

Anders Wikman

Indikatorer på företagens omstruktureringar

Ett förslag till utbyggd omvärldsbevakning

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2003:3
ISBN 91-7045-670-4 | ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Institutet har ca 450 anställda och finns på sju orter i landet. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskapsspridning. För mer information, besök vår webbplats www.arbetslivsinstitutet.se

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika grupper eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg, Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2003
Arbetslivsinstitutet,
SE-113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-670-4

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Behovet av statistik över nya tendenser i företagandet och ekonomin är stort. Bland annat gäller det för de uppenbart viktiga förändringarna i organisationernas yttres strukturer, som vi nu ser omkring oss. Organisationer delas upp. Sådant som tidigare fanns inom de egna väggarna läggs ut på andra. Samtidigt växer nya konstellationer och samverkansformer fram. Vem som gör vad, hos vem eller för vem förändras.

Förändringarna skapar otydlighet i den befintliga statistiken över näringsverksamhet och arbetsliv, med dess sedan länge etablerade redovisningskategorier. På Arbetslivsinstitutet har vi prövat olika kompletterande informationskällor, som vi hoppas kan skapa bättre förståelse för vad som händer och hjälpa oss att skapa bättre reda i olika typer av statistik information. I denna skrift presenteras ett förslag till hur informationssituationen kan förbättras.

De indikatorer som redovisas har tagits fram efter diskussion mellan olika intressenter på skilda håll. Inte minst SCB har varit inblandad i diskussionerna, där jag vill rikta ett särskilt tack till Håkan Larsson på avdelningen för ekonomisk statistik.

Anders Wikman

Innehåll

	Sid
1. Inledning	1
Strukturomvandlingen och behovet av indikatorer på företagens omstruktureringar	1
Förändringsmekaniken och indikatorer på den	3
Arbetsmiljöförändringar	6
Statistikkällor	8
2. Surveystudien	10
Beskrivning av datamaterialet	10
Neddragning och utläggning av verksamhet	13
Olika slag av neddragningar	13
Lokala, nationella eller internationella knytningar	18
Utökning av verksamhet	23
Relationer mellan företag	25
Organisationsomvandling och arbetsmiljö	28
Sammanfattande kommentar	32
Referenser	36
Tabellbilaga	37
Lathund för uppskattning av konfidensintervall	42
Enkät	45

Inledning

För att förstå tendenser i tiden är perspektiv bakåt, i form av statistiska tidserier, ofta viktiga att följa. Det gäller t. ex. för fördelningen av olika branscher och förskjutningar mellan dem över tid (strukturomvandlingen). Det gäller för fördelningen av olika typer av företag och omvandlingen av företag över tid (i form av t. ex. uppköp och sammanslagningar, försäljningar och avstyckningar). Det gäller för graden av ökad/minskad internationalisering osv. Olika förändringstendenser tenderar också att vara involverade i varandra. Kunskaper om det ena hjälper till att förstå det andra. I det följande diskuteras behovet av statistisk basinformation kring företagsomvandlingar dvs. företagens omstruktureringar och hur sådan basinformation kan hjälpa oss förstå och tolka olika samband och sammanhang. Ett förslag presenteras till fortlöpande statistisk bevakning och en analys görs av data insamlade i enlighet med detta förslag.

Strukturomvandlingen och behovet av indikatorer på företagens omstruktureringar

Strukturomvandlingen förändrar sysselsättningssituationen fortlöpande. För hundra år sedan arbetade en majoritet av befolkningen inom jord/skogsbrukssektorn. Idag gör endast ett par procent det. De industrisysselsatta växte i antal fram till runt 1960. Därefter har de åter minskat. Under senare år har många tjänstenäringsgrupper vuxit istället. Merparten av varvs- och gruvindustrin har försvunnit. Av den volymmässigt omfattande stålindustrin finns idag bara en begränsad del kvar främst i form av specialstålstillverkning. Textilindustrin har till stora delar försvunnit ur landet. Många enkla tillverkningsarbeten inom verkstadsindustrin försvinner nu ut osv. Central orsak till dessa förändringar är bl. a. den tekniska utvecklingen, som inte bara förändrar den arbetsinsats som krävs för att producera en viss vara eller tjänst, utan också förändrar förutsättningarna för var aktiviteten konkurrensmässigt bäst kan äga rum. Vissa verksamheter försvinner från landet för att istället dyka upp i ett annat land eller förflyttas från en plats till en annan inom landet. Försvunna verksamheter kan ersättas av nya, som kanske i vissa fall har relationer till de gamla.

När strukturomvandlingen förändrar arbetslivet talat vi om att branschfördelningen förändras. Företag inom vissa branscher blir vanligare medan andra blir mer sällsynta. Men bransch beskrivs då ofta efter företagets huvudbransch, vilket kan ge en förenklad bild av förändringen. Inom ett och samma företag kan finnas produktionsavdelningar med olika typer av delkomponenttillverkning. Där kan finnas verktygstillverkning, maskinservice eller IT-drift. Där kan finnas många skilda typer av personliga tjänster och olika företagstjänster. Där kan finnas konstruktionsavdelningar, forskningsavdelningar, försäljningsavdelningar, fastig-

hetsförvaltning, lunchmatsalar osv. Ju mer komplex tillverkning och ju större företag, desto mer skiftande aktiviteter finns ofta inom företagets väggar. Egentligen borde var och en av dessa svara mot egna bransch-koder, som kompletterar företagens huvudkoder och som beskrivs separat.

Företagens optimala placering bestäms nu vidare inte enbart av var huvudverksamheten mest fördelaktigt hör hemma. Den kan också bestämmas av förutsättningarna för andra ingående aktiviteter. Kanske kan det t ex vara så att det mest är konstruktions- och utvecklingsverksamheten, som av historisk tradition bidrar till att ett företag har en förankring i en viss lokal miljö. Kanske är det vissa produktionsnätverk med länkar till andra företag, som istället är det mest bestämmande för verksamhetens placering osv.

Företagen behöver inte heller utgöra några för alltid givna och självklara konstellationer av aktiviteter, vilka bestämmer den lokala placeringen. Under senare år har vi sett många försök till omstöpningar av verksamheter. En fokusering har t. ex. skett till endast vissa delar av den produktion man tidigare sysslade med. Vissa delar av verksamheten har istället lagts på utomstående. Företag har också uppstyckats i separata delar. Vissa delar har avknoppats till egna företag mm. Samtidigt har uppköp eller sammanslagningar skett, så att fler likartade verksamheter gått samman. En renodling och förstärkning kan ha blivit följden och i vissa fall med möjlighet till mer av storskalighet och med mer av rationellt utnyttjande av vissa stödtjänster osv. Av en uppsättning med konstellationer har man fått en helt annan uppsättning.

Förändras nu innehållet i verksamheterna, och det är en viktig poäng, förändras förutsättningarna för var de bäst kan lokaliseras. Produktionen av vissa enkla delkomponenter kanske inte längre behöver finnas inom landet, utan kan kanske läggas i ett låglöneland. Viss försäljningsverksamhet kanske kan flyttas så att den hamnar närmare kunden. Huvudkontoret kanske kan hamna i London med som konsekvens större närhet till viktiga finansiella centra osv. På detta sätt blir företagens omstöpningar också en viktig faktor bakom strukturomvandlingen.

Perspektivet här är att de senare årens större benägenhet för omstrukturering av företag, med uppstyckningar, utläggningar, sammanslagningar etc. fått viktiga konsekvenser för var verksamheter lokaliseras. *Organisatoriska förändringar är viktiga att studera, om man vill förstå strukturomvandlingen.*

Verksamheter beskrivs alltså ofta i termer av bransch-koder eller näringsgrenskoder, som åsätts företagen. Förändringsbilden får vi genom att följa dessa bransch-koder över tid. Ofta ger dock, som vi också sagt, dessa koder en förenklad bild av den faktiska verkligheten. Förändringar inom företag ser vi i allmänhet inte. Ibland ger koderna t. o. m. en helt felaktig bild av vad som sker. Det kan t. ex. vara fallet om verksamheter av olika slag, som tidigare funnits inom samma företag med en enda bransch-kod, nu sprids ut på flera företag med flera koder. Det kan t. ex. hända att företag i större utsträckning väljer att köpa in datatjän-

ter, konsulttjänster eller marknadsföringstjänster från mer specialinriktade företag istället för att som tidigare ta hand om dem själva. Vissa sysselsatta kommer då att bokföras på andra företags koder. Det kan se ut som om vissa verksamheter minskar och andra ökar i omfattning, även om faktiska antalet sysselsatta (med resp. typ av arbete) inte förändras. *Bättre information om företagens omstöpningar skapar bättre möjlighet att beskriva strukturomvandlingen.*

Förändringsmekaniken och indikatorer på den

Företagsomstöpningar har sannolikt många orsaker. Det brukar anses att vi just nu befinner oss i en period med särskilt dramatiska förändringar av detta slag. Magnusson tänker sig t. ex. att vi befinner oss mitt uppe i en "tredje industriell revolution" (Magnusson 1999). Piore och Sabel talar om en "andra industriell delning" (Piore och Sabel 1984). Coriat talar om en långsiktig utveckling från "fordism" till "postfordism" (Coriat 1990). Castells talar om en inträdande "informationsålder" med många nya förtecken (Castells 1999) osv.

Ofta är perspektivet det att de nationella gränserna luckras upp och spelar en allt mer underordnad roll med stora konsekvenser för företagandet. Kapitalet flödar allt mer oberoende av nationella barriärer. Antalet internationella företagsfusioner ökar. De investeringar, som svenska företag gör i utlandet ökar likaså liksom investeringar som görs av utländska företag inom landet. Betydelsen av olika företagsnätverk blir också större. Företagarna tycks ta allt mindre hänsyn till lokala förhållanden och bli mer av globala aktörer, samtidigt som fokus för deras verksamhet förändras.

De förändringar vi ser brukar ofta sägas ha teknologiska orsaker, som givit anorlunda tekniska förutsättningar, innefattande t. ex. allt effektivare transportteknologier som givit snabbare och billigare transporter. Den tekniska utvecklingen har vidare gett oss kraftigt expanderande informationsflöden beroende på datorer, satellitkommunikation och internet mm. De förändringar som tränger sig på krymper världen på ett uppenbart sätt. Enskilda företag kommer varandra mycket närmare. Möjligheterna till samarbete ökar, innefattande t. ex. möjligheter att köpa halvfabrikat liksom att utnyttja varandra för andra typer av tjänster. Beroendet mellan världens olika länder blir också allt mer markerat. Vad som händer någon stans får större och mer omedelbara effekter på det som händer någon annan stans. Tekniken bidrar till att världen blir allt mer lik en enda stor by.

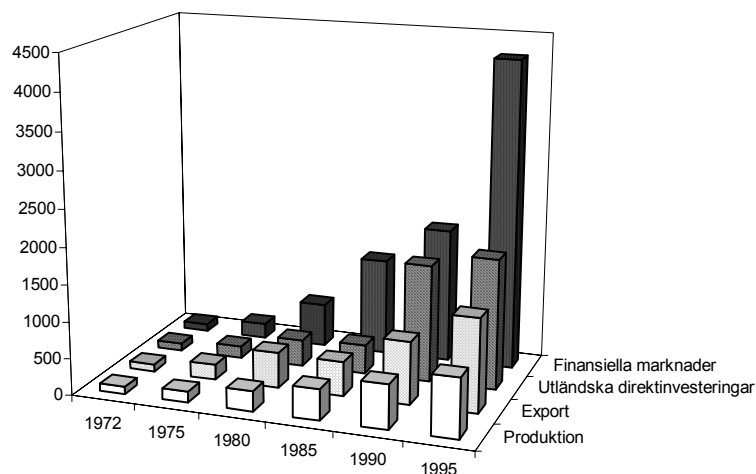
Men det som nu sker har sannolikt också andra orsaker. De har sannolikt också sin grund i förändrade politiska förutsättningar (och politiskt inducerade regelbyten). Under ett par decennier har vi kunnat iaktta ett globalt politiskt fotombyte när det gäller inställningen till de fria marknaderna, inte minst kanske efter Sovjetunionens sammanbrott vid slutet av 80-talet. Åratal av frihandelsöverläggningar inom GATT har resulterat i överenskommelser som reducerat tullar världen över och minskat andra hinder för handelsutbytet. WTO har nu

tillkommit för att bevaka att ingångna handelsavtal följs osv. Samtidigt har vi ställts inför högst påtagliga avregleringar av valutahandel och av bankväsendet. Varor, tjänster och kapital flödar nu, som konsekvens allt lättare och allt snabbare mellan världens länder. (Held m. fl. 1999. Kitschelt m. fl. 1999)

Det internationella standardiseringsarbete tycks också ha spelat en avgörande roll för att underlätta varuutbytet och samverkan mellan företag (Wikman 2001). Decennier av överläggningar har resulterat i mängder med standarder som förnklat utväxlingen av varor och tjänster, av delkomponenter och tilläggstjänster.¹

I statistiken kan vi se förändringarna i världsekonomin på ett tydligt sätt. Som figur 1 visar har världshandeln ökat dubbelt så snabbt som världsproduktionen, indikerande just att olika länder blivit allt mer beroende av varandra. Varor och tjänster köps och säljs idag 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 allt större andel än tidigare. Ökningen i de utländska direktinvesteringarna är än snabbare, illustrerande det faktum att olika länder också i produktionen av varor och tjänster blivit mer intimt sammanknutna. Snabbaste förändringen av alla är den inom de finansiella marknaderna, som formligen ex-

Figur 1. Globaliseringstendenser 1972-1995. (1972=100) Källa IMF, OECD, Institutet for Deutchen Wirtschaft, Cologne. (Immerfall 1998)



¹ Standardiseringsarbetet har dessutom under senare år övergått från att gälla specifikationer och definitioner inom tekniska områden till att gälla processer och arbetsformer (rörande t. ex. kvalitetsarbetet) vilket givit det ytterligare ökad vikt. Har ett företag kvalitetssäkrat 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. Standarder underlättar på många sätt det internationella utbytet.

ploderar under 90-talet. Varje dygn kastas enorma belopp, motsvarande kanske tusentals miljarder dollar, mellan världens hörn. Vi har fått nya eller förändrade valutamarknader, obligationsmarknader, aktiemarknader osv. Detta ställer en alldeles speciell press på företagen, men skapar också nya möjligheter.

Sammanfattningsvis, den krympande värld, som de tekniska och ekonomiska förändringarna liksom standardiseringsarbetet skapar, ställer företagen i en ny och annorlunda situation. Potentiella samarbetspartners kommer närmare. Samtidigt kommer också många konkurrenter närmare. Konkurrensen ökar som konsekvens.

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 mm. Alternativt finns förhållningssättet att fokusera på de delar av verksamheten, där man tror sig vara mest konkurrenskraftig. Man koncentrerar sig på vissa kärnområden och drar ned på verksamheten inom andra områden, vilka i stället köpes in från annat håll, kanske lång ifrån (outsourcing). Man kan också genom samarbete med andra (kanske också långt bort) söka öka slagkraften i den egna verksamheten. Naturligtvis går det att tänka sig många olika strategier. Relativt genomgående för dem blir dock gärna att man förhåller sig mer flexibelt till sina egna gränser än tidigare och gärna genomför mer drastiska omstruktureringar med följd att verksamheter delas upp eller slås samman på nya sätt.

Castells, som gjort en genomgång av olika perspektiv på den pågående företagsomvandlingen, har funnit vissa gemensamma drag i de perspektiv som ofta presenteras i litteraturen (Castells 1999). Han menar att man ofta tänker sig att ...

