

INTEGRATION I ARBETSLIVET
GENOM EGENFÖRETAGANDE
ÄR DET MÖJLIGT FÖR INVANDRADE KVINNOR?

AV

SAEID ABBASIAN
ARBETSLIVSINSTITUTET

Bilageförteckning

Följande bilagor till *Rapport Integration 2003* trycks separat.

OBS att titlarna kan komma att ändras.

Dan Olof Roth & Jan Ekberg: *Invandrades yrken och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad*

Lena Nekby: *Inte bara invandring – Utvandring av de utrikes födda från Sverige*

Ali M. Ahmed: *Vad säger ett efternamn? – En experimentell studie av etnisk diskriminering*

Wuokko Knocke: *Rekrytering för mångfald?*

Saeid Abbasian: *Integration i arbetslivet genom egenföretagande – Är det möjligt för invandrade kvinnor?*

Roger Andersson: *Att flytta eller inte flytta? En kvantitativ studie av socioekonomiska utfall för flyktingar som flyttat från de svenska storstäderna*

Roger Andersson: *Storstadsarbete – rapport från ett europeiskt forskningsprojekt*

Åsa Bråmås: *Utvecklingen av boendesegregationen i mellanstora städer under 1990-talet*

Irene Molina: *Etnisk diskriminering i boendet*

Nihad Bunar: *Komplement eller konkurrent? Fristående gymnasieskolor i ett integrationsperspektiv*

Mathias Blob: *Skolintroduktion för nyanlända flykting- och invandrarbarn. En översiktsstudie av arbetet i fyra storstadskommuner*

Sabine Gruber: *»det är ju bara så att man ska gå i svenska två« – institutionell ordning och reproduktion i skolan*

Saeid Abbasian: *Integration i arbetslivet genom egenföretagande – Är det möjligt för invandrade kvinnor?*

© Integrationsverket och författaren

ISSN 1651-1662

Integrationsverket
Box 633
601 14 Norrköping
www.integrationsverket.se

© omslagsfoto: Johan Tibbelin

Grafisk form: Anna-Sofia Quensel

Tryck: Elanders Digitaltryck, Stockholm AB 2003

INNEHÅLL

Förord	5
Inledning	7
Kort presentation av intervjumaterialet	7
Motiv och drivkraft	8
Klassresurser och dess roll i invandrade kvinnors företagande	8
Uppväxtmiljö och uppfostran	9
Etniska resurser, civilstånd och hårt arbete	10
Egenföretagande och integration i arbetslivet	11
Summering och förslag på vidare studier	11
Noter	13
Referensförteckning	13

FÖRORD

Integrationsverket har i uppdrag av regeringen att lämna en årlig rapport om tillståndet och utvecklingen inom olika samhällssektorer när det gäller situationen för invånare med utländsk bakgrund. I *Rapport Integration 2003* analyseras utvecklingen på arbetsmarknaden, inom utbildningsväsendet och barns och ungdomars uppväxtvillkor samt utvecklingen av det segregerade boendet. Rapporten beaktar särskilt förekomsten av diskriminering.

Ett antal forskare har fått uppdrag av Integrationsverket att bidra med underlag som vi här publicerar som expertbilagor.. Samtliga forskare ansvarar själva för innehållet i sina bidrag och Integrationsverket tar inte ställning till innehållet. En förteckning över bilagorna återfinns på sidan 2.

De forskare som bidragit med expertbilagor till *Rapport Integration 2003* är: Dan Olof Rooth & Jan Ekberg, Lena Nekby, Ali Ahmed, Wuokko Knocke och Saeid Abbasian som lämnat rapportbilagor till arbetsmarknadsdelen, Roger Andersson, Åsa Bråmås och Irene Molina till boendedelen samt Nihad Bunar, Mattias Blob och Sabine Grüber som författat underlag till skoldelen.

Norrköping den i december 2003

Abdullahi Aress
Avdelningschef

INTEGRATION I ARBETSLIVET GENOM EGENFÖRETAGANDE – ÄR DET MÖJLIGT FÖR INVANDRADE KVINNOR?

Inledning

Syftet med följande artikel är att behandla invandrade kvinnors företagande i Sverige och deras integration i arbetslivet. I artikeln som är baserad på min doktorsavhandling (Abbasian 2003) lyfter jag fram avhandlingens viktigaste resultat och slutsatser. Studien bygger på två former av individuella intervjuer som metodiskt redskap: dels intervjuer med fem experter som har god kännedom om egenföretagande bland invandrade kvinnor, dels intervjuer med 16 kvinnor från Chile, Iran och Turkiet som helt självständigt driver företag i Stockholmsregionen. Följande frågeställningar besvaras i artikeln:

- Varför startar invandrade kvinnor eget i Sverige?
- Vilka invandrade kvinnor startar eget på egen hand? Hur går de tillväga och under vilka villkor arbetar de?
- På vilket sätt kan egenföretagande vara ett sätt för invandrade kvinnor att bli integrerade i arbetslivet?

