

David möter Goliat

– kontraster mellan mikroföretag och offentliga arbetsplatser
avseende förändringsaspekter och sjukfrånvaro

Stig Vinberg

Inledning och syfte

Den kraftiga ökningen av sjukfrånvaron i Sverige under de senaste åren har fått en omfattning som bedöms hota statsfinanser och välfärd, vilket föranlett regeringen att föreslå olika initiativ och aktiviteter för att bromsa denna utveckling (Budgetpropositionen 2003). I tidningsartiklar kan vi nu läsa om att regeringen planerar förslag om att låta arbetsgivarna betala 15 procent av sjuklönen framöver och att låta arbetsgivare, som inte satsar på rehabilitering, arbetsmiljö och företagshälsovård, betala 25 procent av sjuklönen (Östersunds-Posten 2003, 18/12). Som bakgrund till dessa förslag finns de återkommande synpunkterna om att sjukskrivningar och ohälsa kan kopplas samman med orimliga arbetsförhållanden i dagens arbetsliv. Sjukfrånvaron ökar tydligt med arbetsplatsens storlek och den är högre i offentlig jämfört med privat sektor. Enligt sjukförsäkringsutredningen (SOU 2000:121) är sjukfrånvaron två till fyra gånger lägre i de svenska mikroföretagen¹ jämfört med större företag och organisationer. Förklaringar som ibland nämns är att de anställda i små företag har betydligt större personligt engagemang och att sambandet mellan närvaro, produktion och anställningstrygghet är tydligare än i stora organisationer. Trots sjukfrånvarons omfattning och konsekvenser konstateras i en aktuell litteraturöversikt att kunskapen om dess orsaker och konsekvenser samt hur dessa kan påverkas är starkt begränsad (SBU 2003). Anmärkningsvärt är att man i denna översikt endast funnit en godkänd vetenskaplig studie (av cirka 600 identifierade) som behandlar hur sjukfrånvaron påverkas av företagsstorlek.

Forskningen om små företag har inom flera vetenskapliga discipliner ökat kraftigt under den senaste tioårsperioden både i Europa och i Sverige (Davidsson m fl 2001; Johannisson & Landström 1999; Wiklund 1998). Ett motiv för detta intresse är att små företag (med färre än 50 anställda) utgör en överväldigande majoritet av arbetsplatser och att de sysselsätter många – mellan en tredjedel och hälften av alla sysselsatta i de flesta länder (Eakin m fl 2000). Forskningen är dock begränsad när det gäller inomorganisatoriska faktorerens betydelse för utfall som rör hälsa i små företag, vilket är märkligt mot bakgrund av att redan den så kallade Bolton-rapporten (1971) konstaterade:

¹ Mikroföretag är ett företag som sysselsätter mindre än tio personer. I definitionen ingår även kriterier som rör t ex omsättning och balansomslutning (EU 2003).

In many respects the small firm provides a better environment for the employee than is possible in most large firms. Although physical working conditions may sometimes be inferior in small firms, most people prefer to work in a small group where communications present fewer problems: the employees in the small firm can easily see the relation between what they are doing and the objectives and performance of the firm as a whole. Where management is more direct and flexible, working rules can be varied to suit the individual. [...] No doubt mainly as a result of this, the turnover of staff in small firms is very low and strikes and other kinds of industrial dispute are relatively infrequent (s 21).

Forskningen är också fragmentarisk när det gäller mikroföretag – som är av särskild betydelse för ett län som Jämtland eftersom det finns en tendens till att andelen små arbetsställen är fler jämfört med rikssiffror.²

De perspektiv som introduceras ovan utgör grund för kapitlets huvudsyfte som är att analysera och diskutera inomorganisatoriska faktorer betydelse för de skillnader i sjukfrånvaro som finns mellan mikroföretag och offentliga arbetsplatser. En ambition är också att belysa några förändringsbehov i mikroföretag i en glesbygdskommun. Ledare i mikroföretag kontrasteras mot ledare i små offentliga verksamheter när det gäller deras syn på några organisatoriska utfall, arbetsorganisatoriska aspekter och förändringsarbete.

Kapitlet disponeras enligt följande: Först redovisas en översikt av tidigare forskning och några teoretiska aspekter med anknytning till nämnda syften. Därefter följer en enkel beskrivning av använda metoder och studerade företag och arbetsplatser. I avsnittet om resultat jämförs studerade mikroföretag med de offentliga arbetsplatserna. kapitlet avslutas med en diskussion och några förslag till fördjupad forskning.

Forskningsöversikt

Ett resultat i flera statliga utredningar under senare år om den ökande ohälsan är att arbetsplatser i kommuner och landsting uppvisar de högsta sjukskrivningstalen (Ds 2000:54; SOU 2002:5). Eftersom det förekommer lokala variationer i sjukfrånvaro mellan olika arbetsplatser hävdas i utredningarna att skillnader i arbetsmiljö och organisatoriska olikheter utgör en väsentlig orsak. För faktorer som kan sammanföras till arbetsmiljö finns ett flertal studier som funnit signifikanta samband med sjukfrånvaro. Det verkar till exempel finnas stor risk för sjukfrånvaro hos arbetargrupper jämfört med tjänstemän, för dem som har ergonomiskt betungande arbete och för dem som har psykosocialt belastande arbetsuppgifter (Szücs m fl 2003). Organisatoriska faktorer betydelse för hälsovariationer på arbetsplatsnivå är däremot svagt utvecklade (Westerholm &

² SCB:s Företagsregister, SCB (www.scb.se, 2003-12-06).