"de olika organisatoriska förändringarnas grundläggande mål varit att bemästra den osäkerhet som skapats av den snabba förändringstakten i företags teknologiska, institutionella och ekonomiska miljö."

Gemensamt för perspektiven är, enligt Castells, att de beskriver förändringar som innebär ett förkastande av tidigare förhärskande produktionsformler ...

"det som framträder vid en blick på de två senaste decenniernas stora organisatoriska förändringar är ... inte ett nytt, överlägset produktionsätt, utan krisen för en gammal, mäktig men överdrivet stel modell, som är associerad med det stora vertikala företaget och med oligopolitisk marknadskontroll. En mängd olika modeller och organisatoriska arrangemang har uppstått..."

För ett antal decennier sedan tycktes strävanden mycket handla om storskalighet och centralisering till stora vertikalt konfigurerade organisationer, såväl inom det offentliga som det privata. Man tycktes vilja lägga så mycket som möjligt av

olika delmoment inom samma system för att kunna kontrollera produktionen ”från ax till limpa” och kunna göra det på ett storskaligt sätt. Nu tycks vi vara inne i en period med snarast motsatt förtecken, med mer av betoning på avgränsning, uppstyckning, decentralisering och olika allianser.

Sammanfattningsvis bör man kunna säga att informationen om företagens omstruktureringar ger oss centrala speglingar av bakomliggande breda samhällsförändring. *De organisatoriska förändringarna blir viktiga som indikatorer på hur politiska och ekonomiska förutsättningar förändras och de hjälper oss också att mäta takten i denna förändringsprocess.*

Arbetsmiljöförändringar

De organisatoriska förändringar vi behandlar kan påverka människors arbetssituation på fler sätt. En konsekvens tycks kunna vara att de gör människor mer utsatta. Det skapas en ökad osäkerhet inför framtiden. Personer vet mindre från ett tillfälle till ett annat, om de kommer att ha något arbete kvar och vilket arbete det i så fall kommer att bli fråga om. Omorganisationer med successiva neddragningar skapar en fortlöpande otrygghet och osäkerhet, om vem som skall komma att drabbas nästa gång.

Samtidigt med den ökade osäkerheten om framtiden kan också finnas förändringar mot ökad arbetsbelastning. Organisationsförändringar görs ofta för att öka effektiviteten och konkurrenskraften i verksamheten. Resultatet blir gärna också en snävare bemanning med ökade krav.

Under hela 1900-talet har vi kunnat iaktta fortlöpande försök till ökning av arbetsproduktiviteten. Med tiden har också allt fler olika strategier kommit till användning i detta syfte. Taylorismen under det tidiga 1900-talet såg uppstyckandet av arbetet i olika delmoment, kombinerat med tidsstudier, som viktiga redskap för att öka produktiviteten. Senare kom fokus också att riktas emot maskin användningen. Man försökte på olika sätt optimera utnyttjandet av den dyrbara utrustningen. Under 1980-talet blev flödestänkandet centralt, dvs. det blev centralt att skapa organisationsformer, där väntetider och kötider minimerades så långt möjligt var. Inget skulle stoppa ett kontinuerligt och snabbt arbetsflöde. Allt eftersom organisationer nu delas upp i separata organisationer och verksamhet avstyckas och läggs ut, blir möjligheten att leverera önskad vara eller tjänst vid önskad tidpunkt en nödvändig förutsättning för att företagen skall kunna överleva (Docherty 2002). Tidspressen har ökat över åren som konsekvens av många faktorer och verkar göra det särskilt mycket just nu, som följd av ökade krav på flexibilitet och ständigt nya anpassningar.²

² Produktiviteten tycks under 1990-talet ha ökat på ett exempellöst sätt. Sverige tycks ligga i tåten när det gäller den statistik över produktivitetstillväxt, som amerikanska Bureau of Labour Statistics redovisar. (Se R. Spånt: Ny amerikansk produktivitetstatistik: Svensk

När relationer kommersialiseras och marknadsutsätts, skapas andra viktiga förändringar. Som del i en större organisation kunde man tidigare kanske ha en mer hierarkisk beslutsordning som omfattande många beslutsnivåer. Arbetet styrdes mer kanske via komplexa byråkratiska beslut, där den enskilde hade ett visst men begränsat inflytande. Som resultat av kommersialiseringen och uppsplittningen skapades mer platta organisationer. Ansvaret blev måhända också större och arbetsuppgifterna bredare. Arbetsgivarens styrande roll kanske också minskade och lämnade utrymme över åt individen att själv styra. Denna tendens mot bredare arbetsuppgifter och större ansvar, ökade kanske möjligheterna för den enskilde att se mål och mening i det han gör och gav honom större handlingsutrymme. Samtidig kan marknadsutsättningen och den ökade konkurrensen också ha motsatt effekt. Handlingsutrymmet kan minska som följd av att kraven vuxit med det större ansvaret. Individen kan ha blivit mindre beroende av arbetsgivaren, men mer beroende av någon krävande kund, av någon klient, patient eller någon annan av dem som han ytterst arbetar emot. Den auktoritära kontrollen kan alltså ha minskat, men den marknadsmässiga ökat. Kunden blir ”arbetsgivaren” och kanske en hård sådan.

Kanske framträder också en större oklarhet över vilken den egentliga arbetsgivaren är, när arbetet sker i allt mer tillfälliga konstellationer. Motparten vid eventuella förhandlingar bli gärna mer otydlig. När verksamhet läggs ut på entreprenad, är den som utför arbetet inte anställd på företaget. Han är istället kanske anställd på entreprenadföretaget, som bör bli motparten. Entreprenadföretaget kan dock också i sin tur ha lagt ut arbeten på någon ytterligare annan (åtminstone till vissa delar). Kedjan kan gå i ytterligare steg. Utrymmet för förhandlingar och möjligheten att driva krav (t. ex. tillsammans med andra) begränsas av en sådan större uppdelning. Det företag som utgör spindeln bakom, dvs huvudföretaget, blir en otydlig kraft svår att förhandla med. Med en uppstyckning och större mått av kommersiella inslag i relationerna skapas sämre förutsättningar för facklig verksamhet.

Dessa olika tendenser kan också spådas på av den ökade rörligheten för vissa enskilda företag. Under 90-talet hade vi ute i Europa åtskilliga inflammerade diskussioner om social dumping, dvs. situationer då företag valt att flytta verksamheter från ett land till ett annat, i syfte att skapa mindre förmånliga anställningsvillkor och lägre produktionskostnader.

Uppstyckning av verksamhet, utläggning och kommersialisering får uppenbara konsekvenser för arbetslivet, för den situation under vilken människor arbetar, liksom deras hälsa. Följaktligen ger också *informationen om företagets omstruktureringar viktiga **analysvariabler** när man vill studera och försöka förstå arbetsmiljöns och ohälsans utveckling.*

industri i världsklass på 1990-talet. TCO 2002.) Det innebär att en betydligt mer begränsad arbetsstyrka står för samma produktion som en betydligt större gjorde 10 år tidigare.

Statistikkällor

Information om företagsförändringar av detta slag hämtas allt som oftast från enskilda typexempel, ofta från fallstudier av stora framträdande företag. Fallstudierna ger möjlighet till fördjupad beskrivning av förhållanden och fördjupad förståelse för varför företag väljer att ändra sin organisation och vilka konsekvenser förändringarna för med sig. Det är dock notoriskt svårt att säga något med bestämdhet om hur typiska de undersökta fallen är för den stora mängden fall. Fallstudier med tonvikt på framträdande och tydliga exempel, ger lätt en annorlunda bild än ett mer statistiskt förhållningssätt.

På SCB har man försökt att statistiskt beskriva en del av dessa förändringar inom vad man kallar "Företagens och arbetsställets demografi (FAD)"³. FAD baseras på kontrolluppgiftsinformation allt sedan 1985. På kontrolluppgiften finns namn på personer liksom namn på de företag personen arbetar på. I FAD finns sålunda möjlighet att beskriva hur personer ändrar sin arbetsplatstillförlighet från ett år till år till ett annat. Många enskilda byter naturligtvis arbetsplats mellan två år. Detta behöver inte innebära några organisatoriska förändringar. Följs däremot en hel grupp av personer åt från ett företag till ett annat, från ett år till ett annat, blir situationen en annan. Då blir det rimligare att tro att företagen faktiskt ändrar sitt sätt att arbeta. Grupper av individer kan synbarligen enligt FAD dyka upp i nya självständiga bolag. De kan också dyka upp som del i något annat tidigare existerande företag. Två företag ena året kan bli till ett företag nästföljande år. Utifrån information av detta slag redovisar SCB ett antal förändringar som benämns avknoppningar, uppsplittringar, sammanslagningar mm.

Genom att följa individer och företag i register får man en bild av vissa förändringar. Andra förändringar är svårare att spåra på detta sätt. Det kan gälla förändrad verksamhet, där personalen sprids på många skilda håll. Det kan gälla förändringar som endast innebär mer slimmade eller avskalade organisationer ("downsizing") eller företag som lägger ut verksamhet på andra (annars helt orelaterade företag - "outsourcing"). För att följa förändringar av detta slag krävs att surveyfrågor ställs till företag via någon statistisk urvalsundersökning. Först med hjälp av sådana surveydata kan man få en mer komplett bild av olika typer av tendenser. Det är också endast i undersökningar av detta slag, som man kan identifiera sådana förändringar, som innefattar rörelser över nationsgränserna, om vilka det naturligtvis inte går att få kunskap med hjälp av svenska statistikregister.

Vi kommer i denna skrift att redovisa en metod att beskriva företagens omstruktureringar med hjälp av surveyfrågor. Utgångspunkten är ett frågebatteri som vi utvecklat och som använts på ett representativt urval av företag. Studien har vi gjort tillsammans med Statistiska centralbyrån. Med frågorna har vi velat skapa ett relativt heltäckande system för kartläggning av förändringar i företa-

³ Viss information om systemet ges t. ex i Berggren (2001) och SCB (2001).

gens strukturer. Tanken har varit att frågorna skall ha en bredd, men också vara enkla att besvara och därigenom vara lätta att motivera för respondenterna. Indikatorerna är tänkta att kunna utnyttjas vid upprepade tillfällen, så att tidserier kan skapas. Indikatorerna är också tänkta att kunna användas i fördjupningsstudier tillsammans med andra indikatorer. Sammantaget skall detta kunna...

- ge bättre möjligheter att *beskriva* strukturomvandling
- ge bättre möjligheter att *förstå* strukturomvandlingen
- ge indikatorer som hjälper oss att följa vissa centrala förändringar inom samhälle och marknad
- ge analysvariabler för att förstå varför arbetsmiljön, sjukligheten och sjukfrånvaron utvecklas som den gör

Surveystudien

Beskrivning av datamaterialet

Vi har redan tidigare försökt få en uppfattning om olika företagsomvandlingar genom att göra analyser av några andra breda surveymaterial. Bl. a. den omfattande flex 2-undersökningen utnyttjades i detta syfte (Wikman 2001). De resultat som då framkom antydde, att förändringar tycktes ske ganska långsamt och hittills kanske varit av ganska begränsad omfattning, vilket inte behövde motsäga det faktum att små förändringar med tiden kan adderas till stora och mer genomgripande förändringar. Informationen vi hade att arbeta med var dock relativt svårtolkad och osäker.

För att få en klarare bild av vilka förändringar som skett, genomfördes alltså (under 2001) en mer skraddarsydd surveymätning av olika organisatoriska förändringar bland företag i Sverige. Mätningen tog sin utgångspunkt i två frågor som handlade om huruvida verksamhet av något slag minskat i omfattning eller försvunnit (under treårsperioden 1998-2000) och huruvida verksamhet tillkommit eller utökats (under samma period).

Tabell 1. 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

Förändringar kvantifierades i termer av antal berörda personer. (Endast förändringar motsvarande 10 procent av personalen för mindre företag eller minst 50 personer av personalen för större togs med).⁴ För varje minskning/utökning ställdes tilläggsfrågor så att de kunde sorteras efter om de berodde på minskad efterfrågan, rationalisering, förändrad affärsinriktning, ”outsourcing”, avknoppning, förvärv av verksamhet från andra företag, inkorporering av nya affärsområden, sammanslagning av flera företag mm. Svaren bokfördes så att ingen dubbelräkning kunde förekomma för en och samma grupp av personer. Några ytterligare frågor ställdes för att kunna beskriva relationerna mellan de företag som kommit att bli kommersiellt beroende av varandra. Frågor ställdes också om inköp av tjänster/halvfabrikat kommit att ske över nationers gränser.

De frågor som ingick framgår av enkätabilagan längst bak i boken. Som synes är antalet frågor tämligen begränsat (endast tre A4-sidor), vilket underlättade besvarandet.

Undersökningen baserades på ett slumpmässigt urval av företag ur SCB:s företagsregister för år 2000. Endast företag med 20 anställda eller fler ingick och endast sådana som enligt SCB betraktades som privat verksamheter. Privat verksamhet definierades i detta fall efter juridisk form enligt tabell 1 på föregående sida. Det bör observeras att med denna definitionen betraktas en del offentligt ägda verksamheter som ingående i den privata sfären.

För att vi skulle vara säkra på att tillräckligt många företag med omstruktureringar skulle komma med i materialet, stratifieras urvalet med hänsyn tagen till information om förändringar i antalet sysselsatta mellan åren 1997/98, 1998/99 och 1999/2000 (enligt företagsregistret). Förändringarnas storlek utnyttjades på lite olika sätt beroende på företagets storlek.

Storleksklass	Förändringar noterades om de omfattande minst ...
20-49 anställda	5 anställda
50-99 anställda	10 anställda
100-199 anställda	15 anställda
200-499 anställda	30 anställda
500-	50 anställda

⁴ Man kanske bör understryka att frågor om förändringar (i företagets samarbetsformer) ofta har en högre grad av avgränsbarhet än frågor som mer allmänt handlar om företagets samarbetsformer. Samarbetet kan skifta i storlek och karaktär på många olika sätt. Tillståndsbeskrivningar innebär större svårigheter med gränsdragningar, att kunna lyfta fram det som är väsentligt från det mindre väsentliga och dessutom större svårigheter för de större företagen att kunna lyfta fram allt väsentligt.

Tabell 2. Stratifieringsschema

	20-49 anst	50-99 anst	100-199 anst	200-499 anst	500-
Nytt företag under perioden	150	150	150	150	150
Ökat mellan 1997/98	50	50	50	50	50
Ökat mellan 1997/98	50	50	50	50	50
Ökat mellan 1998/99	50	50	50	50	50
Minskat mellan 1997/98	50	50	50	50	50
Minskat mellan 1998/99	50	50	50	50	50
Minskat mellan 1999/2000	50	50	50	50	50
Övriga	150	150	150	150	150

För att vi också skulle kunna försäkra oss om tillräckligt många nya företag stratifierades urvalet efter om företagen funnits 1997 eller först efter 1997.

Stratifieringen utgick alltså ifrån ovanstående 8 förändringsgrupper samt 5 storleksklasser (tabell 2). Siffrorna anger riktlinjer för antalet utvalda företag inom respektive kombination, inte det faktiska antalet, vilket skulle visa sig avvika något. Allt skulle totalt summera till 3000 företag.

