknadsför verksamheten mot andra kommuner och landsting.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Rita

Rita hade arbetat som läkare i 20 år då hon blev sjukskriven på grund av utmattning. Hon berättar att hon blev sjuk på grund av att hon upplevde att hon inte fick positiv respons för det arbete hon gjorde och att hon blev förbigången av män på arbetsplatsen. Hon kände helt enkelt att hon inte fick det utrymme hon behövde. Som exempel berättar hon om när hon hade startat ett nytt projekt, som handlade om introduktionen av en ny operationsmetod. Projektet övertogs av en kollega, en yngre man, med motiveringen att han var i behov av den erfarenheten. *Men det är ju inte så lätt att jobba inom ett sådant här system. Det finns ju inget utrymme för att göra någonting som jag tycker verkar fiffigt och bra. Förstår du? Det gör inte det. Det är det som jag mest retar upp mig på. Att jag hade så himla många bra idéer och så förstår de inte hur bra det är. Så nu kan jag ju göra det, hur som helst kan jag ju göra det och så blir det.*

Rita har kontakt med kollegor som bedriver privata verksamheter i andra städer, och några av dem frågade henne om hon inte kunde tänka sig att starta en privat mottagning. Tanken om en egen mottagning fanns med under sjukperioden och då det uppstod en möjlighet att hyra en lämplig lokal tog hon tillfället i akt och beslutade att starta eget. Hon gjorde inga marknadsundersökningar, hade inga avtal med landstinget utan beslutade sig för att prova. Eftersom Rita också hade börjat arbeta som konsult åt andra landsting var hon inte orolig för att inte klara sig ekonomiskt. Hon fortsätter med det ungefär en arbetsvecka i månaden. Rita upplever att det har varit lätt att starta verksamheten. Hon hade exempelvis inga svårigheter att få låna pengar eftersom hon hade eget kapital som hon satsade i verksamheten. Hon behövde heller inte investera i utrustning eftersom hon redan hade sådan.

Rita anlitar en person som städar mottagningen och en annan som sköter bokföringen. Sedan har hon en anställd på mottagningen. Det som Rita upplever som problematiskt med företagandet är bokföringen, bokförings-tjafset kallar hon det. Hon berättar att det inte intresserar henne och att hon upplever att det är krångligt att hålla reda på allt material som ska lämnas till den personen som sköter bokföringen. Rita ser sig som utövare av sin profession och inte så mycket som företagare. Hon anser inte att hon är en så bra företagare. Hennes bild av en bra företagare är en person som driver en verksamhet på ett effektivt sätt som denne kan tjäna en del pengar på.

Bilaga 4: Entreprenörerna i studien

Ella

Ella har arbetat som vårdbiträde och skötare inom psykiatri den större delen av sitt yrkesverksamma liv. Hon trivdes bra under de perioder då hon fick arbeta med nya saker och ta ansvar. *Jag utvecklades väldigt mycket under de åren.* De sista åren som anställd arbetade hon i en verksamhet som drabbades av nedläggningshot och Ella och en arbetskamrat till henne började planera att driva verksamheten i privat regi. *För vi såg ju att det fanns ett behov och det fanns ingenstans att ta vägen för de här människorna när de var färdigbehandlade.* Verksamheten kom i gång 1997 i form av aktiebolag med sex anställda, f.d. arbetskamrater, utöver de båda ägarna.

Ella upplevde att när hon berättade om planerna att driva verksamheten vidare möttes hon av en del entusiasm men även reaktioner som hon upplevde som konstiga. Ett exempel på det är att när verksamheten lades ner fick de anställda möjlighet att köpa en del av möblerna. Ella ville också köpa något till sommarstugan men upptäckte att hon hade förbigåtts. Hennes namn hade plockats bort bland dem som velat köpa något. När hon frågade sin chef om det fick hon ingen förklaring.

Både Ella och hennes kompanjon arbetade mer än heltid i verksamheten de första åren. Utöver den tiden skötte de också driften av företaget. Efter ett par år blev Ella sjuk, på grund av den stora arbetsbördan tror hon. *Men det är ju som en nyförälskelse. Då tyckte man att man kunde jobba så mycket som helst. Man blir ju aldrig trött. Men det kom ju en smäll, för jag fick ju högt blodtryck och fick en stroke –99. [] Jag har nog lärt mig tänka, försökt tänka annorlunda, än vad jag gjorde då. [] Jag måste lära mig att ändra mitt levnadssätt, för jag kan inte vara med överallt.* Ella återhämtade sig efter en relativt kort sjukperiod men lärde sig en läxa och både Ella och hennes kompanjon har gått ner betydligt i arbetstid. De tog steget från att arbeta i själva verksamheten till att fokusera på driften i samband med att verksamheten flyttade till nya lokaler 2004. De är båda verksamhetschefer, men Ella arbetar mer med personal frågor och hennes partner mer med ekonomiska frågor.

