

Ut ur krisen – stöd utrikes födda kvinnors entreprenörskap

HEDVIG HEIJNE, THERESE LINDSTRÖM OCH ESKIL WADENSJÖ

Detta år har tusentals sett sina drömmar, företag och jobb försvinna. Allra hårdast har service- och tjänstesektorn drabbats. Det är också i dessa branscher som många nyanlända kvinnor får sitt första jobb. Många utrikes födda kvinnor driver dessutom företag inom dessa näringar. Vi vet också sedan tidigare att de företag som utrikes födda grundar i många fall är personalintensiva. Situationen i dag drabbar därför nyanlända och utrikes födda kvinnor särskilt hårt. Samtidigt är detta företag som vi vet kommer att behövas när vi är igenom denna tillfälliga kris. Det ger oss ett utmärkt tillfälle att stärka dessa företagare, såväl nuvarande som blivande.

I Sverige står vi inför en rad integrationsutmaningar, en av dem är att få in fler nyanlända kvinnor i arbete. Statistiken visar att det tar längre tid för nyanlända kvinnor än för nyanlända män att ta sig in på arbetsmarknaden. Många av de utmaningar som nyanlända kvinnor möter kvarstår även efter flera år i Sverige. Utrikes födda kvinnor har lägre sysselsättning och befinner sig i större utsträckning utanför arbetsmarknaden jämfört med inrikes födda personer och utrikes födda män (SCB 2019).

Utrikes födda kvinnor har stor potential att driva företag i Sverige med stark tillväxt. De bidrar med nya affärsidéer, innovationer och nya perspektiv vilket skapar ett dynamiskt och konkurrenskraftigt näringsliv. Det finns en omfattande internationell litteratur om egenföretagande bland dem som migrerat till ett annat land. För forskningsöversikter se Fairlie och Lofstrom (2015) och kapitel 4 i Parker (2004).

Tidigare forskning har även visat att utrikes födda företagare spelar en viktig roll för integrationen genom att de oftare anställer andra utrikes födda än vad inrikes födda företagare gör. Forskning visar också att utrikes födda kvinnor oftare anställer kvinnor än vad utrikes födda män gör. På så sätt bidrar utrikes födda kvinnors företag till att fler kvinnor kan bli etablerade på den svenska arbetsmarknaden (Andersson och Wadensjö 2009; Hammarstedt och Miao 2020).

De som har erfarenhet av företagande i hemlandet startar ofta än andra företag när de kommer till Sverige (Tibajev 2019). Det är viktigt att ta hänsyn till den kompetens som tidigare erfarenhet av egenföretagande ger. Det kan också vara så att det finns en överrepresentation av entreprenörinriktade bland flyktingar liksom det kan finnas bland andra migranter (Anelli m fl 2020).

Det finns olika typer av problem när det gäller att starta ett företag, inte minst för de som är utrikes födda. Det finns regler vid såväl starten som vid drivande av egenföretag som ofta är komplicerade och som måste följas, även om regleringen är mindre omfattande i Sverige än i en del andra länder i Europa (Amelie och Strøm-Olsen 2019). Det kan också förekomma diskriminering mot företagare som är utrikes födda från bl a banker och leverantörer (Aldén och Hammarstedt 2020). Det bör också uppmärksammas att egenföretagande kan leda till låga och osäkra inkomster (t ex Anxo 2019).

Tankesmedjan Fores har sedan ett år tillbaka arbetat med att stärka förutsättningarna för att stimulera företagande bland utrikes födda kvinnor. Forskare, representanter från näringslivet och civilsamhället, politiker och kvinnorna själva har tillsammans kartlagt och analyserat vilka hinder och svårigheter som finns i Sverige för nyanlända och utrikesfödda kvinnors egen-

INLÄGG

Hedvig Heijne är redaktör för antologin *Framtidens chefer*. hedvigheijne@gmail.com

Therese Lindström är chef för Fores migrations- och integrationsprogram. therese.lindstrom@fores.se

Eskil Wadensjö är professor vid Institutet för social forskning, Stockholms universitet. eskil.wadensjo@sofi.su.se

företagande. Genom att lyfta fram fler perspektiv bidrar de till en nyanserad bild av dagens företagare. Som en del i projektet har Fores publicerat antologin *Framtidens chefer – nyanlända och utrikes föddas kvinnors väg in i entreprenörskap* (Heijne 2020).