De intervjuade kvinnorna ska inte i något avseende ses som representanter för sina respektive etniska grupper eller för invandrade kvinnor i sin helhet eftersom både invandrade kvinnor och de tre grupperna är heterogena. Därför är det orimligt att, utifrån studien, dra några långtgående slutsatser som avser invandrade kvinnor generellt eller de tre etniska grupperna i synnerhet.

Tre grupper av invandrade kvinnor är på tre olika sätt verksamma i egenföretagande i Sverige enligt expertintervjuerna: kvinnor som passiva medhjälpare i typiska familjeföretag som kontrolleras av män, kvinnor som trots viss självständighet till viss del fortfarande påverkas av männens beslut och handlingar i företaget, och självständiga kvinnor som på egen hand startar, driver och förvaltar företaget, utan

någon större hjälp från närstående män och kvinnor. Den sistnämnda gruppen består av personer med klassresurser (som hög utbildning och arbetslivserfarenhet, egna sparpengar) och humankapital (kompetens utöver arbetslivserfarenhet och hög utbildning, t.ex. språkkunskaper och föreningsaktivitet) men också av personer som är relativt unga och nyutexaminerade från gymnasium och universitet. Det är den tredje gruppen av kvinnor som både avhandlingen och följande artikel är fokuserad på. Andra faktorer som avgör graden av självständighet är, enligt experterna, kvinnornas uppväxtmiljö, könsstrukturer/könsroller inom familjen och vistelsetiden i Sverige.

Kort presentation av intervjumaterialet

Genomsnittsåldern för samtliga kvinnor var 45 vid intervjutiden och de hade i genomsnitt bott 17 år i Sverige. Den yngsta respondenten var 33 medan den äldsta var 58 år gammal. Hälften av dem var gifta och hälften frånskilda vid intervjun. Merparten (14) hade gift sig innan invandringen medan en var änka, och en var i tonåren och ogift. Alla respondenter utom en hade egna barn. Merparten av barnen hade uppnått vuxen ålder och flyttat hemifrån och en del hade bildat egna familjer. Kvinnornas företag bestod av taxifirma (2st), hälsokostaffär (2st), frisersalong, bemanningsföretag inom vården, psykologmottagning, tandläkarpraktik, sybehör, tolkförmedling, arkitektfirma, konsultfirma, konstateljé, revisionsbyrå, mödravård och pedikyrsalong. Majoriteten av företagen hade fler än en anställd och ett hade till och med 200 anställda med 12–13 olika nationaliteter.

Samtliga respondenter hade vuxit upp eller bott

länge i stadsmiljöer och deras föräldrar var välutbildade. Deras pappor hade dock högre utbildning än mammorna och merparten (11) hade tjänstemannayrken och en position mellan lägre och högre tjänsteman. Av de övriga var två småföretagare, en byggtreprenör, en affärsman och en tillhörde arbetarklassen. Mammorna var däremot oftast hemmafruar.

Motiv och drivkraft

Invandrade kvinnor och män, men också kvinnor med svensk bakgrund¹, startar eget av en rad strukturella och kulturella/personliga skäl eller en kombination av båda. Detta stämmer också överens med både experternas och de intervjuade kvinnornas uttalanden. Strukturella förklaringar inriktas på den lokala och regionala miljön och framför allt rådande villkor på den ordinarie arbetsmarknaden. Arbetslöshet, brist på passande arbeten, etnisk- och könsdiskriminering på arbetsmarknaden och arbetsplatsen, förekomsten av dåliga arbetsvillkor med bristande karriärmöjligheter är bland de strukturella faktorer som motiverar invandrade män och kvinnor samt kvinnor med svensk bakgrund att starta eget.² Svenska kvinnors egenföretagande är t.ex. ett svar på den hierarkiska könssegregerade arbetsmarknaden där kvinnor är missgynnade och underordnade männen (Billing 1995). I egenföretagande kan de t.ex. lägga ned lika mycket tid som förut på att utföra ett arbete men tjäna minst dubbelt så mycket pengar (a.a.).

Den kulturella/personrelaterade förklaringsmodellen däremot betonar att det är kulturella och/eller personrelaterade egenskaper hos en individ eller grupp som motiverar dem att starta eget. Här gäller värderingar, levnadssätt och attityder, såsom strävandet efter frihet, självständighet, karriär men också prestige och status som egenföretagare.³ Svenska kvinnoföretagare anger i större utsträckning än männen att de startat sitt företag för att förverkliga en idé, få självständighet och frihet. Dessutom har de inte varit lika angelägna som männen att starta företaget enbart för att tjäna pengar (NUTEK & SCB 2000). Kvinnor är i större utsträckning än män måna om att kombinera arbete och familjen (Holmquist & Sundin 2002). Därför kan egenföretagande och den flexibla arbetstiden som det erbjuder ersätta ett deltidsarbete för dessa kvinnor då de lättare kan kombinera familjelivet och yrkeslivet. En ytterligare förklaring kan vara brist på arbetstillfredsställelse på den ordinarie arbetsplatsen. Kvinnor är som en följd av vantrivsel på jobbet oftare sjuka än män och genom att byta yrke och »bli sin egen« kan de må bättre, hävdar

ekonomen Fölster (2000). Egenföretagande är också en identitetskälla. Lindgren (2002) menar att svenska kvinnliga pedagoger startar friskolor för att utöva sitt yrke på det sätt de önskar och för att skapa sin egen identitet utan att de i och för sig är förtjusta i att vara företagare.

