

A2003:001

Växtkraft Mål 4 – en effektstudie

Kompetensutveckling i små företag

*Lars Bager-Sjögren
Ola Gustafsson
Lisa Pettersson*



Kompetensutveckling i små företag
Växtkraft Mål 4 – en effektstudie

Lars Bager-Sjögren, Ola Gustafsson och Lisa Pettersson

ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier
Studentplan 3, 831 40 Östersund
Telefon 063 16 66 00
Telefax 063 16 66 01
e-post info@itps.se
www.itps.se

För ytterligare information kontakta Lars Bager-Sjögren
Telefon 08 456 67 13
e-post lars.bager-sjogren@itps.se

Förord

Det finns få generella analyser som behandlar lönsamheten i livslångt lärande. Samtidigt är diskussionen kring detta ämne omfattande. Föreliggande rapport analyserar vad extra resurser till kompetensutveckling i små företag betydde för effektivitetsutvecklingen i dessa. Resultaten är smått sensationella. Effekterna för företagen är minst sagt lönsamma.

Stockholm i januari 2003

Sture Öberg

Generaldirektör

Institutet för tillväxtpolitiska studier, ITPS, förser det politiska beslutsystemet med omvärldsanalyser, utvärderingar av politiska åtgärder och statistik. Syftet är att skapa ett bättre kunskapsunderlag för tillväxtpolitiken.

Lars Bager-Sjögren, Lisa Pettersson och Ola Gustavsson analyserar i denna rapport de effekter strukturfondsprogrammet Växtkraft Mål 4 har på tillväxten i små företag.

Författarnas bidrag är fördelade på följande sätt: Lisa Pettersson har utifrån AMS projektdatabas skrivit kapitel 3. Ola Gustafsson är författare till kapitel 4 om individanalyser och har ansvarat för fältarbetet. Lars Bager-Sjögren har varit projektledare och ansvarig för all övrig text och slutredigering.

Författarna vill framföra sitt tack till Svenska ESF-rådets Cecilia Eng och Christer Florman, som deltagit i projektmöten och förmedlat råd och synpunkter från faktiska programerfarenheter. Författarna vill också tacka ITPS kollegorna Gunilla Almqvist och Michel Olsson för bidrag till analysen och utformningen av texten. Ett särskilt tack går till alla de företag som deltagit i undersökningen.

Rapporten har seminariebehandlats på ITPS och på Svenska ESF-rådet.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	9
Resultat av effektstudierna	9
Resultat av uppföljningen	11
Slutsats	12
Rapportresultat i punktform	13
1. Inledning	17
Syfte	17
Bakgrund med avgränsningar	17
Utvärderingsdilemmat	18
Presentation av rapportstrukturen	20
2. Växtkraft Mål 4 – en kort beskrivning	23
Samhällsekonomisk problembild i programdokumentet	23
Officiella målsättningar	24
Programmets utformning	25
Programmets kostnader i Sverige	26
3. Målsättningar och utfall i länen	27
Hur har vi gjort uppföljningen?	27
De sökande och medverkande företagens profil	28
Analysgruppen	29
Sambandet mellan andelen medverkande företag och antalet anställda på programkontoren	32
Andelen medverkande anställda varierar	34
Låg andel kvinnor i det privata näringslivet	35
Företagen levde i genomsnitt i två år med Mål 4	39
Måluppfyllelse enligt programdokumentet	43
Produktivitetsutveckling för Mål 4-företagen och för icke-medverkande företag	47
Avslutande ord	54

4. Växtkraft Mål 4: Effekter i företagen	57
Vilka effekter kan vi studera?	57
Andra studier som tar upp Mål 4 effekter på företagsnivå	62
Hypoteser	64
Vår metod	65
Kompetensutveckling och förändring i arbetsorganisationen	75
Resultat avseende produktivitetsnivå och tillväxt	78
Är resultaten generella för Mål 4 som helhet?	86
Avslutande diskussion	87
Slutord	89
5. Individstudie av Mål 4	93
Vilka utbildningar genomfördes och hur?	93
Tidigare studier om effekter av Mål 4 på individnivå	94
Individstudiens uppläggning	95
Deskriptiv statistik över de olika populationerna	96
Hur mäts effekterna av Mål 4 på individnivå?	98
Selektivitet	99
Jämförelse mellan arbetskraften i Mål 4-företagen och kontrollgruppen efter matchning	100
Slutord: Varför inga effekter?	103
Litteratur	105
Appendix 1: Sektorsindelning	107
Appendix 2: Datamaterial och bortfallsanalys	108
Appendix 3: Statistiska modeller och estimat	115
Appendix 4: Analys av överlevnadssannolikhet	122
Appendix 6: Länstabeller	125
Appendix 7: Modellformulering	130
Appendix 8: Frågeformulär	135

Förteckning över tabeller

Tabell 2.1	Storlek på utbetalt stöd, företags bokförda kostnader, programmets administrativa kostnader. Siffrorna i svenska kronor (nominellt)	26
Tabell 3.1	Medverkande arbetsställen fördelade på storlek och sektor. Procent	29
Tabell 3.2	Företagens sektorstillhörighet i analysgruppen, procent.	31
Tabell 3.3	Företagens storlek i analysgruppen, procent	31
Tabell 3.4	Andel sökande företag av populationen Mål 4-deltagare	33
Tabell 3.5	Andelen beviljade företag av sökande företag. Totalt för både steg 1 och 2	34
Tabell 3.6	Antal anställda och antal medverkande anställda	35
Tabell 3.7	Stödbelopp och kostnader per deltagare, deltagardag och företag i steg 2 för analysgruppen. Kronor.	38
Tabell 3.8	Stöd till företag efter storlek, andelar i procent och kronor	39
Tabell 3.9	Stöd till företag efter branscher. Andelar i procent och genomsnitt i kronor	39
Tabell 3.10	Förändring i genomförandetid för steg 1 och 2. Jämförelse mellan programmets första och sista två år, procent	41
Tabell 3.11	Mål och utfall i steg 1	44
Tabell 3.12	Mål och utfall i steg 2	46
Tabell 4.1	Genomföra projekt utan stöd?	58
Tabell 4.2	Ekonomiska förhållanden före programperioden	69
Tabell 4.3	Några karaktäristika för de två företagsgrupperna	71
Tabell 4.4	Företag efter sektorer, procent	72
Tabell 4.5	Modell för sannolikheten att delta i Mål 4	73
Tabell 4.6	Kompetensutveckling och arbetsorganisation. Förekomst och omfattning, andelar i procent	77
Tabell 4.7	Arbetsproduktivitet, nettomarginal och soliditet. Nivåer 1995-1999. Löpande priser, 1000-tal kronor och procent	81
Tabell 4.8	Tillväxtmått. Förändring i arbetsproduktivitet och antal anställda, procent	84
Tabell 4.9	Effekter uppdelade på faktorerna utbildning, export och verksamhetsutveckling. Arbetsproduktivitetsnivå 1996 och 2000 i löpande priser, tusental kronor	85
Tabell 4.10	Intäkt-kostnad	89
Tabell 5.1	Anställda i kontrollgruppsföretag och Mål 4-företag, år 1996.	97
Tabell 5.2	Effektskattningar av Mål 4- stöd. Jämförelse av medelvärden för mål- och kontrollgruppen efter propensity-score matchningen	102
Tabell 5.3	Effektskattningar; regressionsansats	103

Förteckning över figurer

Figur 3.1	Antal sökande och beviljade företag och projekt i steg 1 i analysgruppen	30
Figur 3.2	Antal sökande och beviljade företag och projekt i steg 2 i analysgruppen	30
Figur 3.3	Arbetsproduktivitet 1996-1999 i företag med 1-250 anställda. Tusental kronor.....	48
Figur 3.4	Arbetsproduktivitet 1996-1999 i företag med 1-49 anställda. Tusental kronor.....	49
Figur 3.5	Arbetsproduktivitet 1996-1999 i kunskapsintensiv industri. Tusental kronor.	49
Figur 3.6	Arbetsproduktivitet 1996-1999 i kapitalintensiv industri. Tusental kronor.	50
Figur 3.7	Arbetsproduktivitet 1996-1999 i arbetsintensiv industri. Tusental kronor	51
Figur 3.8	Arbetsproduktivitet 1996-1999 inom kunskapsintensiva tjänster. Tusental kronor..	52
Figur 3.9	Arbetsproduktivitet 1996-1999 inom kapitalintensiva tjänster. Tusental kronor.....	53
Figur 3.10	Arbetsproduktivitet 1996-1999 inom arbetsintensiva tjänster. Tusental kronor.....	53
Figur 3.11	Produktivitet 1996-1999 inom kapitalintensiv övrig verksamhet. Tusental kronor...	54
Figur 4.1	Fördelning av estimerade sannolikheter	75

Sammanfattning

EU-strukturfondsprogrammet Mål 4, vars namn i Sverige var *Växtkraft Mål 4*, riktades till anställda på mindre arbetsställen/företag verksamma i näringslivet och i offentlig sektor. Dessa kunde genom programmet få stöd för kompetensutveckling under perioden 1996 till och med 1999.

Denna rapport avser att besvara frågan om Växtkraft Mål 4 haft några effekter på välfärdsrelaterade mått som företagens produktivitet, sysselsättning samt arbetslöshetsrisker för anställda i deltagande företag. I rapporten har vi även studerat om en större andel av de anställda i de företag som deltog fått mer kompetensutveckling eller fördjupat arbetsinnehåll. Studien inriktas på företag verksamma i näringslivet.

Resultat av effektstudierna

Resultaten baseras på analys av cirka 280 företag som deltagit i programmet och cirka 200 företag som identifierats som kontrollgrupp. De analyserade företagens storlek ligger i intervallet 5 till 49 anställda. Båda företagsgrupperna är resultatet av slumpmässiga urval av företag som deltog respektive inte deltog i Mål 4-populationen 1998. Metoder i kvantitativ utvärderingsteori har tillämpats vid effektanalysen.

Effekter på företag

Den direkta intäkten av programmet i form av ökning av arbetsproduktiviteten i företag som deltar i Mål 4 uppskattas ligga från 67 000 kronor upp till 116 000 kronor. Kostnaden för programmet per anställd uppskattas till cirka 20 000 kronor, fördelat på offentlig stöd 50 procent och privatfinansierat stöd 50 procent, för ett genomsnittligt arbetsställe med 17 anställda. Kostnaden varierar med antalet anställda på arbetsstället. Ju större arbetsställe desto lägre kostnad. Om en uppskattning av produktionsbortfall inkluderas i kostnaderna uppgår totalkostnaden till cirka 29 000 kronor.

Beräkningen av den årliga ekonomiska avkastningen påverkas av kostnadernas och intäkternas förläggning över tiden. Om vi antar att kostnaden på 20 000 belastas företaget vid starten år 1996 och intäkterna slutar år 2000 fem år senare, innebär detta att den årliga genomsnittliga avkastningen med anledning av programmet var över 30 procent. Även om vi inkluderar en uppskattning av kostnader för produktionsbortfall blir den årliga genomsnittliga avkastningen väl över 15 procent. Även om vi inkluderar en uppskattning av kostnader för produktionsbortfall blir den årliga genomsnittliga avkastningen väl över 15 procent. För de minsta företagen, mindre än tio anställda, är det dock rimligt att anta att avkastningen är mindre då kostnaderna i allmänhet är större för dessa företag.

I rapporten visas att de positiva effekterna av programmet även återfinns i andra mer företagsnära nyckeltal som nettomarginal och soliditet. Framför allt soliditeten stärks väsentligt i Mål 4-företagen under perioden, vilket medför förbättrade möjligheter för framtida satsningar.

Ser man till den genomsnittliga förändringen av sysselsättningen mellan 1996 och 2000 ökar inte Mål 4-företagen sysselsättningen mer än kontrollgruppen, snarare tvärtom.

Däremot finns det tydliga indikationer på att Mål 4-företagen anställer fler i slutet av perioden år 1999 och år 2000. Man kan därför anta att den förbättrade ekonomiska situation som programmet föranledde i företagen indirekt medförde tillväxt även i form av antalet anställda.

Rapporten visar att det dock inte förekommer så stora skillnader mellan företag som deltagit programmet och kontrollgruppen om man ser till förekomsten och förändringen av antalet anställda som omfattas av kompetensutveckling. En orsak till detta är förmodligen att begreppet kompetensutveckling inte entydigt låter sig definieras och mätas. Att både mäta förekomsten och omfattningen av kompetensutveckling eller en delmängd därav av personalutbildning på företagsnivå är därför en viktig uppgift framöver.¹

Hur kan man då förklara skillnaderna i utvecklingen på företagsnivå? Om vi bortser från denna allmänna komplikationen att definiera och operationalisera begreppet kompetensutveckling så kan vi identifiera tre faktorer som enskilt eller sammantaget kan förklara skillnaden i effektivitetsutvecklingen mellan Mål 4-företagen och kontrollgruppen.²

- i) Mängden kompetensutveckling har varit större i Mål 4-företagen.
- ii) Mål 4-företagen har förknippat sin genomförda kompetensutveckling med förändringar i arbetsorganisation.
- iii) Mål-4 företagen har förknippat sina satsningar av kompetensutveckling till utveckling av företagets konkurrenskraft i större utsträckning

Våra data på omfattning av kompetensutveckling i form av antal dagar samt kostnader kunde inte användas på grund av låg svarsfrekvens. En grov uppskattning leder till att omfattningen av kompetensutveckling under programperioden på cirka två år i Mål 4-företagen kan ha varit 30 procent större än kontrollgruppen och närmast sig storföretagsnivåer på ”personalutbildning”. Detta kan i sig förklara delar av skillnaden i effektivitetsutvecklingen. Utöver mängden kompetensutveckling uppmärksammar de andra två faktorerna några specifika drag i Mål 4 programmet. Det första är att före genomförandet av kompetensutveckling skulle en analys av kompetensbehovet i företaget genomföras. Detta är i sig inget specifikt för Mål 4 men två detaljer framhävs i Mål 4.

1. Personalen i företaget skulle dras in i analysen av kompetensbehovet och nyckelpersoner utbildas för att stödja analysprocessen.
2. Förutsättningen för stödmedel var att resultatet av analysen blev ett skriftligt dokument.

Det är möjligt att de här två komponenterna har haft en signifikant betydelse för att förankra vad företaget ska inrikta sina åtgärder på och för att motivera dem att utnyttja nya kunskaper. Studien av Hultmann et al (2002) baserade på omfattande intervjuer av både

¹ SCB har inlett detta med en stor survey 2000.

Titta efter CVTS2 på <http://www.scb.se/statistik/uf0502/uf0502.asp>

² Ds 2000:49 och Ds 2002:47 tar upp kompetens ur flera aspekter.

företag och anställda ger belägg för att så har varit fallet. Erfarenheterna från Arbetslivsfonden innebar att programadministrationen betonade betydelsen av att beakta arbetsorganisationsförändringar i utvecklingsarbetet i syfte att tillvarata de anställdas kompetens. Studier har också påvisat en korrelation mellan förändringar i arbetsorganisation och produktivitet (NUTEK 1996, 2000). Våra resultat visar också att Mål 4 företagen har genomfört förändringar i arbetsorganisationen i större utsträckning än kontrollgruppen. Slutligen, den sista faktorn avseende att koppla utvecklingsarbetet till ett tydligt resultatmål. I Mål 4 programmet var kompetensutveckling och arbetsorganisationsförändringar uttryckligen vägar för att utveckla konkurrenskraften. I forskningen om företagstrategier poängteras under 1990-talet betydelsen av att koordinera olika åtgärder mot ett gemensamt mål och i synnerhet så kallade personalutvecklingsåtgärder (Huselid 1995).

Vid sidan om direkta kostnader för programmets genomförande finns även andra indirekta kostnader som till exempel substitutionskostnader, dödviktskostnader och undanträngningskostnader. I rapporten har inte dessa uppskattats.

Effekter på individer

Några tydliga effekter i form av högre lön, lägre arbetslöshetsrisk, mindre antal arbetslöshetsdagar för anställda i Mål 4-företagen kan inte rapporten presentera. Frånvaron av sådana effekter på anställda kan bero på flera faktorer. En är att det är ett relativt litet antal individer vi studerar, och händelsen att någon slutar en anställning för att bli arbetslös eller byta till annan arbetsgivare det vill säga olika former av statusförändringar, förekommer i alltför liten grad för att skillnader ska kunna urskiljas. En annan faktor är frånvaron av skillnader i löneutveckling, vilket kan bero på svårigheter att genomföra mer individbaserade löner. Man har i stället kvar de gamla, generella påslag som intresseorganisationerna föreslår. En tredje faktor är att de registerbaserade data vi har tillgång till inte är några direkta effektvariabler. En fjärde är att de utbildningar som genomfördes inte var lönermeriterande, då de hade en så generell karaktär.

Det finns emellertid indikationer på negativa effekter på individnivå. Dels kan frånvaron av löneutveckling trots produktivitetens utvecklingen i företaget tolkas som en sådan. Dels pekar analysresultatet – arbetslöshetsförekomst i personalen som var anställd i början av programperioden – på att Mål 4-företagens anställda har något större sådan förekomst. Detta kan uppfattas som en motsatt effekt av programmets intentioner. I den ekonomiska avkastningen har vi inte heller kunna föra in intäkter eller kostnader som uppskattats på individnivå.

Resultat av uppföljningen

Uppföljningens viktigaste resultat är att programmet i allmänhet inte verkar ha nått de produktionsmål som formulerades i det samlade programdokumentet. I en tidig granskning av programadministrationens organisation och målsättningar framfördes farhågan att de produktionsmål som formulerats inte skulle nås (Ernst&Young 1997). Programadministrationen tog till sig dessa synpunkter och betonade mer målsättningar som väl genomförda programprocesser. Detta avspeglas i uppfyllda målsättningarna avseende genomfö-

randefrekvensen, det vill säga andelen företag som deltog i programmet som också slutförde program. Den totala administrationskostnaden har uppgått till cirka sju procent av omsatta stödmedel, vilket i sin tur pekar på en förhållandevis kostnadseffektiv administration som delvis kanske förklaras av att de deltagande partnerskapen avlastade programadministration i vissa delar. En kostnad som är svår att uppskatta storleken på.

Värdering av det samlade programdokumentet och projektdatabasen

I det svenska samlade programdokumentet (SPD) för Växtkraft Mål 4 beskrivs ett antal mål för och förväntade effekter av programmet. Programdokumentet konkretiserar emellertid endast de mål som avser antalet företag och individer som ska delta i projekt. De mål som avser att stärka individer på arbetsmarknaden och att öka företags överlevnads- och konkurrensförmåga formuleras dock *inte* i några mätbara mål. Någon diskussion om när i tiden programmets effekter kunde tänkas förverkligas och hur länge denna effekt skulle vara förs inte heller.

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) fick uppdraget att administrera utbetalningen av programmets stödmedel. En projektdatabas sattes upp i syfte att följa handläggningen av varje projektärende. Denna databas har haft brister i flera viktiga avseenden, som kan rubriceras under följande: bristfällig information om de som sökt, skäl till avslag, identifiering av arbetsställe, information om antal anställda och deltagare, information om det belopp företagen söker stöd för och inte enbart det som beslutas vara stödgrundande. Projektdatabasens brister består främst i frånvaron av en utvärderingsstrategi i vilken projektdatabasen identifieras vara av avgörande betydelse för utvärderingen.

En allmän erfarenhet är att ju tidigare en utvärderingsstrategi kan formuleras då ett program konstrueras och genomförs desto säkrare kan resultatet uppnås. Denna erfarenhet gäller även Växtkraft Mål 4.

