

# Dolt företagande

*Kvinnor i familjeföretag*

Exempel från Östra Göinge



## Förord

Föreliggande rapport är resultatet av ett projekt utfört hösten 2007 i Östra Göinge kommun, nordöstra Skåne. Projektets syfte är att lyfta fram, diskutera och synliggöra kvinnors dolda företagande, företagande som inte syns i statistiken men som finns i praktiken. Projektet har genomförts inom ramen för Program för kvinnors företagande vid Regionalt ResursCentrum för kvinnor i Skåne, Region Skåne.

Rapporten beskriver de frågeställningar som ledde fram till projektet, bakgrundsfakta om kvinnors företagande, hur villkoren för kvinnor och män kan se olika ut på olika platser och sju kvinnors erfarenheter av företagande. Rapporten är ett bidrag till att vidga perspektivet och synen på företagande. Min förhoppning är en intressant läsning och att rapporten fungerar som en ögonöppnare.

Jag har studerat genusvetenskapligt program vid Lunds Universitet och tog examen våren 2007. Genusvetenskap är ett samlingsbegrepp för ett brett forskningsfält och handlar om att förstå olika mönster och strukturer relaterade till bland annat kön. Genusvetenskap kan appliceras på en mängd områden och kvinnors företagande är ett av dem.

Slutligen vill jag tacka dem som bistått mig på olika sätt. De kvinnor jag intervjuat i Östra Göinge har visat mig stor hjälpsamhet vilket jag känner mig ödmjuk inför. Jag vill även tacka Sylvia Persson och Torbjörn Lindh på Göinge Näringsliv, Camilla Dahlström samt Eva Javefors Grauers och mina kollegor för värdefulla synpunkter under arbetets gång.

Malmö den 31 januari 2008.

Sofie Karlberg

Dolt företagande – kvinnor i familjeföretag

ISBN 978-91-633-3065-0

Text: Sofie Karlberg

Grafisk form och omslag: Eva Edenby

Repro/Tryck: GL-Tryck, Kristianstad

Juni 2008

<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>1</b>
1.2 BAKGRUND .....	1
1.3 SYFTE.....	2
1.4 MÅL .....	2
1.5 METOD.....	2
1.5.1 Kontakt med informanter.....	3
1.6 DISPOSITION.....	3
<b>2. FÖRETAGERSKOR.....</b>	<b>4</b>
2.1 VÄGAR IN I FÖRETAGANDE.....	4
2.2 EKONOMI .....	5
2.3 ARBETSFÖRDELNING.....	5
2.4 FAMILJEFÖRETAG OCH OSYNLIGHET .....	6
2.5 KVINNORS FÖRETAGANDE PÅ LANDSBYGD .....	7
2.5.1 Kombinationsverksamheter .....	7
2.5.2 Kvinnors nätverk på landsbygd.....	8
<b>3. ÖSTRA GÖINGES GENUSKONTRAKT .....</b>	<b>9</b>
3.1 GENUSKONTRAKT .....	9
3.1.1 Förhandlingsgap .....	9
3.2 ÖSTRA GÖINGE KOMMUN.....	10
3.2.1 Inkomst .....	10
3.2.2 Chefer .....	11
3.2.3 Näringsgrenar .....	12
3.2.4 Utbildningsnivå .....	12
3.2.5 Förtidspensionärer och bidragshushåll.....	13
3.2.6 Företagande .....	13
3.3 SAMMANFATTNING .....	15
<b>4. DOLT FÖRETAGANDE .....</b>	<b>16</b>
4.1 FÖRETAGEN.....	16
4.2 FÖRETAGERSKORNA.....	16
4.3 VÄGAR IN I FÖRETAGANDE OCH ÄGANDE.....	17
4.4 ARBETSFÖRDELNING OCH ARBETSUPPGIFTER .....	18
4.5 UPPFATTNINGAR OM FÖRETAGARE OCH FÖRETAGERSKOR .....	19
4.6 LIVSSITUATION, FRITID OCH FRAMTID.....	20
<b>5. SLUTSATSER.....</b>	<b>21</b>
5.1 EXEMPLET ÖSTRA GÖINGE.....	21
5.1.1 Företagande och anpassning.....	21
5.1.2 Genuskontrakt.....	22
5.2 ANDRA STUDIER.....	23
5.2.1 Arbetsfördelning .....	23
5.2.2 Landsbygd.....	23
5.3 LÖSNINGAR OCH INSATSER.....	24
5.3.1 Jämställd uppdelning.....	24
5.3.2 Traditionella strukturer .....	24
5.4 REFLEKTIONER.....	25
5.5 CHECKLISTA.....	26
<b>6. REFERENSLISTA .....</b>	<b>27</b>
BILAGA 1. ....	29
BILAGA 2. ....	30

## 1. Inledning

Kvinnors företagande var länge ett utforskat område trots att kvinnor i alla tider drivit företag. Fram till år 1921 hade kvinnor i princip ingen rätt att äga och detta i sig var ett uttryck för kvinnors underordnade position i samhället och i familjen.<sup>1</sup> Först fram på 80-talet uppmärksammades kvinnors företagande, intresset vaknade i samhällsdebatten och inom forskningen. Kvinnor som driver eller är verksamma i företag som sådant är inget nytt. Det nya är att dessa företagskor och deras möjligheter har lyfts fram i ljuset. Fram till 80-talet hade kvinnors företagande varit osynligt, både utbredningen och den ekonomiska betydelse detta företagande har.<sup>2</sup>

Kvinnor utgör 51 % av befolkningen och ca 25-30 % av företagen drivs av kvinnor.<sup>3</sup> Detta visar inte bara på en ekonomisk ojämställdhet där män äger mer utan även att fler män har mer inflytande över sin arbetssituation. I och med den uppmärksamhet som riktats mot företagskor har en rad satsningar gjorts, och görs fortfarande, för att främja kvinnors företagande. Andelen kvinnor bland nyföretagarna har ökat, från 1990 då andelen var 19 %<sup>4</sup>, till 35 % år 2006.<sup>5</sup>

Det finns dock fortfarande en manlig prägel på definitionen av en företagare.<sup>6</sup> Föreställningar om att det är mannens företag om kvinnan arbetar sida vid sida med sin man eller att kvinnor inte är "riktiga" företagare lever kvar. Bara benämningen kvinnliga företagare torde ju innebära att en kvinna som driver företag avviker från normen. Detta är anledningen till att jag här i denna rapport företrädesvis väljer att använda mig av begreppet företagskor framför kvinnlig företagare.

### 1.2 Bakgrund

Vid fyra dialogmöten som hölls våren 2007, där näringslivsaktörer från olika delar av Skåne deltog, diskuterades den kartläggning av kvinnors företagande som Regionalt ResursCentrum för kvinnor genomfört.<sup>7</sup> Under mötena resonerade deltagarna kring att det förmodligen fanns en del kvinnor som var osynliga bland företagarna. Detta osynliga och dolda företagande kan exempelvis vara att det i familjeföretaget, familjens jordbruk eller liknande är maken/pappan/brodern som står som registrerade ägare. Trots mer eller mindre delat ansvar för företaget med maken/dottern/systemen. De kan benämnas av sig själva och andra som medhjälpare, företagarhusstru eller stöd. Det är kvinnor som är osynliga i statistiken och som inte finns registrerade som ägare till en verksamhet, trots delat ansvar i familjeföretaget.

Detta ger en missvisande bild av hur stort antal företagskor, som i realiteten driver företag, det egentligen finns. Företagande har i allmänhet haft och har fortfarande en manlig prägel, både i statistiken över hur många företagare det finns och i uppfattningar om vad en

---

<sup>1</sup> Holmquist & Sundin (red.), *Företagskor*, 2002, s. 11 och Karlsson & Lönnbring, "Vi ska slå dem med häpnad varje dag", 2005, s. 10.

<sup>2</sup> Karlsson & Lönnbring, 2005 s. 12.

<sup>3</sup> Arvesen, *Utveckling av kvinnors företagande i Skåne*, 2006 s. 3.

<sup>4</sup> Holmquist & Sundin, 2002, s. 14.

<sup>5</sup> Artikel från Institutet för tillväxtpolitiska studier, publicerad 2007-06-20.

<sup>6</sup> Holmquist & Sundin, 2002, s. 19.

<sup>7</sup> Se Arvesen 2006.

företagare är. För att få större kunskap om dolt företagande valdes Östra Göinge kommun till detta projekt, dels för att få inblick i en enskild kommun och dels för att de näringslivsansvariga i kommunen själva var intresserade av frågan. Studien avser att göra en beskrivning av kommunen och att genom intervjuer samla in erfarenheter från företagande kvinnor som är osynliga i statistiken.

### ***1.3 Syfte***

Syftet med projektet är att lyfta fram någonting som är dolt i statistiken och därigenom bidra till att skapa en mer mångfacetterad bild av företagande. Om denna bild blir mer mångfacetterad bör även människors syn på företagande och samhällets insatser för att främja företagande avspegla denna mångfald. Med ökad synlighet följer även ökad legitimitet som kan inspirera fler, både kvinnor och beslutsfattare, och bidra till en omdefiniering av ordet företagare.

### ***1.4 Mål***

Målet med projektet är att lyfta fram, diskutera och synliggöra dolt företagande samt de omständigheter som ligger till grund. Projektet vill även sprida erfarenheter och bidra med en ökad kunskap om dolt företagande. Genom fokus på Östra Göinge kan man exemplifiera hur dolt företagande kan se ut och även vilka faktorer och förutsättningar som inverkar i just denna kommun. Dessutom kan metoder utvecklas för att stödja kvinnors företagande, framförallt på landsbygden. Att bli synlig som företagerska innebär till viss del att man måste definiera sig själv som sådan och därför är förhoppningen att kvinnorna i studien ska göra just det, definiera sig själva som företagerskor.

### ***1.5 Metod***

Projektet inleds med en studie av Östra Göinge kommuns genuskontrakt. Genom att ge en överblick och skildring av dels näringslivet och dels vilka förutsättningar kvinnor och män har på andra samhällsplan i Östra Göinge målas en bild av kommunen upp. Frågor med ett genusperspektiv på strukturer handlar om kvinnor och mäns villkor, konsekvenserna av den antalsmässiga fördelningen mellan män och kvinnor på olika områden, segregering av sysslor, yrken, positioner och den hierarkiska uppdelningen av inflytande och makt. Utan kunskap om de lokala förutsättningarna kan åtgärder för att främja kvinnor som vill starta eller redan driver företag bli mer eller mindre obetydliga. Via könsuppdelad statistik över företagande i kommunen, näringslivssektorer, sysselsättning, utbildningsnivå, medelinkomst etc. ges en bild av de förutsättningar kvinnor och män har i kommunen.

Projektets syfte nås också genom en kvalitativ metod, intervjuer. Dels genomförs en intervju med kommunens näringslivsansvariga som en del av denna kvalitativa metod (för intervjuguide, se bilaga 1), dels görs intervjuer med kvinnor som är just dolda företagerskor (för intervjuguide, se bilaga 2). Intervjun med kommunens näringslivsansvariga blir ett komplement till studien av genuskontraktet, den statistiska bilden av kommunen, och fungerar som exemplifierande och tydliggörande.

Intervjuerna med kvinnorna som är dolda företagerskor syftar till att ta del av dessa kvinnors upplevelser av företagande. Genom samtal kan deras erfarenheter dokumenteras och reflekteras över. Man kan få en förståelse av vad dolt företagande är, hur utbrett det kan antas

vara i kommunen och de bakomliggande faktorerna till varför det är dolt. Dessa kvinnor har sina egna erfarenheter att utgå ifrån och även uppfattningar om sin omgivning, den kommun de bor i och företagandet där.

### **1.5.1 Kontakt med informanter**

I början av mitt arbete fick jag genom min kontaktperson på Göinge Näringsliv, Sylvia Persson, en inbjudan till ett seminarium för företagsamma kvinnor i Östra Göinge. Seminariet riktade sig enligt inbjudan till etablerade företagare, unga entreprenörer, VDar, styrelseledamöter, nystartade företag, företagsamma kvinnor bakom sina mäns företag, nätverkare och idémakare. Seminariet ägde rum den 4 oktober 2007 och ca 60 personer deltog. Som min första strategi sökte jag under seminariets pauser kontakt med deltagare för att berätta om mitt projekt och således direkt eller indirekt få informanter. Jag kom i kontakt med två kvinnor som ansåg sig själva vara företagarrustrur. En av dessa kvinnor blev min första informant.