Undersökningen genomfördes i flera steg. Först söktes lämplig svarsperson på resp. företag. När en sådan identifierats, kontaktades denna och tid bokades för intervju. Principen var att en vecka skulle förlöpa mellan första kontakt och intervjutillfälle. Däremellan skulle intervjupersonerna få frågorna tillsända till sig, så att de kunde gå igenom dem på förhand i lugn och ro.

Med 83 procent av alla hade man kontakt och kunde boka tid för intervju. 14 procent vägrade i detta inledande skede. Med 3 procent lyckades man inledningsvis aldrig få kontakt. Det faktiska bortfallet blev större, då några inte visades sig vara anträffbara vid andra kontakttillfället. (Det fanns på SCB begränsade möjlighet att söka personerna vid ytterligare senare tillfällen.) Dessutom tillkom några vägrare. Det slutliga inflödet framgår av tabell 3.

Till intervjuuppgifterna kopplades också vissa registeruppgifter, dels från koncernregistret och dels från den ekonomiska statistiken på SCB. Det innebar att vissa bokslutsuppgifter hämtades om resp. företag samt vissa uppgifter, om hur mycket av intäkterna som erhållits inom landet och hur mycket som erhållits från utlandet. Från SCB hämtades också beskrivningar av vissa förändringar som företagen genomgått enligt registret över "Företagens och arbetsställenas demografi" (FAD).

Tabell 3. Inflöde

Resultatkod	Antal	Procent av urvalet
Intervju	2011	67,2
Ej anträffad	489	16,3
Vägran	492	16,4
Totalt	2992	100,0

Tabell 4. Verksamhetsökningar/minskningar i skattade personer. Ungefärligt antal.

Minskning av verksamhet räknat i personer enl. undersökningen	96 000
Ökning av verksamhet räknat i personer enl. undersökningen	179 000
Nya företag	59 000
Totalt	Plus 142 000

Slutligen bör nämnas att vissa kompletterande resultat, som här redovisas, också hämtats ifrån flex 2-studien. (För närmare information om den se Wikman 2001).

Neddragning och utläggning av verksamhet

De företag som ingick i undersökningen representerade ca 14 000 företag, dvs representerade i stort sett samtliga företag i landet med 20 anställda eller fler. På dessa fanns knappt 2 miljoner sysselsatta.

Resultaten implicerar att verksamhet motsvarande ca 96 000 personer har försvunnit under treårsperioden 1998-2000. Denna siffra anger en viss underskattning beroende på att frågorna rört endast, som vi sagt, de något större förändringarna (dvs. berört 10 procent av personalen eller mer).

Verksamheter, som enligt samma sätt att räkna istället tillkommit, motsvarar ca 179 000 personer. En del av de som tillkommit har varit resultatet av sammanslagningar av aktiviteter från fler tidigare existerande separata företag (eller uppköp). Utifrån undersökningsresultaten kan vi skatta utökningen beroende på sammanslagning till ca 63 000 personer.

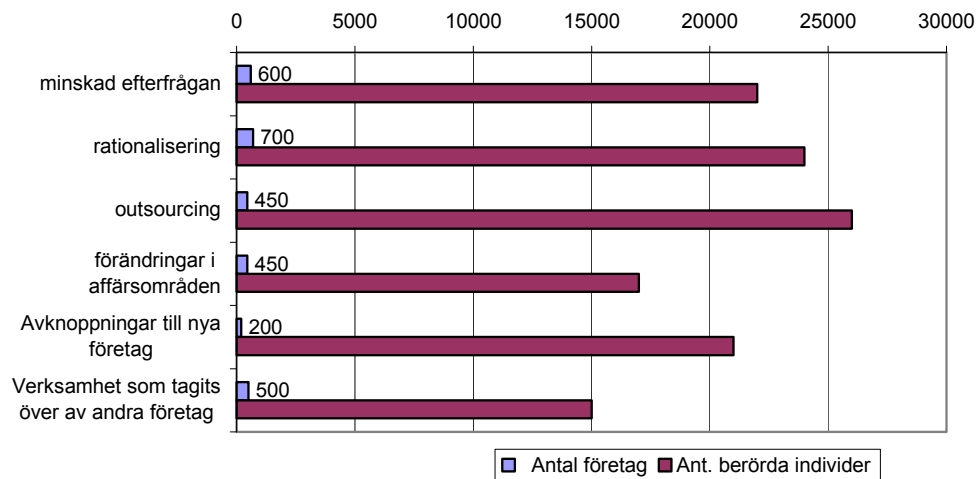
59 000 personer har tillkommit genom att nya företag bildats under perioden. Av dessa har kanske 25 000 skapats genom avknoppningar från andra företag, som fortfarande existerar. Några utgör delar av äldre företag, som försvunnit ur populationen.

Tabell 4 ger en översiktlig beskrivning av de ökningarna och minskningar som kan beräknas utifrån undersökningsresultaten. Vad tabellen inte innefattar är verksamheter som försvunnit beroende på att företag lagts ned. Att denna minskning inte finns med hänger samman med att urvalet dragits ur företagsbeståndet år 2000.

Olika slag av neddragningar

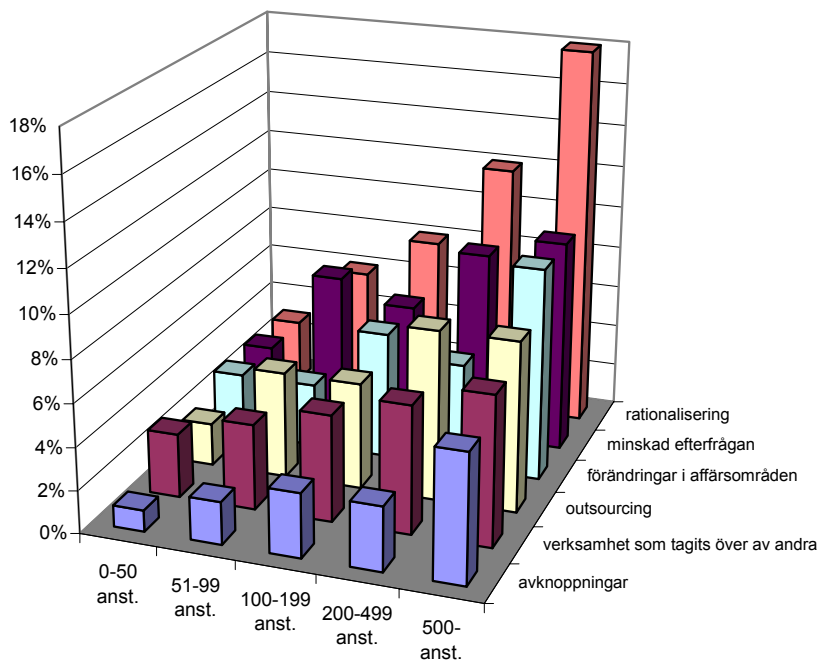
De företag som ingår i studien representerar alltså totalt ca 14 000 företag av varierande storlek. Av dessa är det ungefär 12,6 procent dvs. ca 1800 företag som dragits ned på någon verksamhet. För 3,1 procent dvs. för ca 400 företag har verksamhet ”outsourcats” till andra företag. Det motsvarar verksamhet för ca 26 000 personer. För 3,2 procent dvs. 450 företag (motsvarande 17 000 personer) har

Figur 2. Företag där verksamheter av olika skäl försvunnit mellan 1998 och 2000 samt skattningar av antalet individer som omfattades i resp. fall.



verksamhet försvunnit beroende på förändringar i egna affärsområden. För 5,0 procent dvs. 700 företag (motsvarande 24 000) har verksamhet försvunnit beroende på rationaliseringar och för 4,4 procent dvs. 600 företag (motsvarande 22 000) har verksamhet försvunnit beroende på minskad efterfrågan. Resultaten finns illustrerade i figur 2.

Figur 3. Företag där man av olika skäl dragit ned på verksamheter mellan 1998 och 2000 efter storlek på företaget 1997.

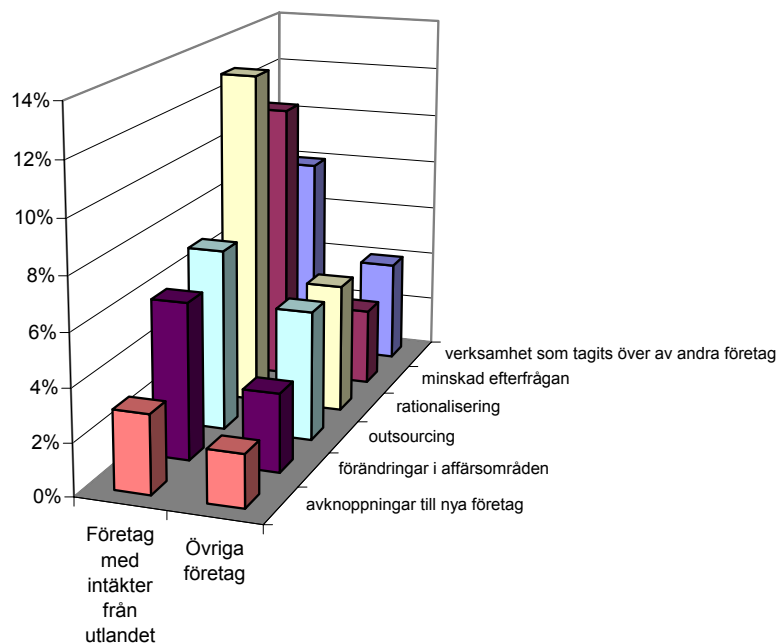


Verksamhet, som försvunnit, kan ha lagts ned helt och hållet så att personalen spritts för vinden. De kan också ha avskiljts från huvudverksamheten och bildat egna separata bolag. För 1,5 procent dvs. 200 företag tycks en avknoppning ha skett, dvs. verksamhet och personal har lyfts ut och blivit grunden för nya separata företag (motsvarande totalt 21 000 personer). För 3,5 procent dvs. 500 företag har verksamhet inklusive personal istället köpts upp eller tagits över av annat existerande företag (motsvarande 15 000 personer).⁵

Naturligtvis kan det vara svårt att ha någon bestämd uppfattning om ett par tusen företag, eller 1 av 10, som det här totalt handlar om, skall betraktas som mycket eller litet. Tidsperioden är relativt kort, endast tre år. Viktigt att framhålla är dock att de större företagen har fler förändringar än de mindre. Det är ju också de större företagen som har flest möjligheter till förändringar. De innehåller fler skilda verksamheter. Där finns mer att lägga ned och lägga ut.

För företag med 500 anställda eller fler är det en tredjedel som dragit ned på någon verksamhet mellan 1998 och 2000. Ca 8 procent har outsourcat verksam-

Figur 4. Företag där man av olika skäl dragit ned på verksamheter efter aktivitet på internationella marknader.



⁵ Tekniskt sett har frågor om avknoppning och uppköp ställts endast till de företag som sagt att de outsourcat verksamhet eller ändrat affärsområden. Det framgår av resultatet att av sammanlagt 43 000 personer, som försvunnit på detta sätt, är det hela 36 000 som återfinns i avknoppade företag eller i företag med uppköpt verksamhet. 84 procent av personalen återfinns alltså i dessa andra företag.

het. Ca 6 procent har avknoppat verksamhet. Ca 10 procent har förändrat i affärsområden (figur 3).

Av analysen framgår vidare att företag som är aktiva på de internationella marknaderna har en betydligt högre grad av förändring under treårsperioden än andra företag. Detta framgår av figur 4, där en särredovisning gjorts efter om företaget fått några av sina försäljningsintäkter från utlandet.

Vi ser att omstruktureringar över lag är två till tre gånger så vanliga för företag som är aktiva på de utländska marknaderna, indikerande att utlandet spelar en viktig roll. De företag som agerar på de internationella marknaderna är dock också större, vilket måste beaktas. Ett sådant hänsynstagande minskar skillnaderna.

På något liknande sätt som i flex 2-undersökningen får vi här en bild av en i det stora hela tämligen långsam omstruktureringsprocess. Små förändringar i det korta tidsperspektivet behöver dock inte innebära små förändringar också i ett längre. 3 år är naturligtvis en relativt kort tid. Vi bör nog inte förvänta oss att det skall hinna hända så särskilt mycket under en så pass begränsad period. Dessutom visar sig, som sagt, förändringarna bland de stora företagen vara större, även om antalet personer som berörs ändå är begränsat.

Det ovan nämnda materialet kring företagens demografi (FAD) ger möjlighet att vidga tidsperspektivet utöver de 3 år, som intervjuundersökningen omfattar. FAD-data finns att redovisa allt sedan 1985. Alla de olika typer av omstruktureringar, som finns med i intervjuundersökningen går inte att urskilja i FAD, men vissa av dem gör det.

Det visar sig att antalet avknoppningar utifrån FAD ganska väl motsvarar det antal vi kunnat registrera i intervjuundersökningen. I FAD kan vi räkna oss fram till att 2,0 procent av företagen varit resultatet avknoppningar under perioden 1998 till 2000.⁶ I surveyundersökningen sa 1,5 procent av företagen att de knoppat av under samma period. Då måste dock samtidigt beaktas att avknoppningshändelser i vissa fall resulterar i fler företag. Tas hänsyn till detta kan vi utifrån undersökningen skatta att omstruktureringar de facto resulterat i 1,9 procent avknoppningar. Avvikelsen är alltså inte så stor och kan bero på slumpen eller på skillnader i definitioner. Den stora fördelen med FAD-materialet är att uppgifter alltså samlats in alltsedan 1985 och att det följaktligen går att se hur situationen tett sig på längre sikt. Det finns möjlighet att jämföra korttidsperspektivet med

⁶ Då ingår alla de företag som enligt FAD blivit resultatet av en avknoppningshändelse under perioden 1998-2000 (dvs. fått FAD-koderna 30 och 31 någon gång under perioden). För vissa företag kan finnas fler olika typer av händelser, först t. ex. en uppsplittring/avknoppning, senare en sammanslagning. Tillvägagångssättet för oss här har varit att först sortera bort alla FAD-koder som härrört ur tidigare händelser inträffade före 1998. Händelser som finns registrerade först efter 1997 måste också finnas bokförda som inträffade efter 1997. De får alltså inte vara resultatet av efterhandskonstruktioner.

långtidsperspektivet. I FAD antyds det att förändringar över en längre period, t. ex. en tioårsperiod, är betydligt vanligare än de under en treårsperiod. Det går att utifrån FAD räkna sig fram till att 11 procent av företagen mellan 1990 och 2000 varit inbegripna i någon form av avknopningshändelser.⁷

Resultatet antyder att förändringarna ökar totalsumman allt eftersom och att förändringarna i allmänhet inte rör samma företag år efter år. De tycks rimligt att betrakta förändringarna som kumulativa på det viset att de allt eftersom slår igenom inom allt större delar av företagavärlden.

Outsourcing

De företag som lagt ut verksamhet på andra har fått beskriva vilken verksamhet de lagt ut. I de svar som givits kan en intressant iakttagelse göras. I endast ca 42 procent av fallen handlar det om rena stödtjänster som lagts ut, såsom dataavdelningar, löneadministration, transporttjänster, företagshälsovård, personalmatsalar, lokalvård, växel, internpost, reception, marknadsföring etc.

I 42 procent av fallen handlar det om mer eller mindre ren produktionsverksamhet, dvs. om olika produktionsmoment såsom komponenttillverkning, vissa kundtjänster för tjänsteföretag, vissa fastighetstjänster för fastighetsbolag, vissa transporttjänster för transportbolag, vissa produktutvecklingstjänster för produktionsbolag osv. Mer detaljerat handlar det t. ex. om instrumenttillverkare som lagt ut kretskorttillverkning på andra, om företag som tillverkar elektriska apparater som lagt ut plåt- och koppararbeten på andra, om bygg- och anläggningsföretag som lagt ut måleriarbeten, om företag med service på kontorsmaskiner som lagt ut logistik och ”helpdesk”, om resebyrå som lagt ut delar av sin försäljning osv.

