

Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer

En statistisk analys av arbetsställets utveckling under 90-talet

Anders Wikman

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2001:8

ISBN 91-7045-605-4

ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Christina Bergqvist, Erling Bjurström, Marianne
Döös, Jonas Malmberg och Ann-Marie Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2001

Arbetslivsinstitutet,
SE-112 79 Stockholm

ISBN 91-7045-605-4

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Det talas idag mycket om stora förändringar inom näringsliv och arbetsliv. Förändringar som bl. a. tycks ha att göra med att världen krymper i allt snabbare takt. Avstånd betyder allt mindre, nationsgränser likaså. Detta skapar förändrade spelregler för företagen. Samtidigt händer uppenbarligen också mycket annat, som ytterligare komplicerar bilden. Företag och offentlighet försöker anpassa sig till det som sker på ett sätt som får somliga att tala om paradigmskifte.

Det finns dock uppenbara svårigheter att exakt beskriva dessa förändringar. Inte minst tycks det svårt att i kvantitativa termer ange storleken på förändringarna. Inom Arbetlivsinstitutet försöker vi följa det som sker såväl kvalitativt som kvantitativt inom olika forskningsprogram. Denna skrift har i huvudsak en kvantitativ inriktning. I den letar vi efter indikatorer som kan säga något om storleken på vissa av de förändringar vi har omkring oss. Utgångspunkten är en bred undersökning som vi arbetat med tillsammans med NUTEK (den s. k. Flex 2).

Det vi gör skall ses som en del av en bredare strävan att förbättra den statistiska informationen om det ”nya” arbetslivet och den ”nya” ekonomin och dess konsekvenser. Långsiktigt hoppas vi att det skall gå att utveckla ett brett batteri med meningsfulla indikatorer, som mer löpande kan insamlas och som hjälper oss att förstå vad som sker i vår omvärld.

Anders Wikman

Innehåll

	Sid
1. Bakgrund	1
Den minskade betydelsen av nationella gränser och geografiska avstånd	2
Teknologiska och politiska förändringar som drivkrafter	5
Standardiseringsarbetet	7
Konsekvenser för företagen	8
Förändrade transaktionskostnader	13
Uppdelning i centrum/periferi	16
2. Några kvantitativa mått på det ”nya företagandet”	19
Datainsamlingen i Flex 2	20
Kontakter med arbetsställen/företag	23
En statistisk bild av det förändrade företagandet	24
De temporära anställningskontrakten och utnyttjande av bemanningsföretag	25
Förekomst av outsourcing och projektverksamhet	28
Samverkan med andra företag	30
Några alternativa förhållningssätt hos företag och arbetsställen	34
3. Arbetsmiljön på företagen	40
Sysselsättningssituationen för anställda på Flex-arbetsställen två år efteråt	41
Arbetsmiljön på de i Flex 2 beskrivna företagen	43
Beskrivning av stressen	45
4. Ytterligare analys av skilda förändringssträvanden	50
Klusteranalys	51
Fördjupad beskrivning av de 4 klustren	55
Storleken på dessa grupper av arbetsställen	58
Verksamhetsresultat	61
5. Sammanfattande diskussion	67
Sammanfattning	75
Referenser	77
Tabellappendix	79
Bilaga - Lathund för uppskattning av konfidensintervall	93

1. Bakgrund

I denna skrift behandlas förändringar i företagens sätt att bedriva sin verksamhet, förändringar som ligger nära till hands att koppla till den allt snabbare internationaliseringen och de krafter som den släpper loss. Jag har knappast haft någon möjlighet till fördjupad analys av alla de olika samband, som kan aktualiseras i detta sammanhang eller ta ställning till styrkan i varje enskilt samband. Ändå tänker jag mig att dessa förändringar tillsammans skapat en snabbt krympande värld, där såväl möjliga konkurrenter för företagen som olika möjliga samarbetspartners snabbt kommit närmare. Dessa förändringar kan antas skapa ett förändringstryck, som bidrar till strukturella förändringar i företagens sätt att arbeta.

Den tänkta logiken är att företagen som följd av dessa förändringar (och kanske också som följd av andra drivkrafter) kommit att fokusera på vissa delar av vad de tidigare gjort. Företagen fokuserar på verksamheter där de tycker sig vara mest konkurrenskraftiga. De släpper annat och utnyttjar de nya möjligheter som nu uppenbaras att välja och vraka bland olika underleverantörer eller samarbetspartners nära eller långt bort. Vi får som konsekvens mindre av storskalighet för varje enskilt företag och mer av samverkan mellan olika mindre företag och andra aktörer i projekt. Vi får som konsekvens också mer av vad som brukar betecknas som nätverksföretagande.

Att närmare belysa ett så pass brett perspektiv som detta är naturligtvis inte lätt. Inte minst är det svårt att underbygga kausaliteten i de olika enskilda stegen. Avsikten i skriften är inte heller att göra det, utan att försöka kvantifiera vissa delar i det som sker, som ofta beskrivs mer ingående på annat håll, men där man nästan alltid utgått ifrån enskilda fall. Vad som ofta saknas är alltså den breda utblicken med hjälp av generella statistiska data. Resonemang och resultat i denna skrift bör således ses som ett komplement, där jag letar efter vissa nyckelindikatorer för att säga något om omfattningen på det som tänks hända.

Utifrån en empiriskt material, en stor survey riktad till företagen i landet, försöker jag alltså ge en uppfattning om storleken på olika förändringar. Detta empiriska material utgår ifrån den s. k. Flex 2-studien, som haft NUTEK som huvudman, men i vilken Arbetslivsinstitutet varit involverad en hel del. Flex-studien hade delvis ett annat syfte än det jag har här, varför framställningen med nödvändighet blivit begränsad. Ändå är Flex 2 ett av de få stora material som finns tillgängligt för att beskriva företagens organisatoriska förändringar under senare år.

Innan den empiriska redovisning och beskrivningen av det perspektiv som skall kvantifieras, ger jag en bakgrundsbild av vissa av de förändringar som vi

ser omkring oss och som dramatiskt tycks krympa tidrummet, också det ett försök till kvantifiering genom att utnyttja vissa centrala indikatorer.

Den minskade betydelsen av nationella gränser och geografiska avstånd

Hela det svenska samhället inklusive det svenska näringslivet tycks ha genomgått dramatiska förändringar under senare år. Företag har slagits ut i snabbare takt än tidigare. Många verksamheter tycks nu också göra sig av med aktiviteter som uppfattas som perifera. Verksamhet läggs i stället ut på andra och i större utsträckning utanför landets gränser.

De nationella gränserna tycks betyda allt mindre och företagen kommit att visa allt mindre nationell förankring. Samtidigt har vi överlämnat en del av vår nationella beslutanderätt, en del av vår svenska demokrati, till övernationella organ. Förändringarna tycks vara högst spektakulära. Utvecklingen i landet har förvisso vissa nationella särdrag. Icke desto mindre förefaller situationen i mycket vara den samma också för många andra länder. Kanske har vi bara litet sent kommit att påverkas av skeenden som tidigare mest påverkade andra länder. Det är alltså perspektivet i denna skrift att dessa skeenden i hög grad präglats av nya spelregler för den globala ekonomin.

Visserligen var vi också tidigare starkt internationellt präglade. Internationella ekonomiska förändringar var t ex en stark drivkraft bakom mycket av den strukturmöndling som förevarit över åren (och som exempelvis legat bakom gruvnäringens, järnverksamhetens, textilindustrins tillbakagång). Men graden av beroende verkar nu ha blivit större.

Att de internationella ekonomiska förutsättningarna förändras i snabb takt kan kanske illustreras av vidstående diagram.

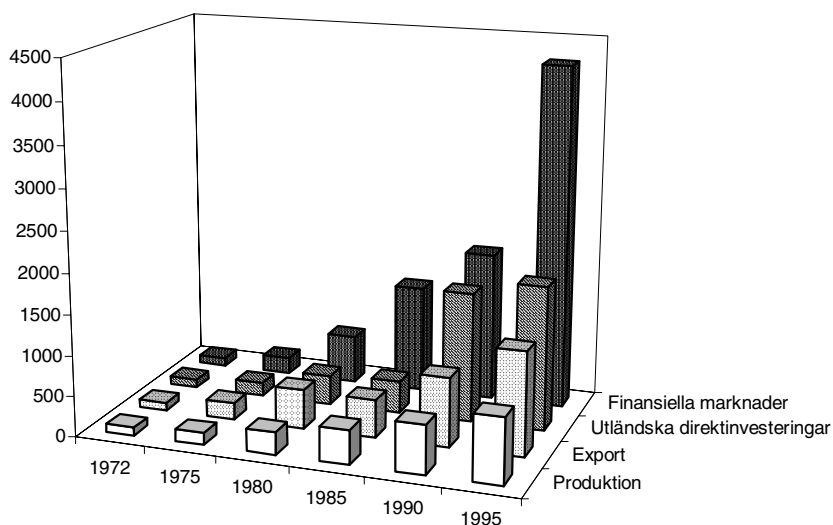
Diagrammet beskriver fyra statistikserier mellan 1972 och 1995, den första berör världsproduktionen, den andra världshandeln, den tredje de internationella direktinvesteringarna och den fjärde de finansiella marknaderna.¹

Världsproduktionen har ökat högst betydligt sedan 1972. Ökningen är dock mindre än vad som kan utläsas ur figur 1.1, eftersom siffrorna inte är inflationsomräknade. Inflationen berör dock alla sifferserier på samma sätt och påverkar inte jämförbarheten.

Världshandeln ökar snabbare än världsproduktionen, indikerande just att olika länder blir allt mer beroende av varandra. Varor och tjänster köps och säljs i allt större utsträckning över nationsgränserna. Vi inte bara producerar mer och därför köper mer. Vi köper och säljer produkter och tjänster utomlands till en större andel än tidigare. Ökningen i de utländska direktinvesteringarna är än snabbare illustrerande det faktum att olika länder också i produktionen av varor och tjäns-

¹ Immerfall, Stefan (ED): *Territory and Territoriality in the Globalizing Society: An Introduction i Territoriality in the Globalizing*. Springer-Verlag sid 1-11. Berlin, Heidelberg 1998.

Figur 1.1. Globaliseringstendenser 1972-1995. (1972=100) Källa IMF, OECD, Institutet for Deutchen Wirtschaft, Cologne



ter blir mer intimt sammanknutna. Snabbaste förändringen av alla är den i de finansiella marknaderna, som formligen exploderar under 90-talet. Varje dygn kastas enorma belopp, motsvarande kanske tusentals miljarder dollar, mellan världens hörn. De handlar om nya eller förändrade valutamarknader, obligationsmarknader, aktiemarknader osv. Denna sista förändring lägger en speciell dimension till den ökande mängden av varor och tjänster och den internationella samverkan, varför jag på denna punkt fördjupar diskussionen något.

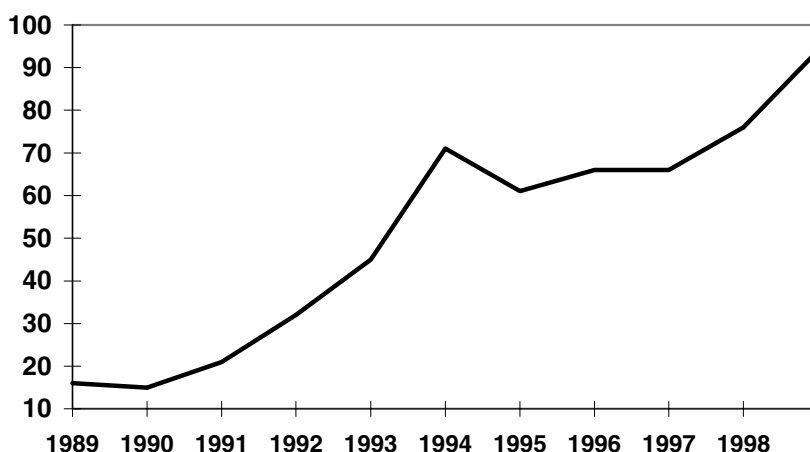
Kursvärdena på Stockholmsbörsen har, liksom på annat håll, stigit kraftigt. Vi finner närmast en tiodubbling under 90-talet. Aktiemarknaden har dragit till sig mycket kapital. Detta har naturligtvis varit en fördel för många verksamheter.

Samtidigt sker aktiehandeln på delvis andra och mer kortsiktiga villkor. Den tid som en aktieinnehavare i genomsnitt äger en aktie har krympt allt mer allt eftersom. Aktier har blivit mer kortsiktiga spekulationsobjekt Robert Reich redovisar följande amerikanska uppgifter.

Under hela 1960-talet köptes och såldes sammanlagt 776 miljoner aktier på New York-börsen - ungefär 12 procent av alla aktier - och samtliga hade varit i ägarens händer i genomsnitt omkring åtta år. 1987, då börsen stod som högst, bytte 900 miljoner aktier ägare varje vecka, med den påföljd att 97 procent av alla aktier köptes och såldes under året. Denna siffra omfattade inte nya spekulativa instrument som indexoptioner och futures, som omsattes mer än fem gånger snabbare än aktierna och som ägarna behöll några dagar eller timmar. Endast en diminutiv andel av dessa transaktioner skedde med nytt kapital. Nästan alla aktier och instrument gick bara runt, fortare och fortare.²

² Reich, Rober: *Arbetsmarknad inför 2000-talet*. SNS. Stockholm 1994.

Figur 1.2. Omsättningshastigheten på Stockholmsbörsen (börsomsättning/genomsnittligt börsvärde)



Stockholmsbörsen redovisar statistik över något man kallar omsättningshastighet, motsvarande kvoten mellan börsomsättningen och det genomsnittliga börsvärdet. Omsättningshastigheten mätt på detta sätt har stigit kraftigt under 1990-talet (figur 1.2). Kvoten har från 1990 till 1998 gått från 15 till 75 procent.

På detta vis skapas möjlighet för väldiga belopp att snabbt röra sig dit där de förräntar sig bäst. Olika internationella börser går numera också allt mer i takt, ett fenomen som kan användas för att ytterligare illustrera det ökande internationella beroendet. En händelse på en börs, får ofta omedelbart genomslag på andra börser. Detta gäller framför allt för händelser på New York-börsen, som nära följs av placerarna på de övriga.

Konsekvensen av den snabba och internationellt beroende börshandeln blir att kortsiktiga förväntningar någons stans i världen får stor betydelse för vilken handel som kommer att ske någon annan stans. Handeln präglas ofta också mer av förväntningar på andras förväntningar, än av kalkylerade vinstutdelningar från de företag som emittera aktier. (Man äger ju i allmänhet inte aktier tillräckligt länge för att kunna ta del av företagets utdelningar.) Dessa förväntningar kan dessutom vara mycket esoteriska och i hög grad bestämmas av generella ekonomiska överväganden, som rör ekonomisk politik mer allmänt, generella räntenivåer och mycket annat. Stora belopp förflyttas hela tiden fortlöpande från ett ställe inom ekonomin till ett annat och utövar härigenom ett tryck på olika verksamheter. Aktiehandel blir något mycket komplext, som ofta ligger långt ifrån det enskilda företagets konkreta verklighet, samtidigt som den ger väsentliga konsekvenser för företagen.

Globaliseringstendenserna blandar samman de olika nationella ekonomierna allt mer. Människor blir allt mer sammanlänkade med varandra över jordklotet. En händelse på ett ställe kan snabbt få konsekvenser för varje annat hörn av världen. Sammanbrottet av den Thailändska valutan gjorde t ex inte bara miljontals människor i Sydostasien arbetslösa. Det ledde till en global nedgång i efterfrågan

och till en nedgång av de sociala investeringarna i Latinamerika och en plötslig ökning av kostnaderna för importerad medicin till Afrika.³

Teknologiska och politiska förändringar som drivkrafter

En av de mest generella tendenserna i vad som nu sker, tycks alltså vara att världen krymper med större hastighet än tidigare. Fjärran händelser kommer närmare och slår igenom snabbare. Avstånd och tid förkortas. Dessutom tycks nationella gränser spela allt mindre roll.

Förändringarna har sannolikt i hög grad teknologiska orsaker och sin grund i en allt effektivare kommunikationsteknologi, i lägre transportkostnader, i den nya datatekniken, satellitkommunikation, internet etc. Tabell 1.1 nedan illustrerar några förändringar inom dessa områden. Den utgår ifrån uppgifter hämtade från IMF. Till bråkdelen av kostnaden för 50 år sedan kan vi idag resa med flyg, ringa till New York eller utbyta information via internet.

Men det som sker har också andra orsaker. De har sannolikt också sin grund i starkt förändrade politiska förutsättningar. Under ett par decennier har vi haft ett globalt politiskt fotombyte när det gäller inställningen till de fria marknaderna, främst kanske efter Sovjetunionens sammanbrott vid slutet av 80-talet.⁴

Vi står nu historiskt sett inför en mycket annorlunda situation än tidigare. Efter 30-talets depression och 2:a världskrigets katastrofer, som i mycket sågs som konsekvens av 30-talets marknadskollaps, var marknadskrafterna misskrediterade i vida kretsar. Det uppbyggnadsarbete som skedde efter kriget skedde också mycket utifrån offentliga satsningar och åtaganden. Till att börja med tycks satsningarna också haft stora framgångar. Många länders ekonomier växte samtidigt

Tabell 1.1. Minskande kommunikationskostnader i dollar

	Sjötransportkostnad per ton	Flygkostnad per ”passagerar mile”	Kostnad för 3 minuters telefonsamtal mellan New York och London	Datakostnad (1990=100)
1920	95	-	-	-
1930	60	0,68	245	-
1940	63	0,46	189	-
1950	34	0,30	53	-
1960	27	0,24	46	12500
1970	27	0,16	32	1947
1980	24	0,10	5	362
1990	29	0,11	3 ⁵	100

³ UNDP (United Nations Development Programme): *Human development Report 1999*. Oxford University Press. New York/Oxford 1999.

⁴ Se t ex Yergin, Daniel och Stanislaw, Joseph: *Kommandohöjderna*. Timbro. Stockholm 1998. och Elmbrant, Björn: *Så föll den svenska modellen*. Fischer. Stockholm 1993.

⁵ 1999 kostade ett motsvarande telefonsamtal 35 cent.

snabbt. Den konkurrerande kommunistideologin fanns dessutom som ett ständigt närvarande hot/kritik mot den kapitalistiska ekonomin. Under 70-talet förbyttes den goda ekonomiska tillväxten av en stagnation. Sovjetväldets sönderfall blev så småningom också en uppenbar verklighet.

Ideologiskt svepte nu istället en nyliberal vind över världen. Det började bland ekonomer som Milton Friedman och James Buchanan i amerikanska akademiska kretsar. För det breda internationella genombrottet av dessa idéer kom OECD att spela en viktig roll.⁶

Det första land som tydligt förändrade sin ekonomiska politik under influens av de nya idéerna var Storbritannien, där de konservativa vann parlamentsvalet 1979. Den nya ekonomiska politiken i Storbritannien, thatcherismen, kunde beskrivas som en kombination av privatisering av statliga monopolföretag, strävan efter minskad makt åt fackföreningsrörelsen och ett återförande till marknaden av aktiviteter som under de senaste decennierna lagts över på staten. Trots stark kritik särskilt från den politiska vänstern, kom mycket av innehållet i thatcherismen att kopieras i andra länder.

Åratal av frihandelsöverläggningar inom GATT (Uruguay Round of the General Agreement on Tariffs on Trade) ledde också fram till en slutöverenskommelse 1994, som reducerade tullar världen över liksom många andra handelshinder. WTO (World Trade Organization) etablerades i samband därmed och fick som uppgift att bevaka överenskommelsernas efterlevnad och medla i tvister.

En allt större andel av utvecklingsländerna har nu accepterat en mer frihandelsvänlig inställning och minskat sitt utnyttjade av olika former av subsidier och tullavgifter. Mellan 1990 och 1997 minskade till exempel Indien sina tulltariffer från i genomsnitt 82 procent till 30 procent. Brasilien från 25 procent 1991 till 12 procent (1997). Kina från 42 procent 1992 till 18 procent 1997. Förändringarna har understötts av krav från Internationella valutafonden och världsbanken och alltså också från WTO och OECD.

Samtidigt har vi ställts inför en högst påtaglig avreglering av valutahandeln och bankväsendet. Tidigare slutna marknader har i och med detta öppnat upp för internationellt kapital.⁷ Av alla dessa skäl flödar nu kapital, individer, varor och tjänster i högre takt mellan världens länder.

Standardiseringsarbetet

Det ökade internationella utbytet har gjort behovet av internationella standarder mer centralt. Både för WTO och inom EU har utarbetandet av standarder setts

⁶ OECD hade efter första oljeprischocken 1973 pläderat för en keynesiansk konjunkturpolitik. Härefter började organisationens ansedda ekonomer byta uppfattning. Det talades om att västvärlden har en alltför stor offentlig sektor, som rent av drabbats av "förkalkning" och av en övertro på att staten med konjunkturpolitiska medel kunde motverka arbetslöshet.

⁷ Se till exempel Kitschelt m fl (red.): *Continuity and change in contemporary capitalism*. Cambridge University Press. Cambridge 1999.

som ett viktigt steg på vägen mot att skapa en mer öppen och fri handel. Från att från början mest handlat om sänkta tullar och liknande, har sålunda frihandelssträvandena nu också kommit att handla om andra typer av och mer osynliga hinder för fri konkurrens, t ex udda nationella lösningar, vilket alltså gjort att standardiseringssträvandena blivit mycket viktiga. (Deklarationer om standarder har inkluderats i såväl WTO:s som EU:s centrala regelverk).

Men standardiseringsarbetet har också en lång tradition bakom sig. I själva verket bör vi nog föreställa oss att utvecklandet av internationella standarder redan tidigt underlättat det internationellt utbytet och varit en viktig drivkraft bakom den internationalisering vi idag ser.

1922 bildades SIS, Svenska industrins Standardiseringskommission, som centralorgan för svensk standardisering på initiativ av Sveriges Industriförbund och Ingenjörsvetenskapsakademien. 1926 bildades det internationella organet ISA, föregångaren till den nuvarande ISO. Viktiga områden till att börja med för det arbetet som bedrevs var standarder inom järn- och spårvägar, maskinritning och radioteknik (spårvidder, gängor på muttrar och skruvar, avpassande maskindelar etc.). Man tog också initiativ till standardisering av pappersformat, den s. k. A-serien.

ISO startade efter kriget, 1947. Flödet av överensstämmande definitioner och överenskommelser har efter det ökat allt mer och gjort verksamheter världen runt allt mer lika. Det uppskattas nu att varje dag året runt hålls 12 till 15 möten på olika håll i världen inom ramen för ISO-arbetet. Sammantaget är det 2850 grupper som är verksamma i vilka ingår ca 30 000 experter. Sedan 1947 har ISO publicerat mer än 12 000 internationella standarder (12 524 stycken med en total textmassa på 356 427 sidor). Standarder handlar om allt från rena grundbegrepp och definitioner, till provningsstandarder, produktstandarder och processtandarder. De mest kända standarderna på senare tid är förmodligen ISO 9000 och ISO 14 000 som rör kvalitetskontroll och miljöstyrning.

Standardiseringsarbetet har genom dessa senare övergått från att gälla specifikationer och definitioner inom tekniska områden till att gälla processer och arbetsformer, vilket gett en ytterligare ökad vikt åt arbetet. Har ett företag kvalitetsdeklarerat sin verksamhet, vet eventuella samarbetspartners ungefär hur företaget arbetar och med vilken kvalitet. De enskilda företagen vet bättre var de har varandra och kan lättare samarbeta. Som köpare vet de bättre vilka varor och tjänster de köper. Detta gäller också i utbytet mellan företag i vitt skilda delar av världen och inom vitt skilda kulturer. Standarderna underlättar det internationella utbytet.

Av särskild vikt på senare tid har de standarder varit som reglerar det världsomfattande datanätverket Internet. Internet består av ett nästintill ofattbart stort antal sammankopplade nätverk över hela världen. Att det över huvud taget fun-

gerar beror på en frivillig anslutning till de öppna protokoll och procedurer som definieras som "internetstandard".

Men betydelsen av standarder stannar inte med dessa officiellt formaliserade samarbeten. Det är t o m möjligt att de allra flesta standarder utarbetas utanför de formella sammanträdesrummen för att marknaden ständigt har ett behov av gemensamma lösningar. Standarder skapas då genom ett mer informellt samarbete mellan ett fåtal aktörer ofta i konkurrensen med andra aktörer. Att vara den som sätter en standard blir ofta av strategisk betydelse för företagen.

Denna strategiska roll för en standard är lätt att upptäcka inom TV- och videovärlden och inte minst inom datavärlden. När IBM i början av 1980-talet lanserade sin första persondator, satte man genom sin tyngd inom branschen en de facto standard för uppbyggnaden av persondatorer, innefattande system för moderkort, tilläggskort, databussar, utnyttjande av mikroprocessorn (av modell Intel), operativsystem mm. Microsoft som lyckades få rättighet till operativsystemet kunde härigenom skapa sin exceptionella dominans inom programvaruindustrin. Också Intel kunde bli och förbli dominerande genom denna kombination av ömsesidigt beroende standarder.

Hur företagen uppfattar standardernas centrala roll kan också ses inom programvaruutvecklingen, där företag kanske gratis under en tid skänker ut programvara, för att stimulera till användning. Om man lyckas etablera allmän acceptans för sin produkt, kan man sen börja ta bra betalt. Netscapes (och Mosaiks) kostnadsfria WEB-läsare utgjorde under en tid ett försök att på detta sätt sätta standard inom internet området. ADOBE:s "Acrobat Reader" utgjorde ett annat motsvarande försök. Ofta handlar det också om att vara först, att hinna etablera en de facto standard före konkurrenterna. Tidsaspektens roll är sannolikt anledningen till att det mer officiella (och mer demokratiska) standardiseringsarbetet i många sammanhang inte hinner med.

Konsekvenser för företagen

Den krympande värld, som de tekniska och ekonomiska förändringarna liksom standardiseringsarbetet skapar, ställer företagen i en ny och annorlunda situation. Konkurrenter, som tidigare funnits långt bort, kommer nu mycket närmare. Likaså hamnar potentiella samarbetspartners närmare. Konkurrensen ökar som konsekvens, men också möjligheterna till samarbete.

Företagen kan i den nya situationen försöka begränsa sina kostnader genom att dra ned på personalen och på det viset söka öka sin konkurrensförmåga. Med en populär engelsk term talar man i detta sammanhang om "downsizing". Man slimmar sin organisation, men gör sig samtidigt beroende av tillfälliga resursförstärkningar i form av temporär arbetskraft, övertid, personaluthyrningsföretag och konsulter m.m. Alternativt finns förhållningssättet att fokusera på vissa delar av verksamheten, där man tror sig vara mest konkurrenskraftig. Man koncentre-

rar sig på vissa kärnområden och drar ned på verksamheten inom andra områden, vilka i stället köpes in från annat håll. Med en engelsk term kan man i detta fall tala om "outsourcing". Man kan också genom samarbete med andra söka skapa allianser för att ernå en mer slagkraftig verksamhet (tex genom att genomföra "fusioner"). Naturligtvis går det också att tänka sig andra strategier. Genomgående för många av dem är att de innebär att man förhåller sig mer flexibelt till sina egna gränser än tidigare och att man genomför mer drastiska omstruktureringar av personalen.

Efter en period med fokus på storskalighet och centralisering såväl inom det offentliga som det privata, tyck vi nu alltså vara inne i en period med betoning på avgränsning, uppstyckning, decentralisering och nya allianser

De nya förutsättningarna tycks alltså skapa en ny affärslogik, som också innebär mindre hänsynstaganden till det lokala och större till internationella förhållanden. Det blir naturligare i denna mer internationaliserade värld att genomföra drastiska åtgärder, som går emot lokala särintressen. Kapitalet har blivit rörligare och möjligheterna att flytta verksamhet större. Det innebär samtidigt en förändrad maktbalans mellan arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan. Drastiska "omstruktureringar" uppmuntras ofta också av aktiemarknaden som, i alla fall initialt, tycks svara positivt på olika organisatoriska förändringar.

Kraven på ökad föränderlighet och förmågan att genomdriva den är kanske det mest väsentliga i det vi nu tycker oss se. Tidigare kanske nedskärningar eller nedläggningar mest förknippades med ekonomiska svårigheter för företagen. Avskedanden var i så fall lättare att förstå för den enskilde och kanske lättare att acceptera för den som drabbades. Nu tycks man vara mer klar över att nedskärningar sker även på förhållandevis välmående företag och enbart med avsikt att söka öka vinsten på verksamheten ytterligare. Naturligtvis är sådana motiv svårare att acceptera för de som berörs. Samtidigt är möjligheten att påverka situationen nu som sagt lägre. Maktbalansen är förändrad.

I USA har dessa förändringar uppmärksammats mycket och lätt till att Bureau of Labour Statistics startat en ny typ av statistikinsamling som de kallat "Displacement survey"⁸. I denna beskrivs i vilken utsträckning och när människor får tillbaka arbetet efter företagens omstruktureringar, vilken typ av arbetet de i så fall får och vilken lönenivån de hamnar på jämfört med tidigare.

Det har uppskattats att närmare 50 miljoner jobb försvunnit i USA mellan 1979-1995 beroende på downsizing och andra företagsomstruktureringar (enligt The New York Times). En analys av vad som i samband därmed hänt med företagen har gjorts i en studie av Morris, Cascio och Young⁹. De undersökte företagen på Standard och Poor's 500 stock index under 12 år från 1981 till 1992. En

⁸ Hipple, Steven: Worker displacement in the mid 1990s. *Monthly Labour Review* July 1999.

⁹ Morris m fl: Downsizing after all these years: Questions and answers about who did it, how many did it and who benefited from it. *Organizational Dynamics* winter 1997.

observation för varje företag under varje enskilt år gav dem totalt 5479 observationer att studera. De uppdelade dessa verksamheter i de som dragit ned på personalen med minst 5 procent från ett år till ett annat, de för vilka personalen i huvudsak var oförändrad och de som utökat personalstyrkan med minst 5 procent. De noterade också om eventuella förändringar skett samtidigt med förändringar i t ex utrustning och maskiner, dvs. i företagets tillgångar. På det viset kunde de grovt skilja ut företag som enbart förändrat personalstyrkan (downsizing eller up-sizing) från de som gjort en mer substantiell förändring i form av utförsäljning, nedläggning eller uppköp av verksamhet.

Det ekonomiska resultatet för företag som enbart slimmade sin organisation och alltså genomfört en ren downsizing visade sig vara påvert. Genom personalinskränkningar lyckades man (i alla fall om vi ser till genomsnittsvärden) inte påverka lönsamheten i någon nämnvärd grad.

Det är belysande för situationen att dessa dramatiska förändringar kunnat ske utan att det gick att peka på några självklart stora förbättringar. På kort sikt kunde aktiemarknaden kanske reagera positivt på genomförda omstruktureringar. Sett på lite längre sikt hade också aktievärdena en högst begränsat värdetillväxt.

Företag som enbart dragit ned på personalstyrkan tycktes uppenbarligen inte ha några stora vinster att notera.¹⁰ Bättre lyckades de företag som mer substantiellt förändrat sin organisation genom t. ex. någon form av outsourcing. Man hade då inte bara dragit ned på personalen, utan också valt att t. ex. lyfta ut någon del av verksamheten. Motsvarande vara eller tjänst kunde istället köpas in från annat företag (outsourcing).

Det har från många håll hävdats att denna typ av strategiska omstruktureringar och fokuseringar varit av stor betydelse för företagen. Att företagen lägger ut verksamhet på andra är dock i och för sig inte något nytt. Det har knappast någonsin varit rimligt för företag att själva svara för alla typer av kringverksamheter. Sannolikt har företag alltid utnyttjat andra företag på ett eller annat sätt för olika typer av tjänster eller för varor/halvfabrikat. Det nya kan nog snarare antas vara omfattningen på denna utläggning. Och att den kommit att röra andra områden än tidigare, områden som legat närmare verksamhetens kärna.

¹⁰ Våra svenska erfarenheter inte minst från de många arbetslivsfondsprojekten under första hälften av 90-talet tycks inte lika poänglösa. Verksamheterna inom dessa projekt utmärktes snarare, som det förefaller, av en ökad produktivitet, vilket innebar att en mer begränsad personalstyrka så småningom kom att upprätthålla en produktionen som fler tidigare svarat för. Förändringen skedde i detta sammanhang dock ofta utifrån genomtänkta förändringsstrategier, vilka i sina grunddrag innebar att man breddade ansvaret för de kvarvarande anställda, liksom att man satsade mycket på kompetensutbildning för de berörda. De mest lyckosamma förändringarna tycktes vara de där personalen deltagit aktivt i utformningen av de nya organisationerna. Arbetslivsfondsprojekten är säkert värt en närmare eftertanke i detta sammanhang. Se Gustavsen m fl: *Concept-driven development and the organization of the process of change : an evaluation of the Swedish Working Life Fund*. Benjamins. Amsterdam 1996.

För denna utläggning av verksamheter förefaller det nu också finnas någon slags kronologi. Inom företagen verkar man först ha lagt ut mer allmänna stöd-tjänster som telefonväxel, städning, säkerhet, företagshälsovård och personalmat-salar. Tillverkning av vissa enklare komponenter kanske också har hört till denna kategori av rätt tidiga utläggningar. I ett senare skede verkar mer produktionsnära tjänster ha kommit att beröras, som t ex stabsservicefunktioner liksom maskin-
underhåll, fakturering och dataavdelningar. Steget därefter verkar vara att out-sourca verksamheter som tidigare definierats som ren kärnverksamhet.¹¹

Omfattningen på de utläggningar som hittills genomförts måste dock sägas vara oklar. Översiktliga statistiska uppgifter saknas. Ofta ser man mest hänvisningar till enstaka illustrativa exempel.

Åtminstone teoretiskt kan vi dock tänka oss att det ligger mycket i resone-mangen, att drivkrafterna är starka och processen kan tänkas fortsätta lång in i framtiden ända tills den kanske berör företagets allra innersta kärna. I slutänden har vi då det virtuella företaget, som består av ett litet antal personer, som fritt bollar med olika delproducenter och medaktörer.

Den väsentligaste tillgången och förutsättningen för ett virtuellt företag, är de upparbetade kontakter och de kunskaper som på företaget finns om möjliga per-soner eller grupper att samarbeta med. Folkoperan är ett typiskt exempel på ett virtuellt företag. Egentligen drivs verksamheten där enbart av en handfull perso-ner som i samband med operaföreställningar drar samman lämpliga sångare, lämplig orkester, dirigent, scenarbetare etc. och genomför stora föreställningar med hundratals personer inblandade, minst lika omfattande som den vanliga ope-rans. När föreställningarna är slut är det återigen bara en handfull personer som startar på nytt med nya projekt, med nya operaföreställningar.¹²

Projektorganisation är en annan beteckning på företeelse, som skapas enkom för att genomföra en viss typ av aktivitet. Mer eller mindre fristående personer och företag samordnas inom projektorganisationens ram under en avgränsad tid. Resultatet skapas i mötet mellan dessa olika enheter.¹³

Men detta är som sagt extremexemplen. Mer normalt verkar snarast vara att företag bara delvis anlitar andra företag och gör det för mer begränsade aktivite-ter. Metall har sammanställt ett antal sådana exempel från 15 av de svenska stor-företagen. De kan få åskådliggöra vad outsourcing idag ofta tycks handla om:¹⁴

- ABB Network Partner sålde 1994 ut tillverkningen av reläskydd till AQ koncernen. Cirka 20 anställda berördes.