Min andra strategi för att finna informanter var att sätta upp lappar runt om i kommunens orter med information om projektet och att jag sökte informanter. Ett tjugotal lappar sattes upp på anslagstavlor, vid bibliotek och i affärer. Den tredje strategin var att delta på en frukostträff för det nystartade nätverket i Östra Göinge och där sprida information om ResursCentrums verksamhet och mitt projekt. Ingen av dessa metoder gav egentligen något resultat. Det visade sig i slutändan att det bästa sättet att få kontakt med informanter är att prata med någon som har lokalkännedom.

Genom hjälp från en kontaktperson som bor i kommunen fick jag möjlighet att kontakta kvinnor som var intressanta för projektet och tillåtelse att hänvisa till denna kontaktperson. Responsen jag har fått från kvinnorna då jag ringt och frågat om de vill medverka i en intervju har varit av blandad art. En del har varit positiva direkt och en del har varit tveksamma till en början. Min uppfattning är ändå att de flesta har upplevt själva intervjusituationen och syftet med projektet som positivt.

Informanternas namn, företag och andra omständigheter som kan påvisa kvinnornas identitet kommer att vara skyddade och istället ersättas med fingerade namn. Detta därför att det inte finns någon anledning att fokusera på person utan snarare på dolt företagande som sådant. Personerna är även anonyma för att de skulle känna trygghet vid intervjutillfället och vid hanteringen av materialet.

## ***1.6 Disposition***

Inledningsvis börjar denna rapport med en bakgrund som syftar till att ge en överblick över forskning som gjorts om kvinnors företagande. Här presenteras resultatet av en del studier och undersökningar som gjorts på området. Efter den kunskapsmässiga bakgrunden presenteras en beskrivning av Östra Göinge kommun samt en beskrivning av det genuskontrakt som kan antas gälla där. Därefter läggs fokus på resultatet av de intervjuer som genomförts och en diskussion kring dolt företagande.

## 2. Företagerskor

Kvinnor äger 1 % av världens samlade förmögenheter och 10 % av världens inkomster tillfaller kvinnor.<sup>8</sup> Grundläggande rättigheter som att kvinnor och män har lika del i ekonomin är viktiga insatser för att öka jämställdheten. Att ha lika del i ekonomin handlar om en jämn fördelning av ägande, möjligheter att ta ett banklån, att registrera och att starta företag. Fler kvinnor som företagare öppnar för en förstärkning av kvinnors position på arbetsmarknaden och även för andra kvinnor att starta företag. Men vilka förutsättningar finns för kvinnor att starta och driva företag?

### 2.1 Vägar in i företagande

Det finns olika vägar in i företagande. Fakta som Svenskt Näringsliv presenterar pekar på att det finns en positiv spiral som innebär att ju fler företag det finns i en kommun, desto fler företag startas. Detta samband gäller i högre grad för kvinnor än för män. När många är företagare i ens närhet så finns det också förebilder att bli inspirerad av.<sup>9</sup> Företagarbristen hämmar därför framförallt kvinnor, om få kvinnor startar företag i en kommun kan det bero på att det finns få kvinnor som redan driver företag.

Arja Tyrkkös studie av kvinnors företagande i Östergötland 1992 fann att det bland familjeföretagen var vanligt att kvinnor inte tänkt tanken på att starta företag förrän en familjemedlem behövde assistans i sitt företag.<sup>10</sup> Tyrkkö identifierar i sin uppföljning av denna studie (2005) även andra vägar in i företagandet. Hon redovisar exempel som att en tidigare anställd bygger på sina kunskaper och utvecklar ett eget företag, generationsskifte som innebär på att man ärver ett företag, att man gifter sig in i ett företag, start av eget företag genom hot om arbetslöshet eller på grund av egen vilja, avknoppning från makens företag, slumpartade situationer eller att valet av yrke leder till eget företagande.<sup>11</sup>

Eva Javefors Grauers (2004) studie inriktar sig på tillverkningsföretag och detaljhandelsföretag i Jönköping och Gnosjö. Nästan alla deltagande kvinnor i studien hade någon form av bakgrund inom företagande, där man exempelvis växt upp i en familj med föräldrar som var företagare. Företagerskorna i Jönköpingsområdet hade oftast kommit in i företagande via pull-faktorer, dvs. att det fanns positivt lockande faktorer med företagandet som sådant. Däremot hade kvinnorna i Gnosjö blivit företagare genom push-faktorer vilket innebär negativt tvingande faktorer, exempelvis att man gifter sig in i ett företag och att det inte är intresset för företaget eller företagandet som lockar.<sup>12</sup>

Det finns många omständigheter i ens liv, exempelvis hur företagandet ser ut i kommunen där man bor, vilken familj man har växt upp i och lever i, hur ens arbets- och yrkesliv ser ut, som påverkar om och varför man startar företag. Det finns personer som kommer in i företagande på grund av positivt lockande faktorer med företagandet, så kallade pull-faktorer, men det finns även de som kommer in i företagandet därför att det snarare varit nödvändigt, så kallade push-faktorer.

---

<sup>8</sup> Sidas hemsida.

<sup>9</sup> Fölster & Wikner, *Om 80 år är kvinnorna i kapp männen som företagare*, Svenskt Näringsliv, 2007, s. 3.

<sup>10</sup> Tyrkkö, *Har villkoren förändrats?*, NUTEK; R 2005:25, s. 89.

<sup>11</sup> Tyrkkö, 2005 s. 92.

<sup>12</sup> Javefors Grauers, *Kvinnors företagande, en avspiegling av samhället*, NUTEK; R 2004:3, s. 54.

## 2.2 Ekonomi

Företag drivna av kvinnor har, jämfört med företag drivna av män, lägre lönsamhet, lägre omsättning per anställd och färre anställda, men förhållandevis få företagskor går i konkurs. Den ekonomiska lönsamheten i ett företag beror på vilken bransch företaget befinner sig i. Företag inom hälso-, sjukvård och personliga tjänster drivs oftast av kvinnor och det finns lägre lönsamhet i denna bransch och detta gäller även för män som driver företag i denna sektor.<sup>13</sup> Studier har visat att kvinnor i lägre utsträckning söker lån för sina företag än män. Ser man till en studie som NUTEK gjorde 2003 så hade 70 % av företagskorna i studien inte sökt finansiering under den då gångna treårsperioden. En del resultat visar att kvinnor känner sig diskriminerade i mötet med banker och andra visar att det inte sker någon diskriminering på grund av kön utan att det snarare handlar om företagets ålder, storlek och inriktning. Dock är det så att kvinnor av olika orsaker driver just mindre och yngre företag.<sup>14</sup>

Företagskor utgör en lägre kreditrisk vid en jämförelse av mäns och kvinnors företag inom samma bransch. Vanligen anser bankerna att kvinnorna lånar för små summor, med hänsyn tagen till att ett stort och ett lite lån kostar lika mycket för banken att ombesörja. Dock innebär ett litet lån en mindre risk för banken, men upplevs ändå inte som lukrativt. Dessutom finns det föreställningar om kvinnligt och manligt och om vad en företagare är som spelar stor roll. Kvinnors val av bransch och kundkrets förstås inte alltid av bankerna.<sup>15</sup> Att kvinnor inte satsar lika mycket ekonomiskt på sina företag som män framgår om man undersöker hur stora lån företagen tar. Denna skillnad kan bero på att kvinnor oftare startar företag inom tjänstesektorn där kapitalbehovet inte är lika stort.<sup>16</sup>

## 2.3 Arbetsfördelning

Kvinnorna i de tillverkande företagen i Javefors Grauers studie var som gott som självlärda och har genom arbetet växt in i företaget och arbetsuppgifterna. I likhet med många andra företag är arbetsuppdelningen i dessa typer av företag fördelad så att kvinnor ansvarar för administrationen och männen för produktionen. Således arbetar kvinnor och män i företaget inom segregerade områden, kvinnor arbetar med de kvinnligt konstruerade uppgifterna så som administration och personal och männen arbetar inom de manligt konstruerade områdena så som produktion, företagsledning och innehar VD-poster.<sup>17</sup>

Detaljhandelsföretagen i Javefors Grauers studie karakteriserades av en arbetsfördelning sådan att kvinnorna ansvarade för inköp, kassaarbete och försäljning medan männen ansvarar för administration och ekonomi. Även här finns det ett särskiljande mellan könen och arbetsuppgifterna. Arbetet i kassan konstrueras som typiskt kvinnligt arbete och har därmed låg status. Vad som här blir intressant är att den ekonomiska delen av företaget är en kvinnlig uppgift inom tillverkningsindustrin, medan det inom detaljhandeln är en manlig uppgift.<sup>18</sup>

Det finns som nämnts ovan många vägar in i företagande och det är inte alltid helt lätt att som kvinna förväntas bära huvudansvaret för hem och barn och samtidigt ge sig in i företagande med det engagemang som sägs krävas. Det finns en relation mellan fördelningen av kvinnor

---

<sup>13</sup> Bünger, 2003, s. 30.

<sup>14</sup> Bünger, 2003, s. 70.

<sup>15</sup> Irhammar & Atterwall, 2004, Ds 2004:39, s. 160.

<sup>16</sup> Fölster & Wikner, 2007, s. 6

<sup>17</sup> Javefors Grauers, 2004 s. 55f.

<sup>18</sup> Javefors Grauers, 2004 s. 60.

och män på olika nivåer och platser på arbetsmarknaden och arbetsdelningen mellan hushållsarbete och marknadsarbete.<sup>19</sup> Detta innebär exempelvis att eftersom många kvinnor har huvudansvaret för hemmet arbetar de också oftare deltid för att orka med. De kvinnor från Gnosjö som intervjuades i Javefors Grauers studie hade alla huvudansvar för hem och barn. Det är någonting som förväntas av kvinnor i området. Samma strukturer hittades bland de intervjuade kvinnorna från Jönköping. Ansvar för det obetalda arbetet ligger således på kvinnorna och dessa uppvisar en anpassning i företagandet till familjen.<sup>20</sup>

## 2.4 Familjeföretag och osynlighet

Kvinnors osynlighet bör beaktas i familjeföretag, men även osynlighet bland företagskor i allmänhet. Katarina Pettersons (2002) avhandling behandlar kommunen Gnosjö i Småland. Pettersson har analyserat diskursen<sup>21</sup> om den så kallade ”gnosjöandan” genom att studera texter som skrivits om kommunen. Gnosjö är förknippat med framgång vad gäller ekonomisk tillväxt, låg arbetslöshet, företagsamhet och jämförelsevis många företagare i förhållande till befolkningen.<sup>22</sup> Vad studien inriktar sig på är vilka föreställningar om maskulint och feminint som uppvisas, vem är viktig och vem är osynliggjord?<sup>23</sup> Vad som framkom är att en företagare är maskulin eftersom bilden av en företagare är just en man. Det framkom även att om hans hustru finns med i bilden så är hon endast hans medhjälpare.

Just etiketten familjeföretag verkar betyda att det är mannen som är företagaren i de texter som Pettersson analyserat, trots sammankopplingar till familj och barn. Bilderna av företagarna som målas upp i de texter som Pettersson studerat skulle vara logiska om det verkligen var så att alla företagare är män, men enligt statistiken var 33 % av företagarna i Gnosjö kvinnor under tiden som studien genomfördes. Kvinnorna framställs ofta som stöd eller medhjälpare och ses varken av sig själv eller av andra som företagare. Ett exempel som Pettersson tar upp är föreställningen att om en kvinna startar ett företag, då har hon startat ett företag, men har hon gjort det tillsammans med sin man då har hon bara varit ett stöd. Vad Pettersson också menar är att kvinnor som driver företag inte finns på pappret men de finns i verkligheten.<sup>24</sup>

Tyrkkös uppföljningsstudie om kvinnors företagande i Östergötland belyser utvecklingen från 1992, då en liknande studie genomfördes. Tyrkkö fokuserar på tre typer av företag; familjeföretag, landsbygdsföretag och avknopningsföretag från offentlig sektor och hon intervjuar 13 företagskor. Tyrkkö identifierade flera hinder för kvinnor att starta företag vid studien 1992. Dels kan det finnas inre hinder, osäkerhet eller ovilja att hävda sig, men även yttre hinder så som den rådande könsordningen, föreställningar om vad som är kvinnligt och manligt eller prioriteringar av män hos företagsstödande insatser.<sup>25</sup>

I den forskning som gjorts på familjer spelar kvinnan en stor roll och man kan därför anta att detsamma bör gälla för forskning kring familjeföretag. Denna typ av forskning har dock istället kommit att handla om mannen och sonen i familjeföretaget. Kvinnor är ofta osynliga på många olika vis. I praktiken finns det många kvinnor som är verksamma i familjeföretag.