Resterande aktiviteter som lagts ut (alltså ca 16 procent) ligger snarare närmare de rena produktionsverksamheterna än de rena stödtjänsterna. Det kan vara en intresseorganisation som lagt ut juridikverksamheten på andra, ett tidningsbolag som lagt ut tidningsdistributionen, kraftbolag som lagt ut montörsverksamheter, tapettillverkare som lagt ut produktionen av kollektionsböcker osv.

Det ligger nära till hands att föreställa sig, att utläggningar av verksamhet av detta slag kan ske i flera steg. Processen kan gå från enkla stödtjänster, som först läggs ut, till allt mer produktionsnära verksamheter, som sen följer, för att så småningom röra verksamheter som ligger nära företagets kärna. Föreställer vi oss sådana stegvisa processer, tycks vi idag ha kommit ett gått stycke på väg. Flertalet förändringar rör uppenbarligen inte längre sådan verksamhet, som tillhör det, som är enklast att lägga ut, som rena stödtjänster. Mycket tycks röra produktionsverksamhet.

⁷ Här ingår alla de företag som enligt FAD blivit resultatet av avknopningar någon gång under perioden 1990-2000.

Det vi ser kanske också kan ses som en process som går emot allt mer av projektorganiserad verksamhet, dvs mot allt mer av verksamhet som är av tillfällig karaktär - som har en tydlig början och ett tydligt slut och som skapas för speciella syften med utnyttjande av fler skilda aktörer i tillfälliga knytningar. Vi har inga direkta frågor om projekt, men den uppstyckning av produktionen, vi ser, skapar onekligen ett intryck av att projektupplägg breder ut sig.

Förändringar av affärsområden

Utvecklingen vad gäller neddragningar i affärsområden ger en likartad bild. Ca 450 av de 14 000 företagen tycks ha gjort inskränkningar i, i alla fall någon verksamhet (utan att samtidigt köpa in motsvarande vara eller tjänst från annat håll). De affärsområden, som man dragit ned på, tycks i de allra flesta fall ha bidragit till ett mer begränsat sortiment eller en mer begränsad inriktning – dvs. bidragit till en ökad koncentration. I allmänhet tycks neddragningarna ha inneburit en fokusering på endast vissa av de verksamheter som man enligt bolagsordningarna skulle kunna ägna sig åt. Mer konkret kan det t. ex. handla om en hotell- och konferensverksamhet som koncentrerat sig enbart på konferenser, en pappersindustri som tagit bort kartongtillverkningen ur sitt sortiment, ett stålbolag som upphört med sin produktion av armeringsjärn, ett mobiltelefonbolag som upphört med serviceverksamhet osv.

Lokala, nationella eller internationella knytningar

Omstruktureringar förekommer på alla typer av företag, men de är särskilt vanliga på sådana som är aktiva på de internationella marknaderna. Det ligger nära till hands att tänka sig att de internationella marknaderna delvis utgör motorer bakom förändringarna. Världen krymper och marknadsförutsättningarna blir allt mer globala. Konkurrenter kommer närmare liksom olika potentiella samarbetspartners. När relationer inom företagen löses upp och verksamheter läggs ut kan de läggas långt bort. Samverkan kan uppstå över stora avstånd. Men samarbete kan naturligtvis också skapas på närmare håll.

I diskussionen om globaliseringens effekter framförs ofta just att företagen i mycket kommit att präglas av långväga relationer och avlägsna kontakter. Det lokala antas som konsekvens få allt mindre betydelse.

För att vi skulle kunna ge en bild av vilka nya relationer, som uppstått, har företagen utfrågats om varifrån de numera inhandlar de varor och tjänster, som de tidigare själva stått för. Frågor har ställts om köp från andra företag inom den egna regionen, köp från företag inom landet eller köp från utlandet. Tyvärr har dessa frågor varit svåra att besvara för vissa. Ungefär en fjärdedel har inte givit några svar alls. De svar som avgivits framgår av tabellen. Det framgår där att i åtminstone 47 procent av fallen har varor och tjänster inhandlats från andra företag inom den egna regionen. I åtminstone 20 procent inom landet och i 6 procent

Tabell 5. Fördelningen av outsourcad verksamhet inom egna regionen, landet eller utomlands. (n=114)

	Procent
Procent inom regionen	47
Procent inom landet	20
Procent utomlands	6
Procent att fördela	73

från utlandet. Om de icke svarande skulle ha samma fördelning som de svarande skulle procentfördelningarna vara 64, 27 resp. 8.

Det som framträder är faktiskt främst en dominans för lokala sammanhang. Det är uppenbarligen främst lokala företag som kommit att dominera i tillväxten av de nya relationerna, inte internationella. Man tycks som följd av förändringarna främst ha blivit beroende av olika lokala produktionssammanhang.

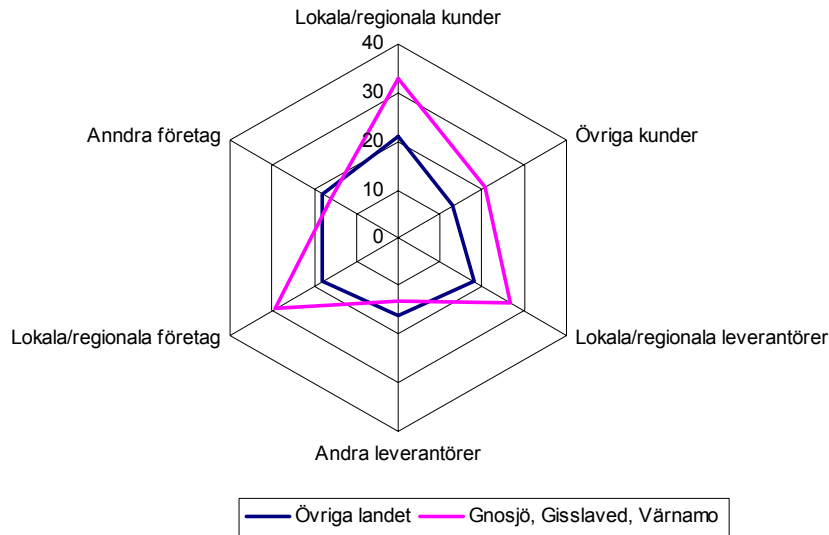
De paradoxala tycks alltså vara att betydelsen av lokala sammanhang förstärks samtidigt som världen synbarligen blir allt mer ”global” och allt mer präglas av internationell konkurrens och internationella förutsättningar. Resultatet kanske kan tyckas anmärkningsvärt och mot förväntningarna. Men det behöver inte vara så uppseendeväckande, om vi betänker att företagen måste basera sina inköp på goda relationer och goda kunskaper om de företag med vilka man handlar. Läggs verksamheter utanför de egna väggarna blir man beroende av att kunna känna tillit för sina partners. Tillit och goda relationer är lättast att skaffa sig just i den lokala miljön. Åtminstone temporärt, när man börjar söka sig ut, ger de näraliggande företagen bättre möjligheter beroende på redan etablerade relationer eller på att nya relationer där kan vara lättast att utveckla. Åtminstone kortsikt ligger det nära till hands att utnyttja just lokala samarbetspartners. Kanske kan det vara fallet också på längre sikt.

Ett upphandlingsförfarande är ofta en komplex företeelse, där alla nödvändiga kort kan vara svåra att få upp på bordet. Vi vet inte minst ifrån offentliga upphandlingar hur mycket som kan gå fel. Ett bra val kräver ett mycket utförligt beslutsunderlag, vilket tekniskt kan vara svårt eller t. o. m. omöjligt att få. Det tillkommer moment av tro och tyckande, där förtroendet för andra vad gäller kompetens och goda avsikter spelar en central roll. Det lokala kan också ge stöd i sammanhang där den egna kompetensen inte räcker till.

Betydelsen av de lokala nätverken i den moderna ekonomin, har varit föremål för mycken diskussion under senare år. Bl. a. har Brulin (Brulin 2002) i detta sammanhang diskuterat vad han kallar *globaliseringens paradox*.

Brulin menar att...

Figur 5. Procentandel som produktionssamverkar med olika aktörer i Gnosjöregionen jämfört med resten av landet. (För att skapa jämförbarhet har jämförelserna begränsats till vissa branschkoder och vissa storleksklasser. Antal företag som ingår i analysen är ca 70 som jämförs med ca 700.)



”Det paradoxala är att ju mer sammanbundna de nationella ekonomierna blir, genom avlägsnandet av handelshinder och skapandet av stora valutaområden, desto mer beroende blir företag och ekonomier av innovativa och lärande regioner och lokalsamhällen... Det är lokalt och regionalt som företagen kan utveckla ett nära utbyte med avancerade kunder, forskningsinstitut, konkurrenter och leverantörer, engagera sig i utbildnings- och utvecklingsprojekt, och samtidigt konkurrera och samarbeta. Sådana dynamiska miljöer, vilka brukar kallas kluster eller industriella distrikt, spelar en växande roll för den ekonomiska tillväxten och sociala utvecklingen.”

Brulin nämner framgångsrika industriella miljöer som Silicon Valey i USA, de industriella distrikten i norra Italien, Gnosjöregionen i Småland, Kista utanför Stockholm och många flera. Nyckelbegreppet är industriella nätverk. När företagen är för små för att själva ha tillräckliga resurser blir nätverken centrala.

I flex 2-studien hade vi möjlighet att fördjupa analysen av några sådana tydliga lokala miljöer. Där fanns bl. a. möjlighet att skärskåda Gnosjöregionen, som sedan länge utmärks av väl utvecklad lokal samverkan. I figur 5 redovisas ett antal uppgifter från flex 2, som rör olika former för produktionssamverkan. Där jämförs Gnosjö med landet i övrigt⁸. Som framgår är produktionssamverkan mycket mer uttalad i Gnosjö än i genomsnittet för landet i övrigt. Det gäller

⁸ Figuren bygger på specialanalyser gjorda för denna skrift.

främst samverkan med lokala kunder, lokala leverantörer eller andra lokala företag. Det är i figur 5 lätt att urskilja en karaktäristisk "gnosjöprofil". (Den linje som sammanbinder olika procenttal för produktionssamverkan av olika slag ligger på en högre nivå, dvs. ligger längre ut i Gnosjöfallet än för genomsnittet i övrigt.)

Entreprenörskapet i Gnosjöregion är resultatet av en historisk tradition och har bl. a. sitt ursprung i den lokala kulturen bland arbetstagarna, som varit sammanflätad med den lokala kulturen bland företagarna (Brulin 2002). Undan för undan har samarbeten byggts upp inom regionen; mellan företagare och anställda (som startat eget); mellan företagare och tidigare arbetskamrater (som gått in som kompanjoner); mellan företagare och släktingar (som bidragit finansiellt). "Utåt har företagaren framstått som den individuella företagaren, men i praktiken har han symboliserat ett företag som varit resultatet av gemensamma ansträngningar" (Brulin 2002).

Med resultat som dessa är det lätt att förstå att företagandet i Gnosjöregionen är speciellt och att det där skapats speciella produktionsmöjligheter. Figur 5 tycks kunna ge en del av förklaringen till att sysselsättningsnivån i Gnosjöregionen är mycket hög och att arbetslösheten är mycket låg. Den illustrerar en utpräglad lokal produktionsmiljö.

Förändringar i företagets produktionsformer kan dock ses ur fler synvinklar. Andra har snarare velat betona framväxten av projektorganiserad verksamhet. Ekstedt (Ekstedt 2002) menar att ...

"Det finns många tecken på att ekonomisk verksamhet organiseras på ett allt lösare sätt. Den traditionella hierarkiska organisationen, med många verksamheter och många nivåer, omvandlas och tycks i många fall ersättas av flexiblare strukturer. Temporära organisationer används i ökande utsträckning. Ibland ersätter de de permanenta flödesorganisationerna, men vanligare är kanske att projektorganiserad aktivitet kombineras med mer traditionella permanenta organisationer."

Typexemplen för projektorganiserad verksamhet, finns inom byggnadsindustrin, där specialister och kompetenser av olika slag sedan länge samverkat lokalt under begränsade produktionsperioder, för att härefter organisera om sig i nya konstellationer med nya uppgifter. Projektorganiserad verksamhet blir gärna tämligen lokalt strukturerad inom byggproduktion liksom i många andra sammanhang.

Relationer mellan avknoppning och köp av varor och tjänster

Inköp av varor eller tjänster kan naturligtvis ske på många sätt. Av speciellt intresse är om inköpen sker ifrån avknoppade företag (eller från företag, som tagit över den tidigare verksamheten). Förändringen behöver i så fall inte innebä-

Tabell 6. Fördelningen av outsourcad verksamhet på (1) avknoppat företag, (2) företag som tagit över personal med verksamhet samt (3) övrigt företag. (n=114)

	Procent
Procent på avknoppat företag	22
Procent på företag som tagit över personal	25
Procent på övriga företag	19
Procent att fördela	66

ra något särskilt dramatiskt jämfört med tidigare, snarare en organisatorisk omgruppering, med större inslag av ekonomisk styrning.

Frågor har ställts om den verksamhet, som lagts ut, lagts ut på avknoppade företag eller på andra företag som tagit över verksamhet och personal. Svaren har inte heller här varit helt enkla att ge för en del respondenter. I en tredjedel av fallen har de svarande inte gett några svar alls. För de som ändå givit svar fördelar sig svaren relativt lika på de tre möjliga svarsalternativen. I åtminstone 22 procent av fallen har verksamhet köpts från ett avknoppat företag. I åtminstone 25 procent av fallen har företag, som tagit över personalen, fortsättningsvis anlitas för att utföra verksamheten. Återstår 19 procent då man vänt sig till annat företag. (Om de icke svarande antas ha samma fördelning som de svarande skulle vi istället få procenttalen 33, 38 resp. 29.) Uppenbarligen finns en tydlig historisk knytning i många fall. Detta förklarar en del av den lokala förankringen och understryker betydelsen av att utnyttja redan upparbetade relationer. Också detta resultat skapar intryck av försiktighet i omstruktureringsprocessen, åtminstone på kort sikt. Man förlitar sig i mycket på redan etablerade relationer.

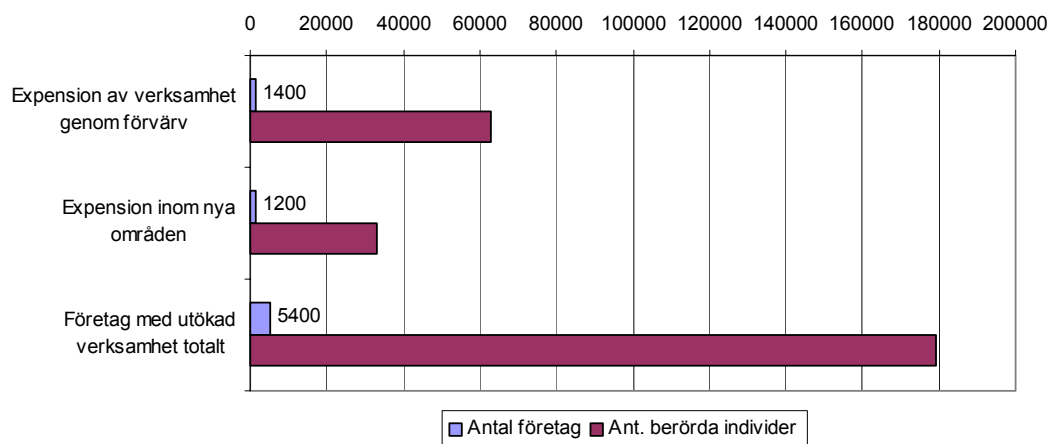
Verksamhet, som lagts ut, kan också ha inhandlats ifrån ett företag som finns inom den egna koncernen (tabell 7). De svarande har i undersökningen också haft att ta ställning till om det varit fallet. I åtminstone 40 procent av fallen tycks utläggningen ha skett inom koncernen, för de som ingår i någon koncern. Också här finns dock ett stort internbortfall. Antar vi att de icke svarande haft ungefär samma fördelning, kan vi beräkna att drygt hälften hamnat inom den egna koncernen.