Marklund 2002), trots att flera forskare menar att rationaliseringar och omorganisationer inom delar av den offentliga sektorn har stor betydelse. I en finsk studie (Kivimäki m fl 2000) om effekter av personalneddragningar i en kommun påvisades att sjukfrånvaron ökade efter omorganisationen och att en ansevärd del av denna ökning kunde tillskrivas minskat inflytande över arbetet och ökade fysiska och mentala belastningar. I en studie av 40 svenska kommuner (Szücs m fl 2003) visade det sig att faktorn oro för organisationsförändringar starkt varierade med andelen långtidssjuka bland de anställda. Exempel på andra organisatoriska faktorer som nämns vara bidragande till den ökande sjukfrånvaron är försämrade möjligheter för de anställda att kunna påverka sitt arbete (Wikman & Marklund 2003) och ledarskapets utformning (Hagström 2003).

Forskningen om orsaker till sjukfrånvaro ses ofta ur olika perspektiv och det är knappast möjligt att kombinera kunskap från olika områden till en övergripande teori (SBU 2003). Steers och Rhodes (1984) föreslår en processmodell där frånvaro ses som ett resultat av samspel mellan arbetssituation, personliga egenskaper och social omgivning. Närvaro på arbetet ses här som en funktion av motivation för och förmåga till närvaro. Forskning om frånvarokultur fokuserar på de normer som utvecklas på arbetsplatsen och frånvaro ses som ett gruppfenomen (Martocchio 1994). När det gäller arbetsförhållanden så lyfter Karasek (1979) fram dimensionerna krav och kontroll som centrala för de anställdas motivation och hälsa. Modellen har senare kompletterats med dimensionen socialt stöd från arbetskamrater och chefer (Johnson & Hall 1988). Mer organisatoriskt inriktade förklaringsmodeller lyfter fram faktorer som meningsfullt arbete, inflytande/kontroll, utnyttjande av de anställdas kompetens, god och säker arbetsmiljö, grupparbete och gemensamma värderingar som betydelsefulla för de anställdas hälsa (Murphy & Cooper 2000). Några av de senare modellerna lyfter fram att de nämnda faktorerna, förutom att ha betydelse för goda hälsoutfall, också kan bidra till ökad organisatorisk effektivitet.

Således tar ingen av dessa förklaringsmodeller med företagsstorlek trots att det sägs att verksamheten i mindre företag ofta organiseras mer informellt med avsaknad av byråkratiska strukturer (Axelsson 2002). Flera studier pekar på att lärandet i mindre företag är integrerat i det dagliga arbetet, att ”tysta kunskaper” har större relativ betydelse medan formella utbildningsmeriter spelar en mindre framträdande roll (Ylinenpää 1997). I några svenska studier (Bornberger-Dankvardt m fl 2003) anges att de små företagens arbetsmiljö gynnas av god arbetsgemenskap, låg sjukfrånvaro, variation i arbetsuppgifter, god arbetstillfredsställelse genom större inflytande och upplevelse av helhet, korta beslutsvägar och mer personligt engagemang i arbetet. Dessa resultat stämmer överens med de från en finsk studie (Lindström m fl 2000), som visar att de anställda i mikroföretag, i jämförelse med större företag, upplever mer inflytande över arbetet, bättre stöd från ledning, bra arbetsklimat och att de får adekvat information om förändringar. Negativa faktorer i arbetsmiljön är däremot tidspress och stress,

brister i den fysiska arbetsmiljön, ökad risk för olycksfall, hög sjuknärvaro, brist på personella och ekonomiska resurser och brist på egna specialister att delegera till (Bornberger-Dankvardt m fl 2003).

Företagarna redovisar i en nyligen publicerad undersökning (Företagarna 2003) att de anställda i mindre företag inte i större utsträckning än andra går till jobbet om de är sjuka. Enligt samma undersökning framkommer att man i mindre företag arbetar mer övertid, har större möjlighet att själv bestämma arbetstakten och besluta om arbetets uppläggning än andra grupper. Den låga sjukfrånvaron i mindre företag bekräftas i både svenska (Bornberger-Dankvardt m fl 2003) och europeiska studier (Walters 2001). En förklaring stämmer med den ovan nämnda, det vill säga att de anställda har mer inflytande, ett bättre arbetsinnehåll och att ledarskapet är mer utvecklat i de mindre företagen (Eakin m fl 2000). En annan förklaring som lyfts fram är att den sociala kontrollen är högre i små företag och att de anställda därför arbetar trots att de är sjuka (Bornberger-Dankvardt m fl 2003).

Wilkinson (1999) pekar också på den polariserade bilden av arbetsvillkoren i små företag. Enligt den ena synen är relationerna mellan ledare och medarbetare harmoniska, konflikter sällsynta och arbetet flexibelt och varierat. Den andra synen är att ledarskapet är auktoritärt och arbetsförhållandena otillfredsställande i form av bristfällig säkerhet och dålig fysisk arbetsmiljö. Det finns också forskare som ifrågasätter den förenklade synen på små företag och menar att förhållandena är komplexa och motstridiga (Ram 1991). De familjära förhållandena kan till exempel öka möjligheterna till en öppen dialog, men också leda till fler konflikter mellan ledare och medarbetare. I en av få studier om förhållanden i mikro-företag visade sig ledarskapet i engelska företag vara mer informellt, jämfört med små och stora företag. Det visade sig också att arbetsrelaterade problem i hög grad avhandlades i informella diskussioner på arbetsplatsen och att denna ledarstil bidrog till ett positivt arbetsklimat (Matlay 1999). I en svensk studie av arbetsmiljöarbetet i mikro-företag (Axelsson 2002) visade sig företagen vara informellt organiserade, familjära och flexibla, men det framkom också att dessa egenskaper kan försvåra för ett formaliserat arbetsmiljöarbete och de anställdas möjlighet till delaktighet och påverkan.