¹¹ Emanuelsson m fl: *15 storföretag 1996/1997 - Tema Outsourcing - analys av Volvo och Ericsson. En rapport från Metalls utredningsavdelning*. Stockholm 1997.

¹² Hedberg, Bo: *Imaginära organisationer*. Liber-Hermods. Malmö 1994.

¹³ Ekstedt m fl: *Neo-industrial organising : renewal by action and knowledge formation in a project-intensive economy*. Routledge advances in management and business studies 9. London 1999.

¹⁴ Emanuelsson (1997) . Se ovan.

- Avesta Sheffield i Degerfors lade hösten 1995 en del av kvalificerad service och underhåll inom elektronik, mekanik och hydraulik i ett gemensamt ägt bolag med ABB Service. Cirka 60 anställda berördes.
- Bofors i Karlskoga överlät hösten 1997 maskin- och plåtverkstaden med cirka 280 anställda till norska Scana Industrier.
- Boliden i Laisvall överlät lastning och transport av malm till lokala småföretag i juni 1996. Cirka 25 anställda berördes.
- Saab Automobil sålde tillverkningen av bilsäten med cirka 500 anställda till Lear Corporation 1989/90.
- Scania lade ut datadriften till WM-data 1996. Mellan 130-140 tjänstemän berördes

Samtidigt tycks också det motsatta kunna inträffa, dvs. att företag kompletterar sin redan pågående verksamhet med annan, som inte tidigare funnits. Detta verkar bl. a. ske därför att lönsamheten förändras olika för olika verksamheter. Vinsterna kan i den hårdnande internationella konkurrensen bli påtagligt lägre t ex för traditionell och förhållandevis okvalificerad tillverkning/produktion, medan vissa tilläggstjänster kan bli mer luckkurativa. Sålunda har exempelvis det gamla byggföretaget SKANSKA (tidigare Skånska cement) valt att inte längre definiera sig självt som ett rent byggföretag, utan snarare som ett företag som erbjuder helhetslösningar i samband med byggnation, innefattande planering, logistik, underhåll etc.¹⁵

Det brukar också hävdas att företag på senare tid förändrat sitt sätt att arbeta beroende på förändrade relationer till och förändrade krav från olika kundgrupper. Det anses då bli allt mer väsentligt att befinna sig nära kunden och att kunna erbjuda olika typer av speciallösningar avpassade för denne. I en internationell ekonomi kan det innebära mer av utlokalisering av verksamhet till andra länder och till andra marknader, där kunder finns. Detta kundperspektiv berör vi egentligen inte alls i denna text. Vårt fokus ligger på det rena produktionsperspektivet.

Förändrade transaktionskostnader

Det finns ett alternativt sätt att se på dessa förändringar. Det är att göra det utifrån transaktionskostnadsteorin, som har sin upprinnelse i Ronald Coase arbeten på 1930-talet.¹⁶ Coase frågar sig varför vi egentligen har någonting sådant som företag. Förutsätter inte den ekonomiska teorin egentligen att transaktioner sker

¹⁵ På SKANSKAs hemsida kan man läsa följande citat: ”Med åren blev vår verksamhet alltmer internationaliserad, till en början främst genom svenska projektgrupper som åkte till tredje världen för att bygga infrastruktur...Nu är det en ny tid. Allt fler företag renodlar sin verksamhet och fokuserar på sin kärnkompetens. Dessa företag söker en partner som kan ge ett heltäckande tjänsteutbud i byggprocessen - och en partner som kan göra det var som helst, i ett land eller i världen. Den partnern vill Skanska vara.”

¹⁶ Coase, Ronald: *Företaget, marknaden och lagarna*. Timbro 1992.

bäst om de sker helt fritt utan inblandning från stora byråkratiska aktörer på marknaden såsom företag. Det ekonomiska systemet borde ju själv kunna stå för den anpassning, som behövs, genom det samspel som finns mellan tillgång och efterfrågan och utan företag som mellanhand. Enligt teorin behöver systemet inte någon planerande instans för att fungera. Det innebär naturligtvis inte att teorin förutsätter att individer inte planerar. Individer uppträder, enligt teorin, förutseende och väljer mellan alternativ, vilket också utgör grunden för systemet. Men teorin förutsätter att styrningen på det mer övergripande planet sker genom den styrfaktor som prismekanismen utgör. Att försöka planera något som prismekanismen redan gör uppfattas som slöseri med resurser.

Varför finns då företag? Coase svar på den frågan är att det alltid finns en kostnad för att genomföra en transaktion på marknaden.

”För att genomföra en markandstransaktion är det nödvändigt att klargöra vem det är man vill handla med, att informera människor om att man vill handla och på vilka villkor, att klara av förhandlingar som leder till ett köp, att upprätta kontrakt, att företaga den inspektion som behövs för att säkerställa att villkoren i kontraktet har iakttagits och så vidare.

...produktionen skulle kunna decentraliseras helt och hållet genom att enskilda individer slöt avtal med varandra. Men då det kostar att ingå dessa transaktioner kommer det att bildas företag för att organisera transaktionerna på marknaden. ...Gränsen för företagets storlek ligger vid den punkt där företagets kostnader för att organisera en transaktion är lika stora som kostnaderna för att genomföra den på marknaden.”

Det är förbundet med kostnader att hitta lämpliga personer att samarbeta med. Företag kan sålunda lägga ned betydande kostnader på att söka efter lämplig personal och sedan man väl hittat den lägga ned ytterligare kostnader på att lära upp den till kompetenta medarbetare.

Kostnaderna handlar också om kostnader för att skapa en ändamålsenlig organisation, dvs. att hitta bra samarbetsformer för den anställda personalen. När t ex en statistisk centralbyrå producerar statistik, utnyttjar den kompetenser inom vitt skilda områden innefattande exempelvis kunskap om olika administrativa registersystem och deras uppbyggnad, kunskap om urvalsdesign, frågekonstruktion, datainsamling, intervjuarteknik, databehandling, analys, som alla måste fås att utvecklas och samverka på ett meningsfullt sätt.

När man väl skapat en ändamålsenlig organisation är det inte särskilt näraliggande att bryta upp den, så snart man ställs inför nya verksamhetsuppgifter. Organisationen tenderar att leva vidare beroende på det värde den representerar.

Individer inom organisationens ram kan också under en längre tid bygga upp gemensamma erfarenheter, som de sedan kollektivt kan utnyttja och föra vidare, en kompetens som egentligen inte finns hos någon enskild individ, men finns i organisationen som helhet.

Organisationen kan sålunda komma att besitta en högst betydande kompetens, som skapar förutsättningar för produktion av t ex statistik av god kvalitet.

Samtidigt finns naturligtvis också en gräns för organisationens storlek. Fördelarna med bred kompetens kan uppvägas av kostnaden för att driva en allt för komplex och svårstyrd organisation. Medaljens baksida kan vara att det uppstår tröghet i en stor organisation, som gör den mindre flexibel. Det kan t o m finnas en tendens att med tiden välja att göra saker så som man alltid gjort och som tidigare visat sig vara funktionellt. Det kan finnas en tendens att mer anpassa sig till interna krav än till yttre betingelser. En mer löslig organisation av fristående entreprenörer kan agera mer förutsättningslöst och blanda nya och gamla uppslag, bra och dåliga försök med varandra. Den ekonomiska teorin skulle förutsätta att det ur en sådan mer löslig blandning av fristående entreprenörer skulle kunna växa fram nya meningsfulla aktiviteter genom det sätt på vilket marknaden premierar lyckade försök.

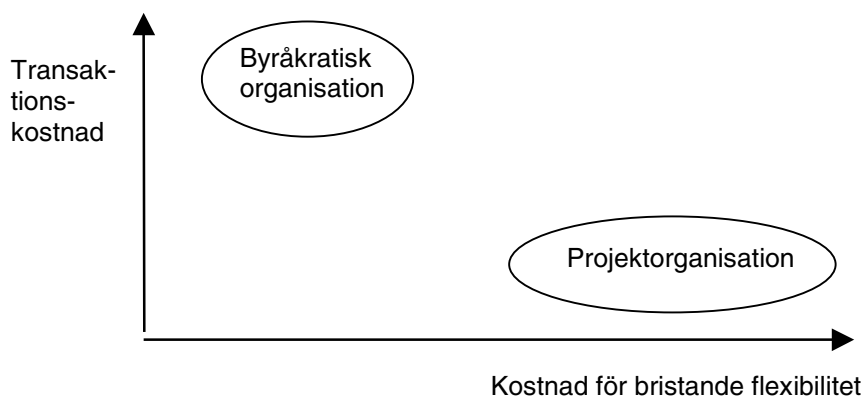
Men, som sagt, medaljens andra sida är den transaktionskostnad som krävs för att skapa en meningsfull samordning av fristående aktörer. Huruvida en mer löslig flexibel miljö är lika funktionsduglig som en större mer formaliserad, kan vara svårt att avgöra. Det finns, enligt Coase en kostnad för att undvika att utnyttja marknadens möjlighet att skapa flexibilitet, men det finns också en transaktionskostnad för att ständigt behöva upprätta nya relationer. Uppenbarligen borde det dock på marginalen finnas möjlighet att öka eller minska det ena eller andra inslaget. En perfekt marknad förväntas kunna hitta en balans. Kostnaden att ersätta marknaden tenderar att minska storleken på företagen. Transaktionskostnaden tenderar att öka storleken på företagen.

”Affärsmän kommer alltid att experimentera, med större eller mindre inslag av kontroll, och därmed kommer jämvikten att upprätthållas. Detta leder till jämvikt i statisk analys. Men det är tydligt att de dynamiska krafterna också har stor betydelse. Genom att undersöka hur förändringar påverkar marknadskostnader och kostnader för att organisera inom företaget kan man i allmänhet förklara varför företagen blir större eller mindre. Vi har sålunda en teori om rörlig jämvikt.” (Coase 1992.)

Det som nu tycks hända är att kostnaderna för vissa typer av transaktioner, sjunker beroende på bättre kommunikationsmöjligheter och ny datateknik och beroende på mer avreglerade och standardiserade varu- och tjänstemarknader. Företeelser som tidigare lättare kunde hanteras inom olika organisationer, inom olika byråkratiska strukturer, kan nu läggas ut som delar av en mer konkurrensutsatt marknad. Tidigare byråkratiska strukturer kan ersättas av marknadsmässiga.

Vi kan illustrera det ovan sagda med hjälp av en figur med ett koordinatsystem som innehåller två axlar, en som representerar storleken på transaktionskostna-

Figur 1.3. Transaktionskostnaden och kostnaden för bristande flexibilitet som två dimensioner



den, en som representerar storleken på kostnaden för den bristande flexibiliteten. Se figur 1.3.

Är transaktionskostnaden hög och kostnaden för bristande flexibilitet låg tenderar situationen att gynna större byråkratiska organisationer. Gäller det omvända får vi en situation som mer gynnar strävanden mot projektorganisation, virtuella företag och liknande.

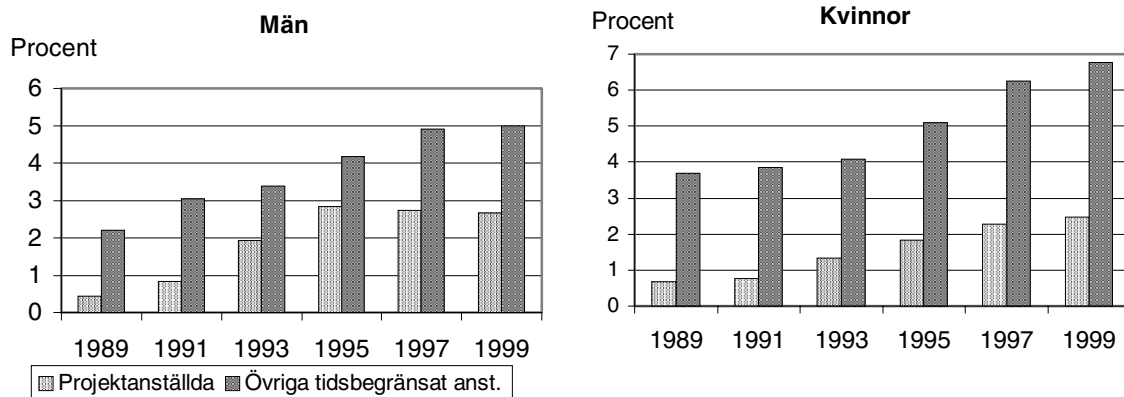
Minskar transaktionskostnaderna underlättar det för bildande av projektliknande organisationer. Samma sak händer om kraven på flexibilitet ökar. Minskade transaktionskostnader ger samma effekt som ökade krav på flexibilitet. Det är viktigt att observera.

En vanligt framförd åsikt är att kraven på flexibilitet under senare år ökat, vilket tvingat fram, mindre organisationer, med större koncentration på kärnområden och mer projektlika arbetsformer. Ett alternativt betraktelsesätt kunde vara att hävda att det främst är transaktionskostnaderna som minskat, vilket underlättat för mer flexibla organisationslösningar. Det är alltså inte säkert att det alltid varit ökade krav på flexibilitet som varit startpunkten för förändringarna. I vissa fall kanske det snarast varit förutsättningarna för hur verksamheter kan bedrivas som förändrats, vilket öppnat upp för kommersialisering av relationer som tidigare bäst hanterades inom en och samma organisation, inom ett och samma företag, inom en och samma byråkratiska struktur.

Liknande resonemang om transaktionskostnader skulle också kunna föras, när man diskuterar olika flexibla anställningsformer. Det ökade antalet korttidsanställningar, behovsanställningar, projektanställningar mm, som vi nu tycker oss se, kan hänga samman med ökade krav på flexibilitet, men också med förändrade möjligheter att skapa en flexibel arbetskraft beroende på förändrade transaktionskostnader (som i sin tur kan hänga samman med ny teknologi, förändrad maktbalans mellan arbetsgivare och arbetstagare mm.).

Det är viktigt att understryka att resonemang om transaktionskostnader kan föras om såväl hela företag, som delar av företag, liksom om enskilda individer.

Figur 1.4. Projektanställda och behovsanställda m. fl. övrigt tillfälligt anställda. Vikariat ej med. SCB:s arbetsmiljö- och arbetskraftsundersökningar.



Diagrammet ger en beskrivning av det ökade utnyttjandet av projektanställningar, behovsanställningar och andra tillfälliga anställningar under 90-talet. Projektanställningarna har ökat med en faktor på 4. Behovsanställningar har ökat med en faktor på 2.¹⁷

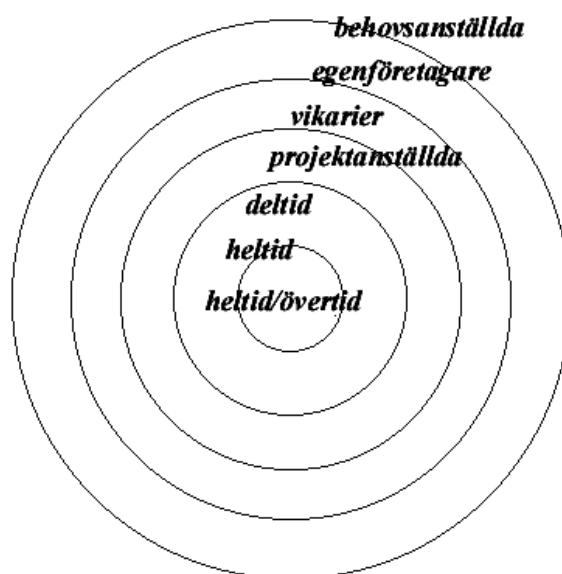
Uppdelning i centrum/periferi

Som konsekvens av förändringarna verkar vi nu också ha fått en större uppdelning mellan såväl olika personer som mellan olika typer av företag och verksamheter, där vissa hamnat mer i centrum, som spindlarna i de nya nätverken, medan andra hamnat längre ut i periferin med en, som följd härav, mer osäker position. Vissa tycks kunna dra särskild fördel av förändringarna. Andra verkar att missgynnas och tvingas anpassa sig så gott det går. Situationen kan illustreras med hjälp av figurer med allt vidare cirklar runt ett centrum, som beskriver grupper med olika central placering. Figurer av detta slag kan användas för att illustrera individers ställning på arbetsmarknaden såsom vi gjort i skriften *"Nya relationer i arbetslivet"*. Figurer av detta slag kan också användas för att beskriva olika företags mer eller mindre centrala position.

Vi har alltså tidigare ordnat individer på detta sätt med hjälp av uppgifter, som går att identifiera i befintlig individstatistik. Med hjälp av uppgifter från SCB:s Arbetsmiljöstatistik kunde vi då också demonstrera, att personer i periferin ofta hade mindre inflytande över sin arbetssituation, deltog i mindre grad i den dagliga planeringen av arbetet, kom i mindre grad i åtnjutande av tex företagshälsovårdens tjänster, deltog i mindre utsträckning i fortbildning på arbetsplatsen, än mer centralt placerade.

¹⁷ Wikman m fl: *Nya relationer i arbetslivet - en rapport om tendenser mot flexibla marknadsrelationer istället för permanenta anställningsrelationer*. Arbetslivsinstitutet och Statistiska centralbyrån. Stockholm 1998.)

Figur 1.5. Grupper med mer periferi resp. central ställning på arbetsmarknaden.



Projektanställda och behovsanställda (m. fl. perifera grupper) har som sagt ökat kraftigt under 1990-talet och följaktligen har också den utsatthet ökat som dessa grupper representerar.

På motsvarande sätt bör vi nog tänka oss, att differentieringen ökat mellan olika arbetsplatser och företag. Hela verksamheter kan ha kommit att förskjutas ut mot periferin i och med företagets strävan efter större flexibilitet. Utsattheten för vissa har som följd därav ökat. Många har kommit att konkurrera på marginalen med liknande verksamheter, över en större del av världen, med osäkrare framtidsutsikter som följd. Speciellt de enklare och mer arbetsintensiva tillverkningsverksamheterna kan ha berörts (möjligtvis tillverkningsjobb över huvud taget).

Utsattheten har också ökat för vissa som följd av utläggning till privata entreprenörer av tidigare offentlig verksamhet. Verksamheter som haft en viss trygghet som del av en större organisation har härigenom fått mer otrygga förutsättningar.

Sammanfattningsvis

Jag har här velat beskriva ett perspektiv, som lyfter fram vissa nya tendenser inom företagavärlden. Perspektivet förefaller centralt på flera sätt, inte minst beroende på sina konsekvenser för arbetsmarknad och arbetsliv. De förändringar, som omfattas, rör förskjutningar i vad som skall ligga *inom* resp. *utom* det enskilda företaget, dvs. hur balansen skall vara mellan temporära produktionskonstellationer och permanenta produktionsstrukturer.

Jag har bl. a. berört tendenser till

- ökad utläggning av verksamheter på andra

- en utläggning som mer kommit att gälla verksamhetens kärna
- en utläggningar som i större utsträckning passerat över nationsgränser
- ökad samverkan av företag i nätverk eller projekt
- ökat utnyttjande av tillfälliga resurspersoner
- ett mindre beroende av tid och rum, dvs. mindre hänsynstagande till historisk tradition eller lokala krav

Det resonemang som förts kring denna typ av förändringar, ligger nära det Ronald Coase en gång i tiden förde, när han resonerade kring varför vi har företag över huvud taget. Coase frågade sig varför inte marknaden själv helt och hållet klarar av den planering och samordning som företagen nu tar hand om. Svaret, menade Coase, är att det också finns kostnader med att skapa välfungerande marknadsrelationer, vilket leder till att andra typer av relationer etableras. Dessa kostnader är dock inte statiska, utan förändras med att samhällen utvecklas och förändras och i och med att nya tekniska landvinningar görs. Företagens gränser förskjuts som konsekvens utåt eller inåt.

Olika delar av detta perspektiv har tagits upp i olika sammanhang. Lars Magnusson berör väsentliga delar i sin bok om den *"Tredje industriella revolutionen"*. Manuel Castells berör det i sin boktrilogi *"Informationsåldern - ekonomi, samhälle och kultur"*. Robert Reich behandlar delar i sin *"Arbetsmarknad inför 2000-talet"*, med fler exempel.¹⁸

Hur stora de diskuterade förändringarna är, kan dock diskuteras. Resonemangen tycks mest baseras på ett mindre antal mer eller mindre spektakulära exempel. Strängt taget vet vi ganska litet om hur pass genomgripande dessa olika nya tendenser är, hur många företag som substantiellt ändrat sin verksamhet under senare tid på här beskrivna sätt och hur många enskilda som därvid berörts. Det är min avsikt att i det följande ta några inledande steg mot en bättre statistisk överblick över dessa förhållanden, för att skapa möjlighet att söka bedöma genomslaget av dessa förändringar.

Det är alltså inte min avsikt att i någon nämnvärd grad fördjupa den kausala analysen kring fenomenen, utan att just försöka beskriva vikten och betydelsen av perspektivet genom att utnyttja indikatorer som säger något om förändringens storlek.

¹⁸ Magnusson L (2000) *Den tredje industriella revolutionen - och den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma. Castells, M (1999) *Informationsåldern - ekonomi, samhälle och kultur*. Göteborg: Daidalos. Reich R (1994) *Arbetsmarknad inför 2000-talet*. Stockholm: SNS.

2. Några kvantitativa mått på det ”nya företaget”

Målsättningen i denna text är alltså att försöka beskriva vilket genomslag som de i inledningskapitlet beskriva tendenserna har i svenskt arbetsliv idag. Jag försöker alltså göra det med utgångspunkt från den omfattande Flex 2- studien, som haft NUTEK som huvudansvarig, men i vilken alltså också Arbetslivsinstitutet varit involverad en hel del. Flex 2-studien genomfördes med hjälp av intervjuer och enkäter riktade till ett slumpmässigt urval av arbetsställen i Sverige. Till detta surveymaterial kopplades registerinformation kring bl a arbetsställets /företagets ekonomiska resultat samt registeruppgifter om de anställda. NUTEKs syfte var ursprungligen att studera samband mellan arbetsorganisation på arbetsställen/företag, deras förändringsförmåga och produktivitet. Till detta intresset följdes också frågeställningar kring kompetensutveckling, IT-användning och samverkan mellan företag mm.

Arbetslivsinstitutet var involverad i detta projekt både som tung finansiär och genom medverkan i själva projektgruppen (gällde för undertecknad). Vårt syfte var dock delvis ett annat än det som var huvudspåret för Flex 2-projektet. Detta delvis annorlunda syfte har bidragit till högst betydande svårigheter för oss att hitta riktigt bra indikatorer på de perspektiv vi önskar belysa. Det innebär att redovisningen endast kan ses som ett steg på vägen mot en riktigt bra framtida framställning. Vissa frågor ligger dock rätt nära de vi önskat oss, dvs det går att välja ut vissa frågor här och var ur det omfattande undersökningsmaterialet och med dem som grund skissera en bild, som i framtiden får byggas ut och göras mer utförlig och precis. Inte minst kan de sammanlagda resultaten från fler frågor ge en bild, som är mer informativ än den varje enskild fråga för sig kan ge.

Med i materialet finns en del frågor kring utnyttjande av *tidsbegränsade anställningar*, innefattande frågor om man över huvud taget använder sådan anställningsform och hur stor del av personalen som i så fall berörs. Det frågas också om antalet tillfälliga anställningar ökat eller minskat under perioden 1995-1997, liksom om utnyttjandet av inhyrd personal från annat företag (dvs från bemaningsföretag) ökat eller minskat.

Med finns också en del frågor kring *hur företagen samarbetar*, frågor som ju borde vara särskilt centrala för det intresse som vi har i denna skrift. Flex 2-frågorna är dock inte formulerade så att de hjälper oss till riktigt bra beskrivningar. Fler frågeuppställningar kan dock användas för att belysa situationen.

En uppställning handlar om man utnyttjar andra företag för att kunna bedriva sin ”huvudsakliga verksamhet”. Det är i detta sammanhang svårt att veta vilken betydelse de svarande lagt i begreppet ”huvudsaklig verksamhet”. Menar de att man nu köper in verksamhet som tidigare fanns inom de egna väggarna, dvs tidi-

gare tillhört den egna huvudsakliga verksamheten, eller samarbetar man nu som tidigare med andra företag på ungefär samma sätt som man alltid gjort.

Bland frågorna finns också en omfattande uppställning som handlar om hur arbetsstället samverkar med kunder, leverantörer och andra företag inom olika detaljerade områdena som marknadsföring, inköp, kompetensutveckling, rekrytering och produktion. Uppställningen är omfattande och specificerar ett antal intressanta samsamarbetsområden. Problemet är att veta hur omfattande samarbetet i dessa fall faktiskt varit. Samverkan kan ha varit långtgående eller endast ytlig, berört centrala delar eller endast innefattat köp av någon perifer vara eller tjänst. Det är alltså svårt enbart utifrån svaren på denna uppställning veta hur bilden mer i detalj ser ut.

Med i studien finns dock också en frågeuppställning kring sådan samverkan som samtidigt innefattat någon form av informationsteknisk sammanlänkning. Genom associationen till informationsteknologi tycks sammanhanget bli något tydligare. Tankarna leds då mer emot en långtgående samverkan. Det frågas i detta sammanhang ganska detaljerat ”om man använder informationsteknik vid samverkan med andra företag kring (1) forskning- och utveckling, (2) marknadsföring, (3) samordning av inköp, (4) rekrytering, (5) produktion av varor eller tjänster”. Vi kommer att utnyttja just denna frågeuppställning rätt mycket i den följande redovisningen.

I Flex 2 frågas också om *ökning och minskning vad gäller ”stöd och hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats än arbetsstället”* liksom det frågas om *ökning och minskning av ”centrala funktioner för verksamheten som bedrivs på annan plats än arbetsstället.”* Förhoppningsvis kan svaren på dessa frågor ge en viss antydning av utvecklingstrender.

Förutom nu nämnda frågor tar vi också upp en del frågor som varit mer centrala för Flex 2-projektets egentliga syfte. De frågorna rör bl a *personalens inflytande och deras kompetensutveckling.*

Datainsamlingen i Flex 2

Flex 2 baserades på ett slumpmässigt urval av arbetsställen, som drogs ur SCBs företagsregister. Detta urval rensades med tanke på företag som försvunnit eller på annat sätt inte ansetts tillhöra undersökningspopulationen. Flex 2 kom sålunda att omfatta ett nettourval på totalt 5 244 arbetsställen. Till detta urval ställdes frågor (med hjälp av SCB) dels på telefon, dels genom utsändning av enkät. Totalt 3 773 företag deltog i åtminstone någon utsträckning, genom att svara på tillställda frågor,¹⁹ vilket ger en svarsfrekvens på 72 procent resp ett bortfall på 28 procent.

¹⁹ I dessa siffror finns en viss dubbelräkning av (ett par hundra) företag, som ingår i fler av de delurval som FLEX 2 består av. Av SCB:s tekniska rapport framgår inte det exakta antalet.

Tabell 2.1. Exempel på bortfallsanalys av några mer centrala frågor i Flex 2.

	Enskild medarbetare		Arbetsgrupper		Platschef eller arbetsledare		Någon annan, t.ex. expert, planerare		Ej aktuellt	
Daglig planering av eget arbete	65	63	19	21	48	48	5	5	1	1
Veckoplanering av eget arbete	48	47	21	22	56	55	7	7	4	4
Kvalitetskontroll	39	39	19	19	53	53	16	17	8	8
Resultatuppföljning	14	13	9	9	74	73	22	22	4	4
Planering av utbildning kopplad till arbetet	18	19	11	11	68	69	16	18	8	8
Introduktion/ upplärning av medarbetare	40	40	23	23	64	64	13	13	4	4
Personaladministration	17	16	2	2	60	59	29	32	5	5
Tjänste- och produktutveckling	25	24	26	25	46	44	22	24	20	21
Val av produktionsteknik	24	23	21	21	43	42	17	19	30	29
Underhåll av teknisk utrustning, t ex maskiner och datorer	35	32	12	11	35	32	35	37	11	13

Den generella strategin var att starta utfrågningen med en telefonintervju för att sedan komplettera med en enkät. Vissa erhöll dock samtliga frågor i enkätform. För vissa andra ställdes samtliga frågor på telefon.

Alla deltagande besvarade inte alla frågor. Det fanns ett betydande internbortfall, som främst bestod av icke besvarade enkäter, för de som enbart deltagit i den inledande telefonintervjun. För 703 företag, dvs för 13 procent bortföll på detta sätt svar på vissa frågor. Endast 59 procent deltog alltså med i stort sett kompletta svar.

Det bör dock vara möjligt att skaffa sig en bild av eventuellt systematiska skevheter i internbortfallet, genom att jämföra de svar som faktiskt alla avgivit. Det visar sig att sådana jämförelser inte pekar på några stora skillnader, mellan de som, deltagit, men inte svarat på alla frågor, och de som deltagit fullt ut. Det antyds sålunda att internbortfallet inte haft särskilt stor snedvridande effekt på resultatet. Uppställningen ovan ger ett exempel på denna typ av resultat.

Urvalet var uppdelat i 7 delurval....

- Urval 1 innefattade arbetsställen som medverkat i en tidigare studie/ Flex 1. Målsättningen med detta urval var främst att skapa möjlighet för jämförelser med tidigare resultat och studera tidsförändringar.
- Urval 2 omfattade ett slumpmässigt urval av arbetsställen inom privat sektor med 50 anställda eller fler.

- Urval 3 och 4 omfattade ett motsvarande slumpmässigt urval på mindre privata arbetsställen, dvs på sådana med mellan 5 och 49 anställda. En kompletterande målsättning var i detta sammanhang att skapa möjlighet för uppföljning av den omfattande offentliga satsningen kring MÅL 4. Urval 3 drogs alltså slumpmässigt ur en förteckning på arbetsställen ingående i MÅL 4. Urval 4 drogs slumpmässigt ur resterande arbetsställen inom kategorin 5-49 anställda enligt SCBs företagsregister.
- Urval 5 och 6 omfattade ett motsvarande urval på mindre offentliga arbetsställen.
- Urval 7 slutligen var ett regionalt förstärkningsurval inom privat sektor, för att skapa möjlighet att mer i detalj studera tre intressanta regioner, dels Gnosjö, Värnamo och Gisslaveds kommun, dels Karlskrona och Ronneby, dels några kommuner i Bergslagen.

Privat sektor definierades utifrån juridisk form enligt tabell 2.2. Det bör observeras att med denna avgränsning utifrån juridisk form kommer en del offentligt ägda bolag att hamna inom den privata sfären.

Inom respektive urval gjordes en stratifiering efter storlek på arbetsstället samt efter näringstillhörighet i några grova kategorier. Totalt innebar detta ett ganska komplext urvalsförfarande, där urvalsfraktionerna varierade kraftigt mellan olika företag/arbetsställen. De minsta arbetsställena (dvs. de med mindre än 20 anställ-

Tabell 2.2. Avgränsning av juridisk form på företag/organisation.

Juridisk form definierat som tillhörig privat sektor	Juridisk form definierad som ej tillhörig denna sektor
10 Fysisk person	53 Bostadsrättsföreningar och bostadsföreningar
21 Enkla bolag	61 Ideella föreningar
22 Partrederier	62 Samfälligheter
23 Värdepappersfonder	71 Familjestiftelser
31 Handelsbolag, kommanditbolag	81 Statliga enheter
32 Gruvbolag	82 Primärkommuner
41 Bankaktiebolag	83 Kommunalförbund
42 Försäkringsaktiebolag	84 Landsting
49 Övriga aktiebolag	85 Allmänna försäkringskassor
51 Ekonomiska föreningar	86 Enheter inom svenska kyrkan
72 Övriga stiftelser och fonder	87 Offentliga Kooperationer och anstalter
88 Hypoteksföreningar	89 Statliga regionala myndigheter
92 Ömsesidiga försäkringsbolag	91 Oskiftade dödsbon
93 Sparbanker	94 Understödsföreningar
96 Utländska juridiska personer	95 Erkända arbetslöshetskassor
	98 Övriga svenska juridiska personer
	99 Juridisk form ej utredd

Tabell 2.3. Bortfallstabell

	Nettourval	Svarande	Endast telefonsvar på en del av frågorna
Urval 1	633	526	94
Urval 2	1473	1220	337
Urval 3	965	656	43
Urval 4	1056	710	105
Urval 5	175	78	23
Urval 6	270	168	34
Urval 7	672	415	67

da) kom i vissa fall att få drastiskt stora uppräkningsvikter. Dessa mycket skilda vikter gör att jag i åtskilliga redovisningar längre fram utesluter de mindre arbetsställena ur redovisningen. En annan komplikation med de mindre arbetsställena är att respondenterna där inte konsekvent haft att ta ställning till identiska frågor. Datamaterialet har härigenom kommit att bli mycket svårhanterbart för dessa. Gränsen för många redovisningar sker alltså av fler skäl vid 20 anställda.

Som framgår av tabellen ovan är de offentliga arbetsställena i urval 5 och 6 få. Dessa urval utnyttjas knappast alls i det följande. Det gäller också för urval 1 med sin speciella tillkomsthistoria av uppföljning av en tidigare studie. Urval 2, 3, 4 och 7 används däremot för att försöka ge en representativ bild av arbetsställen inom privat sektor i landet.

Urvalet drogs utifrån sammanlagt 93 skilda strata. Svarsinflödet inom respektive strata noterades och uppräkningsvikter skapades utifrån såväl skilda urvalsfractioner som skilda svarsfrekvenser inom resp strata. Också detta senare bidrog till ett, relativt heterogent viktsförfarande.

Kontakter med arbetsställen/företag

En första viktig uppgift när arbetsställena kontaktades, var att hitta lämpliga svarspersoner, som kunde besvara frågorna. Härefter genomfördes i allmänhet en intervju på telefon, varefter en uppföljande postenkät skickades ut, vilken i sin tur vid behov följdes av först en enkätpåminnelse och sen en telefonpåminnelse. Bortfallet följdes upp några månader senare, med en ny enkät. Relativt kort tid efter bortfallsutskicket togs förnyad telefonkontakt för en påminnelse. Detta beskriver den allmänna gången även om som sagt vissa avvikelser förekom.

Sett över hela datainsamlingen utnyttjades många olika varianter och vägar för att samla in data. Det totala antalet kontakter mellan SCB och respektive arbetsställe låg i intervallet 5-10 per urvalsenhet. Antalet kontakter och kontaktpersoner var fler ju större arbetsställe/företag som man hade att arbeta med.

I kontakten med arbetsstället stötte man bl a på det förhållandet att vissa arbetsställen inte utgjorde någon naturlig enhet att lämna svar för. Det kunde t ex

vara fallet för arbetsställen med en rad disparata funktioner som var och en för sig inte var orienterade emot varandra utan emot något annat arbetsställe med en mer central samordnande funktion. (Problemet uppstår genom att SCB definierar arbetsställe utifrån gemensam adress och inte gemensam verksamhet.) I det fallet kan det vara svårt att veta om de som svarat tänkt på hela arbetsstället, vilket ju var avsikten, eller bara den del av arbetsstället som man själv uppfattat som naturligt att lämna svar för.