Fyra förslag till åtgärder

Vi vill lyfta fram fyra grupper av förslag på åtgärder som stimulerar egenföretagande bland utrikes födda och nyanlända kvinnor som bygger på olika kapitel i publikationen. De gäller utbildning, finansiering, mentorskap och rådgivning samt trygghetssystem.

• *Utbildning*

Företagare möter olika utmaningar vid uppstart av verksamheten, under etableringen och i tillväxtfasen. Bland tillgängliga stödinsatser som affärsrådgivning, mentorskap och kompetenshöjande utbildningar ligger i dag stort fokus på uppstartsfasen. Med kompetenshöjande utbildningar menas olika typer av entreprenörskapsutbildningar/program och företagsspår. Sara Thorgren och Trenton Williams (2020) har Ronnebys företagsspår som exempel och ett ytterligare exempel lyfts fram av Sofie Altafi (2020) med Stiftelsen Ester. I dessa program ingår bl a kurser inom privatekonomi, fakta om specifika lagar och regler i Sverige riktade för att starta företag, hur kundunderlag kan beräknas, stöd i att sätta upp en kommunikationsplan och information angående tillstånd som kan komma att behövas som företagare. Utbildningarna består även av individuell rådgivning för att utveckla sin företagsidé, affärsplan, kapitalbehov och resultatbudget. Här är det viktigt att uppmärksamma att kvinnor och män har olika etableringsmönster och att utrikes födda kvinnor ofta har ett etableringsmönster som avviker från vad de flesta andra har (Haandrikman och

Webster 2020). Mentorskap är t ex viktigare för utländska kvinnor än för andra som vill bli företagare. Fokus bör inte enbart vara på antalet företag som startas utan på att starta företag som överlever och växer. För bäst resultat bör insatser och stöd till företagandets långsiktighet säkras och inte enbart bygga på kortsiktiga projektpengar. För det krävs utbildningsinsatser.

• *Finansiering*

I dag är en tredjedel av alla företagare i Sverige kvinnor, samtidigt går bara en procent av riskkapitalet till företagare till kvinnor. Tidigare forskning har visat att riskkapitalister inte behandlar manliga och kvinnliga företagare på samma sätt (t ex Altafi 2020). Kvinnor möter andra föreställningar om framtids- och tillväxtpotential än vad män gör. Utrikes födda kvinnor står inför dubbla utmaningar. Investerares, banker och riskkapitalisters bör uppmärksamma potentialen i utrikes födda kvinnors företagande. Detta kan exempelvis göras genom ett aktivt arbete med att sätta den enskilda individens behov i fokus samt att utvärdera möjligheten till fler typer av finansieringslösningar som mikrofinansprodukter med förmånliga villkor och en extern garantiställare. Exempel på detta är ett samarbete mellan Sparbanken Öresund och Johanniterhjälpen, där Johanniterhjälpen agerade garantiställare för ett antal mikrolån. Denna läneprodukt var speciellt anpassad för målgruppen utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden som saknade säkerhet. Räntan sattes till bankens rörliga bolåneränta plus en procentenhet vilket gjorde att den var fördelaktig för låntagaren och låg under den genomsnittliga bankräntan.