Slutsats

Rapporten visar att det finns stöd för att hävda att programmet Växtkraft Mål 4 varit en lyckad satsning för de företag som deltog. Administrativt tycks man ha nått flertalet av de produktionsmål man ställde på ett kostnadseffektivt sätt. Störst betydelse har programmet haft ekonomiskt för de deltagande företagen. I vilken omfattning programmet haft positiva, individuella effekter hos de enskilda anställda som deltagit, och hur dessa ser ut, går inte att få fram av denna undersökning. För att utröna om programmet haft några kvantitativa effekter på individerna bör förmodligen ett större datamaterial än det vi använt tillämpas alternativt att en annan undersökningsansats utnyttjats, till exempel riktad direkt till anställda. Bättre kunskap om de individuella effekterna måste vara av högsta relevans för eventuella framtida åtgärder.

Vi understryker att rapporten inte studerar betydelsen av kompetensutveckling i allmänhet utan en viss form, det vill säga den form som Mål 4-programmet hade. Rapporten kan härvidlag ge stöd för att staten bör stimulera denna typ av kompetensutveckling. Hur denna stimulans ska utformas är dock inte självklart. Det är möjligt att företag, och då framförallt mindre företag, anser att det är så osäkert att investera i personalutbildning/kompetensutveckling, att det motiverar åtgärder från

ning/kompetensutveckling, att det motiverar åtgärder från statens sida. De åtgärder som står till buds är flera. Från direkta subventioner som Mål 4 programmet är ett exempel på, till skattelättnader (som redan finns), och finansiering via lån samt information. Nedan går vi igenom ett antal sådana åtgärder.³

I andra utredningar har betydelsen av personalutbildning som investering diskuterats och i vilken omfattning kostnader för denna kan fördelas på flera år, det vill säga göras balansgill.⁴ Den redovisningspraxis som är förhärskande i dag innebär vissa hinder för en utveckling åt det hållet. Staten bör gå vidare i analysen och diskutera möjligheten för företag att redovisa utbildningsinvesteringar som en del i balansräkningen.

I en nylig utförd analys av Håkansson, Johansson och Mellander (2002), anføres att dagens skattelättnader, som motiveras av personalutbildningskostnader, medför incitament i företaget att förlägga utbildning i tider av hög vinst då skatteeffekten blir störst. Detta kan betraktas som olyckligt av flera skäl. Utbildning allokeras till tider när alternativkostnaden i form av produktionsbortfall är som störst vilket sannolikt leder till korta utbildningstider. Skattesystemet är helt enkelt inte neutralt i detta fall utan påverkar tidsallokeringen av ”investeringen”.

Osäkerhet att investera i utbildning kombinerat med likviditetsproblem kan vara ett skäl till att utbildning inte används i större utsträckning som ett verktyg att nå företagets mål. En översikt och en utvärdering av de lånemöjligheter som erbjuds bör därför göras. Det är rimligt att denna typ av mjuka investeringar betraktas med större försiktighet på riskkapitalmarknaden. Staten skulle kunna förmedla lån till personalutbildning om den genomförs på det sätt som visat sig ge effekter på både företags och individnivå. Likviditetsproblemet tycks dock inte ha varit ett problem för de företag som deltog i Mål 4-programmet. Här räckte det med att de visste att det fanns pengar att hämta om man blott genomförde programmet även om detta drog ut på tiden.

Frågan om staten ska ge subventioner liksom dem i Mål 4 kan diskuteras. Man kan hävda att de sociala intäkterna bör vara tydligare. Framför allt måste det finnas tydligare effekter på individnivå i form av förbättrad inkomst och lägre arbetslöshetsrisk för att direkta subventioner ska vara aktuella. Å andra sidan kan bidrag, även mindre, medföra att planer realiserar tidigare. En noggrann utvärdering av det pågående strukturfondsprogrammet Växtkraft Mål 3, som i större omfattning är individinriktat än det tidigare Mål 4 och med mindre bidragandel, blir därför mycket angeläget. En noggrann utvärdering av det pågående strukturfondsprogrammet Växtkraft Mål 3, som i större omfattning är individinriktat än det tidigare Mål 4, blir därför mycket angeläget.

Rapportresultat i punktform

Denna rapport består av fem analyser. Den första (A) är en genomgång av programmets totala kostnader uppdelade på stöd, företagskostnader och administrativa kostnader. Des-

³ Rapportens uppgift har inte varit att genomföra en översikt av åtgärder. Se till exempel Both och Snower (1996) för en utgångspunkt.

⁴ Håkansson *et al* (2002) ”Personalutbildning i ett tillväxtpolitiskt och stabiliseringspolitiskt perspektiv”, Bilaga 6 SOU 2002:16.

sa fördelas därefter på projekt. Syftet är att få fram en summa som man på något sätt kan relatera eventuella intäkter till.

Den andra analysen (B) är en genomgång av de målsättningar som fastställdes i det svenska programdokumentet (SPD). Den tredje analysen (C) jämför ekonomisk utveckling i olika län fördelat på företag som deltagit i Mål 4 och företag som inte deltagit i Mål 4.

Den fjärde analysen (D) är en jämförelse på företagsnivå mellan Mål 4-företag och en kontrollgrupp till dessa. Här studeras ekonomisk utveckling och skillnader i kompetensutveckling och förändringar i arbetsorganisation. Det är de två sistnämnda faktorerna som det svenska programdokumentet i synnerhet fokuserar.

I den femte analysen slutligen (E) studeras anställda individer i de företag som omfattas av analysen i (D). Nu studerar vi skillnader i löneutveckling och skillnader i arbetslöshet mätt som andel av respektive antalet dagar i arbetslöshet.

Resultat

- Programmets totala direkta kostnader, offentliga och privata, var cirka 5 435 miljoner kronor. De offentliga medlen (EU och Svenska staten) utgjordes av 2 437 miljoner kronor i stöd och 180 miljoner kronor i administration, 2 818 miljoner kronor var den privat finansierade andelen. (A)
- Programmet genererade 31 868 projekt fördelade på 17057 så kallade steg 1-projekt och 14 811 steg 2-projekt. (A)
- För ett genomsnittligt företag i Mål 4 med 17 anställda innebar programmet att cirka 20 000 kronor satsades på åtgärder per anställd varav ungefär hälften utgjordes av stödmedel.
- Uppskattningsvis deltog 236 419 personer i steg 2-projekt (kompetensutveckling). Denna siffra är dock osäker på grund av brister i projektdatabasen. (A)
- I genomsnitt innebar steg 2 knappt åtta dagars kompetensutveckling. (B)
- Kvinnor har fått kompetensutveckling i mindre omfattning än män i de deltagande företagen, Kvinnor representerar 35 procent av de anställda (vi studerar enbart privat sektor) och har fått 32 procent av alla kompetensutvecklingsdagar. Skillnaderna är markanta i vissa län. (B)
- I genomsnitt har det tagit två år för ett företag att gå igenom steg 1 och steg 2 i Växtkraft Mål 4. (B)
- De uppsatta målen för hela programperioden som var formulerade i det samlade programdokumentet uppfylldes till cirka 70 procent. (B)
- Mål 4-företag i jämförelse med en kontrollgrupp hade lägre produktivitetsnivå 1995. Skillnaden har blivit mindre år 2000. Denna förändring kan delvis hänföras till Mål 4-programmet. Förändringen för hela perioden i form av ökad arbetsproduktivitet i Mål 4-företagen beräknas till i genomsnitt 92 000 kr ($\pm 24\ 000$). (D)
- Mål 4-företag i jämförelse med en kontrollgrupp hade lägre nettomarginal 1995. År 2000 hade Mål 4 en högre nettomarginal. Denna förändring kan delvis hänföras till Mål 4-programmet. (D)

- Mål 4-företag i jämförelse med en kontrollgrupp hade lägre eller lika god soliditet 1995. År 2000 hade Mål 4 en bättre soliditet. Denna förändring kan delvis hänföras till Mål 4-programmet..
- I Mål 4-företagen har en större andel företag (59 procent) genomfört förändringar i arbetsorganisationen, som inneburit fler eller fördjupade arbetsuppgifter eller ökade befogenheter. (D)
- Mål 4-företag har i större omfattning ökat befogenheterna för anställda utom tjänstemän med kvalificerade uppgifter under perioden 1996–2000 än kontrollgruppen. (D)
- Andelen Mål 4-företag (70 procent) som genomförde kompetensutvecklingsåtgärder år 2000 (efter Mål 4-programmet) var större än kontrollgruppens företag (56 procent). (D)

1. Inledning

Syfte

Denna rapport har syftet att med hjälp av kvantitativ analys undersöka om struktur- och utvecklingsprogrammet *Växtkraft Mål 4* har haft någon effekt i de företag som deltog i programmet eller för de anställda i dessa företag.

Vi studerar om det finns några effekter på produktivitetsnivå och med avseende på antalet anställda. Vi studerar också om anställda i Mål 4-företag har haft en annorlunda inkomstutveckling än anställda i företag som inte deltog i Mål 4. Syftet med detta är att klargöra om man kan finna fog för att hävda att programmet haft goda ekonomiska effekter som överstiger programkostnaderna. Utöver detta följer vi även upp flera av de mål som formulerades då Mål 4-programmet startade. I rapporten beskrivs också skillnader mellan länen vad gäller både genomförande och ekonomisk utveckling.

Bakgrund med avgränsningar

Upprinnelsen till denna studie är NUTEK:s undersökning av arbetsorganisationsstrukturen i det svenska näringslivet, FLEX-2, som genomfördes 1998. En av finansiärerna, Svenska EU-Programkontoret, var intresserad av att studera skillnader mellan Mål 4-arbetsställen och en jämförelsegrupp arbetsställen. FLEX-2 utformades så att undersökningen inkluderade ett slumpurval arbetsställen som fanns i Mål 4-registret 1997. En jämförelsegrupp till dessa utgjordes av ett slumpurval arbetsställen med samma storlek från Statistiska Centralbyråns arbetsställeregister⁵. I rapporten *Utvecklingskraft i små företag* (NUTEK 1999a) sammanställdes FLEX-2-undersökningens resultat av denna jämförelse. Man fann att Mål 4-arbetsställen var mer ”avancerade” i en rad avseenden. Till exempel var det vanligare att decentralisera beslut inom arbetsorganisationen och att använda informationsteknik. Kontakterna med omvärlden var också fler. De ekonomiska uppgifterna om tillväxt pekade också på att Mål 4- arbetsställets försteg delvis kunde förklaras av att mer ”avancerade” arbetsställen valt att söka till programmet. Det innebär att rapportens resultat kunde vara behäftade med en så kallad selektionsbias (se nedan under Utvärderingsdilemmat för en mer ingående förklaring av begreppet). En slutsats av NUTEK-rapporten var därför att man i en framtida utvärdering av Växtkraft Mål 4 uttryckligen måste ta hänsyn till risken för självselektion.

En projektgrupp med medarbetare från NUTEK och Svenska ESF-rådet, som år 2000 tog över administrationen av Växtkraft Mål 4-programmet, diskuterade och formulerade ett förslag till hur en studie som avser att studera effekter av Växtkraft Mål 4 skulle kunna se ut. I slutet av år 2000 beslutade Svenska ESF-rådet att finansiera ett samprojekt mellan NUTEK och Svenska ESF-rådet, i vilket effekterna av Mål 4 på företagsnivå skulle studeras. Föreliggande rapport är resultatet av ytterligare analys av de urval som studerades i FLEX-2-projektet.

⁵ Före urvalet exkluderades de arbetsställen som deltog i Mål 4-programmet.

Vår undersökning är som så många andra begränsad i flera avseenden. En första avgränsning är att vi enbart gör en kvantitativ analys. Vidare avgränsas analysen till den information som vi fått från registerdata samt data från en undersökning till företag år 2000. För det tredje avgränsas analysen till ett urval företag som deltagit respektive inte deltagit i Växtkraft Mål 4. Vår undersökning är alltså inte en totalundersökning av alla deltagare i programmet. En fjärde avgränsning är att vi enbart studerar arbetsställen och företag i marknadsutsatta verksamheter. Vi studerar inte Mål 4-arbetsställen i offentlig sektor. En femte avgränsning är att vi enbart studerar effekter direkt knutna till programmet. Indirekta effekter som att Växtkraft Mål 4 skulle ha medfört förändringar i faktorpriser eller i graden av så kallad dödvikt har vi inte behandlat (se avsnittet om indirekta effekter nedan för en kort beskrivning av dessa).

Resultaten bygger på jämförelsen med en kontrollgrupp och en sådan är svår att konstruera så att den blir rättvisande. Valet av kontrollgrupp bestäms av två faktorer. För det första vilken fråga man vill ha svar på. Är man intresserad av effekterna för dem som deltagit i programmet eller av effekterna om alla i målpopulationen hade deltagit i programmet. Detta val medför två olika typer av kontrollgrupper. Avgörande för kontrollgruppens konstruktion är också tillgången på data.

Utvärderingsdilemmat

Vad omfattar begreppet utvärdering? Vedung (1996) diskuterar begreppet och definierar det som ”en kvalificerad uppföljning och en effektstudie”. Skillnaden mellan dessa kan förstås med hjälp av liknelsen om en fabrik som tillverkar en produkt där kvalificerad uppföljning mer fokuserar på produktionen av en produkt och effektstudien fokuserar intäkterna (positiva och negativa) av försäljningen av produkten.⁶ Inom den kvantitativa litteraturen används begreppen utvärdering och effektstudie nära nog synonymt, vilket kan leda till missförstånd.

Forskningen om kvantitativ utvärderingsmetodik har varit intensiv under 1990-talet. James Heckma, som fick Riksbankens pris till Alfred Nobels minne år 2000, ägnade stor uppmärksamhet åt att utveckla kvantitativa metoder användbara i utvärderingssammanhang. För Sveriges del kan bildandet av Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU, och nu senast Institutet för tillväxtpolitiska studier, ITPS, ses som uttryck för ett ökat intresse för utvärderingar men även för ett ökat krav på kunskap om de ekonomiska effekterna av politiska program.

Vi vill här enbart kortfattat beskriva det problem som ibland kallas det grundläggande utvärderingsdilemmat⁷. En utgångspunkt i all utvärdering och alla effektstudier av offentliga program är vad som skulle vara fallet om programstödet inte fanns. Om situationen

⁶ Se även OECD 2000 och OECD 2001 för en utförlig diskussion om utvärdering och dess omfattning i form av analys av systemfel och dylikt. EU-kommissionen behandlar utvärderingsmetodik i bland annat sin *Means Collection* (1999)

⁷ Mer stringenta och omfattande beskrivningar återfinns i till exempel Carling och Larsson (2000) och Smith (2000). Hollands (1986) artikel visar att utvärderingsdilemmat och problemet att identifiera kausaliteter är samma problem. Inom forskningen kallas detta ett problem med genuin brist på data (”missing data”).

med det specifika stödet kan kallas det faktiska tillståndet är det naturliga jämförelsetillståndet när detta stöd inte är fallet eller det så kallade *kontrafaktiska tillståndet*. Eftersom det inte finns någon lösning på detta dilemma (ett företag kan inte samtidigt delta och inte delta i Mål 4) måste vi ta hjälp av analogier. Vi måste konstruera en jämförelsegrupp eller kontrollgrupp, som i vårt fall är lik de företag som deltar i Mål 4, och slutsatser om orsaker/effekter måste baseras på statistik för respektive grupp.

Vad James Heckman bland annat kunnat påvisa var att fyra krav måste vara uppfyllda för att en kontrollgrupp ska vara lämplig för en jämförelse. Det är för det första kravet att individerna/företagen som ska jämföras lever under samma ekonomiska förhållanden. Det andra kravet är att det man vill jämföra (till exempel produktivitet) är definierat och mätt på samma sätt i båda grupperna. Det tredje kravet är att i de båda grupperna ska fördelningen av observerbara karaktäristika vara ekvivalenta. Slutligen ska fördelningen av *icke*-observerbara karaktäristika vara ekvivalenta. Om det sistnämnda inte är uppfyllt riskerar en effektstudie att drabbas av ett systematiskt fel (bias), av okänd storlek, kallad *självsselektion*⁸.

I fallet Växtkraft Mål 4 skulle det kunna vara så att självselektionen medfört att i programmet deltog enbart företag som kan beskrivas som utvecklingsinriktade. Den analoga kontrollgruppen skulle därför vara populationen utvecklingsinriktade företag som inte deltog i Mål 4. En grupp som inte är lätt att identifiera bland de företag som inte deltog i Mål 4. En jämförelse av till exempel medelvärden för tillgängliga data på svenska företag riskerar därför att ge svar med systematiskt fel, det vill säga troligtvis överskattade positiva programeffekter.

Utöver denna typ av selektion kan man lägga administrativ selektion. Om inte alla företag som uppfyller på förhand formulerade kriterier får stöd utan en bedömning och gallring av ansökningarna görs på tjänstemannanivå måste även de kriterier som ligger till grund för bedömningen tas med då den lämpliga kontrollgruppen konstrueras. I annat fall kan återigen systematiska fel uppstå och programmets effekter misstolkas.

Tre olika direkta effekter kan identifieras till följd av selektionsproblematiken. Den första är den genomsnittliga effekten på en målvariabel för dem som deltar i programmet. Den andra är motsvarande effekt för dem som inte deltar i programmet. Slutligen har vi den genomsnittliga effekten för alla, vilket är ett vägt medelvärde av de två förstnämnda medelvärdena. I frånvaron av selektionseffekter kommer dessa tre effekter att vara lika stora. Detta inträffar till exempel om deltagandet i Mål 4 hade varit resultatet av ett lotteri och inte grundat på att företaget skulle ansöka om deltagande.

Den här undersökningen utgår från att ett sådant lotteri inte varit fallet och att vi därmed inte kan utesluta att den genomsnittliga effekten på en vald målvariabel för programdeltagarna inte representerar den genomsnittliga effekten för programmets målgrupp. Vi har därför valt att fokusera på den effekt som programmet har haft på dem som valt att delta och försökt konstruera en kontrollgrupp till dessa.

⁸ Se Heckman et al. (1997).

Indirekta effekter

Svårigheterna med en fullständig effektundersökning/utvärdering stannar inte vid svårigheterna att konstruera en adekvat kontrafaktisk situation. De effekter man kan identifiera som nära knutna till ett programgenomförande är inte de enda. Finansieringen av ett program, oavsett om den är offentlig eller privat, har alltid en alternativkostnad i andra åtgärder som skulle kunna ha finansierats med programmets medel men nu inte blev genomförda. Denna alternativkostnad kan dels vara förknippad med andra sätt att lösa det problem som programmet avsåg att lösa, dels vara förknippad med kostnader som uppstår då andra åtgärder vidtas som skulle kunnat ge mer välfärd än vad programmet åstadkom. Till denna alternativkostnad, som måste uppvägas av programmet, kommer kostnader, som programmet kan medföra, i form av förändrade faktorpriser.

Detta innebär till exempel att om anställda i Mål 4-företag via subventioner utvecklar sin produktivitet utan att deras löner ökar i samma omfattning som produktiviteten kommer konkurrensförhållanden till de företag som inte fått stöd att förändras på grund av stödet. Om företag som inte deltagit i programmet på grund av dessa förändrade konkurrensförhållanden går i konkurs uppstår kostnader som bör belasta programmet. Sådana kostnader brukar betecknas som undanträngningseffekter (displacements costs). Förändrade faktorpriser, i det här fallet förändrade lönerelationer mellan olika arbetstagare, kan i sin tur innebära att subventionerna i programmet leder till en ökad anställningsgrad för en viss typ av arbetstagare medan andra arbetstagare, som inte omfattas av subventionen, får en högre risk att få sänkt lön eller bli av med arbetet. Att en arbetstagargrupp blir mer attraktiv på arbetsmarknaden på en annan grupps bekostnad på grund av subventionen kallas för ”substitutionskostnader”. Ju mindre ett specifikt programs ekonomiska omfattning är desto mindre kan man dock förvänta sig att de indirekta effekterna är.