Drygt hälften av kvinnorna i intervjuundersökningen har angett, som sitt huvudsakliga motiv för att starta eget, ett strukturellt motiv. Arbetslöshet, försörja familjen, bristen på ett passande arbete, tvångsprivatisering av verksamheten, förekomsten av lågbetalda arbeten liksom förekomsten av diskriminering har funnits bland dessa förklaringar. Arkitekten Elena och apotekaren Tara som driver hälsokostaffär angav följande motiv:

En gång då jag sökte jobb som arkitekt sa arbetsförmedlaren: Din man är ju läkare. Han kan väl försörja dig och du behöver inte jobba! När jag insisterade för min sak sa hon att jag kunde utbilda mig till svetsare eller kock. (Elena)

När jag praktiserade på apoteket i tre månader fick jag förbud att tala öppet med kunderna om olika mediciner och deras biverkningar. Chefen ville anställa mig som receptarie som ligger i lägre nivå än apotekare. Han ville dessutom betala mig sämre ingångslön än den som betalas till en nyanställd receptarie. (Tara)

För den andra hälften av kvinnorna har starten av företaget motiverats av deras personliga värderingar och attityder såsom strävan efter personlig utveckling och karriär, förverkligandet av en idé, självständighet och frihet i arbetet. Men också av att deras fysiska hälsa har försämrats på grund av deras ordinarie, tunga arbete. Nour, f.d. tandläkare, numera ägare till hälsokostaffär och civilekonomen Marcela gav följande motiv:

Mitt motiv var strävan efter självständighet. Jag har ju alltid varit en självständig människa. (Nour)

Mitt motiv för att starta var att jag hade en bra affärsidé som jag ville utveckla. Möjligheten att genomföra den idén och övertygelsen om förmågan att genomföra idén var mitt motiv. (Marcela)

Klassresurser och dess roll i invandrade kvinnors företagande

Entreprenörskapaciteten hos en invandrargrupp är baserad på deras användning av både etniska resurser och klassresurser (Light & Karageorgis 1993) men

graden av användning för varje resurs varierar mellan etniska grupper och också över tiden (Mobasher 1996). Najib (1994) hävdar att ju mer klassresurser en invandrarföretagare har, desto mindre sannolikt är det att han/hon är beroende av sina etniska resurser. Parallellt med företagets utveckling och eventuella expansion, blir etniska resurser i många fall oviktiga, medan klassresurser samtidigt blir allt viktigare, tillägger han. Anledningen är att företagets varaktighet på lång sikt hänger samman med tillgången på finansiella resurser och information och rådgivning (a.a.). Klassresurser tycks också ha stor betydelse för kvinnor med svensk bakgrund som startar eget. I Sverige är det oftast högt utbildade kvinnor (i högre utsträckning än män) både inom den offentliga sektorn och inom den privata sektorn som har hoppat av sina arbeten och startat eget på senare år (Företagarna 1997, Elmlund 1998, Domingo & Moltó 1999).

Tillgången på klassresurser har visat sig vara det viktigaste för kvinnorna i undersökningen. Framförallt har deras *utbildning, arbetslivserfarenhet, övriga humankapital* och till viss del *egna besparingar* banat vägen för deras företagande. Totalt tolv kvinnor hade akademisk utbildning, av vilka tio hade en utbildning motsvarande minst magisterexamen. De resterande fyra hade minst gymnasieutbildning, dvs. förutom sin gymnasieutbildning hade de läst enstaka kurser på universitetet, eller gått på relevanta yrkesinriktade utbildningar och kurser, eller skaffat sig relevant kunskap genom praktik och ideellt arbete. Att kvinnor går på adekvata yrkesinriktade kurser och utbildningar vid starten av företaget, men också efteråt, är också ett fenomen hos de inrikes födda kvinnliga företagarna, hävdar experterna i undersökningen. De flesta kvinnorna i undersökningen har haft direkt användning av sin utbildning i företaget och utbildningen har på något sätt blivit utgångspunkten för deras nisch. Det är kvinnor som startade eget inom ett område som de tidigare hade utbildat sig i. Detta gäller såväl kvinnor med akademisk utbildning som kvinnor med yrkesinriktade utbildningar.