---

<sup>19</sup> Holmquist & Sundin, 2002, s. 141.

<sup>20</sup> Javefors Grauers, 2004 s. 59.

<sup>21</sup> Diskurs är kopplat till makt, diskursen sätter upp gränser för vad som anses viktig, relevant och intressant kunskap och vad som på samma gång *inte* anses vara det.

<sup>22</sup> Pettersson, *Företagande män och osynliggjorda kvinnor*, 2002 s. 11.

<sup>23</sup> Pettersson, 2002 s. 18.

<sup>24</sup> Pettersson, 2002 s. 75ff, 79f, 80, 132.

<sup>25</sup> Tyrkkö, 2005 s. 86f.

Javefors Grauers studie riktar sig till viss del till dessa kvinnor. Genom personer med lokalkännedom kunde hon lokalisera kvinnor verksamma i familjeföretag som inte är registrerade ägare och således osynliga i statistiken. Osynligheten i familjeföretaget, menar Javefors Grauers, beror på en inordning efter mannens behov, kvinnan ses som medhjälpare och därmed blir hon som företagare osynlig. Vanligt är att kvinnor som driver företag tillsammans med sina män inte är registrerade ägare. Inom lantbruket är detta speciellt vanligt där det finns många familjeföretag. Men kvinnor är inte bara osynliga i företagarsstatistiken utan även i vad de gör rent praktiskt i företaget.<sup>26</sup>

Detta företagande innebär att kvinnors deltagande är dolt och bygger inte på en jämställdhetsprincip. Dock är de kvinnor som är verksamma i familjeföretag i Tyrkkös studie registrerade ägare till företaget, men i studien fann hon att kvinnor ändå blir ignorerade av kunder, personal eller leverantörer trots att det är hon som ansvarar för kontakten gentemot kunden. Istället vänder sig kunder och leverantörer till männen i företaget.<sup>27</sup>

## ***2.5 Kvinnors företagande på landsbygd<sup>28</sup>***

Vardagen på landsbygden har i mångt och mycket varit maskulint präglad med inslag av jakt, fiske och idrott. De strukturer som finns på landsbygden skiljer sig inte mycket från de rådande strukturerna i samhället i stort, men möjligtvis är det så att det på landsbygden finns inslag av mer maskulint konservativa drag. Trots att landsbygden har förändrats har inte kvinnorepresentationen bland beslutsfattarna ökat. Allt för stora resurser i de kommunala verksamheterna ges till de traditionellt sett mansdominerade domänerna. En nyckel till jämställda villkor är att lika stora resurser ges till kvinnor/flickor och män/pojkar i livets alla skeden på samhällets alla områden. Kvinnor är mer benägna att flytta än män och flyttar i större utsträckning ifrån landsbygd, en förklaring som lyfts fram är just den maskulina andan på landsbygden.

Generellt sett är kvinnornas utbildningsnivå på landsbygden högre än männens. I Sverige startar kvinnor företag för att kunna försörja sig i den bygd de bor i. Denna utvecklingsriktning stöttar även staten som minskat stödet för sysselsättning på landsbygden och istället satsat på att kvinnor ska starta eget. Detta kan i sin tur leda till ett tvingat företagande som inte är väl genomtänkt och i slutändan inte går ihop.

Genussystemets inverkan på lönesättningar är tydlig inom lant- och jordbrukssektorn, inte bara genom att det som anses kvinnligt värderas lägre än det som anses manligt, utan även genom lägre nivåer på lönen eller rent av utebliven lön. Genom låg inkomst eller ingen inkomst alls försvåras eller omöjliggörs sparande, pensionssparande, sjukpenning och föräldrapenning. Detta kan leda till ekonomiska problem vid exempelvis skilsmässa, sjukdom eller dödsfall.

### **2.5.1 Kombinationsverksamheter**

Det är vanligt bland lantbrukare att ha någon form av kombinationsverksamhet. En kombinationsverksamhet är en verksamhet vid sidan av lantbruket som antingen utnyttjar de resurser man har i form av lokaler, verktyg osv., eller som är helt fristående från de befintliga

---

<sup>26</sup> Javefors Grauers, 2004 s. 8ff, 34f och 65.

<sup>27</sup> Tyrkkö, 2005 s. 66ff.

<sup>28</sup> Fakta i stycket från Irhammar & Atterwall, 2004 s. 40, 43, 87f, 98, 203, 207.

resurserna. Skåne var 2005 det län med näst flest kombinationsföretag i landet. Då beräknades ca 30 % av jordbruksföretagen i Skåne ha en kombinationsverksamhet. Undersökningen visar även att det inte förekommer någon skillnad mellan kvinnor och män som jordbruksföretagare vad gäller fördelningen av tid mellan jordbruks- och kombinationsverksamheten.<sup>29</sup>

Enligt en undersökning som SCB gjorde på uppdrag av Jordbruksverket 2002 var 95 % av dem som uppgav att de hade kombinationsverksamheter män. Av de makor eller makar till jordbruksföretagare som hade kombinationsverksamhet var emellertid 79 % kvinnor. Vilka typer av kombinationsverksamheter som bedrevs skilde sig åt mellan könen, exempelvis uppgav kvinnor ofta att de bedrev turist- eller hästverksamhet samt försäljning av produkter från gården.<sup>30</sup>

### **2.5.2 Kvinnors nätverk på landsbygd**

Nätverk för kvinnor innebär en möjlighet för kvinnor att träffas och utbyta erfarenheter men även att specifika frågor kan drivas gemensamt för att ändra levnadsvillkoren. Genom erfarenhetsutbyte kan man inspirera och inspireras samt finna styrka i en grupp. Detta möjliggör att man kan driva igenom ändringar och förbättra villkoren att bo kvar i kommunen. Exempelvis kan ett nätverk för kvinnor ansöka om pengar för att driva kompetensutvecklande projekt och på så sätt stimulera självförtroende och entreprenörskap. Huvudsyften med nätverk kan vara kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte, stöd och tips, få kontakter med andra och att träffa andra kvinnor i olika positioner.

Exempel på nätverk för kvinnor med fokus på landsbygd är SÄK (Skogsägarkvinnorna), Spillkråkan, Grenverket m.fl.<sup>31</sup> Svenska Riksförbundet Nationellt ResursCentrum för kvinnor (NRC) har som huvudsyfte att stödja landets lokala resurscentra genom utbildning, forskning och konferenser. Sedan 1999 är NRC en ideell förening som samordnar och utvecklar lokala resurscentra samt nätverk för kvinnor och verkar för utveckling av kunskap inom jämställdhetsområdet.

Under hösten 2007 startade ett nätverk för kvinnor i Östra Göinge, vilket skedde i samverkan med Kristianstads, Bromöllas och Sölvesborgs nätverk. Nätverkets syfte är att främja kvinnors företagande och att bidra till tillväxt genom utveckling av redan etablerade verksamheter och nystartade företag. Förhoppningarna är att nätverket ska stimulera nya idéer, öka samverkan mellan företagsamma kvinnor, stärka kvinnors bild av sig själva och stärka företagsamma kvinnor från andra länder.

---

<sup>29</sup> Sveriges officiella statistik – Jordbruksföretagens kombinationsverksamheter 2005, JO 47 SM 0701.

<sup>30</sup> Irhammar & Atterwall, 2004 s. 100.

<sup>31</sup> Irhammar & Atterwall, 2004 s. 223ff.

### 3. Östra Göingens genuskontrakt

Begreppet genuskontrakt myntades av historikern Yvonne Hirdman<sup>32</sup> och har bland annat använts för att kartlägga vilka genuskontrakt som finns på olika platser. Begreppet och dess innebörd används i studien *Strategier för jämställdhet – lokala genuskontrakt i Uppsala län*. Studiens syfte är där att synliggöra genuskontrakten på olika orter för att förstå hur de påverkar utvecklingen på orten och även för att se om det finns en koppling mellan en speciell typ av genuskontrakt och företagande.

#### 3.1 Genuskontrakt

Kvinnor och mäns villkor för att verka inom näringslivet och andra delar av samhället har sett olika ut under olika tidsperioder och ser olika ut på olika platser. Vilka villkor som råder kan sammanfattas i ett genuskontrakt som beskriver dessa förutsättningar. Faktorer som påverkar är exempelvis hur den lokala arbetsmarknaden ser ut, vilka lönenivåer som finns, politisk representation, uttag av föräldraledighet osv. Kontraktet är osynligt men är väldigt konkret uttryckt i föreställningar om hur kvinnor respektive män bör vara. Denna isärhållning av kvinnor och män innebär att det som anses manligt rankas högre än det som anses kvinnligt. Mannen är normen och utgör mallen för det normala och det allmängiltiga.<sup>33</sup> Villkoren för kvinnor som vill starta eller driva företag beror på vilken kommun man bor i, men även på generella villkor för kvinnor. Förutsättningarna i sig påvisar hur förhållandet mellan könen ser ut i kommunen och detta kan, medvetet eller omedvetet, påverka hur man väljer att agera, ett agerande som antingen kan strida emot eller upprätthålla villkoren.<sup>34</sup>

Om man bor i en kommun med ett ofördelaktigt genuskontrakt kan detta inverka på om man startar företag och hur man blir sedd som företagerska. Dessa mönster för hur man handlar kan vara mer eller mindre stabila och upprepar sig själva när det är traditionerna som styr handlingarna.<sup>35</sup> Det bör poängteras att ett genuskontrakt inte är ett kontrakt skriver mellan två jämbördiga parter med samma möjligheter att påverka innehållet i kontraktet. Det kan istället ses som en förenkling av ett väldigt komplext system, där man kan påvisa ojämställda faktiska villkor för män och kvinnor socialt, politiskt och ekonomiskt. På så sätt kan man måla upp en bild av platsens genuskontrakt.<sup>36</sup>

#### 3.1.1 Förhandlingsgap

En kommuns eller ett samhälles genuskontrakt innehåller ett så kallat förhandlingsgap som illustrerar skillnaderna i villkor för män och kvinnor. Förhandlingsgapet verkar både horisontellt och vertikalt. Det horisontella gapet handlar om på vilka platser kvinnor och män arbetar, hur fördelningen på arbetsmarknaden ser ut (dvs. vilka branscher och yrken kvinnor och män arbetar i) samt fördelning av obetalt och betalt arbete. De vertikala skillnaderna utgörs av löneskillnader, vem som innehar chefsbefattningar, utbildningsnivåer, företagande samt förtroendeuppdrag. Dessa förhandlingsgap kan se ut på fyra olika sätt.

---

<sup>32</sup> Se exempelvis Hirdman, Yvonne, *Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning*, ur *Genushistoria, En historiografisk exposé*, 2004 s. 120.

<sup>33</sup> Hirdman, Yvonne, 2004 s. 117.

<sup>34</sup> *Strategier för jämställdhet – lokala genuskontrakt i Uppsala län*, IM-gruppen, 2007 s. 16.

<sup>35</sup> *Strategier för jämställdhet – lokala genuskontrakt i Uppsala län*, IM-gruppen, 2007 s. 66.

<sup>36</sup> För diskussioner om genuskontrakt, se exempelvis Tyrkkö 2005.