När det gäller förändringsarbete som är relaterat till företagsinterna faktorer så finns det en hel del studier, som visar på goda effekter på organisatorisk nivå (Delaney & Huselid 1996; Pfeffer 1998; Easton & Jarell 1998). Många av dessa studier avser främst större företag och organisationer, och små företag som är större än mikro-företag. Det påpekas ofta att små företag saknar kompetens och att det finns begränsade resurser och motivation hos både ledare och medarbetare för att driva förändringsarbete (Bostedt m fl 1995; Eakin m fl 2000). Några exempel på studier i små företag där positiva resultat på företagsnivå kan påvisas av förändringsarbete finns dock avseende kvalitetsutveckling (Anderson & Sohal

1999; Hansson 2003), arbetsmiljö (Axelsson 2000; Alpenberg & Karlsson 1996; Vinberg 2003) och kompetensutveckling (Bager-Sjögren m fl 2003).

Det finns också forskare som har kritiska synpunkter när det gäller förändringsprocesser i mindre företag. I en engelsk studie redovisas en del samband mellan kompetensutveckling och ekonomiska utfall i små företag, men resultaten är till del motstridiga och mindre tydliga än de som gäller för större företag (Storey 1999). I andra studier konstateras att modeller för kompetensutveckling och lärande utvecklade för stora organisationer inte utan vidare kan överföras till små företag (Hill & Stewart 2000) och att områden som kvalitet, arbetsmiljö och miljö måste integreras i små företag (Axelsson 2000; Wilkinson & Dale 1999).

Flera forskare har, mot bakgrund av att de små företagen ofta präglas av svåra fysiska arbetsmiljöförhållanden med förhöjd risk för olycksfall, intresserat sig för arbetsmiljöarbete i dessa företag. Walters (2001) menar att det är särskilda problem med arbetsmiljöarbetet i mikroföretag, eftersom de är entreprenöriella, har låg grad av organisatorisk struktur, begränsade resurser och osäkra anställningsförhållanden. Eakin m fl (2000) föreslår, utifrån en genomgång av använda förändringsstrategier i små företag i flera europeiska länder, att det behövs en djupare förståelse om sociala och organisatoriska faktorer i dessa företag för att nå fram till generaliserbara och fungerande modeller för arbetsmiljöarbete. Jensen m fl (2001) diskuterar utifrån genomförda fallstudier att det – i motsats till vad som ofta påpekas – finns tillräcklig kompetens hos ledare och medarbetare i mindre företag att arbeta med arbetsmiljöfrågor och söka externt stöd då behov uppstår. I en svensk avhandling om motivation för arbetsmiljöarbete i mindre tillverkande företag (Johansson 1998) argumenteras för en inlärningsbaserad strategi istället för en programmatisk förändringsstrategi. Några skäl som talar för detta är att långsiktig planering och styrning inte är vanlig i mindre företag, för mycket planering kan utgöra ett hinder då förändringar sker snabbt, det finns ett motstånd mot ökad formalisering och personalens engagemang och inflytande i arbetsmiljöarbetet kan fördjupas om en inlärningsbaserad strategi används.

Sammanfattningsvis tyder senare års utredningar och forskning på att organisatoriska och företagsinterna faktorer har avgörande betydelse för utfall som rör hälsa och sjukfrånvaro och på att dessa utfall ser olika ut beroende på arbetsplatsers storlek och sektorstillhörighet. Det finns dock kunskapsluckor om hur starka dessa samband är i olika kontexter, och forskningen är också begränsad och motstridig om varför de mindre företagen har så låga ohälsotal jämfört med större organisationer. Min bedömning är att de mer individinriktade förklaringsmodellerna till hur sjukfrånvaro uppstår måste kompletteras med mer organisatoriskt inriktade modeller, inte minst då mikroföretag studeras. Det finns också oklarheter när det gäller hur förändringsarbete påverkar olika utfall i små företag, och flera skäl som talar för att det behövs förenklade och flexibla modeller i dessa företag.

Metod och material

Ragunda kommun, med sina 6 500 invånare och de tre tätorterna Bispgården, Hammarstrand och Stugun, är belägen i den östra delen av Jämtland. Liksom andra glesbygdsområden präglas kommunen av problem med utflyttning, ekonomiska besparingar och ständiga försök att finna fungerande överlevnads- och utvecklingsstrategier (Cvetkovic' 2003). Trots ett omfattande sparprogram så genomförs flera projektsatsningar som fokuserar på lokalt tillväxtavtal, kompetensutveckling och utveckling av kommunens näringslivsverksamhet (von Bergmann-Winberg 2003).

Under våren 2001 genomfördes en inledande analys av företagsstrukturen i Ragunda kommun, baserat på ett av kommunen uppdaterat företagsregister. Enligt detta register fanns 311 företag i kommunen. Av dessa hade 184 företag en sysselsatt, 117 företag hade 2-19 sysselsatta och 10 företag hade 20 eller fler sysselsatta. Totalt sysselsatte de tio största företagen 716 personer, medan de mindre företagen sysselsatte 601 personer. Denna näringslivsstruktur innebär att det grovt sett finns tre företagssegment i Ragunda: mikroföretag (mellan 1 och 9 anställda), små företag (mellan 10-49 anställda) och medelstora företag (mellan 50-200 anställda).

Ett första urval om 120 företag genomfördes i samråd med näringslivssekreterarna i kommunen. Ambitionen var att få ett representativt urval av de olika segmenten i näringslivsstrukturen, samt att få med företag inom olika branscher. Det ursprungliga materialet om 120 företag minskade – till följd av företagssammanslagningar och pågående/slutförda avvecklingar – till ett urval om 98 företag. Totalt genomfördes 76 intervjuer under 2001, vilket ger en svarsfrekvens på 78 procent (76/98).