Merparten av respondenterna hade haft välbetalda statliga yrken i sina respektive hemländer innan de kom till Sverige. De flesta av dem har också haft längre eller kortare arbetslivserfarenhet i Sverige. Några av kvinnorna hade också fått arbetslivserfarenhet via praktikarbeten och arbetsmarknadsåtgärder. Arbetena i Sverige matchade i många fall kvinnornas tidigare arbetslivserfarenhet och utbildning i hemlandet och i Sverige, men också deras nuvarande verksamhet. Arbetena, liksom relevanta utbildningar och kurser, bestämde kvinnornas nischer och många utövade sina ursprungliga yrken i företaget. Kvinnorna

hade också använt sig av sina varierande humankapital i företaget. Merparten av kvinnorna var flerspråkiga. En del av kvinnorna hade *politiska* resurser, dvs. erfarenhet av politiska och sociala aktiviteter och föreningsliv. Dessa hade dock indirekt betydelse i företagandet, men tack vare dem fick kvinnorna mer mod och självkänsla vilka underlättade för dem att via kontakter med andra människor söka information om företagandet och företagsmiljön. Kvinnorna *finansierade* företagen genom att kombinera egna besparingar med lån från banken och kreditinstitutioner, starta eget-bidrag och lån från släkten.

Uppväxtmiljö och uppfostran

Ett av undersökningens antaganden var att familjeuppfostran och uppväxtmiljö i hemlandet påverkade invandrade kvinnors företagande. Light & Rosenstein (1995, sid. 23) hävdar i sin modell att tillhörighet till medelklassen skänker tillgång till dess materiella och kulturella klassresurser. Detta innebär grovt sett att föräldrar överför materiella och kulturella resurser och humankapital till sina barn, liksom en yrkesmässig kultur, som formar värderingar, attityder, kunskaper och färdigheter som behövs i det sociala umgänget (a.a.). Med utgångspunkt i den modellen är *en bra uppväxtmiljö och en god uppfostran* av moderna och utbildade föräldrar som har jämställdhetsvärderingar en klassresurs för invandrade kvinnoföretagare vilket också kan leda till att de får framgång senare i vuxenlivet. En sådan bakgrund kan ge kvinnorna självförtroende, styrka och självständighet – resurser och egenskaper som underlättar för dem vid deras kontakter med personer och myndigheter. Detta resonemang får även stort stöd av expertintervjuerna i studien som menar att uppväxtmiljön och könsstrukturer/könsroller i familjen är faktorer som avgör graden av självständighet i företagandet för kvinnorna.

En svensk studie genomförd av Muhonen (1999) visade att karriärorienterade kvinnor tenderade att ha välutbildade pappor. Hon fann dessutom en positiv relation mellan moderns utbildningsnivå och hennes förvärsarbete utanför hemmet och dotterns karriärinriktning. En annan studie (Näsman 2000) visade att pappor, som uppmuntrade sina döttrar till att bli starka, självständiga och oberoende, spelade en stor roll för kvinnornas framgång senare i livet, också som egenföretagare. Det finns en del likheter mellan dessa två studier och resultaten i föreliggande studie.

Kvinnorna i undersökningen kom i stor utsträckning från medelklassfamiljer och hade därmed även i de flesta fall de attityder och värderingar som gäller

för denna klass, liksom tillgång till socialkapital och humankapital. Framför allt var kvinnornas pappor moderna, välutbildade och avvek från den annars traditionella mansdominerande normen där man mer eller mindre ser på kvinnor som individer som är eller bör vara beroende av manliga familjemedlemmar. I likhet med Näsman (2000) hade papporna, i egenskap av familjens överhuvud och försörjare, stort inflytande över hur deras döttrar skulle utvecklas senare i livet. Detta framgår tydligt av kvinnornas utsagor. Apotekaren Tara och pedikyristen Margarita berättar så här om sin uppfostran:

Framför allt uppfostrade pappan oss barn jämlika, självständiga och jämställda. Han tog speciellt hänsyn till oss flickor och skämde bort oss ibland. Han var demokrat och flexibel och lärde oss alla barn att vara ärliga och moraliska. Han sa till mig och min syster: om ni vill träffa era pojkvänner är de välkomna här i vårt hem. (Tara)

Mina föräldrar och speciellt pappan var väldigt demokratiska. De var, kan man säga, feminister för sin tid. Pappan var mycket öppen och vi fick en demokratisk uppfostran. Han gav oss alla barn mycket frihet men ställde samtidigt krav på oss. Han sa att vi var ansvariga mot den frihet vi fick. Vi fick gå på diskotek men samtidigt måste vi vara försiktiga att inte göra något fel. Vi flickor och pojkar var jämställda. (Margarita)

Trots att kvinnorna i undersökningen har haft en bra uppfostran präglad av uppmärksamhet och tillsyn från föräldrarna, finns det dock i några avseenden en skillnad mellan dem. Vissa har t.ex. fått en friare uppfostran (framför allt chilenska kvinnor) och varit mer präglade av jämställdhetsvärderingar i familjen än andra. I likhet med Muhonen (1999) kan en bidragande faktor bakom de chilenska kvinnornas friare uppfostran vara att deras mammor var goda förebilder för döttrarna och hade betydligt bättre utbildning än de iranska och turkiska kvinnornas mammor. Dessutom var de chilenska mammorna inte hemmafruar utan arbetade utanför hemmet.