Ett *grunt och brett* gap innebär en ojämställdhet som inte är så stor men dock utbred på många olika områden. Det finns med andra ord något att göra för att främja jämställdheten på många olika områden, även om dessa insatser inte behöver vara så stora. *Djupa och breda* förhandlingsgap innebär att skillnaderna är mycket stora på många områden. I denna typ av genuskontrakt finns det behov av övergripande förändringar på många områden. Om gapet är *djupt och smalt* innebär det att det finns stora skillnader men på ett mindre antal områden. Även om det kan vara svårt att förändra den djupa klyftan behövs insatser. Ett *grunt och smalt* förhandlingsgap innebär att det är lite ojämställt på få områden. Jämställdhetsgraden är hög men det behövs ändå insatser på vissa områden med bristande villkor och möjligheter för kvinnor och män.<sup>37</sup>

### 3.2 Östra Göinge kommun

Det bor strax under 14 000 personer i Östra Göinge kommun, 80 % av dessa bor i någon av tätorterna. Sett till antalet invånare är Broby och Knislinge de största av kommunens åtta tätorter. Kommunen har sitt administrativa säte i Broby och bestod innan sammanslagningen 1974 av fyra mindre kommuner. Nordöstra Skåne, där Östra Göinge ligger, har haft den svagaste befolkningsutveckling av regiondelarna i Skåne. Under slutet på 90-talet skedde en kraftig utflyttning, det verkar dock som att trenden nu har vänt.<sup>38</sup> I motsats till tendenser i liknande kommuner var det fler män än kvinnor som flyttade ifrån Östra Göinge 2006.<sup>39</sup>

Östra Göinge kommun är en tätortsnära landsbygdskommun, vilket innebär; ”Kommuner med minst 30% boende utanför tätort med mer än 3000 invånare och färre än 30% av befolkningen boende i områden med mer än 45 minuters bilresa från närmaste tätort med mer än 3000 invånare.”<sup>40</sup> Östra Göinge placerar sig på 279 plats av landets 290 kommuner i SCB:s lista över JämIndex.<sup>41</sup> Kommunfullmäktiges medlemmar består 2008 av 24 män och sex kvinnor, kommunstyrelsens medlemmar består enbart av män.<sup>42</sup> Näringslivsansvariga från kommunen beskriver det så här:

*Det finns ambitioner, det finns naturligtvis jämställdhetsplaner här också. Men vi lider nog lite av den strukturen vi har här, med den tillverkande industrin. Jag tror helt enkelt att de har problem, tittar man på politiken så har de problem med att få in kvinnor, där sitter egentligen bara en ledande politiker. Men visst är det så att det är ju en traditionell struktur som är svår att ändra, här är en dålig representation av kvinnor.<sup>43</sup>*

#### 3.2.1 Inkomst

År 2006 var medelinkomsten i kommunen 206 900 kr. Detta är något under länets genomsnitt på 212 800 kr och en bit under rikets genomsnitt på 227 000 kr. Jämfört med grannkommunerna var Hässleholms medelinkomst 203 800 kr och Kristianstads 212 800 kr.

---

<sup>37</sup> Strategier för jämställdhet – lokala genuskontrakt i Uppsala län, IM-gruppen, 2007 s. 16f.

<sup>38</sup> Region Skåne, Befolkningsprognos 2007-2016, s. 11.

<sup>39</sup> SCB: s kommunfakta för Östra Göinge 2007.

<sup>40</sup> Glesbygdsvverkets definition på kommunkategorier.

<sup>41</sup> SCB: s JämIndex för kommuner, 2006. JämIndex är ett mått på jämställdheten mellan kvinnor och män, där hänsyn är tagen till arbete, ekonomi, vård, barn, hem och samhällsaktiviteter.

<sup>42</sup> Östra Göinge kommuns hemsida, rubriken *Politik & Påverkan*.

<sup>43</sup> Intervju med Östra Göinges näringslivsansvariga.

Kvinnors sammanräknade medelinkomst i Östra Göinge var 173 200 kr och mäns 240 700 kr.<sup>44</sup> Beroende på vad man sätter som norm kan man säga att män tjänar ca 139 % av kvinnors förvärvsinkomst, eller att kvinnor tjänar 72 % av mäns förvärvsinkomst.

### 3.2.2 Chefer

Tabellen nedan visar att fler män än kvinnor innehar tjänster som lägger sig högst upp på den hierarkiska skalan i arbetslivet. År 2005 var andelen män och kvinnor i chefspositioner fördelat på följande sätt bland Östra Göinge kommuns förvärvsarbetande, 22 % var kvinnor och 78 % var män.

*Fördelningen i Östra Göinge 2005 av kvinnor och män på yrken som finns i yrkesgrupper med högst hierarkisk position (ledningsarbete). Källa: SCB kommunfakta över yrken.*

Yrke		Kvinnor	Män	% Kvinnor	% Män
Ledningsarbete	Högre ämbetsmän och politiker	0	1	0	100
	Chefstjänstemän i intresseorganisationer	0	0	0	0
	Verkställande direktörer, verkschefer m.fl.	2	19	10	90
	Drift- och verksamhetschefer	26	68	28	72
	Chefer för särskilda funktioner	11	31	26	74
	Chefer för mindre företag och enheter	19	82	19	81
	<b>Totalt</b>	<b>58</b>	<b>201</b>	<b>22</b>	<b>78</b>

Om man istället ser till den grupp yrken som placerar sig i den näst högsta kategorin hierarkiskt sett (specialister, högskola 3-4 år eller mer), så är det en större andel av dessa yrken som är dominerade av kvinnor. Av tolv yrken redovisade i denna kategori är 10 dominerade av kvinnor, två av dessa med en svag dominans av kvinnor.<sup>45</sup>

*Fördelningen i Östra Göinge 2005 av kvinnor och män på yrken som finns i yrkesgrupper med näst högst hierarkisk position (specialister, högskola 3-4 år eller mer). Här redovisas endast yrken med fler än fem verksamma. Källa: SCB kommunfakta över yrken.*

Yrke		Kvinnor	Män	% Kvinnor	% Män
Specialister, högskola 3-4 år eller mer	Dataspecialister	2	4	33	67
	Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	0	6	0	100
	Hälso- och sjukvårdsspecialister	9	8	53	47
	Barnmorskor, sjuksköterskor m. särskild komp	44	3	94	6
	Gymnasielärare m.fl.	44	43	51	49
	Grundskolelärare	111	42	73	27
	Speciallärare	10	4	71	29
	Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	24	16	60	40
	Arkivarier, bibliotekarier m.fl.	6	1	86	14
	Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.	7	3	70	30
	Administratörer i offentlig förvaltning	13	8	62	38
	Psykologer, socialsekreterare m.fl.	19	5	79	21
	<b>Totalt</b>	<b>289</b>	<b>143</b>	<b>67</b>	<b>33</b>

<sup>44</sup> SCB: s statistik över sammanräknad förvärvsinkomst 2006.

<sup>45</sup> SCB: s kommunfakta över yrken 2005.

### 3.2.3 Näringsgrenar

Den största näringsgrenen (SCB:s indelning) i Östra Göinge är *tillverkning och utvinning*. Sett till övriga landet är denna gren utmärkande stor i kommunen och står för nästan 40 % av sysselsättningstillfällena. Siffran kan jämföras med rikets genomsnitt där ca 17 % av arbetstillfällena är inom verkstads- eller tillverkande industrier. Hos Östra Göinges näringslivsansvariga är uppfattningen om att ha en så stark näringsgren i kommunen följande:

*Det där [att ha en dominerande näringsgren, min anm.] har ju varit något som vi tidigare nästan tyckte varit lite skamligt. Men på senare år har vi själva börjat omvärdera det här och tänkte, njaa, det är inte någon svaghet, kanske är det så att det är en styrka istället. Jag menar vi kan inte alla vara konsulter och jobba med turism och IT och data.<sup>46</sup>*

*Tillverkning och utvinning* är en klart mansdominerad näringsgren där 75 % av de anställda är män. Den näst största näringsgrenen är *vård och omsorg* som är den mest kvinnodominerade och den tredje största är *handel och kommunikation* som är mansdominerad. *Utbildning och forskning* står för lite mer än 10 % av arbetstillfällena och denna sektor är kvinnodominerad.<sup>47</sup> Handel är en svag sektor i Östra Göinge. Som nämndes tidigare vilar kommunen på ett antal orter som tidigare var mindre kommuner men som genom en sammanslagning under 70-talet blev en. I och med att det inte finns någon given centralort så kör de flesta människorna bil till Kristianstad eller Osby för att handla. Strukturen i kommunen innebär även att tjänstesektorn är svag.<sup>48</sup> Uppdelningen mellan mans- och kvinnodominerade näringsgrenar bekräftas även av kommunens näringslivsansvariga:

*Här är vi traditionella. Männerna har du till stor del inom tillverkning och hantverk och kvinnorna finns inom sjukvård och skola. Men så ser det väl ut på många ställen men det är väl extra tydligt här. Men om man tittar på Scania så tror jag att du hittar 20-25 % kvinnor ute i produktionen, där har varit en liten förändringsprocess. Men går du vidare till våra andra företag, de medelstora och de mindre då är det nog ganska traditionell struktur.<sup>49</sup>*

Det har dock skett en utveckling som inneburit att fler kvinnor arbetar i den tillverkande och utvinnande industrin.

### 3.2.4 Utbildningsnivå

Andelen invånare med eftergymnasial utbildning var år 2006 18 %, vilket är lägre än länets genomsnitt på 35 % och rikets genomsnitt på 34 %. Fler kvinnor än män hade eftergymnasial utbildning, 22 % av kvinnorna och 15 % av männen i kommunen hade detta. Andelen arbetsökande i kommunen var i mars 2007 4 %, vilket kan jämföras med länets och rikets andel som låg på 5 %.<sup>50</sup> Av Östra Göinge kommuns arbetsökande var andelen män och

---

<sup>46</sup> Intervju med Östra Göinges näringslivsansvariga.

<sup>47</sup> SCB: s Kommunfakta för Östra Göinge 2007.

<sup>48</sup> Intervju med Östra Göinges näringslivsansvariga.

<sup>49</sup> Intervju med Östra Göinges näringslivsansvariga.

<sup>50</sup> SCB: s Kommunfakta för Östra Göinge 2007.

kvinnor lika stor. Att statistiken över arbetslöshet ser ut som den gör beskriver näringslivsansvariga så här:

*Av tradition så har vi ju legat på en väldigt låg arbetslöshet. Vilket innebär att vi har inget stort överskott på arbetskraft och den arbetskraft som efterfrågas, framförallt inom industrin, där är det ju underskott så att det skriker om det. Men det är vi inte ensamma om.<sup>51</sup>*

Till kommunens gymnasieskolas industriprogram finns det en relativt stor andel sökande. Därför finns planer på att utöka programmet till det dubbla.<sup>52</sup> Utbildningen har ett samarbete med industrin i regionen.

### 3.2.5 Förtidspensionärer och bidragshushåll

Andelen förtidspensionärer var 12 % i Östra Göinge år 2006, i riket var denna andel 10 %. Av antalet förtidspensionärer i kommunen år 2006 var 16 % kvinnor och 9 % män i åldersgruppen 20-64 år. Kvinnor är i majoritet i alla åldersgrupper. Jämfört med resten av landet är andelen förtidspensionärerna något större i Östra Göinge och med en större andel kvinnor än män i alla åldersgrupper i förhållande till övriga landet. Av andelen hushåll med bidrag var 24 % ensamstående kvinnor med barn och 2 % var ensamstående män med barn. I resten av landet är 16 % av bidragshushållen ensamstående kvinnor med barn och 3 % ensamstående män med barn. Den största kvoten hushåll med bidrag i kommunen är ensamstående män utan barn, denna andel står för 41 % av bidragshushållen.<sup>53</sup>

### 3.2.6 Företagande

I Skåne län finns det ungefär 2,7 män som driver företag per kvinna som driver företag. Ser man till nyföretagande är förhållandet 1,7 män per kvinna. I Östra Göinge kommun är skillnaden lite större, det finns 3,3 män som är företagare per företagerska och tre män som är nyföretagare per nyföretagerska. 3,3 män som är nyföretagare per nyföretagerska placerar kommunen på plats 285 bland landets 290 kommuner. Bland redan etablerade företag finns det per hundra invånare 5,8 kvinnor och 18,4 män som driver företag. Bland nyföretagarna är förhållandet 0,6 kvinnor och 1,8 män per hundra invånare. Vid en rangordning av samtliga kommuner i landet vad gäller kvoten mellan företag drivna av män och kvinnor så hamnar Östra Göinge på plats 194 av landets 290 kommuner.<sup>54</sup> Om attityder till företagande i kommunen säger näringslivsansvariga så här:

*Tittar vi 10-15 år tillbaka i tiden så var det ju nästan med skepsis som omgivningen tittade på nyföretagare. En tokig stackare som egentligen inte hade något annat att göra och så fick man starta eget-bidrag. Det fanns en massa konstiga föreställningar för att inte tala om den stackars företagaren som lyckades tjäna pengar. Det var väl att betrakta som nästan kriminellt. Men där har attityden svängt.<sup>55</sup>*

---

<sup>51</sup> Intervju med Östra Göinges näringslivsansvariga.