Intervjuerna, som genomfördes av tre forskare vid Arbetslivsinstitutet och fyra personer knutna till kommunens näringslivskontor, innehöll semi-strukturerade frågor om marknadsläge, resurser, lärande, företagsklimat och samverkan. De intervjuade ledarna besvarade också ett frågeformulär med frågor om förändringar under senare år, arbetsorganisatoriska aspekter och förändringsarbete. De flesta intervjuerna genomfördes på informanternas arbetsplatser (några intervjuer genomfördes som telefonintervjuer eller i ledarnas hem).

Här redovisas resultat avseende 66 mikroföretag (36 företag sysselsätter 1-2 personer, 20 företag sysselsätter 3-5 personer, 10 företag sysselsätter 6-9 personer). Dominerande branscher är verkstadsindustri, träindustri, handels och tjänstesektor. Fem av företagen är en del av ett större företag eller en koncern. Enkla jämförelser görs med en grupp av 50 jämtländska kommunala och landstingskommunala arbetsplatser,³ där ledare besvarat motsvarande frågeformulär.

³ Dessa arbetsplatser har deltagit i projektet "Friskare arbetsplatser i kommuner och landsting" under 2000-2002.

Denna jämförelsegrupp består av små offentliga arbetsplatser (med 6-49 personer sysselsatta) tillhörande vård, omsorg och skola.

Resultat

I detta avsnitt redovisas dels kvantitativa och kvalitativa resultat för de 66 mikroföretagen i Ragunda kommun (Ragundaföretagen), dels kvantitativa resultat av jämförelser med de 50 små offentliga arbetsplatserna. För att få en uppfattning om de undersökta arbetsplatsernas förutsättningar att utvecklas redovisas först ledarnas bedömningar av hur några organisatoriska utfall förändrats under de senaste åren. Därefter redovisas deras bedömningar av några i huvudsak inomorganisatoriska aspekter som rör hur arbetet är organiserat, lärandeaspekter och förändringsarbete. Dessa aspekter kan antas ha betydelse för de nämnda organisatoriska utfallen (sjukfrånvaro, personalomsättning, kompetenskrav och ekonomiska resultat).

Förändringar under senare år

Av tabell 1 framgår att ledarna i förhållandevis många av mikroföretagen bedömer att omsättning, vinst, antal kunder och antal tjänster/produkter ökat. Ungefär en tredjedel av ledarna anger att antal arbetsuppgifter, kompetenskrav och ansvar och befogenheter för medarbetarna har ökat. Tidsåtgång för att utföra tjänster och producera bedöms ha minskat hos en femtedel av företagen.

Även ledarna bland flera av de små offentliga arbetsplatserna bedömer att antal kunder, antal tjänster, kompetenskrav och ansvar och befogenheter för medarbetarna har ökat. Några tendenser som kan utläsas är att de offentliga arbetsplatserna i högre grad anger att indikatorer avseende arbetsbelastning, kompetenskrav, övertid, personalomsättning, sjukfrånvaro och tidsåtgång för att utföra tjänster ökat.

Tabell 1. Förändringar avseende olika områden hos studerade mikroföretag och små offentliga arbetsplatser.

Hur har följande förändrats från 1998 fram till 2001? (procent av företagen/arbetsplatserna i respektive grupp som svarat minskat och ökat redovisas)

	Ragundaföretagen (N=66)		Små offentliga arbetsplatser (N=50)	
	Minskat	Ökat	Minskat	Ökat
Omsättningen ^a	14	70	-	-
Vinsten ^a	26	45	-	-
Antalet kunder	17	60	24	52
Antalet tjänster/produkter	5	63	23	41
Kompetenskrav för de anställda	2	30	0	68
Ansvar och befogenheter för medarbetarna	4	32	2	70
Antal arbetsuppgifter	2	28	2	85
Personalomsättning	5	7	2	38
Övertid	2	26	15	51
Sjukfrånvaro	9	9	5	61
Tidsåtgång för att utföra tjänster/producera	22	6	27	32
Reklamationer/missnöjda kunder	9	4	11	11

Fet stil: $p < 0.01$; skillnaden mellan grupperna är statistiskt säkerställd med 99 % säkerhet.

^a Variablerna omsättning och vinst ingick inte i frågeformuläret till de offentliga arbetsplatserna.

Arbetsorganisatoriska aspekter, kompetens och metoder/angreppssätt

Av tabellen på nästa sida (tabell 2) framgår att de intervjuade ledarna i Ragundaföretagen upplever att medarbetarna växlar mellan olika arbetsuppgifter/moment och att de själva utvecklar befintliga arbetsuppgifter i stor utsträckning. Det kan också noteras att Ragundaföretagen anger fler utvecklande aspekter i arbetet, jämfört med jämförelsegruppen.

Tabell 2. Några arbetsorganisatoriska aspekter.

Är det vardagliga/normala arbetet organiserat så att (procent av ledarna i respektive grupp som svarat ja):

	Ragundaföretagen (N=66)	Små offentliga arbetsplatser (N=50)
Medarbetaren växlar mellan olika uppgifter/moment	83	78
Medarbetaren kontinuerligt tilldelas nya arbetsuppgifter	56	4
Medarbetaren kontinuerligt ställer högre krav på befintligt arbete	37	8
Medarbetaren själv vidareutvecklar befintliga arbetsuppgifter	76	42
Medarbetaren själv utvecklar nya arbetsuppgifter	59	36

Fet stil: $p < 0.01$; skillnaden mellan grupperna är statistiskt säkerställd med 99 % säkerhet.