Uppgiftsörden var stor beroende på det stora antalet frågor. Tiden för svarsinsatsen varierade dock kraftigt beroende på arbetsställets storlek. SCB uppskattade den genomsnittliga intervju tiden på telefon till ca 40 minuter och för ifyllandet av postenkäten till 2 timmar eller mer. I vissa fall kan enkäten ha tagit flera dagar att besvara.

6 olika typer av enkäter och telefonintervjuformulär utnyttjades, vilket också det skapade en komplexitet åt datainsamlingen.

En statistisk bild av det förändrade företagandet

I den statistiska redovisningen av de olika indikatorerna, som presenteras på de följande sidorna, utnyttjas 6 olika redovisningsvariabler. Där finns

- en översiktlig branschuppdelning,
- en uppdelning efter arbetsställets storlek
- liksom en efter företagets storlek.
- Där finns också en uppdelning efter geografisk belägenhet, där Stockholms län skiljs från övriga landet,
- liksom en uppdelning efter koncern tillhörighet, där fristående företag skiljs från koncernföretag liksom koncernmödrar skiljs från koncern döttrar,
- liksom en efter delaktighet i internationella marknader

Dessa variabler hjälper oss att göra vissa mer detaljerade uppdelningar, dvs att skapa ett antal tabeller, som i sin helhet redovisas i Tabellappendix på sid 79.

Den ur vårt perspektiv mest intressanta redovisningsvariabeln rör delaktighet i internationella marknader. Den tänks vara den som bäst speglar viktiga nya drivkrafter bakom företagandet. Internationellt verksamma tänks vara de som mest präglas av nya krav. Jag berör därför denna variabel inledningsvis något utförligare. I tablan nedan redovisas den frågeuppställning som utnyttjades. Som synes fick de svarande markera den egna marknadsandelen såväl vad gäller lokala och regionala marknader, som nationella och internationella. Genom svaren på den tredje av de tre frågorna fanns det möjlighet att bli beskriva om arbetsstället över huvud taget verkar på internationella marknader och om i så fall den egna andelen där är 1-9 procent, 10-19 procent, 20-29 procent, 30 procent eller mer. De som svarat 0 procent eller "ej aktuellt" förs samman i en och samma kategori, som betecknas som inhemskt verksamma.

Figur 2.1. Frågeuppställning om marknadsandelar.

Hur stor marknadsandel av respektive geografisk marknad stod det egna arbetsställets tjänster och varor för år 1997? Om ni ej verkar på någon av de nedanstående marknaderna, kryssa i ej aktuellt. (ett X per rad)						
	0 %	1-9 %	10-19 %	20-29 %	30 % eller mer	Ej aktuellt
Lokalt/regionalt	•	•	•	•	•	•
Övriga Sverige	•	•	•	•	•	•
Utanför Sverige	•	•	•	•	•	•

Denna redovisningsfråga om delaktighet i internationella marknader visar sig nu vara relaterad till övriga bakgrundsvariabler. De olika sammanhangen är invävda i varandra. För att beskriva de viktigaste av dessa relationer redovisas i appendix också 5 tabeller, där det internationella perspektivet ställs emot övriga redovisningsvariabler. Det framgår att de internationella aktiviteterna i mycket är koncentrerade till vissa branscher. Vi finner de internationella aktörerna främst bland tillverkningsindustriföretag. Ser vi till de arbetsställen/företag som har den mest dominerande rollen på de internationella marknaderna finner vi att tillverkningsindustrins andel där är särskilt markerad. I det sistnämnda fallet är andelen tillverkningsindustri 68 procent mot endast 17 procent för de inhemskt verkande arbetsställena/företagen.

De övriga 4 tabellerna i appendix, som beskriver redovisningsvariablernas interna samband, visar på mindre dramatiska skillnader. Mellanstora och större arbetsställen (med mer än 49 anställda) finns i något större utsträckning på de internationella marknaderna. Det omvända tycks gälla för de större företagen. Arbetsställen tillhörande de större företagen finns i något större utsträckning på hemmamarknaderna. Arbetsställen inom Stockholms län tycks i större utsträckning verka inom de egna hemmamarknaderna, medan koncernföretagens arbetsställen i något större utsträckning tycks verka som stora aktörer på de internationella marknaderna. Det bör observeras att alla arbetsställen med färre än 20 anställda är exkluderade ur flertalet tabeller i appendix.

De temporära anställningskontrakten och bemanningsföretag

En första uppgift blir nu att beskriva vilka och hur många arbetsställen som utnyttjar *tillfälliga anställningskontrakt*. Tabellerna A.6-11 ger här en översikt. Vid framräkandet av dessa uppgifter har inte enbart hänsyn tagits till om tillfälliga anställningar förekommer utan också till hur stor andel av personalen som i så fall har sådana anställningar. Redovisningen utgår ifrån andelen arbetsställen, där minst 10 procent av personalen har tillfälliga kontrakt. I genomsnitt är det ungefär 25 procent av alla arbetsställen som har tillfälligt anställda i denna omfattning.

Tabellerna redovisar alltså en användning som kan sägas vara av någorlunda omfattning. Andelen som över huvud taget utnyttjar tillfälliga anställningar är betydligt större och lika med 73 procent av samtliga arbetsställen. Utnyttjandeprocenten blir alltså kraftigt beroende av hur vi väljer att avgränsa sammanhanget. Några andra avgränsningar. Nästan inga arbetsställen utnyttjar temporära kontrakt för alla anställda. För endast ett par procent av arbetsställena är 50 procent av personalen eller mer tillfälligt anställd.

Tillfälliga anställningar förekommer alltså på de flesta arbetsplatser, men utnyttjas i rätt begränsad utsträckning. Dessa siffror stämmer relativt väl med de uppgifter som framträder i individdata i t. ex. AKU (SCBs Arbetskraftsundersökning), där 15 procent av de anställda (år 1997) sagt sig ha temporära kontrakt.

Flertalet av företagen utnyttjar denna anställningsform men gör det uppenbarligen mest för utfyllnad, för tillfälliga produktionsbehov eller tillfälliga kompetensbehov. Jämför vi med tidigare perioder då de tillfälliga kontrakten var mindre vanliga, kan vi säga att företagen nu kommit att lägga ut en del osäkerhet utanför företaget genom att inte knyta alla lika fast till organisationen. Osäkerheten har minskat för företagen, men istället ökat för vissa enskilda individer. Dessa tycks dock inte vara så många.

De temporära kontrakten är betydligt vanligare inom branschgruppen utbildning och omsorg, liksom inom byggverksamhet, hotell restaurang och övriga tjänster, samt inom kommunikationsverksamhet. Tillverkningssektorn har ungefär hälften så stor andel som dessa.

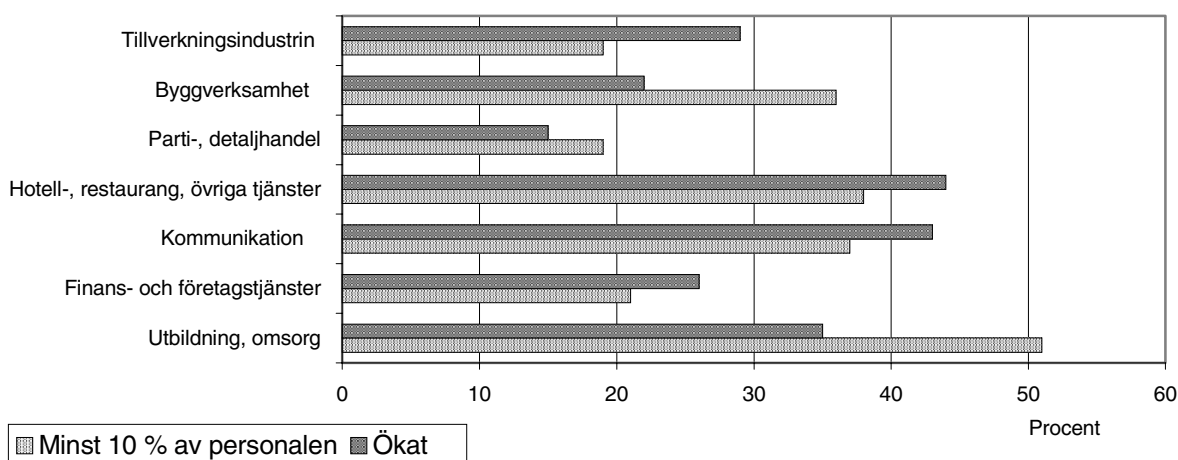
Skillnaden mellan små och stora arbetsställen eller mellan små och stora företag tycks inte vara särskilt betydande. Fristående företag har en något större andel, jämfört med koncerner. De stora aktörerna på världsmarknaden har en påtagligt lägre andel. Det sistnämnda tycks dock mest hänga samman med att dessa arbetsställen i hög grad är verksamma inom tillverkningssektorn, som ju visat sig ha en särskilt låg andel temporära kontrakt.

Nivån är kanske inte så särskilt hög, men tendenser mot ett allt större användande av tillfälliga kontrakt finns, vilket framgår av uppställningen till höger i tabell A.6-11. Där är redovisat uppgifter om förändringar mellan 1995 och 1997. Den genomsnittliga andelen företag som redovisar ökning i användandet av temporära kontrakt är 30 procent. 10 procent anger minskningar. Övriga har ingen förändring alls.

Tillverkningsindustrin avviker inte, när det gäller ökning och minskningar, på samma sätt som i tidigare tabeller. Också inom tillverkningsindustrin finns alltså en högst påtaglig tendens till ökning, som är särskilt intressant att observera eftersom den startar från en låg nivå.

Figur 2.2 ger en grafisk illustration till vissa data ur tabellerna. Diagrammet illustrerar den höga andelen tidsbegränsade kontrakt inom byggbranschen, som kan jämföras med den förhållandevis låga andelen inom tillverkningsindustrin.

Figur 2.2. Andelen arbetsställen där 10% eller fler har temporära kontrakt resp andelen arbetsställen där kontrakten ökat 1995-1997. Branschuppdelat.



Den höga andelen i det första sammanhanget återspeglar sannolikt mest byggbranschens speciella verksamhetsförutsättningar. De förändringar/ökningar, som också redovisas i diagrammet återspeglar däremot mer något annat. De återspeglar sannolikt mest vissa nya tendenser inom företagarvärlden. Tillverkningsindustrin tycks i hög grad beröras av dessa nya tendenser och göra det i högre grad än byggbranschen.

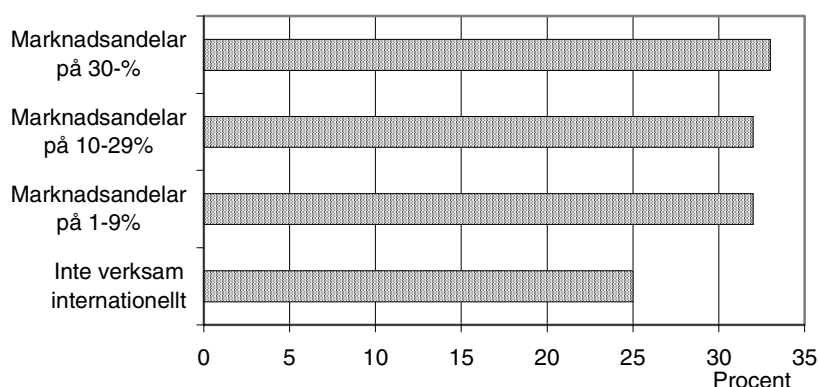
Det framgår nu vidare av resultaten att de temporära kontrakten ökar i något större utsträckning på de större arbetsställena och på företag verksamma på de internationella marknaderna. Detta illustreras grafiskt i diagrammet på nästa sida.

Som framgår av nästa grupp av tabeller, tabell A.12-17, så ökar utnyttjandet av bemanningsföretag efter ungefär samma mönster, som vad gäller de tillfälligt anställda. Den genomsnittliga ökningssiffran är 19 procent för alla arbetsställen. Endast 5 procent anger en minskningar. Återigen företer tillverkningsindustrin ökningarna väl i nivå med övrig verksamhet. Ökningarna är vidare betydligt större för de riktigt stora arbetsställena och de är betydligt större i Stockholmsregionen än i övriga landet.

Det finns också en tendens till större ökning i utnyttjandet av bemanningsföretag bland de internationellt verksamma företagen. Också här iakttar vi alltså samma tendens som gällde för de temporärt anställda. Dessa tendenser (dvs markerat starkare tendenser till ökning hos de internationellt verksamma, när det gäller temporära kontrakt och bemanningsföretag) är statistiskt signifikanta om vi i en regressionsmodell tar hänsyn till övriga redovisningsvariablers möjliga inverkan.²⁰

²⁰ Här och längre fram görs regressionsberäkningar först och främst kring det internationella perspektivets samvariationer, eftersom de dels kan uppfattas som särskilt intressanta och dels för att de kan tänkas vara de mest komplexa och svårtolkade.

Figur 2.3. Andelen med ökat antal tillfälligt anställda efter del i internationell marknad.



Förekomst av outsourcing och projektverksamhet

Bemanningsföretag och temporära anställningskontrakt, uppfattar vi alltså här som indikatorer på nya mer flexibla företagsmodeller. Till samma kategori av företagsmodeller vill vi också föra olika tendenser till ökad utläggning av verksamhet på andra, ökat "nätverksföretagande" och ökad användning av projektorganisation.

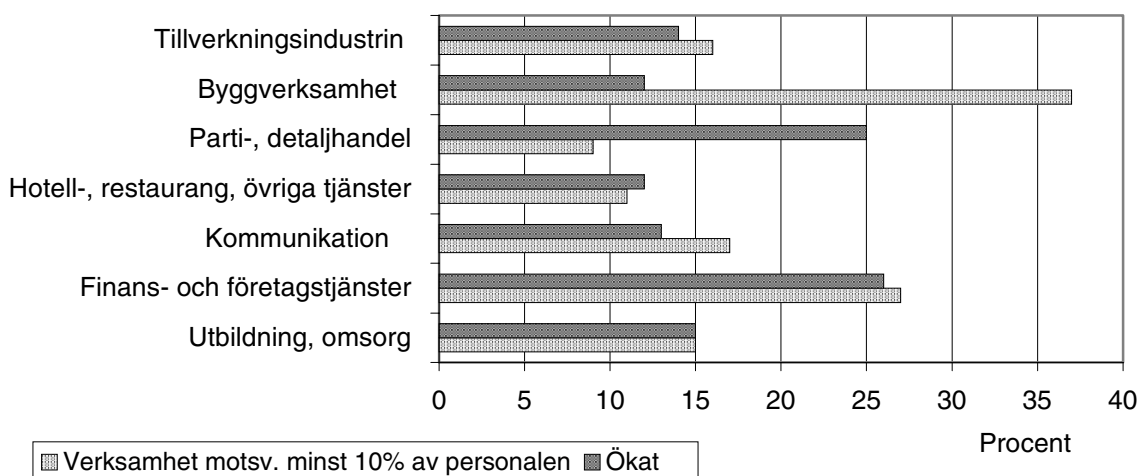
En fråga i Flex 2 rör frågeställningen "om arbetsstället anlitar andra företag för att bedriva sin huvudsakliga verksamhet". 60 procent svarar att så är fallet. Det frågas också om storleken på denna insats i jämförelse med den egna personalstyrkan. Håller vi oss till företag som angivit 10 procent av personalstyrkan eller mer, får vi fram den ganska blygsamma andelen 16 procent av arbetsställena som säger sig anlita andra företag för sin huvudsakliga verksamhet (i en omfattning som motsvarar 10 procent eller mer än den egna personalinsatsen).

Det är dock svårt att veta hur nivån exakt skall tolkas. Om en stor andel "egen huvudsaklig" verksamhet läggs på andra blir den inte längre "egen huvudsaklig". Siffran är sannolikt för låg, om den tas som indikation på andelen företag som lagt ut delar av sin tidigare huvudsakliga verksamhet. Svaren kan nog därför betraktas som problematiska och ger antagligen en underskattad bild. Skillnader som finns mellan olika grupper borde däremot vara mindre problematiska. Med andra ord, svaren ger antagligen bättre indikationer på var utläggning av "kärnverksamhet" varit störst och minst, än på den absoluta nivån av denna utläggning (tabell A.12-17).

De branscher som indikatorn pekar ut är också just de som vi förväntar oss skall pekas ut. Det gäller för byggverksamhet och det gäller för företagstjänster, vilka båda har betydligt högre värden än genomsnittet.

Den dominerande siffran för byggverksamhetens del ger alltså en viss validitet åt informationen. Det är känt sedan länge att projektsamverkan utgör ett dominerande inslag i byggsektorns verksamhet. Indikatorn pekar inte på några stora skillnader mellan stora och små arbetsställen, men väl mellan stora och små fö-

Figur 2.4. Andel som utnyttjar andra företag för att bedriva sin huvudsakliga eller centrala verksamhet. Branschuppdelat.



retag, där de senare i större utsträckning tycks utnyttja andra företag för sin verksamhet. Också detta verkar logiskt. Att utnyttja andra är vidare vanligare i Stockholm. Skillnader i övrig är små.

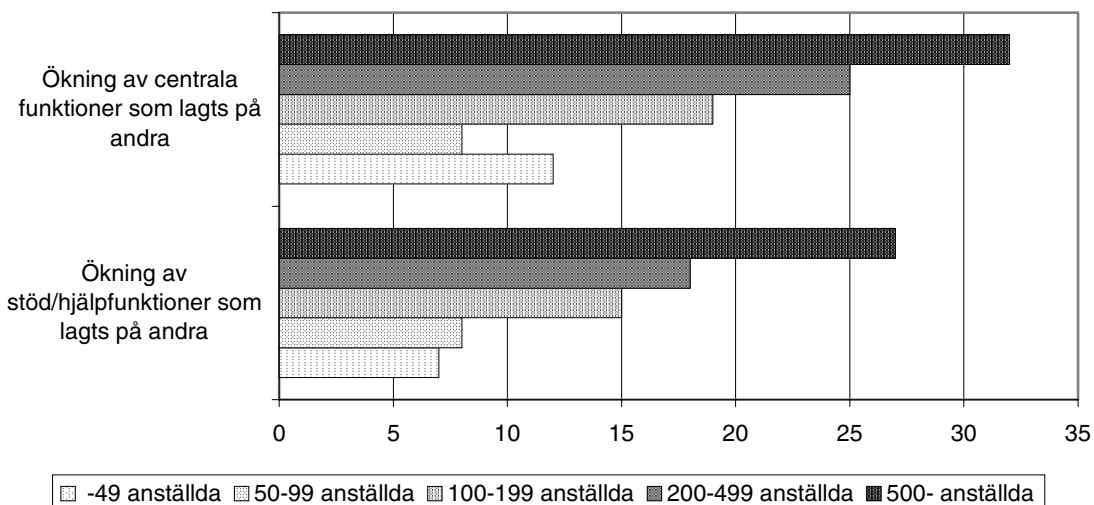
I Flex 2 finns nu en anknyttande fråga som handlar om ”användningen ökat eller minskat, när det gäller för verksamheten centrala funktioner, som bedrivs på annan plats än arbetsstället”. 19 procent anger ökning under perioden 1995-1997 medan 6 procent anger minskningar. Återigen förefaller procentnivån låg. Kanske bör man dock fästa större tillit till denna nivå jämfört med den tidigare. Vi drabbas här inte av den osäkerhet som ligger i begreppet ”huvudsaklig verksamhet”. Men också företeelsen ”centrala funktioner som lagts ut” känns i viss mån diffus. Läggs verksamhet ut uppfattas den kanske inte längre som så central. Återigen kanske siffrorna mest bör tjäna som indikatorer på skillnader, än som vägledning för att bedöma absoluta nivåer (tabell A.18-23).

När det gäller förändringar dominerar inte byggverksamheten på samma sätt. Inom branschen tycks förändringarna inte vara så stora. Förändringarna är större inom parti- och detaljhandel och inom finans- och företagstjänster.

Skillnaderna är inte så stora mellan stora och små arbetsställen, men för de större företagen tycks de ha skett en snabbare utveckling i dessa avseenden än för andra. Skillnaden går från 12 procent för de minsta till 32 procent för de största (dvs för de med fler än 500 anställda). En tredjedel är naturligtvis en högst betydande förändring under en treårsperiod.

En kompletterande fråga om ”användningen ökat av stöd och hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats än arbetsstället” ger liknande resultat. Detta är intressant inte minst därför att just denna fråga tycks ännu mer tydlig och klar. Frågeställningen handlar kort och gott, om företag i ökad grad kommit att utnyttja andra företag för olika stöd och hjälpfunktioner mellan åren 1995 och 1997. Ge-

Figur 2.5. Andel som anger ökat utnyttjande av andra utanför arbetsstället för central verksamhet resp. stöd/hjälperksamhet. 1995-1997. Efter storlek på företaget.



nomsnittligt tycks det vara 14 procent av arbetsställena som lagt ut sådan verksamhet mellan åren.

Trots alltså viss tydlig logik i svaren på vissa av våra frågor, kan vi känna en osäkerhet över hur resultaten exakt skall tolkas, framför allt hur starka tendenserna till utläggning av olika slag faktiskt varit. Flex 2-undersökningen innehåller dock också en hel del andra frågor, som kan användas för att komplettera och förtydliga bilden.

Samverkan med andra företag

Den följande uppsättningen med tabeller i appendix bygger på en frågeuppställning, där man haft att ange om man inom ett antal områden använder sig av ”informationsteknik vid samverkan med kunder, leverantörer eller andra företag”. Kopplingen till informationsteknik bör, som vi redan påpekat, ge en extra tydlighet åt svaren. Områden, som tas upp, täcker forskning och utveckling, marknadsföring, samordning av inköp, rekrytering, kompetensutveckling och produktion av varor och tjänster. Särskilt samordningen vad gäller produktionen av varor och tjänster borde här vara av intresse.

Totalt sett är det 62 procent av arbetsställena som svarat bejakande på något av det som tagits upp. Håller vi oss enbart till de 8 alternativ, som redovisas i tabellerna, blir motsvarande siffra 56 procent instämmanden. (Som bas för siffrorna är inte de 20 procent av svarsenheterna med, som säger sig över huvud taget inte utnyttja informationsteknik, dvs enligt definitionen i formulären ”inte utnyttja datorer och datakommunikation för informationshantering”. Räkna vi om de 62 procenten, genom att sätta alla arbetsställen som bas, får vi fram att ungefär varannat arbetsställe samverkar på något av dessa sätt.) Nivån är här högre än i tidigare tabeller.

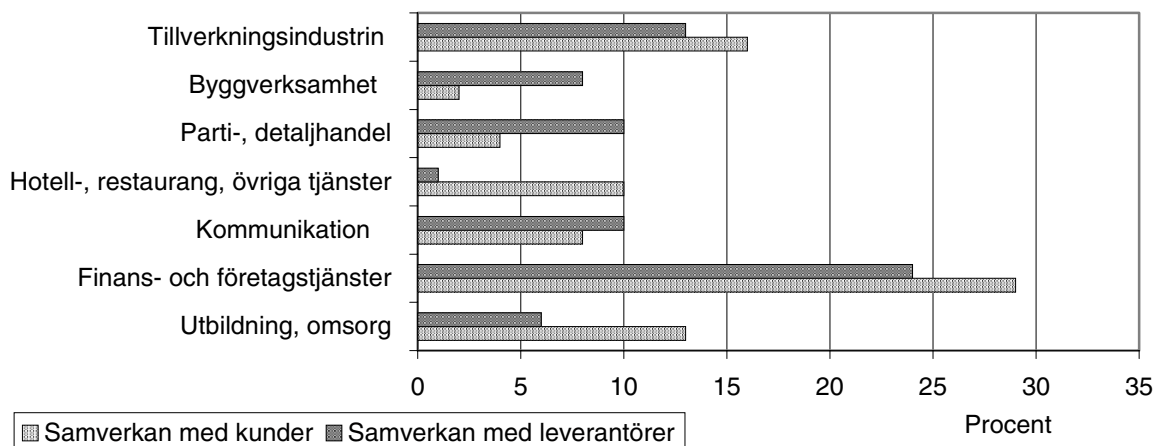
Den första uppsättningen med alternativ rör ”samverkan med kundföretag kring forskning och utveckling” (tabell A.24-29). Sådan samverkan finns framför allt inom branschgruppen ”finans- och företagstjänster”, men även inom tillverkningsindustrin. Andelen som berörs varierar mellan 2 och 29 procent. Vidare tycks det vara så att stora arbetsställen på detta sätt samverkar i betydligt större utsträckning än små, 33 procent för de stora mot 12 procent för de små. Samtidigt finns en tendens för de medelstora företagen att samverka mer. Varken de minsta eller största framhävs alltså lika tydligt som de mellanstora i tabellmaterialet. Arbetsställen aktiva på de internationella marknaderna samverkar också mer. Denna sistnämnda tendens är prövad i en regressionsanalys, där övriga redovisningsvariablers inverkan beaktats. Sambandet kvarstår som signifikant även sedan hänsyn tagits till övriga redovisningsvariabler.

”Samverkan med leverantörsföretag och övriga företag kring forskning och utveckling” ger ungefär samma mönster av utpekade skillnader. Vi ser att byggbranschen och partihandeln samverkar mer med leverantörsföretag på detta sätt, medan tillverkningsindustrin, hotell- restaurang- och övriga privata tjänster, finans- och företagstjänster och utbildning samverkar mer med kundföretagen.

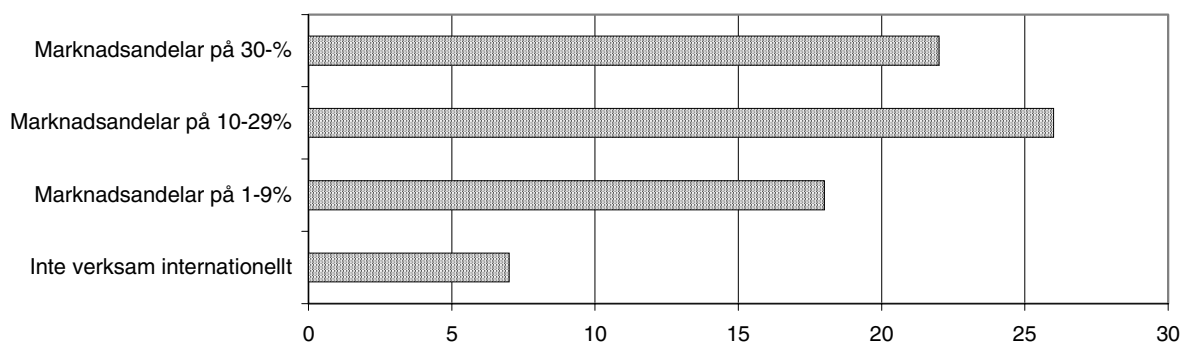
Återigen är det de stora arbetsställena och de mellanstora företagen som mest samverkar på detta sätt, liksom samverkan är vanligare bland de internationellt verksamma. Också här kvarstår ett signifikant samband mellan verksamhet på internationella marknader och samverkan med andra företag, sedan hänsyn tagits till andra redovisningsvariablers möjliga inverkan.

De framträdande tendenserna för de internationellt verkande företagen är av särskilt intresse i dessa tabeller. Det ligger nära till hands att förvänta just detta resultat, utifrån det perspektiv som vi lyft fram i inledningsskapitlet. De nya internationella marknaderna borde skapa en miljö, som särskilt uppmuntrar till nära samverkan mellan företag. De internationellt verkande företagen borde vara mer utsatta för konkurrens och ha större anledning att fokusera på kärnkompetenser,

Figur 2.6. Andel som (med hjälp av IT) samverkar med kund- och leverantörsföretag kring forskning och utveckling. Efter bransch.



Figur 2.7. Andel som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring forskning och utveckling. Efter del i internationell marknad.



att bibehålla endast sådan verksamhet som man behärskar särskilt väl och i stället söka samarbetspartners av varierande slag för övrig verksamhet. Resultatbilden stöder alltså ett sådant resonemang. Ändå kanske nivån på procenttalen kan tyckas väl modesta. Summerar vi dock alla typer samverkansformer, som förekommer i samtliga tabeller, finner vi för de som är stora aktörer på de internationella marknaderna, att 2 av 3 har i alla fall någon form av samverkan. Tabellvärdena skall alltså inte enbart betraktas var och en för sig utan också tillsammans. (Motsvarande andel för de enbart inhemskt verkande är 1 av 2. Beräkningarna bortser då ifrån de som säger sig inte alls utnyttja IT-teknik.)

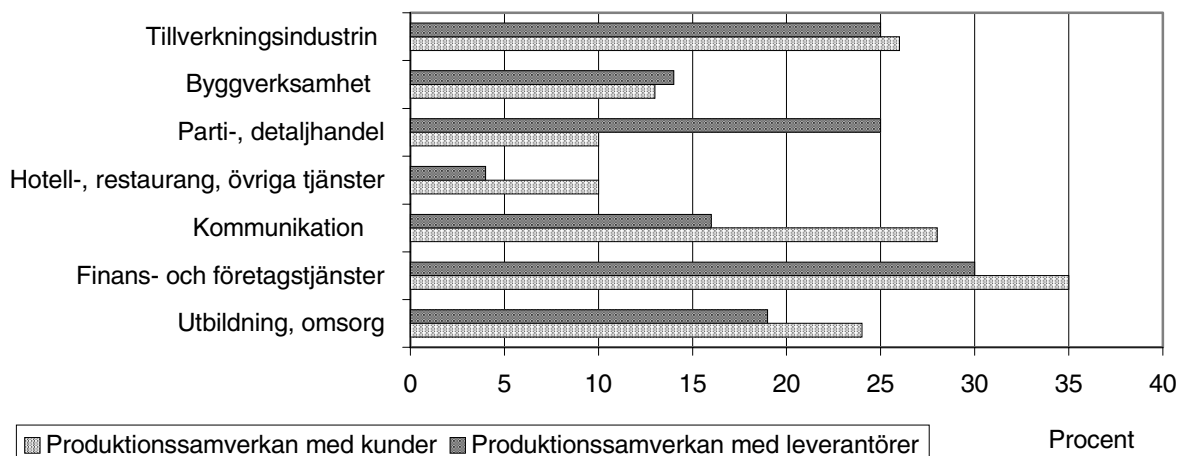
Nästa grupp av resultat (i den högra kolumnen i tabell A.30-35) rör ”samverkan kring marknadsföring med kundföretag”. Denna typ av samverkan tycks vara mer frekvent och spridd än den kring forskning och utveckling. Mellan en tredjedel och en fjärdedel berörs. Vi finner samverkan i påtaglig grad inom tillverkningsindustrin, finans- och företagstjänster, hotell-, restaurang- och övriga tjänster liksom inom utbildning och omsorg.

Återigen är det de största arbetsställena som är de som samverkar mest, liksom de mellanstora företagen. Samverkan är också här störst för de som är mest aktiva på de internationella marknaderna. Också detta sistnämnda samband kvarstår som signifikant sedan hänsyn genom en regressionsanalys tagits till övriga variablers inflytande. Sambandet är dock uppenbarligen mindre tydligt i detta redovisningssammanhang.

”Samverkan med leverantörsföretag kring inköp” (tabellerna A.36-41) är helt naturligt mest markerat för handeln, där 40 procent utnyttjar denna möjlighet. Denna typ av samverkan finns dock också inom flertalet övriga sektorer där procentsiffran ligger på 20 procent eller strax under. Återigen, de stora arbetsställena och de medelstora företagen är mest aktiva på detta sätt. Samverkan är vidare störst för arbetsställen i ”övriga landet”. Denna inköpssamverkan tycks däremot inte särskilt tydligt skilja ut de internationella aktörerna från resten.

I tabellerna A.36-41 finns också information om ”inköpssamverkan med andra företag”. Svaren ger likartade mönster som de ovan.

Figur 2.8. Andel företag som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med kundföretag resp. leverantörsföretag. Efter bransch.



Slutligen finns en del intressanta resultat kring ”produktionssamverkan med kundföretag och leverantörsföretag” (tabellerna A.42-47). Läger vi samman all produktionssamverkan med kundföretag, leverantörsföretag och övriga företag (de sista ej med i tabellerna), får vi fram att det är totalt 38 procent av arbetsställena som berörs, alltså 1 av 3. Resultaten uppdelade fråga för fråga ger lägre tal.

Inom tillverkningsindustrin produktionssamverkar man mycket ”med kunder”. Det tycks man också göra inom kommunikationssektorn, liksom inom finans- och företagstjänster, utbildning och omsorg. Mellan en fjärdedel och en tredjedel samverkar på detta sätt. Inom tillverkningsindustrin samverkar man också i hög grad ”med leverantörsföretag”. Det gör man också inom handeln, liksom inom kategorin finans- och företagstjänster. Återigen är det mellan en fjärdedel och en tredjedel som berörs. Produktionssamverkan är störst på de stora arbetsställena och de mellanstora företagen.

Produktionssamverkan, med såväl kund- som leverantörsföretag, är mer betydande för de arbetsställen, som är aktiva på de internationella marknaderna. Sambandet är dock rätt komplext och kvarstår enbart som signifikant i det ena fallet (för samverkan med leverantörer) sedan hänsyn tagits till övriga redovisningsvariablers möjliga inverkan.

Byggsektorn utmärker sig inte speciellt i dessa tabeller. Dess mindre framträdande placering hänger dock sannolikt samman med att den i mindre grad utnyttjar IT. Verksamheterna inom byggsektorn är antagligen fortfarande i hög grad hantverksbetonade och därigenom rätt lite påverkade av IT. Mycket samverkan förekommer också, som vi tidigare sett, inom byggbranschen fast då av ett annat slag. Detta samarbete syns inte i tabellerna i detta avsnitt.

Sammanfattningsvis

Det vi diskuterar som nya tendenser i företagandet, går i viss mån att ana i tabellerna A.6-47. Vi har dock utifrån dessa resultat svårt att ange några exakta siffror

för hur starka tendenserna är. Men vi kan ana att tendenserna ändå inte är så särskilt framträdande och inte lika framträdande, som man kanske skulle kunna tro utifrån åtskilliga inlägg i den aktuella diskussionen.

16 procent av arbetsställena säger sig anlita andra företag för sin huvudsakliga verksamhet. 19 procent anger en ökning (under perioden 1995-1997) när det gäller utnyttjande av andra för att klara egna centrala funktioner i verksamheten. 14 procent anger en ökning av stöd och hjälptjänster under samma period. 30 procent anger ökning i användningen av tillfälligt anställda och 19 procent i användningen av bemanningsföretag.