Sammanfattningsvis, i inköpen av outsourcad verksamhet tycks man rätt mycket utnyttja kontakter, som man redan sedan länge etablerat. Ökad kommersialisering innebär inte att alla kommersiella alternativ blir likvärdiga. Beroendet av förtroendefulla relationer tycks sätta en tydlig prägel på sammanhangen. Det vi ser tycks i mycket handla om utnyttjande av företagsnätverk och företagsallianser.

Tabell 7. Fördelningen av outsourcad verksamhet inom och utom koncernen. (n=102)

	Procent
Inom koncernen	40
Utanför koncernen	36
Procent att fördela	76

Figur 6. Företag där verksamhet och personal utökats.



Utökning av verksamhet

Av de företag som ingår i studien är det 38,1 procent, dvs. ca 5 400, som talar om utökad verksamhet i något avseende under treårsperioden. I personer räknat innebär det 179 000. För 10,0 procent dvs. ca 1400 företag, har en utökning skett genom förvärv av verksamhet från andra företag. Uppenbarligen är förvärven ganska betydande (figur 6).

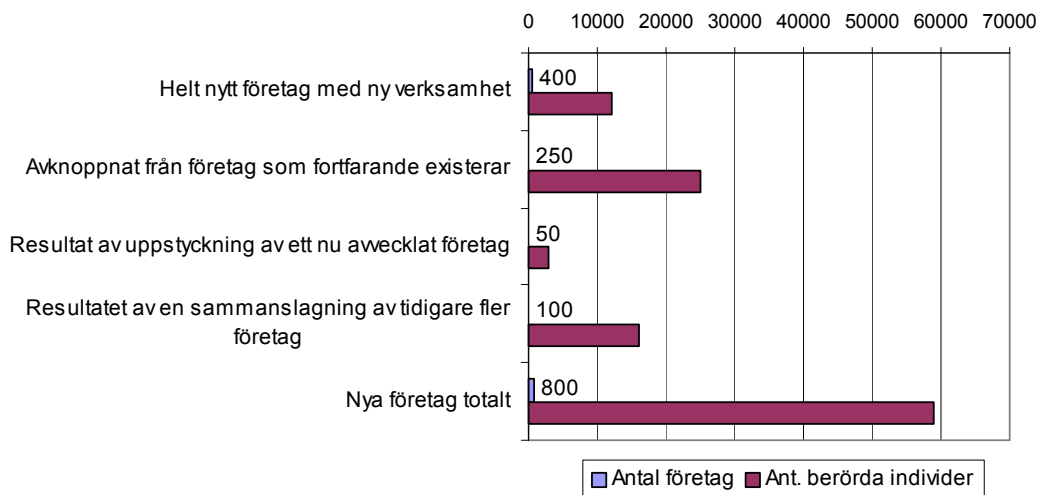
Mycket av expansionen någonstans kompenseras alltså av en minskning någon annanstans. Expansionen tycks till betydande delar vara resultatet av omstruktureringar.

På 4 000 företag har alltså en mer genuin expansion skett. Denna mer genuina expansion motsvarar i personer räknat av 116 000, som antingen har sådana arbetsuppgifter som sedan tidigare ingått i företagets normala verksamheter (som utökats) eller sådana som är helt nya. För 8,5 procent eller 1200 företag har en utökning skett inom helt nya verksamhetsområden (vilket motsvarar 33 000 personer).

En tredjedel av den genuina expansionen (förvärv fråndragna) tycks alltså finnas inom helt nya områden. I undersökningen har frågor ställts om vad dessa nya områden innefattat.

Det nya tycks för det mesta endast innebära en vidgning av det spektrum av varor och tjänster, som man redan tidigare sysslat med. Ett försäkringsbolag nämner bankverksamhet, som ny verksamhet. En bank talar om expansion inom aktiehandel. Ett försäkringsbolag talar om nya internetjänster. Ett bryggeri talar om utökad distributionsverksamhet. Samma gör ett filmbolag. Inom en tryckerirörelse talas det om att man börjat utnyttja ”print on demand”. Ett företag som tillverkar delar till motorfordon har utökats sitt sortiment med tågstolar och börjat med vakumformning osv.

Figur 7. Helt nya företag som skapats på olika sätt.



Steget från det gamla till det nya tycks alltså inte vara särskilt stort. Förändringar tycks växa organiskt fram genom expansion från vissa befintliga verksamheter. Spektakulära nysatsningar förekommer naturligtvis, men för det mesta verkar det röra sig om en tillväxt, som tar sin näring ur kunskaper och kompetenser som man sedan tidigare har och som man kunnat bygga vidare på.

I figur 7 ges en bild av de företag som tillkommit under perioden. Figuren redovisar 800 nya företag. Av dem är 400 helt nya med helt ny verksamhet. (De utgör 2,7 procent av alla företag i undersökningen.) 250 har skapats genom avknoppning från annat existerande företag (1,7 procent av alla). 50 har bildats genom uppstyckning (0,4 procent av alla). 100 företag har bildats genom sammanslagningar (0,7 procent av alla). Det är intressant att notera att antalet nya företag som skapats genom avknoppningar, ganska väl motsvarar antalet företaget som säger sig ha knoppat av. För det mesta är det inte fråga om samma omstruktureringshändelse, som redovisas i de båda fallen och händelserna redovisas inte av samma personer. Ändå överensstämmer de alltså antalsmässigt rätt väl. Detta känns kvalitetsmässigt tillfredsställande.⁹

⁹ Här finns nu också möjlighet att jämföra frågesvaren med FAD:s registeruppgifter. I FAD kan vi leta fram alla de företag som enligt registren kan sägas vara resultatet av avknoppningshändelser under perioden 1998-2000 (dvs. fått FAD-koderna 30 och 31 någon gång under perioden). För vissa företag kan det finnas fler olika typer av händelser, först t. ex. en uppsplittring/avknoppning, senare en sammanslagning. Tillvägagångssättet har varit att först sortera bort alla FAD-koder som härrört ur tidigare händelser, som inträffade före 1998. Inga koder får alltså finnas före 1998. Händelser som finns registrerade först efter 1997 måste också finnas bokförda som inträffade efter 1997. De får inte vara resultatet av efterhandskonstruktioner.

Trots våra försök att på detta sätt avstämma de två materialen mot varandra, finns många individuella missöverensstämmelser. De tycks dock i mycket högre grad härröra från det faktum att FAD har en mer formell definition på vad som skall betraktas som avknoppade företag.

Relationer mellan företag

Det vi här registrerar genererar nya relationer för personer och aktörer. Där vi t. ex. tidigare hade en byråkrati inom en och samma organisation har vi nu kanske fått säljare som säljer och köpare som köper.

För att något närmare beskriva vilka relationer som uppstått, har företagen fått ta ställning till frågor, som handlar om i vilken utsträckning, av sin totala omsättning, som man nu levererar varor och tjänster till andra företag. Bl. a. har följande fråga ställts.

”Ofta levererar företag varor eller tjänster till andra företag utan att arbeta direkt mot någon slutanvändare. Det kan vara leverans av insatsvaror eller halvfabrikat. Det kan vara stödtjänster åt produktions- eller tjänsteföretag. Arbetar ni på det sättet åt något/några företag?

- Nej
- Ja, till ungefär.....% av våra intäkter”.

Av nya företag som blivit resultatet av avknoppningar under perioden 1998-2000 tycks knappt hälften på detta sätt leverera varor och tjänster till andra företag. Drygt hälften gör det alltså inte. Antalet observationer som går att räkna på är dock mycket begränsat (n=71), varför procentangivelsen blir osäker. Frågan har dock också ställts till alla företag, varför det går att redovisa resultatet för också totalgruppen (bland vilka det finns också betydligt fler som bildats genom avknoppning, fast vid tidigare tillfällen eller som varit med om andra typer av omstruktureringar). På första raden i tabell 8 redovisas andelen bland samtliga företag, som idag levererar till andra företag. Siffran här är 42 procent.

FAD utgår ifrån kriterier, som rör hur grupper av personal rör sig. När respondenterna svarar tycks de ta hänsyn mer till subjektiva uppfattningar om man tycker sig vilja betrakta företaget som i stort sett samma företag eller inte, trots vissa formella förändringar i vilka personer som omfattas. På det viset kommer vissa företag med avknoppningskoder i FAD, att inte alls registreras som nya företag enligt respondenterna. Samtidigt kommer vissa företag, som betraktas som nya enligt respondenterna och som varande resultatet av avknoppningar, att inte registreras som avknoppade enligt FAD. Av liknande orsaker kommer företag, som är avknoppade enligt FAD, att ibland betraktas snarare som uppsplittrade än som avknoppade enligt respondenterna.

Av 86 avknoppningar enligt FAD var det 34 som inte betraktades som nya i surveystudien, 14 betraktades som nya, men ansågs inte vara resultatet av omstruktureringar, 31 ansågs just vara avknoppade, 5 uppstyckade, 1 resultatet av sammanslagningar och 1 osäker. Av 71 företag, som i surveystudien betraktas som avknoppade, var 5 helt nya enligt FAD, 31 avknoppade, 9 uppsplittrade, 6 sammanslagna, och 20 hade ingen förändring alls registrerad i FAD. Skillnader i definitioner av vad som skall betraktas som samma eller olika företag förklarar rimligtvis mycket av de individuella missöverensstämmelserna. Men märk väl, i det stora hela ger de båda materialen ungefär samma totala antal fall.

Tabell 8. Företag som levererar varor och tjänster till andra företag

	Procent av	
	Antal företag	Ant. Individider i företaget*
I någon utsträckning	5900	1440 000
Till åtminstone 50 procent	4500	1128 000
Till åtminstone 85 procent	3400	894 000

*Skattningar utifrån uppgifter från den ekonomiska statistiken.

På andra raden redovisas andelen företag som till 50 procent av försäljningskostnaden (eller mer) levererar till andra företag. Det gäller uppenbarligen för 32 procent. På tredje raden redovisas andelen som till 85 procent levererar till andra företag. För knappt en fjärdedel av alla företag sker alltså i stort sett all försäljning till andra företag.

Av svaren i nästa tabell (tabell 9) ser vi att de företag, som man levererar till, först och främst finns inom den egna regionen och i andra hand inom landet. Endast 16 procent av företagen levererar varor och tjänster till företag utomlands.

Återigen ter sig alltså rörelserna över nationsgränserna som rätt modesta. Främst handlar produktionssamverkan om sådan samverkan som är lokal. Skillnaderna visar sig dock vara betydande mellan mindre och större företag. Ser vi enbart till de företag som har 200 anställda eller fler ökar den utländska andelen till 31 procent, alltså till ett två gånger så högt tal. För de större företagen tycks alltså samverkan över landsgränserna utgöra ett ganska betydande inslag.

Varor och tjänster till andra företag levereras i vissa fall inte "längre bort" än till andra företag inom den egna koncernen (tabell 10). Detta sker för ca. 29 procent av företag, tillhörig en koncern.

Vi finner alltså ungefär samma resultatbild, som den vi fann tidigare för företag som outsourcat verksamhet. Tabellerna 7-9 ger ungefär samma resultatbild som tabellerna 4-6, även om den geografiska spridningen är något större i tabellerna 7-9. Resultaten skall ses som en komplettering av de tidigare. Här är fokuseringen mer generell. Resultaten ger en allmän bild av samverkan mellan företag och hur samverkan fördelar sig geografisk och hur de fördelar sig inom och utom koncerner.

Tabell 9. Fördelningen av företagskunder inom regionen, landet eller utomlands för företag med verksamhet åt andra företag. (n=850)

	Procent
Procent inom regionen	45
Procent inom landet	33
Procent utomlands	16
Procent att fördela	94

Tabell 10. Fördelningen av företagskunder inom och utom koncernen för företag med verksamhet åt andra företag. (n=650)

	Procent
Inom koncernen	29
Utanför koncernen	63
Procent att fördela	92

Resultaten har också följts upp med ytterligare en fråga som var tänkt att något närmare beskriva relationen mellan det säljande och köpande företaget. Denna fråga hade följande lydelse.

”Hur skulle Ni vilja beskriva relationen till det för er viktigaste av dessa företag till vilka ni levererar varor och tjänster?”

- Som oberoende, vi bestämmer från gång till gång vem vi vill samarbeta med*
- Vi och det(de) är ömsesidigt beroende och bildar någon slags koalition*
- Det (de) dominerar vår relation så att vi är helt beroende av deras samarbete.”*

De sista alternativet var tänkt att ringa in företag som är involverade i just starka beroendeförhållanden, dvs. har relationer där "leveranser" sker på det beställande företags villkor. Det kan t. ex. handla om underleverantör, som endast kan fortleva om beställarföretaget väljer att köpa just deras tjänster.

Svarsfördelningen redovisas i tabell 11. Det antyds där att starka beroendeförhållanden inte är så särskilt vanliga. Det gäller för 22 procent av de företag som levererar varor och tjänster till andra företag. I antal räknat säger sig 1300 företag befinna i en sådan situation. För företag som i huvudsak bara levererar varor och tjänster till andra företag är andelen högre. Här omfattas 1/3 av samtliga i gruppen. För avknoppade företag tycks resultatbilden i stort sett följa samma mönster.¹⁰

Genom att avskilja verksamhet skapas förändrade förutsättningar för de som blir avskiljda. Dessa får leva med risken att någon konkurrent tar över, om man inte lyckas leverera varor eller tjänster vid rätt tidpunkt, med rätt kvalitet eller till rätt pris. Utsattheten ökar. I endast vissa fall tycks dock beroendet vara mycket stort.

¹⁰ Det kanske bör understrykas att en stor andel av företagen tillhör någon koncern. Ca 900 av de nämnda 1300 tillhör en sådan. Även om idén med skilda bolag inom en koncern bl. a. är att skapa konkurrensutsättning på marknadens villkor, kanske situationen ändå blir en annan.

Tabell 11. Relationen till de företag man levererar varor/tjänster till. Efter omfattning på verksamhet åt andra företag.