Utöver undanträngning och substitutionseffekter kan man identifiera så kallade ”dödsviktskostnader”. Dessa innebär att många företag som deltog i Mål 4 ändå skulle ha genomfört en viss andel av de åtgärder man nu fick stöd för. Om man till exempel antar att hälften av dem skulle ha genomförts ändå kan programmet endast tillgodoräkna sig hälften av den uppmätta effekten som en verklig programeffekt.

Nu är det inte så att man skulle undvika alla dessa så kallade politikinducerade kostnader. Själva bakgrunden till programmet är ju en situation där man identifierat risken att det kommer att uppstå marknadsinducerade, sociala kostnader. I ett Europa med hög arbetslöshet i början av 1990-talet har man från politiskt håll därför uppfattat att det varit rimligt att genomföra ett program som syftar till att hålla redan anställda kvar i anställning så länge som möjligt.

Presentation av rapportstrukturen

I kapitel 2 finns en beskrivning av Växtkraft Mål 4 och några exempel på den litteratur som behandlat programmet framför allt ur en utvärderings-/uppföljningsaspekt. I kapitel 3 stämmer vi av de uppsatta målsättningarna i programdokumentet med information i projektdatabasen. Vi studerar också vad registerstatistik kan säga om länsvisa skillnader mellan företag som deltar i programmet respektive inte deltar i programmet. I kapitel 4

behandlas effekter på företagsnivå framför allt produktivitetstillväxt och sysselsättnings-tillväxt. I detta kapitel presenteras också skillnader i kompetensutveckling och föränd-ringar i arbetsorganisationen som kan ha skett mellan 1996 och 2000. Den empiriska ana-lysen avslutas i kapitel 5 med en undersökning av skillnaderna på individnivå vad gäller bland annat löneutveckling och antal arbetslöshetsdagar. Varje kapitel avslutas med en kort sammanfattning samt diskussion kring resultaten.

2. Växtkraft Mål 4 – en kort beskrivning

Växtkraft Mål 4 är namnet på det svenska genomförandet av EU:s strukturfondsprogram Mål 4 (Objective 4). Detta program löpte under perioden 1994 till 1999 för de flesta EU-länder. För Sverige blev programperioden senarelagd. Dels därför att Sverige blev medlem i EU först 1995.⁹ Dels på grund av att förhandlingarna mellan Sverige och EU-kommissionen om programmets inriktning i Sverige drog ut på tiden. Anledningen var att Sverige önskade att programmet även skulle omfatta offentlig sektor, eftersom en stor andel kvinnor arbetade i denna sektor, något som Sverige till slut fick stöd för.

Det övergripande målet för EU:s strukturfonder (regionalfonden, socialfonden, jordbruksfonden och fiskefonden) är att motverka uppkomsten av och komma till rätta med olika typer av strukturomvandlingsproblem. Man arbetar i så kallade program. Under 1990-talet var dessa fem till antalet¹⁰ med olika inriktning och målgrupper. Struktur-fondsprogrammet Mål 4 skiljde sig från de övriga strukturfonderna under denna period i det att resurserna som var allokerade till detta program kunde användas i samtliga länder och i alla regioner samt i alla sektorer. Den enda begränsningen i programmet var att stöd endast kunde ges till mindre företag eller arbetsställen.

Samhällsekonomisk problembild i programdokumentet

Den samhällsekonomiska problembild som målas upp i det svenska samlade programdokumentet (SPD)¹¹ och även i texter från Europeiska kommissionen, är att globalisering, friare världshandel och teknologisk utveckling, framför allt utvecklingen av informationsteknik, under 1990-talet har inneburit en omfattande förändring av marknader och arbetsliv.¹² Denna omvandling innebär att nya eller förändrade krav ställs på de anställda i form av ökat yrkeskunnande, breddad kompetens och anpassningsbarhet (flexibilitet). De förändrade kraven gäller även företagen vad gäller större mått av kundanpassning och ökat kvalitetstänkande (till exempel SPD s. 14 och s. 21) samt innovationsförmåga.

I SPD tar man också upp tudelningen av arbetsmarknaden, där företagens (numeriska) flexibilitet löses med hjälp av en kärna av fast anställda och anställda med tidsbegrän-

⁹ Sverige gick med i EU (tillsammans med Finland och Österrike) 1995. I de länder som var medlemmar i EU dessförinnan startade strukturfondsprogrammen 1994 och avslutades 1999. I praktiken startade programperioden i Sverige först 1996.

¹⁰ Under denna tid inriktas Mål 1 på eftersatta regioner, Mål 2 på tidigare industriorter som behövt omstruktureras, Mål 3 på långtidsarbetslösa, Mål 5a och Mål 5b på landsbygdutveckling.

För närvarande har EU minskat antalet strukturfondsprogram till tre. Mål 1, vars syfte är att främja utvecklingen och den strukturella anpassningen av regioner som släpar efter i utvecklingen. Mål 2, som stödjer den ekonomiska och sociala omställningen i regioner med strukturella problem (industri, landsbygd, städer och fiske). Slutligen Mål 3, som syftar till att stödja anpassningen och moderniseringen av politiken och systemen när det gäller utbildning, yrkesutbildning och sysselsättning. Utöver detta finns ett antal så kallade gemenskapsinitiativ (se www.nutek.se under regional utveckling för mer information).

¹¹ Europeiska kommissionen (1996) Europeiska socialfonden Sverige Mål 4 1995–1999. Samlat programdokument. ESF:9540001SE4 (SPD) sid. 23.

¹² Se till exempel ”The why, what and how behind Objective 4” på adressen: http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf/en/public/inforev1/ir1_3.htm

sade kontrakt. Incitamenten för arbetsgivare att bekosta kompetensutveckling för de tillfälligt anställda betraktas som låga. Offentliga program för att stimulera kompetensutveckling, både för tillfälligt anställda och fast anställda, ses därför som motiverade. Mål 4-programmet uppfattas med andra ord som ett försök att förekomma och mildra en förväntad utsortering av fast anställda med otillräcklig kompetens. Programmets kostnader och effekter skulle kunna jämföras med de ökade kostnader som skulle uppstå om strukturomvandlingen fick fortgå utan inblandning av program som Mål 4, bland andra arbetslöshetsersättning åt fler, utbildningskostnader för arbetslösa och privata, sociala kostnader för den enskilde företagaren respektive arbetslöse vid konkurs och arbetsbrist.

Officiella målsättningar

Enligt EU är uppgiften för strukturprogrammet Mål 4 (priority objective) att

”...facilitating the adaptation of workers of either sex to industrial changes and to changes in production systems”

(Council regulation (EEC) No 2081/93 20 July 1993)¹³

Vidare att:

”...as regards Objective 4, throughout the Community, and in accordance with the competition rules referred to in Article 7 of Regulation (EEC) No 2052/88, operations intended to facilitate the adaptation of workers of either sex, especially those threatened with unemployment, to industrial change and to changes in production systems in particular through:

- *the anticipation of labour market trends and vocational qualification requirements,*
- *vocational training and retraining, guidance and counselling,*
- *assistance for the improvement and development of appropriate training systems.*
- *The actions should take into account, in particular, the specific needs of small and medium-sized enterprises;”*

(Council regulation (EEC) No 2084/93 20 juli 1993)

I Sverige antogs programdokumentet (SPD) för Mål 4-programmet för perioden 1995–1999 i februari 1996. Enligt det svenska SPD är det övergripande målet att:

”uppnå en klart ökad vilja till förändringar och till att genomföra en kompetensutveckling både hos arbetskraften och hos små och medelstora privata

¹³ Source: http://europa.eu.int/comm/dg05/esf/en/legtexts/reg_scfl.htm
http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf/en/legtexts/reg_esf.htm#1

företag samt i vård och omsorgsverksamhet inom kommuner och landsting i Sverige”

I SPD skriver man att kompetensutveckling och organisatorisk förnyelse inom företag kan leda till förbättrad produktivitet och kvalitet (s. 22). Man skriver även att ”Huvudpunkten under Mål 4 är följaktligen de problem som uppstår ur ändrade arbetsmönster i vissa företag och den ändrade organisationen av produktionssystem som uppstår beroende på förändringar i industri- och tjänstesektorn. Utgångspunkten bör baseras på behoven inom företagen och tyngdpunkten av finansieringen bör ligga på åtgärder som motsvarar förväntade förändringar på arbetsmarknaden och konsekvenserna för sysselsättning och färdigheter, samt åtgärder för att stärka strukturer och system inom företagen för att klara dessa krav (SPD s. 25f.)”.

SPD beskriver också en övergripande målgrupp för Mål 4-programmet, som utgörs av de arbetstagare som riskerar att bli arbetslösa (s. 22). Dessa identifierar man som dem med ingen eller låg utbildningsnivå (s. 26). Slutligen understryker programmet det så kallade horisontella målet, vilket innebär att kvinnors deltagande i programmet är prioriterat.

Programmets utformning

Det svenska Mål 4-programmet byggde till stora delar på de erfarenheter man hade gjort i arbetet med Arbetslivsfonden under 1990-talets första hälft. Arbetslivsfondens fokus var rehabilitering av långtidssjukskrivna, åtgärder som minskar sjukskrivningarna men även allmänna arbetsorganisatoriska åtgärder som innebär en utveckling av personalen. Arbetslivsfondens arbete inkluderade även en produktivitetsaspekt föranlett av de svenska produktivetsproblem som då varit föremål för utredning.¹⁴ Drygt hälften av arbetslivsfondens totala medel på 33 miljarder kronor kom att användas till arbetsorganisatorisk utveckling och kompetensutveckling av personal. Erfarenheterna av dessa har därefter förts vidare in i Växtkraft Mål 4.¹⁵

En bärande idé, tagen från Arbetslivsfonden, har varit att ett utvecklingsprojekt för de anställda med utgångspunkt i behovet hos företaget bör, för att ha stor sannolikhet att lyckas, gå igenom ett antal steg i vilket förutsättningslöshet och delaktighet kan sägas vara honnörsord. I utformningen av Växtkraft Mål 4 kom detta att formuleras som en två-stegsmodell, där det första steget utgjordes av en kartläggning av de anställdas kompetens och företagets verksamhet och kompetensbehov. I SPD (s. 28 f.) framhålls att analysen ska vara strategisk och även behandla arbetsorganisatoriska komponenter. I syfte att driva processen i steg 1 utdelades stöd för att utbilda nyckelpersoner. Inget företag har fått gå vidare i programmet om inte en strategisk handlingsplan nedtecknats (SPD s. 31). I steg 2 genomförs de kompetensutvecklingsprojekt som man identifierat i steg 1.

¹⁴ Produktivitetsdelegationen SOU 1991:82.

¹⁵ Om utvärdering av arbetslivsfonden, se Gustavsen et al. (1996) och Brulin och Nilsson (1994).

Programmets kostnader i Sverige

Det totala antalet projekt som genomförts av programmet var 31 868 stycken fördelade på steg 1, 17 057, respektive steg 2, 14 811. Den totala administrativa kostnaden för detta var, enligt de årsredovisningar vi tagit del av, cirka 180 miljoner kronor eller 7,2 procent på det totala stödbeloppet om 2 437 miljoner kronor. Växtkraft Mål 4 kan därför betraktas som, efter Arbetslivsfonden, det största offentliga programmet inom det näringspolitiska området under 1990-talet.

Tabell 2.1

Storlek på utbetalt stöd, företags bokförda kostnader, programmets administrativa kostnader. Siffrorna i svenska kronor (nominellt).

	Stöd- belopp	AMS redovisade företagskost- nader‡	Totalt
<i>Belopp totalt i miljoner kronor</i>			
Steg 1	908	1 129	2 037
Steg 2	1 529	1 689 *	3 218
Summa	2 437	2 818	5 255
Adm. kostnader totalt			180
Summa nedlagda kostnader			5 435
<i>Genomsnittsbelopp per projekt, kronor</i>			
Steg 1-projekt	53 233	66 190	119 423
Steg 2-projekt	103 234	114 037	217 271
Totalt	156 467	180 227	336 694
Administrativa kostnader			5 634
Total kostnad per projekt			342 328
Administrativ kostnad som andel av totalt utbetalt stöd, procent			7,2
Företagens andel av totalt nedlagda kostnader per projekt, procent			53
Kostnad per anställd vid genomsnittligt antal anställda (17), kr			20 137

‡ Stödberättigade kostnader vilka omfattar lönekostnader, utbildningskostnader och vissa konsultkostnader dock ej kostnad för produktionsbortfall

*Summa för ca 90 procent av projekten

Not: Ett företag eller arbetsställe kan genomföra flera Mål 4-projekt. En del företag hade av egen kraft genomfört aktiviteter som av programadministrationen godkändes som Steg 1-aktivitet. Dessa företag genomförde enbart Steg 2.

Källa: AMS projektdatabas över Växtkraft Mål 4, EU programkontoret årsredovisningar. ITPS egna beräkningar.

Av tabell 2.1 ser vi att när man lägger ihop den administrativa kostnaden och det utbetalda stödet blir den genomsnittliga projektkostnaden, steg 1 och steg 2 sammantagna, cirka 162 000 kronor. Till detta ska även läggas företagets kostnader om cirka 186 000. Den totala projektkostnaden uppgår därmed till cirka 342 000 kr per Mål 4-projekt, som omfattar både steg 1 och steg 2. Eventuella positiva programeffekter, direkta såväl som indirekta, ska alltså åtminstone uppväga dessa.

3. Målsättningar och utfall i länen

I det samlade programdokumentet (SPD) ställdes ett antal mål upp, bland annat över hur många arbetsställen/företag man skulle nå ut till, hur många nyckelpersoner som skulle engageras och hur många anställda som skulle utbildas i programmet. I Vedungs (1996) terminologi är detta inte effekter av programmet utan bör i stället betraktas som programmets produktionsresultat. Syftet med detta kapitel är att följa upp produktionsresultatet i jämförelse med de (produktions)mål som formulerades i SPD. Effekterna studerar vi närmare i kapitel 4 och 5.

Detta kapitel börjar emellertid med en beskrivning av de arbetsställen som sökte till och medverkade i programmet med avseende på storlek och sektorstillhörighet. Därefter följer vi upp de uppsatta målen. I en avslutande del av kapitlet beskriver vi hur produktiviteten i populationen av Mål 4-företag har utvecklats i jämförelse med företag som inte deltagit. Eftersom programmet genomfördes med en regionaliserad administration och länsvisa partnerskap som stöd för administrationen har vi valt att presentera ett flertal uppgifter fördelade på län.

Hur har vi gjort uppföljningen?

Vi vill påpeka att resultaten begränsas av vissa omständigheter. Vi presenterar endast resultat för det privata näringslivet. Verksamheter inom den offentliga sektorn är således inte med. Näringslivet har sedan begränsats till företag som bara har ett arbetsställe och 1–49 anställda¹⁶. Dessutom ingår inte enskilda näringsidkare¹⁷ i undersökningsgruppen. Begränsningarna har kommit till dels av datamässiga skäl, dels beroende på målgruppen i Mål 4. Mål 4 fokuserar främst på företag med 1–49 anställda, även om företag med upp till 250 anställda är behöriga till programmet. Sverige hade, till skillnad från övriga EU, genom ett särskilt tillägg fått tillåtelse att även inkludera offentliga verksamheter i Mål 4. De enskilda näringsidkarna har uteslutits beroende på att det inte har varit möjligt att få tag på heltäckande uppgifter om dessa från Statistiska centralbyråns register. Att utesluta de större företagen, de enskilda näringsidkarna och den offentliga sektorn ger oss möjlighet att på ett mer precist sätt beskriva och analysera utfallet för en målgrupp som är gemensam för hela EU. Denna grupp kallas hädanefter för *analysgruppen* och deltagarna för *företag*. Då alla medverkande avses, det vill säga inte bara analysgruppen, använder vi i stället begreppet arbetsställe. De data som ligger till grund för syftets första del bygger på den projektdatabas för hela Mål 4-programmet som administrerats av Arbetsmarknadsstyrelsen. Utifrån denna databas arbetar vi alltså med en definierad delmängd av alla arbetsställen som sökte till programmet.

I den avslutande beskrivningen av länsvisa skillnader i produktivitet utveckling mellan företag som deltar i Mål 4 och de som står utanför programmet, jämförs ovan beskrivna analysgrupp med alla potentiella Mål 4-deltagare i näringslivet. I jämförelsegruppen ingår

¹⁶ Ett arbetsställe definieras som en geografiskt avgränsad plats där varaktig verksamhet bedrivs. Ett företag kan även bestå av flera arbetsställen på skilda platser, så kallade flerarbetsställen.

¹⁷ En enskild näringsidkare är en verksamhet vars juridiska form är en enskild firma och således inte bolagiserad.

således även företag med upp till 250 anställda, enskilda näringsidkare samt företag som har fler än ett arbetsställe. Ett ensidigt fokus på företag som motsvarar analysgruppen, men som inte deltagit i Mål 4, skulle inte på ett adekvat sätt spegla utvecklingen i länet. Däremot är fortfarande den offentliga sektorn exkluderad då denna del av ekonomin inte mäts i termer av produktivitet och lönsamhet. Datamaterialet till jämförelsen bygger på registeruppgifter från Statistiska centralbyrån.

Läns- och sektorsindelningar

Den 1 januari 1997 ändrades länsindelningen av Sverige, vilket innebar att Kristianstads län och Malmöhus län slogs samman till Skåne län. Året därefter, den 1 januari 1998, blev Skaraborgs län, Älvsborgs län och Göteborgs och Bohus län i stället Västra Götalands län. Förändringar i indelningar skapar alltid problem med hur statistik ska presenteras. I projektdatabasen för Mål 4 är företag på orter som berörs av den nya länsindelningen kodade på det län de tillhörde år 1996. Därför presenteras allt i detta kapitel utifrån den länsindelning som gällde år 1996.

Mål 4 kan ha fått olika utfall i olika delar av näringslivet och för att kunna åskådliggöra detta har näringslivet delats in i följande sju grupper: kunskapsintensiv, kapitalintensiv och arbetsintensiv industri, kunskapsintensiva, kapitalintensiva och arbetsintensiva tjänster och kapitalintensiv övrig verksamhet. En beskrivning av hur denna klassificering genomförts och vilka näringsgrenar som sorterar under respektive sektor finns i appendix 1.