Utrikes födda kvinnor är verksamma inom olika typer av företag och branscher. För att främja utrikes födda kvinnors entreprenörskap måste mindre företag, företag som inte är i teknol-

ogisektorn och företagare som jobbar hemifrån erkänns som viktiga och erbjudas riktat stöd. För att kvinnor ska kunna gå in i egenföretagande behövs finansieringslösningar i alla faser av företagandet. Finansieringslösningar kan exempelvis vara stipendier eller finansieringsmodeller som liknar de som studenter får för att därmed säkerställa en säker inkomst under de tidigare stadierna. Sofia Altafi (2020) framhäver i sitt kapitel att om dessa företag ska ha möjlighet att konkurrera med etablerade företag borde de få tillgång till lånekapital med bra villkor. Ett första steg för att minska skillnaderna är att aktörer som bland andra Almi erbjuder utlåningsvillkor som är mer fördelaktiga än traditionell bankutlåning, samt att aktörer som Nordiska investeringsbanken verkar för samhällsnyttig utlåning. Europeiska investeringsfonden garanterar vissa sk mikrolån som ges till målgruppen. Det bör dels utredas huruvida räntan på dessa garanterade lån kan sänkas samt huruvida det är möjligt för svenska staten att själv vara garant för sådana lån. Det är viktigt att beakta försörjningsfrågan för målgruppen under de första månaderna som företagare. Det bör göras en utvärdering av starta-eget-bidraget. I dagsläget är bidragets nivå för individer som inte uppfyller villkoren för a-kassa och som lever på t ex försörjningsstöd eller etableringsersättning alltför låg jämfört med försörjningsstöd och etableringsersättning. Om fler ska ta det riskfyllda steget till eget företagande, behöver lägstaniån på bidraget höjas. För individer med bostadsbidrag blir tröskeleffekterna särskilt höga eftersom bostadsbidraget oftast försvinner när man registrerar företag och bedriver verksamheten från hemmet. Det bör vara möjligt att behålla bostadsbidraget i alla fall under den period som starta-eget-bidrag uppbärs. För att underlätta för personer som lever på försörjnings-

stöd att spara ihop pengar till företagsstart bör det också vara möjligt att spara pengar, även på bank, under tid med försörjningsstöd.

• *Mentorer och rådgivning*

Genom en inventering av färdigheter och yrkesambitioner redan vid beviljande av uppehållstillstånd kan de med erfarenhet av egenföretagande fortare fångas upp för företagsfrämjande insatser. För att undvika eventuella fel och misstag vid företagsstart är möjligheten till rådgivning på fler språk än svenska central och bör förstärkas. Värdet av mentorer och nätverk kan inte nog betonas, men för bäst resultat bör mentorskapsprogram systematiseras och erbjudas tillsammans med utbildning i att driva ett företag och eventuellt finansiellt stöd. Karen Haandrikman och Natasha Webster (2020) framhåller att ”Värdet av mentorer behöver erkännas ytterligare och program bör stödja mentorer med utbildning, nätverk och, om möjligt, finansiellt stöd” (s 48). Från deras kapitel framgår att de ser ett behov av välinformerade, kunniga mentorer med ett brett lokalt nätverk samt att de bör komma från liknande branscher eller industrier.

• *Trygghetssystem*

En av de viktigaste frågorna som diskuteras vad gäller utrikes födda kvinnors situation är bristande trygghetssystem för egenföretagare. Altafi (2020) skriver bl a att även om de svenska trygghetssystemen är inkluderande och generösa, finns det fortfarande några områden som bör ses över och eventuellt förändras så att de bättre anpassas till företagares villkor. Ett sådant område är de svårigheter företagare har att förutsäga sin sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Särskilt gäller att de som bedriver sin verksamhet genom enskild firma har svårt att få en överblick över regel-systemet. Det bidrar till svårigheter att