	Samtliga företag som levererar till andra	De med 50% eller mer till andra företag	De med 85% eller mer till andra företag
Oberoende, vi bestämmer från gång till gång vem vi vill samarbeta med	1400 (25,3%)	900 (20%)	700 (20%)
Vi och det/de är ömsesidigt beroende och bildar någon slags koalition	3000 (52,6%)	2300 (52%)	1700 (50%)
Det/De dominerar vår relation så att vi är helt beroende av deras samarbete	1300 (22,1%)	1200 (26%)	1000 (30%)
n=	822	662	529

Organisationsomvandling och arbetsmiljö

De förändringar vi behandlar kan påverka människors arbetssituation på fler sätt. De kan göra dem mera utsatta. När människors utsatthet ökar, ökar också risken för ohälsa. Sammanhanget har delvis belysts i ett antal tidigare studier. Quinlan m. fl. gjorde nyligen en omfattande internationell litteratursökning (Quinlan 2001) och hittade ca 50 studier, som rörde effekter av ”outsourcing” och ”organisational restructuring/downsizing” på arbetsmiljö och hälsa. I hela 90 procent av dessa fanns det negativa samband att peka på mellan olika organisatoriska förändringar och ohälsa/försämrad arbetsmiljö.

Dessa studier behandlade bl. a. effekter av omorganisation inom offentlig planering, hälso- och sjukvård, detaljhandel, byggverksamhet, flygtransport, vägtransport, eldistribution, telekommunikation, postverksamhet, klädesindustri, verkstadsindustri, gruvindustri, oljeindustri och petrokemisk industri. I vissa fall rörde studierna privatiseringar av offentlig verksamhet som lagts ut på entreprenad. Hälsoutfall studerades på många olika sätt, allt ifrån besvär beskrivna i surveyundersökningar, anmälda arbetsskador och sjukfrånvaro till registrerade medicinska ohälsodata. Till detta kom också uppgifter om arbetsmiljö.

Ett sätt att gå vidare med det material, som vi analyserat i denna skrift, skulle kunna vara att komplettera dessa surveydata med registeruppgifter om t. ex. sjukfrånvaro, att göra beräkningar av den genomsnittliga sjukfrånvaron på respektive arbetsplats och se om sjukfrånvaron är kopplad till olika organisatoriska förändringarna. Vi har inte kunnat göra en sådan analys ännu och har alltså inga möjligheter att här och nu redovisa några sådana data. Däremot kan vi redovisa några motsvarande uppgifter från flex 2¹¹. Också i flex 2 fanns frågor om genomförda organisatoriska förändringar, även om dessa var mer allmänna och generellt för-

¹¹ De följande resultaten bygger på specialanalyser för denna skrift.

Tabell 12. Andel arbetsplatser där vissa förhållanden ökat 1995-1997. Efter förekomst av organisatoriska förändringar under perioden. Procent. Data från flex 2.

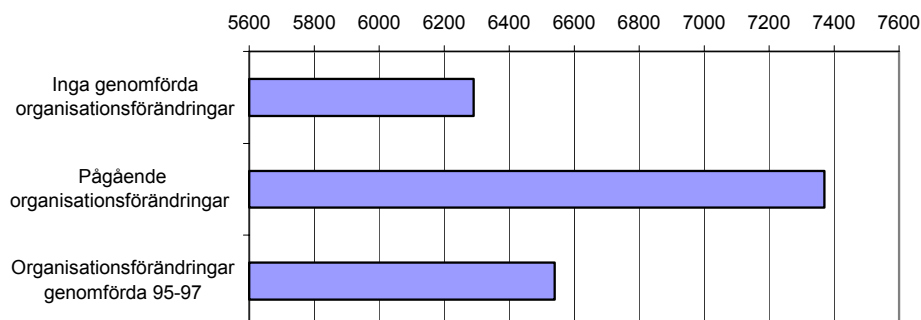
	Organisationsförändringar avslutats under perioden	Pågående organisationsförändringar under perioden	Inga organisationsförändringar under perioden	n =
Antalet kunder ökat	68	53	58	1131/331/1230
Antalet tjänster/produkter ökat	68	68	49	1119/326/1220
Ansvar och befogenheter för anställda ökat	37	45	22	880/225/750
Antal arbetsuppgifter per anställd ökat	77	70	57	886/226/750
Stöd/hjälpfunktioner som bedrivs på annan plats än arbetsstället ökat	19	16	9	879/223/736
Centrala funktioner för verksamheten som bedrivs på annan plats än arbetsstället ökat	23	17	13	877/225/735
Antalet tillfälligt anställda ökat	30	22	21	1128/324/1221
Inhyrd personal från annat företag ökat	21	10	10	1119/323/1216
Övertid ökat	44	33	23	1122/328/1223
Kompetenskraven för de anställda ökat	42	46	20	1130/329/1225

mulerade. Slutsatserna utifrån flex 2 blir mer osäkra i förhållande till de frågeställningar vi har i denna text.

2500 arbetsställen används här för redovisning av flex 2 data, vilket innebär att vi väljer att redovisa data om arbetsställen med 20 anställda eller fler ur ett ursprungligen större material. Sjukfrånvarouppgifter (eller egentligen sjukfrånvarokostnader) hämtas från SCB genom sambearbetning med LOUISE-registret. Dessa uppgifter summeras över alla anställda på resp. arbetsställe.

Först en allmän bild av de förändringar som fångas upp av flex 2. Tabell 12 ger en översiktlig bild av de förändringar som enligt flex 2 visar sig samvariera med allmänna frågor, som är ställda om organisatoriska förändringar. Uppdelningen i tabellen bygger på om någon organisationsförändring genomförts under perioden enligt respondenterna och svar på en tilläggsfråga om dessa i så fall hunnit avslutas under perioden. Dessa frågor ställs i tabellen emot frågor om faktiska öknings- och minskningar inom en rad områden. Vi ser att företag som genomfört organisatoriska förändringar har fler typer av samtidigt andra förändringar. Antalet tjänster och produkter har t. ex. ökat mer för de som genomfört organisatoriska förändringar, liksom ansvar och befogenheter för de enskilda. Antalet arbetsuppgifter för den enskilde har också ökat mer.

Figur 8. Betydande organisationsförändringar och sjukersättning per anställd under en 3-årsperiod. Summerad sjukersättning i genomsnitt 1995-97. (n=859, 250, 934) Data från flex 2.



Stödtjänster har i större utsträckning lagts ut, liksom central produktionsverksamhet. Antalet utnyttjade tillfälligt anställda har ökat mer. Inhyrd personal från andra företag har ökat mer. Övertiden har ökat mer. Kompetenskraven för de anställda har ökat mer. Observera alltså att de skillnader, som här framträder, tycks vara av mycket varierande slag. De organisationsförändringar, som frågorna beskriver, tycks kunna inrangeras i ett komplext sammanhang, där förändringar i de yttre strukturerna bara utgör ett av flera inslag.

Den summerade sjukersättningen varierar kraftigt från arbetsställe till arbetsställe. Sjukersättningen bör dock också variera en hel del, t. ex. beroende på rent slumpmässiga faktorer. För i alla fall mindre företag måste slumpmässiga förhållanden spela en betydelsefull roll genom rena tillfälligheter i vilka, som blivit anställda på resp. arbetsställe, och dessa personers speciella levnadsomständigheter. Samtidigt förväntar vi oss också systematiska skillnader, som hänger samman med bl. a. de organisatoriska sammanhangen. Sådana resultat kan också redovisas i figur 8 och 9.

Vid beräkningen av resultaten, som redovisas i dessa figurer, har den genomsnittliga ersättningen under tre år summerats. Som framgår av figur 8, tycks det rent generellt finnas vissa tillfälliga och kortsiktiga ökningar i sjukfrånvaron i samband med organisationsförändringar. Sjukfrånvaron var särskilt hög för de arbetsställen som just vid intervjutillfället genomgick en omorganisation.

Sjukfrånvaron tycks annars skilja sig endast begränsat mellan de som genomfört omorganisationer 1995-97 och de som inte gjort det. En hel del av de som *inte* genomfört organisationsförändringar under dessa år, bör dock ha gjort det åren närmast dess förinnan, varför det kan vara svårt att tydligt skilja ut och iakta faktiska långsiktiga effekter. Dessutom kan bilden kompliceras av att organisationsförändringar varit av så olika slag och genomförts med så olika syften.

Tabell 13. Orsak till organisationsförändring och sjukersättning. Summerade sjukfrånvarokostnad i genomsnitt 1995-97. (n=93, 95, 41, 166, 237, 61, 106, 93, 75) Data från flex 2.

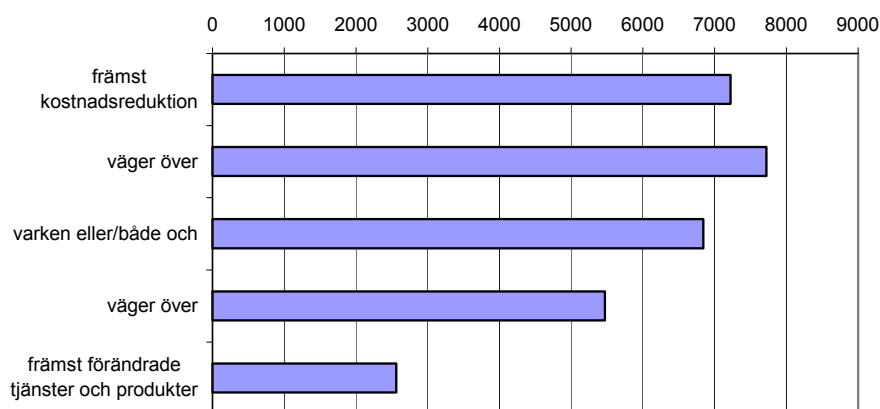
		Kostnadsreduktion varit.....		
		huvudorsak	bidragande orsak	Ej aktuellt
Nya/förändrade tjänster eller produkter varit...	..huvudorsak	7600	6100	2600
	..bidragande orsak	8000	6300	4500
	Ej aktuellt	7200	7400	7200

En tydligare bild kan fås om en uppdelning görs efter orsak till att organisationsförändringar initierats. Detta är möjligt i flex 2-materialet. I tabell 13 ställs två skäl emot varandra i en niofältstabell. Av tabellen framgår att förändringar som främst initierats av kostnadsskäl, t. ex. för att reducera produktionskostnaden, ökar risken för sjukfrånvaro, till skillnad från förändringar som initierats för att skapa förutsättningar för nya eller förändrade tjänster eller produkter. Den första typen av förändring ger ett negativt samband. Den andra snarast ett positivt.

Siffrorna anger den genomsnittliga sjukersättningen vid resp. kombination. Vi ser (inom rader) att sjukfrånvaron ökar allt eftersom kostnadsbesparingar utgjort huvudskälet. På samma sätt ser vi inom kolumner att sjukfrånvaron minskar allt eftersom nya/förändrade tjänster utgjort huvudskälet. (Undantaget från det generella mönstret skapas av det värde, som står i den första kolumnens sista rad. Sjukfrånvaron tycks just här vara förhållandevis låg, indikerande att också annat spelar roll.)

Vi har nu vidare i ett och samma index kombinerat de båda orsakssambanden. Resultatet redovisas i nästa figur (figur 9). Vi ser också där att ju mindre roll kostnadsbesparingar spelar desto lägre är sjukfrånvaron. Tendensen är relativt tydlig. Sambandet är signifikant. Kanske kan dock detta samband förklaras av vissa bakomliggande omständigheter. För att pröva en sådan alternativ möjlighet har materialet också studerats i en regressionsanalys, där hänsyn tagits till en rad olika förhållanden såsom företagets och arbetsställets storlek, till branschtillhörighet i 7 grupper, till om företaget tillhör en koncern eller inte, om det i så fall är ett moderbolag eller dotterbolag, om arbetsstället är beläget i Stockholm eller övriga landet och om det är en viktig aktör på internationella marknader. Även efter det att dessa omständigheter beaktas kvarstår det ursprungliga sambandet som signifikant. Det tycks som sjukfrånvaron, åtminstone delvis, faktiskt orsakas av sådana organisationsförändringar, som har med kostnadsreduceringar att göra. Förändringar av detta slag bör i många sammanhang ha inneburit neddragningar och begränsningar på olika sätt.

Figur 9. Orsak till organisationsförändring och sjukersättning i genomsnitt 1995-97. (n=106, 259, 405, 156, 41) Data från flex 2.



Sammanfattande kommentar

Andelen företag, som under perioden 1998-2000 ”outsourcat” någon verksamhet, utgjorde ca 3 procent av alla företag med 20 anställda eller fler. Det som då skedde berörde 26 000 personer. Ca 3 procent begränsade under samma period sin verksamheten genom neddragningar i egna affärsområden, vilket berörde 17 000 personer. 1,5 procent knoppade av verksamhet till separata företag (då 21 000 berördes). Ca 10 procent av företagen expanderade genom förvärv av verksamhet och personal från andra företag (då 63 000 berördes). För 8,5 procent skedde en utökning inom nya verksamhetsområden (då 33 000 berördes).

Företagen genomgick omstruktureringar, som vad gäller antalet berörda personer de undersökta åren kanske inte ter sig så särskilt omvälvande. Andra data tycks dock peka på att förändringarna fortgått kontinuerligt år efter år. De blir allt större med ett allt längre tidsperspektiv. Vi spårade liknande tendenser i flex 2-undersökningen för perioden 1995-97 (Wikman 2001). I SCB:s register över ”Företagens och arbetsställets demografi” (FAD) kunde vi iaktta liknande produktionskraften över en 10 årsperiod (eller mer). Förändringarna tycks också enligt FAD verkligen beröra en allt större andel företag allt eftersom. Förändringarna tycks alltså med tiden slå igenom inom allt större delar av företagavärlden.

Processen tycks i mycket innebära en koncentration på enbart vissa aktiviteter, på vilka man fokuserar mer. Samtidigt släpps annat, som företagen avstår ifrån att engagera sig i eller alternativt lägger ut på andra företag som beställningar.

Det ligger nu vidare nära till hands att tänka sig, att förändringar av detta slag sker i flera steg. Processen kan gå, kan man tänka sig, ifrån enkla stödtjänster, som först läggs ut, till allt mer produktionsnära verksamheter, som sen följer, för att så småningom beröra verksamhet som ligger nära företagets kärna. Föreställer man sig sådana stegvisa processer, tycks vi idag ha kommit ett gått stycke på

väg. Flertalet förändringar rör uppenbarligen inte längre verksamheter, som tillhör de som är enklast att lägga ut, dvs. de rena stödtjänsterna. Mycket rör produktionsverksamhet. Det skapas alltså med tiden en mer komplex produktions-samverkan mellan företag.

Vidare, de förändringar som sker tycks närmast växa fram organiskt utifrån vad som tidigare varit. I inköpen av utlagd verksamhet tycks man rätt mycket utnyttja kontakter, som man sedan länge etablerat. Det kan handla om avknoppade företag som får ta emot beställningar, eller företag inom samma koncern eller företag som ligger nästgårds på orten. Kanske upp till 2/3 av den outsourcade verksamheten läggs inom den egna regionen. Kanske hälften läggs inom den egna koncernen. Ökad kommersialisering innebär inte att alla kommersiella alternativ blir likvärdiga. Beroendet av förtroendefulla relationer sätter en tydlig prägel på den kommersialisering som äger rum.

Åtminstone i det mer begränsade tidsperspektivet tycks alltså de förändringar som sker, snarast leda till ökat utnyttjande av näraliggande företag (geografiskt eller på annat sätt) i ett ömsesidigt lokalt beroende. Betydelsen av det lokala tycks öka samtidigt som världen präglas mer av globala förhållanden, vilket kanske kan tyckas paradoxalt.

Men på samma sätt som individer har relationer till varandra har företagen också relationer. Dessa relationer utnyttjas för att överbygga den osäkerhet, som finns i de nya mer komplexa produktions-sammanhangen. I litteraturen diskuteras relationer mellan företag ofta i termer av företagsnätverk. Företagsnätverken antas nu spela en allt större roll. Företagsnätverken lägger, menar man, viktiga kapaciteter till företagen, som behövs i dagens arbetsliv. Platser med väl utbyggda nätverk får också härigenom företräden framför andra platser. Man talar om betydelsen av framgångsrika industriella miljöer.