På frågan om det vardagliga/normala arbetet innehåller inslag av organiserad kunskapsutveckling (genom att man får pröva nya arbetsuppgifter, lära känna andra delar av verksamheten) anger 45 procent av Ragundaföretagen att så är fallet för samtliga anställda. Motsvarande siffra för jämförelsegruppen är 20 procent. Av tabell 3 kan vi se att huvuddelen av mikroföretagen inte använder system för arbetsmiljö, miljö och kvalitet särskilt mycket. Det är ändå intressant att notera att de utnyttjar system för kvalitet och "just-in-time" i högre grad än de små offentliga arbetsplatserna. Noterbart är att ungefär två tredjedelar av de senare anger att system för systematiskt arbetsmiljöarbete används mycket.

Tabell 3. Metoder och angreppssätt för arbetsmiljö, miljö och kvalitet.

Används metoder/angreppssätt som anges nedan (procent av ledarna i respektive grupp som svarat används mycket).

	Ragundaföretagen (N=66)	Små offentliga arbetsplatser (N=50)
System för arbetsmiljösäkring (systematiskt arbetsmiljöarbete)	16	66
Miljöledning (ISO 14000, EMAS)	12	3
Kvalitetssäkring (ISO 9000)	19	2
Kvalitetssäkring (TQM eller liknande)	2	2
Kvalitetscirklar	6	8
"Just-in-time system"	10	0

Fet stil: $p < 0.01$; skillnaden mellan grupperna är statistiskt säkerställd med 99 % säkerhet.

Bland Ragundaföretagen anger fem procent att det finns en jämställdhetsplan på arbetsplatsen och 30 procent att det finns en drogpolicy. Motsvarande siffror för jämförelsegruppen är 80 respektive 94 procent.

De intervjuade ledarna i Ragundaföretagen anger att samverkan med andra företag och organisationer är mer uttalad när det gäller frågor om produktutveckling, teknik, marknadsföring och kompetensutveckling, än när det gäller frågor som rör ledning, in/utlåning av personal och hälsoutveckling. På frågan om hur viktiga olika kontakter är när det gäller att få information och idéer för arbetsmiljö- och kompetensutveckling anger de studerade företagen att det främst är professionella yrkeskontakter och kontakter med säljare och kunder som är viktiga (tabell 4). Kontakter med olika typer av konsulter synes vara mindre viktiga för en huvuddel av företagen. Ett uttryck för detta resultat är att en mindre del av mikroföretagen (15 procent) anger att de har samarbete med företagshälsovården beträffande hälsofrågor. Det är främst de tillverkande företagen som redovisar sådant samarbete.

Tabell 4. Kontakter när det gäller arbetsmiljö- och kompetensutveckling.

Hur viktiga är följande kontakter när det gäller att få information och idéer för *arbetsmiljö- och kompetensutveckling* (procent av ledarna i respektive grupp som svarat ganska stor/avgörande betydelse redovisas)?

	Ragundaföretagen (N=66)	Små offentliga arbetsplatser (N=50)
Leverantörer	47	34
Kunder/säljare	59	52
Professionella yrkeskontakter	59	83
Tekniska konsulter	18	44
Organisationskonsulter	15	41
Andra arbetsplatser i liknande verksamhet	45	87
Lokala företagsnätverk	42	50
Offentlig rådgivning	33	41

Fet stil: $p < 0.01$; skillnaden mellan grupperna är statistiskt säkerställd med 99 % säkerhet.

Förändringsmål och förändringsbehov

I de följande två tabellerna (tabell 5 och 6) redovisas de mål som de intervjuade anger vara dominerande eller huvudmål för planerat eller pågående utvecklingsarbete på arbetsplatsen.

Tabell 5. Mål avseende hälsofrämjande och arbetsorganisatoriska aspekter (procent av ledarna i respektive grupp som anger målen som dominerande/huvudmål).

Mål:	Ragundaföretagen (N=66)	Små offentliga arbetsplatser (N=50)
Förbättra psykosociala förhållanden	33	90
Minska utslagning – förbättra rehabilitering	0	70
Utveckla ledarskapet	29	46
Utveckla arbetslag	38	52
Satsningar på utbildning/kompetens	38	62

Fet stil: $p < 0.01$; skillnaden mellan grupperna är statistiskt säkerställd med 99 % säkerhet.

Av tabell 5 framgår att mikroföretagen i mindre utsträckning än de offentliga arbetsplatserna anger mål relaterade till hälsofrämjande- och arbetsorganisatoriska aspekter. Det är ändå noterbart att runt en tredjedel av företagen formulerar mål som rör psykosociala förhållanden, ledarskap, arbetslag och kompetensutveckling. Det är inte så anmärkningsvärt att de mål som dominerar bland mikroföretagen är relaterade till fysiska arbetsmiljöförhållanden, ny teknik och kvalitet (tabell 6).

Tabell 6. Mål avseende fysisk arbetsmiljö, teknik och kvalitet (procent av ledarna i respektive grupp som anger målen som dominerande/huvudmål).

Mål:	Ragundaföretagen (N=66)	Små offentliga arbetsplatser (N=50)
Förbättra fysisk arbetsmiljö	52	58
Införa ny teknik	53	13
Skapa effektivare flöden	57	12
Skapa bättre kvalitet	77	62

Fet stil: $p < 0.01$; skillnaden mellan grupperna är statistiskt säkerställd med 99 % säkerhet.

I intervjuer med ledarna i mikroföretagen framkommer att ungefär hälften upplever det svårt att få tillgång till kompetent arbetskraft. Ungefär en tredjedel av företagen har en positiv bild av arbetsförmedlingens roll, men flera efterlyser ett mer långsiktigt arbete från förmedlingen. Hälften av företagen samverkar eller planerar sådan med grund- och gymnasieskolan, främst när det gäller praktikplatser. En mindre del av företagen (14 procent) anger att de har haft kontakter med högskolan, men att dessa kontakter kan utvecklas. Flera ledare efterlyser stöd för att utveckla kvalitetsarbetet och flöden i produktionen.