Endast en tredjedel av de stora aktörerna på världsmarknaderna produktions-samverkar med kundföretag med hjälp av IT-teknik. Lika många produktions-samverkar med leverantörsföretag. En femtedel av de rent inhemskt verkande gör sammalunda. Kanske borde våra resonemang, om globaliseringens konsekvenser och de nya förutsättningarna under vilka företagen lever, leda till andra förväntningar. Kanske borde förväntningarna vara att mer eller mindre varje stort företag idag berördes. Så tycks alltså inte vara fallet. Det är kanske trots allt så, att våra uppfattningar om olika nya tendenser vägletts väl mycket av enstaka spektakulära exempel. Detta hindrar dock inte att utvecklingen framledes kan komma att bli mycket betydande och att en mer dramatisk förändring kan ligga mycket nära i tiden. Fler indikatorer tyder ju ändå på en tydlig rörelseriktning, såsom de som pekar på ökat utnyttjande av tillfälligt anställda och av bemanningsföretag, liksom ökad utläggning av verksamhet på andra och ökad konkurrensutsättning av tidigare mer skyddad verksamhet. Kanske står vi i början av det nya snarare än att vi redan helt och fullt stigit in i det.

Hur meningsfullt de olika enskilda indikatorerna speglar det diskuterade förändringsperspektivet kan vi kanske också känna oss lite osäkra över. Vi kommer därför att längre fram fördjupa analysen något ytterligare genom att analysera fler olika indikatorer tillsammans i en klusteranalys (i kapitel 4). Förhoppningsvis ger den oss en tydligare bild av vart olika verksamheter strävar.

Några alternativa förhållningssätt hos företag och arbetsställen

Samtidigt är det möjligt att det finns fler strategier som företagen kan följa för att hantera de nya konkurrensförutsättningarna, strategier som är av delvis annat slag, än de vi hittills tagit upp. Vilka strategier företagen väljer kan variera beroende på verksamhet, vilken personal som finns att tillgå, institutionella förhållanden liksom på kunskaper hos ledningen och inte minst beroende på vilka trender inom företagandet som uppmuntras för stunden. Vi behöver nog här en vidare utblick.

I Sverige har vi sedan länge haft ett alldeles särskilt perspektiv på företagsförändringar med rötter i den sk ”svenska modellen”. Detta perspektiv betonar inflytande och samarbete mellan olika kategorier av anställda, mellan olika nivåer,

mellan arbetsmarknadens olika parter. De förändringar som eftersträvas blir inom ramen för detta perspektiv ofta något annat, än de vi hittills tagit upp. De blir ofta liktydigt med strävanden till utveckling inom företagens ram snarare än förändringar av de yttre strukturerna. Företagen söker istället utnyttja och skapa förändring genom att omorganisera befintliga interna resurser, vidareutveckla den egna personalen etc. Man betonar då gärna också det interna intellektuella kapitalet som ett centralt värde för organisationen.²¹ Exempel på dessa strävande finns att studera i t ex Arbetslivsfondens projekt och i Mål 4.²²

NUTEK:s begrepp ”flexibel arbetsorganisation” illustrerar rätt mycket samma perspektiv. Ett framgångsrikt företag, menar NUTEK, måste snabbt kunna ändra omfattning och inriktning på sin verksamhet.

”Nyckelordet är anpassningsförmåga. Det allt större behovet av att snabbt kunna reagera på ändrade förhållanden och krissituationer, har fått konsekvenser för företagets organisationsstruktur. Decentraliserat ansvar och uppdelning av företagen i mindre självständiga enheter var ett första steg i omvandlingsprocessen. Nästa steg är att öka förmågan att snabbt och kontinuerligt kunna reagera på efterfrågeförändringar och nya marknadsvillkor.... För att uppnå flexibilitet i arbetsorganisationen måste ansvaret för arbetsuppgifter och den konkreta planeringen av dessa arbetsuppgifter delegeras till berörd personal, så att de får möjlighet att utveckla sitt kunnande och sin yrkesskicklighet. På så vis utvecklas även arbetsstället och företaget.”²³

Begreppet flexibel arbetsorganisation innefattar fyra kriterier, enligt NUTEK:s perspektiv. Det första kriteriet är att det finns strategier för utveckling av humankapitalet.

”Flexibilitet kräver att de anställda har bred kompetens och att arbetsstället har en positiv inställning till kompetensutveckling och vidareutbildning av de anställda. Om personalen skaffar sig mer kunskaper och större yrkesskicklighet, så har de också större förutsättningar att kunna delta i olika beslutsprocesser och att utföra fler olika arbetsuppgifter. Det andra kriteriet är följaktligen omfattande decentralisering av ansvar. Det tredje kriteriet är att en flexibel arbetsorganisation ska vara mer kundorienterad, ha mindre byråkratisk organisation, möjligen med färre chefsnivåer och färre antal chefer per anställd. Det fjärde kriteriet är att det ska finnas ett individuellt kompensationsystem, som bygger på individens förmåga, kompetens och flexibilitet. Genom individuell lönesättning uppmuntras den anställda till förbättringar och fortsatt flexibilitet byggs in. Det individuella kompensations-

²¹ Som t ex Edvinsson m fl gjort i *Intellectual capital : realising your company's true value by finding its hidden roots*. HarperBusiness. New York 1997.

²² Gustavsen m fl: *Conceptdriven development and the organization of the process of change - An evaluation of the Swedish Working Life Fund*. John Benjamins. Amsterdam 1996.

²³ *Mot flexibla arbetsorganisation*. Nuteks förlag. Stockholm 1996.

systemet bör fungera som stöd för de övriga kriterierna, när det gäller de anställdas vidareutveckling, ansvar, kundorientering och flexibilitet.”

Utifrån detta perspektiv har NUTEK initierat de båda undersökningarna Flex 1 och Flex 2. Flex 2-studien innehåller alltså en rad frågor som har en annan bakgrund än den vi hittills berört. Vi övergår nu till dessa, dvs till de delar av frågematerialet som rör det, som varit mest centralt för Flex 2-studiens syfte.

Det som tas upp berör den enskildes inflytande över det egna arbetet och möjlighet till personlig utveckling och ökad kompetens. Det rör först personalens delaktighet i planeringen av det egna arbetet och längre fram personalens möjligheter till vidareutbildning.

I tabellerna A.48-59 skiljer vi mellan den enskildes direkta inflytande och arbetsgruppens inflytande. Vi skiljer också på inflytandet över den dagliga planeringen av det egna arbeten och den mer långsiktiga planeringen.

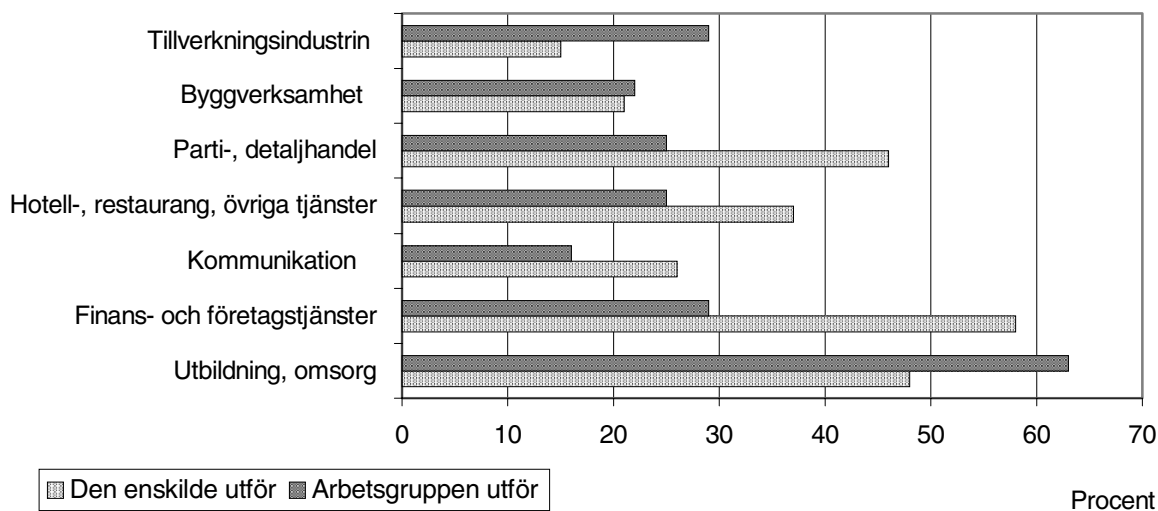
Som framgår är den enskildes inflytande över de egna arbetsförhållandena förhållandevis lågt inom tillverkningsindustrin. Den är betydligt högre inom t ex handeln eller för finans- och företagstjänster och inom utbildning och omsorg. Arbetsgruppens inflytande är å andra sidan förhållandevis stort inom tillverkningsindustrin. Över huvud taget tycks svaren på de båda frågorna om den enskilde och arbetsgruppen stå i omvänt förhållande till varandra. Där den enskildes inflytande är förhållandevis lågt, som t ex inom stora arbetsställen, stora företag, inom koncerner, där är arbetsgruppens inflytande förhållandevis högt och omvänt.

Skillnaderna mellan företag verksamma på utländska marknader och sådana verksamma på hemmamarknaderna verkar också tydliga och följa samma mönster. (Sambanden i detta senare fall försvinner dock om alla redovisningsvariabler hanteras tillsammans i en och samma regressionsanalys. Det verkar mest vara tillverkningsindustrins dominerande roll för de företag, som är aktiva på de utländska marknaderna, som skapar de bruttoskillnader som vi ser.)

Frågan om inflytande över veckoplaneringen ger i huvudsak samma mönster som den om den dagliga planeringen. Dessa sammanhang är kanske mest intressanta därför att de hjälper oss till en mer allmän uppfattning om den enskildes roll i arbetsprocessen. Sedda tillsammans antyder frågesvaren om den dagliga och veckomässiga planeringen ett förhållandevis begränsad roll för många i planeringen, åtminstone många inom tillverkningsindustrin och inom byggverksamheten. Sannolikt finns det fler områden, som skulle kunna pekas ut, om branschredovisningen kunnat göras mer detaljerad.

Många människor tycks alltså enligt svaren ha begränsat inflytande över sitt arbete. Läger vi samman uppgifter om att det är den enskilde eller arbetsgruppen som utför veckoplaneringen (dvs svarat ja på någon av alternativen) får vi 38 procent inom tillverkningsindustrin, 37 procent inom byggverksamhet,

Figur 2.9. Andel där den enskilde eller arbetsgruppen utför veckoplaneringen av arbetet. Efter bransch.



64 procent inom handeln, 47 procent inom hotell, restaurang och övriga tjänster, 35 procent inom kommunikation, 70 procent inom finans och företagstjänster och 88 procent inom utbildning och omsorg.

Resultaten visar alltså i vissa fall på inte särskilt höga värden. Ändå har inflytandefrågorna varit centrala i diskussionen under många år. Med tanke på vad som ofta diskuterats och vad som ofta eftersträvats, kan man kanske känna sig en smula förvånad över resultaten.

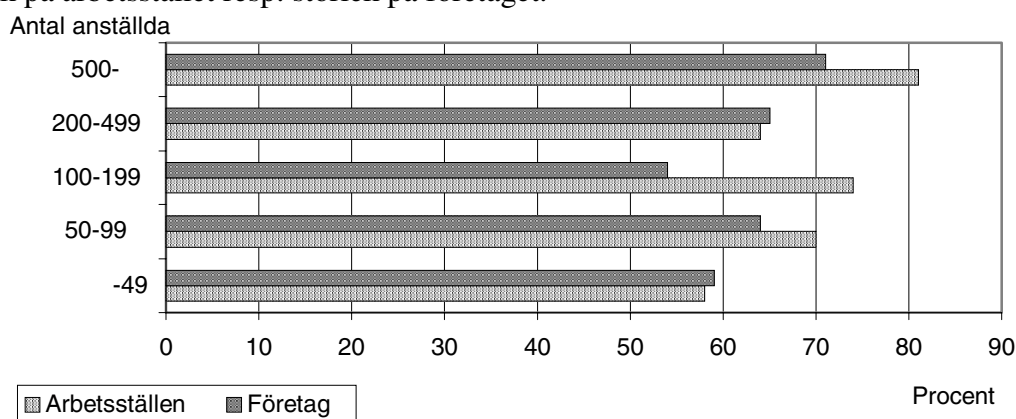
Resultatnivån är dock som alltid beroende av hur vi avgränsar sammanhanget dvs beroende av hur frågorna formulerats. Att säga att ”man inte ansvarar för planeringen”, som man gör här, är inte samma sak som att säga att ”man inte har något inflytande över planeringen”. Formulerar man sig på det senare sättet ställer man längre krav och får som konsekvent högre procenttal. Den senare typen av formuleringar är också den som används mest i andra undersökningar, t ex i Arbetsmiljöstatistiken på SCB. Arbetsmiljöstatistiken redovisar en majoritet som talar om eget inflytande över planeringen inom alla här redovisade branschgrupper.

Resultatet säger inte heller någonting om inflytandet är förhållandevis högt eller lågt här i landet i jämförelse med hur det är i andra länder, eller hur det är nu i jämförelse med för ett antal år sedan. Anställda i Sverige liksom i övriga Norden har nog trots allt ett större inflytande över sitt arbete än man har i många andra länder, åtminstone längre söderut i Europa. Vi har i annat sammanhang just kunnat peka på tydliga sådana skillnader, vilka alltså skiljer norr från söder.²⁴

Rimligtvis finns också en tidsdimension som innebär att inflytandenivån faktiskt stigit med tiden, bl a beroende på strukturomvandlingen, där de riktigt okva-

²⁴ Wikman m fl: ”Arbetsförhållanden i Sverige och Europa” i Marklund (red): *Arbetsliv och hälsa 2000*. Arbetslivsinstitutet. Stockholm 2000.

Figur 2.10. Andel där ansvar och befogenheter ökat för de anställda 1995-1997. Efter storlek på arbetsstället resp. storlek på företaget.



lificerade jobben blivit allt mindre vanliga. Att de långsiktiga tidsförskjutningarna är betydande, framgår bl. a. av resultaten från Statistiska centralbyråns Undersökning om levnadsförhållanden (ULF).

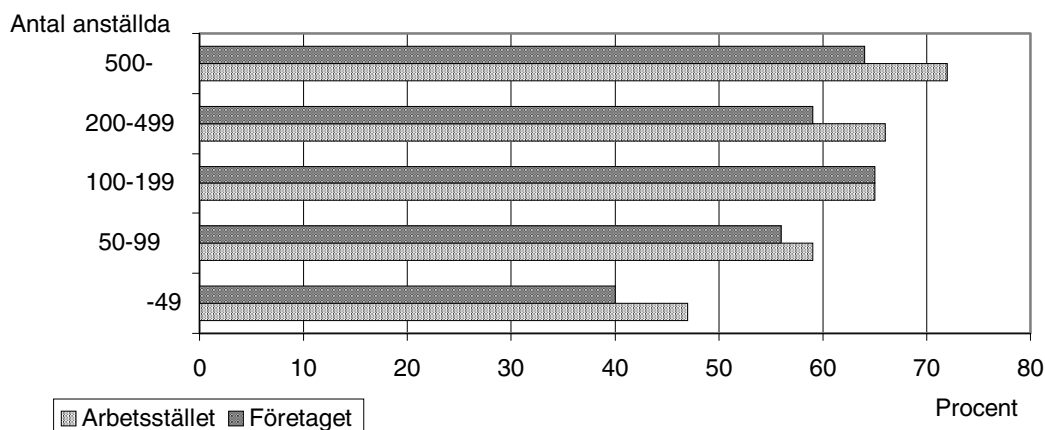
En tendens mot ökat inflytande och ökat ansvar framträder också i svaren på en annan fråga från Flex 2-studien. Det frågades i denna om ansvar och befogenheter ökat för de anställda under 3-årsperioden 1995-1997. 63 procent av alla arbetsställen anger ökning under perioden. Andelen växlar en del beroende på typ av företag och arbetsställe, men tendensen tycks genomgående vara tydlig över allt. Bortsett ifrån byggsektorn talar en överväldigande majoritet av arbetsställen inom olika branscher om ökat ansvar. Tendenserna mot ökat ansvar är dock större för de större arbetsställen och för de större företagen. Tabellerna A.60-65 i appendix innehåller uppgifter om detta.

I Flex 2-formulären fanns alltså också en hel del frågor kring utbildningssatsningar. En uppsättning frågor handlade om deltagande i sådan utbildning som rör "företagsspecifik produktionsteknik, annan företagsspecifik utbildning, försäljning och kundvård, kvalitetsarbete, miljöutbildning, EU-kunskap, projektledar- eller ledarskapsutveckling samt personalvård". De båda första alternativen, som alltså rör företagsspecifik utbildning, har sammanslagits och redovisats i de sex följande tabellerna i appendix (tabellerna A.66-71).

I 20 procent av arbetsställen har ingen företagsspecifik utbildning av detta slag förekommit under 1997. I 28 procent av arbetsställen har endast några deltagit i denna typ av utbildning. På resterande arbetsställen, dvs för 53 procent, har flertalet deltagit i någon sådan utbildning. Andelen får väl anses vara relativt hög.

Andelen varierar en del från branschgrupp till branschgrupp, men är aldrig mindre än 44 procent. De större arbetsställen har betydligt fler som deltar, liksom de större företagen. Det samma gäller också för koncernföretagens arbetsställen. Arbetsställen aktiva på den internationella marknaden har uppenbart sma-

Figur 2.11. Andel där flertalet deltar i företagsspecifik utbildning. Efter storlek på arbetsstället resp. företaget.



lare utbildningssatsningar än de som endast agerar på hemmamarknaderna. Andelen ”flertalet deltar” minskar alltså med aktivitet på internationella marknader.

Andelen som har en begränsad grupp som deltar ökar istället. Beräknar vi skillnaden mellan andelen ”flertalet deltar” och andelen ”några deltar” går denna skillnad från 30 procent till 10 procent. Resultatet förblir dock inte signifikant om vi i en och samma regressionsanalys hanterar alla redovisningsvariabler tillsammans. Resultatet skulle kunna tolkas så att de skillnader, som i detta sammanhang uppträder mellan företag med olika aktivitet på de internationella marknaderna, mest förklaras av verksamhetstyp och näringsgrenstillhörighet.

Åter igen kan vi hänvisa till den europeiska studie, som vi tidigare berörde. Sverige utpekas i denna studie som ett land med särskilt omfattande fortbildningsinsatser. Utbildning (betald av arbetsgivaren), ökar markant när vi rör oss från södra till norra Europa.²⁵

Sammanfattningsvis

Det tycks finnas en typisk svensk (eller kanske snarare nordisk) modell för företagsförändringar med särskild betoning på kompetensutveckling och inflytande för de anställda. Av alla data i appendix tycks denna modell vara den som är lättast att urskilja. Trots detta är insatser för ökat inflytande och kompetensutveckling inte alltid stort. Det innebär att det finns fler olika strategier, som företag och arbetsställen använder sig av också i Sverige. Vi kommer längre fram att ytterligare försöka precisera dessa olika strategival och arbetssätt hos företagen.

²⁵ Wikman, Anders m fl: ”Arbetsförhållanden i Sverige och Europa” i Marklund, Staffan (ed.) Arbetsliv och hälsa 2000. Arbetslivsinstitutet. Stockholm 2000.

3. Arbetsmiljön på företagen

Ett sätt att ytterligare utvidga analysen kan vara att titta närmare på hur de anställda beskriver sin situation, vilket vi gör i det följande.

För att möjliggöra en utvidgning av detta slag genomfördes en tilläggsundersökning där enkäter skickades till ett urval av de anställda på de i Flex 2-studien ingående arbetsplatserna. Också denna datainsamling genomfördes av SCB.

3 411 arbetsställen valdes från den totala mängden fall. De som valdes var de för vilka Flex 2 bedömdes ha någorlunda kompletta beskrivningar. För att skapa ett individregister att utgå ifrån, samkördes arbetsställesnumren med SCB:s register över kontrolluppgifter/KU för 1997 (och också med motsvarande register för 1998). Samkörningen gav totalt 558 057 personer varav 543 243 var födda 1935-1981 (dvs. i åldersintervallet 16-62 år 1997 och 18-64 år 1999). Personer i detta åldersintervall fick utgöra urvalsramen för dragningen som syftade till att erhålla tre slumpmässigt dragna personer per arbetsställe.²⁶

Den postenkät som användes innehöll 104 frågor med merendels samma frågor som i den löpande Arbetsmiljöstatistiken på SCB, samt en del frågor ifrån SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU). Insamlingen pågick under perioden 20 oktober 1999 till 27 mars 2000 och innefattade förutom ett första enkätutskick 3 stycken påminnelser, varav två av dessa också innefattade ett utskick av en ny enkät.

Tabell 3.1. Resultat av fältarbetet.

Urval	9 834
Bortfall	3 103
	<i>därav</i>
	postreturer 78
	(kända)vägrare 720
Svar med uppgifter	6 731
	<i>inkluderande såväl</i>
<u>enkätsvar</u> (med uppgifter om arbetsmiljö och sysselsättningssituation)	6521
<u>sysselsättningssituation</u> (för personer utan arbete och utan enkätsvar)	210
	<i>varav</i>
	utomlands 47
	långtidssjukskriven 18
	ej förvärvsarbetande 1999 114
	övriga ej tillhöriga populationen av sysselsatta 31

²⁶ För att garantera att 3 personer alltid skulle finnas kvar efter en efterföljande matchning mot "Registret över totalbefolkning", som innehåller aktuella adresser, drogs 6 personer från varje arbetsställe. Om fler än tre personer återstod efter denna adresskörning sparades alltså slumpmässigt maximalt 3. 60 arbetsställen hade färre än 6 individer. 12 hade färre än 3.

Som framgår av tabellen är det två typer av information som eftersträvats, dels arbetsmiljöbeskrivningar för de som hade arbete, dels vissa allmänna upplysningar om de utan arbete. Den här typen av uppgifter kunde samlas in för 2/3 av det dragna urvalet.

Sysselsättningssituationen för anställda på Flex- arbetsställen två år efteråt

I tabellen ges en översiktlig bild av sysselsättningssituation vid enkätinsamlings- tillfället under vinter 1999/2000. Uppenbarligen har många av de som arbetade 1997 på de av Flex 2 studerade arbetsställena övergått till annan sysselsättning. En hel del studerar. Andra är arbetslösa eller sjuklediga/pensionärer²⁷.

Tabell 3.2. Sysselsättningssituationen vintern 1999/2000 för de som arbetat på företagen under 1997. Procent.

Typ av aktivitet	Procent
Arbetande	82,2
Studerande	5,9
Hemarbetande, föräldraledig mm	0,8
Arbetslös	3,9
Sjukledig, pensionär	5,6
Övriga utan arbete, utomlands mm	1,7

Skillnaderna visar sig inte vara så stora mellan små och stora arbetsställen, mellan små och stora företag, mellan olika branscher eller mellan verksamheter med stor eller liten roll på de internationella marknaderna. En tendens till lägre sysselsättningsgrad finns möjligen för de mellanstora företagen, för de mellanstora arbetsställena, för verksamheter inom utbildning och omsorg. Sysselsättningsgraden förefaller att vara något högre i Stockholmsregionen, och för de stora aktörerna på den internationella marknaden. Men skillnaderna är som sagt små.

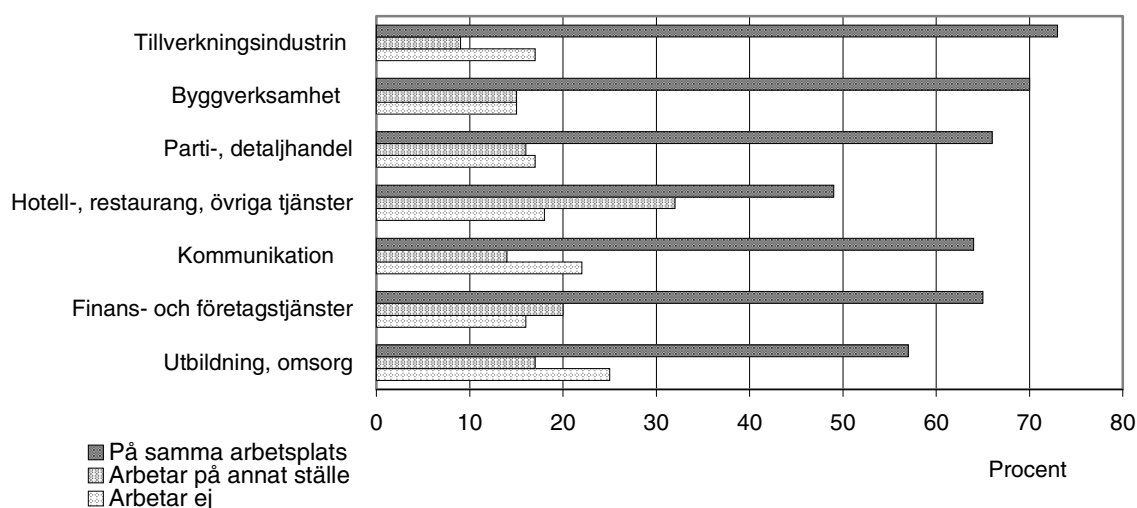
Skillnaderna är större om vi ser på de som har arbete och fortfarande har samma arbetsgivare. 82,8 procent av de som har arbete har under de senaste två åren arbetat för samma arbetsgivare. 17,2 procent har bytt en eller fler gånger.

I tabellerna A.78-83 i Tabellappendix har såväl människors sysselsättningssituation som deras stabilitet lagts samman i en och samma redovisning. I denna sammanlagda redovisning tycks alltså vissa tydligare skillnader framträda.

Vi ser att inom hotell, restaurang och övriga tjänster byter människor arbetsplats i betydligt större utsträckning. Inom tillverkningsindustrin är stabiliteten högre. Stabiliteten är större på de större arbetsställena än på de mindre, större på de större företagen än de mindre, större i övriga landet än i Stockholm.

²⁷ Personer är här och i det följande viktade dels efter Flex 2 :s urvalsvikter för resp arbetsställe och dels efter antalet sysselsatta på arbetsstället.

Figur 3.1. Andel som arbetar, ej arbetar eller arbetar hos annan arbetsgivare 1999/2000.



Rimligtvis borde sysselsättningssituationen vara annorlunda beroende på företags/arbetsställets sätt att arbeta. Vi har tidigare redovisat resultat ifrån frågor som rör, om arbetsstället väljer att i ökad eller minskad grad använda tillfälliga anställningar och bemanningsföretag, liksom frågor som beskriver ökad eller minskad utläggning av verksamhet på andra företag. En viss antydning om skillnader i de anställdas sysselsättningssituation som konsekvens av sådana företagssträvanden finns i nästa två tabeller.

Vissa skillnader går att iakttä i dessa tabeller. Arbetsställen som mer strävat efter att lägga ut verksamhet (tabell 3.3.) har i genomsnitt 6 procent färre kvar på samma arbetsplats. Det är också färre som i denna grupp över huvud taget finns kvar på arbetsmarknaden, totalt 5 procent färre jämfört med övriga arbetsställen.

Företag som strävat efter att mer utnyttja tillfälliga anställningar och bemanningsföretag (tabell 3.4) har 4,5 procent färre på samma arbetsplats. Andelen sysselsatta på arbetsmarknaden minskar i detta sammanhang inte så mycket.

Kanske kan man tycka att skillnaderna i tabellerna är förhållandevis små. Det bör dock framhållas att Flex-frågorna rör perioden 1995-97, medan enkäten till de anställda rör situationen ett par år senare, då också andra förändringar kan ha hunnit ske. Samtidigt är det fullt möjligt att formuleringarna i företagsformulären i Flex 2 inte tillräckligt tydligt avgränsat den typ av arbetsställen vi här strävat

Tabell 3.3. Arbetar 1999/2000 hos samma arbetsgivare, har bytt arbetsgivare eller är utan arbete. Uppdelning gjord efter om central verksamhet som läggs ut ökat. Procent och antal.

	Studerande	Hemarbetande lediga mm	Arbetslösa	Sjuka, pensionärer	Övriga ej arbetande	Arbetar annan stans	Arbetar på samma ställe	Antal svarande
Ej ökat	7,1	0,4	3,2	6,3	1,8	12,4	68,8	2256
Ökat	6,2	0,6	6,1	9,2	1,9	13,3	62,9	518

Tabell 3.4. Arbetar 1999/2000 hos samma arbetsgivare, har bytt arbetsgivare eller är utan arbete. Uppdelning gjord efter om användningen av temporär arbetskraft/bemanningsföretag ökat. Procent och antal.

	Studerande	Hemarbetande lediga mm	Arbetslösa	Sjuka, pensionärer	Övrigt ej arbetande	Arbetar annanstans	Arbetar på samma ställe	Antal svarande
Ej ökat	5,6	1,1	4,0	5,8	1,5	13,5	68,7	2770
Ökat	6,9	0,5	4,0	6,5	2,0	16,0	64,2	1533

efter att fokusera, dvs. de som riktigt tydligt satsat på ett annat företagande. Det talas i formuläret enbart om ”ökningar” eller ”minskningar”. Egentligen skulle vi önskat tydligare kvantifieringar av hur stora dessa öknings- eller minskningar varit.

Arbetsmiljösituationen för de anställda på de i Flex 2 beskrivna företagen

I undersökningen borde vi nu också förvänta oss tydliga samband mellan de olika grupper, som kan skapas utifrån svaren i Flex 2, och de anställdas beskrivningar av sin arbetsmiljö. När vi går igenom fråga för fråga, som besvarats av de anställda och jämför med arbetsställdas svar framträder dock i allmänhet rätt måttliga samband. De kategoriseringar, som kan göras utifrån Flex 2:s företagsstudie, förefaller inte förklara särskilt mycket av de anställdas arbetsmiljö. Resultatet är rätt förvånande.

Resultatbilderna kan hänga samman med att de förhållanden som fokuserats i företagsenkäten/företagsintervjun faktiskt varit mindre centrala för de anställdas arbetsmiljön. Men förklaringen kan delvis också ha sin grund i vissa metodologiska svårigheter, bl. a. sådana som man nästan alltid ställs inför, när information hämtas från olika håll och varje uppgift är behäftade med viss grad av ”perspektivberoende”.

När frågor besvaras i enkäter finns alltid någon form av perspektiv i svaren, som bl. a. kommer sig av oklarheter i frågeformuleringarna och det ofta oklart definierade vardagsspråk som utnyttjas. Ett moment av perspektivberoende skapas också genom komplexiteten i frågeställningarna och de svårigheter som de svarande har att sammanställa stora mängder med information till enkla svar. Svaren påverkas av tillfälliga tankar för stunden.

Ofta behöver inte perspektivberoendet vara så allvarligt om frågor jämförs inom ett och samma kontext, dvs. om frågorna besvarats av en och samma person vid ett och samma tillfälle. Perspektivet präglar då visserligen svaren, men kanske inte så mycket relationen mellan olika svar, dvs. sambanden mellan dem. Allt kan påverkas på ungefär på samma sätt.

Värre blir situationen om uppgifterna hämtas från olika håll, t ex från olika typer av uppgiftslämnare, vilka uttalar sig om samma fenomen utifrån skilda per-

spektiv. De skilda kontextsammanhangen skapar då ett brus, som kan få samband att framträda mindre tydligt eller kanske försvinna helt.

Det vi här berör brukar ofta behandlas i termer av reliabilitet och som reliabilitetsproblem. Reliabiliteten är aldrig fullständig och får extra besvärande konsekvenser i den typ av material vi här använder.

Ett sätt att minska subjektiviteten i svaren kan vara att precisera frågandet så långt möjligt och fokusera på tydliga beskrivningar av enkla fenomen och, så långt det går, undvika allmänna bedömningar. SCBs arbetsmiljöfrågor innehåller många tydliga preciseringar och beskrivande formuleringar. De är också framtagna efter ett rätt omfattande utvecklingsarbete²⁸. Även Flex 2-studien innehåller många tydliga beskrivande formuleringar, men mycket har visat sig svårt att avgränsa på ett helt självklart entydigt sätt. Dessutom är fältet relativt nytt och oprövat. Här finns inte mycket av tidigare studier att luta sig mot.

Vi finner det alltså rimligt att hävda att det finns en hel del brus som präglar resultaten. Samtidigt är de svar som företagsrepresentanter ger och de som de enskilda anställda ger rätt olika till sin karaktär. De anställda har bara att svara för sig själva och för sin egen situation, dvs. tala om det som ligger dem själva närmast. Företagsrepresentanterna måste beskriva någon slags typisk situation eller försöka sammanfatta hur situationen är för en större grupp av människor. Detta är inte alltid lätt. Också detta introducerar en del brus. Vidare. Även om företagsrepresentanterna skulle göra beskrivningarna på ett utomordentligt bra sätt, är det inte säkert att de anställda som vi talat med befinner sig i en för arbetsstället typisk situation. (Detta sistnämnda brus skulle vara mindre besvärande om vi talat med alla anställda på resp. arbetsställe.)

Tidslaggen mellan företagsrepresentanternas beskrivningar och de anställdas svar kan naturligtvis också ha inverkat en del. Mycket hinner inträffa som vi inte riktigt har kontroll över. Å andra sidan kan man alltid hävda att det tar en viss tid innan de strategier, som arbetsställena följer, slår igenom i de enskildas arbetsmiljö. Det måste gå en viss tid innan en organisationsförändring sätter sig.

Med andra ord finns det mycket, som kan bidra till försvagningar av relationerna mellan olika svar. Detta är viktigt att ha i åtanke, när den låga sambandsnivån bedöms.

Beskrivning av stressen

För att göra det möjligt att beskriva hur stressig situationen är inom företagen innehåller individenkäten ett större mängd frågor, vilka alla är rätt tydligt beskrivande. Det frågas om man ”kan koppla av tankarna från arbetet när man är ledig”. Det frågas om man ”har svårt att sova därför tankar på jobbet håller en vaken”. Det frågas om man ”har så mycket att göra att man är tvungen att dra in på

²⁸ Wikman, Anders: Att utveckla sociala indikatorer- en surveyansats belyst med exemplet arbetsmiljö. SCB urval 21. Stockholm 1991.

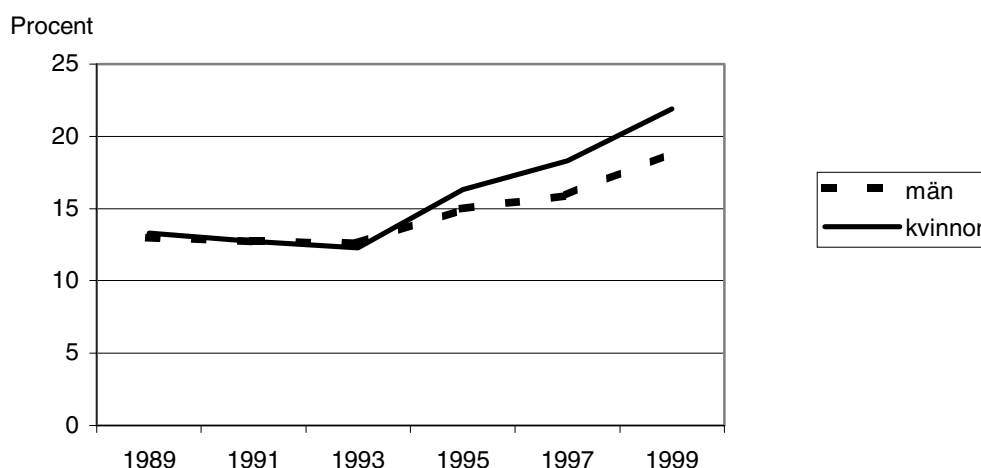
luncher, arbeta över eller ta med jobb hem”. Det frågas om man ”vissa tider har så stressigt att man inte hinner prata om eller ens tänka på något annat än arbetet”. Det frågas om man ”kan ta korta pauser i stor sett när som helst för att prata”. Flertalet frågor som används är de samma som de som förekommer i den löpande arbetsmiljöstatistiken på SCB. Denna typ av frågor borde ur metodologisk synvinkel vara förhållandevis lätta att hantera.