<sup>52</sup> Intervju med Östra Göinges näringslivsansvariga.

<sup>53</sup> SCB: s Kommunfakta för Östra Göinge 2007.

<sup>54</sup> Fölster & Wikner, 2007, tabellbilaga s. 5.

<sup>55</sup> Intervju med Östra Göinges näringslivsansvariga.

Det fanns 607 personer som var egna företagare i kommunen år 2005. Av dem var 438 män (varav 153 i eget AB och 285 egenföretagare) och 169 kvinnor (varav 38 i eget AB och 131 egenföretagare). Det innebär att 72 % av de egna företagen är män och 28 % är kvinnor. Den största andelen av dessa företag är enmansföretag.<sup>56</sup>

I kommunen fanns det 23 stycken kvinnor och 150 stycken män som var registrerade i jordbruksregistret år 2005, det vill säga 13 % av jordbruksföretagen i kommunen var kvinnor.<sup>57</sup> Ser man till kommunerna runtomkring ser det procentuella förhållandet likartat ut. I Osby och Hässleholm var andelen cirka 15 % och i Kristianstad 11 %. Tittar man däremot till Bromölla som ligger öster om Östra Göinge är andelen kvinnor som är lantbrukare 6,4 %.

*Andel kvinnor och män i jordbruksregistret 2005, för Skåne Nordost, Skåne och riket. Källa: Jordbruksverket, jordbruksföretagare i Sverige 2005.*

Kommunnamn	Kvinnor	Män
BROMÖLLA	6,4 %	93,6 %
HÄSSLEHOLM	14,5 %	85,5 %
HÖRBY	14,7 %	85,3 %
KRISTIANSTAD	11,5 %	88,5 %
OSBY	14,6 %	85,4 %
PERSTORP	12,8 %	87,2 %
<b>ÖSTRA GÖINGE</b>	<b>13,3 %</b>	<b>86,7 %</b>
Totalt Skåne NÖ	13,3 %	86,7 %
<b>% i Skåne</b>	<b>12,8 %</b>	<b>87,2 %</b>
<b>% i riket</b>	<b>14,3 %</b>	<b>85,7 %</b>

Kvinnors osynlighet i familjeföretag beskrivs av de näringslivsansvariga

*Exempelvis då har du ju typiskt lantbruk, typiskt småföretag, där det finns en make som skyltar utåt och känner sig själv som en riktig företagare. Tar vi lantbruk så kör han traktor och jobbar hårt. Men bakom den här mannen sitter oftast någon annan som tar hand om alla papperna och som oftast tror jag driver produktutveckling, och det är kvinnan. Men hon ser sig inte som företagare. Så frågar man henne vad hon är så säger hon "jag är lantbrukarhustru". Men vi känner att ska man kunna stimulera utveckling och nytänkande så är det förmodligen den här dolda företagaren som ska lyftas fram. Och det är samma inom småföretag.<sup>58</sup>*

Som komplement till den statistiska bilden av företagare och företagande ser de näringslivsansvariga en dimension av företagandet i Östra Göinge som inte är fullt lika synlig.

<sup>56</sup> SCB: s kommunfakta för Östra Göinge 2007.

<sup>57</sup> Jordbruksverket, Lantbruksregistret 2005.

<sup>58</sup> Intervju med Östra Göinges näringslivsansvariga.

### 3.3 Sammanfattning

Statistiken som presenteras ovan visar en tydlig könssegregering i Östra Göinge kommun. Kommunens förhandlingsgap kan således sägas vara både brett och djupt. Man kan se en arbetsmarknadsmässig ojämställdhet där kvinnor har högre utbildning, men lägre löner. Trots att kvinnor har högre utbildning innehas de flesta ledande positioner och chefspositioner av män. Dock finns det en dominans av kvinnor i de yrkena med något lägre hierarkisk position. Detta kan indikera att det finns ett tak för hur högt upp kvinnor kan komma på den vertikala stegen i arbetslivet. En annan tendens är att fler kvinnor än män är förtidspensionerade i alla åldrar. Dessutom är andelen förtidspensionerade kvinnor större än genomsnittet i landet.

Den horisontella segregeringen på arbetsmarknaden är tydlig, män arbetar inom *tillverkning och utvinning* och *handel och kommunikation*, medan kvinnor arbetar inom *vård och omsorg* eller *utbildning och forskning*. Det finns också en vertikal segregering där många fler män än kvinnor innehar maktpositioner i kommunens högst beslutande församling. Med tanke på Östra Göinges placering på JämIndex bland landets 290 kommuner talar detta om att kommunen behöver arbeta med integreringen av jämställdhet i kommunen. Östra Göinge kommuns hemsida har ingen träff vid en sökning på ordet jämställdhet. Jag kontaktade kommunen för att få tillgång till deras jämställdhetsplan och det visade sig att de inte har någon specifik jämställdhetsplan utan man har istället integrerat denna i den mångfaldspolicy som kommunen antog 2005.

Sett till riket har Östra Göinge en hög andel män som är företagare per företagerska. En majoritet av de egna företagen i kommunen är män, men då denna statistik baseras på könet på den registrerade ägaren och att frågan väckts kring kvinnors dolda företagande kan man undra hur många fler kvinnor som i praktiken arbetar i exempelvis familjeföretagen och är företagerskor. Det bör även tilläggas att i denna statistik över företag ingår inte jord- och skogsbruksföretag eller deras kombinationsverksamheter. Däremot bidrar uppgifter från jordbruksregistret till bilden av jordbruksföretagen som en mansdominerad näringsgren, åtminstone i statistiken.

Kvinnor och mäns olika villkor i samhället beror till viss del på de traditioner vi tar med oss samt vilka strukturer vi växer upp och lever i. Det finns dock en fara med att enbart förklara förutsättningarna för män och kvinnor i kommunen med traditioner. Faran är att man inte ser problemen som lösbara. Människor skapar och återskapar strukturer i samhället vilket innebär att våra handlingar präglas av dessa strukturer. Gamla traditioner och strukturer i kommunen påverkar hur man möter nya förändringar och vilka faktiska handlingar som människor genomför. Nya traditioner och strukturer innebär således nya sätt och möjligheter att möta förändringar och nya sätt att agera på.

## **4. Dolt företagande**

I detta kapitel presenteras resultatet av de intervjuer med sju företagskor som genomförts. Namnen på de sju intervjuade kvinnorna har i texten blivit ersatta med fingerade namn som börjar på bokstäverna A-G. Detta för att man inte ska kunna identifiera personerna men samtidigt hålla isär och följa dem genom texten. Kvinnorna benämns av mig i texten som företagskor, även om de inte alla såg sig själva som företagskor. Valet att skriva företagskor föll sig naturligt när alla informanter i praktiken arbetar i företaget, har mer inblick och ansvar än en vanlig anställd och därför borde benämnas som just företagskor. Nedan redovisas information kring företagen kvinnorna arbetade i och kvinnorna själva. Sedan presenteras sammandrag av svaren kring de olika teman jag talade med informanterna om under respektive intervjuer.

### **4.1 Företagen**

Innan kvinnorna uppsöktes kontrollerades företagets kontaktperson/registrerade ägare i kommunens företagsregister för att se huruvida kvinnan fanns med där eller inte. Företagen där företagskorna arbetar befinner sig inom olika branscher. Branscherna är hantverk, lantbruk, handel, bygg- och tjänsteföretag. Fyra av företagen är enskild firma, de andra är aktiebolag, handelsbolag och jordbruk. Två av företagen har någon form av kombinationsverksamhet relaterad till sin verksamhet. Dessa kombinationsverksamheter är försäljning och uthyrning och i båda fallen är företagskorna ansvariga för denna verksamhet. Sex av arbetsplatserna där företagskorna utför sitt arbete finns i hemmiljön och en i nära anslutning till hemmet. Alla företagskorna utom en har varit med sen verksamheten startade. Den företagska som inte var med från början kom in i företagets verksamhet i samband med att hon och hennes nuvarande sambo träffades. Företagen startades mellan åren 1974 till 2001.

### **4.2 Företagskorna**

Ingen av företagskorna är registrerade ägare till den verksamhet jag inledningsvis sökte upp dem för att prata om. Två av företagskorna är dock registrerade ägare till andra verksamheter. I det ena fallet handlar det om en kombinationsverksamhet som vid årsskiftet 2007/2008 inkluderades i den större verksamhet där maken är registrerad ägare. I det andra fallet handlar det om en kvinna som driver ett eget fristående företag samt arbetar i sin makes företag. Den senare kvinnan inkluderades i studien därför att jag hade förstått att hon hade en god uppfattning om företagande i kommunen, att hon arbetar i sin mans företag och att hon dessutom anser sig själv vara företagarhusfru. Den äldsta företagskan är 62 år och den yngsta 29 år och de andra är mellan 43 och 55 år gamla. Alla företagskor utom en är verksamma i sin makes/sambos företag och en företagska är verksam i ett företag där hennes pappa, mamma och bror arbetar.

### 4.3 Vägar in i företagande och ägande

Kvinnorna har av olika anledningar kommit in i företagets verksamhet. Detta är ett sammandrag av de omständigheter som förelåg när de kom in i företagen. Alla utom en uppger att de varit aktiva i företaget sedan det startade. Jag frågade även kvinnorna hur ägandeförhållandena ser ut i företaget/företagen.

Vanligen hade kvinnorna kommit in i företagets verksamhet därför att de börjat ta hand om vad de i allmänhet kallar pappersarbetet. För sex av de intervjuade kvinnorna var det inte företagandet som sådant som lockade, utan det var snarare så att olika faktorer av pushkaraktär gjorde att de började arbeta med företaget jag inledningsvis sökte upp dem för att prata om. Exempel på dessa push-faktorer var att man inte kunde eller ville fortsätta sin anställning eller att maken behövde hjälp med företaget. De båda kvinnorna nedan arbetar i nuläget på företag som är registrerade på make/sambo och citaten illustrerar vilka omständigheter som rådde i deras liv när de började arbeta med företaget.

*Britta: Och sen för sex år sedan så sa jag upp mig när jag fick barn, men det hade jag bestämt, att när jag får barn då ska jag vara ledig. Och sen var jag ju nästan 40 år. Men innan jag sa upp mig, under säsong när jag kom hit, det var potatisplock och jordbruket, då hjälpte jag [sambo] i stallarna. Och det är likadant med pappersarbetet, det gjorde jag på min lediga tid. För att han skulle kunna vara lite ledig när han kom hem sen.*

*Gunilla: Jag provade ett tag att jobba borta, vi jobbade borta bägge, men det funkade inte. Inte att ha så mycket djur och barn och att bägge jobbade borta, det funkade inte. Så då blev det att jag gick tillbaka och blev hemma igen. Och sen dess har jag skött djuren och jag har skött papperna, faktureringen på hans jobb och det där. Sen har det hela tiden blivit att man har byggt ut, utökat och byggt till.*

En kvinna uppgav pull-faktorer till varför hon började arbeta med företaget, dvs. positiva faktorer med företagande som lockade henne att arbeta med företaget. En annan kvinna nämner pull-faktorer till varför hon startade det företag hon driver ensam, men faktorer som gjorde att hon idag arbetar i makens företag är snarare av pushkaraktär. Jag vill påpeka att detta inte innebär att de inte ser företagandet som någonting positivt i nuläget, snarare talar alla under intervjuerna om företagandet i positiva ordalag.

Ägandet i de berörda företagen ser olika ut. Fyra av kvinnorna äger ingen del av verksamheterna de inte är registrerade på men arbetar i, för tre är ägandet helt eller delvis uppdelat med make, sambo eller andra familjemedlemmar. De två kvinnor som själva är registrerade på annan verksamhet är även ensamma ägare till det företaget.