I stort sett alla intervjuade anser att kompetensutveckling är viktigt och ungefär en femtedel av företagen har genomfört särskilda program för kompetens-

utveckling, dock inget program med koppling till EU:s strukturfondsprogram Växtkraft Mål 4. En majoritet av de intervjuade är positiva till att kommunen utvecklar särskilda kompetenscentra, och att behovsstyrda och flexibla utbildningar tas fram.

Från intervjuerna med ledarna i Ragundaföretagen framkommer att hälften av företagen skulle vilja ha bättre fungerande nätverk med andra företag i kommunen. Några förslag om insatser för fler och bättre fungerande nätverk är träffar initierade av kommunen, intranät för utbyte och fler läns- och branschöverskridande utbyten. De företag som inte har dessa önskemål anger tidsbrist som främsta skäl. En tredjedel av de intervjuade ledarna anser att företagen i kommunen tar initiativ till att förbättra företagsklimatet i kommunen, en tredjedel anser att det inte är så. De senare menar att ”alla kör sitt eget race, ser om sitt eget hus, och ser inte till helheten”. En annan kommentar är:

Jag har sedan länge förväntat mig att komma med i företagarföreningen men inte hört något. Norrlandskultur – man vill inte släppa in någon söderifrån trots att samverkan är viktigare i små kommuner.

En majoritet av de intervjuade anser att samverkan med kommunen och övriga offentliga aktörer kan förbättras. Främst gäller det informationsutbyte via träffar, via intranät och genom uppsökande verksamhet från kommunens sida.

Diskussion och slutsatser

Detta kapitel fokuserar främst på inomorganisatoriska faktorer hos ett någorlunda representativt urval av mikroföretag i en glesbygdskommun, och på jämförelser med en grupp av små offentliga arbetsplatser i Jämtland. Den senare gruppen, som representerar flera typer av verksamheter i ett glesbygds-län, har valts i syfte att kontrastera förhållanden i mikroföretag mot sådana i de betydligt större offentliga organisationerna.

När det gäller kapitlets huvudsyfte, att belysa faktorer av betydelse för skillnader i sjukfrånvaro mellan de studerade grupperna av arbetsplatser, så visar resultaten på en tydligare ökning av sjukfrånvaron under senare år hos de offentliga arbetsplatserna. Detta resultat är i linje med de utredningar och forskningsstudier, som visar på ett tydligt positivt samband mellan arbetsplatsstorlek och sjukfrånvaro. Det är troligt att de resultat som visar att mikroföretagen, i jämförelse med de offentliga arbetsplatserna, anger fler utvecklande aspekter i arbetet och mindre dramatiska förändringar av arbetskraven har betydelse för denna skillnad. En del organisatoriskt inriktade förklaringsmodeller om orsaker till sjukfrånvaro och de forskningsstudier som pekar på goda arbetsorganisatoriska förhållanden och större inflytande på små arbetsplatser styrker detta resonemang.

Det är ändå något av en paradox att mikroföretagen å ena sidan har så låga ohälsotal och å andra sidan prioriterar teknikinriktat utvecklingsarbete mycket mer än hälso- och arbetsmiljöinriktade insatser. Andelen mikroföretag som använder system för arbetsmiljösäkring (systematiskt arbetsmiljöarbete) och har policy för jämställdhets- och drogfrågor är klart lägre än vad som gäller för jämförelsegruppen. Noterbart är ändå att mikroföretagen, om än i förhållandevis låg grad, använder system för kvalitetsutveckling i större utsträckning än de offentliga arbetsplatserna. När det gäller samverkan och kontakter med andra företag och organisationer kan noteras att de studerade mikroföretagen bedömer kontakter avseende produkt- och verksamhetsutveckling vara av större betydelse än kontakter för arbetsmiljö- och kompetensutveckling. Ett tydligt resultat är att mikroföretagen anser kontakter med olika typer av konsulter vara mindre viktiga. Det begränsade antalet mikroföretag som samarbetar med företagshälsovården kan ses som ett uttryck för det senare resultatet och är i överensstämmelse med andra studier (Antonsson & Schmidt 2003).

Ett likartat mönster framträder när det gäller de mål som prioriteras i pågående eller planerade förändringsarbeten. De offentliga arbetsplatserna prioriterar mål som handlar om psykosociala förhållanden, arbetslivsinriktad rehabilitering och kompetens. Mikroföretagen anger mål som hör samman med kvalitet, flöden i produktionen, ny teknik och förbättrad fysisk arbetsmiljö. Mål som rör psykosociala förhållanden, rehabilitering, arbetsorganisatoriska aspekter, ledarskap och kompetens anges i mindre omfattning av mikroföretagen. Det är trots dessa skillnader noterbart att så pass många som mellan en femtedel och en tredjedel av mikroföretagen bedömer mål avseende psykosociala aspekter, ledarskap, arbetslag och kompetens som dominerande eller vara huvudmål.

Mikroföretagens mer teknikorienterade fokus och begränsade användning av strukturerade system är sannolikt ett uttryck för behov av integrerade och enkla modeller, anpassade för de allra minsta företagens behov. Det senare styrks av en del forskning om sambanden mellan kvalitetsutveckling och arbetsmiljöfaktorer (Axelsson 2000) och de motstridiga resultat som finns om effekter av system för kompetensutveckling i små företag (Storey 1999; Ylinenpää 1997). Det faktum att mikroföretagen i mindre omfattning använder sig av formaliserade och strukturerade system kan också ses som att man använder sig av en mer inlärningsbaserad strategi i utvecklingsarbetet. Det kan också vara så att mikroföretagen genomför hälsofrämjande insatser, utan strukturerade system för sådana insatser. En möjlig tolkning av resultaten i denna studie är att aspekter relaterade till arbetsorganisatoriska förhållanden spelar en större roll för hälsoutfall och sjukfrånvaro, än det mer formaliserade arbetsmiljöarbetet.