De sökande och medverkande företagens profil

Utöver den grupp som fokuseras i detta kapitel har i Mål 4 även medverkat företag med 0 anställda, 50–250 anställda, liksom företag organiserade i flera arbetsställen och även arbetsställen inom den offentliga sektorn, exempelvis daghem. Ett medverkande arbetsställe definieras som de som sökt och blivit beviljade stöd från programmet. De arbetsställen som blivit nekade stöd och därmed inte uppfyllt programmets kriterier anses inte ha deltagit. Under den period som Mål 4 pågick, i praktiken åren 1996 till 1999, är det totalt 24 278 arbetsställen som har sökt Mål 4 och av dem har 75 procent blivit beviljade stöd, vilket innebär 18 256 arbetsställen.¹⁸ Av dem som fått pengar tillhör cirka åtta procent offentlig sektor. Av tabell 3.1 framgår att tyngdpunkten för de arbetsställen som deltog från näringslivet ligger på mindre, <10, och större, 20–29 anställda, för dem som deltog från offentlig sektor. Dessa 18 256 arbetsställen har alltså genomfört 31 868 utvecklingsprojekt. Det är alltså inte så att alla arbetsställen som deltagit också genomfört två projekt, ett steg 1- och ett steg 2-projekt som skisserats i programdokumentet. Det finns arbetsställen som enbart genomfört ett projekt, antingen enbart ett steg 1- eller enbart ett

¹⁸ Uppgiften om antalet arbetsställen är osäker. I AMS databas återfinns endast det organisationsnummer som arbetsstället tillhör, vilket är företagsbaserat. Vi har härlett antalet arbetsställen genom att slå ihop organisationsnummer, postnummer och kommunkod. Projektdatabasen uppvisar flera brister när man på detta sätt vill göra uppföljningar. Exempelvis anger denna att det är fler deltagare i projekten än anställda på arbetsställen. Osäkerheten gör att vi inte redovisar mer total information.

steg 2-projekt. Det förekommer även företag som genomfört fler än två projekt. Vi har dock inte sett någon anledning att närmare analysera denna fördelning.

Tabell 3.1

Medverkande arbetsställen fördelade på storlek och sektor, procent

Antal anställda	Näringslivet	Offentlig sektor	Summa
0	1,02	0,02	1,04
1–4	27,99	0,14	28,13
5–9	22,21	0,71	22,92
10–19	20,78	2,46	23,24
20–49	15,82	3,39	19,21
50–100	3,22	0,78	4
101–249	1,21	0,21	1,42
250 och större	0,01	0,03	0,04
Totalt	92,25	7,75	100
Antal	16 841	1 415	18 256

Källa: AMS projektdatabas över Växtkraft Mål 4. ITPS beräkningar.

Analysgruppen¹⁹

Den grupp företag som är vårt fokus i detta kapitel, *analysgruppen*, omfattar cirka 62 procent av alla arbetsställen i näringslivet som medverkat i programmet.²⁰

Analysgruppen består av 13 344 sökande företag. Av dessa har cirka 79 procent eller 10 512 företag blivit beviljade medel från programmet. För de 21 procent som blivit nekade pengar går det emellertid inte att dra några slutsatser om anledningarna till avslagen då detta inte har dokumenterats. Vi finner det förvånade att en så stor andel avslag inte varit föremål för någon dokumentation eller sammanställning, till exempel i de årsredovisningar vi tagit del av.

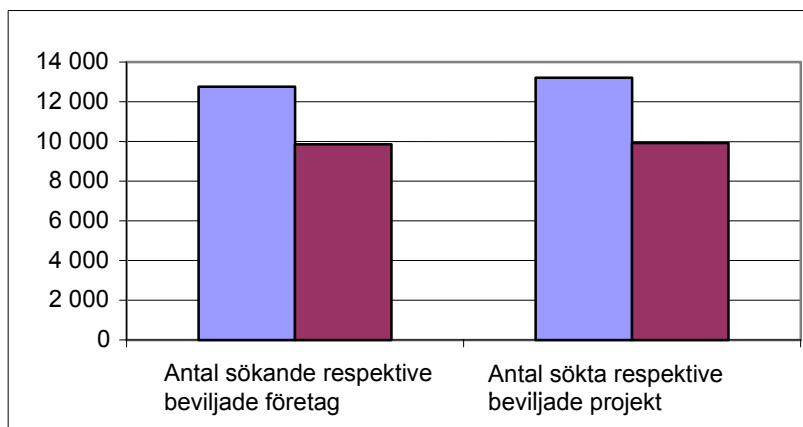
I figur 3.1 och 3.2 visas antalet sökande företag, antalet företag som beviljats stöd och antalet genomförda projekt för steg 1 respektive steg 2 i analysgruppen. Det är fler företag som medverkat i steg 1 än i steg 2 och således har det också genomförts fler steg 1-projekt. Ett och samma företag kan också ha genomfört flera projekt inom samma steg. En högre andel företag har blivit beviljade stöd inom ramen för steg 2 än för steg 1. Av de företag som sökt steg 1 har 77 procent beviljats stöd och i steg 2 har 87 procent beviljats stöd. Det är naturligt att andelen beviljade företag är betydligt högre i steg 2 beroende på att de flesta företag då redan har genomfört steg 1 och därmed vet vad det handlar om och vad som krävs av dem för att få stöd. Av analysgruppens företag har 74 procent genomfört åtminstone ett steg 1-projekt och ett steg 2-projekt.

¹⁹ Tabeller över länen återfinnes i Appendix 6

²⁰ Gruppen arbetsställen i näringslivet mellan 1–49 anställda omfattar närmare 87 procent enligt tabell 3.1. Avgränsningarna i analysgruppen minskar denna till 58 procent av alla arbetsställen.

Figur 3.1

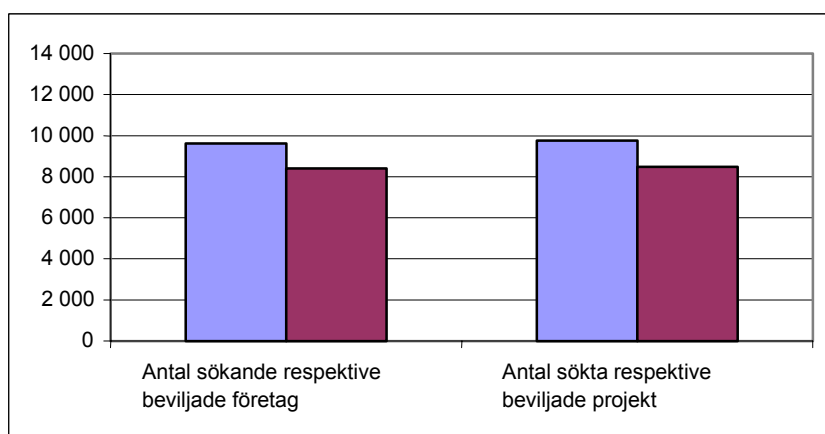
Steg 1: Antal företag som sökt respektive beviljats stöd.
 Antal projekt som sökt respektive beviljats stöd.



Det är enbart Västerbotten, Örebro, Dalarna och Jämtland som har lägre andel företag som beviljats stöd i steg 2 än i steg 1. Detta är något märkligt, särskilt i Västerbotten där det är stor skillnad, 76 procent i steg 1 och 37 procent i steg 2. Västerbotten har utarbetat ett förslag på hur en handlingsplan i steg 1 bör se ut. Därmed är det möjligt att man lagt ribban för högt och de steg 1-projekt som beviljats stöd har blivit alltför ambitiösa och företagen har helt enkelt inte maktat med att i steg 2 genomföra planerna på ett tillfredsställande sätt.

Figur 3.2

Steg 2: Antal företag som sökt respektive beviljats stöd.
 Antal projekt som sökt respektive beviljats stöd.



Dominans av små företag inom arbetsintensiva tjänster

Den genomsnittliga åldern på de medverkande företagen i analysgruppen är 6,5 år och det gäller generellt i alla län. I tabell 3.2 och 3.3 visas hur företagen fördelar sig på sektorer och storlekar.

Tabell 3.2

Företagens sektorstillhörighet i analysgruppen, procent

Sektor	Relativ frekvens
Kunskapsintensiv industri	8
Kapitalintensiv industri	0,5
Arbetsintensiv industri	11
Kunskapsintensiva tjänster	31
Kapitalintensiva tjänster	7,5
Arbetsintensiva tjänster	39
Kapitalintensiv övrig verksamhet	3
Summa	100

Källa: ITPS.

De sökande företagen i analysgruppen har samma sektors- och storleksklassstillhörighet som de deltagande. Därmed har inte någon prioritering gjorts av någon särskild grupp av företag då stöd har beviljats, men däremot kan det tänkas ha förekommit ett medvetet val i informationsprocessen. Till exempel kan de regionala kontoren särskilt rikta sina informationsinsatser, uppmuntran och hjälp med ansökan till speciella grupper. Företag som inte finns i denna grupp kan därtill uppmanas att inte söka då de inte tillhör en prioriterad målgrupp.

Tabell 3.3

Företagens storlek i analysgruppen, procent

Storlek, antal anställda	Relativ frekvens
1–4	28
5–9	30
10–19	25
20–49	17
Summa	100

Källa: Ams projektdatabas över Växtkraft Mål 4. ITPS beräkningar.

Om sektors- och storlekstillhörighet för de medverkande företagen studeras länsvis ser man en rad skillnader. I Stockholms län tillhör företagen i högre grad kunskapsintensiva tjänster, och andelen arbetsintensiv industri är lägre än i riket. Västerbotten utmärker sig genom att ha en hög andel företag inom kapitalintensiva tjänster och även många mindre företag. Uppsala län och Östergötland har förhållandevis hög andel kapitalintensiv övrig verksamhet. Till denna sektor hör verksamhet inom jordbruk och länen visar sig ha ett flertal medverkande företag just inom jordbruk.

Företagen i analysgruppen har i genomsnitt elva anställda. Inget län sticker ut i detta avseende utan det varierar mellan i genomsnitt åtta och fjorton anställda. Medianvärdet är åtta för riket och det varierar mellan fem och tio i länen. I IM-gruppens enkät till samord-

narna framgår att två tredjedelar av länen har uppgett att de särskilt har betonat betydelsen av att få med de verkligt små företagen. Hur stora dessa är framgår tyvärr inte men de ”verkligt små” kan antas vara dem med mindre än tio anställda utifrån att målgruppen för programmet är företag med mindre än femtio anställda. Studerar man storleksfördelningen på län går det emellertid inte att se någon större skillnad i företagsstorlek i de län som säger sig ha prioriterat de riktigt små företagen och de som inte uppgett detta. Alla län har liknande genomsnittliga storlekar på sina medverkande företag och dessa företag är små.²¹

Sambandet mellan andelen medverkande företag och antalet anställda på programkontoren

Om man jämför med företagspopulationen totalt så har i Stockholms län cirka 2,5 procent av företagen sökt till Mål 4-programmet medan på Gotland har 6,8 procent gjort det. I Stockholm är antalet företag som hypotetiskt sett skulle kunna medverka i Mål 4 ungefär 82 000 stycken. På Gotland är motsvarande siffra ungefär 1 700. Generellt tenderar storstadslänen att ha en lägre andel sökande företag (se tabell 3.4).

Skillnader i storleken på målpopulation i länet motiverar skillnader i personalstyrkan på de regionala Mål 4-kontoren. Så har också varit fallet men de administrativa resurserna har inte varit jämt fördelade ur denna aspekt. I Stockholm går det drygt 5 000 potentiella Mål 4-företag på en anställd på programkontoret och på Gotland cirka 900. Detta innebär att personalen på Gotland har haft betydligt större möjligheter att nå ut till företagen. Information om programmet sprids även snabbare mellan företagen om populationen är begränsad. En korrelationsberäkning mellan antalet potentiella företag per anställd på programkontoren och andelen företag av populationen som faktiskt sökt Mål 4 i varje län visar också på ett negativt samband mellan dessa. Hypotesen att färre företag i populationen per anställd på programkontoret ger fler sökande får därmed visst stöd.²² I analysgruppen hade i genomsnitt 79 procent av företagen fått bidrag för steg 1 eller 2 och deltog således i programmet. I Uppsala län har däremot 95 procent av företagen blivit beviljade stöd. I Malmöhus län är motsvarande siffra 66 procent (se tabell 3.5). Det är dock betydligt färre företag som sökt Mål 4 i Uppsala län än i Malmöhus.

²¹ Enkätundersökningen genomfördes av IM-gruppen under år 1999 och vi har fått tillgång till delar av råmaterialet från undersökningen. IM-gruppens utvärdering ”Växtkraft Mål 4 – en andra etapputvärdering”, rapport 1999:4, baseras bland annat på denna enkät.

²² Detta förhållande har vi därför tagit hänsyn till i analyserna i kapitel 4 och 5.

Det kan vara lättare för programkontorets personal i Uppsala att hålla reda på och fungera som stöd för enskilda företag, även om Malmöhus län har fler anställda. Det finns ett svagt negativt samband mellan antal sökande företag och andelen av dessa som får stöd.

Det innebär att ju färre företag som sökt i länet, desto högre andel blir beviljade stöd. Undantaget är Jämtlands län där 181 företag ur analysgruppen sökt Mål 4 och 76 procent av dessa har beviljats stöd. Det kan tänkas att med färre sökande företag per anställd på det regionala programkontoret finns det mer tid att hjälpa till med de enskilda företagens ansökningar och förbereda ärendena för beslut, vilket skulle innebära högre andel beviljade projekt.

Tabell 3.4

Andel sökande företag av populationen Mål 4-deltagare

Län	Andel sökande, procent
Dalarna	7,0
Västernorrland	7,0
Västerbotten	6,9
Gotland	6,8
Östergötland	6,3
Jönköping	5,9
Värmland	5,9
Gävleborg	5,8
Västmanland	5,8
Blekinge	5,6
Södermanland	5,6
Kristianstad	4,9
Kronoberg	4,8
Älvsborg	4,4
Göteborg och Bohus	4,3
Norrbottn	4,2
Örebro	4,2
Skaraborg	4,1
Jämtland	3,8
Kalmar	3,7
Uppsala	3,6
Halland	3,3
Malmöhus	3,1
Stockholm	2,5

Källa: Ams projektdatabas över Växtkraft Mål 4. ITPS beräkningar.

Det finns inget sådant samband mellan storleken på företagspopulationen per anställd på programkontoret och andelen projekt som blivit beviljade stöd inom ramen för steg 1. Däremot finns det ett svagt negativt samband mellan dessa i steg 2, vilket tyder på att färre sökande företag per anställd på programkontoret också gör att fler steg 2-projekt beviljas. Enligt IM-gruppens enkät har hänsynstaganden medfört att riktigt små företag, kvinnor, vissa delar av länet eller personer med låg utbildning prioriterats. En del län uppger att de prioriterat samtliga av dessa medan andra län endast prioriterat en sak. Alla län har dock gjort någon prioritering. I län med krav på att sökande företag ska uppfylla flera av prioriteringsgrunderna borde färre projekt beviljas stöd.

Detta visar också en korrelation mellan andelen beviljade projekt och antalet prioriteringsgrunder genom ett negativt samband. Detta innebär att fler prioriteringar medför att en lägre andel projekt beviljas. Sambandet är starkare för steg 2-projekt än för steg 1-projekt.

Andelen medverkande anställda varierar

Det är något fler företag som genomfört steg 1 än steg 2. Därmed är det också fler anställda som deltagit i steg 1 än i steg 2, 109 080 respektive 95 840 (se tabell 3.6). De anställdas medverkan i steg 1 innebär att de kunnat påverka analysen av företagets kompetensbehov och planeringen av den kompetensutveckling som ska genomföras i steg 2. Det går inte att säga exakt hur många anställda i betydelsen unika personer som deltagit i programmet totalt, eftersom förmodligen flertalet deltagit i både steg 1 och 2.

Tabell 3.5

Andelen beviljade företag av sökande företag, totalt för både steg 1 och 2

Län	Andel beviljade, procent*
Uppsala	95,3
Älvsborg	91,0
Blekinge	88,6
Halland	86,4
Värmland	86,3
Örebro	85,2
Gotland	84,7
Kronoberg	84,6
Jönköping	84,4
Dalarna	81,8
Skaraborg	81,1
Göteborg och Bohus	78,7
Stockholm	78,0
Gävleborg	77,2
Östergötland	77,2
Västerbotten	76,0
Västernorrland	76,0
Norrbottn	75,9
Kalmar	75,8
Jämtland	75,7
Västmanland	75,1
Södermanland	68,2
Kristianstad	67,8
Malmöhus	65,7
Riket	79,0

*Siffrorna gäller för analysgruppen.

Källa: Ams projektdatabas över Växtkraft Mål 4. ITPS beräkningar.

Alla anställda i ett företag deltar inte nödvändigtvis i Mål 4-arbetet då Mål 4 fokuserar särskilda grupper anställda. I riket som helhet är det en högre andel anställda som deltagit i steg 1 än i steg 2, 93 procent i jämförelse med 81 procent. I Örebro och Norrbottens län har 99 procent av de anställda deltagit i arbetet med steg 1. Motsvarande siffra i Gotlands och Blekinge län är 79 procent. I steg 2 är det däremot Blekinge län som, tillsammans med Östergötlands län, har högst andel deltagare, 94 procent av de anställda. I Gävleborgs län är det däremot inte fler än 41 procent av de anställda som varit med i steg 2. Det är möjligt att krav från samordnarna och partnerskapen kan förklara varför vissa län har högre andel medverkande anställda än andra, men det kan inte beläggas med det material vi har tillgå. Det kan även tänkas att ett län med en förhållandevis hög utbildningsnivå bland arbetskraften har lägre andel medverkande anställda än andra län, men det är ytterst tveksamt om den allmänna utbildningsnivån skulle ge utslag i detta fall. I många län är andelen anställda som deltar i steg 2 markant lägre än i steg 1. Detta kan tyda på att ambitionerna i steg 1 varit höga och att många har deltagit i analys och planering.

När det sedan kommit till genomförande av projekten har ambitionen dock fått sänkas, och i steg 2 har programmet kommit en mindre andel anställda till del.

Tabell 3.6

Antal anställda och antal medverkande anställda

	Antal anställda i medverkande företag*	Antal medverkande anställda	Andel medverkande anställda, procent
Steg 1	117 890	109 080	93
Steg 2	117 890	95 840	81

*Uppgifterna gäller ”analysgruppen”, se ovan för definition

Anm. 1: Antal anställda är antalet anställda i alla de företag som deltagit i steg 1 eller steg 2 eller båda. Det har inte varit möjligt att dela upp denna på antal anställda i företag som gjort steg 1 respektive steg 2 beroende på att uppgifterna om antal anställda gäller för det tillfälle då företaget först registrerades i AMS databas. Alltså kan storleken ha förändrats till den tidpunkt då företaget inleder steg 2-arbetet och antal medverkande anställda kan således överskrida antalet anställda.

Anm. 2: Detta (se anm. 1) innebär att andelen medverkande anställda i steg 2 kan vara något missvisande eftersom det totala antalet anställda grundar sig på uppgifter från då företaget första gången registrerades, men sedan kan denna siffra ha förändrats till då företaget påbörjar steg 2.

Källa: AMS projektdatabas över Växtkraft Mål 4. ITPS beräkningar.

Låg andel kvinnor i det privata näringslivet

I det särskilda programdokumentet anges att jämställdhetsaspekten ska genomsyra hela programmet. I detta avsnitt ställer vi frågan om man kan se någon systematik i könsfördelningen utifrån de uppgifter som finns till hands. Då SPD inte uttryckligen konkretiserar detta förhållningssätt blir det tveksamt i vilken omfattning som programmet har bidragit till mer lika förhållanden mellan könen. Jämställdhetsaspekten kan begränsas till huruvida könsfördelningen i populationen arbetsställen som kan söka medel, det vill säga näringslivet och offentlig sektor, sammantaget uppvisar lika stora andelar män som kvinnor. Eftersom vår analysgrupp inte inbegriper offentlig sektor blir en analys av denna aspekt i vilken omfattning som andelen kvinnor i de medverkande arbetsställena är större eller lägre än vad som kan förväntas vara i näringslivet, det vill säga cirka 35 procent. Avvikelser från detta i materialet kan dock både bero på slumpmässigheter, som förhärskande genusstrukturer eller prioriteringar på länsnivå. Målsättningen att jämställdhetsaspekten ska genomsyra hela programmet innebär dock inte att den ska dominera över andra uppställda mål och kriterier. Vi har alltså en situation där det formuleras en målsättning som i praktiken inte går att följa upp på ett adekvat sätt, eftersom målsättningen är för otydlig och inte kopplad till några operationaliserade mål. I kapitel 4 visar vi att detta är regel i stället för undantag i SPD vad gäller målsättningarna i programmet.