Etniska resurser, civilstånd och hårt arbete

Etniska resurser som etnisk kundkrets och etniska medier, gratis arbetskraft samt etniskt baserad information och rådgivning visade sig haft mindre betydelse för kvinnornas egenföretagande. Däremot har etniskt baserad finansiell hjälp haft viss betydelse för

deras företagande. Dock var den viktigaste etniska resursen som kvinnorna haft tillgång till *hjälpemifrån* som kom från hjälpsamma makar, barn i tonåren/vuxna barn eller en kombination av båda. Tack vare de här arbetsinsatserna kunde både gifta och skilda kvinnor lugnt arbeta i företaget medan deras makar och vuxna barn tog hand om hela eller delar av hushållsarbetet. De frånskilda kvinnorna fick också i viss mån hemhjälp samt hjälp från sina syskon.

Både de gifta och frånskilda, men också de yngre och de äldre kvinnorna kan sägas var framgångsrika. Undersökningen visar att en skilsmässa kan frigöra mer potentiell arbetstid för invandrade kvinnor som startar eget men att äktenskapet inte nödvändigtvis utgör någon framgångsfaktor för företagandet. Genomgången av gifta kvinnors situation visar också samtidigt att äktenskapet inte utgör något hinder för deras framgångsrika företagande då en del av dem till och med arbetar övertid. Det fanns inte heller något starkt samband mellan kvinnornas civilstånd och deras tillgång till olika nätverksresurser. Tillgången har snarare med deras personliga egenskaper och nödvändiga klassresurser att göra än deras civilstånd. När det gäller framgång var dock den äldre generationen förhållandevis mer framgångsrika än den yngre generationen. De uppdaterade sina gamla akademiska utbildningar, kompletterade dem med andra relevanta utbildningar samt utnyttjade sina längre och värdefulla tidigare arbetslivserfarenheter som normalt saknas hos den yngre generationen. På detta vis kunde den äldre generationen kompensera för en sämre fysisk styrka och energi jämfört med den yngre generationen. Ansvar för barn tar mycket tid för de yngre oavsett familjesituation. Så frågan om resursen »energi« har kanske inte något självklart svar i ett generationsperspektiv.

De intervjuade kvinnornas hårda arbete hade betydelse som en framgångsfaktor i företaget. Hårt arbete innebär alltså en arbetsvecka som omfattar mycket mer än 40 timmars ordinarie arbetstid, ett arbete som inte bara handlar om tillfällig övertid. Genomgången av de intervjuade kvinnornas arbetsituation visar att 11 kvinnor arbetade övertid och en del arbetade hårt, uppemot 70 timmar i veckan. Detta hårda arbete var ett måste i deras företag och gällde både för de yngre och de något äldre kvinnorna men också för dem som hade startat företag för första gången och dem som hade haft ett företag vid ett annat tillfälle.

Egenföretagande och integration i arbetslivet

Klasstillhörigheten kan enligt Knocke (2001bc) belysas på två olika sätt; objektivt med avseende på den aktuella klass som man enligt t.ex. gängse statistiska kriterier tillhör, t.ex. arbetarklass eller medelklass, och subjektivt med avseende på den klass man ideologiskt och politiskt identifierar sig med. Här ges ett exempel för att belysa resonemanget: En svensk professor tillhör objektivt sett övre medelklassen med tanke på sin faktiska sociala position. Om hon på grund av sina politiska och ideologiska värderingar helst identifierar sig med människor i samhällets lägre sociala skikt dvs. lägre medelklassen, arbetarklassen eller underklassen då tillhör hon subjektivt sett dessa grupper.

Med stöd från Knocke hävdar jag att även integrationen i arbetslivet kan definieras på ett objektivt respektive subjektivt sätt. Objektivt är man integrerad om man har ett arbete, även om arbetet ligger långt ifrån ens egna kvalifikationer och meriter, och detta gäller även de intervjuade kvinnorna i denna undersökning. Subjektivt är man integrerad om man uppfattar att arbetet motsvarar ens egna kvalifikationer, meriter och intressen. Det är denna subjektiva uppfattning undersökningen försökt fånga med hjälp av kvinnornas egna utsagor.