Under de första åren som företagare såg Ella sig som skötare. Hon till och med skrev skötare när hon skulle ange befattning på olika dokument. Ella berättar att hon vid en period reagerade då hon angivit skötare som befattning och det innebar en vändpunkt i synen på den egna rollen.

I skriftserien Studier I företagsekonomi Serie B utges löpande rapporter från den företagsekonomiska forskningsgruppens verksamhet vid Umeå universitet.

Hittills föreligger följande skrifter:

1. Bengt Johannisson och Christian Lindström
Företagsstorlek och forskningsaktivitet.
Umeå 1970.
2. Leif Dahlberg och Gustaf Söderström
Närhetsbutik i glesbygd.
Umeå 1970.
3. Christian Lindström och Lars Enslöf
Marknadens rumsliga spridning i små och stora företag.
Umeå 1971.
4. Bengt-Olov Byström, Bengt Johannisson och Christian Lindström
Alternativa mått på företagsstorlek.
Umeå 1971.
5. Bengt Johannisson
Företagens anpassningsprocesser - en systemanalys med tillämpning på mindre företag.
Umeå 1971.
6. Dezsö Horváth och Dick Ramström
Organisationsuppdelning i samband med lokaliseringsoverväganden. En teoretisk föreläsningsram.
Umeå 1971.
7. Lennart Orkan
Regionala variationer i företagets personalomsättning.
Umeå 1972.
8. Per G. Hånell
Inkörningskostnader i mindre och medelstora företag.
Umeå 1972.
9. Leif Dahlberg
Konsumentens val av inköpsställe.
Umeå 1972.
10. Göran Carstedt och Birgitta Isaksson Peréz
Företagsbestånd och företagsutveckling.
Umeå 1972.
11. Carl Fredriksson och Leif Lindmark
Underleverantörssystem i Skellefteå A-region - En Input-Outputstudie.
Umeå 1972.
12. Dezsö Horváth
Kriterier och principer för företagsorganisation.
Umeå 1972.
13. Lars Enslöf
Kontaktmöjligheter och kontaktbeteende. En studie av kontakternas regionala variationer.
Umeå 1973.
14. Lars-Peter Holmlund
Hur man tillämpar teorier om planering.
Umeå 1973.
15. Bengt-Olov Byström och Mats Glader
Industriell service - Rapport från studier om serviceutnyttjande i mindre och medelstora företag.
Umeå 1973.
16. Göran Carstedt och Birgitta Isaksson Peréz
Företag i strukturomvandlingen, del I-V.
Umeå 1974.
17. Lennart Orkan
Personalomsättning - orsaker, konsekvenser och regional struktur.
Umeå 1974.
18. Bo Lemar och Jan-Evert Nilsson
Långsiktig planering - En begrepps- och innehållsanalys.
Umeå 1974. 2:a upplagan 1978.
19. Sixten Andersson
Produktutvecklingens möjligheter och begränsningar - En studie med inriktning på mindre och medelstora företag.
Umeå 1974.
20. Dezsö Horváth
Situationsanpassade organisationer - teori och tillämpning.
Umeå 1976.
21. Claes-Göran Larsson
Datorbaserad kassaplanering.
Umeå 1976.
22. Carl Fredriksson och Leif Lindmark
Nationella och lokala produktionssystem. En strukturstudie av svenskt näringsliv.
Umeå 1976.
23. Carin Holmquist
Styrning av organisationer - ett systemperspektiv tillämpat på statliga företag.
Umeå 1980.