Med hjälp av dessa frågor har vi också under 90-talet kunna se tydliga tecken på ökad stress på landets arbetsplatser. Ökningen tycks ha tagit fart någon gång under mitten av decenniet. En del av förklaringen till denna trend tycks vara den djupa ekonomiska kris som under början av 90-talet drabbade landet. Krisen ledde till åtskilliga drastiska förändringar i många företags verksamheter med minskad bemanning som följd. Den stora arbetslösheten och risken för att drabbas av arbetslöshet, ledde sannolikt också till att många accepterade försämringar i arbetsvillkoren, som man annars svårligen skulle ha ställt upp på.

Det blev plötsligt också mycket mer tydligt att vi här i landet, blivit mer beroende av vår omvärld och måste anpassa oss till den. När ekonomin gick på lågvarv tycktes de negativa effekterna i form av stress och ohälsa rätt begränsade. Markerade ökade tendenser till stress kunde visa sig först sedan ekonomins hjul börjat snurra igen och kommit att snurra allt fortare. Diagrammet nedan ger en illustration till denna förändring. Observera att förändringarna här liksom i andra sammanhang tycks vara mer markerade för kvinnor än för män.²⁹

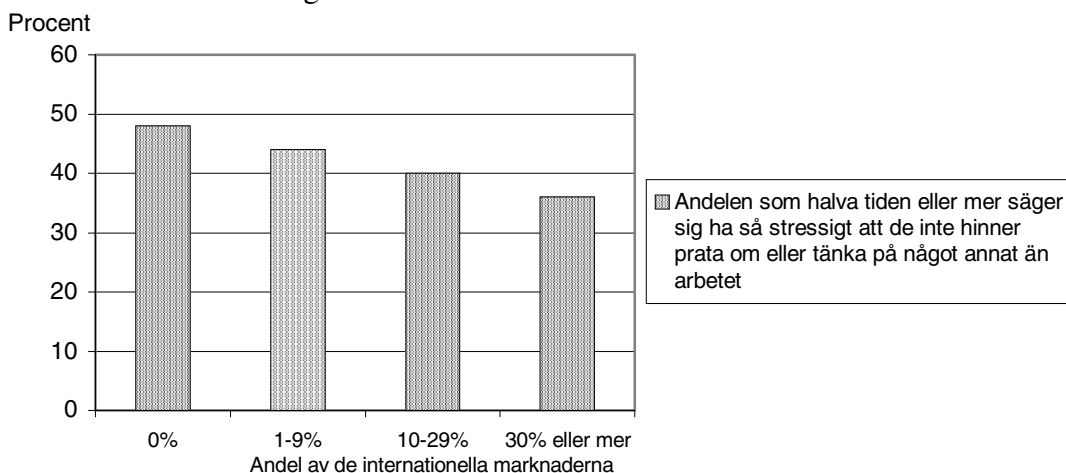
Det är alltså rimligt att tänka sig att de större kraven på de anställda ytterst hänger samman med grundläggande förändrade ekonomiska villkor för företag och andra arbetsgivare. Inte minst kan den ökade internationella konkurrensen och det ökade internationella beroende tänkas ha satt sina spår i arbetslivet. Det

Figur 3.2. Andelen som minst en gång i veckan säger sig ha svårt att sova därför att tankar på jobbet håller en vaken. Från SCB:s Arbetsmiljöstatistik.



²⁹ Uppgifterna är hämtade från SCBs Arbetsmiljöstatistik.

Figur 3.3. Andel med stressigt arbete efter del i internationella marknader.

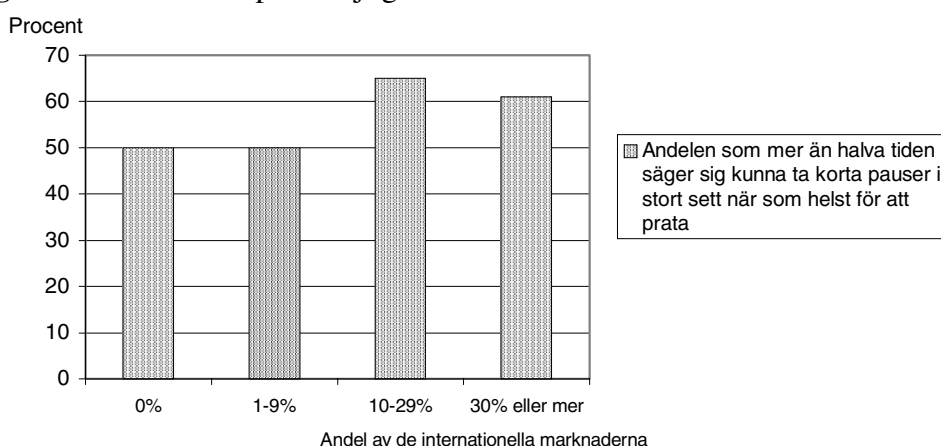


ligger då också nära till hands att tänka sig att de företag som är mest aktiva på de internationella marknaderna och på det viset mest berörs av de nya internationella sammanhangen, också mest präglas av dessa förändringar.

I Flex 2 finns en fråga, som skulle vara intressant att utgå ifrån för att belysa detta sammanhang, en fråga som vi redan utnyttjat åtskilliga gånger och som beskriver arbetsställets andel av internationella marknader.

De företag, som mätt på detta sätt, är mest involverade i internationella marknader, förväntas alltså vara de som är mest utsatta och ha den största stressen. Ställer vi svaren i Flex 2 emot enkätsvaren finner vi dock mycket måttliga eller inga sambands alls. Resultaten avviker tydligen ifrån de som vi kunde förvänta. Finns någon tendens så är den snarast den rakt motsatta. Det går alltså inte att finna något belägg för att personalen på internationellt verkande företag har en mer stressig situation. Snarare verkar det motsatta vara förhållandet. I figur 3.3 och figur 3.4 framskyntar just detta senare. Diagrammen redovisar två signifikanta resultat ifrån analysen.

Figur 3.4. Andel med pausmöjlighet efter del i internationella marknader.



För att förtydliga analysen har resultaten prövats i några regressionsanalyser där uppgifter om arbetsställets storlek, vilken typ av yrke som de anställda har och deras kön och ålder beaktats. Hänsynstagande till uppgifter att detta slag förändrar inte resultatbilden. Sambanden förblir de samma och positiva.

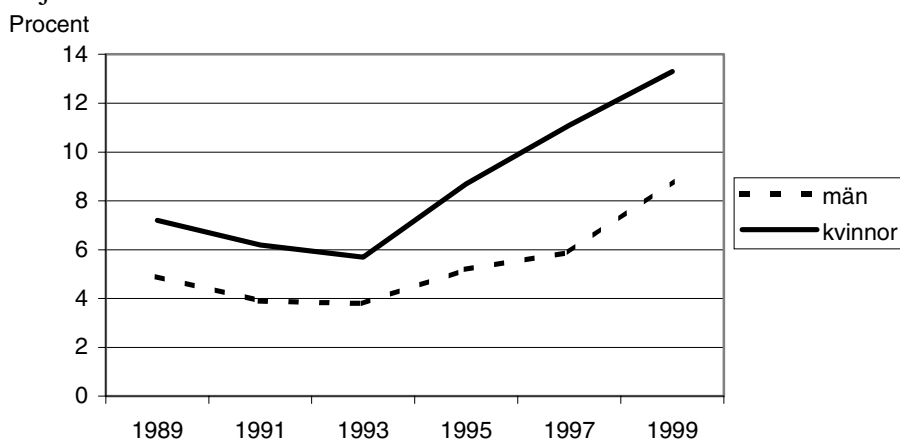
De internationella marknaderna tycks vara en tillgång för företagen och dess personal, inte en belastning. Kanske finns det dock vissa problem med vårt sätt att lyfta fram just frågan om de internationella aktiviteterna. Även inhemskt verkande företag kan ju påverkas av den ökade internationella konkurrensen. Sammanhanget skulle bli klarare om konkurrenssituationen kunnat klarläggas ytterligare.

I det följande redovisas två diagram som ger ungefär samma resultat. I dessa har jag försökt operationalisera begreppet "utbrändhet" genom att utnyttja svaren på tre frågor. Den första frågan rör om man känner sig trött håglös. Den andra rör om man säger sig ha för mycket att göra och den tredje om man har ett psykiskt påfrestande arbete. "Utbrända" antas de vara, som var eller varannan dag känner sig trötta och håglösa och som samtidigt säger sig ha alldeles för mycket att göra och/eller psykiskt påfrestande arbete.

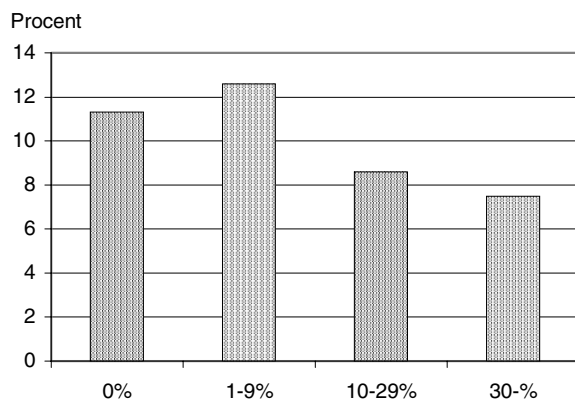
Också detta "utbrändhetsmått" visar på en tydlig ökning under 90-talet. Men återigen tycks det inte vara de arbetsställen som agerar på de internationella marknaderna som främst berörs, snarare är det tvärt om.

Man kan fundera närmare kring hur den här typen av resultat skall förklaras. En näraliggande tanke är att den större stressen kanske inte främst skapas av delaktighet i internationella marknader och den högre konkurrens som råder på dessa globala marknader. Stressen kanske mest skapas av den press som varje företag utsätts för som har svårt att få sin ekonomi att gå ihop. Den drabbar företag som tvingas begränsa sin arbetsstyrka och har svårigheter, beroende på ekonomin, att göra strategiska nyanställningar. Särskilt många lyckosamma arbetsställen tycks finnas på de internationella marknaderna, medan många med problem

Figur 3.5. Andel "utbrända" (dvs. är var eller varannan dag trött och håglös och har samtidigt alldeles för mycket att göra eller ett psykiskt påfrestande arbete). Från SCB:s Arbetsmiljöstatistik.



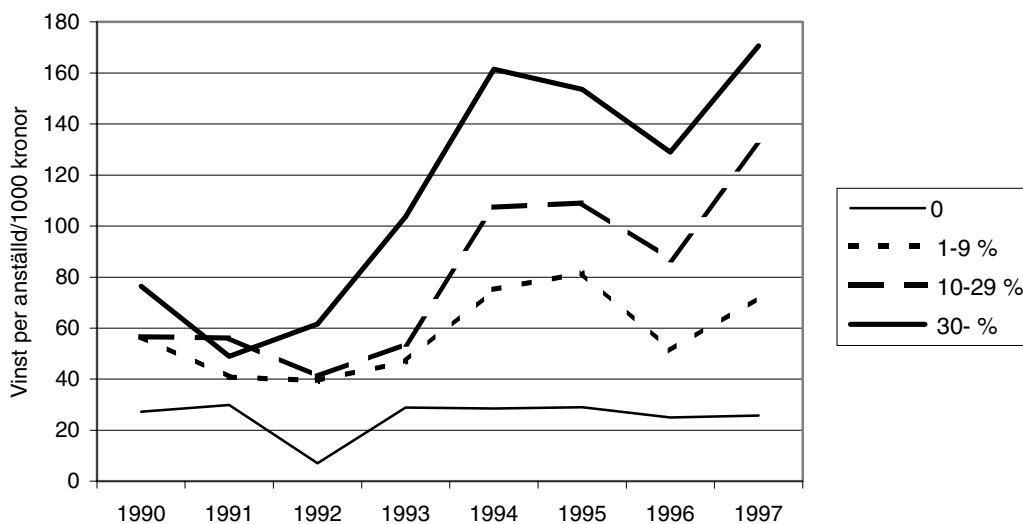
Figur 3.6. Andel ”utbrända” och del i internationella marknader.



tycks finnas på hemmamarknaderna. Uppenbarligen är det som så att många av de, som vi här betecknar som internationella aktörer, har en mer gynnsam vinstsituation och också en mer gynnsam vinstutveckling under 90-talet än övriga, vilket framgår av nästa diagram.

Det är alltså möjligt att många, som hittat sin roll på de internationella marknaderna, har en bättre ekonomi och härigenom kunnat skaffa sig en mer välfungerande organisation, än många inhemskt verkande, som brottas med ekonomiska och andra svårigheter.³⁰

Figur 3.7. Vinst per anställd och del i internationella marknader. Uppgifter från SCB:s industri-, finans- och företagsstatistik.



³⁰ Kopplas ekonomin direkt till arbetsmiljön finner vi också signifikanta samband mellan positivt verksamhetsresultat och låg stress.

Sammanfattningsvis

Vi har i vårt arbetsmiljötillägg haft svårt att hitta riktigt tydliga samband mellan de olika företagskategoriseringar, som företagsenkäterna givit möjlighet till, och de anställdas svar. Kanske skall vi tolka resultatet som konsekvens av besvärliga metodproblem.

Kanske skall vi tolka resultatet som en konsekvens av att de förändringar, vi registrerat, ännu inte varit så särskilt genomgripande. Kanske spelar båda sammanhangen in. Fortfarande tycks det vara så att det mest är traditionella bestämningsfaktorer, som tydligt präglar arbetsmiljön, som t ex verksamhetsinriktning, arbetsmiljöorganisation, yrke, utbildning, position etc.

De skillnader som vi härutöver ser kanske mest handlar om sådant som följer av en dålig ekonomi, vilken kan skapa bristande resurser och minskat handlingsutrymme oavsett typ av inriktning.

4. Ytterligare analys av skilda förändringssträvanden

Vi intresserar oss i denna skrift bl. a. för verksamheternas försök att förhålla sig mer flexibelt till sin egen organisation, t ex genom att ersätta fast anställda med tillfälligt anställda, att knyta tillfälliga kompetenser vid behov till det egna arbetet, att lägga ut aktiviteter på andra, att samarbeta med andra där olika ingående kompetenser kompletterar varandra etc. En del av det vi behandlat, skulle alltså kunna beskrivas som nya tendenser till flexibilitet genom utnyttjande av ett ökat antal oberoende aktörer, med högst påtagliga kommersiella inslag i relationerna.

Denna förändring innebär ett tydligt brott emot gamla tendenser till storskalighet, stordrift, funktionsindelningar, dvs. att inom företags ram integrera allt som behövs för produktionen av en viss vara och att inom företags ram låta var och en tilldelas en snävt avgränsad arbetsuppgift.

Fokuseringen på kärnområden hos företagen tänks göra dem mer konkurrenskraftiga i den hårdnande internationella konkurrensen. Den tänks ge varje företag möjlighet att koncentrera sig på det, som det behärskar bäst och har lättast för att utveckla. I inköpen av varor och tjänster från andra företag tänks företagen kunna utnyttja de nya möjligheter som den nya tekniken och den allt mer globaliserade ekonomin ger möjlighet till.

I generella termer kanske det som nu sker skulle kunna beskrivas som en logistikförändring, kanske lika revolutionerande, som den vi hade under den första industriella revolutionen under 1700- och 1800-talen eller under den andra runt sekelskiftet, då taylorismen slog igenom och Ford byggde sina stora fabriker etc.³¹

De data som vi kunnat redovisa antyder väl dock knappast något särskilt fullständigt genomslag ännu för den här typen av nya strävanden. Naturligtvis måste vi dock samtidigt tillstå att vi har uppenbara svårigheter att avgränsa det vi velat beskriva i tydliga kategoriseringar. Men kanske är det ingen överdrift att påstå att förändringar av det här slaget ännu inte i någon stor omfattning berör annat än en minoritet av alla företag. Kanske är förändringarna t o m ganska begränsade på de flesta håll. Det innebär inte att de framledes skulle kunna bli mycket betydande och att vi alltså bara står i början av något nytt.

Kanske har vi lättare att se återspeglingsarna av en mer gammaldags svensk modell, som mer fokuserar på den interna organisationen, dess utveckling och de enskilda anställdas förändrade ansvar och kompetens. Men som sagt bilden är inte så särskilt klar.

³¹ Lars Magnusson: Den tredje industriella revolutionen - och den svenska arbetsmarknaden. Prisma. Stockholm 2000.

Klusteranalys

För att få en tydligare bild av de förändringar, som äger rum, försöker vi i detta kapitel identifiera typiska strategier eller förändringssträvanden hos arbetsställena utifrån svar på flera frågor samtidigt. Genom jämförelser mellan flera svar antar vi att vi kan få en bättre bild av hur svaren skall tolkas. Genom det hoppas vi kunna säga något ytterligare om storleken på de förändringar som för närvarande äger rum på företagen och vilka typer av fokuseringar som är mest framträdande bland dem. Vi granskar i detta syfte en uppsättning med frågor, som är ställda i Flex 2 undersökningen och som rör förändringar som genomförts mellan åren 1995 och 1997. De svarande företagen har fått ta ställning till om något av följande ökat eller minskat på arbetsstället. (Några av frågorna har vi redan berört.)

- 1) ansvar och befogenheter för anställda
- 2) antal arbetsuppgifter per anställd
- 3) stöd/hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats än arbetsstället
- 4) centrala funktioner för verksamheten som bedrivs på annan plats än arbetsstället
- 5) distansarbete med hjälp av IT
- 6) antalet tillfälligt anställda
- 7) inhyrd personal från annan företag
- 8) overtid
- 9) kompetenskrav för de anställda

Svaren på den här typen av frågor skulle var och en för sig kunna användas för att beskriva skilda karaktärer hos arbetsställena, såsom vi alltså delvis redan gjort. Att göra det kan dock i viss mån antas ge en allt för begränsad bild eftersom vi dels inte vet hur stora ökningarna/minskningarna är och dels inte vet hur de olika svaren hänger samman inbördes. För att göra resultatbilden tydligare väljer vi nu att gruppera arbetsställena efter svar på fler frågor samtidigt. De bredare svarsmönstren antas då ge en bättre bild av skilda strategier och strävanden.

Grupperingen görs då delvis med hjälp av klusteranalys. Klusteranalysen kan gruppera arbetsställen efter om de ligger nära eller långt ifrån varandra i de svar som avgivits. Den är dock som metod lite skakig. Resultatet kan variera en del från gång till gång beroende på exakt vilka frågor som tas med och på vilket sätt detta görs. Klusteranalysen har dock den fördelen att grupperingen görs oberoende av förhandsuppfattningar. På det viset får analysen delvis karaktären av ett test på ursprungsförväntningar.

Efter att ha provat olika kombinationer av frågor visar det sig nu att det relativt systematiskt dyker upp vissa mönster i resultaten. Vissa frågor går tydligt samman. Det mönster som framträder stämmer också väl med de förväntningar vi kan ha. Särskilt tydligt framträder detta mönster om vi väjer att i klusteranaly-

sen (FASTCLUS) tillsammans analysera svaren på frågorna (1), (3), (4), (6), (7) och (9) ovan. Lite problem med sneda fördelningar har vi med frågorna (1) och (9) och kanske främst med (9), då nästan alla talar om att kompetenskraven ökat för de anställda. För att förtydliga företagens inriktning väljer vi därför att också ta hänsyn till svaren på ytterligare en fråga i undersökning, en som handlar om huvudstrategier för företagen. Man har i detta senare sammanhang fått markera om t ex satsningar på kompetensutbildning varit en huvudstrategi för företaget. Endast de företag som angivit ökning i kompetenskraven och samtidigt angivit satsningar på kompetensutveckling som en huvudstrategi avskiljs från övriga genom fråga (9). Vi får då följande resultatet av analysen.

Tabell 4.1. Resultat från klusteranalys med 8 frågor och 4 kluster. Procentandel som anger ökning inom resp. område och resp. kluster.

	Kluster- grupp 1	Kluster- grupp 2	Kluster- grupp 3	Kluster- grupp 4
Ansvar och befogenheter för anställda ökat	65	79	78	42
Kompetenskrav för de anställda ökat	8	100	16	20
Stöd/hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats än arbetsstället ökat	3	17	25	76
Centrala funktioner för verksamheten som bedrivs på annan plats ökat	3	18	26	93
Antalet tillfälliga anställda ökat	1	32	96	6
Användningen av inhyrd personal från annat företag ökat	0	12	78	58

Som framgår av tabellen tycks vissa arbetsställen, *klustergrupp 4*, mest satsa på att lägga ut verksamhet utanför den egna organisationen (antagligen för att själva mer koncentrera sig på sin egen kärnverksamhet. Vissa, *klustergrupp 3*, tycks satsa på att utnyttja temporär arbetskraft istället för fast/tillsvidare anställd personal (antagligen delvis för att kunna ”slimma” produktionen så mycket som möjligt). Också ansvar och befogenheter för anställda ökar mycket i denna grupp. Vissa företag, *klustergrupp 2*, tycks satsa mycket på befintlig personal genom att ansvar och befogenheter decentraliseras inom organisationen och genom ökade kompetenskrav för de anställda. Resterande företag, *klustergrupp 1*, representerar företag med tämligen små förändringar inom vart och ett av dessa olika områdena. (Det första frågealternativet möjligtvis undantaget.)

Resultatet är intressant inte minst därför att det ganska väl överensstämmer med de förhandsförväntningar vi kan ha om skilda strategival för svenska företag idag. Vi väljer därför att gå vidare och titta närmare bl. a. på hur dessa grupper ter sig utifrån övriga frågesvar i undersökningen och hur stor respektive grupp kan tänkas vara. Naturligtvis kan det också vara intressant att se närmare på de ekonomiska utfallen för respektive strategi, vilket vi också kommer att göra.

Innan vi går vidare kan det dock vara befogat att försöka precisera vår gruppering något ytterligare. Uppenbarligen hänger frågorna mest ihop parvis. Vi väljer

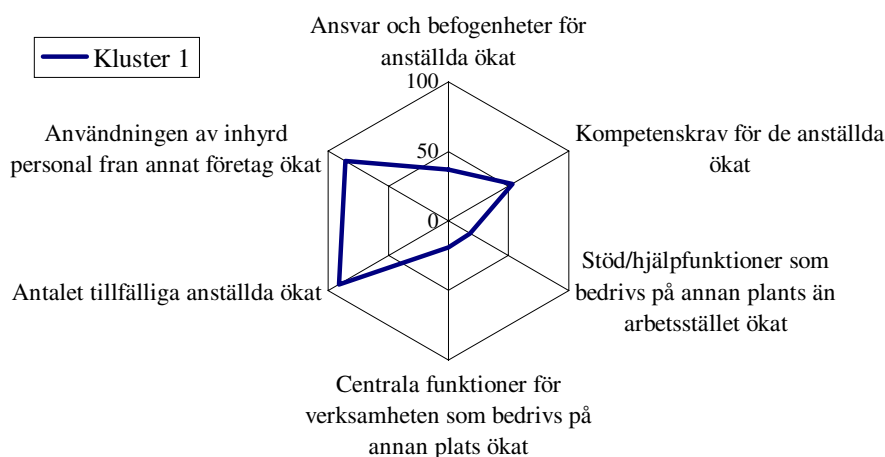
därför att först summera frågorna två och två i index - (1) och (9), (3) och (4), (6) och (7)³². Detta ger tre index med tre möjliga mätvärden vardera, vilka sen får utgöra utgångspunkten för ytterligare en klusteranalys. Indexeringen gör grupperingen i skilda företagsstrategier något tydligare.

Vi väljer också att göra ytterligare en precisering genom att ta hänsyn till ytterligare en utpekad huvudstrategi. För båda frågorna som ingår i det första indexet (det om decentralisering och ökade kompetenskrav) inför vi preciseringen att man antingen skall ha decentralisering eller investering i kompetensutveckling som en huvudstrategi för att kunna avskiljas. Vi tror att vi genom att tala om huvudstrategier i såväl fråga (1) som fråga (9), stramar upp de båda lite allmänt formulerade frågorna om ökat ansvar och ökade kompetenskrav.

Klusteranalysen ger med utgångspunkt från dessa index ett likartat resultat som det tidigare men med än tydligare skillnader, vilket framgår av följande fyra diagram. Vi kommer att använda denna sista gruppering av företagen i fortsättning. Den tycks någorlunda väl approximera 4 skilda strategier. (Observera att klusternumren i diagrammen är något annorlunda än de tidigare.)

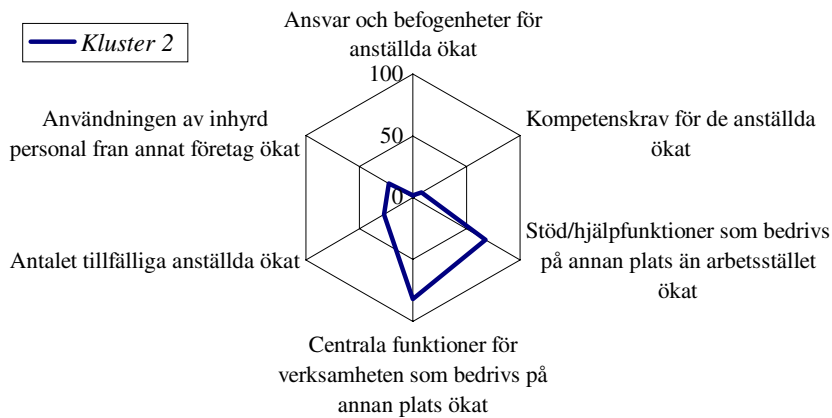
Med hjälp av detta sätt att hantera frågesvaren tycker vi oss alltså kunna gruppera företagen i fyra relativt distinkta grupper. Vi får en typ (kluster 2) som innefattar arbetsställen som i ökad grad utnyttjar andra för att bedriva sin verksamhet. Vi får en annan typ (kluster 4) som satsar mer på att utöka kraven och ansvaret för den egna personalen. Vi får en grupp (kluster 1) som valt att öka användningen av tillfälligt anställda och inhyrd arbetskraft. Resterande företag (kluster 3) är sådana som ligger förhållandevis lågt i alla här berörda avseenden.

Figur 4.1. Arbetsplatser som gjort sig mer beroende av tillfälliga resurspersoner. Svarsprocent för respektive fråga.

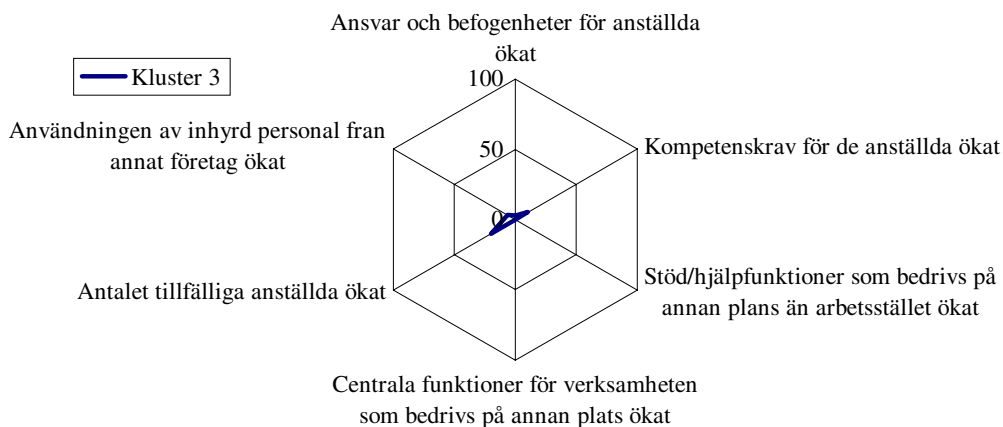


³² Efter det att frågorna först dikotomiserats i grupperna antingen finns en ökning eller så finns ingen sådan.

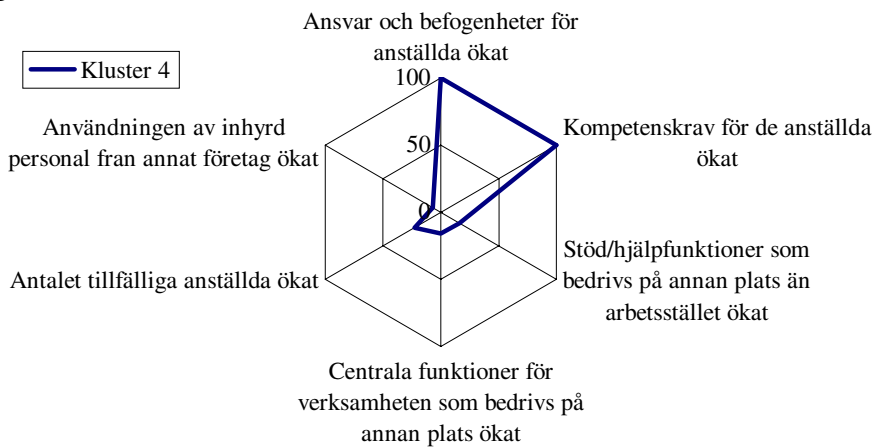
Figur 4.2. Arbetsplatser som utnyttjar andra organisationer mer. Svartsprocent för respektive fråga.



Figur 4.3. Övriga arbetsplatser. Svartsprocent för respektive fråga.



Figur 4.4. Arbetsplatser med mer flexibel arbetsorganisation. Svartsprocent för respektive fråga.



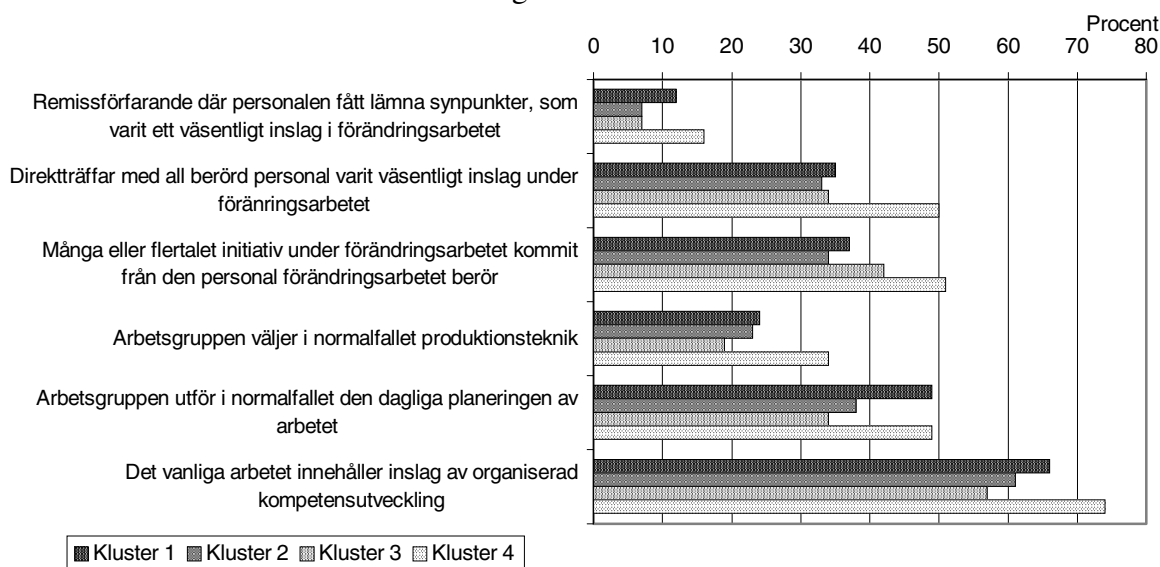
Genom att nu gå vidare och titta på övriga frågesvar i undersökningen kan vi fördjupa beskrivningen av dessa grupper. Denna granskningen kan delvis också sägas utgöra ett test på meningsfullheten i det erhållna resultatet.

Fördjupad beskrivning av de fyra klustren

Som framgår av diagrammen på följande sidor beskrivs förändringsarbetet delvis annorlunda i de olika klustren. Direktträffar med berörd personal används oftare som väsentligt inslag i det 4:de klustret än övriga. Skillnader finns också när det gäller utnyttjande av remissrunda i förändringsarbetet (remiss som innebär att personalen får vara med och lämna synpunkter). Även andra svar antyder att personalen i kluster 4 kommer till tals i större utsträckning i samband med förändringar. Resultatbilden antyder ett delvis annat ”klimat” inom denna typ av arbetsställen med större mått av delaktighet för personalen.

Den självständiga arbetsgruppen verkar vidare vara ett utmärkande drag för kluster 4. Arbetsgruppen har större inflytande över den dagliga planeringen av arbetet, kvalitetskontrollen, resultatuppföljningen, tjänste- och produktutvecklingen, valet av produktionsteknik etc. än vad som är fallet för andra verksamheter. Det är för denna grupp av verksamheter också vanligare med planer för den vanliga arbetstagarens kompetensutveckling, det finns större inslag av organiserad kompetensutveckling, mer kursdeltagande som bekostas av arbetsgivaren och en lönesättning som mer bestäms av medarbetarnas förmåga till flexibilitet och att kunna hantera fler arbetsuppgifter samtidigt. Detta alltså vid sidan om det som utgjort grunden för avgränsningen, att man satsat mycket på breddning av ansvaret under perioden 1995 till 97, och ställt större krav på kompetens.

Figur 4.5. Typiska drag i arbetet/förändringsarbetet. Exempel där kluster 4 utmärker sig - tendenser mot en mer flexibel arbetsorganisation.



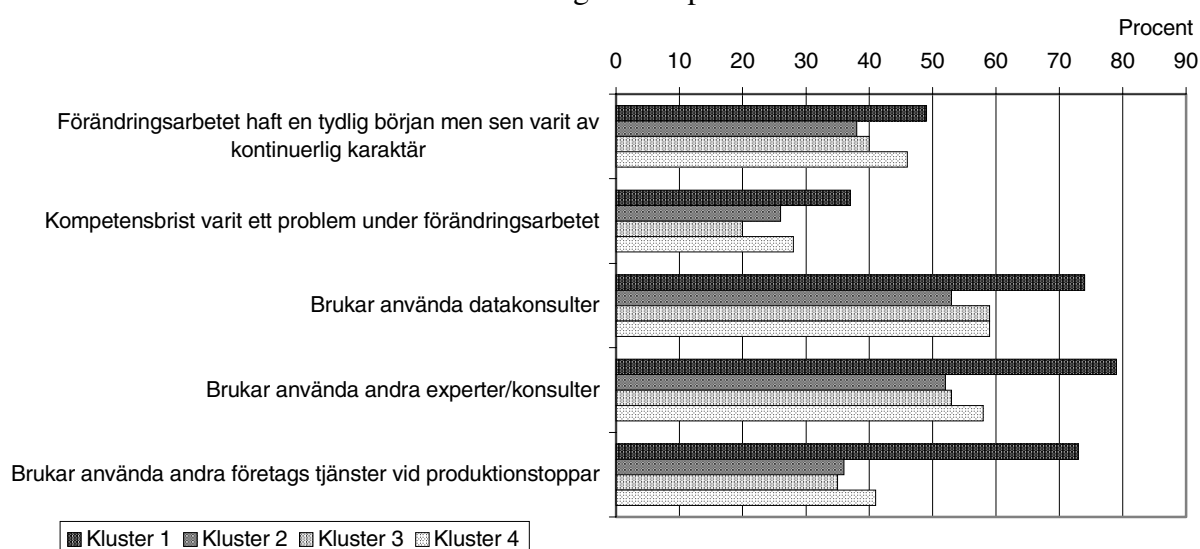
Vissa skillnader i de mönster vi ser är kanske inte så stora, men antyder ändå tillsammans ett logiskt mönster. Vi tycker oss iakttä en strävan emot vad NUTEK kanske skulle beskriva som flexibel arbetsorganisation.