Samtliga kvinnor i undersökningen var objektivt integrerade i arbetslivet. De hade en meningsfull sysselsättning i egenskap av egenföretagare. Nästan alla försörjde sig själva och familjen, och de var ekonomiskt oberoende. De hade en etablerad kundkrets och tillgång till sociala nätverk. Utöver detta hade kvinnorna också stark självkänsla och självförtroende vilket också kan tyda på deras allmänna psykiska välbefinnande. De trivdes med sitt arbete och trivseln kan tyda på integration på den subjektiva nivån även om arbetet inte råkade vara det bästa alternativet. Graden av den allmänna integrationen varierar dock mellan kvinnorna om hänsyn tas till deras subjektiva uppfattning om integration i arbetslivet.

De som var mest nöjda med sitt företagande var dels de som hade arbeten som matchade deras meriter och önskemål, dels de som hade användning av sina kvalifikationer i företaget. Även de som hade karriärmöjligheter i sina företag var mycket nöjda. De kvinnor som startade eget inom den bransch de i grund och botten hade utbildat sig till tyckte oftast att de fick användning av sina färdigheter och kvalifikationer i sitt företagande. Detta kunde också gälla dem som skaffat yrkesutbildning och startat eget inom sitt intresseområde. Kvinnor i båda grupperna identifierade sig med sin aktuella yrkesposition. Till

dessa grupper bör man även räkna de kvinnor som arbetade med mera avancerade verksamheter. Men de kvinnor som inte startade eget inom sitt kvalifikations- och kompetensområde, eller de som inte tyckte att deras kompetens togs på allvar, var delvis missnöjda och kritiska. Det var de som inte fullt ut fick användning för eller något bekräftande av sin kapacitet, sin utbildning, sin arbetslivserfarenhet och sina breda kunskaper. Till detta bör läggas de kvinnor som av olika anledningar inte kunde göra någon utbildningskarriär. Mentalt accepterar dessa kvinnor inte sitt företagande till 100 procent och inte heller identifierar de sig med sina aktuella yrkespositioner. Bland dem var några som direkt eller indirekt angav att diskrimineringstendenser i samhället hade hämmat deras personliga utveckling, och att detta var skälet till att de blivit egenföretagare.

Merparten av kvinnorna verkar vara rätt väl integrerade i detta avseende då de visar fullständig tillfredsställelse med sitt företagande och menar att de kommit på rätt plats i samhället. I undersökningen var de chilenska kvinnorna mest nöjda med sina aktuella arbeten och de angav i större utsträckning än de övriga grupperna att de befann sig på rätt plats i samhället. Detta kan bero på att de, i större utsträckning än andra kvinnor, har startat eget inom de branscher som matchar deras tidigare utbildning och arbetslivserfarenhet samt intressen.

Summering och förslag på vidare studier

I den här studien visade det sig att de invandrade kvinnorna hade antingen strukturella eller personliga skäl för att starta eget. För hälften av kvinnorna i undersökningen var det främsta motivet för att starta eget strukturellt och av arbetsmarknadsrelaterad karaktär: försörjning, arbetslöshet, bristen på ett passande arbete, lågt värderade arbeten med dåliga karriärmöjligheter och dåliga arbetsförhållanden, diskriminering, i ett fall tvångsprivatisering av verksamheten. Därefter angav de personliga skäl såsom strävan efter personlig utveckling, självständighet, frihet, strävan efter att bygga en framtid, önskan att arbeta inom sitt eget intresseområde och utveckla en affärsidé och att det ordinarie, tunga arbetet lett till försämrad fysisk hälsa. Resultatet stämmer också till stor del överens med teoretiska och empiriska studier om svenska kvinnors motiv för att starta eget och också för invandrare i allmänhet men också med expertintervjuerna i min avhandling samt en del utländsk forskning.⁴

I undersökningen visade det sig att kvinnorna generellt sett var resursstarka, dvs. de hade en hel del icke-materiella klassresurser såsom utbildning, arbetslivserfarenhet samt humankapital. Dessutom hade de skaffat sig ytterligare kunskap genom att gå på relevanta kurser, utbildningar, och genom praktik och ideellt arbete. De här basresurserna kompletterade de med finansiella resurser som lån och bidrag från släkt och kreditinstitutioner samt egna sparpengar. Sammantaget kan det sägas att en invandrad kvinna som helt självständigt startar eget och som man kan förvänta sig ska lyckas med sitt företagande är en som kommer från moderna familjer med modernare kvinnosyn. Hon har dessutom god utbildning och arbetslivserfarenhet, goda språkkunskaper samt humankapital dvs. kunskap och kompetens utöver den ordinarie utbildningen och arbetslivserfarenheten. Kvinnorna i den här undersökningen hade också använt sig av olika strategier för att starta eget och etablera sitt företag. Oftast hade de själva tagit initiativ till att få praktik eller tillfällig anställning, gå på kurs eller skaffa sig en utbildning som skulle passa deras nuvarande verksamhet. Parallellt med detta hade de sökt rådgivning hos myndigheter, släkt och bekanta samt tagit reda på lagar och regler inom området. För att minimera risken för ett misslyckande och eventuella ekonomiska förluster hade de noga studerat läget innan de bestämde sig för att starta eget. De började försiktigt och med små medel. *Hårt arbete* var ett måste i inledningsskedet, men många av kvinnorna arbetade fortfarande långt över normal arbetstid fastän företagen redan var etablerade. Åldern är också en sorts resurs; de yngre använde oftare sin fysiska kraft och energi medan de äldre använde sin längre arbetslivserfarenhet och sina olika erfarenheter av politiska och sociala aktiviteter. Kvinnorna i undersökningen hade antingen haft tillgång till ett socialt nätverk eller ett etniskt nätverk eller en kombination av båda och/eller ett multietniskt nätverk. För merparten av dem var det sociala nätverket, dvs. kontakter, myndigheter och organisationer i majoritetssamhället, mest betydelsefullt i inledningsskedet då de behövde kredit, rådgivning, kurser och andra förmåner, också efteråt.