När det gäller kapitlets andra syfte, att belysa förändringsbehov i mikroföretag i en glesbygdskommun, så är det intressant att notera att ledarnas bedömningar av förändringar i mikroföretagen pekar på en mer positiv utveckling när det gäller ekonomiska utfall, antal kunder, ledtider och arbetsorganisatoriska aspek-

ter än den bild som ofta målas ut för mindre företag i glesbygd. Från intervjuerna med ledarna kan utläsas behov av bättre fungerande nätverk med andra företag, både i kommunen och i form av branschrelaterade utbyten, och utvecklad samverkan med kommunen och andra offentliga aktörer. Av intervjuerna är det också tydligt att flera av företagen har problem att kunna rekrytera arbetskraft med rätt kompetens och att det finns potential att utveckla kontakterna med skolor, högskolor och universitet. Mot bakgrund av att de flesta intervjuade bedömer kompetensutveckling som viktigt, och de relativt goda resultat som kan utläsas av utvärderingar av kompetensutvecklingsprogrammet Växtkraft Mål 4 (Bager-Sjögren m fl 2003), är det anmärkningsvärt att inget av företagen genomfört sådana program. Förhoppningsvis kan dessa resultat, även om de är av mer kartläggande karaktär, vara ett underlag för en diskussion om olika förbättringsinsatser anpassade för de mindre företagen.

Min bedömning är att inomorganisatoriska faktorer är undervärderade, av såväl praktiker som forskare, då småföretagsutveckling diskuteras. De särskilda förutsättningar som gäller för mikroföretagen ställer sannolikt krav på integrerade och förenklade modeller, till exempel när det gäller utveckling av arbetsmiljö, miljö och kvalitet, hur nätverk kan användas för att inspirera till och genomföra förändringsarbeten och hur offentliga aktörers stöd kan utformas i samverkan med denna målgrupp av företag. Det kan också finnas anledning att reflektera över om David kan lära Goliat något, det vill säga om det finns goda förhållanden och erfarenheter i mikroföretagen som kan appliceras i de större offentliga organisationerna.

Fortsatt och fördjupad forskning behövs om de mekanismer som ligger bakom mikroföretagens relativt goda utfall avseende förändringar av sjukfrånvaro, kompetenskrav och ekonomiska resultat, trots tydliga företagsinterna utvecklingsbehov. Det är också angeläget att mer beakta inomorganisatoriska faktorer och företagsstorlek då förklaringsmodeller om orsaker till sjukfrånvaro tas fram. Mot bakgrund av att det finns studier som påvisar samband mellan organisatoriska faktorer, hälsa och organisatorisk effektivitet i mikroföretag (Lindström 2000; Vinberg 2003) är det angeläget att djupare studera hur samspelet mellan dessa faktorer ser ut. Som Wilkinson (1999) påpekar behövs också fler studier om huruvida företagsstorlek i sig är bestämmande för arbetsorganisatoriska aspekter och olika organisatoriska utfall.

Referenser

Anderson M & Sohal AS (1999) "A study of the relationship between quality management practices and performance in small business" *International Journal of Quality & Reliability Management*, 16(9), 859-877.

- Antonsson A-B & Schmidt L (2003) *Småföretag och företagshälsovård – ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget?* IVL rapport B1542, Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB.
- Axelsson C (2002) *Formalisering som hinder och möjlighet i små företag. En studie av arbetsmiljöarbete ur ett lärandeperspektiv.* Doktorsavhandling 2002:14: Luleå tekniska universitet.
- Axelsson J (2000) *Quality and Ergonomics. Towards successful integration.* Dissertation No. 616, Linköping Studies in Science and Technology: Linköping University.
- Alpenberg J & Karlsson F (1994) *En utvärdering av Arbetslivsfondens satsningar på småföretag.* Centrum för Småföretagsutveckling: Högskolan i Växjö.
- Bager-Sjögren L, Gustafsson O & Pettersson L (2003) *Växtkraft Mål 4 – en effektstudie. Kompetensutveckling i små företag.* Rapport A2003:001, Östersund: Institutet för tillväxtpolitiska studier.
- Bolton JE (1971) *Report of the Committee of Inquiry on Small Firms.* Cmnd-4811, London: HMSO.
- Bornberger-Dankvardt S, Ohlson CG & Westerholm P (2003) *Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag – försök till helhetsbild.* Arbetsliv i omvandling 2003:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bostedt G, Lundberg L & Okoutsoglou A (1995) *Drivkrafter för förändringsarbete rörande arbetsmiljö och arbetsorganisation i privata företag.* Stockholm: Arbetslivsfonden.
- Budgetpropositionen (2003) *Regeringens proposition 2002/2003:1. Förslag till statsbudget för 2003, finansplan, skattefrågor.*
- Cvetkovic' A (2003) "Den Thailandska paviljongens framväxt – ett kultur och förnyelseprojekt" i Ekstedt E & Wolvén L-E (red) *Relationsbyggande för ekonomisk utveckling: Från idéer om ekonomisk utveckling till lokalt utvecklingsarbete i Norrlands inland.* Arbetsliv i omvandling 2003:15, s 147-170. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Delaney JT & Huselid MA (1996) "The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance" *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-69.
- Ds 2000:54 *Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont. Utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan.* Stockholm: Fritzes.
- Davidsson P, Delmar F & Wiklund J (2001) (red) *Tillväxtföretagen i Sverige.* Stockholm: SNS förlag.
- Eakin JM, Lamm F & Limborg HJ (2000) "International perspective on the promotion of health and safety in small workplaces" i Frick K, Jensen PL, Quinlan M & Wilthagen T (red) *Systematic occupational health and safety management.* Oxford: Elsevier Science Ltd.
- Easton GS & Jarell SL (1998) "The effects of total quality management on corporate performance: an empirical investigation" *Journal of Business*, 71(2), 253-307.
- EU (2003) *Official Journal of the European Union.* L124/39, 20 maj 2003. (<http://europa.eu.int/eur-lex/en/oj/>).