Kluster 1-verksamheterna har, som vi sett, avgränsats utifrån uppgifter om ökat användande av tillfälliga resurser, tillfälligt anställda och personer från ut-hyrningsföretag. Som framgår av nästa diagram tycks också för detta kluster, förändringsarbetet ha sina speciella karaktäristika. Ofta har förändringsarbetet igångsatts med en tydlig startpunkt, men sedan fått en mer kontinuerlig karaktär utan direkt avslut. Bristande kompetens anges vidare som ett problem under förändringsarbetets gång. Man verkar vara knapp eller gjort sig knapp på interna resurser.

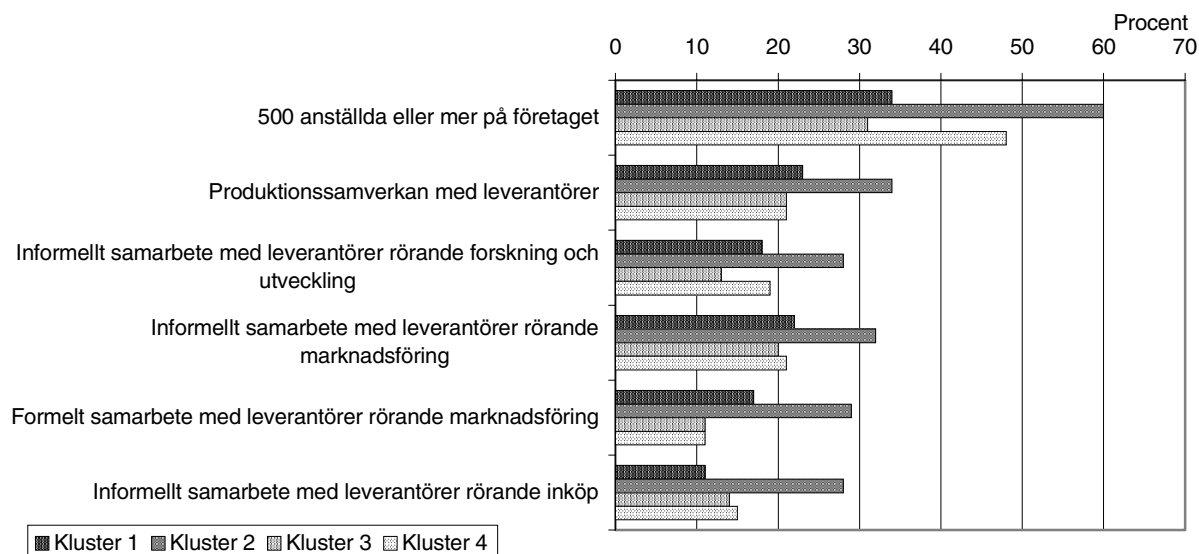
Mycket uppenbart är vidare att man i kluster 1 i markerat större utsträckning utnyttjar andra företags tjänster vid produktionstoppar och att man även i många andra sammanhang utnyttjar externa resurser som t ex datakonsulter, externa experter mm. Det skapas intrycket av en organisation som konsekvent väljer att hålla sig knapp på resurser. Istället bygger man sin kompetens och flexibilitet på utnyttjande av utomstående resurspersoner.

Kluster 2-verksamheterna tillhör i stor utsträckning de riktigt stora företagen (de med fler än 500 anställda). För dessa arbetsställen verkar det mest i ögonen fallande annars vara deras nära relationer till andra verksamheter. Arbetsställena verkar utnyttja andra verksamheter i relativt fasta nätverk. Man anger i denna grupp t ex ett nära samarbete med leverantörer. Man samverkar när det gäller t ex marknadsföring, forskning- och utveckling mm. Det skapar intryck av en organisation som i hög grad fokuserat på egen kärnverksamhet och lärt sig att utnyttja andra som komplement - en funktionalisering om man så vill, men inte en funk-

Figur 4.6. Typiska drag i arbetet/förändringsarbetet. Exempel där kluster 1 utmärker sig - tendenser mot större beroende av tillfälliga resurspersoner.



Figur 4.7. Typiska drag i arbetet/förändringsarbetet. Exempel där kluster 2 utmärker sig - tendenser mot att allt mer anlita andra organisationers tjänster.

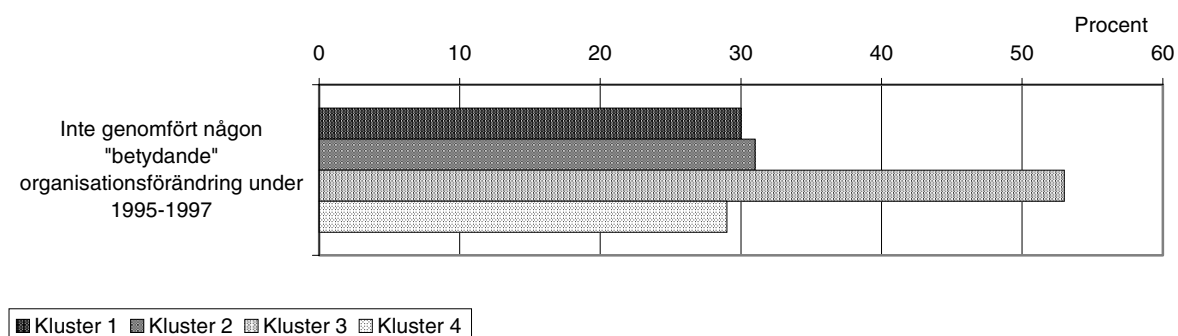


tionalisering inom en och samma byråkratiska struktur utan mellan skilda byråkratier med kommersiella inslag dem emellan. Möjligen handlar samverkan här också om samverkan mellan företag inom samma koncern.

Kluster 3-verksamheterna kan i princip sägas vara en restkategori. Utmärkande är att man i denna grupp sällan talar om att några *betydande* organisationsförändringar mellan 1995-97 ägt rum.

Vi tycks alltså genom klusteranalysen hitta ett klart meningsfullt mönster, som uppenbarligen är intressant att gå vidare med. Kanske kan vi också ana att grupperingen beskriver mer djupgående skillnader än sådan som består bara under 3 år. Fortfarande finns dock behov av vissa kompletteringar och tillrättalägganden. Analysen, som vi använt den, arbetar bara med arbetsställen, som har kompletta svar på ingående frågor. Vissa arbetsställen har som följd därav kommit att hamna utanför. Problemet är inte försumbart bland annat beroende på, att vissa frågor inte ställts i alla formulär. Följaktligen finns ett behov av att komplettera

Figur 4.8. Typiska drag i verksamheten. Exempel där kluster 3 utmärker sig.



grupperingen. Vi gör det genom att utnyttja information från ett antal andra frågor, nämligen de som finns i diagrammen ovan och några till. I de sammanhang då svar på ursprungsfrågorna saknas, skapar vi en proxy utifrån svaren på de senare frågorna. Detta ger oss som slutresultat en nytt klusterresultat, som väl överensstämmer med det tidigare i en lång rad avseenden, men där vi fått ytterligare ungefär 700 arbetsställen. Totalt har vi följaktligen grupperat ca 2500 arbetsställen i fyra grupper med, som det synes, tydliga skillnader i sina förhållningssätt.

Storleken på dessa grupper av arbetsställen

Flex 2-studien bygger, som vi sagt, på en serie med olika typer av urval. Ett utgår ifrån företagen i den tidigare Flex 1-studien. Ett utgör ett slumpmässigt urval ur arbetsställen med mer än 50 anställda. Ett utgör mindre företag som fått stöd från MÅL 4. Ett utgör ett slumpmässigt kontrollurval av mindre företag. Ett utgör ett specialurval (förstärkt urval) av företag i tre särskilt fokuserade regioner - Gnosjöregionen, Karlskronaregionen, Skellefteåregionen. Tabellen redovisar klusterfördelningen inom resp. urval.

Tabell 4.2. Fördelning av de fyra klustren över de fem urvalen. Endast arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor. Procent och antal observationer..

	Flex 1	Arbetsstäl- len med 50 anställda eller mer	Mål 4	Kontrollurval, med mindre än 50 anställda	3 regi- oner
(Kluster 1) Arbetsplatser som gör sig mer beroende av tillfälliga resurspersoner	16	14	13	12	11
(Kluster 2) Arbetsplatser som utnyttjar andra organisationer mer	11	16	8	6	6
(Kluster 3) Övriga arbetsställen	41	42	61	69	74
(Kluster 4) Arbetsplatser med mer flexibel arbetsorganisation	32	29	19	12	10
Totalt	100	99	100	100	100
Antal observationer	422	716	591	573	280

Vi ser i tabellen att skillnaden mellan den första och andra kolumnen är förhållandevis liten. Detta är intressant därför att de båda urvalen skiljer sig mycket åt vad gäller bortfallet. Den andra kolumnen redovisar urvalet bland de större företagen vilket drogs speciellt för Flex 2. Det första ett motsvarande urval för Flex 1. Flex 1-företagen påverkades av ett bortfall i två steg varav det första var mycket stort.

Tolkningen av storleken för de olika strategierna, såsom den framträder i tabellen, måste göras med viss försiktighet. Klustrens storlek kan fås att variera en del beroende på vilka frågor som tas med i analysen och hur vi väljer att exakt definiera ingående variabler. För de större arbetsplatserna är det en majoritet som förts till någon av klustren 1, 2 och 4, dvs. till grupper med tydliga förändringar så som vi definierat dem. Mellan en fjärdedel och en tredjedel har förts till grup-

pen med decentralisering och kompetensutveckling som strategi. Lika många till någon av de övriga två (antingen 1 eller 2).

För de större företagen tycks vi alltså här kunna redovisa förändringar med påtagligt brett genomslag, men mest handlar det kanske om tendenser till decentralisering och kompetensutveckling. Kanske ger resultatet en bild av att den ”typiskt svenska modellen” fortfarande har störst betydelse för företagets förändringsarbete. Observera då också att vi här har försökt att precisera innehållet i de svar som avgivits genom att endast ta med sådant, som kunnat beskrivas som huvudstrategier för ”arbetsställets långsiktiga utveckling och lönsamhet.” Som följd av denna fokusering på huvudstrategier kanske vi kan känna oss rätt säkra på att kluster 4 avgränsar något substantiellt.

För de mindre företagen är situationen en annan. Endast en minoritet förs till grupperna 1, 2 och 4. Vi får en bild av rätt små genomslag för olika här berörda förändringstendenser. Restgruppen övriga arbetsställen är i detta sammanhang stor. Det bör dock samtidigt observeras att vi blivit försiktiga i vår analys just genom betoningen på huvudstrategier. Dessutom tenderar klusteranalysen i sig själv att ringa in enbart mer tydliga fall. Olika mellanformer och ”halvhjärtade” satsningar hamnar i gruppen övriga. Det innebär att det bland de ca 2/3 av arbetsställena, som förts till gruppen övriga, finns en hel del som angivit t ex ökade kompetenskrav eller ökat ansvar för de anställda och också vissa andra förändringar.

Resultaten kan kanske därför tydliggöras ytterligare, genom att vi kompletterar med svarsfördelningarna för de i klusteranalysen ingående enskilda frågorna. Det görs i nästa tabell.

Uppenbarligen är det många som redovisat i alla fall vissa organisationsförändringar av det slag vi här intresserar oss för under treårsperioden 1995-1997. För arbetsställen med fler än 50 anställda är det t ex 35 procent som ökat sin användning av tillfälligt anställda, det är 20 procent som lagt ut centrala funktioner för verksamheten på annat ställe än arbetsstället, det är 41 procent som ökat kompetenskraven för de anställda (samtidigt som de haft decentralisering eller investering i kompetensutveckling som huvudstrategi för företaget). För de mindre arbetsställena är det 25 procent som ökat ansvar och befogenheter och ökat kompetenskraven. Vi bortser då ifrån de arbetsställen som ingått i MÅL 4, vilka har betydligt större andelar. (Avvikelsen för de senare hänger rimligtvis samman med MÅL 4-projektets uppläggning och syfte.)

Observera dock att dessa siffror inte säger något om storleken på redovisade förändringar. Ökningar eller minskningar kan ha varit stora eller små. Poängen med klusteranalysen är att den sorterar arbetsställen efter likheter och olikheter i svar på fler delvis motriktade frågor samtidigt. Den beskriver om företagen arbetar med den ena eller den andra prioriteringen, strävar i den ena eller andra riktningen. Resultatet från klusteranalysen är på det viset mer informativt.

Tabell 4.3. Svar på de frågor som utgjort utgångspunkt för klusteranalysen. Procent.

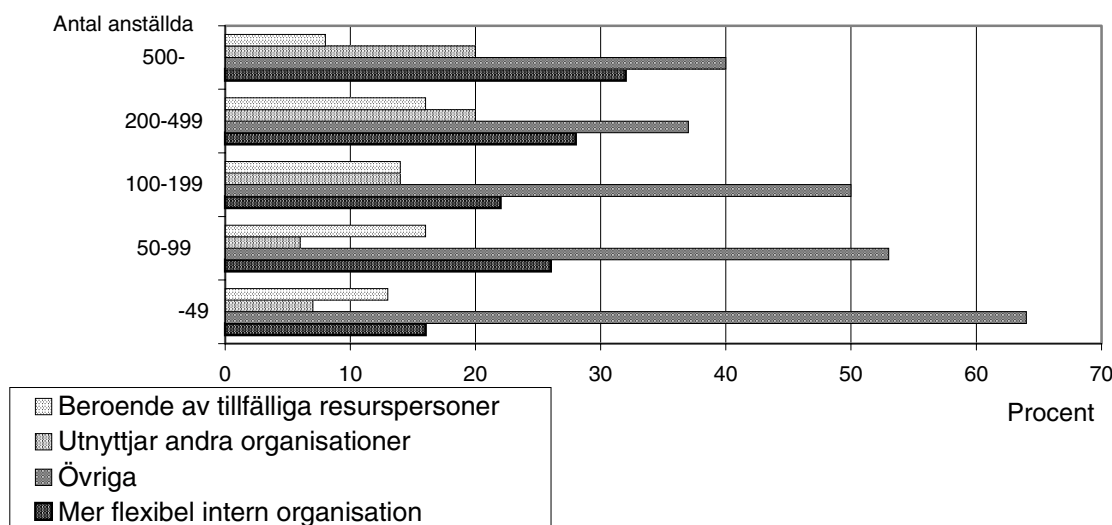
	Flex 1	Arbets- ställen med mer än 50 anst.	Mål 4	Kontrollurval, mindre än 50 anställda	3 regi- oner
Ökat ansvar och befogenheter för anställda (decentralisering eller kompetensutveckling som huvudstrategi)	38	36	43	25	29
Ökade kompetenskrav för de anställda (decentralisering eller kompetensutveckling huvudstrategi)	42	41	49	25	30
<i>Både och</i>	35	33	41	22	28
Stöd/hjälpfunktioner som bedrivs på annat ställe ökat	13	20	9	11	15
Centrala funktioner för verksamheten som bedrivs på annat ställe ökat	21	20	11	17	24
<i>Både och</i>	11	13	4	8	10
Antalet tillfälliga anställda ökat	35	35	24	23	21
Utnyttjandet av inhyrd personal ökat	30	21	16	12	7
<i>Både och</i>	15	10	7	5	4
Antal observationer	412-420	696-708	244-591	264-572	157-286

Det kanske också bör understrykas att svaren rör en tidsperiod på 3 år och att gruppering alltså görs utifrån ett relativt begränsat tidsperspektiv. Men det är samtidigt möjligt, och kanske också rimligt att tro, att detta kortare tidsperspektiv återspeglar ett längre, dvs att arbetsställen också mer långsiktigt skiljer sig åt på det sätt som här registrerats. Är det så, pekar grupperingen alltså på en mer långsiktig och varaktig uppdelning av arbetsställen/företag i olika strävanden.

En närmare beskrivning, av var de fyra klustergrupperna återfinns inom näringslivet, ges i tabellerna A.72-77 i appendix. Denna redovisning är gjord efter samma principer som de som användes i de föregående kapitlen. Uppdelningen är gjord efter grov näringsgrensindelning, arbetsställets storlek, företagets storlek, geografisk belägenhet, koncerntillhörighet och aktivitet på internationella marknader.

Flexibel intern arbetsorganisation finner vi inom tjänstesektorn, bl. a. inom utbildning, omsorg, hotell, restaurang och övriga tjänster. Denna typ av strategi finner vi också i större utsträckning på de större företagen liksom också inom koncerner. De större företagen utnyttjar också i betydligt större utsträckning andra organisationer för sin verksamhet än de mindre företagen. Möjligtvis är de sistnämnda också vanligare såväl inom de rena hemmamarknaderna som bland de stora giganterna på de internationella marknaderna. I mycket återkommer liknande mönster som vi tidigare sett, när vi granskat enskilda frågor.

Figur 4.9. Andel i de fyra klustergrupperna efter företagets storlek.



Verksamhetsresultat

Vi övergår nu till att något närmare beröra uppgifter om verksamhetsutfallet för de olika klustren för att ytterligare förtydliga grupperingen. Till frågematerialet har för detta syfte kopplats ekonomiska resultat från SCB:s industristatistik, finansstatistik och den nya företagsstatistiken³³. I resultatredovisningen används också svar på några av enkätens frågor, som beskriver vissa effektivitetsaspekter och som rör förbättringar/försämringar på företagen under senare tid (under 1977).

Den senare informationen, dvs svaren från frågeformuläret, har den uppenbara fördelen att den beskriver förhållanden för exakt samma objekt som frågorna i övrigt. En sådan exakt koppling är inte lika självklar om man utnyttjar ekonomiska uppgifter hämtade från den ekonomiska statistiken. Problem uppstår i

³³ *Finansstatistiken* baseras i hög grad på företagens balansräkningar och skapar härigenom möjlighet till en i det närmaste fullständig redovisning av företagen. Ibland är dock uppgifterna rätt problematiska att utnyttja. Informationen i finansstatistiken rör företagen som helhet. Flex 2-undersökningen rör arbetsställen, dvs de delar av verksamheten, som är förlagd till en speciell adress. För att kunna utnyttjas måste finansstatistikens uppgifter fördelas ut efter någon princip på de olika arbetsställena, något som delvis blir godtycklig. Man kan få värden som dåligt speglar situationen för enskilda arbetsställen. *Industristatistiken* redovisar däremot ekonomiska uppgifter fördelade på arbetsställen. Informationen samlas in via enkäter. Statistiken är dock begränsad till industriell verksamhet. För företag med 50 anställda eller fler är informationen heltäckande. För mindre företag utnyttjas ett delurval, vilken innebär att uppgifter i det senare fallet inte alltid finns för just de arbetsställen som ingår i Flex 2-undersökningen. Från 1997 förändrades statistiken och den nya *företagsstatistiken* ersatte finans- och industristatistiken, vilket påverkar jämförbarheten bakåt i tiden. En viktig skillnad är att man för de mindre företagen (de med mindre än 50 anställda) inte längre infodrar några enkätsvar alls. För de mindre företagen baseras informationen helt på registeruppgifter. Företagsuppgifter fördelas ut på arbetsställena enligt en viss schablon.

detta senare fall inte minst av det skälet att formuläret rör arbetsställen, medan den ekonomiska statistiken ofta rör företagen i dess helhet och deras resultat. Endast för industrin redovisar SCB uppgifter på arbetsställenivå.

Ett avgörande problem förefaller i den ekonomiska statistiken dessutom vara att intäkter och utgifter ofta bollas mellan olika företag inom en och samma koncern. Det ställe där utgifter eller intäkter slutligen redovisas behöver inte vara det ställe där de genereras. Ett riktigt avgörande problem tycks vara att koncerner i vissa fall redovisar hela koncernresultatet på enskilda bolag, ofta moderbolag. Det ser då i statistiken ut som om ett litet antal personer genererat ett mycket omfattande resultat.

Det är också oklart vilket mått av flera tänkbara, som utifrån den ekonomiska statistiken bäst mäter företagets prestationer. Uppgifter som finns att tillgå handlar bl. a. om rörelseintäkt, rörelseomkostnad, vinst, lönekostnad, förädlingsvärde liksom uppgift om antalet sysselsatta personer ökat eller minskat över åren mm. Varje typ av uppgift har sina för- och nackdelar.

Förädlingsvärdet är det traditionella måttet som utnyttjas i många aggregerade sammanställningar, t ex vid beräkningar inom nationalräkenskaperna av bruttonationalprodukten. Förädlingsvärdet kan sägas beskriva det sammanlagda värdet för aktieägare och personal, som verksamheten skapar genom sin vinst samt sina löneutbetalningar. Att löneutbetalningar ingår kan för våra syften utgöra ett problem, då en rationalisering med minskad bemanning, lätt resulterar i ett lägre förädlingsvärde. Producenter av verksamheten samma intäkter med en mer begränsad personalinsats minskar naturligtvis också omkostnaderna parallellt. I det fallet förblir förädlingsvärdet konstant fastän uppenbarligen verksamheten bedrivs med större effektivitet.

Vinsten är kanske ett mer tillfredsställande mått på prestationer och beräknas på skillnaden mellan försäljningsintäkter och produktionskostnader. Vinsten kan uppenbarligen ge ett attraktivt mått på verksamhetens resultat. Samtidigt är det uppenbart att många företag, som antas gå bra och som växer snabbt, inte går med omedelbar stor vinst. De stora vinsterna kan då istället finnas någonstans i framtiden. Ett mer direkt mått på tillväxten, och den omedelbara framgången, är då kanske istället *rörelseintäkternas gynnsamma eller mindre gynnsamma utveckling över tid*.

Beroende på olika problem får uppgifter från den ekonomiska statistiken lätt ett drag av skakighet över sig. Enstaka extremvärden stör ofta den bild eller trend som annars skulle kunna vara tydlig. Beroende på ofullkomligheter i den ekonomiska informationen kan det också vara svårt att se riktigt tydliga tendenser.

Svaren på de frågor som finns i Flex 2-formuläret berörs inte av samma typ av problem. Frågorna är dessutom relativt enkla och raka och rätt självklara att besvara. Det frågas om ökning/minskning vad gäller leveranstider/kötider/vän-

Tabell 4.4. Några frågor som rör effektiviteten i verksamheten 1997. Endast arbetsstäl-
len med 20 anställda eller fler inom privat sektor. Svarsfördelning i procent.

	Minskat minst 30%	Minskat med 20%	Minskat med 10%	Oför- ändrat	Ökat med 10%	Ökat med 20%	Ökat minst 30%
(1) Har leveranstider/kötider/ väntetider minskat eller ökat under 1997	4	7	25	41	17	5	1
(2) Har tidsåtgången för att utföra tjänster/producera varor minskat eller ökat under 1997	2	9	36	42	9	2	1
(3) Har reklamationer/miss- nöjda kunder minskat eller ökat under 1997	3	6	25	60	6	1	0

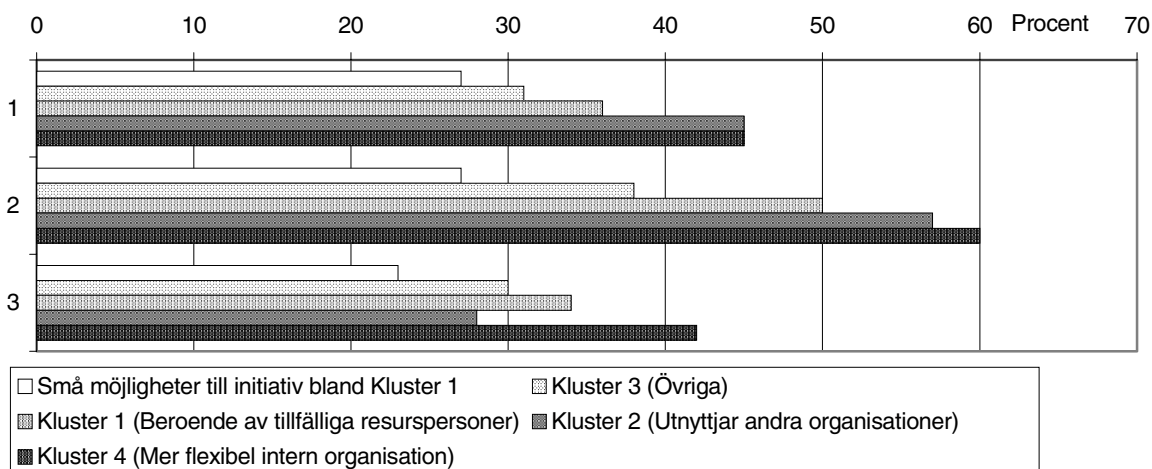
tetider under 1997. Det frågas om tidsåtgången för att utföra tjänster/producera varor ökat eller minskat, och om antalet reklamationer/missnöjda kunder ökat eller minskat. Svaren ger rimligtvis en bild av arbetsställets prestationer under året.

Tabellen ovan redovisar de övergripande svarsfördelningarna på dessa frågor. Mellan en fjärdedel och en tredjedel anger minskningar i något av de tre sammanhangen. Minskningarna dominerar, men det handlar dock mest om relativt små förändringar. Mest tydliga är förändringarna i svaren på fråga nummer två, den som rör tidsåtgången för tjänste- och varuproduktionen.

Kanske kan det dock finnas skäl att fundera över tillförlitligheten i svaren på sådana här frågor. Finns det inte risk för överskattningar? Tenderar man inte att försköna bilden? Svar på ifrågasättanden av detta slag är inte enkla att ge. Vad som kan sägas är, att respondenterna egentligen inte har någon anledning att lämna oärliga uppgifter i sina svar. De har knappast något att vinna på tillrättlägganden av olika slag. Vad som dessutom underbygger resultaten är, att också den ekonomiska statistiken pekar på tydliga förbättringar under året. 1997 förefaller på flera sätt vara ett bra år för företagen i Sverige. Det visar sig också att svaren, åtminstone på fråga två, är tydligt kopplade till det faktiska ekonomiska utfallet på resp. arbetsställe. Kanske antyder svaren ändå, att det förbättrade ekonomiska resultatet i någon mån just hänger samman med att verksamheterna blivit mer effektiva på att göra det de gör.

Skillnaderna visar sig nu också vara rätt stora mellan arbetsställen, som valt olika strategier för att förändra sin verksamhet. Arbetsställen där strategin främst rört decentralisering och kompetensutveckling anger mest påtagliga förbättringar i här berörda avseenden. Sämst till ligger de företag som förts till gruppen övriga, alltså sådana som haft minst förändringar av det slag vi tagit upp. Däremellan hittar vi företag som kommit att utnyttja andra organisationer eller gjorts sig beroende av tillfälliga resurspersoner.

Figur 4.10. Svar per kluster på de 3 frågorna om effektiviteten i verksamheten (se tabell 4.4.). Procent som anger minskningar.



Bäst verkar de gå för de företag, inom vart och ett av de fyra klustren, som i sitt förändringsarbete sagt att de givit stort utrymme för initiativ från den vanliga personalen. Om vi alltså i alla klustren skiljer ut de arbetsställen som låtit många initiativ komma från de vanliga anställda, så får vi en undergrupp inom resp. kluster med mer påtagliga förbättringar.

Detta resultat ligger väl i linje med det vi fick i en studie, som vi för några år sedan gjorde av Arbetslivsfonden. Vi försökte i den beskriva effekterna av de förändringsprojekt som fonden stött under första hälften av 90-talet.³⁴ Vi fann tydliga samband mellan vissa typer av organisatoriska förändringar, innefattande mindre hierarkisk organisation och ökat ansvar för de anställda, och förbättrat resultat i verksamheten. Vad mera var, de projekt som hade de tydligaste sambanden, de bästa resultaten, var de där de vanliga anställda också aktivt deltagit i förändringsarbetet genom många egna initiativ. Synbarligen var det lättare att, med ett brett deltagande, hitta bra arbetsformer, som kunde generera bra resultat.

Vårt fjärde kluster har, som vi sett, ett bredare internt utvecklingsperspektiv än de övriga, med tydligare inslag av deltagande för de vanliga anställda. Samma typ av inslag finns dock också i viss mån i de andra klustren. Det är följaktligen förväntat att de minst positiva förändringarna finns för de arbetsställen i varje kluster, där de vanliga anställda haft lägst inflytande under förändringsarbetets gång. Riktigt påvert resultat finner vi för kombinationen litet inflytande för de vanliga anställda och kategorin övriga företag (kluster 3). Resultatet för just denna grupp är inritat med vitt i diagrammet ovan. Resultatet tycks understryka betydelsen av aktivt förändringsarbete med fokus på inflytande för den egna interna organisationen och vikten av att utnyttjade det egna ”interna kapitalet”.

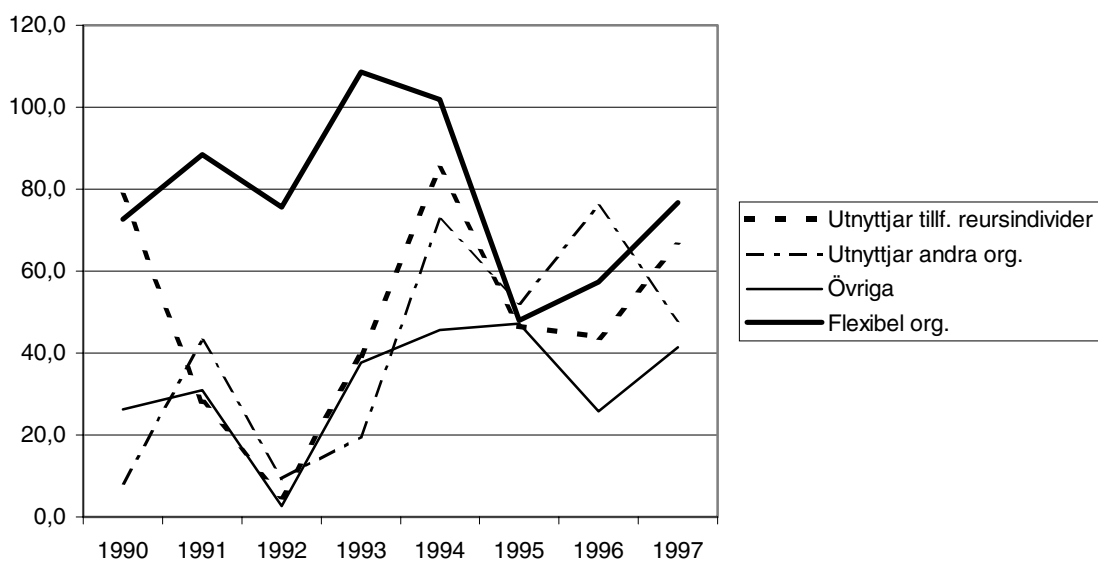
³⁴ Gustavsen m fl: *Conceptdriven development and the organization of the process of change - An evaluation of the Swedish Working Life Fund*. John Benjamins. Amsterdam 1996.

Med resultat från den ekonomiska statistiken lyckas vi inte få en lika entydig bild. Värderna kan dock här beräknas på lite olika sätt, med lite olika grupper av företag. Ibland tycker vi oss se ett mönster som liknar det ovan. Ibland gör vi det inte. Finansstatistiken eller de uppgifter som direkt går att föra tillbaka på bolagens balansräkningar, har vi störst problem med. Analyserar vi dessa uppgifter får vi i allmänhet små skillnader. Egentligen är detta heller inte så förvånande eftersom uppgifterna rör företagen i sin helhet och i vissa fall hela koncerner, vilket är något mycket annorlunda än de arbetsställen som enkäterna fokuserar.

Industristatistikens uppgifter ger tydligare resultat, men här har vi bl. a. problemet att uppgifter bara finns för en mindre del av alla arbetsplatser. Industristatistiken förändrades också mycket mellan 1996 och 1997. Viktar vi dessutom de enskilda arbetsplatserna efter urvalsvikter kommer vissa enstaka udda siffror att viktas upp väl mycket. Ofta ger medelvärdesberäkningar bättre överensstämmelser med de förväntningar vi har. Men medelvärden blir samtidigt, i jämförelse med medianvärden, mer beroende av enskilda extremvärden. Det är därför tveksamt om vi skall redovisa några resultat över huvud taget. Ändå gör vi det för att något belysa situationen.

Den skakighet, vi talar om, framgår tydligt i diagrammet nedan, i vilken de fyra klustren följts allt sedan 1990 med hjälp av finansstatistiken och den nya företagsstatistiken. I diagrammet är flerarbetsställe-företagen exkluderade. Statistikkens uppgifter måste vara mest meningsfulla att använda just för enarbetsställe-företag. I dessa sammanhang finns inte problemet med att fördela ut det ekonomiska utfallet på flera olika arbetsställen. Diagrammet redovisar medianer, vilka bör ge robustare mått än medelvärden, eftersom medianer inte lika mycket påverkas av enskilda udda värden. Inga viktningar har gjorts innan medi-

Figur 4.11. Vinst per anställd inom resp. kluster (ej flerarbetsställe-företag).



användena beräknats. Detta för att undvika att enstaka sifferuppgifter får chansen att spela en orimligt stor roll.

Kanske tycker vi oss kunna se följande mönster: Företag med en mer ”flexibel arbetsorganisation” (kluster 4), dvs. sådana med särskild fokus på decentralisering och kompetensutveckling, tycks ligga bättre till under hela 90-talet jämfört med övriga. Samtidigt förefaller det som om dessa övriga (dvs. kluster 1-3), närmar sig nivån för kluster 4-företagen mot slutet av perioden. Det förefaller som man med fler olika strategier kan nå goda framgångar i den expansion som utmärker det sena 90-talets högkonjunktur.

Men, som sagt, vi kanske skall vara försiktig med hur vi skall tolka dessa data, eftersom dataunderlaget är så osäkert.

Sammanfattning:

De olika data som redovisats i detta kapitel tycks alla stödja tanken på en tydlig struktur i företagens verksamhet, en struktur som inte har så mycket med verksamhetens art att göra, utan mer handlar om arbetsställets skilda förändringssträvanden och skilda uppfattningar om hur arbetet bäst skall bedrivas. Vi kan väl dock knappast hävda att vi haft de perfekta mätinstrumenten för att beskriva denna struktur, men vi kan tänkas ha kommit ett stycke längre än i de tidigare enkla tabellredovisningarna.

Vi anar en mer konventionell ”svensk modell”, med satsningar på den vanliga medarbetarens kompetens samtidigt med en strävan att vidga den enskildes ansvar. I den speciella svenska miljön tycks denna modell framträda rätt tydligt och också vara tämligen framgångsrik. Men vi anar också andra modeller, som mer kanske lånar sina drag från de nya internationella sammanhangen och förändrade spelregler i spåren av en allt mer internationelliserad värld. Så långt vi kan se i detta material, tycks dessa nya tendenser inte vara så särskilt framträdande, kanske inte heller så särskilt framgångsrika. Men kanske är det så, som vi redan framhållit flera gånger, att vi ännu bara står i början av något nytt, där företagen ännu inte så mycket hittat de möjligheter som de förändrade förutsättningarna ger.