24. Runo Axelsson och Lennart Rosenberg
Applications of organization theory. On problems of the Swedish system of higher education.
Umeå 1976.
25. Elisabeth Sundin
Företag i perifera regioner. Fallstudier av företagartradition, företagsmiljö och företags framväxt i Norrbottens inland.
Umeå 1980.
26. Per Månsson och Kaj Sköldberg
Symboliska organisationsmönster - Sju typer av planeringskultur under osäkerhet och stress i ett metamorfosperspektiv.
Umeå 1983.
27. Christer Strandberg
Glesbygdsbutiker. En studie av tillkomst, köprohet och socialt samspel.
Umeå 1984.
28. Håkan Bohman och Håkan Boter
Planering i mindre och medelstora företag. Den strategiska planeringens utmaningar och faktiska villkor.
Umeå 1984.
29. Christer Peterson
Familjeföretag i omvandling. En studie av fusionsförlopp och utvecklingsmönster.
Umeå 1985.
30. Maj-Britt Johansson Lindfors
Organisationers ideologiska ansikten. Om grundläggande föreställningar i mindre företag.
Umeå 1989.
31. Anders Söderholm
Organiseringens logik. En studie av kommunal näringslivspolitik.
Umeå 1991.
32. Kerstin Nilsson och Per Nilsson
Småföretag i flerpartssamverkan. En studie av aktörer, byggstenar och fogmassa vid nätverks byggande.
Umeå 1992.
33. Maria Bengtsson
Konkurrens klimat och dynamik. En studie av interaktion mellan konkurrenter.
Umeå 1994.
34. Nils Wåhlin
Näringslivsledares arbete i nätverk. Identitetsskapandets dynamik.
Umeå 1994.
35. Tomas Müllern och Katarina Östergren
Lärandekulturer. En studie av organisatoriskt lärande under olika institutionella betingelser.
Umeå 1995.
36. Monica Lindgren
Möjligheter till kompetensutveckling. Ett individperspektiv på relationen människa-organisation.
Umeå 1996.
37. Ulrica Nylén
Gott och ont inom affärlivet. Utveckling av ett etiskt perspektiv på företags relationer med aktörer.
Umeå 1996.
38. Jan-Erik Jaensson
Marknadsorientering i tjänsteföretag. En studie av försäkringsbolag.
Umeå 1997.
39. Sven Junghagen
Strategiska förhållningssätt till informationsteknik i små företag.
Umeå 1998.
40. Tomas Blomquist och Johann Packendorff
Ekonomisk styrning för förändring: En studie av ekonomiska styrinitiativ i hälso- och sjukvården.
Umeå 1998.
41. Agneta Marell Molander
The Household Decision Making Process in Replacement of Durable Goods.
Umeå 1998.
42. Karl Bonnedahl
En företagsstrategisk analys av ekonomisk integration. Konsekvenser av Europas inre marknad för svenska mindre tillverkande företag.
Umeå 1999.
43. Jan Bodin
Perpetual Product Development. A study of small technology-driven firms.
Umeå 2000.
44. Henrik Linderöth
Från Vision till Integration. Infusion av telemedicin, en översättningsprocess.
Umeå 2000.
45. Gert-Olof Boström
CAD Adoption in the Swedish Architectural Industry. IT and the Professional Service Sector.
Umeå 2001.
46. Peter Hultén
Managing a Cross-Institutional Setting: A Case Study of a Western Firm's Subsidiary in the Ukraine.
Umeå 2002.
47. Johan Sandström
Organizational Approaches to Greening: Technocentrism and Beyond.
Umeå 2002.

48. Elisabet C. Ljunggren
Entreprenörskap og kjønn. En kunnskapsreise mellom to perspektiver: fra individ til relasjon.
Umeå 2002.
49. Olof Wahlberg
A Paradigm Questioned. A study of how the cultural relativity of modern management knowledge confines its transferability to non-industrialised Third World countries.
Umeå 2002.
50. Henrik Nilsson
Essays on the value relevance of financial statement information.
Umeå 2003.
51. Lars Lindbergh
Essays on Financial Performance and Capital Structure.
Umeå 2003.
52. Jessica Eriksson
Branschinteraktion och institutionell förändring. Omvandling i två livsmedelsbranscher.
Umeå 2004.
53. Simone Wenisch
The Diffusion of a Balanced Scorecard in a divisionalized firm - Adoption and Implementation in a practical context.
Umeå 2004.
54. Tommy Jensen
Översättningar av konkurrens i ekonomiska laboratorier om ekonomiska teories förenkling, komplexitet och förändring i hälso- och sjukvården.
Umeå 2004.
55. Åke Gabrielsson och Margareta Paulsson
Individ och agentskap i strategiska processer. En syntetisk och handlingslogisk ansats.
Umeå 2004.
56. Rickard Olsson
Portfolio Management under Transaction Costs. Model Development and Swedish Evidence.
Umeå 2005.
57. Håkan Andersson
Svenska småföretags användning av reserveringar för resultatutjämning och intern finansiering.
Umeå 2006.
58. Sofia Isberg
Den mångfacetterade marknadsorienteringsprocessen.
Umeå 2006.
59. Anders Isaksson
Studies on the venture capital process.
Umeå 2006.
60. Patrik Nilsson
Attention to Advertising.
Umeå 2006.
61. Lars-Anders Byberg
Framgångsrika exportörer.
Umeå 2006.
62. Peter Zackariasson
World-Builders: A Study on the Development of a Massively Multiplayer Online Role-Playing Game.
Umeå 2007.
63. Andreas Nilsson
Projektledning i praktiken. Observationer av arbete i korta projekt.
Umeå 2008.
64. Tobias Svanström
Revision och rådgivning. Efterfrågan, kvalitet och oberoende.
Umeå 2008.
65. Kittipong Sophonthummapharn
A Comprehensive Framework for the Adoption of Techno-Relationship Innovations: Empirical Evidence from eCRM in Manufacturing SMEs.
Umeå 2008.
66. Jens Graff
Career as an Experiential Learning Voyage. Development of Experiential Assessment Methodology in a Lifelong Learning Context.
Umeå 2008.
67. Jaana Kurvinen
Imitation och omtolkning – entreprenörers identifieringsprocesser ur ett genusperspektiv.
Umeå 2009.