planera sin inkomst och nyttjande av t ex föräldradagighet på optimalt sätt. Det är oklart huruvida enskilda företagare har tillräcklig information om vad som gäller och i hur stor utsträckning företagare nyttjar sin rätt att få en preliminär SGI-nivå från Försäkringskassan. Beräkningen och förutsägbarheten av SGI bör ses över och bättre anpassas till de oregelbundna inkomster en företagare kan ha. Ett förslag som kom upp i den parlamentariska socialförsäkringsutredningen är att använda ersättningsgrundande inkomst (EGI). EGI-förslaget går ut på att ersättningar ska baseras på historisk inkomst, alltså vad man har tjänat, i stället för på ett antagande om framtida inkomst. Altafi tar även upp valet av karensdagar. I dagsläget kan egenföretagare välja antal karensdagar, men detta val reflekteras inte i premien. Försäkringspremien bör beräknas på kollektivet företagare och inte på hela befolkningen för att bli mer rättvis. Detta skulle ge många företagare en lägre premie och överskottet skulle kunna användas till att teckna privata försäkringar som kan komplettera de anställdas kollektivavtalssystem.

Det är viktigt att förbättra möjligheten för företagande i stort i samhället. Det är nu ett utmärkt tillfälle att särskilt rikta insatser till de som möter stora utmaningar. Utrikes födda kvinnor är en sådan grupp. För att se till att fler av framtidens chefer är utrikes födda kvinnor behövs åtgärder och nu finns goda möjligheter att vidta sådana.

REFERENSER

Aldén, L och M Hammarstedt (2020), "Utrikes födda kvinnors erfarenheter av att driva företag – resultat från en enkätstudie", *Ekonomisk Debatt*, årg 48, nr 2, s 24–31.

Altafi, S (2020), "Fallstudie Ester – förutsättningar för företagande bland utrikes födda kvinnor" i Heijne, H (red), *Framtidens chefer – nyanlända och utrikesfödda kvinnors entreprenörskap*, Fores, Stockholm.

Amelie, M och N Strøm-Olsen (2019), *Startup Migrants*, Frekk Forlag, Oslo.

Andersson, P och E Wadensjö (2009), "The Employees of Native and Immigrant Self-employed", *Research in Labor Economics*, vol 29, s 99–120.

Anelli, M, B Gaetano, G Ippedico och G Peri (2020), "Does Emigration Drain Entrepreneurs?", IZA Discussion Paper 13390, Bonn.

Anxo, D (2019), "Bogus Self-employment in Sweden", i Conen, W och J Schippers (red), *Self-employment as Precarious Work: A European Perspective*, Edward Elgar, Cheltenham.

Fairlie, R W och M Lofstrom (2015), "Immigration and Entrepreneurship", i Chiswick, B R och P W Miller (red), *Economics of International Migration*, vol 1B, Elsevier, Oxford.

Haandrikman, K och N A Webster (2020), "Kvinna, utrikes född och företagare – en heterogen grupp med olika behov", i Heijne, H (red), *Framtidens chefer – nyanlända och utrikesfödda kvinnors entreprenörskap*, Fores, Stockholm.

Hammarstedt, M och C Miao (2020), "Self-employed Immigrants and their Employees", *Review of the Economics of the Household*, vol 18, s 35–68.

Heijne, H (red) (2020), *Framtidens chefer – nyanlända och utrikesfödda kvinnors entreprenörskap*, Fores, Stockholm.

Parker, S C (2004), *The Economics of Self-employment and Entrepreneurship*, Cambridge University Press, Cambridge.

SCB (2019), "Arbetsmarknadssituationen för flyktingar och flyktinganhöriga 2010–2018", Statistiska Meddelanden Am 110 SM 1901.

Thorgren, S och T Williams (2020), "Nyanländas företagande – framåtsyftande rekommendationer för en helhetsansats", i Heijne, H (red), *Framtidens chefer – nyanlända och utrikesfödda kvinnors entreprenörskap*, Fores, Stockholm.

Tibajev, A (2019), "Linking Self-employment before and after Migration", *Sociological Science*, vol 4, s 609–634.