En beskrivning av könsfördelningen visar att för de sökande företagen i analysgruppen är andelen kvinnor är i genomsnitt 35 procent. Andelen anställda kvinnor i de företag som sedan deltog i programmet är också 35 procent, vilket alltså motsvarar den fördelning som finns i näringslivet.

Arbetsställen där könsfördelningen är mest jämn återfinns i Stockholm, Uppsala och Gotland med cirka 42 procent kvinnor, vilket kan förklaras av att andelen tjänsteföretag med större andel kvinnliga anställda är större i Stockholm och Uppsala. I Västerbotten, Jönköping, Värmland och Gävleborg är mindre än 30 procent av de anställda i Mål 4-

företagen kvinnor, vilket också kan förklaras med sektorsstruktur. Dessa län har en större andel industriarbetsställen och därmed en lägre andel kvinnor bland de anställda. Tio län²³ har i IM-gruppens enkät angett att de särskilt har betonat att kvinnors *medverkande* ska prioriteras. Av dessa tio län har sex stycken (Örebro, Gävleborg, Dalarna, Västerbotten, Östergötland och Halland) en kvinnlig representation under genomsnittet för riket. Gävleborgs län har i sin regionala plan²⁴ haft ett särskilt avsnitt om hur kvinnor ska komma med i Mål 4-projekt. Andelen anställda kvinnor i länets sökande företag är i genomsnitt 31 procent och andelen anställda kvinnor i medverkande företag är 29 procent. Av deltagarna i steg 2 är cirka 28 procent kvinnor. Därmed återspeglar verkligheten inte ambitionerna i vilka det särskilt betonades att Mål 4-insatserna ska komma kvinnor till del. Faktum är att den kvinnliga representationen i Gävleborgs län är bland de lägsta i riket.

Andra län som på något sätt har nämnt kvinnor som en särskild målgrupp i de regionala planerna är Göteborgs och Bohus län, Kristianstads län, Västernorrlands län och Hallands län. Av alla deltagare i steg 2 i Göteborg och Bohus län är 37 procent kvinnor. I Kristianstads län är cirka 39 procent av alla medverkande personer i steg 2 kvinnor. I Hallands och Västernorrlands län är 31 procent av deltagarna i steg 2 kvinnor. Partnerskapet i Västernorrlands län har knutit en referensgrupp till sig som har haft till uppgift att bevaka kvinnors möjligheter inom Mål 4. I Hallands regionala plan står det att sökande företag fått information om jämställdhet via telefon. Företag med hög andel kvinnor har särskilt informerats om Mål 4 och rådgivare har framhåvt jämställdhetsaspekten. Länet har också uttalat att de vill genomföra speciella satsningar på nyckelpersoner och om möjligt stimulera och bidra till att fler kvinnor utses till denna roll. I praktiken är 29 procent av nyckelpersonerna kvinnor. Riksgenomsnittet ligger på 31 procent. Å ena sidan kan man uppfatta detta som ett misslyckande, å andra sidan kan dessa län gentemot regionala nyckeltal ha haft framgång. Tyvärr vet vi inget om detta då dessa nyckeltal inte finns dokumenterade. Vi kan konstatera att i EU-programkontorets årsredovisningar återges inga nyckeltal utifrån SPD:s målsättningar annat än antalet projekt. Vi finner det märkligt att en aspekt som man fäster vikt vid inte förtydligas så att den blir möjlig att följa upp.

²³ Örebro, Gävleborg, Dalarna, Västerbotten, Västmanland, Malmöhus, Kristianstad, Stockholm, Östergötland och Halland.

²⁴ De regionala partnerskapen i varje län har bland annat haft till uppgift att utarbeta en plan för arbetet med Mål 4. I planerna beskrivs och bedöms till exempel hur strukturomvandlingen påverkar anställda i mindre företag och hur företagen i länen ska klara dessa förändringar. Vidare beskrivs företagens kompetensbehov på olika orter i länet och i olika branscher. De innehåller också urvalskriterier för projekten. Dessa urvalskriterier kan variera mellan länen och ska grundas på de särskilda behoven i respektive län. Partnerskapen har även kunnat välja att prioritera särskilda grupper, givetvis inom ramarna för programdokumentets kriterier. De första regionala planerna fastställdes under våren 1996 och efter det har de reviderats kontinuerligt.

Kvinnor har deltagit i färre dagar än män

I genomsnitt har de medverkande personerna varit med i steg 1-projekt i fyra dagar och i steg 2-projekt i åtta dagar. I steg 1 är det inget län som utmärker sig. Däremot varierar det genomsnittliga antalet dagar per person i steg 2. Det är ganska naturligt med tanke på att åtgärderna inom steg 2 kan se väldigt olika ut medan steg 1 i stora drag innebär samma typ av projektinnehåll oavsett bransch, län, storlek etcetera. I Gävleborgs län har varje deltagare i genomsnitt fått femton utbildningsdagar inom ramen för steg 2. I Södermanland är motsvarande siffra fjorton dagar medan den är fem i Västmanland. Det är svårt att finna direkta orsaker till variationen mellan länen, utan vi kan endast spekulera. Det går till exempel inte att förklara med att företagen i de olika länen skulle tillhöra olika branscher. Det finns dock ett svagt negativt samband mellan andelen anställda som deltar och antalet deltagardagar per anställd. Det betyder att om en hög andel av personalen deltar, gör man det med färre dagar per person. Detta skulle till viss del kunna bero på att om en stor del av personalen deltar måste programmet, för att man ska klara att hålla uppe produktionen, genomföras på färre antal dagar. Resonemanget passar väl in på Gävleborg där 41 procent av personalen deltar (81 procent i riket) och med 15 dagar (åtta i riket). Däremot låter det sig inte lika lätt appliceras på Södermanland och Västmanland, där man kan se samma mönster.

Män har deltagit i cirka 850 000 dagar medan kvinnor har deltagit i drygt 400 000 dagar totalt. Kvinnorna har således fått 32 procent av det totala antalet utbildningsdagar och därmed, i förhållande till sin andel av det totala antalet deltagare (35 procent), fått en något mindre andel utbildningsdagar. Särskilt tydlig blir denna snedfördelning på länsnivå. I Stockholm utgör kvinnorna 42 procent av deltagarna i steg 2 och har fått 32 procent av utbildningsdagarna. I Södermanland utgör kvinnorna 30 procent av deltagarna i steg 2 och har fått 17 procent av dagarna. Situationen är nästan densamma i Västernorrland – kvinnorna utgör 27 procent av deltagarna och har fått 16 procent av utbildningsdagarna. I Blekinge och Kronoberg har dock de kvinnliga deltagarna fått fler dagar proportionellt sett. Stockholm tillhör de län som i IM-gruppens enkät angav att de särskilt prioriterat kvinnor. Länet har en jämförelsevis stor representation av kvinnor, som dock proportionellt sett har fått få utbildningsdagar.

I genomsnitt har både kvinnor och män deltagit fyra dagar i steg 1 och i steg 2: männen nio dagar och kvinnorna åtta. I steg 1 är dagarna jämnt fördelade i länen mellan könen. I steg 2, där själva kompetensutvecklingen blir konkret, varierar det emellertid betydligt mellan könen och mellan länen. Det finns inget län där kvinnor fått fler än en dag mer än männen. Däremot finns det flera exempel på det motsatta fallet. I Södermanland har männen till exempel fått 17 dagar och kvinnorna 8. I Gävleborg har männen också fått 17 dagar och kvinnorna 9. Gävleborg tillhör också de län som angett att kvinnor har getts särskild prioritet, men detta går inte att spåra i utfallet.

Fördelningen av stödbeloppen

En jämförelse med de belopp som gäller för alla medverkande arbetsställen visar att företagen i analysgruppen, som utgör 58 procent av alla medverkande, har fått 51 procent av stödbeloppet.²⁵ Steg 2-projekt har i genomsnitt fått nästan dubbelt så mycket stödpengar som steg 1-projekt.

Företagen i Malmöhus län har fått mest stödpengar

I tabell 3.7 visas stödbelopp och kostnader fördelade per deltagare, per deltagardag och per företag för analysgruppen i steg 2. De administrativa kostnaderna specifikt för analysgruppen har inte gått att räkna ut, men dessa borde inte avvika från den genomsnittliga kostnaden att administrera en deltagare, där ju faktiskt analysgruppen ingår. Stöd och kostnader i steg 1 redovisas inte beroende på att uppgifterna i projektdatabasen är alltför osäkra och på att medverkan i steg 1 inte är lika intressant att undersöka som kostnaderna för att genomföra själva kompetensutvecklingen.

Tabell 3.7

Stödbelopp och kostnader per deltagare, deltagardag och företag i steg 2 för analysgruppen, kronor

	Per deltagare	Per deltagardag	Per företag
Stödbelopp från Mål 4	8 462	1 043	92 836
Administrativa kostnader	759	118	9 835
Summa	24 789	3 202	284 169

Källa: AMS projektdatabas över Växtkraft Mål 4. ITPS egna beräkningar.

Finansieringen från Mål 4 uppgår till cirka 8 100 kronor. Ett län utmärker sig rejält, det är Gävleborg som med 17 100 kronor per deltagare i steg 2 därmed har fått dubbelt så mycket per deltagare som övriga län. Detta kan förklaras av att länet har flest utbildningsdagar per anställd, 15 stycken, vilket gör att kostnaden per deltagare blir hög.

En deltagardag i steg 1 har i genomsnitt fått stöd med samma belopp som en dag i steg 2, det vill säga cirka 1 000 kronor. I steg 1 är det inget län som utmärker sig. I steg 2 däremot har Södermanlands län den lägsta stödnivån per utbildningsdag, 500 kronor. Inget län utmärker sig uppåt. Det kan tyckas konstigt att en dag i steg 1 har fått lika mycket stöd som en dag i steg 2. Rimligen borde det vara dyrare att ha sin personal på utbildning, vilket ger kostnader både för utbildning och frånvaro från det ordinarie arbetet, än att personalen deltar i intern analys, vilket möjligen bara kostar frånvaro från arbetet. Likheten i kostnaden skulle dock kunna bero på att ett stort antal chefer och konsulter, som troligtvis kostar betydligt mer än personalen, i högre grad är inblandade i steg 1-arbetet än i steg 2.

Varje enskilt företag i analysgruppen har i genomsnitt erhållit 92 836 kronor för projekt inom steg 2. Mest har företagen i Malmöhus län fått, i genomsnitt 134 500 kronor per företag. Lägsta genomsnittliga belopp, 72 000 kronor, har företagen i Östergötlands län fått.

²⁵ 1 238 mkr är totalt stödbelopp för analysgruppen, vilket är 50,8 procent av 2 437 mkr (tabell 2.1). 10 512 arbetsställen är 57 procent av 18 256 arbetsställen.

Högre stöd per deltagare till de riktigt små företagen

De lite större företagen har, i proportion till deras andel, fått mer pengar än de mindre (se tabell 3.8). vilket till stor del beror på att det proportionellt har varit fler personer som deltagit i de större företagens kompetensutvecklingsprojekt. Däremot har de större företagen fått lägre stöd per deltagare, vilket också var en avsikt med Mål 4-programmet.

Tabell 3.8

Stöd till företag efter storlek, andelar i procent och kronor

Företagets storlek, antal anställda	Andel av medverkande företag, procent	Andel av totalt stöd procent
1–4	28	9
5–9	30	22
10–19	25	33
20–49	17	36
Total	100	100

Källa: AMS projektdatabas över Växtkraft Mål 4 och ITPS beräkningar.

Mellan de sju sektorerna fördelar sig emellertid det totala beloppet tämligen proportionellt till de olika sektorernas representation av medverkande företag (se tabell 3.9).

Tabell 3.9

Stöd till företag efter branscher, andelar i procent och genomsnitt i kronor

Sektorsindelning	Andel av medverkande företag, procent	Andel av totalt stöd*, procent
Kunskapsintensiv industri	8	11
Kapitalintensiv industri	0,5	0,6
Arbetsintensiv industri	11	15
Kunskapsintensiva tjänster	31	28
Kapitalintensiva tjänster	7,5	6
Arbetsintensiva tjänster	39	37
Kapitalintensiv övrig verksamhet	3	2
Total	100	100

Källa: Ams projektdatabas över Växtkraft Mål 4 och ITPS beräkningar.

*Summeras ej till 100 pga. avrundning.

Företagen levde i genomsnitt i två år med Mål 4

Det har i genomsnitt tagit ungefär åtta månader för ett företag att genomföra steg 1. Steg 2 tar ungefär dubbelt så lång tid, ett år och fyra månader. Det är naturligt att steg 2 tar längre tid, då denna process innebär att den plan som utarbetats i första steget ska genomföras konkret. Steg 1 gick snabbast i Blekinge, där företagen i genomsnitt var klara med analysen efter drygt fem månader. I Östergötland tog det i stället ungefär nio månader. I steg 2 är det företagen i Göteborg och Bohus som var snabbast med en genomförandetid på cirka ett år och Uppsala långsammast med nästan två år. Det tog i genomsnitt cirka två år att genomföra båda stegen, med tiden mellan slutet av steg 1 och början av steg 2 bort-

räknad. Snabbast var företagen i Göteborg och Bohus län med cirka ett år och åtta månader, långsammast i Kalmar där det tog cirka två år och nio månader att gå igenom båda stegen. Skillnaderna mellan länen är emellertid inte särskilt anmärkningsvärda.

I programdokumentet betonas att det inte bör gå alltför lång tid från det att steg 1 avslutas till att steg 2 påbörjas, helst inte mer än tre månader. I riket som helhet var den genomsnittliga tiden för detta drygt två månader. Många gånger gick det dock betydligt snabbare än så. Medianen för tiden mellan det att steg 1 avslutats och steg 2 påbörjats är 28 dagar. Det betyder att hälften av alla företag påbörjade steg 2 inom 28 dagar. I Värmland tog det emellertid i genomsnitt drygt fem månader innan steg 2 påbörjades. I Kalmar var den genomsnittliga mellanperioden en månad. Mediantiden i Kalmar län är noll dagar, vilket innebär att hälften av företagen påbörjade steg 2 direkt efter steg 1. Hela 75 procent av företagen i länet påbörjade steg 2 inom två dagar. I praktiken går nog de olika stegen ihop i en naturlig process. Företagen i Kalmar län tog således lång tid på sig att genomföra båda stegen, däremot var de snabba att komma igång med det andra steget i processen.

Tiden för genomförandet kan möjligen påverkas

En lång och utdragen genomförandeprocess för steg 1, kanske med mycket administrativt arbete, skulle kunna innebära att övergången till steg 2 tar längre tid eller i högre grad inte alls blir av. Motiven och incitamenten att fortsätta arbetet kan tänkas minska om det innebär stora uppoffringar tidsmässigt att genomföra steg 1. Det finns emellertid inget samband mellan tiden det tar att genomföra steg 1 och tiden det tar innan steg 2 påbörjas. Däremot finns det ett svagt negativt samband mellan tiden det tar att genomföra steg 1 och andelen företag som fortsätter med steg 2. Betydelsen av detta är således att det finns en svag tendens till att ju längre tid det tar att genomföra steg 1, desto färre företag går vidare med steg 2.

I vissa län kan kraven på projekten och genomförandeprocesserna vara högre än i andra län. I län med höga kvalitetskrav kan det tänkas att programlängden blir längre. Västerbottens län har utarbetat en beskrivning av vad en handlingsplan i steg 1 ska innehålla. En hypotes kan då tänkas vara att steg 1-projekten kan genomföras snabbare med hjälp av denna beskrivning. Så har det dock inte blivit utan det har gått ungefär två månader långsammare i Västerbotten än i riket som helhet. Beskrivningen av hur handlingsplanen ska se ut har således inte underlättat genomförandet utan snarare har kvalitetskraven gjort processen långsammare. Att prioritera kvaliteten och då få en långsammare process behöver dock inte vara något negativt i sig. Några mer detaljerade uppgifter om länens krav på projekten har vi inte haft tillgång till och därmed kan inte några mer långtgående slutsatser dras. Beroende på att personalen på de länsvisa programkontoren troligtvis ökar sin erfarenhet och effektivitet i handläggningen under programmets gång och på så sätt kan ge företagen allt bättre stöd, borde projekten gå snabbare att genomföra i slutet av programperioden än i början. Denna hypotes kan bekräftas genom att projektdatabasen visar att de företag som genomfört steg 1 och 2 och påbörjat arbetet 1996 eller

1997 i genomsnitt tar drygt sex månader längre tid på sig än de som påbörjade arbetet 1998 eller 1999.

För ett företag som började under den första hälften av perioden tar steg 1 och 2 i genomsnitt ca två år och tre månader att genomföra. Motsvarande siffra för dem som påbörjade arbetet under andra hälften av programperioden är ca ett år och sju månader. Detta motsvarar en minskning av genomförandetiden med 28 procent. Blekinge är det län som har ökat sin hastighet i genomförda projekt mest till den andra hälften av programperioden. Tiden har sjunkit med i genomsnitt ett år och tre månader eller 59 procent. Inget län har ökat sin genomförandetid under den andra delen av programperioden (se tabell 3.10).

Till viss del kan denna minskning av genomförandetiden mellan första och andra hälften programperioden även bero på att personalen på programkontoren har ökat i antal i åtminstone hälften av länen. Samtidigt kan man anta att antalet sökande och medverkande företag ökat över tiden och att dessa två ökningarna då tar ut varandra.

En annan faktor som kan ha påverkat genomförandetiden är den förbättrade konjunkturen under senare delen av 1990-talet. Denna medför att ett eventuellt produktionsbortfall på grund av kompetensutveckling blir dyrbarare för företaget, som därmed har intresse av att förkorta utbildningstiden.

Tabell 3.10

Förändring i genomförandetid för steg 1 och 2. Jämförelse mellan programmets första och sista två år, procent

Län	Andel sökande
Blekinge	-58,7
Kalmar	-42,0
Älvsborg	-37,9
Kristianstad	-37,5
Örebro	-33,9
Malmöhus	-33,8
Kronoberg	-32,8
Norrbottn	-32,3
Västmanland	-31,1
Göteborg och Bohus	-30,4
Jönköping	-30,1
Södermanland	-29,8
Gotland	-28,0
Västernorrland	-26,3
Västerbotten	-25,5
Östergötland	-25,2
Dalarna	-24,9
Uppsala	-24,2
Skaraborg	-21,1
Jämtland	-20,3
Halland	-18,3
Värmland	-14,2
Stockholm	-12,9
Gävleborg	-11,9
Riket	-28,2

Källa: Ams projektdatabas över Växtkraft Mål 4 och ITPS beräkningar.

Nyckelpersonerna har ett samband med projekttiden

Enligt det samlade programdokumentet beror graden av framgång för projekten till stor del på företagens nyckelpersoner. Resurser fanns avsatta för utbildning av dessa och deras funktion var att stödja programprocessens genomförande.²⁶

Sammanlagt har drygt 15 000 personer utbildats under cirka 105 500 dagar under steg 1. Av nyckelpersonerna är 32 procent kvinnor. I Kalmar län är 22 procent av nyckelpersonerna kvinnor medan Södermanland med 38 procent uppvisar den högsta andelen kvinnor bland nyckelpersonerna. Andelen kvinnliga nyckelpersoner återspeglar i stort andelen anställda kvinnor, det vill säga 35 procent. Det finns ett ganska starkt positivt samband mellan andelen kvinnliga nyckelpersoner och andelen anställda som är kvinnor. En högre andel kvinnliga anställda sammanfaller således med en högre andel kvinnor som nyckelpersoner. Kvinnliga nyckelpersoner har i genomsnitt fått 32 procent av utbildningsdagarna, vilket står i proportion till denna grupps andel av det totala antalet nyckelpersoner. I Södermanland utgör dock kvinnorna 38 procent av nyckelpersonerna och de har fått 32 procent av utbildningsdagarna. I Gävleborg utgör kvinnorna 30 procent men de har fått 37 procent av utbildningsdagarna.