- Företagarna (2003) *De friska småföretagen*.
- Hagström B (2003) "Ett ledarskap för hela organisationen – mellanchefernas återkomst" i von Otter C (red) *Ute och inne i svenskt arbetsliv: Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetsliv i omvandling 2003:8, s 311-321. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hansson J (2003) *Total Quality Management – Aspects of Implementation and Performance. Investigations with a Focus on Small Organisations*. Doctoral thesis 2003:07, Division of Quality & Environmental Management: Luleå University of Technology.
- Hill R & Stewart J (2000) "Human resource development in small organizations" *Journal of European Industrial Training*, 24, 105-117.
- Jensen PL, Alstrup L & Thoft E (2001) "Workplace assessment: a tool for occupational health and safety management in small firms?" *Applied Ergonomics*, 32, 433-440.
- Johannisson B & Landström H (red) (1999) *Images of Entrepreneurship and Small Business-Emergent Swedish Contributions to Academic Research*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson B (1998) *En motivationsbaserad analys av arbetsmiljöarbetet i en grupp av mindre tillverkande företag*. Doktorsavhandling 1998:36, Institutionen för arbetsvetenskap: Luleå tekniska universitet.
- Johnsson JV & Hall EM (1988) "Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population" *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- Karasek R (1979) "Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign" *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kivimäki M, Vathera J, Pentti J & Ferrie JE (2000) "Factors underlying the effect of organizational downsizing on health of employees: Longitudinal cohort study" *British Medical Journal*, 320, 971-975.
- Lindström K, Schrey K, Ahonen G & Kaleva S (2000) "The effects of promoting organizational health on worker well-being and organizational effectiveness in small and medium-sized enterprises" i Murphy LR & Cooper CL (red) *Healthy and productive work – an international perspective*. s 83-104. London: Taylor & Francis.
- Martocchio JJ (1994) "The effects of absence culture on individual absence" *Human Relations*, 47, 243-262.
- Matlay H (1999) "Employee relations in small firms: A micro-business perspective" *Employee Relations*, 3, 285-295.
- Murphy LR & Cooper CL (2000) *Healthy and productive work – an international perspective*. London: Taylor & Francis.
- Pfeffer J (1998) *The Human Equation*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ram M (1991) "Control and autonomy in small firms: the case of West Midlands clothing industry" *Work Employment and Society*, 5(4), 601-19.
- SBU 2003 *Sjukskrivning – orsaker, konsekvenser och praxis. En systematisk litteraturöversikt*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- SOU 2000:121 *Sjukfrånvaro och sjukskrivning – fakta och förslag. Slutbetänkande av sjukförsäkringsutredningen*. Stockholm: Fritzes.

- SOU 2002:5 *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*. Stockholm: Fritzes.
- Steers RM & Rhodes SR (1984) "Knowledge and Speculation About Absenteeism" i Goodman P S & Atkin R S (red) *Absenteeism*. s 229-275. San Francisco: Jossey-Bass.
- Storey D (1999) *Human resource management policies and practices in SMEs in the UK: Does it really influence their performance?* Warwick: The Centre for Small & Medium Sized Enterprises.
- Szücs S, Hemström Ö & Marklund S (2003) *Organisatoriska faktorerers betydelse för långa sjukskrivningar i kommuner*. Arbete och Hälsa 2003:6, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Von Bergmann-Winberg. M-L (2003) "Attraktivitet och samverkan på lokal nivå – tillväxtbyn Trångsviken i jämförelse med Bispgården, Åseda och Gnosjö" i Ekstedt E & Wolvén L-E (red) *Relationsbyggande för ekonomisk utveckling: Från idéer om ekonomisk utveckling till lokalt utvecklingsarbete i Norrlands inland*. Arbetsliv i omvandling 2003:15, s 67-87. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Vinberg S (2003) *Healthy Performance in Small Enterprises: Studies of Organizational Determinants*. Licentiate Thesis 2003:33, Division of Industrial Work Environment: Luleå University of Technology.
- Walters D (2001) *Health and Safety in Small Enterprises*. European Strategies for Managing Improvement, Brussels: P I A-Peter Lang S A.
- Westerholm P & Marklund S (2002) *Strategies for occupational health research in an changing Europe*. Arbete och Hälsa 2002:12, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Wiklund J (1998) *Small Firm Growth and Performance: Entrepreneurship and Beyond*. Dissertation Series No. 003, Jönköping International Business School.
- Wikman A & Marklund S (2003) "Tolkningar av arbetssjuklighetens utveckling i Sverige" i von Otter C (red) *Ute och inne i svenskt arbetsliv: Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetsliv i omvandling 2003:8, s 21-56. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Wilkinson A (1999) "Employment relations in SMEs" *Employee Relations*, 21(3), 206-217.
- Wilkinson G & Dale BG (1999) "Integrated management systems: an examination of the concept and theory" *The TQM Magazine*, 11(2), 95-104.
- Ylinenpää H (1997) *Managing Competence Development and Acquisition in Small Manufacturing Firms*. Dissertation 1997:27, Division of Industrial Organization: Luleå University of Technology.
- Östersunds-Posten 2003-12-18 "Dåliga arbetsgivare får betala mer sjuklön", s 12.