5. Sammanfattande diskussion

Vi har i vår analys utgått ifrån tanken att förutsättningarna för företagandet förändrats högst påtagligt under senare decennier. Vi har pekat på grundläggande förändringar i de ekonomiska villkoren världen runt, mot ökat internationellt utbyte, ökad konkurrens och ökade möjligheter till samarbete. Vi har hävdad att dessa nya förutsättningar borde leda till ökat förändringstryck och ändringar i företagens sätt att organisera sitt arbete. Vi har också hänvisat till resonemang, som lyfter fram en ny paradigm för företagen, med mindre betoning på stora funktionsuppdelade organisationer och större betoning på mindre organisationer sammanknutna i nätverk, där var och en utgör en begränsad del. Flexibilitet skapas i dessa nätverk genom ständigt ombyte av samarbetspartner. Vi har också talat om tendenser till ökat utnyttjande av tillfällig arbetskraft i form av behovsanställningar och projektanställningar i flexibilitetens namn.

Samtidigt fanns ett förbehåll, som hängde samman med våra kunskapsbrister vad gäller den övergripande statistiska bilden. De resonemang, som vi kan hämta från olika håll, utgår mest ifrån enstaka spektakulära exempel. Vi vet sällan hur typiska dessa enstaka exempel är.

Robert Reich ger en beskrivning av några av dessa nya perspektiv i sin bok ”Arbetsmarknad inför 2000-talet”, som bl. a. baserar sig på ett stort antal intervjuer med ledande företagare i Amerika.³⁵ Han illustrerar sitt resonemang med följande konstruerade exempel på ett företag som han kallar ”Great American Corporation”. Exemplet är tänkt att illustrera hur det enskilda företaget inte längre har det fulla ansvaret vid produktionen av en viss produkt. Verksamheten läggs ut på många händer.

”Great American Corporation (*ett alltså konstruerat namn*) tillkännager att det skall lansera en ny produktserie med kundanpassade hantlar av olika vikt, storlek och fason, avsedda för kroppsbyggare av olika vikt, storlek och fason. Nyheten, som affärspressen vördnadsfullt rapporterar, är förstas viktig för Great Americans strategiska samordnare och aktieägare, vilkas aktier kommer att stiga eller falla beroende på hur många förhoppningsfulla kroppsbyggare som kommer att skockas i butikerna, gymmen och kroppsbyggaranläggningarna och köpa de nya hantlarna. Men tillkännagivandet skapar det falska intrycket att det finns en enda kolossal storhet vid namn Great American Corporation som har hela, eller största delen av, ansvaret för hantlarna och att det blir Great Americans aktieägare som i första hand påverkas av succén eller fiaskot med hantlarna.

³⁵ Reich, Robert: *Arbetsmarknad inför 2000-talet*. SNS. Stockholm 1994.

De kundanpassade hantlarna är i själva verket sannolikt den kombinerade produkten av ett komplicerat företagsnät. En grupp, som vi kan kalla Företag A, kom på iden med hantlarna och är formellt en division i Great American men fungerar helt självständigt. Hantlarna konstruerades av en annan grupp, specialiserad på att förvandla idéer till produkter som går att framställa billigt och effektivt. Vi kallar det Företag B, som juridiskt står fritt från Great American men är nära knutet till det, eftersom de flesta av Företag B:s konstruktioner köps av Great American. Hantlarna tillverkas och monteras av Företag C, vars anställda i Taiwan och Hongkong begagnar den allra modernaste utrustningen. De förpackas av Företag D, distribueras av Företag E och marknadsförs av Företag F. Företagen G och H har lånat ut pengar till projektet och redan sålt fordringarna till flera andra företag. Företagen I och J säljer hantlarna genom sitt franchisesystem av gym och träningshallar. Företag K sköter alla juridiska ärenden och företag L sköter reklamen. Företag M äger den fabrik där hantlarna monteras, och företag N äger maskinerna. Företagen O och P har agenturer på hantlarna i sina delar av landet. Företag Q har köpt rättigheten att tillverka och sälja hantlarna i Europa och kommer att sluta avtal med Företagen R, S, T, U och V att marknadsföra och distribuera dem där. Företag W sköter redovisningen och kassaflödet, medan Företagen X, Y och Z har hand om alla resor, kommunikationer och logistik. En del av dem som arbetar i dessa företag får sina löner direkt från Great American, andra får del av vinsterna på hantlarna (och ingenting om de inte gör succé). Åter andra har långfristiga kontrakt med företaget och får ett fast arvode för sina tjänster.

.....Att påstå att hantlarna tillverkas av Great American skymmer var det verkliga värdet ligger i detta nät. Den vinst som Great Americans aktieägare gör blir troligen obetydlig jämfört med belöningarna för andra deltagare i projektet, som har bidragit med avsevärt mycket mer värde än pengar och tagit en stor del av risken.

...företaget behöver inte behärska enorma resurser, hålla arméer av produktionsarbetare i tukt och herrans förmaning eller införa förutsägbara rutiner. Det behöver alltså inte vara organiserat som de gamla pyramider som utmärkte den standardiserade produktionen, med starka chefer som härskade över allt bredare skikt av chefer ovanför en ännu större grupp arbetare, som alla följde fastställda regler och förfaranden.”

Enligt den här modellen betonas den unika kompetensen hos enskilda personer och framför allt hos grupper av personer. Enskilda företag strävar efter att koncentrera sig på viss kärnverksamhet och knyta denna verksamhet till andra företag eller personer, vilka alla tänks vara sammanknutna i nät. Mer ”lyckosamma” personer är fast anställda på stabila enheter inom detta mönster, med jämn eller stigande orderingång, eller är ansedda enskilda konsulter (eller något motsva-

rande). Många har däremot en osäkrare arbetssituation. De är anställda på företag med starka svängningar i sysselsättningen eller saknar fast anställning över huvud taget. Många lever med hotet att deras arbete skall försvinna som följd av en omlokalisering av arbetsuppgifter till andra delar av världen, som följd av närens globala natur. Kort och gott. I den mån perspektivet stämmer, skapas ett helt nytt arbetsliv, med större hot för vissa, men kanske också större möjligheter för andra.

Utifrån de resultat vi analyserat i denna text har vi dock svårt att finna riktigt avgörande spår av denna typ av dramatiska förändringar för det stora flertalet arbetsplatser. En möjlig förklaring kan naturligtvis vara, som vi också nämnt, att vi inte haft tillräckligt bra mätinstrument. Men kanske är en rimligare förklaring, som vi också föreslagit, att de riktigt stora förändringar ännu inte inträffat. De kanske mest finns framför oss.

Naturligtvis är det också möjligt att resonemanget måste problematiseras på ett eller annat sätt. Bildandet av dessa nätverk kanske inte är så oproblematiskt som förutsatts. T o m de till synens tydliga och spektakulära exempel, som resonemanget haft som modeller, kanske inte visat sig vara så tydliga, när allt kommer omkring.

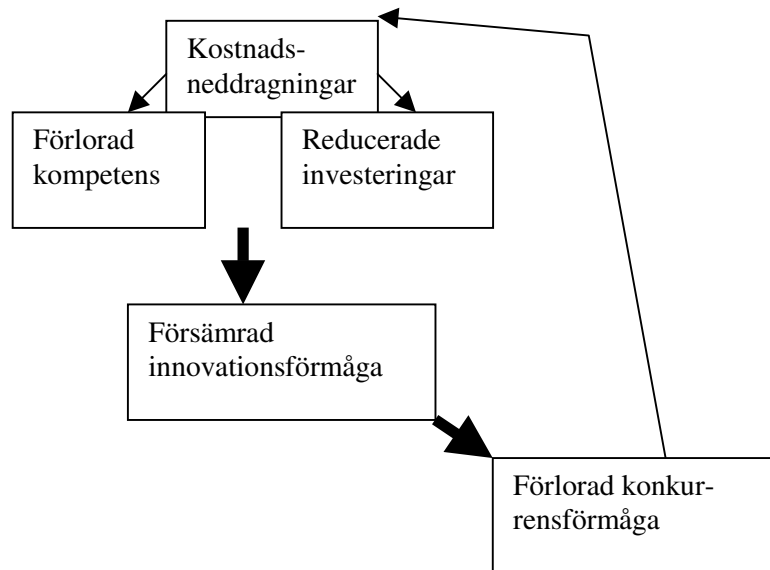
Diskussionen på senare tid har faktiskt också kommit att röra problem och risker med uppdelning av verksamheter, med utläggningar, med att utnyttja andra företag (eller individer) i tillfälliga konstellationer istället för stabila mer allomfattande organisationer. (Se t ex P. Reillys och P. Tamkins redovisning i *Ousourcing: a Flexible Option for the Future*.)³⁶

Bland de risker som tagits upp rör risken att förlora kontrollen över viktiga moment i verksamheten och inte minst risken att förlora den värdefulla kompetens, som behövs för att organisera ett kvalificerat slutresultat. Företaget kan dessutom förlora delar av sin unika konkurrensförmåga. Det ena företagets produkt kan bli allt för mycket likt det andra företagets, om de alla utnyttjar samma underleverantörer eller konkurrerar på samma underleverantörsmarknad.

Vad som kortsiktigt kan förefalla bra kan kanske långsiktigt bli mindre bra. Ofta tycks beslut om utläggning/outsourcing vara av ad hoc-karaktär och opportunistiska till sin natur, tillkomna för att möta tillfälliga behov, menar Reilly-Tamkin. ”De tycks göras för att reducera kostnader snarare än av mer strategiska företagsekonomiska skäl”. På längre sikt kan stora problem därför komma att hopa sig.

36 Reilly, Peter - Tamkin, Penny: *Ousourcing: a Flexible Option for the Future*. Brighton, Institute for Employment Studies 1997.

Figur 5.1. Neddragningar i en nedåtgående spiral.



Reilly-Tamkin påpekar också att vissa kommit att få principiella invändningar mot outsourcing över huvud taget. Detta ifrågasättande skulle kunna illustreras med figuren ovan.

Figuren beskriver en nedåtgående spiral, som startar med brist på interna satsningar i vissa delar av verksamheten samtidigt med allt för stor fokusering på kostnadsbesparingar. Härav följer en mer begränsad innovationsförmåga hos företaget, som i sin tur ger en försämrade konkurrenssituation. Detta leder till ytterligare incitament att skära i kostnaderna. Risken för en sådan nedåtgående spiral kan alltså vara stor om ledningen allt för mycket fokuserar på kortsiktiga finansiella resultat och inte är tillräckligt medveten om de långsiktiga strategiska målen, företagets mer osynliga tillgångar och vad som skapar dess speciella konkurrensförmåga.

Vi kan här anknyta till den diskussion vi förde i inledningskapitlet kring Ronald Coase transaktionskostnadsteori. Coase resonemang byggde på tanken att det finns en kostnad med att öka den kommersiella sfären (och minska företagsstorleken).

Samtidigt finns naturligtvis också en kostnad med att inte utnyttja marknadens möjligheter. Coase tänkte sig en statisk jämvikt, som uppstår genom att dessa olika krafter balanserar mot varandra. Coase talade också om en dynamisk process, som innebär att balansen kan förskjutas med tiden som följd av grundläggande strukturella förändringar

I resonemanget betonade Coase dock bara vissa typer av transaktionskostnader, som mest handlade om kostnader för att hitta lämpliga personer att samarbeta med, kostnader för att komma överens och att kunna följa upp resultatet. Mycket annat tog han inte upp. Om t ex de större eller mindre företagens skilda

möjligheter att tillägna sig kunskaper, hade han inget att säga. Ekstedt m. fl.³⁷ behandlar däremot just kunskapstillväxtens förutsättningar för olika typer av organisationer. De skiljer i sin diskussion inte på större och mindre företag, men väl på permanenta och temporära organisationer. De senare motsvarar främst olika former av projektlika arbetsformer. De behandlar så att säga ytterlighetsfallen, att bibehålla en stor permanent organisation eller alternativt låta den upplösas i en stort antal mindre.

Permanent organisationer, menar de, kan som följd av sin permanens bygga upp funktioner, som skapar bättre möjlighet att långsiktigt utnyttja, utveckla och sprida kunskap. I sådana organisationer kan finnas särskild upplärningsverksamhet för nya medlemmar. Där kan finnas särskilda forsknings- och utvecklingsfunktioner. Där kan erfarenheter, av tidigare misslyckanden implementeras. Kanske finns också system för fortlöpande kontakter med kunder för att bevaka förändringar vad gäller krav och behov i omvärlden.

Det väsentliga resultatet blir för den permanenta organisationen en möjlighet till fortlöpande utveckling av organisation och produkter.

I temporära organisationer finns inte samma förutsättningar för kunskapsutveckling. Det är svårt att t. ex. tänka sig något självklart ställe, där gemensamma erfarenheter kan ansamlas. Grupper eller individer samverkar endast under projektarbetets ram för att åstadkomma en viss produkt. När arbetet är slutfört upplöses relationerna.

De erfarenheter man tillägnar sig handlar mest om partiella sådana utan någon naturlig koppling till konstellationen som helhet. Dessutom tenderar de enskilda medlemmarna eller medverkande institutioner att behålla erfarenheter för sig själva, för att bli mer attraktiva att samarbeta med nästa gång.

Lämnar företaget ifrån sig allt för mycket verksamhet, som istället inhandlas genom köp utifrån, tenderar det att tappa kontrollen över delar av kunskapsutvecklingen.

Det finns också en annan central faktor i sammanhanget, som Coase inte heller resonerar kring men som också borde vara central för sammanhanget och som också anknyter till förmågan, att vara en bra beställare (eller en kompetent förhandlare). En bra beställare behöver både gedigna kunskaper om olika möjliga alternativ och en förmåga till god allmän förståelse för de skilda aspekter som berörs.

De svårigheter som idag finns till goda kunskaper hänger starkt samman med verksamhetens allt större komplexitet och den snabba kunskapsmässiga tillväxten, som dessutom ständigt tycks accelerera. Det blir visserligen allt lättare att utbyta information över stora avstånd med hjälp av ny teknik i en allt mer öppen

37 Ekstedt, Eskil - Lundin, Rolf A - Söderholm, Anders - Wirdenius, Hans: *Neo-industrial organising : renewal by action and knowledge formation in a project-intensive economy*. Routledge advances in management and business studies 9. London 1999.

värld, men den information som utbyts blir samtidigt allt mer komplex och omfattande. Vi befinner oss mitt uppe i en dramatisk kunskapsexlosion. Vår omvärld blir ur kunskapsmässig synvinkel allt mer svårhanterlig.

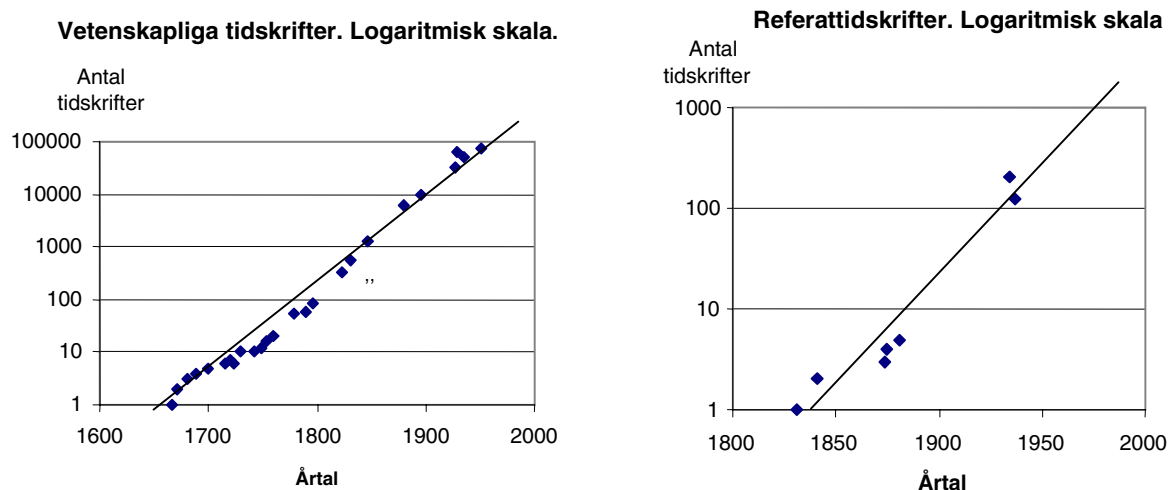
En av de mest grundläggande förändringarna i vår tid måste alltså sägas vara att informationen om vår omvärld blivit så mycket mer komplex och att utvecklingen gått så snabbt.³⁸ Vi märker det kanske lättast inom den vetenskapliga världen, där kunskapsexlosionen går att iakttä i den ständigt ökande mängden böcker, tidskrifter, tidskriftsartiklar, rapporter och liknande.

Tillväxten av textvetenskaplig kunskap och teoribildning gör att enskilda forskare tvingas specialisera sig allt mer. Antalet vetenskapliga institutionsämnen blir också allt fler och inom varje ämne delas intresset upp i allt fler specialinriktningar. Samma sak händer naturligtvis inom den mer renodlat tekniska världen och inom många andra världar. Diagrammet nedan illustrerar tillväxten med hjälp av statistik över antalet startade vetenskapliga specialtidskrifter. Tillväxten av nya tidskrifter har över åren varit exponentiell, dvs. den ökar inte bara linjärt med tiden, också ökningstakten tillväxer.

Den första vetenskapliga tidskriften kom ut 1665. I början av 1800-talet gav man ut de första referattidskrifterna i ett försök att hålla reda på vad som dokumenterades. Sedan dess har också antalet referattidskrifter ökat exponentiellt.

Antalet artiklar i vetenskapliga tidskrifter och facktidskrifter uppgår enligt en beräkning till mellan fyra och fem miljoner per år. Lägger man till detta böcker, rapporter, konferenshandlingar, avhandlingar, patent mm, får man kanske en tillväxt av 100 000 nya vetenskapliga referenser varje vecka.³⁹

Figur 5.2. Utveckling av antalet startade vetenskapliga tidskrifter och referattidskrifter.



38 Kunskapsexlosionen eller informationsexlosionen finns diskuterad i Wikman, Anders: *Informationsexlosionen och de politiska ställningstagandenas mångfald*. In press. 2001.

39 Gratte, Ingvar - Månsson, Erik: *Datorer? - att leva med datorer*. Studentlitteratur. Lund 1985.

Diagrammet illustrerar situationen för den vetenskapliga världen, men också i ett vidare sammanhang ökar naturligtvis mängden information, tillgängliga erfarenheter, utbudet av åsikter och perspektiv. Vi märker det t ex i massmedia och den allt mer omfattande flod av massmedial information som sköljer över oss.

Inom företagarkvärden och inom offentlig verksamhet, händer något motsvarande. De varor som produceras blir allt mer komplexa och skapas genom allt mer komplexa teknologier, som kräver allt mer av specialkunskaper. De tjänster som företagen producerar blir allt mer beroende av allt mer avancerad utrustning, som kräver allt mer kompetens av varierande slag. Marknader blir geografiskt allt vidare och de blir beroende av allt fler divergerande kulturella förutsättningar. De förtjänstmöjligheter och de möjligheter till riskvilligt kapital som finns, blir allt mer beroende av komplexa marknader världen över etc.

Allt detta gör det svårt för enskilda individer eller begränsade grupper av individer att skaffa sig meningsfull överblick som hjälper dem till vettiga beslut. De större organisationerna, som företagen representerar, finns som ett sätt att hantera denna snåriga informationssituation.

Att bibehålla verksamhet inom en och samma organisation, innebär att organisationen som helhet får förhålla sig till kunskapsstillväxten. Organisationen som helhet har bättre odds att klara detta än en mer begränsad konstellation av individer. Krymper organisationen under en viss nivå finns risken att den förlorar förmågan att på ett rationellt sätt hantera tillräckligt kompletta delar av informationsströmmen.⁴⁰ Svårigheterna i ytterlighetsfallet är mest uppenbara. Existensen av virtuella företag bygger på förutsättningen att kunskaper och förmågan att tillgodogöra sig dem är ett mindre problem.

Tanken att man lätt kan skapa en kravspecifikation och kräva in offerter för att tillgodose önskemålen är ofta orealistisk och leder lätt till misslyckanden.⁴¹ I och med att verksamheter blir allt mer svårhanterliga, såväl inom det privata som inom offentligheten, blir det allt svårare att på ett kvalificerat sätt bedöma och köpa verksamheter av andra. Alltså...

- Det ligger ofta över enskilda individers förmåga att göra kvalificerade bedömningar. Det krävs ofta en samverkan mellan många personer med skilda specialistkunskaper.
- Det är samtidigt svårt att i ett köptillfälle skaffa sig tillräckligt mycket information för att gissa hur ett framtida samarbete kan komma att gestalta sig. Ett alternativ kanske kan vara att långsiktigt bygga upp förtroendefulla

⁴⁰ Vi märker detta i hur vissa företag snarare föredrar att utöka sina resurser genom fusioner. Ju större utvecklingsresurser, desto större möjlighet att brädda konkurrenterna.

⁴¹ Nedläggning av vissa verksamheter kan dessutom leda till ett kunskapsbortfall, som gör det svårt att hantera en beställning, som tidigare teoretiskt skulle vara möjlig. Den kompetens man tidigare haft inom området kan ha försvunnit.

relationer till andra, vilkas tjänster man vill utnyttja, men inte helt fullt kan bedöma.

- Det föreligger svårigheter att förmedla vidare gjorda erfarenheter i sammanhang som består av allt för tillfälliga samarbetspartners. Erfarenhetstillväxten kan komma att eftersättas.

Det vi nu ser i våra resultat från Flex 2, är kanske just effekten av den återhållande kraft, som kommer av dessa problem. Det är många svårigheter företagen har att ta sig igenom innan de lyckas hitta nya lämpliga strukturer. Många misslyckanden kan finnas på vägen. Det finns grundläggande och besvärliga problem att hantera. Komplexiteten i den värld som företagen har omkring sig kan sätta gränser för vilka förändringar som är möjliga och framför allt hur snabbt förändringar kan ske.

Sammanfattning

Wikman A (2001) *Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer - En statistisk analys av arbetsställets utveckling under 90-talet*. Arbetsliv i omvandling 2001:8. Arbetslivsinstitutet Stockholm.

I denna skrift behandlas förändringar i företagens sätt att bedriva sin verksamhet, förändringar som ligger nära till hands att koppla till den ökande internationaliseringen och de krafter den släpper loss. Efter en period med fokus på storskalighet och centralisering, såväl inom det privata som det offentliga, tycks vi nu vara inne i en period med rätt mycket motsatta förtecken, med betoning på kärnkompetens, decentralisering, avskiljande av mer perifera aktiviteter och utläggning av verksamhet på andra.

Det är lätt att tänka sig att internationaliseringen skapat ett ökat tryck på företagen med ökade krav på förändringar, men också skapat nya möjligheter.

Strängt taget vet vi dock ganska litet om hur pass genomgripande dessa olika nya tendenser är, hur många företag som substantiellt ändrat sin verksamhet under senare tid och hur många enskilda som därvid berörts. I skriften tas några steg på vägen mot en bättre statistisk överblick. Här behandlas ett empiriskt material bestående av svar på en omfattande enkät skickat till ca 5000 företag.

Sammanfattningsvis kan sägas, att det vi diskuterar som nya tendenser i företagandet, i viss mån också går att ana i resultaten. Vi har dock fortfarande vissa svårigheter att ange exakta siffror för hur starka tendenserna är. Men vi kan ana att de ändå inte är så framträdande, som man kanske skulle kunna tro utifrån den aktuella diskussionen.

16 procent av arbetsställena säger sig anlita andra företag för sin huvudsakliga verksamhet. 19 procent anger en ökning (under perioden 1995-1997) när det gäller utnyttjande av andra för att klara egna centrala funktioner i verksamheten. 14 procent anger ökning av stöd och hjälptjänster under samma period.

Endast en tredjedel av de stora aktörerna på världsmarknaderna produktionsamverkar med kundföretag med hjälp av IT-teknik. Lika många produktionsamverkar med leverantörsföretag. En femtedel av de rent inhemskt verkande gör sammalunda. Kanske borde vårt resonemang om globaliseringens konsekvenser leda till andra förväntningen. Kanske borde förväntningen vara att mer eller mindre varje stort företag idag berördes. Så tycks alltså inte vara fallet. Det är kanske trots allt så, att våra uppfattningar om olika nya tendenser väglett väl mycket av enstaka spektakulära exempel. Detta hindrar inte att utvecklingen framledes kan komma att bli mycket betydande och att en mer dramatisk förändring kan ligga mycket nära i tiden. Kanske står vi i början av det nya snarare än att vi redan helt och fullt stigit in i det.

Det resonemang som förs i skriften kring denna typ av förändringar, ligger nära det Ronald Coase en gång i tiden förde, när han resonerade kring varför vi har företag över huvud taget. Coase frågade sig varför inte marknaden själv helt och hållet klarar av den planering och samordning, som företagen nu tar hand om, och gör produktionskrafterna mycket uppdelade. Svaret, menade Coase, är att det också finns kostnader med att skapa välfungerande marknadsrelationer, vilket leder till att andra typer av relationer lätt etableras. Kostnader är dock inte statiska, utan förändras med att samhällen utvecklas och förändras, i och med att nya tekniska landvinningar görs. Företagens gränser förskjuts som konsekvens utåt eller inåt.

Referenser

- Castells, M (1999) *Informationsåldern - ekonomi, samhälle och kultur*. Göteborg: Daidalos.
- Coase R (1992) *Företaget, marknaden och lagarna*. Timbro. Stockholm.
- Edvinsson L & Malone M S (1997) *Intellectual capital : realizing your company's true value by finding its hidden roots*. New York: HarperBusiness.
- Ekstedt E, Lundin R A, Söderholm A & Wirdenius H (1999) Neo-industrial organising : renewal by action and knowledge formation in a project-intensive economy. *Routledge advances in management and business studies* 9. London.
- Elmbrant B (1993) *Så föll den svenska modellen*. Stockholm: Fischer.
- Emanuelsson S, Hautala O & Åberg E (1997) *15 storföretag 1996/1997 - Tema Outsourcing - analys av Volvo och Ericsson*. En rapport från Metalls utredningsavdelning. Stockholm.
- Gratte I & Månsson E (1985) *Datorer? : att leva med datorer*. Lund: Studentlitteratur.
- Gustavsen B, Hofmaier B, Ekman-Philips M & Wikman A (1996) *Concept-driven development and the organization of the process of change : an evaluation of the Swedish Working Life Fund*. Amsterdam: Benjamins.
- Hedberg B (1994) *Imaginära organisationer*. Malmö: Liber-Hermods.
- Hipple S (1999) Worker displacement in the mid 1990s. *Monthly Labour Review*. July 1999.
- Immerfall S (1988) Territory and Territoriality in the Globalizing Society: An Introduction” i *Territoriality in the Globalizing Society, One Place or None*. Springer-Verlag sid 1-11. Berlin: Heidelberg 1998.
- Kitschelt H, Lange P, Marks G & Stephens, J D. (1999) *Continuity and change in contemporary capitalism*. Cambridge University Press.
- Magnusson L (2000) *Den tredje industriella revolutionen - och den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma.
- SCB (1988) *Lönestatistisk årsbok*. Statistiska centralbyrån Stockholm.
- Mishel L, Bernstein J & Scmitt, J (1999) *The State of Working America 1998-99*. New York: Cornell University Press.
- Morris J R., Cascio W F. & Young, C E (1979) Downsizing after all these years: Questions and answers about who did it, how many did it and who benefited from it. *Organisational Dynamics*. Winter 1979.
- NUTEK (1996) *Mot flexibla arbetsorganisationer*. Stockholm: NUTEK:s förlag.
- Reich R (1994) *Arbetsmarknad inför 2000-talet*. Stockholm: SNS.
- Reilly P & Tamkin P (1997) *Ousourcing: a Flexible Option for the Future*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Statistiska centralbyrån/Arbetarskyddsstyrelsen (2000) *Arbetsmiljön 1999*. AM 68 SM 0001. Stockholm 2000.
- UNDP (1999) *United Nations Development Programme: Human development Report 1999*. Oxford University Press.

- Wikman A, Andersson A & Bastin (1998) M: *Nya relationer i arbetslivet - en rapport om tendenser mot flexibla marknadsrelationer istället för permanenta anställningsrelationer*. Arbetslivsinstitutet och Statistiska centralbyrån. Stockholm.
- Wikman A, Eklund I & Englund A (2000) Arbetsförhållanden i Sverige och Europa i Marklund S (red) *Arbetsliv och hälsa 2000*. Arbetslivsinstitutet/ Arbetarskyddsstyrelsen. Stockholm.
- Wikman A (1991) *Att utveckla sociala indikatorer- en surveyansats belyst med exemplet arbetsmiljö*. SCB urval 21. Stockholm.
- Wikman A (2001) *Informationsexplosionen och de politiska ställningstagandenas mångfald*. In press.
- Yergin D & Stanislaw J (1998) *Kommandohöjderna*. Stockholm:Timbro.

Tabellappendix

Tabell A.1. Del i internationella marknader efter översiktlig branschtillhörighet. Procent.
(Endast arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor.)

	0%	1-9 %	10-29 %	30- %	Total
Tillverkningsindustrin	17	44	49	68	
Byggverksamhet	12	7	0	0	
Parti-, detaljhandel	26	11	22	17	
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	8	6	5	0	
Kommunikation	12	12	4	4	
Finans- och företagstjänster	19	16	18	10	
Utbildning, omsorg	5	2	1	0	
	99	98	99	99	
Antal	875	265	122	233	1495

Tabell A.2. Del i internationella marknader efter storlek på arbetsstället. Procent.
(Endast arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor.)

	0%	1-9 %	10-29 %	30- %	Total
-49	67	61	62	56	
50-99	21	23	14	22	
100-199	8	10	13	10	
200-499	4	4	8	9	
500-	1	2	3	4	
	101	100	100	101	
Antal	875	265	122	233	1495

Tabell A.3. Del i internationella marknader efter storlek på företaget. Procent.
(Endast arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor.)

	0%	1-9 %	10-29 %	30- %	Total
-49	40	46	50	44	
50-99	13	17	10	20	
100-199	9	12	9	9	
200-499	7	8	11	8	
500-	31	18	21	19	
	100	101	101	100	
Antal	875	265	122	233	1495

Tabell A.4. Del i internationella marknader efter geografisk belägenhet. Procent.
(Endast arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor.)

	0%	1-9 %	10-29 %	30- %	Total
Stockholm	23	19	9	8	
Övriga landet	77	81	91	92	
	100	100	100	100	
Antal	875	265	122	233	1495

Tabell A.5 Del i internationella marknader efter koncerntillhörighet. Procent.
(Endast arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor.)

	0%	1-9 %	10-29 %	30- %	Total
fristående företag	27	27	33	18	
koncernmoder	13	10	6	14	
koncerndotter	60	63	61	68	
	100	100	100	100	
Antal	875	265	122	233	1495

Tabell A.6-A.11. Situationen på arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor. Procent.

Andel arbetsställen som utnyttjar tidsbegränsade anställningar efter översiktlig branschindelning			Förändringar av antalet tillfälligt anställda 1995-1997	
	Inte alls eller begränsat	Minst 10 % av personalen	Inte ökat	Ökat
Tillverkningsindustrin ⁴²	81	19	71	29
Byggverksamhet	64	36	78	22
Parti-, detaljhandel	81	19	85	15
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	62	38	56	44
Kommunikation	63	37	57	43
Finans- och företagstjänster	79	21	74	26
Utbildning, omsorg	49	51	66	35

Andel arbetsställen som utnyttjar tidsbegränsade anställningar efter storlek på arbetsstället			Förändringar av antalet tillfälligt anställda 1995-1997	
	Inte alls eller begränsat	Minst 10 % av personalen	Inte ökat	Ökat
<49 ⁴³	75	25	76	24
50-99	74	26	66	34
100-199	73	27	66	34
200-499	73	27	68	32
500-	74	26	58	42

Andel arbetsställen som utnyttjar tidsbegränsade anställningar efter storlek på företaget			Förändringar av antalet tillfälligt anställda 1995-1997	
	Inte alls eller begränsat	Minst 10 % av personalen	Inte ökat	Ökat
<49 ⁴⁴	74	26	76	24
50-99	80	20	72	28
100-199	81	19	64	36
200-499	81	19	77	23
500-	70	30	69	31

Andel arbetsställen som utnyttjar tidsbegränsade anställningar efter geografisk belägenhet			Förändringar av antalet tillfälligt anställda 1995-1997	
	Inte alls eller begränsat	Minst 10 % av personalen	Inte ökat	Ökat
Stockholm ⁴⁵	73	27	70	30
Övriga landet	75	25	73	27

Andel arbetsställen som utnyttjar tidsbegränsade anställningar efter koncerttillhörighet			Förändringar av antalet tillfälligt anställda 1995-1997	
	Inte alls eller begränsat	Minst 10 % av personalen	Inte ökat	Ökat
Fristående företag ⁴⁶	67	33	78	22
Koncernmoder	77	23	75	25
Koncerndotter	78	22	70	30

Andel arbetsställen som utnyttjar tidsbegränsade anställningar efter del i internationell marknad			Förändringar av antalet tillfälligt anställda 1995-1997	
	Inte alls eller begränsat	Minst 10 % av personalen	Inte ökat	Ökat
0 ⁴⁷	75	25	75	25
1-9 %	68	32	68	32
10-29 %	81	19	68	32
30- %	83	17	67	33

⁴²Bakom branschtabelen finns 596 (586), 171 (172), 319 (309), 101 (95), 221 (222), 266 (261), 70 (70) inom resp branschkategori. Siffrorna inom parentes är antal svarande på vilka siffrorna i kolumn tre och fyra är beräknade.

⁴³ Antal svarande i resp grupp 781, 331, 250, 241 145 (resp 768, 321, 247, 239, 144) .

⁴⁴ Antalet svarande i resp grupp 585, 215, 155, 178, 615 (resp 577, 209, 152, 174, 607).

⁴⁵ Antalet svarande i resp grupp 312, 1436 (resp 302, 1417).

⁴⁶ Antalet svarande inom resp grupp 437, 221, 1090 (resp 428, 220, 1071).

⁴⁷ Antalet svarande inom resp grupp 869, 264, 122, 231 (resp 854, 263, 121, 229)

Tabell A.12-A.17. Situationen på arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor.