Allmän tillfredsställelse i arbetslivet kan grovt användas som en indikator på graden av integration i arbetslivet, men den kan också i stor utsträckning indikera hur invandrade män och kvinnor är integrerade i samhället. Ett idealiskt scenario skulle vara att invandrade kvinnor som startar eget blir allmänt nöjda och integrerade i arbetslivet då de (1) bryter sin passivitet och sitt ekonomiska beroende av maken (huvudförsörjaren) och välfärdssystemet, (2) har ett

arbete som passar deras önskemål och meriter, (3) har både karriärmöjligheter och användning för sina kvalifikationer i företaget, (4) tjänar bra, (5) identifierar sig med sin aktuella yrkesposition, (6) har en etablerad krets av stamkunder och ett socialt liv, (7) har tillgång till sociala nätverk, och slutligen (8) som en effekt av alla ovan nämnda förhållanden mår psykiskt bra. Om kvinnorna visar förhållandevis stor likhet med övriga egenföretagare, framför allt inrikes födda män och kvinnor, i val av bransch och nisch kan det också sägas visa att de är integrerade i arbetslivet.

Genomgång av studien visar att det är möjligt för invandrade kvinnor att nå en ökad integration i arbetslivet genom att starta eget om de ovan nämnda kriterierna uppfylls. Egenföretagande kan vara ett sätt för dem att bli helt tillfredsställda och därmed subjektivt integrerade i arbetslivet. Det är viktigt att de redan från början har tillgång till ett välfungerande socialt nätverk (framförallt kreditinstitutioner). Detta nätverk kan, genom att ordna relevanta kurser och utbildningar till kvinnorna, underlätta deras företagande. Åtgärderna måste vara inriktade mot kvinnornas tidigare arbetslivserfarenhet, utbildningsbakgrund och intressen för att de helst ska identifiera sig med sitt företagande. Bristande finansieringsmöjligheter är ett stort problem för kvinnorna. Detta gör att de ägnar alltför många arbetstimmar åt företagandet vilket hämmar deras chanser att engagera sig i andra delar av samhällslivet. Genom att samhället löser en del av kvinnornas finansieringsproblem (t.ex. genom generösare former av ekonomiskt bistånd) kan kvinnorna få chansen att nå ökad integration i andra sammanhang. I stället för att arbeta alltför långa dagar, många arbetstimmar kan de ägna mera tid åt familjen, föreningslivet, fritidsaktiviteter av olika slag med mera. Om samhället vill ge sitt stöd till invandrade kvinnor i det här avseendet ska stödet vara inom de här områdena.

I studien har resursstarka kvinnor kommit till tals som självständiga egenföretagare men det är inte enbart dessa kvinnor som vill arbeta självständigt och försörja sig genom egenföretagande. Det finns även intresse bland kvinnor med mindre resurser. Några intressanta forskningsfrågor i fortsättningen är huruvida stimulering av egenföretagande bland lågutbildade invandrarkvinnor skapar möjligheter till sysselsättning och egen försörjning? Hur lyckas de hålla företaget vid liv? Andra frågor som kan vara intressanta att studera är hur invandrade kvinnor som kommer från familjer med mer eller mindre traditionella könsstrukturer lyckas att etablera sig som företagare i Sverige? Hur påverkas detta mönster efter att företaget etablerats?

Noter

- 1 Med begreppet kvinnor med svensk bakgrund avses inrikes födda kvinnor med två inrikes födda föräldrar. Jag använder också begreppet inrikes födda kvinnor i samma betydelse.
- 2 För en utförligare översikt se Najib 1999a, Nordlund 1992, Företagarna 1997, Billing 1995, Mason 2002.
- 3 Se Elmlund 1998, Najib 1999c, Srinivasen 1995, Abbasian 2000, Pripp 2001.
- 4 Se Kovalainen 1995b, NUTEK & SCB 2000, Najib 1999a, Mobasher 1996, Bozorgmehr m.fl. 1996, Dallalfar 1989.