Orsaken till att så få riktigt stora geografiska omgrupperingar äger rum, bör rimligtvis sökas i de svårigheter som finns att bygga upp tillräckligt förtroendefylla relationer över stora avstånd med stora kulturella skillnader. Trots ökad rörlighet, moderna kommunikationsteknologier, ökad standardisering mm finns det uppenbarligen stora svårigheter att utbyta varor och tjänster över stora avstånd eller i alla fall att känna sig trygg i en sådan överföring.

Stora företag har sannolikt större möjligheter i dessa avseenden, genom sina större resurser och sina kanske också bättre internationella kontakter. De har lättare för att vara ”riktiga globala aktörer”.

Samtidigt kanske det vi ser bara skall betraktas, som steg på vägen mot ett mer genuint internationellt företagande. Kanske kan ändamålsenliga relationer med tiden skapas över stora avstånd också för de något mindre företagen.

Än så länge tycks förändringarna dock mest röra omgrupperingar inom avgränsade lokala miljöer. Det blir då, åtminstone i det korta tidsperspektivet, rimligt att tänka sig att vissa orter med större möjlighet till kompletterande aktiviteter får försteg framför andra orter. Storstadsregionerna har rimligtvis lättare att

omstrukturera verksamhet, därför att det där finns större utbud av möjliga samarbetspartners. Storstadsområdena gynnas mer än andra orter. Uppenbart finns det dock också andra orter som lyckats skapa gynnsamma samarbetsklimat mellan företag. Gnosjöregionen är t. ex. ett belysande exempel.

Vi får mer av "nätverksföretagande", som ofta är lokalt betingat. Samtidigt vore det fel att se nätverken som resultatet av knytningar mellan helt oberoende och likställda kommersiella aktörer. Alla är inte spelare på samma villkor. Vissa utgör mer av "spindlar" i nätverken. En majoritet av företagen med minst 20 anställda tillhör koncerner. Förutsättningarna för de enskilda företagen inom koncerner bestäms delvis av beslut inom koncernledningarna. Vissa finansiella aktörer kan ha ett dominerande inflytande i andra sammanhang på andra företag. Vissa företag kan vara knutna till bakomliggande organisationer genom franchising-kontrakt eller på annat sätt. Många projekt drivs via en central entreprenör, med dominerande inflytande osv.

Denna obalans innebär att vissa avgörande beslut fattas, och vissa förutsättningar läggs fast, någon annan stans än där de synbara kommersiella relationerna finns. Ansvar som man har som kommersiell aktör gentemot sina kunder eller som arbetsgivare gentemot sina anställda, kan som följd härav bli besvärligt att leva upp till. De som har ansvaret och de som dikterar villkoren finns på skilda händer. Man skulle behöva skyffla ansvaret vidare men kan det inte. Arbetsgivaren blir tvungen att ta ansvar, trots han inte har tillräckligt stora möjligheter att påverka situationen.

Inte minst i arbetsmiljösammanhang kan resonemang av den här typen vara centrala att lyfta fram, då arbetsmiljöansvaret mycket tydligt placeras på de som upprättar anställningskontrakten, samtidigt som "huvudspelarna" i vissa fall kan finnas någon helt annan stans. Den kommersialisering som nu äger rum, där tidigare byråkratiska relationer ersätts med kommersiella, skapar en press på de anställda. Pressen kan vara särskilt uttalad i situationer där handlingsutrymmet blivit snävt begränsat.

Under 1990-talet har vi sett en mycket påtaglig produktivitetsökning (enligt den ekonomiska statistiken), vilket innebär att en allt mer begränsad personalstyrka presterat ett allt större produktionsresultat. En hel del neddragningar, konkurrensutsättningar, inlåsnings och ökad press finns rimligtvis inblandade i denna process.

Vi har inte haft möjlighet att närmare studera effekterna på de anställda i vårt material av den här typen av förändringar. Vi har enbart haft möjlighet att antyda förhållandet, genom att hänvisa till andra typer av data - dels till internationella studier som gjorts, dels till vidarebearbetningar vi själva gjort av flex 2-studien. Det antyds i dessa data och studier, att problemen för de anställda ökat med omstruktureringarna. I våra analyser av flex 2-materialet antyds att orsaker till varför organisationsförändringarna över huvud taget kommit till stånd är viktigt att fokusera. Har kostnadsbesparingar varit en väsentlig drivkraft tenderar proble-

men att bli särskilt märkbara. Personal inblandad i organisationsförändringar med kostnadsbesparingar som orsaker, visar sig ha en mer omfattande sjukfrånvaro än andra. Förhållandena har för dem synbarligen blivit mycket mer påfrestande.

För att mer grundligt kunna reda ut dessa sammanhang, behövs dock data, som både beskriver genomförda omstruktureringar och de anställdas hälsoförhållanden, så som de ter sig på längre sikt. Det behövs också uppgifter om de anställdas konkreta arbetsmiljösituationer och hur dessa förändras över tid. Rimligtvis bör kunskap om företagens ekonomi också vara väsentlig att beakta. Framledes avser vi att med hjälp av SCB:s arbetsmiljöstatistik och statistiken över arbetsorsakade besvär, LOUISE-data, FAD-data och data från den ekonomiska statistiken att studera dessa sammanhang närmare.

Slutligen. För att få en statistisk överblick över strukturförändringarna bland företagen skulle upprepade datainsamlingar av den typ, som redovisats i denna skrift, vara av stort värde. De skulle ge möjlighet till bättre bevakning av viktiga förändringar i företagavärlden. Den skulle också ge möjlighet att långsiktigt koppla samman förändringar hos företagen med andra trender och tendenser i samhället.

Referenser

- Berggren I (2001) *Statistiska bilder av privatiseringen av välfärdstjänster*. Bakgrundsfakta till ekonomisk statistik 2001:1. SCB.
- Brulin G (2002) *Faktor X : arbete och kapital i en lokal värld*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, Atlas.
- Castells, M (1999) *Informationsåldern - ekonomi, samhälle och kultur*. Göteborg: Daidalos.
- Coriat B (1995) Organisational Routines and Competitiveness in the Auto Industry: The Case of Peugeot SA i *Andreasen L E – Coriat B – Den Hertog F – Kaplinsky R (red.) Europe's next step : organisational innovation, competition and employment*. Portland: Cass.
- Docherty P, Forslin J, Shani A B & Kira M (2002) Emerging work systems i *Docherty P, Forslin J, Shani A B & Kira M: Creating sustainable work systems*. Routledge. London/New York.
- Ekstedt E (2002) Opublicerat manuskript.
- Gereffi G (1994) The Organization of Buyer-Driven Global Commodity chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks i *Gereffi G – Korzeniewicz M: Commodity Chains and Global Capitalism*. Westport: Praeger.
- Held D – McGrew (red.) (2000) *The global transformations reader : an introduction to the globalization debate*. Cambridge : Polity.
- 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 (red.) (1999) *Continuity and change in contemporary capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Magnusson L (2000) *Den tredje industriella revolutionen - och den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma.
- Piore M - Sabel C (1984) *The Second Industrial Divide*. Basic Books. New York.
- Quinlan M – Mayhew C – Bohle P (2001) “The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganization, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research”. *International Journals of Health Services*, 31:2,335-414. New York: Baywood Publ.
- SCB (2001) *Att spegla det nya i ekonomin*.
- Spånt R (2002) *Ny amerikansk produktivitetsstatistik: Svensk industri i världsklass på 1990-talet*. TCO.
- Wikman A (2001) *Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer – En statistisk analys av arbetsställets utveckling under 90-talet*. Arbetsliv i omvandling 2001:8. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.

Tabellbilaga

Tabell T.1. Företag (med 20 anställda eller fler) där verksamheter av olika skäl försvunnit mellan 1998 och 2000 samt skattningar av antalet berörda individer.

	Antal företag	Procent	Ant. berörda individer
Företag med neddragningar totalt	1800	12,6%	96 000
Minskad efterfrågan	600	4,4%	22 000
Rationalisering	700	5,0%	24 000
Outsourcing	450	3,1%	26 000
Förändringar i affärsområden	450	3,2%	17 000
Avknoppningar till nya företag	200	1,5%	21 000
Verksamhet som tagits över av andra företag	500	3,5%	15 000

Tabell T.2. Företag (med 20 anställda eller fler) där verksamheter av olika skäl försvunnit mellan 1998 och 2000. Efter företagsstorlek.

	0-50 anst.	51-99 anst.	100-199 anst.	200-499 anst.	500- anst.
Företag med neddragningar totalt	9%	16%	18%	23%	33%
Minskad efterfrågan	3%	7%	6%	9%	10%
Rationalisering	3%	6%	8%	12%	18%
Outsourcing	2%	5%	5%	8%	8%
Förändringar i affärsområden	3%	3%	6%	5%	10%
Avknoppningar till nya företag	1%	2%	3%	3%	6%
Verksamhet som tagits över av andra företag	3%	4%	5%	6%	7%
Antal svarande	641	395	386	330	256

Tabell T.3. Företag (med 20 anställda eller fler) där verksamheter av olika skäl försvunnit mellan 1998 och 2000. Efter inhemska intäkter eller intäkter från utlandet.

	Företag med inhemska intäkter	Företag med intäkter från utlandet
Företag med neddragningar totalt	16%	27%
Minskad efterfrågan	3%	11%
Rationalisering	5%	13%
Outsourcing	5%	7%
Förändringar i affärsområden	3%	6%
Avknoppningar till nya företag	2%	3%
Verksamhet som tagits över av andra företag	4%	8%
Antal svarande	428	745

Tabell T.4. Neddragningar totalt på företag (med 20 anställda eller fler). Efter bransch.

	Procent	Antal svarande
Tillverkningsindustrin	15	706
Byggverksamhet	8	109
Parti-, detaljhandel	8	342
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	6	118
Kommunikation	15	129
Finans- och företagstjänster	17	424
Utbildning, omsorg	10	91

Tabell T.5. Neddragning som följd av minskad efterfrågan på företag (med 20 anställda eller fler). Efter bransch.

	Procent	Antal svarande
Tillverkningsindustrin	7	706
Byggverksamhet	1	109
Parti-, detaljhandel	2	342
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	0	118
Kommunikation	5	129
Finans- och företagstjänster	4	424
Utbildning, omsorg	5	91

Tabell T.6. Neddragning som följd av rationalisering på företag (med 20 anställda eller fler). Efter bransch.

	Procent	Antal svarande
Tillverkningsindustrin	7	706
Byggverksamhet	3	109
Parti-, detaljhandel	4	342
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	4	118
Kommunikation	4	129
Finans- och företagstjänster	5	424
Utbildning, omsorg	3	91

Tabell T.7. Neddragning som följd av outsourcing på företag (med 20 anställda eller fler). Efter bransch.

	Procent	Antal svarande
Tillverkningsindustrin	4	706
Byggverksamhet	1	109
Parti-, detaljhandel	2	342
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	2	118
Kommunikation	3	129
Finans- och företagstjänster	4	424
Utbildning, omsorg	4	91

Tabell T.8. Neddragning som följd av förändrade affärsområden på företag (med 20 anställda eller fler). Efter bransch.

	Procent	Antal svarande
Tillverkningsindustrin	3	706
Byggverksamhet	2	109
Parti-, detaljhandel	3	342
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	1	118
Kommunikation	5	129
Finans- och företagstjänster	4	424
Utbildning, omsorg	2	91

Tabell T.9. Avknoppning på företag (med 20 anställda eller fler). Efter bransch.

	Procent	Antal svarande
Tillverkningsindustrin	1	706
Byggverksamhet	1	109
Parti-, detaljhandel	2	342
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	0	118
Kommunikation	0	129
Finans- och företagstjänster	2	424
Utbildning, omsorg	4	91

Tabell T.10. Verksamhet från företag (med 20 anställda eller fler) som tagits över av annat företag. Efter bransch.

	Procent	Antal svarande
Tillverkningsindustrin	4	706
Byggverksamhet	1	109
Parti-, detaljhandel	3	342
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	1	118
Kommunikation	4	129
Finans- och företagstjänster	4	424
Utbildning, omsorg	1	91

Tabell T.11. Företag (med 20 anställda eller fler) där verksamhet och personal utökats 1998-2000.

	Antal företag	Procent	Ant. berörda individer
Expansion av verksamhet genom förvärv	1400	10,0%	63 000
Expansion inom nya områden	1200	8,5%	33 000
Företag med utökad verksamhet totalt	5400	38,1%	179 000

Tabell T.12. Företag (med 20 anställda eller fler) där verksamhet och personal utökats 1998-2000. Efter företagsstorlek.

	0-50 anst.	51-99 anst.	100-199 anst.	200-499 anst.	500- anst.
Expansion av verksamhet genom förvärv	8%	12%	12%	18%	20%
Expansion inom nya områden	7%	11%	10%	11%	9%
Företag med utökad verksamhet totalt	35%	45%	40%	43%	39%
Antal svarande	641	395	386	330	256

Tabell T.13. Företag (med 20 anställda eller fler) där verksamhet och personal utökats 1998-2000. Efter intäkter från utlandet.

	Övriga företag	Företag med intäkter från utlandet
Expansion av verksamhet genom förvärv	13%	11%
Expansion inom nya områden	9%	8%
Företag med utökad verksamhet totalt	34%	43%
Antal svarande	428	745

Tabell T.14. Företag (med 20 anställda eller fler) där verksamheten utökats (totalt). Efter bransch.

	Procent	Antal intervjuer
Tillverkningsindustrin	35	709
Byggverksamhet	41	111
Parti-, detaljhandel	34	342
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	33	118
Kommunikation	44	129
Finans- och företagstjänster	50	425
Utbildning, omsorg	32	91

Tabell T.15. Företag (med 20 anställda eller fler) där verksamhet utökats (beroende på nyförvärv). Efter bransch.

	Procent	Antal intervjuer
Tillverkningsindustrin	7	709
Byggverksamhet	16	111
Parti-, detaljhandel	11	342
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	6	118
Kommunikation	14	129
Finans- och företagstjänster	13	425
Utbildning, omsorg	3	91

Tabell T.16. Företag (med 20 anställda eller fler) där verksamhet utökats (beroende på expansion inom nya områden). Efter bransch.