#### 4.4 Arbetsfördelning och arbetsuppgifter

När jag ställt frågan hur mycket tid företagskorna uppskattar att de själva och andra lägger ner på företaget hade de flesta svårt att svara. Många menar att arbetet flyter ihop med andra sysslor. Dock kunde de ge mig en ungefärlig överblick på hur fördelningen av arbetstid och arbetsuppgifter ser ut mellan personerna som arbetar i företaget. Jag bad även informanterna beskriva hur arbetsfördelningen i hemmet ser ut.

Alla företagskorna ansvarar mer eller mindre för det så kallade pappersarbetet i företaget. En kvinna beskriver sina arbetsuppgifter så här.

*Cecilia: Det är ju allt. Det är allt ifrån att beställa, börja med det, sen packa upp och prismärka och allt detta. Och ta hand om kunder, sen städa. Pappersarbetet är det mycket jag som sköter, med fakturering och sådana grejer. Så det är i stort sett allt som rör företaget.*

De företagskor jag intervjuat som har en mer administrativ roll i företaget är troligtvis inte så synliga i sammanhang där företaget verkar, de har exempelvis lite eller ingen kundkontakt och är inte ute på jobben hos kunderna. För sex av de sju företagskorna sker utförandet av arbetsuppgifterna i nära anslutning till hemmet.

*Daniella: Jag skriver offerter, brev och annat som ska fram och ser lite grann att det är ordning på hemmaplan. Hjälper till, precis som han hjälper mig när det behövs så hjälper jag honom. [Om arbetet i makens företag, min anm.]*

Av dem som enbart arbetar i företaget lägger nästan all ner mer än heltid i företaget och bland dem som har andra jobb varierar arbetstiden något. Men de flesta företagskor beskriver ett arbetsliv med fler arbetstimmar än en normal heltid.

Även om inte alla har anställda har de någon form av hjälp i företaget, av antingen vänner, bekanta eller släktingar. De finner också alla ett stort stöd från sina makar och familjemedlemmar. Daniella: "Det som inte den ene kan, det kan ju den andre." Alla företagskor som har barn är den av föräldrarna som varit föräldraledig. Alla har dessutom mer eller mindre det totala ansvaret för hushållsarbetet i familjen.

*Britta: Men sen går jag ju alltid ifrån och lagar middag mitt på dagen och sen ska man då passa än det ena än det andra. Men sen tar jag igen det antingen på eftermiddagen eller på kvällen. De här 20 timmarna de håller jag och det gäller då att tvättmaskinen den får vara.*

Det innebär att de, förutom den arbetstid de lägger ner i företaget och sin eventuella anställning, även har ansvaret för ytterligare en uppgift i form av hushållsarbete.

#### 4.5 Uppfattningar om företagare och företagskor

Nedan redovisas svaren på vilka egenskaper kvinnorna anser att en företagare bör ha. Jag frågade även om de ansåg sig själva vara en företagare. Vid intervjun valde jag att säga företagare framför företagska, som jag valt att använda i övrigt. Detta därför att företagska inte är ett lika vedertaget ord samt för att se hur uppfattningarna var om det mer vanliga begreppet företagare. Jag frågade även vad de tror är anledningar till att fler män än kvinnor startar och driver företag samt om de känner många som har eget företag.

Fyra av kvinnorna anser sig själva vara företagare medan de andra tre inte gör det. Egenskaper som de anser att en företagare bör ha är att man ska vara kreativ, utvecklande, ansvarsfull, ha varmt på fötterna, drivkraft och framåtanda. Kommunens näringslivsansvariga beskriver under vårt samtal bilden av en företagare som någon som inte har så stort trygghetsbehov utan som är lite riskbenägen, har någon form av yrkeskunskap i botten och att det är lättare för personer som växt upp i företagarfamiljer att själva bli företagare. De menar också att man bör avdramatisera det hela kring företagande, ett företag behöver nödvändigtvis inte vara stort för att vara ett företag.

Fem kvinnor anser att orsaker till att fler män startar och driver företag beror på att kvinnor av tradition och gammal vana tar större ansvar för barn och hem. Det beskrivs också hur mannen varit den som ska fram och att det inte varit möjligt om inte kvinnan funnits i bakgrunden och stöttat. Två av kvinnorna jag intervjuat beskrev det så här.

*Daniella: Det är väl det där klassiska, med mamma och så, att kvinnan får barn och då blir det kanske inte lika lätt att starta eget, som det blir för mannen. Förhoppningsvis så ändras väl det nu.*

*Felicia: För då måste man tänka på barnen där med, inte bara företaget. Så vidare du inte har en man som har ett åtta till fem jobb, som tar hand om barnen och går till dagis och skola. Då kan man göra det.*

Två företagskor nämner att kvinnor är mer rädda att ta steget att starta eget, att kvinnor är mer försiktiga och oroliga för att det inte ska gå bra.

*Anne: Om alla hade startat som egentligen ville, så tror jag att siffrorna hade varit omvända. Man vill att det ska fungera, att det inte blir något fel.*

Dessa resonemang om att kvinnor inte vågar starta företag eller att kvinnor har mer ansvar för barn och hem och därför inte startar företag uppvisar en anpassning till familjen när det gäller tankar om att starta företag. Temat under intervjun som handlade om *Arbetsuppgifter och arbetsfördelning* bekräftar dessa resonemang, kvinnorna säger där att de till stor del har ansvaret för just hushålls- och hemarbetet.

Alla företagskorna har vänner, bekanta eller känner till personer som driver företag. Det är dock svårt att få en exakt uppfattning om hur många de är, liksom hur många kvinnor eller män som driver företagen. Men några av de intervjuades uppfattningar exemplifierar hur företagande kanske inte alltid ses som företagande. En kvinna åskådliggjorde detta när jag frågade om det fanns många kvinnor som arbetade i familjeföretag i hennes omgivning.

*Britta: Nu ska vi se, kanske inte arbetar men de hjälper till, ja det känner jag och det är ju mer jordbruk och så.*

Omgivningens syn är kanske ofta just den att kvinnor ses som medhjälpare och stöd i företaget. Jag tror att det inte uppfattas som företagande därför att arbetsuppgifterna utförs i nära anslutning till familjen och hemmet. På så sätt särskiljs inte det privata från arbetet, ett illustrerande exempel är följande citat.

*Evelina: Jag har varit anställd och då går man till jobbet och sen jobbar man och så går man hem. Men här på något sätt flyter allting ihop. Det är svårt att dela på det och säga att nu ska jag inte göra någonting i hushållet utan nu ska jag bara jobba med det, det är jättesvårt. Men så får man ju vara flexibel, ibland jobbar man helger och man jobbar kvällar ibland, det får man se. Har man mycket som ska fram så får man anpassa.*

En traditionell struktur som kanske är extra tydlig i Östra Göinge kommun menar även de näringslivsansvariga finns. De menar att det finns kvinnor som är företagare men som inte ser sig som företagare, speciellt inom hantverk och lantbruk. Så företagskorna finns men de ses inte av sig själva eller sin omgivning som företagare och är inte synliga i statistiken

#### **4.6 Livssituation, fritid och framtid**

Under intervjun ställde jag även frågor kring kvinnornas nuvarande livssituation, fritid och om framtiden. Jag frågade om det var någonting de skulle vilja ha annorlunda, vad de hoppades på och hur de såg på framtiden.

Alla företagskorna beskriver ett innehållsrikt liv med mycket arbete och även fritidsaktiviteter. De ser alla ljusst på framtiden och de trivs bra med sitt arbete och sitt liv. De tror att de i framtiden kan fortsätta i samma banor och i vissa fall även utveckla verksamheten ytterligare. För någon kan det handla om att anställa.

*Daniella: Sen är det så att ska man ha någon anställd, då är det jättemycket pengar det rör sig om. Så det är ingenting man gör förrän det verkligen känns nödvändigt. Men vi är lite så där på gränsen nu att det nästan blir för mycket.*

En av företagskorna har tankar på att starta ett eget företag. Alla kvinnor uppvisar och talar om sina arbeten med ett stort engagemang. Detta engagemang och den framtidstro de berättar om tycker jag illustrerar en god utvecklingspotential för framtiden.

## 5. Slutsatser

Ett av mina syften med detta projekt var att definiera dolt företagande, vilket gjordes i inledningen av rapporten. Dolt företagande kan bero på en rad omständigheter och är således inte ett lättöverskådligt och homogent område. Här vill jag göra en sammanfattning, dels utifrån vad projektet i Östra Göinge visat, resultatet från tidigare studier och tankar som väckts kring hur man kan arbeta vidare för att främja kvinnors företagande.

### 5.1 Exemplet Östra Göinge

Sett till riket har Östra Göinge en hög andel män som är företagare per företagerska. En majoritet av företagarna i kommunen är män.<sup>59</sup> Men då denna statistik baseras på könet på den registrerade ägaren och att frågan väckts kring kvinnors dolda företagande kan man undra hur många fler kvinnor som i praktiken arbetar i exempelvis familjeföretagen och är företagerskor. De intervjuade kvinnorna arbetar i praktiken i företaget. Den tid de lägger ner på arbetet och vilka arbetsuppgifter de utför varierar mellan företagerskorna. Dock kan jag konstatera att merparten av de intervjuade mer eller mindre har ansvar för det så kallade pappersarbetet i företaget och ett arbetsliv med fler timmar än en vanlig heltid.

Företagerskorna från Östra Göinge som intervjuats tror jag många gånger är osynliga i sitt företagande därför att företagen drivs i nära anslutning till hemmet och till familjen. Arbetsliv, familjeliv och fritid flyter ihop och är således inte separata sfärer. Därför att det är svårt både dem själva och för omgivningen att uppskatta när man arbetar och vem som egentligen gör vad. Kanske ses det inte heller som företagande utan att man istället ”hjälper”. Några av företagerskorna beskriver också att det är mer som en livsstil än ett arbete.

Denna sammansmältning av fritid och arbete kan antas vara specifikt för landsbygd eller landsbygdsnära område eftersom det där finns goda möjligheter att driva företag i hemmet. Man bor exempelvis på en gård och driver ett lantbruk eller har möjlighet att ha företaget i hemmet. För sex av de intervjuade kvinnorna sker utförandet av arbetsuppgifterna i företaget just i anslutning till hemmet. Detta innebär en möjlighet att kombinera arbete med familj och det innebär även ett arbete som många gånger inte är synligt. Jag har skrapat på ytan men vågar anta att det i flertalet företag eller jordbruksföretag som drivs i nära anslutning till hem och familj finns dolda företagerskor.

#### 5.1.1 Företagande och anpassning

Under intervjuerna med företagerskorna i Östra Göinge har jag funnit att merparten av de intervjuade hade kommit in i företaget genom så kallade push-faktorer. Där är det inledningsvis inte ett intresse för företagandet som sådant som lockar, utan det är snarare olika omständigheter i deras liv som gjort att man börjat arbeta i företaget, exempelvis att någon i familjen behövt hjälp med sitt företag. Eftersom företagerskorna inte initierat företagsstarten är de heller inte registrerade på företaget. Troligtvis hade faktorerna till varför man arbetar i företaget blivit andra, och så kallade push-faktorer, om fokus i studien istället legat på kvinnor som själva är registrerade ägare till företaget eller om fokus legat på en kommun med en annan typ av genuskontrakt.

---

<sup>59</sup> Fölster & Wikner, 2007, tabellbilaga s. 5.

Javefors Grauers studie av företagande kvinnor i Gnosjö och Jönköping visar att Gnosjökvinnornas motiv för företagande oftare är av pushkaraktär än Jönköpingkvinnornas.<sup>60</sup> I likhet med Östra Göinge är Gnosjö en kommun med ett traditionellt genusklimat som medför att kvinnor ofta är osynliga i sitt företagande för omgivningen.<sup>61</sup>

Kvinnorna som intervjuats kan sägas anpassa arbetet i företaget till rådande omständigheter i deras liv. De har varit föräldralediga och samtidigt kunnat arbeta i företaget, utfört arbete och arbetsuppgifter på sin lediga tid, eller kunnat kombinera företagande med familjelivet för att vara nära barnen. Sett till arbetsuppgifterna som kvinnorna utför är det en tämligen tydlig uppdelning. Mycket av pappersarbetet i företagen ligger på kvinnorna, sex av dem uppger att de till största del är den som sköter pappersarbetet. Med pappersarbete menas fakturering, bokföring, rapportering osv. Men även andra arbetsuppgifter utförs som exempelvis praktiskt arbete i jordbruket, arbete i produktionsprocessen och kontakt med banker och myndigheter.