Nyckelpersonerna har i genomsnitt utbildats i sju dagar var under steg 1. I 25 procent av länen har kvinnorna fått fler dagar per person, i 33 procent har männen fått fler dagar och i övriga 42 procent har män och kvinnor fått lika många utbildningsdagar.

I genomsnitt går det sju deltagare per nyckelperson. I Stockholm, Halland och Västmanland går det fyra medan det går 35 i Jönköpings län och 28 i Östergötland. Beroende på att nyckelpersonerna tilldelas en sådan central roll i programdokumentet är det intressant att undersöka vad som kan tänkas ha ett samband med deras insatser. Kan de till exempel ha påverkat genomförandetiden så att det har tagit längre tid om nyckelpersonerna varit få i förhållande till antal deltagare eller om de fått få utbildningsdagar? Det finns ett svagt positivt samband mellan antalet deltagare per nyckelperson i steg 1 och genomförandetiden för steg 2, vilket visar tendensen att fler deltagare per nyckelperson gör att det tar längre tid att genomföra steg 2. Det finns ett svagt negativt samband mellan nyckelpersonernas genomsnittliga antal utbildningsdagar och genomförandetiden för steg 2. Detta innebär att fler utbildningsdagar för nyckelpersonerna i steg 1 ger en snabbare genomförandetid i steg 2.

²⁶ I detta avsnitt kommer inte resultatet för steg 2 att redovisas, dels beroende på att det är så få nyckelpersoner som uppges ha deltagit i steg 2, i många län inga alls, dels beroende på att det är svårt att avgöra vad dessa nyckelpersoners medverkande egentligen bestod av. I teorin ligger nyckelpersonernas åtaganden i steg 1 där de ska utbildas för att kunna driva igenom de anställdas kompetensutveckling i steg 2. I praktiken kan det vara så att nyckelpersonernas roll som just nyckelpersoner fortsätter under steg 2. Det skulle även kunna vara dessa personers egen kompetensutveckling, som inte är kopplad till genomförandet av kompetensutveckling för övriga personalen. På grund av dessa otydligheter och den egentliga avsikten med nyckelpersonerna under steg 2, presenteras således endast resultaten för steg 1.

Måluppfyllelse enligt programdokumentet

I det samlade programdokumentet för Mål 4 finns ett antal av programmets mål redovisade. I detta avsnitt presenteras de mål som är av kvantitativ karaktär, och dessa följs upp utifrån dokumentationen i projektdatabasen. Analysgruppen är fortfarande företag som bara har ett arbetsställe och 1–49 anställda. Enskilda firmor eller den offentliga sektorn ingår inte. Detta innebär 10 512 företag, eller cirka 58 procent av det totala antalet deltagare. Dessa 58 procent kan rimligtvis inte uppfylla de mål som fastställts för programmet. Dessutom är programdokumentet tänkt att gälla för perioden 1995–1999, det vill säga i fem år. I praktiken kom dock Mål 4-arbetet inte igång på allvar förrän under andra halvan av år 1996. Det innebär att programperioden har varat cirka 3,5 år. Om den förkortade programperioden medför att de ställda målen bör sänkas kan diskuteras. Vad som talar emot detta är att programmet utnyttjade det budgetutrymme som var planerat. Vid samtal med administratörer av programmet har det även framkommit att verkställandet av projekt utfördes med sådan effektivitet i början av programperioden att de allokerade budgetmedlen inte skulle räcka om man höll samma takt hela perioden.

I detta avsnitt kommer således målen att relateras till det faktum att analysgruppen utgör 58 procent av det totala antalet deltagare, men vi tar inte hänsyn till att programperioden blivit förkortad med 1,5 år. De mål som gäller enbart för det första programåret har vi genomgående valt att halvera då programmet kom igång först under andra halvan av 1996. Målen kommer därför att räknas om så att de står i proportion till storleken på vår analysgrupp. Den utvärdering som IM-gruppen (1999) utförde visade inte på någon skillnad i genomförandekapacitet mellan det privata näringslivet och den offentliga sektorn. Den grupp som analyseras här förväntas således uppfylla 58 procent av de kvantitativa målen som först omräknats till en kortare programperiod.

Målen för steg 1 i stort sett uppfyllda

Under steg 1 är det meningen att företagen ska kartlägga utbildningsnivån bland de anställda och sedan göra en analys av det framtida utbildningsbehovet.

1. 3 000 företag ska påbörja arbetet med steg 1 det första året

De första projekten kom igång i slutet av juni år 1996, och om det räknas som det första programåret blir målet således $1\,500 \times 0,58 = 870$ företag. Statistiken från projektdatabasen visar att det var 1 635 företag som påbörjade arbetet under år 1996. Detta innebär att målet uppfylldes med god marginal, närmare bestämt till 188 procent.

2. 30 000 företag ska genomföra steg 1 under hela perioden

Omräknat till en mindre analysgrupp och en kortare programperiod blir målet i steg 1 för antal företag 17 400 stycken ($30\,000 \times 0,58$). Facit blev att 9 861 företag har fått stöd från Mål 4 för steg 1. Således lyckades programmet inte locka så många företag som det först var tänkt och målet uppfylldes till 70 procent.

3. Minst 50 000 anställda ska beröras av steg 1-projekt det första året

Ett omräknat mål blir 14 500, vilket uppnåddes i och med att totalt 19 526 personer deltog i steg 1-arbete under år 1996. Det motsvarar en måluppfyllelse på 135 procent.

4. 10 000 nyckelpersoner ska utbildas det första året

Omräknat blir målet 2 900 nyckelpersoner och i praktiken var det 2 980 nyckelpersoner som genomgick utbildning under år 1996. Det innebär att målet uppfylldes till 100 procent.

5. 60 000 nyckelpersoner ska delta under hela perioden

Den grupp företag som analyseras här står för 34 800 av dessa. Resultatet visar att 15 059 nyckelpersoner genomgick utbildning under steg 1. Det innebär att 43 procent av det tänkta antalet nyckelpersoner deltog i programmet.

I tabell 3.11 åskådliggörs de ursprungliga och omräknade målen, utfallet samt graden av måluppfyllelse för steg 1. Målen har i stort sett uppnåtts, och med råge avseende antal medverkande företag och anställda första året. I fallet med nyckelpersonerna kan det tänkas att 60 000 nyckelpersoner har utbildats under perioden och att merparten av dem finns i den offentliga sektorn. Men vi har här, på grundval av IM-gruppens utvärdering, antagit att det inte finns några skillnader mellan utförandet i det privata och det offentliga. Därmed har målet om antalet nyckelpersoner inte uppfyllts.

Tabell 3.11
Mål och utfall i steg 1

Ursprungligt mål	Omräknat mål	Utfall	Graden av måluppfyllelse, procent
Antal medverkande företag första året: 3 000	870	1 635	188
Antal medverkande företag totalt: 30 000	17 400	9 861	57
Antal berörda anställda första året: 50 000	14 500	19 526	135
Antal nyckelpersoner första året: 10 000	2 900	2 980	100
Antal nyckelpersoner totalt: 60 000	34 800	15 059	43

Källa: Ams projektdatabas över Växtkraft Mål 4 och ITPS beräkningar.

Kraftigt varierande måluppfyllelse i steg 2

Steg 2 syftar till att genomföra de handlingsplaner som arbetats fram under analysarbetet i steg 1, och det är tyngdpunkten i hela Mål 4-programmet.

1. 1 000 företag ska inleda steg 2 det första året

Ett omräknat mål anger att 290 företag ska börja steg 2 under år 1996, men bara 48 företag hann påbörja arbetet under det året. Detta motsvarar 17 procent av det tänkta målet.

2. 50 000 anställda ska medverka i steg 2 under det första året

Omräknat blir detta 14 500, en siffra som i praktiken visar sig vara 457 stycken eller en måluppfyllelse på tre procent.

3. 240 000 anställda ska delta i steg 2 under hela perioden

Omräknat till en den mindre analysgruppen blir det 139 200 anställda som förväntas delta i kompetensutvecklingen. Med facit i hand blev det 95 840 anställda som deltagit, vilket innebär att målet uppfylldes till 69 procent.

4. Utbildningsdagarna ska uppgå till 1,7 miljoner under hela perioden

Målet blir omräknat 986 000 dagar och statistiken visar att antalet dagar som de anställda deltagit uppgår till 746 547. Graden av måluppfyllelse blev därmed 55 procent. De ursprungliga målen på 240 000 deltagare under 1,7 miljoner dagar innebär ett genomsnitt på sju dagar per deltagare. Detta mål uppnåddes då 95 840 deltagare i 746 547 dagar innebär att varje deltagare i genomsnitt medverkat nästan åtta dagar.

5. 90 procent av de företag som slutför steg 1 ska inleda steg 2 inom tre månader

Av de företag som påbörjade steg 2 efter avslutat steg 1 arbete var det 75 procent som gjorde det inom tre månader och därmed har målet uppfyllts till 83 procent.

6. 90 procent av de företag som påbörjar steg 2 ska avsluta det

Detta har i princip uppnåtts i och med att 87 procent av de företag som blivit registrerade för steg 2 har fått stöd för sina kompetensutvecklingsprojekt. Måluppfyllelsen uppgår då till 97 procent.

7. 90 procent av de anställda som deltar i steg 2 ska slutföra det

Detta är lite svårt att uppskatta men vi kan få en uppfattning av detta om vi tittar på hur många anställda som deltog i de företag som påbörjade steg 2-arbetet och hur många som fanns i de företag som fullföljde steg 2. Det visar sig då att det var 97 093 deltagare i de företag som inlett steg 2-projekt och att det var 95 840 deltagare i de företag som slutfört steg 2. Detta innebär att 99 procent av alla deltagare var anställda i företag som slutförde arbetet. Man kan med visst förbehåll anta att dessa 99 procent också fick den kompetensutveckling som det hade planerats för i steg 1, eftersom företaget slutfört steg 2. Därmed har målet uppfyllts med marginal eller annorlunda uttryckt, målet har uppfyllts till 110 procent.

I tabell 3.12 sammanfattas mål och utfall i steg 2. Graden av måluppfyllelse varierar betydligt inom steg 2. Steg 2 har haft en något trög start med 457 medverkande personer första året. Däremot verkar processen ha tagit fart med tiden och företagen har slutfört steg 2 i större utsträckning än beräknat.

Av tabellerna 3.11 och 3.12 kan vi dra slutsatsen att programmet lyckades väl med att locka till sig företag det första verksamhetsåret. Programmet lyckades även att få en hög andel företag av de som väl började programmet att också genomföra det. Programmets målsättningar avseende hur snabbt företag skulle kunna genomföra steg 1 och gå vidare i steg 2 verkar ha varit fullständigt realistiska av döma av antalet företag respektive anställda i steg 2 det första året.

Tabell 3.12
Mål och utfall i steg 2

Ursprungligt mål	Omräknat mål	Utfall	Graden av måluppfyllelse, procent
Antal medverkande företag första året: 1 000	290	48	17
Antal medverkande anställda första året: 50 000	14 500	457	3
Antal medverkande anställda totalt: 240 000	139 200	95 840	69
Antal utbildningsdagar för anställda totalt: 1,7 miljoner	986 200	746 547	76
90 procent ska inleda steg 2 inom tre månader	-	75	83
90 procent av företagen ska slutföra steg 2	-	87	97
90 procent av de anställda ska slutföra steg 2	-	99	110

Källa: AMS projektdatabas över Växtkraft Mål 4 och ITPS beräkningar.

Ser vi till de ställda målsättningarna för hela perioden så kan vi konstatera att dessa inte uppnåddes. Graden av måluppfyllelse beräknar vi till cirka 70 procent. En förklaring till resultatet anges redan i Ernst&Youngs (1997) utvärdering som framhöll att SPD:n hade för högt ställda målsättningar och noterade att partnerskapen i sina reviderade planer dragit ned målsättningarna avseende antalet företag som ska nås under programperioden. De ansvariga för Mål 4 programmet modererade därför i praktiken till att mer fokusera på kvaliteten i genomförandet än ett blint uppfyllande av de kvantitativa produktionsmålen.²⁷ Enligt vår erfarenhet har några nya kvantitativa mål inte formulerats centralt liknande de som ställdes i SPD:n och vi kan därför inte värdera ”måluppfyllelsen” på 70 procent. Vi kan konstatera att målsättningen med kvaliteten i processen tycks ha blivit uppnådd i den bemärkelsen att de ursprungliga målen av genomförande har nåtts åtminstone.

Produktivitetsutveckling för Mål 4-företagen och för icke-medverkande företag

Kompetensutveckling av personalen kan ses som en strategi från ledningens håll för att öka anställningsbarheten hos personalen och för att i förlängningen vara redo att anpassa verksamheten och stå beredda inför förändringar i omvärlden. Vi tror att detta strategiska arbete med personalen borde ge utslag på företagets resultat, och vi mäter här resultatet som förädlingsvärdet delat med antalet sysselsatta, det vill säga arbetsproduktiviteten. I detta avsnitt undersöker vi om Mål 4-företagen har haft en annorlunda produktivitetsutveckling, förhoppningsvis mer positiv, under programtiden än övriga företag i länet.

Det går däremot inte att säga att skillnaden i produktivitetsutveckling mellan Mål 4-företag och övriga är en effekt av Mål 4. Därtill behövs betydligt mer sofistikerade metoder än en enkel jämförelse. Däremot visar denna jämförelse om det råder stora länsvisa skillnader i utvecklingen mellan de två grupperna. Om så är fallet bör detta initiera en studie av vad som ligger till grund för dessa skillnader och av vilken roll den regionala Mål 4-administrationen och partnerskapet kan ha spelat.

I denna jämförelse ingår alla Mål 4-deltagare i näringslivet, det vill säga vi analyserar nu även företag med 50–250 anställda och företag med fler än ett arbetsställe. Däremot är fortfarande enskilda näringsidkare och offentliga institutioner bortplockade. Gruppen icke-medverkande företag, som är jämförelsegrupp, består av samma typer av företag som Mål 4-deltagarna. Av utrymmesskäl har vi valt att endast presentera utvecklingen för riket i sin helhet i stället för utvecklingen i varje län och sektor. I texten kommenteras motsvarande situation i de olika länen. Län som inte nämns har en liknande utveckling som riket.

Fokus ligger på förändringen i arbetsproduktiviteten²⁸ och inte på de enskilda årens produktivetsnivåer. Produktivetsökningar kan dock komma långt senare efter det att en insats genomförts. Dessutom kan de företag som inte deltagit ha genomfört kompetensut-

²⁷ Se IM-gruppen (1999)

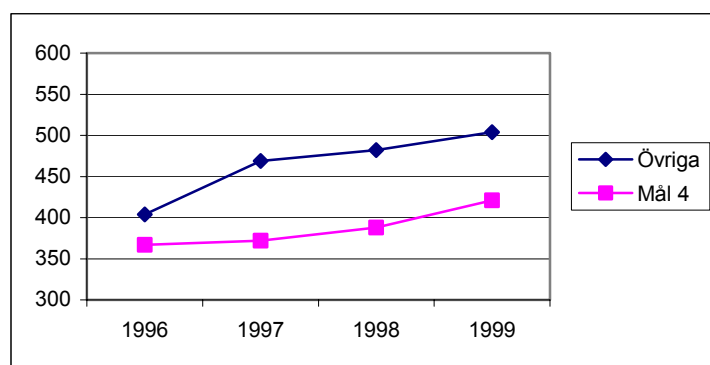
²⁸ Måttet är förädlingsvärde per anställd det vill säga arbetsproduktivitet. I avsnittet använder vi begreppet produktivitet synonymt med arbetsproduktivitet.

veckling av personalen på egen hand eller med bidrag från annat håll. Detta några skäl till att den typen av jämförelse som presenteras i avsnittet inte kan säga något om effekten av medverkande i Mål 4.

Produktivitetsutvecklingen för företag i hela riket med 1–250 anställda, som deltar i Mål 4 respektive står utanför programmet visas i figur 3.3. Utvecklingen i Mål 4-företagen har generellt inte varit bättre än i övriga jämförbara näringslivet. Icke-deltagarna hade en något bättre utveckling i början av programmet, medan Mål 4-företagen ökat sin produktivitet något mer än övriga företag mellan år 1998 och 1999.

Figur 3.3

Arbetsproduktivitet 1996–1999 i företag med 1–250 anställda, tusental kronor



Källa: ITPS.

I de flesta län har icke-deltagarna utvecklats bättre under första delen av programperioden, men därefter har Mål 4-företagen haft en liknande eller något bättre utveckling. Undantagen är Södermanland och Västernorrland där det gått sämre för Mål 4-företagen mellan 1998 och 1999.

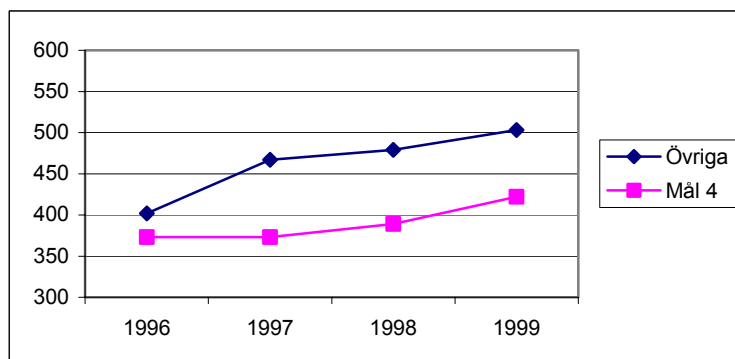
I figur 3.4 åskådliggörs utvecklingen för dem som tillhör Mål 4:s primära målgrupp, det vill säga företag med 1–49 anställda. Utvecklingen för de båda grupperna visar en liknande bild som i figur 3.3. Detta var väntat eftersom materialet med gruppen 1–250 anställda till största del består av företag med 1–49 anställda.

I Blekinge syns en markant brytning under det sista året. Från att icke-deltagarna och Mål 4-företagen följts åt i utvecklingen år 1996 till 1998, går produktiviteten ner tämligen markant för Mål 4-företagen mellan år 1998 och 1999 medan de övriga utvecklas positivt. Även i Södermanland och Västernorrland hade Mål 4-företagen en sämre utveckling än övriga under programmets sista år, dock inte lik markant.

I figur 3.5 visas utvecklingen i sektorn kunskapsintensiv industri. Mål 4-företagen och övriga företag i denna sektor befinner sig på samma produktivitetsnivå då programmet inleds. Därefter utvecklas icke-deltagarna aningen bättre än Mål 4-företagen fram till år 1998 för att nästföljande år följas åt.

Figur 3.4

Arbetsproduktivitet 1996–1999 i företag med 1–49 anställda, tusental kronor

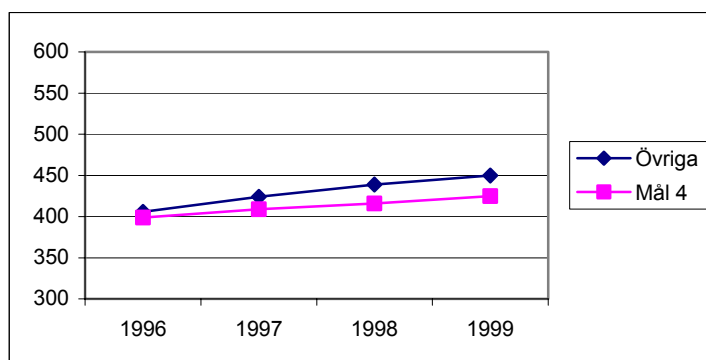


Källa: ITPS.