Andel med förändrad användning av bemanningsföretag efter översiktlig branschindelning			Anlitar andra företag för att bedriva huvudsaklig verksamhet	
	Inte ökat	Ökat	Inte alls eller begränsat	Motsv 10 % av personalen
Tillverkningsindustrin ⁴⁸	83	17	84	16
Byggverksamhet	83	17	63	37
Parti-, detaljhandel	85	15	91	9
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	90	10	89	11
Kommunikation	86	14	83	17
Finans- och företagstjänster	76	24	73	27
Utbildning, omsorg	76	24	85	15

Andel med förändrad användning av bemanningsföretag efter storlek på arbetsstället			Anlitar andra företag för att bedriva huvudsaklig verksamhet	
	Inte ökat	Ökat	Inte alls eller begränsat	Motsv 10 % av personalen
-49 ⁴⁹	86	14	81	19
50-99	78	22	84	16
100-199	78	22	85	15
200-499	80	20	86	14
500-	72	28	82	18

Andel med förändrad användning av bemanningsföretag efter storlek på företaget			Anlitar andra företag för att bedriva huvudsaklig verksamhet	
	Inte ökat	Ökat	Inte alls eller begränsat	Motsv 10 % av personalen
-49 ⁵⁰	84	16	78	22
50-99	79	21	82	19
100-199	83	17	91	9
200-499	74	26	84	16
500-	87	13	86	14

Andel med förändrad användning av bemanningsföretag efter geografisk belägenhet			Anlitar andra företag för att bedriva huvudsaklig verksamhet	
	Inte ökat	Ökat	Inte alls eller begränsat	Motsv 10 % av personalen
Stockholm ⁵¹	70	30	77	23
Övriga landet	86	14	83	17

Andel med förändrad användning av bemanningsföretag efter koncerntillhörighet			Anlitar andra företag för att bedriva huvudsaklig verksamhet	
	Inte ökat	Ökat	Inte alls eller begränsat	Motsv 10 % av personalen
Fristående företag ⁵²	85	15	81	19
Koncernmoder	86	14	83	17
Koncerndotter	81	19	83	17

Andel med förändrad användning av bemanningsföretag efter del i internationell marknad			Anlitar andra företag för att bedriva huvudsaklig verksamhet	
	Inte ökat	Ökat	Inte alls eller begränsat	Motsv 10 % av personalen
0 ⁵³	86	14	82	18
1-9 %	78	22	83	17
10-29 %	77	23	79	21
30- %	81	19	80	20

⁴⁸ Antalet svarande inom resp grupp 580, 170, 307, 92, 221, 260, 70 (resp 597, 170, 313, 98, 221, 263)

⁴⁹ Antalet svarande inom resp grupp 756, 321, 245, 239 (resp 774, 330, 247, 238, 146)

⁵⁰ Antalet svarande inom resp grupp är 568, 208, 150, 175, 603 (resp 584, 215, 153, 175, 608)

⁵¹ Antalet svarande inom resp grupp är 305, 1399 (resp 307, 1428)

⁵² Antalet svarande inom resp grupp 421, 219, 1064. (resp 433, 215, 1087)

⁵³ Antalet svarande inom resp grupp 848, 262, 120, 224 (864, 264, 122, 230)

Tabell A.18-A.23. Situationen på arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor. Procent.

Användning av för verksamheten centrala funktioner som bedrivs på annan plats efter översiktlig branschindelning.			Användning av stöd/hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats.		
	Inte ökat	Ökat	Inte ökat	Ökat	
Tillverkningsindustrin ⁵⁴	86	14	90	10	
Byggverksamhet	88	12	91	9	
Parti-, detaljhandel	75	25	84	16	
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	88	12	86	14	
Kommunikation	87	13	86	14	
Finans- och företagstjänster	74	26	79	21	
Utbildning, omsorg	85	15	82	18	
Användning av för verksamheten centrala funktioner som bedrivs på annan plats efter storlek på arbetsstället			Användning av stöd/hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats		
	Inte ökat	Ökat	Inte ökat	Ökat	
.49 ⁵⁵	83	17	89	11	
50-99	80	20	81	19	
100-199	79	21	80	20	
200-499	78	22	83	17	
500-	81	19	81	19	
Användning av för verksamheten centrala funktioner som bedrivs på annan plats efter storlek på företaget			Användning av stöd/hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats		
	Inte ökat	Ökat	Inte ökat	Ökat	
.49 ⁵⁶	88	12	93	7	
50-99	92	8	92	8	
100-199	81	19	85	15	
200-499	75	25	82	18	
500-	68	32	73	27	
Användning av för verksamheten centrala funktioner som bedrivs på annan plats efter geografisk belägenhet			Användning av stöd/hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats		
	Inte ökat	Ökat	Inte ökat	Ökat	
Stockholm ⁵⁷	85	15	87	13	
Övriga landet	81	19	86	14	
Användning av för verksamheten centrala funktioner som bedrivs på annan plats efter koncern tillhörighet			Användning av stöd/hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats		
	Inte ökat	Ökat	Inte ökat	Ökat	
Fristående företag ⁵⁸	84	16	90	10	
koncernmoder	86	14	85	15	
koncerndotter	80	20	84	16	
Användning av för verksamheten centrala funktioner som bedrivs på annan plats efter del i internationell marknad			Användning av stöd/hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats		
	Inte ökat	Ökat	Inte ökat	Ökat	
0 ⁵⁹	81	19	86	14	
1-9 %	87	13	87	13	
10-29 %	89	11	90	10	
30- %	86	14	87	13	

⁵⁴ Antalet svarande inom resp grupp 530, 145, 267, 81, 203, 227, 57 (resp 531, 145, 264, 80, 203, 230, 58)

⁵⁵ Antalet svarande inom resp grupp 571, 316, 247, 237, 142 (resp 569, 318, 247, 238, 142)

⁵⁶ Antalet svarande inom resp grupp 408, 204, 148, 170, 583 (resp 407, 207, 147, 170, 583)

⁵⁷ Antalet svarande inom resp grupp 285, 1228 (resp 286, 1228)

⁵⁸ Antalet svarande inom resp grupp 326, 191, 996 (resp 325, 189, 1000)

⁵⁹ Antalet svarande inom resp grupp 849, 259, 120, 230 (resp 851, 259, 120, 230)

Tabell A.24-A.29. Situationen på arbetsställen med minst 20 anställda inom privat sektor. Endast de som utnyttjar informationsteknik (IT). Procent.

Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring forskning och utveckling efter översiktlig branschindelning			Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring forskning och utveckling		
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar	
Tillverkningsindustrin ⁶⁰	84	16	87	13	
Byggverksamhet	98	2	92	8	
Parti-, detaljhandel	96	4	90	10	
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	90	10	99	1	
Kommunikation	92	8	90	10	
Finans- och företagstjänster	71	29	76	24	
Utbildning, omsorg	87	13	94	6	
Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring forskning/utveckling efter storlek på arbetsstället			Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring forskning och utveckling		
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar	
-49	88	12	88	12	
50-99	88	12	89	11	
100-199	84	16	83	17	
200-499	87	13	85	15	
500-	67	33	72	28	
Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring forskning och utveckling efter storlek på företaget			Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring forskning och utveckling		
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar	
-49	87	13	89	11	
50-99	85	15	83	17	
100-199	81	19	79	21	
200-499	79	21	82	18	
500-	92	8	92	8	
Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring forskning och utveckling efter geografisk belägenhet			Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring forskning och utveckling		
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar	
Stockholm	86	14	90	10	
Övriga landet	87	13	87	13	
Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring forskning och utveckling efter koncern tillhörighet			Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring forskning och utveckling		
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar	
fristående företag	84	16	88	12	
koncernmoder	88	12	91	9	
koncerndotter	88	12	87	13	
Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring forskning och utveckling efter del internationell marknad			Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring forskning och utveckling		
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar	
0	93	7	93	7	
1-9 %	79	21	82	18	
10-29 %	72	28	74	26	
30- %	80	20	78	22	

⁶⁰ Antalet svarande inom resp branschgrupp 447, 106, 208, 70, 174, 216, 46, resp arbetsställegrupp 438, 275, 207, 217, 132, resp företagsgrupp 309, 175, 129, 148, 508, resp geografisk grupp 252, 1017, resp koncerngrupp 238, 163, 868, resp marknadsgrupp 703, 234, 104, 196.

Tabell A.30-A.35. Situationen på arbetsställen med minst 20 anställda inom privat sektor.

Endast de som utnyttjar informtionsteknik (IT). Procent.

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring forskning och utveckling efter översiktlig branschindelning		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring marknadsföring	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
Tillverkningsindustrin ⁶¹	85	15	74	26
Byggverksamhet	97	3	89	11
Parti-, detaljhandel	91	9	77	23
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	88	12	69	31
Kommunikation	97	3	79	21
Finans- och företagstjänster	74	26	70	30
Utbildning, omsorg	82	18	73	27

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring forskning och utveckling efter storlek på arbetsstället		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring marknadsföring	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
-49	88	12	78	22
50-99	88	12	72	28
100-199	82	18	70	30
200-499	73	27	69	31
500-	74	26	60	40

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring forskning och utveckling efter storlek på företaget		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring marknadsföring	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
-49	90	10	76	24
50-99	83	17	68	32
100-199	79	21	66	34
200-499	85	15	72	28
500-	87	13	82	18

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring forskning och utveckling efter geografisk belägenhet		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring marknadsföring	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
Stockholm	87	13	78	22
Övriga landet	87	13	74	26

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring forskning och utveckling efter koncerntillhörighet		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring marknadsföring	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
Fristående företag	88	12	78	23
koncernmoder	87	13	69	31
koncerndotter	86	14	75	25

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring forskning och utveckling efter del i internationell marknad		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med kundföretag kring marknadsföring	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
0	90	10	81	19
1-9 %	84	16	63	37
10-29 %	81	19	67	33
30- %	77	23	71	29

⁶¹ Antalet svarande inom resp branschgrupp 447, 106, 208, 70, 174, 216, 46, resp arbetsställegrupp 438, 275, 207, 217, 132, resp företagsgrupp 309, 175, 129, 148, 508, resp geografisk grupp 252, 1017, resp koncerngrupp 238, 163, 868, resp marknadsgrupp 703, 234, 104, 196.

Tabell A.36-A.41. Situationen på arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor.

Endast de som utnyttjar informationsteknik (IT). Procent.

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring inköp efter översiktlig branschindelning		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring inköp	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
Tillverkningsindustrin ⁶²	84	16	87	13
Byggverksamhet	80	20	86	14
Parti-, detaljhandel	60	40	88	12
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	80	20	96	4
Kommunikation	83	17	93	7
Finans- och företagstjänster	85	15	90	10
Utbildning, omsorg	81	19	96	4

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring inköp efter storlek på arbetsstället		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring inköp	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
-49	79	21	93	7
50-99	81	19	85	15
100-199	75	25	86	14
200-499	68	32	76	24
500-	58	42	75	25

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring inköp efter storlek på företaget		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring inköp	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
-49	82	18	96	4
50-99	79	21	83	17
100-199	69	31	90	10
200-499	72	28	84	16
500-	76	24	86	14

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring inköp efter geografisk belägenhet		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring inköp	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
Stockholm	85	15	96	4
Övriga landet	76	24	88	12

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring inköp efter koncern tillhörighet		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring inköp	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
fristående företag	79	21	94	7
koncernmoder	70	30	95	5
koncerndotter	80	20	87	13

	Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med leverantörsföretag kring inköp efter del i internationell marknad		Arbetsställen som (med hjälp av IT) samverkar med övriga företag kring inköp	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
0	79	21	91	9
1-9 %	77	23	85	15
10-29 %	69	31	84	16
30- %	80	20	89	11

⁶² Antalet svarande inom resp branschgrupp 447, 106, 208, 70, 174, 216, 46, resp arbetsställegrupp 438, 275, 207, 217, 132, resp företagsgrupp 309, 175, 129, 148, 508, resp geografisk grupp 252, 1017, resp koncerngrupp 238, 163, 868, resp marknadsgrupp 703, 234, 104, 196.

Tabell A.42-A.47. Situationen på arbetsställen med minst 20 anställda inom privat sektor.

Endast de som utnyttjar informationsteknik (IT). Procent.

Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med kundföretag efter översiktlig branschindelning			Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med leverantörsföretag	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
Tillverkningsindustrin ⁶³	74	26	75	25
Byggverksamhet	87	13	86	14
Parti-, detaljhandel	90	10	75	25
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	90	10	96	4
Kommunikation	72	28	84	16
Finans- och företagstjänster	65	35	70	30
Utbildning, omsorg	76	24	81	19

Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med kundföretag efter storlek på arbetsstället			Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med leverantörsföretag	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
-49	81	19	79	21
50-99	75	25	76	24
100-199	69	31	75	25
200-499	71	29	73	27
500-	69	31	62	38

Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med kundföretag efter storlek på företaget			Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med leverantörsföretag	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
-49	80	20	79	21
50-99	67	33	67	33
100-199	70	30	71	29
200-499	76	24	74	26
500-	83	17	84	16

Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med kundföretag efter geografisk belägenhet			Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med leverantörsföretag	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
Stockholm	80	20	78	22
Övriga landet	77	23	77	23

Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med kundföretag efter koncern tillhörighet			Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med leverantörsföretag	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
fristående företag	79	21	80	20
koncernmoder	72	28	73	27
koncerndotter	79	21	77	23

Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med kundföretag efter del i internationell marknad			Arbetsställen som (med hjälp av IT) produktionssamverkar med leverantörsföretag	
	Ingen samverkan	Samverkar	Ingen samverkan	Samverkar
0	82	18	82	18
1-9 %	74	26	68	32
10-29 %	69	31	72	28
30- %	68	32	69	31

⁶³ Antalet svarande inom resp branschgrupp 447, 106, 208, 70, 174, 216, 46, resp arbetsställegrupp 438, 275, 207, 217, 132, resp företagsgrupp 309, 175, 129, 148, 508, resp geografisk grupp 252, 1017, resp koncerngrupp 238, 163, 868, resp marknadsgrupp 703, 234, 104, 196.

Tabell A.48-A.53. Situationen på arbetsställen med minst 20 anställda inom privat sektor. Procent.

Utför den enskilde medarbetaren den dagliga planeringen av arbetet (efter översiktlig branschindelning)			Utför arbetsgruppen den dagliga planeringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
Tillverkningsindustrin ⁶⁴	71	29	57	43	
Byggverksamhet	55	45	81	19	
Parti-, detaljhandel	39	61	74	26	
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	45	55	68	32	
Kommunikation	62	38	74	26	
Finans- och företagstjänster	32	68	72	28	
Utbildning, omsorg	36	64	42	58	
Utför den enskilde medarbetaren den dagliga planeringen av arbetet (efter storlek på arbetsstället)			Utför arbetsgruppen den dagliga planeringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
-49	47	53	74	26	
50-99	58	42	61	39	
100-199	56	44	51	49	
200-499	59	41	48	52	
500-	55	45	40	60	
Utför den enskilde medarbetaren den dagliga planeringen av arbetet (efter storlek på företaget)			Utför arbetsgruppen den dagliga planeringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
-49	47	53	74	26	
50-99	52	48	64	36	
100-199	50	50	60	40	
200-499	58	42	64	36	
500-	54	46	63	37	
Utför den enskilde medarbetaren den dagliga planeringen av arbetet (efter geografisk belägenhet)			Utför arbetsgruppen den dagliga planeringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
Stockholm	40	60	71	29	
Övriga landet	54	46	67	33	
Utför den enskilde medarbetaren den dagliga planeringen av arbetet (efter koncerntillhörighet)			Utför arbetsgruppen den dagliga planeringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
fristående företag	46	54	73	27	
koncernmoder	49	51	73	27	
koncerndotter	54	46	64	36	
Utför den enskilde medarbetaren den dagliga planeringen av arbetet (efter del i internationell marknad)			Utför arbetsgruppen den dagliga planeringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
0	51	49	70	30	
1-9 %	58	42	70	30	
10-29 %	59	41	59	41	
30- %	61	39	63	37	

⁶⁴ Antalet svarande inom resp branschgrupp 737, 205, 425, 143, 293, 352, 93, resp arbetsställegrupp 941, 437, 340, 335, 202, resp företagsgrupp 679, 278, 214, 257, 827, resp geografisk grupp 458, 1797, resp koncerngrupp 562, 278, 1415, resp marknadsgrupp 864, 262, 120, 230.

Tabell A.54-A.59. Situationen på arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor. Procent.

Utför den enskilde medarbetaren veckoplaneringen av arbetet (efter översiktlig branschindelning)			Utför arbetsgruppen veckoplaneringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
Tillverkningsindustrin ⁶⁵	85	15	71	29	
Byggverksamhet	79	21	78	22	
Parti-, detaljhandel	54	46	75	25	
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	63	37	75	25	
Kommunikation	74	26	84	16	
Finans- och företagstjänster	42	58	71	29	
Utbildning, omsorg	52	48	37	63	
Utför den enskilde medarbetaren veckoplaneringen av arbetet (efter storlek på arbetsstället)			Utför arbetsgruppen veckoplaneringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
-49	62	38	77	23	
50-99	71	29	69	31	
100-199	73	27	61	39	
200-499	73	27	63	37	
500-	66	34	54	46	
Utför den enskilde medarbetaren veckoplaneringen av arbetet (efter storlek på företaget)			Utför arbetsgruppen veckoplaneringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
-49	65	35	77	23	
50-99	65	35	72	28	
100-199	61	39	72	28	
200-499	67	33	71	29	
500-	68	32	68	32	
Utför den enskilde medarbetaren veckoplaneringen av arbetet (efter geografisk belägenhet)			Utför arbetsgruppen veckoplaneringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
Stockholm	55	45	72	28	
Övriga landet	68	32	73	27	
Utför den enskilde medarbetaren veckoplaneringen av arbetet (efter koncern tillhörighet)			Utför arbetsgruppen veckoplaneringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
Fristående företag	65	35	76	24	
Koncern moder	69	31	76	24	
Koncern dotter	65	35	71	29	
Utför den enskilde medarbetaren veckoplaneringen av arbetet (efter del i internationell marknad)			Utför arbetsgruppen veckoplaneringen av arbetet		
	Utför ej	Utför	Utför ej	Utför	
0	68	32	73	27	
1-9 %	69	31	79	21	
10-29 %	70	30	73	27	
30- %	77	23	68	32	

⁶⁵ Antalet svarande inom resp branschgrupp 737, 205, 425, 143, 293, 352, 93, resp arbetsställegrupp 941, 437, 340, 335, 202, resp företagsgrupp 679, 278, 214, 257, 827, resp geografisk grupp 458, 1797, resp koncerngrupp 562, 278, 1415, resp marknadsgrupp 864, 262, 120, 230.

Tabell A.60-A.65. Situationen på arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor. Procent.

Förändringar vad gäller ansvar och befogenheter för de anställda 1995-1997 efter översiktlig branschindelning.		
	Inte ökat	Ökat
Tillverkningsindustrin ⁶⁶	36	64
Byggverksamhet	57	43
Parti-, detaljhandel	38	62
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	33	67
Kommunikation	40	60
Finans- och företagstjänster	32	68
Utbildning, omsorg	29	71

Förändringar vad gäller ansvar och befogenheter för de anställda 1995-1997 efter storlek på arbetsstället.		
	Inte ökat	Ökat
<49 ⁶⁷	42	58
50-99	30	70
100-199	26	74
200-499	36	64
500-	19	81

Förändringar vad gäller ansvar och befogenheter för de anställda 1995-1997 efter storlek på företaget.		
	Inte ökat	Ökat
<49 ⁶⁸	41	59
50-99	36	64
100-199	46	54
200-499	35	65
500-	29	71

Förändringar vad gäller ansvar och befogenheter för de anställda 1995-1997 efter geografisk belägenhet.		
	Inte ökat	Ökat
Stockholm ⁶⁹	37	63
Övriga landet	37	63

Förändringar vad gäller ansvar och befogenheter för de anställda 1995-1997 efter koncerntillhörighet.		
	Inte ökat	Ökat
Fristående företag ⁷⁰	45	55
Koncernmoder	33	67
Koncerndotter	34	66

Förändringar vad gäller ansvar och befogenheter för de anställda 1995-1997 efter del i internationell marknad.		
	Inte ökat	Ökat
0 ⁷¹	39	61
1-9 %	37	63
10-29 %	31	69
30- %	34	66

⁶⁶ Bakom branschtabelen finns 536, 145, 268, 84, 203, 230, 58 inom resp branschkategori.

⁶⁷ Antal svarande i resp grupp 576, 324, 244, 240 143.

⁶⁸ Antalet svarande i resp grupp 410, 211, 146, 172, 588.

⁶⁹ Antalet svarande i resp grupp 287, 1240.

⁷⁰ Antalet svarande inom resp grupp 331, 192, 1004.

⁷¹ Antalet svarande inom resp grupp 857, 261, 120, 230.

Tabell A.66-A.71. Situationen på arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor. Procent.**Deltar de anställda i direktproduktionen i företagsspecifik utbildning eller kurser⁷² (efter översiktlig branschindelning)**

	Flertalet deltar	Några deltar	Förekommer ej
Tillverkningsindustrin ⁷³	48	34	18
Byggverksamhet	44	34	23
Parti-, detaljhandel	53	24	23
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	50	32	18
Kommunikation	54	23	23
Finans- och företagstjänster	61	23	16
Utbildning, omsorg	59	13	28

Deltar de anställda i direktproduktionen i företagsspecifik utbildning/kurser (efter storlek på arbetsstället)

	Flertalet deltar	Några deltar	Förekommer ej
-49	47	27	26
50-99	59	29	11
100-199	65	28	7
200-499	66	28	6
500-	72	26	2

Deltar de anställda i direktproduktionen i företagsspecifik utbildning/kurser (efter storlek på företaget)

	Flertalet deltar	Några deltar	Förekommer ej
-49	40	30	30
50-99	56	25	19
100-199	65	30	5
200-499	59	29	12
500-	64	24	12

Deltar de anställda i direktproduktionen i företagsspecifik utbildning/kurser (efter geografisk belägenhet)

	Flertalet deltar	Några deltar	Förekommer ej
Stockholm	53	25	22
Övriga landet	53	28	19

Deltar de anställda i direktproduktionen i företagsspecifik utbildning/kurser (efter koncern-tillhörighet)

	Flertalet deltar	Några deltar	Förekommer ej
fristående företag	40	32	28
koncernmoder	58	24	19
koncerndotter	58	26	16

Deltar de anställda i direktproduktionen i företagsspecifik utbildning/kurser (efter del i internationell marknad)

	Flertalet deltar	Några deltar	Förekommer ej
0	55	25	20
1-9 %	59	30	11
10-29 %	40	35	25
30- %	44	34	22

⁷² Deltar i företagsspecifik produktionsteknisk eller annan företagsspecifik utbildning.⁷³ Antalet svarande inom resp branschgrupp 713, 196, 405, 139, 287, 336, 90, resp arbetsställegrupp 893, 423, 328, 332, 197, resp företagsgrupp 638, 268, 205, 251, 811, resp geografisk grupp 439, 1734, resp koncerngrupp 538, 266, 1369, resp marknadsgrupp 841, 257, 117, 223.

Tabell A.72-A.77. Typ av förändring på arbetsställen med 20 anställda eller fler inom privat sektor. Procent

Arbetsställets förändringstyp efter bransch				
	Mer beroende av tillfälliga resurspersoner	Utnyttjar andra organisationer mer	Övriga	Mer flexibel intern organisation
Tillverkningsindustrin ⁷⁴	15	9	55	21
Byggverksamhet	13	5	60	21
Parti-, detaljhandel	8	19	59	14
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	14	10	40	36
Kommunikation	12	7	59	21
Finans- och företagstjänster	14	14	42	31
Utbildning, omsorg	16	6	42	36

Arbetsställets förändringstyp efter storlek på arbetsstället				
	Mer beroende av tillfälliga resurspersoner	Utnyttjar andra organisationer mer	Övriga	Mer flexibel intern organisation
-49 ⁷⁵	12	10	59	19
50-99	15	14	41	30
100-199	11	15	45	29
200-499	14	17	41	28
500-	18	13	38	31

Arbetsställets förändringstyp efter storlek på företaget				
	Mer beroende av tillfälliga resurspersoner	Utnyttjar andra organisationer mer	Övriga	Mer flexibel intern organisation
-49 ⁷⁶	13	7	64	16
50-99	16	6	53	26
100-199	14	14	50	22
200-499	16	20	37	28
500-	8	20	40	32

Arbetsställets förändringstyp efter geografisk belägenhet				
	Mer beroende av tillfälliga resurspersoner	Utnyttjar andra organisationer mer	Övriga	Mer flexibel intern organisation
Stockholm ⁷⁷	20	11	46	23
Övriga landet	11	12	55	23

Arbetsställets förändringstyp efter koncerntillhörighet				
	Mer beroende av tillfälliga resurspersoner	Utnyttjar andra organisationer mer	Övriga	Mer flexibel intern organisation
Fristående företag ⁷⁸	11	10	64	16
Koncernmoder	12	8	50	30
Koncerndotter	14	13	49	25

Arbetsställets förändringstyp efter del i internationell marknad				
	Mer beroende av tillfälliga resurspersoner	Utnyttjar andra organisationer mer	Övriga	Mer flexibel intern organisation
0 % ⁷⁹	12	13	49	25
1-9 %	13	7	57	24
10-29 %	14	6	59	22
30- %	16	14	55	16

⁷⁴ Antalet svarande inom respektive branschgrupp varierar delvis beroende på internbortfall och hur många som faktiskt fått ta ställning till resp fråga. Bakom branschtabelen finns 597, 170, 313, 97, 221, 262, 70 inom resp branschkategori.

⁷⁵ Antal svarande i resp grupp 772, 329, 249, 241 143.

⁷⁶ Antalet svarande i resp grupp 580, 215, 154, 176, 609.

⁷⁷ Antalet svarande i resp grupp 311, 1423.

⁷⁸ Antalet svarande inom resp grupp 433, 217, 1084.

⁷⁹ Antalet svarande inom resp grupp 870, 264, 122, 232.

Tabell A.78-A.83. Situationen 1999/2000 för de som arbetade på FLEX 2-företagen.**Andel som ej arbetar, arbetar på samma arbetsplats eller på annat ställe efter 2 år (efter översiktlig branschindelning)**

	Arbetar ej	Arbetar på annat ställe	På samma arbetsplats
Tillverkningsindustrin ⁸⁰	17	9	73
Byggverksamhet	15	15	70
Parti-, detaljhandel	17	16	66
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	18	32	49
Kommunikation	22	14	64
Finans- och företagstjänster	16	20	65
Utbildning, omsorg	25	17	57

Andel som ej arbetar, arbetar på samma arbetsplats eller på annat ställe efter 2 år (efter storlek på arbetsstället)

	Arbetar ej	Arbetar på annat ställe	På samma arbetsplats
-49	16	18	66
50-99	19	15	66
100-199	19	13	69
200-499	22	11	67
500-	16	12	72

Andel som ej arbetar, arbetar på samma arbetsplats eller annat ställe efter 2 år (efter storlek på företaget)

	Arbetar ej	Arbetar på annat ställe	På samma arbetsplats
-49	17	19	64
50-99	17	17	66
100-199	17	12	72
200-499	17	13	70
500-	19	13	68

Andel som ej arbetar, arbetar på samma arbetsplats eller annat ställe efter 2 år (efter geografisk belägenhet)

	Arbetar ej	Arbetar på annat ställe	På samma arbetsplats
Stockholm	16	24	59
Övriga landet	18	12	70

Andel som ej arbetar, arbetar på samma arbetsplats eller annat ställe efter 2 år (efter koncerntillhörighet)

	Arbetar ej	Arbetar på annat ställe	På samma arbetsplats
fristående företag	19	16	65
koncernmoder	15	14	70
koncerndotter	18	14	68

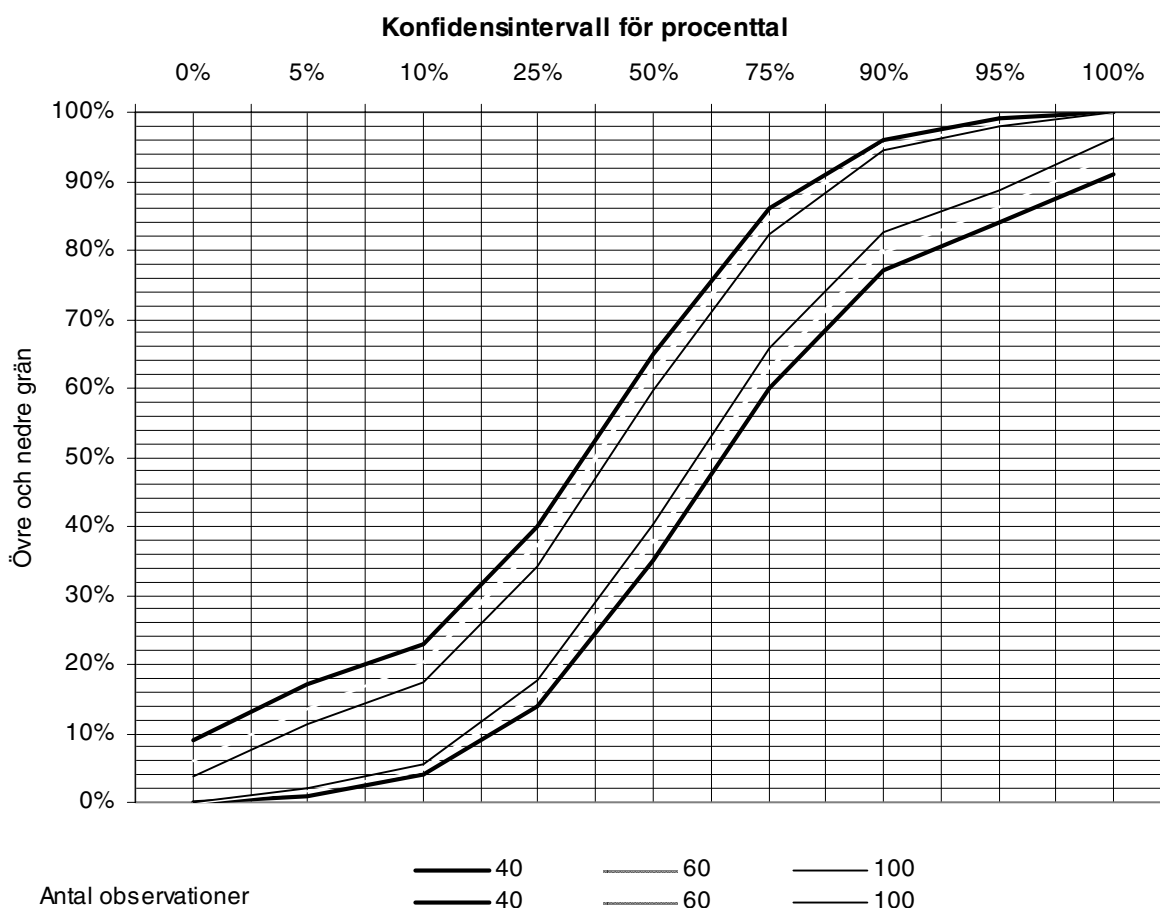
Andel som ej arbetar, arbetar på samma arbetsplats eller annat ställe efter 2 år (efter del i internationell marknad)

	Arbetar ej	Arbetar på annat ställe	På samma arbetsplats
0	21	15	65
1-9 %	18	9	73
10-29 %	22	9	69
30- %	17	13	70

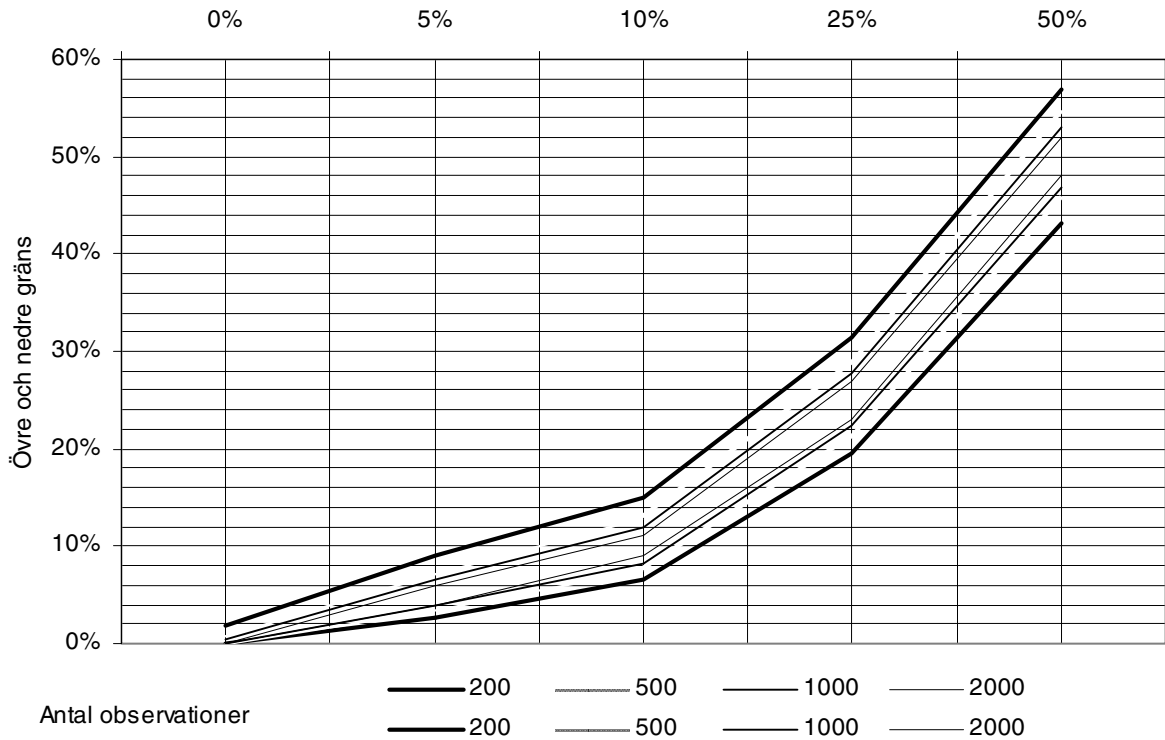
⁸⁰ Antalet svarande inom resp branschgrupp 1936, 524, 1125, 366, 816, 1041, 733, resp arbetsställegrupp 3446, 1110, 873, 750, 379, resp företagsgrupp 2335, 683, 587, 649, 2304, resp geografisk grupp 1196, 5362, resp koncerngrupp 1900, 1199, 3459, resp marknadsgrupp 1996, 644, 279, 576 (endast större arbetsställen 20 eller fler).

Bilaga - Lathund för uppskattning av konfidensintervall

Flex 2-undersökningen baseras på ett stratifierat urval, vilket innebär att svaren i undersökningen skall viktas efter skilda urvalssannolikheter. Dessutom sker en viktning efter skillnader i svarsinflöde inom respektive strata. För att exakt beräkna osäkerhetsintervall kring varje skattat värde, krävs en relativt komplex beräkning. Intervallen varierar inte enbart beroende på det totala antalet svarande i respektive redovisning, utan också beroende på antalet inom respektive strata, liksom på skillnader i procenttal mellan olika strata. Vi redovisar här inga mer exakta beräkningar. Vi ger istället en enkel lathund för uppskattning av osäkerhetsintervall som utgår ifrån ett vanligt oberoende slumpmässigt urval, dvs. som om stratifiering inte skett. Utnyttjar man en sådan lathund överskattas osäkerheten i viss mån. Man gör en konservativ skattning, dvs. gör en försiktig bedömning av vilka skillnader som inte beror på slumpen.



Konfidensintervall för procenttal



Konfidensintervall för procenttal