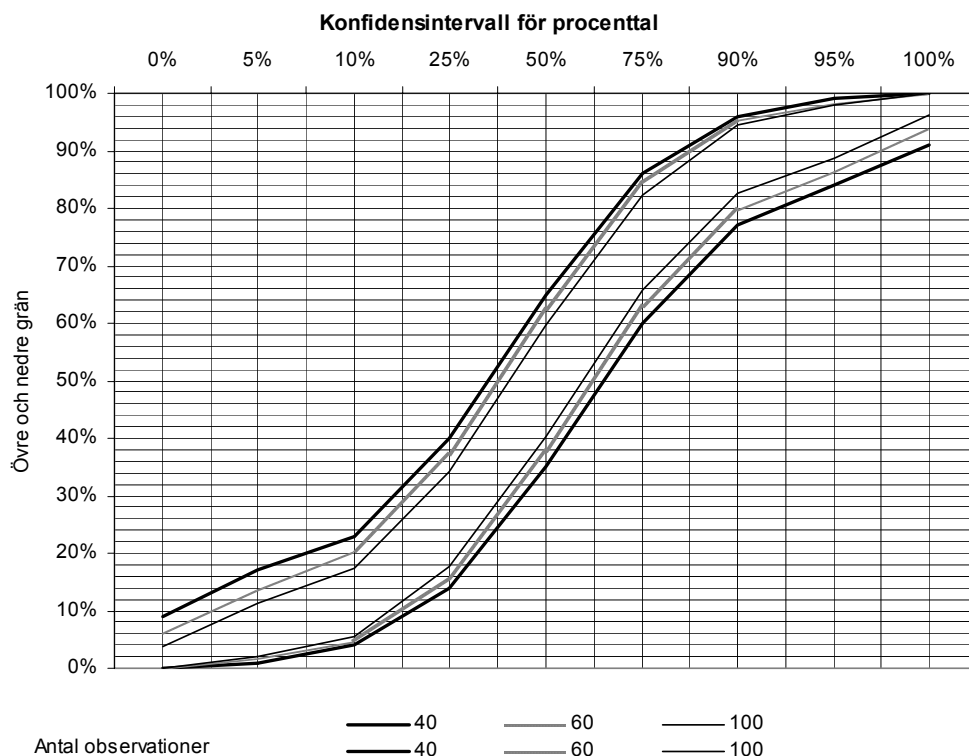
	Procent	Antal intervjuer
Tillverkningsindustrin	7	709
Byggverksamhet	9	111
Parti-, detaljhandel	6	342
Hotell-, restaurang, övriga tjänster	9	118
Kommunikation	8	129
Finans- och företagstjänster	12	425
Utbildning, omsorg	8	91

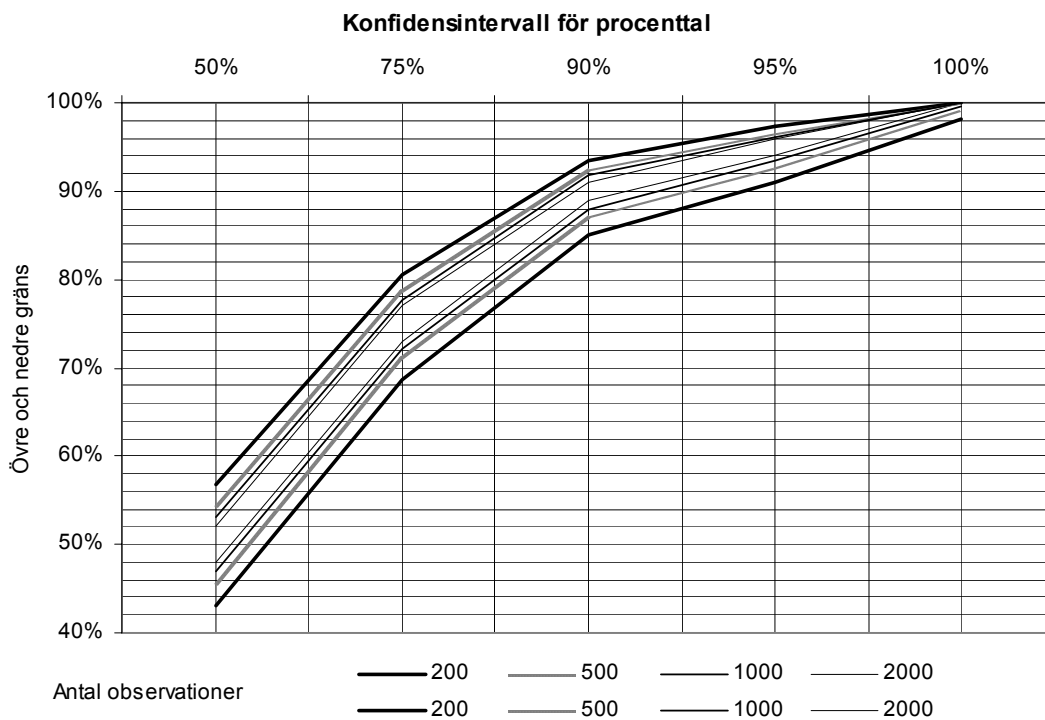
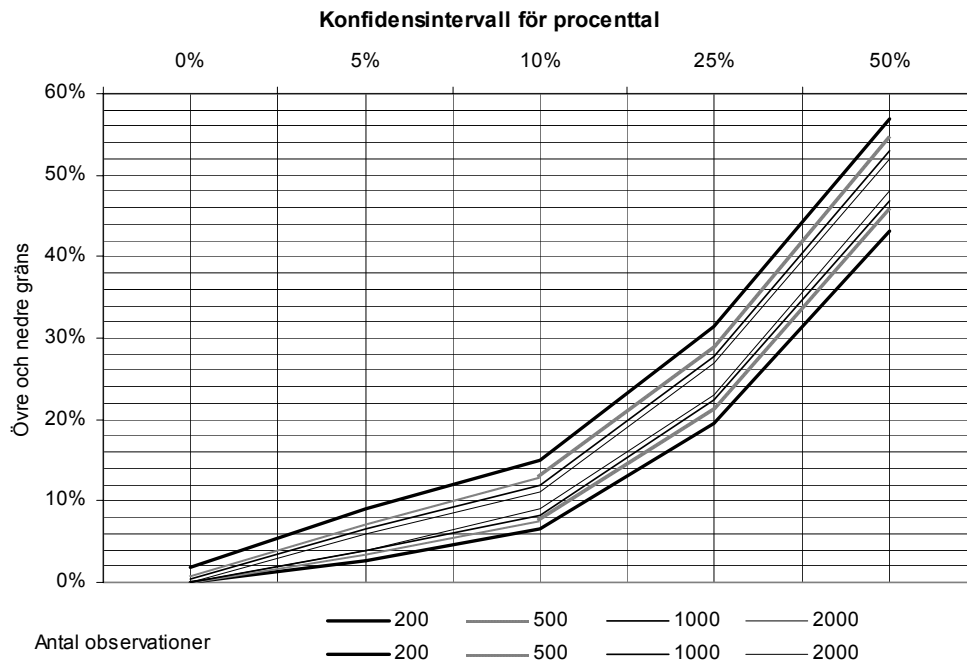
Tabell T.17. Helt nya företag som skapats på olika sätt.

	Antal företag	Procent	Ant. individer i företaget
Helt nytt företag med ny verksamhet	400	2,7%	12 000
Avknoppat från företag som fortfarande existerar	250	1,7%	25 000
Resultat av uppstyckning av ett nu avvecklat företag	50	0,4%	3 000
Resultatet av en sammanslagning av tidigare fler företag	100	0,7%	16 000
Nya företag totalt	800	5,8%	59 000

Lathund för uppskattning av konfidensintervall

Undersökningen baseras på ett stratifierat urval, vilket innebär att svaren i undersökningen skall viktas efter skilda urvals sannolikheter. 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.





Företagandets nya villkor

Företagens situation förändras nu i snabb takt. Kraven ökar och blir annorlunda, inte minst de som kommer från kunderna. Konkurrensen ökar likaså, såväl nationellt som internationellt. Nya svårigheter skapas men samtidigt också nya möjligheter. Med de här frågorna vill vi ge en bild av hur situationen blivit för företagen idag. Vi hoppas att företagen själva skall kunna dra nytta av informationen och de möjligheter till jämförelser som erbjuds. Vi hoppas också att andra skall få en bättre förståelse för företagens situation.

Frågorna tar bl. a. upp sådant man tvingats dra ned på, liksom möjligheter till tillväxt inom olika områden. De behandlar utläggningar av verksamhet på andra företag inom och utom landet och andra nya sätt att arbeta på.

Bakom studien står Arbetslivsinstitutet, med medverkan från Svenskt Näringsliv (SAF/ Industriförbundet) och Statistiska centralbyrån. Vi tror inte det tar särskilt lång tid att svara på frågorna, men ibland kanske man kan behöva kontrollera vissa uppgifter med någon annan.

De som svarar erbjuds vissa centrala resultat från studien, vilka kan användas för jämförelse av den egna situationen mot andras (benchmarking).

Svaren behandlas helt konfidentiellt enligt sekretesslagens kapitel 9 § 4. Medverkan är frivillig, men för att vi skall få en rättvisande bild krävs att i stort sett alla svarar.

Med tack på förhand

Anders Wikman

Anders Wikman
Arbetslivsinstitutet
08 - 619 67 09

Kontaktperson för frågor om datainsamlingen: Eva Furubjelke, SCB 019 - 17 61 52

1. Först en allmän fråga . Hur många var anställda på företaget i dec. 2000? personer

Frågorna nu handlar om sådan verksamhet ni dragit ned på eller som inte längre finns kvar på företaget. De handlar också om verksamhet ni särskilt satsat på. Vi tänker oss att dessa förändringar kan storleksuppskattas genom att man räknar ut skillnaden mellan antalet tidigare och senare verksamma inom resp. område.

2. Har Ni under de senaste tre kalenderåren (jan. 1998 - dec. 2000) minskat ned på eller tagit bort någon verksamhet, motsvarande minst 5 personer (för de mindre företagen med mindre än 100 anställda) eller minst 10 personer för de lite större företagen? (För de riktigt stora företagen med minst 500 anställda räkna bara med förändringar på motsvarande 50 personer eller fler.)
- Nej (Gå till fråga 14)
- Ja, det gällde för.....personer

Minskningar av verksamhet kan ske av flera skäl. Visst kan vara tillfälligt, annat kan ha försvunnit genom att det lagts ut på utomstående, ytterligare annat kan ha tagits bort från företagets affärsområde mm. Flera av alternativen nedan är alltså möjliga att välja, men samma personer bör bara finnas med på ett ställe.

3. Är någon del av minskningen resultatet av minskad efterfrågan (genom att marknaden krympt)?
- Nej
- Ja, det gälldepersoner

4. Är någon del resultatet av rationaliseringar (då ni ställt större krav på kostnadseffektivitet)?
- Nej
- Ja, det gälldepersoner

5. Är någon del resultatet av att verksamheter lagts ut och istället inhandlas från andra företag ("outsoursats")?
- Nej
- Ja, det gälldepersoner

↙ I så fall, vilken eller vilka verksamheter har Ni "outsoursat"?

.....

6. Är någon del av minskningen resultatet av förändringar i era affärsområden (i er inriktning på slutlig vara eller tjänst)?
- Nej
- Ja, det gälldepersoner

↙ I så fall, vilken eller vilka verksamheter är det som minskats eller tagits bort?

.....

Personal som lyfts ifrån en verksamhet återfinns ibland som ett nystartat "avknoppat" företag. Personal kan också återfinnas i ett annat tidigare existerande företag, som "tagit över verksamheten". Frågorna 5 och 6 handlar om dessa två slag av förändringar. (Obs samma personer bör bara finnas med i ett av alternativen.)

7. Har personal och verksamhet, som avvecklats, kommit att utgöra ett eller fler självständiga nya företag som fanns årsskiftet 2000/2001 ("avknoppade företag")?
- Nej (Gå till fråga 9)
- Ja, det gällerpersoner

↙ I så fall, vilket/vilka företag? (Ange också organisationsnummer eller adress och telefon.)

.....

.....

8. I så fall, fanns detta (dessa) företag vid denna tid....

- inom koncernen
- utanför
- såväl inom som utom

9. Har personal och verksamhet som avvecklats tagits över av annat existerande företag, som ansvarade för den vid årsskiftet 2000/2001?

- Nej (Hoppa över fråga 10.)
- Ja, det gällde för.....personer

↙ I så fall, vilket/vilka företag? (Ange också organisationsnummer eller adress och telefon.)

.....
.....

10. I så fall, fanns detta (dessa) företag vid denna tid.....

- inom koncernen
- utanför
- såväl inom som utom

Frågorna 11-13 handlar om all tidigare egen verksamhet som lagts på andra (outsoursats) under perioden januari 1998 till december 2000. Frågorna utgår ifrån fördelningen i procent av kostnaden för återköp av det som lagts ut. Observera att vi inte behöver några exakta procenttal, endast grova uppskattningar.

11. Hur fördelar sig kostnaden i grova drag på följande tre alternativ....

-procent på företag, som "avknoppats" från er (enligt fråga 5A)
-procent på företag som "tagit över" verksamhet från er (enligt fråga 6A)
-procent på andra företag med outsoursad verksamhet

12. Hur fördelar sig kostnaden i grova drag på följande tre alternativ....

-procent inom regionen (intelligande kommuner eller länet)
-procent inom landet i övrigt
-procent utomlands

13. Hur fördelar sig kostnaden i grova drag på följande två alternativ...

-procent inom koncernen
-procent utanför koncernen

Följande frågor handlar om utökning av verksamhet och personal.

14. Har Ni under de senaste tre kalenderåren, sedan januari 1998 till december 2000, utökat era aktiviteter inom något område motsvarande minst 5 personer (för de mindre företagen med mindre än 100 anställda) eller minst 10 personer för de lite större företagen? (För de riktigt stora företagen med minst 500 anställda räkna bara förändringar som rör 50 personer eller fler.)

- Nej (Gå till fråga 18)
- Ja, med.....personer

15. Har expansion skett genom förvärv av verksamhet inkl. personal från något annat företag?

- Nej
- Ja, med.....personer

16. I så fall, har detta förvärv skett inom eller utom koncernen?

- Inom
- Utanför

17. Har expansionen skett inom för er nya områden? (Med nya områden menar vi antingen helt nya verksamhetsområden eller väsentligen förbättrade eller annorlunda delmoment inom gamla områden.)

- Nej
 Ja, med.....personer

↙ I så fall, inom vilka områden?

.....

18. Fanns ert företaget före 1/1 1998?

- Ja (gå till fråga 21.)
 Nej

19. Om Nej, dvs företaget har startats efter december 1997.

Har företaget skapats

- som ett helt nytt företag med ny verksamhet (Gå till fråga 21.)
 genom avknoppning från ett företag som fortfarande existerar
 genom uppstyckning av ett nu avvecklat företag
 genom sammanslagning av tidigare fler företag
(Välj bara ett alternativ)

20. Vilket/vilka företag i så fall? (Ange också organisationsnummer eller adress och telefon)

.....

.....

Ofta levererar företag varor eller tjänster till andra företag utan att arbeta direkt mot någon slutanvändare. Det kan vara leverans av insatsvaror eller halvfabrikat. Det kan vara stödtjänster åt produktions- eller tjänsteföretag.

21. Arbetar Ni på det sätt (som anges ovan) åt något/några företag?

- Nej (Frågan slut.)
 Ja, till ungefär% av våra intäkter

22. Vi vill att Ni i grova drag i procent fördelar intäkterna av denna verksamhet mellan det som ligger inom den egna regionen, inom landet i övrigt och utomlands. Obs inga exakta procenttal behövs.

.....procent inom regionen (de närmaste kommunerna eller länet)
.....procent inom landet i övrigt
.....procent utomlands

23. Vi vill att Ni i grova drag också fördelar intäkterna av denna verksamhet på vad som ligger inom resp. utom koncernen.

.....procent inom koncernen
.....procent utanför koncernen

24. Hur skulle Ni vilja beskriva relationen till det för er viktigaste av dessa företag till vilka ni levererar dessa varor eller tjänster?

- Oberoende, vi bestämmer från gång till gång vem vi vill samarbeta med
 Vi och det (de) är ömsesidigt beroende och bildar någon slags koalition
 Det (de) dominerar vår relation så att vi är helt beroende av deras samarbete
(Om fler är lika viktiga byt ut ordet "det" mot "de".)

Tack för hjälpen