I Västerbotten ser utvecklingen mer stabilt positiv ut för Mål 4-företagen än för övriga näringslivet, där produktivitetens utvecklingen fluktuerade och även var negativ under perioden.

Figur 3.5

Arbetsproduktivitet 1996–1999 i kunskapsintensiv industri, tusental kronor



Källa: ITPS

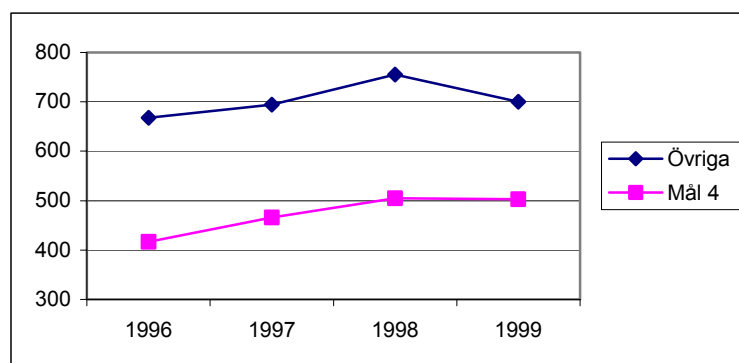
I Uppsala skiljer sig de två grupperna av företag markant åt. Icke-deltagarna har lägre produktivitetsnivåer än Mål 4-företagen år 1996 men sedan har icke-deltagarna en kraftigt positiv utveckling år 1997 till 1998. Under denna period utvecklas Mål 4-företagen i stället negativt. År 1998 vänder det för icke-deltagarna och de uppvisar en negativ produktivitetens utveckling medan Mål 4-företagen ökar sin produktivitet sista året i programmet. I den kunskapsintensiva industrin i Södermanland har Mål 4-företagen haft en sämre utveckling än övriga under hela programperioden. I Blekinge och Kalmar innebar perioden 1996–1997 kraftigt höjd produktivitet för Mål 4-företagen, som sedan utvecklas negativt och i programmets sista år visar en svagt positiv utveckling. Halland och Värmland utmärker sig genom att vara de enda län där Mål 4-företagen inom den kunskapsintensiva industrin har högre produktivitetsnivåer än jämförbara företag och dessutom en något bättre produktivitetens utveckling i princip under hela programperioden.

Mönstret för den kunskapsintensiva industrin i Skarborgs län följer den ideala bilden, det vill säga att Mål 4-företagen initialt har lägre produktivetsnivåer men sedan utvecklas de mer positivt än andra företag och har högre produktivetsnivåer i slutet av perioden. I Örebro utvecklades Mål 4-företagen på ett mycket positivt sätt mellan 1996 och 1997 för att sedan plana ut ett år och slutligen uppvisa en negativ produktivetsutveckling. I Jämtland ser utvecklingen för Mål 4-företagen i den kunskapsintensiva industrin dystert ut. Förutom en liten uppgång mellan 1997 och 1998 har produktiviteten bara sjunkit och var år 1999 lägre än då företagen gick in i programmet. De icke medverkande företagen har emellertid höjt sin produktivetsnivå under perioden.

I figur 3.6 visas produktivetsutvecklingen i den kapitalintensiva industrin. Mål 4-företagen ligger klart under övriga näringslivet vad gäller nivåer på produktiviteten, men det primära, utvecklingen, är något mer positiv bland programdeltagarna.

Figur 3.6

Arbetsproduktivitet 1996–1999 i kapitalintensiv industri, tusental kronor



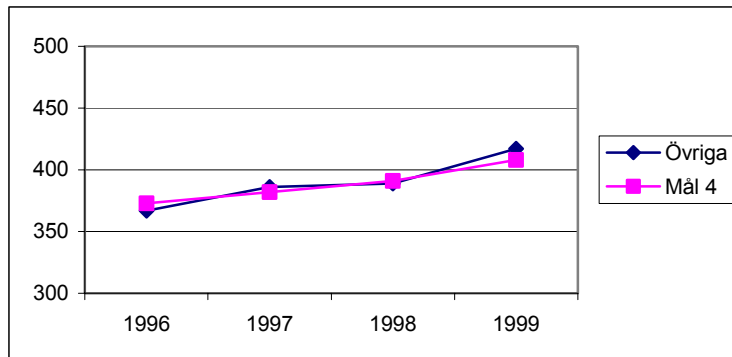
Källa: ITPS.

Alla län har inte Mål 4-företag inom denna sektor och i de län där de förekommer är de väldigt få, färre än tio stycken. Men produktivetsberäkningarna har viktats så att ”orättvisan” med liten representation ska uppvägas. I de flesta län ligger icke-deltagarna klart över Mål 4-företagen vad gäller produktivetsnivåer. I Jönköping uppvisar övriga företag en kontinuerligt negativ trend under perioden, medan Mål 4-företagen har haft en positiv utveckling, sånär som mellan 1997 och 1998. År 1999 hade Mål 4-företagen i länet till och med en högre produktivetsnivå än övriga jämförbara företag. I Kalmar och Värmland sjönk produktiviteten drastiskt för Mål 4-företagen mellan 1998 och 1999. Samtidigt utvecklades icke-deltagarna i positiv riktning. För Mål 4-företagen i Kristianstads län och i Västmanlands län ser bilden helt motsatt ut. Mellan 1998 och 1999 ökade produktiviteten drastiskt för Mål 4-företagen. I Malmöhus län har Mål 4-företagen under hela perioden haft en bättre produktivetsutveckling än övriga, men nivåerna är fortfarande lägre i Mål 4-företagen.

I figur 3.7 visas produktivetsutvecklingen i den arbetsintensiva industrin och här har de båda grupperna av företag utvecklats i stort sett identiskt under perioden.

Figur 3.7

Arbetsproduktivitet 1996–1999 i arbetsintensiv industri, tusental kronor



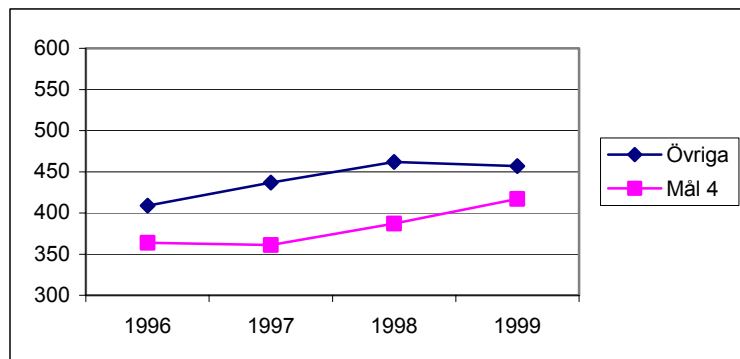
Källa:ITPS.

I Norrbotten uppvisade Mål 4-företagen en sämre utveckling än icke-deltagarna under programmets tre första år. Men under programmets sista år händer någonting: Mål 4-företagens produktivitet skjuter ordentlig fart och går till och med om nivåerna för icke-medverkande företag. I Uppsala län inträffar detta redan under år 1997 och Mål 4-företagen fortsätter att under programmets återstående tid utvecklas kraftigt positivt. I Södermanland, Jönköping, Dalarna och Västernorrland utvecklas de båda grupperna av företag likvärdigt under programmets tre första år. Men under år 1998 vänder det och Mål 4-företagens produktivitet minskar medan övriga företag utvecklas mer positivt än tidigare år. I Gotlands län sker en brytning mellan Mål 4 och övriga år 1997, då Mål 4-företagen visar en mycket bättre produktivitetsutveckling än övriga företag. Därefter jämnas det ut mellan grupperna men Mål 4-företagen ligger kvar på en högre produktivitetsnivå än övriga företag. En liknande situation som på Gotland råder i Blekinge län och Skaraborgs län. I Västmanland ser däremot situationen för Mål 4-företagen inte särskilt fördelaktig ut. Produktivitetsutvecklingen under perioden är konstant negativ med störst nedgång under programmets sista år. Övriga företag i länet utvecklades däremot positivt under hela perioden och särskilt positivt under de sista åren.

Inom de kunskapsintensiva tjänsterna uppvisar Mål 4-företagen en likartad produktivitetsutveckling som övriga företag, men med en förbättring under programmets sista år (se figur 3.8).

Figur 3.8

Arbetsproduktivitet 1996–1999 inom kunskapsintensiva tjänster, tusental kronor



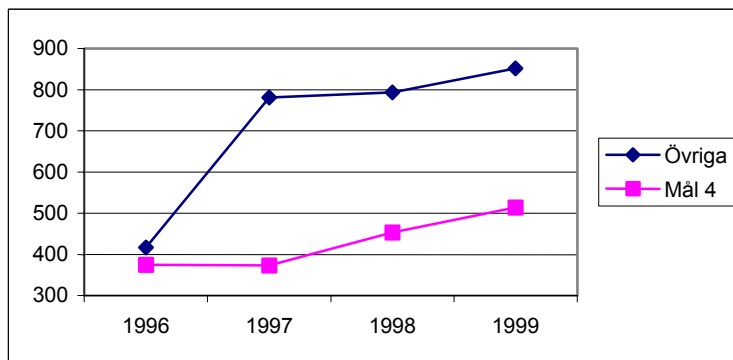
Källa: ITPS.

I Västerbotten och Västmanland utvecklades däremot Mål 4-deltagarna sämre än övriga företag under år 1999. I Norrbottens, Kalmars, Gävleborgs och Kronobergs län har utvecklingen varit den att båda grupperna av företag börjat på ungefär samma nivå på produktiviteten. Under programmets första del har emellertid Mål 4-företagen halkat efter i utvecklingen för att sedan ta igen under programmets andra halva. I Malmöhus, Göteborg och Bohus samt Västernorrlands län hamnade också Mål 4-företagen på efterkälken till en början med den skillnaden att de inte lyckades hämta in avståndet så att de återigen hamnade på liknande produktivitetsnivåer som övriga företag.

De kapitalintensiva tjänsterna uppvisar stora skillnader mellan Mål 4 och övriga företag. Mellan år 1996 och 1997 händer något som innebär att övriga företag drar ifrån kraftigt. Samtidigt utvecklas Mål 4-företagen svagt negativt. Därefter synkroniseras utvecklingen mellan de båda grupperna, men Mål 4-deltagarna ligger på betydligt lägre produktivitetsnivåer än övriga företag (se figur 3.9). I Stockholms län ser utvecklingen snarlik ut men med den skillnaden att Mål 4-företagen ökar sin produktivitet drastiskt mellan år 1997 och 1998 och därmed åter närmar sig de övriga företagen. I Uppsala, Jönköping, Blekinge, Kristianstad, Göteborg och Bohus, Älvsborg, Skaraborg, Västmanland, Dalarna, Gävleborg och Södermanland syns den kraftiga utvecklingen år 1997 för dem som stått utanför Mål 4, men Mål 4-företagen i länet har knappast förbättrat sin produktivitet alls under hela perioden. Gotland är det enda län där den kraftiga uppgången i produktiviteten för de företag som stått utanför Mål 4 inte infinner sig. Dessa företag har ändå haft en mer positiv utveckling än Mål 4-deltagarna under hela perioden. I Malmöhus län är skillnaden i produktivitet mellan de två grupperna av företag hela 650 000 kronor år 1997 eller annorlunda uttryckt, Mål 4-företagens produktivitet var endast 18 procent av övriga företags produktivitetsnivå.

Figur 3.9

Arbetsproduktivitet 1996–1999 inom kapitalintensiva tjänster, tusental kronor



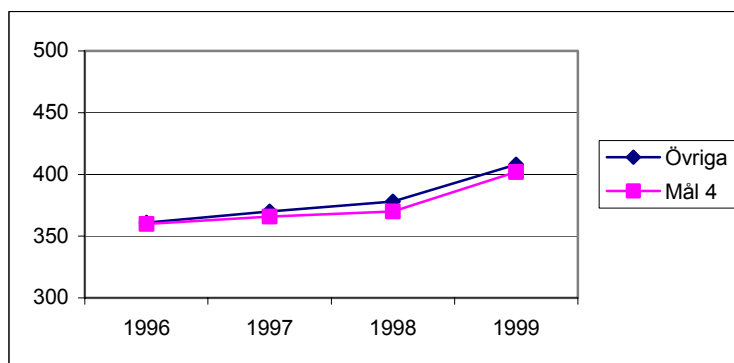
Källa: ITPS.

I figur 3.10 för de arbetsintensiva tjänsterna visas en i princip identisk utveckling för Mål 4-företagen och för övriga företag. Företagen inom den senare sektorn har dock inte haft någon särskilt bra ekonomisk utveckling under denna period av 1990-talet.

Det är inget län som sticker ut speciellt inom denna sektor. I alla län ser de båda gruppernas utveckling tämligen likartad ut med liknande nivåer på produktiviteten, som inte heller förändras mycket under perioden. I Skaraborgs län uppvisar emellertid Mål 4-företagen en förhållandevis kraftig uppgång i produktiviteten mellan år 1998 och 1999 utan att de övriga företagen hänger med.

Figur 3.10

Arbetsproduktivitet 1996–1999 inom arbetsintensiva tjänster, tusental kronor



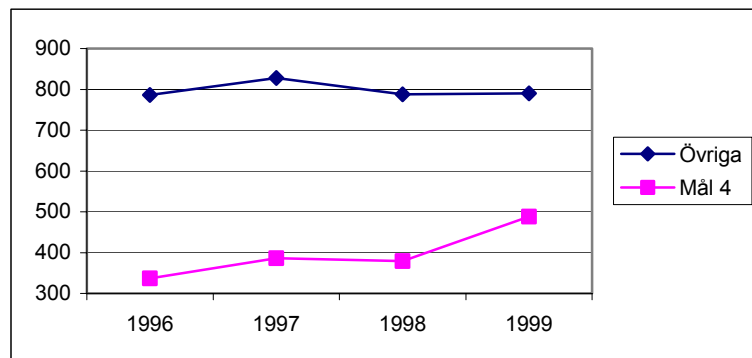
Källa: ITPS.

Den kapitalintensiva övriga verksamheten kännetecknas av stora skillnader i produktivetsnivå mellan Mål 4-företag och övriga företag (se figur 3.11.). Utvecklingen inom grupperna är inte särskilt markant åt något håll utan produktiviteten har legat på en tämli-

gen stabil nivå under hela andra halvan av 1990-talet, frånsett en liten ökning i produktiviteten för Mål 4-företagen under programmets sista år.

Figur 3.11

Produktivitet 1996–1999 inom kapitalintensiv övrig verksamhet, tusental kronor



Källa: ITPS.

Det är stora skillnader mellan de två grupperna i alla län. Mål 4-företagen ligger i många fall långt under produktivetsnivån i de företag som inte deltagit i programmet. Men i denna jämförelse är vi som sagt mer intresserade av hur utvecklingen för de båda grupperna av företag har sett ut. I Uppsala har företagen som inte varit med i Mål 4 haft en något bättre utveckling än deltagarna, särskilt under andra halvan av programmet. I Östergötland, Örebro och Kalmar däremot har Mål 4-företagen utvecklats kraftigt positivt det sista året och därmed närmade sig produktivetsnivån för icke-medverkande företag. I Blekinge utvecklades Mål 4-företagen i positiv riktning i början av programmet samtidigt som de övriga företagen tappade i produktivitet. Sista året var emellertid situationen den omvända.

Avslutande ord

Resultat från uppföljningen

Vi anser att uppföljningens viktigaste resultat är att programmet (utifrån vår begränsade analysgrupp i kapitel 3) i allmänhet verkar ha nått de produktionsmål som formulerades i det samlade programdokumentet. Vi har inte kunnat följa upp det så kallade horisontella målet på ett tillfredsställande sätt. Den främsta anledningen till detta är att programdokumentet (SPD) eller annat material vi förfogat över inte definierat vad denna målsättning innebär. Nedan följer punktvis de viktigaste resultaten.

Fördelning av alla:

- Åtta procent av alla medverkande arbetsställen utgörs av offentliga verksamheter.
- 58 procent är företag med 1–49 anställda, ett arbetsställe och inte enskilda näringsidkare. Denna grupp kallas analysgruppen.

- 77 procent av de sökande i analysgruppen har beviljats stöd för steg 1 och 87 procent för steg 2.
- De flesta företag tillhör arbetsintensiva tjänster.
- Genomsnittstorleken är 11 anställda.

Länsvisa skillnader

- Generellt är det en större andel sökande företag i de små länen.
- Färre potentiella företag per anställd på de länsvisa programkontoren ger fler sökande.
- Färre sökande företag per anställd innebär en högre grad av beviljande.
- Län med flera krav på företagens profil har en lägre grad av beviljande.

Steg 1 och Steg 2

- Fler anställda har berörts av steg 1 än av steg 2.
- 93 procent av de anställda i Mål 4-företag har deltagit i steg 1 och 81 procent i steg 2.

Det horisontella målet

- 35 procent av deltagarna är kvinnor.
- De län som särskilt nämnt att de prioriterar kvinnor har inte en bättre kvinnlig representation än övriga län. I vissa fall till och med sämre.
- Deltagarna har i genomsnitt varit med i steg 1 i fyra dagar och i steg 2 i åtta dagar.
- Antalet dagar i steg 2 varierar mellan länen, allt från 5 till 15 dagar.
- Kvinnorna har fått 32 procent av det totala antalet deltagardagar, vilket innebär att de fått färre dagar än vad deras representation talar för.
- På riksnivå har män och kvinnor deltagit i lika många dagar i både steg 1 och 2. På länsnivå har kvinnor i vissa fall fått betydligt färre dagar än männen i steg 2.

Kostnader

- Steg 2 har kostat dubbelt så mycket att genomföra som steg 1.
- En person i steg 2 har kostat cirka 24 800 kronor totalt exklusive svenska offentliga kostnader.
- En deltagardag i steg 2 har kostat cirka 3 200 kronor exklusive svenska offentliga kostnader.
- Ett företag i steg 2 har kostat cirka 284 000 kronor totalt exklusive svenska offentliga kostnader.

Löptider

- Det tar cirka två år att genomföra både steg 1 och 2.

- En lång genomförandetid för steg 1 gör att färre företag påbörjar steg 2.
- Länens krav på projekten kan ha förlängt genomförandetiden.
- Det gick snabbare att genomföra stegen för de företag som påbörjade arbetet under sista halvan av programperioden.
- Nyckelpersonerna kan ha medverkat till att projekten genomfördes snabbare.

Projekt databasen

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) fick uppdraget att administrera utbetalningen av programmets stödmedel. En projekt databas sattes upp i syfte att följa handläggningen av varje projektärende. Vår erfarenhet av denna databas är att det finns brister i flera viktiga avseenden som kan rubriceras under följande: information om de som sökt, skäl till avslag, tydligare identifiering av arbetsställe, korrekt information om antal anställda och deltagare, information om det belopp företagen söker stöd för, och inte enbart det som beslutas vara stödgrundande.