Ett par av företagerskorna tror själva att orsaker till att färre kvinnor startar företag beror på att kvinnor är mindre riskbenägna, mer osäkra och inte vill hävda sig. Om kvinnor känner att de genom att starta företag skulle sticka ut, genom att ta risker eller att hävda sig gentemot andra, så visar det att det finns uppfattningar om vad en kvinna bör och inte bör göra. Merparten av företagerskorna tror att anledningar till att kvinnor inte startar företag lika ofta som män är att kvinnor av tradition har större ansvar för hem och barn och därför inte har möjlighet och tid att engagera sig i ett företag. Företagerskorna är medvetna om de förväntningar som finns på kvinnor och uppvisar själva en anpassning. Kvinnorna har huvudansvar för hem och barn och möjliggör företagande för sin partner genom att ta hand om just dessa uppgifter i hemmet.

### 5.1.2 Genuskontrakt

Det kan sägas råda ett ofördelaktigt genuskontrakt i Östra Göinge som även placerar kommunen långt ner på listan över JämIndex i Sverige. Generella förutsättningar som finns i kommunen är att trots att kvinnor har högre utbildning så tjänar män mer och innehar högre positioner i arbetslivet. Även inom kommunledningen dominerar männen. Fler kvinnor än män har högre utbildning men färre kvinnor innehar de högre positionerna inom näringslivet eller i politiken vilket innebär att kvinnor inte har lika stor del i makten och ekonomin. Det innebär också att det finns få förebilder för andra kvinnor. I Östra Göinge finns det tydliga tecken på segregering på arbetsmarknaden, exempelvis starka inslag av tillverkningsindustri som framförallt är ett mansdominerat område. Kvinnor arbetar oftare inom vård, omsorg och skola, vilket innebär att kvinnor har svårare att starta företag inom den sektor de arbetar, då denna är offentlig och inte privat.

Segregeringen, både horisontellt och vertikalt i kommunen, tror jag påverkar om man väljer att starta företag. Kvinnor har inte samma möjligheter om de arbetar inom de offentliga sektorerna och dessutom inte kommer upp till chefsnivåer. Allmänt kan sägas att företagandet är lika segregerat som arbetsmarknaden och de arbetsmarknadsförhållanden som finns i Östra Göinge innebär att det finns få förebilder och avanceringsmöjligheter som kan uppmuntra egenföretagande.

---

<sup>60</sup> Javefors Grauers, 2004, s. 53.

<sup>61</sup> Javefors Grauers, 2004, s. 65 och 72.

## 5.2 Andra studier

Vad statistiken visar, inte bara för Östra Göinge, är att det finns fler män som driver företag än kvinnor. De studier som presenterades under kapitel 2, *Företagerskor*, har dock visat att kvinnor ofta är osynliga som företagare, kanske framförallt i familjeföretag. Att statistiken i sig inte redovisar hur många företagerskor det i praktiken finns, tillsammans med att många kvinnor dessutom är osynliga som företagerskor för sin omgivning, innebär att bilden är missvisande. Mannen är normen för företagaren. Katarina Petterssons avhandling påvisade att bilden av en företagare är en man och finns hans hustru med i bilden så är hon hans medhjälpare.<sup>62</sup>

Medan kvinnor i allmänhet har gått från att utföra hushållsarbete till marknadsarbete har inte män i samma utsträckning tagit ansvar för hushållsarbetet. Detta har inneburit att många kvinnor dubbelarbetar (marknadsarbete och hushållsarbete), något som också möjliggjorts genom deltidsanställningar. Detta innebär att arbetsdelningen mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden inte är helt oavhängig fördelningen mellan hushållsarbete och marknadsarbete. Då företagandet är lika segregerat som arbetsmarknaden torde olika förutsättningar, som ens arbetssituation, därför göra det lättare eller svårare att se sig som potentiell företagare.

### 5.2.1 Arbetsfördelning

Tidigare studier har konstaterat ett särskiljande av arbetsuppgifter mellan könen. Det finns kvinnligt och manligt konstruerade arbetsuppgifter och en värdering av dessa uppgifter. Det innebär att de arbetsuppgifter som tillskrivs manlighet värderas högst. Grovt är särskiljandet i arbetsuppdelningen sådan att kvinnor ansvarar för administration och männen för produktion.<sup>63</sup> Traditionellt sett har kvinnor ansvaret för hem och barn, mannen har varit den som ska fram på arbetsmarknaden och det har inte varit möjligt utan kvinnan i bakgrunden. Ansvaret för det obetalda hushållsarbetet ligger på kvinnor och uppvisar en anpassning vad gäller företagande till familjen. Detta förhållande konstateras även av företagerskorna i denna studie. Att kvinnor inte tänkt tanken på att starta företag förrän en familjemedlem behövde hjälp var vanligt bland familjeföretagen i den studie som Arja Tyrkkö genomfört i Östergötland.<sup>64</sup> Även andra studier styrker detta. Det har inte varit företagandet som lockar utan det är snarare så att hjälpen behövts och då blir faktorerna som leder till företagande av mer negativ och tvingande karaktär.

### 5.2.2 Landsbygd

Landsbygden är mer präglad av maskulint konservativa drag än andra typer av geografiska områden. En kommun eller ett samhälle med ett ofördelaktigt genuskontrakt kan inverka på om man startar företag och hur man blir sedd som företagare/företagerska. Vad som också bör nämnas i detta sammanhang är att det finns föreställningar om manligt och kvinnligt som spelar en stor roll i det hela. Kvinnors val av bransch eller kunder vid start av företag förstås inte alltid av banker eller omgivningen och kanske blir detta extra tydligt i en kommun som Östra Göinge som är präglad av en industri med inriktning på tillverkning och utvinning.

---

<sup>62</sup> Pettersson, 2002 s. 18.

<sup>63</sup> Javefors Grauers, 2004 s. 56.

<sup>64</sup> Tyrkkö, 2005, s. 66ff.

Likt Östra Göinge är Gnosjö en kommun med en stark tillverkningsindustri.<sup>65</sup> Även om Gnosjö har ett klimat som uppmuntrar företagande finns det ett traditionellt genusklimat som innebär att företagande framförallt ses som någonting manligt.<sup>66</sup> Svenskt Näringslivs studie *Om 80 år är kvinnorna i kapp männen som företagare* visar att det finns ett samband mellan antalet etablerade företag på en ort och antalet nystartade företag. Sambandet innebär att ju fler företag det finns desto fler företag startas och det gäller i högre grad för kvinnor än för män.<sup>67</sup> Således kan man anta att en bygd som är präglad av den tillverkande, mansdominerade industrin och ett traditionellt genusklimat innebär sämre förutsättningar för kvinnor att starta och driva företag.

### **5.3 Lösningar och insatser**

En insats, som har pågått ett tag och fortfarande pågår, är att synliggöra kvinnor som driver företag. Genom att arbeta med detta på lokal nivå kan man förändra människors uppfattningar om företagare och företagskor. Genom goda exempel på företagsamma kvinnor kan fler se att det visst går att starta och driva företag, trots att man kanske har barn. När kvinnor blir synliga som företagare finns det också förebilder för andra kvinnor att bli inspirerad av och detta kan i sin tur leda till förstärkta positioner för kvinnor på arbetsmarknaden.

Det är också viktigt att visa upp en mångfald av företagande, vilka olika sätt, vägar och möjligheter det faktiskt finns. Med ökad synlighet följer ökad legitimitet som kan inspirera fler och detta kan ske genom spridning av erfarenheter och den kunskap som finns samlad. På så sätt kan man omdefiniera betydelsen av ordet företagare och göra den mer nyanserad. Här tror jag också att ett nätverk för företagsamma kvinnor spelar en viktig roll vad gäller synliggörandet och även för kvinnor att positionera sig själv som företagska. För att bli synlig som företagska måste man först och främst definiera sig själv som en.

#### **5.3.1 Jämställd uppdelning**

I hela samhället finns förväntningar på kvinnor att ta huvudansvaret för hem och barn och en mer jämställd arbetsuppdelning i hemmet skulle innebära nya möjligheter. För många kvinnor med barn är de arbetsinsatser som sägs krävas för företagande omöjliga att förena med ansvar för barn och familj. Därför är det också viktigt att lyfta fram goda exempel som visar att det visst är möjligt att göra just detta, att ha familj och driva företag. Genom att verka för en mer jämställd uppdelning av hushållsarbetet och ett mer jämställt uttag av föräldraledighet kommer kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden och inom företagande att förbättras. Det handlar således om att komma ifrån denna traditionella uppdelning för kvinnor och män mellan marknadsarbete och hemarbete.

#### **5.3.2 Traditionella strukturer**

Att det finns ett genuskontrakt i Östra Göinge som har ofördelaktiga konsekvenser för kvinnor ska inte enbart hänvisas till att det beror på traditioner, det kan innebära att strukturerna ses som oföränderliga. Men en god väg till förändring är just att identifiera var det finns orättvisa omständigheter och arbeta med detta på alla nivåer i kommunen, exempelvis genom medvetet

---

<sup>65</sup> Javefors Grauers, 2004, s. 11.

<sup>66</sup> Javefors Grauers, 2004, s. 28.

<sup>67</sup> Fölster & Wikner, 2007, s. 3.

rekryteringsarbete i ojämsställda miljöer för att komma ifrån könssegrering. Genom kunskap om rådande genuskontrakt kan man omförhandla kontraktets innebörder och minska de horisontella och vertikala gapen.

Nätverk för kvinnor innebär en möjlighet för kvinnor att träffas och utbyta erfarenheter men även att specifika frågor kan drivas gemensamt. Genom nätverket kan man bli inspirerad och finna styrka i en grupp. Detta möjliggör att man kan driva igenom ändringar och förbättra villkoren att bo kvar i kommunen. Kvinnor utgör halva befolkningen och tillvaratar man inte denna resurs går man miste om hälften av kompetensen.

## **5.4 Reflektioner**

Via seminarier och andra diskussionstillfällen där jag berättat om projektet har jag fått möjlighet att ta del av andra människors tankar och reflektioner kring dolt företagande och kvinnors företagande i allmänhet. Jag vill avslutningsvis sammanfatta dessa reflektioner därför att de är viktiga att ta vara på och ha med sig vid arbetet för kvinnors företagande. Vad jag har kunnat uppfatta av dessa tankar och reflektioner är att det dels finns ett individbaserat perspektiv och dels ett strukturbaserat perspektiv på olika insatser för att främja kvinnors företagande och för att lyfta fram dolt företagande.

Från ett strukturbaserat perspektiv finns mer allmänna insatser som attitydförändringar angående genus, kvinnor och män och för att påverka strukturer. Det har också framhållits att det är en välfärdsfaktor för Sverige att fler kvinnor startar företag samt att man även ska synliggöra de kvinnor som redan driver företag, dolda eller inte, och se den utvecklingspotential som finns hos dessa företagskor. Bland de allmänna insatserna finns även ett uppmärksammande av behovet av att integrera utbildning i entreprenörskap på alla nivåer i skolsystemet.

Bland de individbaserade insatserna har en hel del konkreta insatser lyfts fram, exempelvis att arbeta för att förändra den dolda företagskans självbild. Här vill jag tillägga att jag anser att man även bör arbeta för att förändra bilden av företagaren. Att förändra anser jag inte innebära att kvinnor ska bli som män eller att kvinnor ska ändra sättet att driva företag på. Det är snarare så att innehållet i definitionen av "företagaren" är snäv. Genom att lyfta fram olika typer av företag och företagare/företagskor vidgas och nyanseras definitionen.

För att återgå till hur andra människor har reflekterat kring dolt företagande har även mentorskap som metod framhållits och att man kan handplocka adepter där man ser att det finns ett behov av stöd. Det har även betonats att det är viktigt att man i ett familjeföretag vågar prata tid, pengar, försäkringar etc. och att man för ett samtal om sina arbetsinsatser och hur dessa värderas. I ett familjeföretag kan exempelvis en coach komma in och se företaget från ett utifrånperspektiv, se det man själv inte ser och coacha i riktning bort från dolt företagande.