Referensförteckning

- Abbasian, S (2003), *Integration på egen hand - En studie av invandrade kvinnoföretagare i Sverige*. Geografiska Regionstudier nr 52, Uppsala universitet.
- (2000), *Bosättningsmönster, egenföretagande och integration - En studie av iraniernas integration i Göteborg*. CHOROS 2000:5.
- Billing, Y D (1995), Att starta eget- ett attraktivt alternativ till en traditionell organisationskarriär? Ingår i »Pengarna och livet- perspektiv på kvinnors företagande. Rapport B 1995:3 från NUTEK: Stockholm.
- Bozorgmehr M, Der- Martiroson C, Sabagh G (1996), Middle Easterners: A new kind of Immigrant. Ingår i Waldinger, R & Bozorgmehr, M (ed) (1996), *Ethnic Los Angeles*. Russell Sage Foundation- New York.
- Dallalfar, A (1989), *Iranian Immigrant Women in Los Angeles: The Reconstruction of Work, Ethnicity and Community*. Dissertation in Sociology, University of California.
- Domingo, T & Moltó M L (1999), Kvinnors företagande. Ingår i Gonäs L, Plantenga J och Ruberg J (1999) (red), *Den könsuppdelade arbetsmarknaden: ett europeiskt perspektiv*. Kunskapsöversikt, Arbetslivsinstitutet: Solna.
- Elmlund, P (1998), *Företagande som livschans och klassresa*. Timbro: Stockholm.
- Fölster, S (2000), *Företagarens återkomst- Den nya ekonomin och det entreprenanta samhället*. SNS- Förlag: Stockholm.
- FÖRETAGARNA (1997), *Kvinnors företagande- brytpunkter på arbetsmarknaden*. Företagarnas Riksorganisation: Stockholm.
- Holmquist, C & Sundin, E (2002) (red), *Företagerskan- om kvinnor och entreprenörskap*. SNS förlag: Stockholm.
- Knocke, W (2001b), Klass finns alltid där. Ingår i »Klassamhället- förändring, splittring och facklig vanmakt«. LO Idédebatts skriftserie nr 3.

- (2001c), Om klass, kön och etnicitet. Ingår i *Det nya motståndet - om regnbågar mot förtryck*. Agora årsbok 2001: Stockholm.
- Kovalainen, A (1995b), kvinnors företagande i Finland och de nordiska länderna. Ingår i *Pengarna och livet- perspektiv på kvinnors företagande*. Rapport B 1995:3 från NUTEK: Stockholm.
- Light, I & Karageorgis, S (1993), *The Ethnic Economy*. I Smelser, N & Swedberg, R (eds). Pp 1-78. *Handbook of Economic Sociology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Light, I & Rosenstein, C (1995), *Race, Ethnicity and entrepreneurship in Urban America*. Aldine De Gruyter- New York.
- Lindgren, M (2002), Kvinnor och friskolor - kvinnliga entreprenörer och nya livsformer. Ingår i Holmquist, C & Sundin, E (2002) (red) »Företagerskan- om kvinnor och entreprenörskap«. SNS förlag: Stockholm.
- Mason, S A (2002), *Life in the Labyrinth - A reflexive exploration of research and politics*. Department of Culture and Media/Ethnology: Umeå University.
- Mobasher, M (1996), *Class, Ethnicity, Gender and the Ethnic Economy: The Case of Iranian Immigrants in Dallas*. Southern Methodist University, Department of Anthropology. Dallas/ USA.
- Muhonen, T (1999), *Kvinnor, karriär och familj*. Lund:KFS AB.
- Najib, A (1994), *Immigrant Small Businesses in Uppsala: Disadvantages in Labour Market and success in Business Activities*. Forskningsrapport nr 108, Kulturgeografiska institutionen vid Uppsala universitet.
- (1999a), *Myten om invandrarföretaget*. Rapport nr 9 från Nya jobb & företag, NUTEK: Stockholm.
- (1999c), *Invandrarföretagande, livsverk eller påtvingad lösning*. Ingår i Olsson, E (red), *Etnicitetens gränser och mångfald*. Carlssons: Stockholm.
- Nordlund, S (1992), *Varför blir invandrare företagare i Sverige?* Umeå papers in economic history; 5, Umeå universitet.
- NUTEK & SCB (2000), *Statistiska meddelanden- Nyföretagandet i Sverige 1998 & 1999 - statistiska meddelanden NV 12 SM 0001*. Presenterad på SCBs webbsida www.scb.se år 2000.
- Näsman, B (2000), *Pappas flickor..... -Entreprnörriella processer i kvinnoföretagandets tillkomst*. Företageekonomiska institutionen vid Stockholms universitet.
- (2001), *Företagande i minoritet- om etnicitet, strategier och resurser bland assyrier och syrianer i Södertälje*. Mångkulturellt centrum: Tumba.
- Srinivasan, S (1995), *The South Asian Petty Bourgeoisie in Britain*. Research in Ethnic Relations Series. AVBURY- England.