För företagsrådgivare, banker och andra som kommer i kontakt med företag är det viktigt att lyfta fram betydelsen av försäkringar och pensioner för dem som arbetar i företag och framförallt för kvinnor i familjeföretag. Vad händer om vi skiljer oss, vad händer om en av oss dör och hur ska mitt liv se ut som pensionär? Ägandet i företaget och fördelningen av den ekonomiska förtjänsten är viktiga frågor eftersom det finns makt i ägande. Jämbördiga villkor och inflytande över sin arbetssituation och ekonomi är några grundläggande medel för att uppnå jämställdhet.

## 5.5 Checklista

Checklista över problem som identifierats, orsaker till problemen och lösningar/insatser som kan användas för att arbeta med problemet.

	Problem	Orsak	Lösning/insats
<b>Individnivå</b>	Företagarskor är dolda i statistiken och i praktiken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initierar inte företagets start.</li> <li>• Ses som medhjälpare.</li> <li>• Företagande i nära anslutning till hemmet, specifikt för landsbygd.</li> <li>• Företagande på grund av olika omständigheter i ens livssituation (push-faktorer).</li> <li>• Anpassning till familjen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ökad synlighet = ökad legitimitet.</li> <li>• Medvetenhet om och uppvisande av mångfald i företagande.</li> <li>• Nätverk för kvinnor.</li> <li>• Positionering som företagare/företagerska.</li> <li>• Specifikt rikta sig till kvinnor i familjeföretag.</li> <li>• Jämställd arbetsfördelning i hemmet.</li> <li>• Arbete för jämställt uttag av föräldraledighet.</li> </ul>
<b>Strukturnivå</b>	Ofördelaktigt genuskontrakt.	Traditionella strukturer i kommunen som innebär hinder för kvinnor och män.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifiering av ojämställda villkor.</li> <li>• Arbete med jämställdhetsinsatser på olika platser och nivåer (skola, arbetsplatser, föreningsliv)</li> <li>• Synliggörande av kvinnor och män som resurser.</li> <li>• Aktivt rekryteringsarbete på arbetsplatser med sned könsfördelning.</li> </ul>

## 6. Referenslista

- Arvesen, Christina (2006), *Utveckling av kvinnors företagande i Skåne*, Regionalt ResursCentrum för kvinnor i Skåne, Region Skåne.
- Bünger, Anna (2003), *Kvinnors företagande – format av samhället*, NUTEK: B 2003:7.
- Fölster, Stefan & Wikner, Göran (2007), *Om 80 år är kvinnorna i kapp männen som företagare!*, Svenskt Näringsliv.
- Hirdman, Yvonne (2004), *Genussystemet – Reflexioner kring kvinnors sociala underordning*, ur *Genushistoria – En historiografisk exposé*, Carlsson Wetterberg, Christina & Jansdotter, Anna (red.), Studentlitteratur: Lund.
- Holmquist, Carin & Sundin, Elisabeth (red.) (2002), *Företagerskan. Om kvinnor och entreprenörskap*, SNS Förlag; Stockholm.
- Irhammar, Ingbritt & Atterwall, Annika (2004), *Det går långsamt fram – jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn*, Departementsserien, Ds 2004:39.
- Javefors Grauers, Eva (2004), *Kvinnors företagande, en avspegling av samhället*, NUTEK; R 2004:3.
- Jordbruksföretagens kombinationsverksamheter (2005), JO 47 SM 0701, Sveriges officiella statistik.
- Karlsson, Sven-Erik & Lönnbring, Gunilla (2005), *”Vi ska slå dom med häpnad varje dag” – om framgångsrika kvinnoföretagare på landsbygden*, Karlstads Universitet: Institutionen för samhällsvetenskap.
- Pettersson, Katarina (2002), *Företagande män och osynliggjorda kvinnor*, Uppsala Universitet: Geografiska Regionstudier.
- Strategier för jämställdhet – lokala genuskontrakt i Uppsala län* (2007), IM-gruppen i Uppsala.
- Tyrkkö, Arja (2005), *Har villkoren förändrats?*, NUTEK: R 2005:25.

### Internetkällor

- Glesbygdsvverkets definition på kommunkategorier, Glesbygdsvverkets hemsida, <<http://www.glesbygdsvverket.se/site/Default.aspx?id=3590>>, hämtad: 2007-10-05.
- Institutet för tillväxtpolitiska studier, artikel på hemsidan publicerad 2007-06-20 <<http://www.itps.se/Items/Textmall.asp?secId=966&ItemId=3107&searchstring=kvinnor%20företag>>, hämtad 2007-10-11.
- Kommunfakta Östra Göinge 2007, Statistiska Centralbyrån <[http://www.h.scb.se/kommunfakta/k\\_frame.htm](http://www.h.scb.se/kommunfakta/k_frame.htm)>, hämtad 2007-10-15.
- Region Skånes befolkningsprognos 2007-2016, Region Skåne, publicerad 2007-05-08, <[http://www.skane.se/upload/Webbplatser/Statistik/Befolkningsprognos%20Rapport\\_070518.pdf](http://www.skane.se/upload/Webbplatser/Statistik/Befolkningsprognos%20Rapport_070518.pdf)>, hämtad: 2007-10-12.

SCB: s JämIndex för kommuner, SCB: s hemsida, version 2006-10-10, <[http://www.h.scb.se/scb/bor/scbboju/jam\\_hm/jam\\_region/kn\\_frame.asp](http://www.h.scb.se/scb/bor/scbboju/jam_hm/jam_region/kn_frame.asp)>, hämtad: 2007-10-12.

SCB: s kommunfakta över yrken 2005, SCB: s hemsida, uppdaterad 2007-03-28, <<http://www.h.scb.se/kommunfakta/yrken/index.asp>>, hämtad: 2007-11-05.

SCB: s statistik över sammanräknad förvärvsinkomst 2006, SCB: s hemsida, uppdaterad 2007-09-20, <[http://www.scb.se/templates/tableOrChart\\_\\_\\_\\_213638.asp](http://www.scb.se/templates/tableOrChart____213638.asp)>, hämtad: 2007-11-04.

Sida, artikel på hemsidan publicerad 2005-12-05, <<http://www.sida.se/?d=278&a=957>>, hämtad 2007-10-23.

Östra Göinge kommuns hemsida, Kommunfakta, <<http://www.ostragoinge.se/kommunfakta>>, hämtad: 2007-10-02.

Östra Göinge kommuns hemsida, Politik & Påverkan, <<http://www.ostragoinge.se/politik-paverkan>>, hämtad: 2008-01-31.

## **Intervjuer**

Intervjuer genomförda på informanternas (näringslivsansvarigas och företagskors) respektive arbetsplats följande datum:

16 oktober 2007, 30 oktober 2007, 5 november 2007, 8 november 2007, 9 november 2007 samt 14 november 2007.

## **Bilaga 1.**

### **Intervjuguide näringslivsansvariga.**

#### **1) Arbete och nutid.**

- a) Vilka arbetsuppgifter kan man säga är era primära på Göinge Näringsliv?
- b) Vilka typer av människor/företagare möter ni i ert arbete?  
*(Exempelvis nyföretagare, nyetablerare, etablerade företag, småföretagare, lantbrukare, personer som än så länge är på planerarstadiet.)*
- c) Vilka insatser gör ni?  
*(Exempelvis utbildning, rådgivning, ekonomisk hjälp.)*
- d) Inom vilka områden har ni tidigare arbetat?  
*(Exempelvis sektor, arbetsuppgifter.)*
- e) Vad har ni för utbildning?
- f) Vilka är era förväntningar på det kvinnliga nätverket?

#### **2) Kommunen.**

- a) Beskriv näringslivet, vilka typer av företag finns det i kommunen?
- b) Inom vilken sektor tror ni att flest människor arbetar?
- c) Hur skulle ni beskriva arbetsmarknaden i kommunen?
- d) Saknas det arbetskraft i någon sektor?
- e) Finns det många arbetslösa i kommunen?
- f) Känner ni många som har eget företag?  
*(Män, kvinnor?)*
- g) Vilka attityder möter nyföretagare bland kommunens invånare tror ni?
- h) Vet ni om, och i så fall hur, Östra Göinge kommun arbetar för jämställdhet?
  - i) *Vet ni om några speciella insatser har gjorts?*
- j) Hur ser representationen ut mellan könen i kommunfullmäktige?
  - k) *Vad tror ni det beror på?*
- l) Inom vilka sektorer arbetar män? Inom vilka sektorer arbetar kvinnor?
  - m) *Varför, tror ni?*

#### **3) Företagare.**

- a) Vad tycker ni karakteriserar en företagare?
- b) Varför tror ni att det finns fler manliga än kvinnliga företagare?
- c) Tror ni att det finns många kvinnor som är dolda företagare?
  - d) *Varför tror ni att det är så? Vilka faktorer spelar in?*

#### **4) Framtiden.**

- a) Har ni märkt någon typ av förändring i Östra Göinges näringsliv de senaste åren?
  - b) *Om ja, vad för förändring?*
  - c) *Till det bättre/sämre?*
- d) Hur tror ni att näringslivet kommer se ut i framtidens Östra Göinge?
  - e) *Vilka typer av branscher kommer att växa fram? Kommer någon att försvinna?*
- f) Vad tror ni att nätverket för kvinnliga företagare kommer att leda till i framtiden?

## **Bilaga 2.**

### **Intervjuguide företagerskor.**

#### **1) Företaget.**

- a) När startade företaget?
- b) Vilken företagsform har företaget?
- c) Vem startade företaget?
- d) Vem äger företaget?
- e) I vilken bransch befinner sig företaget?
- f) Har företaget någon form av kombinationsverksamhet, relaterad eller inte till företaget?  
*(Exempelvis företagets mark, byggnader, maskiner och resurser används.)*
- g) Om ja, vilken typ av verksamhet är detta?
- h) Vem driver denna verksamhet?
- i) Hur och när kom du in i företagets verksamhet?  
*(Om du inte var med vid start. Olika anledning.)*

#### **2) Om företagare.**

- a) Hur många känner du som har eget företag?
- b) Vad tycker du karakteriserar en företagare?
- c) Hur ser du på dig själv, är du en företagare?  
*(Varför? Varför inte?)*
- d) Varför tror du att det finns fler manliga än kvinnliga företagare?

#### **3) Arbetssituation.**

- a) Vilka är dina arbetsuppgifter?
- b) Hur mycket arbetstid lägger du ner i företaget/annat arbete?
- c) Vem tar ni hjälp av i företaget?  
*(Släktingar, vänner, familj, anställda)*
- d) Hur ser en vanlig arbetsdag ut?
- e) Vilka är din makes/brors/pappas arbetsuppgifter?
- f) Hur mycket arbetstid uppskattar du att din make/bror/pappa lägger ner i företaget/annat arbete?

#### **4) Arbetserfarenhet och utbildning.**

- a) Vad har du arbetat med innan?  
*(Längd, omfattning, befattning osv.)*
- b) Vad har du för utbildning?
- c) När började du arbeta i företaget?

#### **5) Familjesituation och fritid.**

- a) Hur gammal är du?
- b) Har du några barn?
  - c) Om ja, var ni båda föräldralediga?
- d) Var är ditt civilstånd?
  - e) Om gift/sambo. Hur delar ni på ansvar och arbete i hemmet?
- f) Vad gör du på din fritid?

#### **6) Omgivning.**

- a) Känner du andra kvinnor som är företagarhusfru/arbetar i sin man/pappas/brors företag?
  - b) Hur ser du på deras arbetssituation jämfört med din egen?
  - c) Finns det möjlighet för mig att få kontakt med dessa kvinnor genom dig?
- d) Vart finner du mest stöd?  
*(Familjen, vänner, släkt, nätverk, grannar)*
- e) Vad skulle du vilja ha annorlunda i ditt liv?  
*(Arbetssituation, lön, karriär, boende)*
- f) Hur ser du på framtiden?  
*(Företaget, arbete, boende, fritid)*

RESURSCENTRUM



FÖR KVINNOR I SKÅNE

[www.skane.se/resurscentrum](http://www.skane.se/resurscentrum)

ISBN 978-91-633-3065-0