I effektundersökningar står problemet med självselektion i fokus. Om databaser som upprättas för att administrera stöd även inkluderar information om alla som söker underlättas möjligheterna att skapa kontrollgrupper, eftersom den mest relevanta kontrollgruppen är de som sökt men inte fått stöd, alternativt de som accepterats att delta i programmet men valt att avbryta. Av detta skäl är det alltså av vikt att man får information om alla som sökt eller avbrutit. Optimalt är att man har en strategi för att kunna följa upp dessa. Med tanke på att nära 6 000 arbetsställen sökte men av olika skäl inte deltog vittnar om att det har funnits möjligheter att konstruera en mer adekvat jämförelsegrupp.

I Mål 4-programmet finns det arbetsställen som har sökt men fått avslag alternativt dragit tillbaka sin ansökan. Anledningarna till dessa avslag är otydliga eller svåra att analysera. Man kan också fråga sig vad som händer i det fall ett företag överklagar ett beslut med en så otydlig handläggning?

Sverige har i SCB en omfattande statistisk information om arbetsställen i Sverige. Vi uppfattar inte att man utnyttjat denna information i projekt databasen. Detta gäller allt från uppdatering av adresser till bransch kod och arbetsställesnummer. Vi har exempel på att arbetsställen uppgett företagets adress som geografiskt kan ligga på en annan plats än arbetsstället.

En sista kommentar är att vi misstänker att inmatningsmallarna för databasen inte varit strikta. Bokstäver tillåts i fältvariabler som borde reserverats för siffror. Postnummer och postort är inkonsistenta. Än värre är att kopplingen mellan databasens delar inte är konsistent. Det finns fall där man hävdar, i registret över steg 2, att ett arbetsställe även har deltagit i steg 1 men där kopplingen till steg 1-registret saknas. Detta kan inte accepteras av professionellt utformade databaser. Ofullständigheterna med databaserna ledde till att följande uttryck formulerades ”med AMS-databasen verkar det omöjliga bli det möjliga gång efter annan...”

4. Växtkraft Mål 4: Effekter i företagen

Vilka effekter kan vi studera?

Effekter nämnda i programdokumentet

Vilka är de förväntade effekterna av Växtkraft Mål 4 i de företag som genomfört programmet? I det särskilda programdokumentet (SPD) anges uttryckligen strategin för programmet på sidorna 23 till 25. Nedan följer några citat ur dessa sidor:

”Det övergripande målet för det svenska programdokumentet för mål 4 är att uppnå en klart ökad vilja till förändringar och till att genomföra en kompetensutveckling både hos arbetskraften och hos små och medelstora privata företag samt i vård och omsorgs-verksamhet inom kommuner och landsting i Sverige..” (sid 23)

”Det samlade programdokumentet är utformat för att vara både förebyggande och långsiktigt”. (sid 23)

”Huvudargumenten i det samlade programdokumentet är att kompetensutveckling av arbetskraften är en förutsättning för överlevnaden och konkurrenskraften hos företagen...” (sid 23)

”Programmets strategi syftar till att stärka arbetstagarnas ställning inom företag och på arbetsmarknaden genom att koppla samman åtgärder som stimulerar individuell kompetensutveckling, utveckling av arbetsorganisationer och verksamhetsutveckling. Det kommer att bidra till ökad motivation för både kompetensutveckling för förebyggande och långsiktiga åtgärder som syftar till att öka konkurrenskraften.” (sid. 24)

”Tyngdpunkten i det samlade programdokumentet ligger på åtgärder inom företag som reagerar aktivt och systematiskt på ekonomiskt ändrade krav.... Dessa företag kommer att, genom att vara goda exempel, starta en kedjereaktion i andra företag”.

”...programdokumentet bör därför uppfattas som en liten del av och som starten på en vidare utveckling inom det här området som påverkar tillväxt och sysselsättning” (sid. 24).

Tyvärr diskuteras inte i programdokumentet (SPD) hur förverkligandet av strategierna skulle kunna följas upp. Det enda som sägs är att goda exempel ska ges publicitet.

Katalysatoreffekt

Av ovanstående citat framgår att avsikten med programmet är att åtgärderna kommer att fungera som stöd och verka som katalysator i en långsiktig process. Detta kan tolkas som något annat än att stödja företag en kort period i syfte att underlätta att de hänger med i en tid av snabb strukturomvandling, något som EU:s skrivningar om programmet (se kapitel 1) skulle kunnat tolkas som. Vi tror dock att rollen som katalysator kanske är den viktigaste för programmet. En sådan roll är dock svår att precisera. En tolkning är att subventionerna i programmet ska medföra att företag kan påbörja en utveckling som de reflekterat över men inte haft tillräckliga medel för att starta själva. Sådana ”tidigareläggningar” är en ofta förekommande efterfrågad effekt i olika program.

I tabell 4.1 kan vi se att cirka 78 procent av företagen vi studerar skulle ha genomfört helt, 15 procent, eller delvis, 63 procent, detsamma projekt som det de fick stöd för. Detta kan uppfattas som en bekräftelse på att det stöd de fick innebar ett tidigare genomförande av ett utvecklingsprojekt som redan fanns i företagens egna strategier. I ett samhällsekonomiskt perspektiv kan två motsatta bedömningar urskiljas. Den ena är att för många företag var stödet en onödig kostnad, då företagen ändå själva skulle genomföra liknande projekt. Eventuella positiva effekter ska därför viktas ned motsvarande dessa intentioner i det enskilda företaget.

Den andra bedömningen blir därför att företagens ”spontana” genomförande av ”utvecklingsprojekt” är mycket mindre än vad de antyder när de svarar på frågor av typen ”Hur stor andel av projektet hade ni ändå genomfört?” I vårt datamaterial kan detta illustreras med vad hur stor andel i vår jämförelsegrupp som svarar de faktiskt genomfört sådana planer, 38 procent (tabell 4.3 nedan). Vilket kan tyda på att det kan råda en stor skillnad mellan att uttrycka en intention och förverkliga densamma. Om så är fallet, kan program som Mål 4 spela en roll för att projekt som är på planeringsstadiet också verkligen genomförs.

Tabell 4.1
Genomföra projekt utan stöd?

Andel av projekt ni skulle ha genomfört om ni inte hade fått stöd?*	Andel av Mål 4-företag	
	Relativ frekvens	Kumulativ relativ frekvens
0%	21,43	21,43
10%	2,68	24,11
20%	8,04	32,14
30%	6,55	38,69
40%	3,57	42,26
50%	28,27	70,54
60%	3,27	73,81
70%	6,85	80,65
80%	3,87	84,52
100%	15,48	100
Total	100	

*Frågan löd: Om Du tänker på de projekt som företaget har fått bidrag för under åren 1996 till och med år 2000. I hur stor omfattning skulle projekten ha genomförts om företaget inte fått bidrag? Jag ber Dig svara på en skala mellan 1 och 11, där 1 betyder Inte alls, 6 Till hälften och 11 Fullt ut.

Källa: ITPS Survey Mål 4 2001.

Utveckling av kompetens och arbetsorganisation

I den citerade strategin ovan är det uttryckta mål som ”stärka arbetstagarer” samt överlevnad och konkurrenskraft som är rimliga att följa upp. Programdokumentet (SPD) går tyvärr inte in på att diskutera någon operationalisering av dessa mål. Vad gäller ”stärka arbetstagarer” tolkar vi detta på två sätt. Å ena sidan sker denna ”stärkning” via kompetensutveckling, å andra sidan kan även ett stärkande ske via arbetsorganisationsutveck-

ling. Utgångspunkten är att kompetensutveckling alltid är av godo för den enskilde och att det existerar förändringar av arbetsorganisation som också befrämjar ”stärkandet” av den enskilde. En viktig parameter här är dock, som påpekas i SPD att, kompetensutveckling och förändring ska komma alla till del.²⁹ Nedan (tabell 4.7) följer vi upp följande dimensioner:

- Förändring av kompetensutveckling mellan 1996 och 2000
- Omfattning av kompetensutveckling år 2000
- Förändring av arbetsorganisation under perioden 1996 till 2000
- Konsekvenser av förändring av arbetsorganisation i form av lönepåslag eller kompetensutveckling.

I varje dimension delar vi upp personalen i kategorierna tjänstemän med kvalificerade uppgifter, yrkesarbetare samt övriga anställda. I några fall har vi även en uppdelning mellan män och kvinnor.³⁰

1990-talet kan beskrivas som årtiondet då ”lärandet” blev ett begrepp som fick en allt större strategisk betydelse, i allt från den allmänpolitiska diskussionen om livslångt lärande till det enskilda företagets strategi för överlevnad och kundanpassning i en omvärld som förändras sig snabbt. Mål 4-programmet kan härvid ses som ett uttryck för denna fokusering på lärandets betydelse. I programdokumentet lyfts lärande i form av kompetensutveckling fram som närmast fundamental för företagets överlevnad och konkurrenskraft.

Utan att gå in i en lång diskussion om hur man ska kunna tolka programdokumentet i detta avseende finner vi det dock denna obalans anmärkningsvärd mellan påstådd betydelse och frånvaron av diskussion av lämplig uppföljning av programmets effekter. Det är möjligt att man tänker sig att konstruktionen med partnerskap, vad gäller finansiering och övervakning, borgar för att programmet åstadkommer tillräckligt stor nytta. Detta kan så vara men likväl vet man det inte förrän man genomfört noggranna uppföljningar och utvärderingar.

Kompetensutveckling

Vi vet att kompetensutveckling kan gå till på olika sätt i olika företag (Whitehead och Storey (1997); Kok (2000)) och att detta är något som svårligen låter sig reduceras till ett enda mätbart begrepp. Vidare vet vi att det är svårt att samla in data på omfattningen av kompetensutvecklingen i form av tid eller använda resurser, eftersom inte många företag bokför sådana storheter på ett enhetligt sätt. Personalutbildningskostnader kan till exempel utgöras av introduktionskostnader, som snarast är en form av löpande kostnad delvis påverkade av personalomsättningen. Kostnader för personalutbildning utgörs också av

²⁹ Under senare år har begreppet ”magra organisationer” blivit aktuellt för att beteckna organisationer där ansvar och arbetsuppgifter ökat i sådan omfattning att de snarare är förknippade med ohälsa. Den goda sidan av förändrade arbetsorganisationer diskuteras i bland annat NUTEK (2000), NUTEK (1998) och NUTEK (1996).

³⁰ I det fall företaget inte upplevt att de kan dela in personalen i dessa grupper har de uppmanats att placera alla i gruppen övriga anställda.

vidareutbildning av personalen, något som mer skulle liknas vid investeringskostnader. Att i utvärderingssyfte bara ta ett företags personalutbildningskostnader, om de skulle finnas till hands, kan därför leda till att felaktiga slutsatser dras. Att fråga företag om deras kompetensutveckling kan lätt leda till subjektiva och överskattade svar, då rätt svar i dag är att kompetensutveckling är något man ska satsa på. Ett sätt att mäta omfattningen är i stället att liksom SCB:s personalutbildningsundersökningar fråga anställda hur mycket de fått i personalutbildning. De ger förmodligen mer tillförlitliga svar än data baserade på företagsuppgifter. Emellertid kan de dock inte användas för att dra slutsatser huruvida kompetensutveckling generellt ökar företagets överlevnad eller konkurrenskraft. Ett sätt att lösa problemet är att gå från ett begrepp på kompetensutvecklingsinsatser till flera, vilket är vår avsikt i denna studie. Detta kan man göra med hjälp av ett antal indikatorer som avser att fånga olika innebörder och omfattningen av kompetensutveckling och därefter undersöka om det finns ett mönster samt även kvantitativt relatera dessa indikatorer till ekonomiska nyckeltal (Ellström och Nilsson 1996, Black och Lynch 1996).

Utöver problemet att mäta omfattningen på kompetensutvecklingen kommer till syvende og sidst problemet att mäta resultatet av kompetensutvecklingen. Hur ska det mätas? Kan ett mål sättas om hur stort resultatet ska vara? Kompetensutveckling är här ett medel för att nå mål som bibehållen sysselsättning, ökad anställningsbarhet eller ökad lön på individplanet. Antalet studier som mer generellt undersöker betydelsen av kompetensutveckling eller personalutbildning för företagets ekonomiska resultat är fortfarande begränsat. Black och Lynch (1996) har i ett omfattande material visat att det finns en korrelation mellan förekomst av kompetensutveckling och produktivitet. NUTEK:s studier om flexibla arbetsorganisationer indikerar också detta (NUTEK (1996), NUTEK (1998), NUTEK (2000) och ITPS (2001)). Kazamaki Ottersten et al. (1999) visar i en mer sofistikerad produktionsfunktionsansats att det finns en korrelation mellan kostnader som lagts ner på personalutbildning och produktivitet.

Konkurrenskraft och överlevnad

Företagsspecifika effekter som dessutom är av resultatkaraktär är de som kommer ifråga när man diskuterar företagets konkurrenskraft. I SPD anges uttryckligen att konkurrenskraften är en konsekvens av satsningarna på kompetensutveckling och på utveckling av verksamheten och arbetsorganisationen. Hur ska vi då tolka begreppet konkurrenskraft? Ett minimalt mått på konkurrenskraft skulle kunna vara överlevnad. Överlevnad kan dock ta sig flera former. Intuitivt tänker man sig att företaget har överlevt om det finns kvar följande år. Detta är dock bara en av flera former av överlevnad. Ett företag eller en verksamhet kan överleva genom att slå sig ihop med ett annat eller till och med låta sig bli uppköpt. Ett företag kan utåt se ut att vara samma företag men ha förändrat sin verksamhet helt, exempelvis från att vara tillverkande till att vara tjänsteförmedlande. Inom företagsdynamiska analyser koncentrerar man sig ofta på att följa personalen. Om en stor andel (30–40 procent) av ett företags personal följs åt till samma arbetsplats efter förändringar i företaget kan man resonera i överlevnadstermer. Om man i stället väljer att indirekt mäta överlevnad genom att mäta företagsdöd kommer man in i andra mätproblem.

Företagsnedläggelse är en process som ofta tar lång tid beroende på hur stora kostnaderna som lagts ner i företaget är. I SPD ges oss dock inga råd om vilken typ av överlevnad som är mest rimlig att följa upp.

Med de data vi arbetat med har vi endast att studera en variant av överlevnad. Från en lista på arbetsställen som vi har för 1997, fördelad på arbetsställen som deltar i Mål 4 och arbetsställen som inte deltar i Mål 4, kan vi studera om det finns någon skillnad mellan grupperna vad avser i vilken omfattning ett arbetsställe finns kvar 1999. Till skillnad från företag är undersökningsenheten arbetsställen mer stabil över tiden då det inte är en juridiskt betingad enhet utan en geografiskt betingad. Vår överlevnadsanalys, som är begrepps- och datamässigt rudimentär, återfinns i appendix 3. Den pekar på att arbetsställen tillhörande företag som deltar i Växtkraft Mål 4 har en statistiskt säkerställd större sannolikhet att ”finnas kvar” i SCB:s arbetsställestatistik. Fortsättningsvis koncentrerar vi oss på de faktorer som mer traditionellt fångar konkurrenskraften.

Nettomarginal, soliditet och arbetsproduktivitet

Från ett mer snävt företagsperspektiv studerar vi konkurrenskraften i form av nyckeltalen nettomarginal och soliditet. I syfte att beräkna intäkternas effekter studerar vi arbetsproduktiviteten och dess utveckling.

Nettomarginalen visar bidraget per omsättningskrona (andel i procent) efter att samtliga rörelsekostnader – varukostnader, personalkostnader, övriga externa kostnader, avskrivningar med mera – och räntekostnader täckts. Detta bidrag ska räcka till att täcka skatten och ge en acceptabel vinst per omsättningskrona. Detta är vårt företagsspecifika resultatmått, lönsamhetsmått. Det är rimligt att anta att en högre lönsamhet är korrelerad med högre konkurrenskraft. Företaget kan erbjuda högre lön till attraktiv personal eller vinna marknadsandelar med olika typer av erbjudanden.

Soliditeten blir vårt mått på den konkurrenskraft företagets kapitalstruktur har. Soliditeten visar i vilken grad de totala tillgångarna (=balansomslutningen) under företagets hittillsvarande verksamhet har kunnat finansieras med eget kapital. Årets förändring av soliditeten visar om avkastningen på eget kapital varit tillräckligt hög i förhållande till årets tillväxt i totala tillgångar.³¹ En hög soliditet möjliggör offensiva satsningar då den möjliga finansieringen av dessa underlättas betydligt.

Det tredje måttet på konkurrenskraft är arbetsproduktiviteten. Den definieras som förädlingsvärdet per anställd och visar bidraget från rörelsen efter kostnader för inköpt material och externa tjänster räknat per anställd. Bidraget ska täcka kostnader för arbetskraft, avskrivningar, räntor, skatt och en acceptabel vinst per anställd. Vid jämförelser av företags produktivitet är det viktigt att på något sätt hantera skillnader i storleken på företagens realkapital (tillgångar bundet i framför allt maskiner men även i fastigheter). Arbetsproduktiviteten är också särskilt intressant ur en samhällsekonomisk aspekt, eftersom det är genom en ökad produktivitet i betydelsen större resultat utifrån en bestämd insats i

³¹ Justerat eget kapital avser obeskattade reserver minus latent skatteskuld plus redovisat eget kapital vid räkenskapsårets slut. Den latent skatteskulden beräknas som aktuell skattesats f.n. vid räkenskapsårets slut. Se även Sundberg (1998).

samhället som helhet som vi har möjlighet att öka den samhälleliga välfärden. Håller vi kapitalinsatsen konstant är en förändring i produktiviteten lika med en förändring i arbetsproduktiviteten. Om arbetstiden förutom kapitalinsatsen är fixerad kan arbetsproduktiviteten ökas enbart genom att man arbetar smartare än tidigare, till exempel genom en förändrad arbetsorganisation.³²

Sysselsättningsutveckling

Såväl ökad produktivitet som förbättrad överlevnadsförmåga är förknippade med en i företaget förbättrad effektivitet. De kan dock medföra en lägre sysselsättningsnivå. Incitament för företag att öka sysselsättningen är om denna betraktas som ett lämpligt medel för att nå målen överlevnad och lönsamhet. Företag som växer kan göra det på olika sätt. De senaste åren har det varit vanligt även bland mindre företag att förlägga vissa produkter till separata företag, så kallad avknoppning, i stället för att låta en och samma organisation växa. Denna typ av tillväxt kan vi inte följa i denna studie. I programdokumentet (SPD) för Växtkraft Mål 4 nämns sysselsättning i allmänna ordalag men det finns inget uttalat sysselsättningsmål för företagsnivå. Temo (1998) fick uppdraget att undersöka Mål 4-företag 1997 av Svenska EU-programkontoret. Enligt deras undersökning hade företagen uppfattningen att sysselsättningseffekten av programmet var större än produktivitetseffekten (se mer om denna i nästa avsnitt). Vi har därför valt att även här studera om det finns skillnader i sysselsättningsutvecklingen mellan företag i programmet och företag utanför programmet.

Innan vi går in på de explicita hypoteser vi ställer upp för att pröva vill vi gå igenom fyra andra undersökningar som studerat Mål 4-materialet kvantitativt på företagsnivå. Det är den nämnda TEMO:s enkätundersökning 1997, IM-gruppens halvtidsutvärdering (IM-gruppen 1999), en rapport från Centrum för arbetsmarknadsforskning vid Ekonomihögskolan på Växjö Universitet (Månsson et al. 1999) samt en NUTEK-undersökning (Kvarnström och Lindén 1999) publicerad i serien Nya jobb & företag.

Andra studier som tar upp Mål 4 effekter på företagsnivå

Den första studien som studerade ”effekter” i Mål 4-företag var TEMO (1998). Svenska EU-programkontoret hade gett TEMO i uppdrag att följa upp vad som hände i de företag som deltog i programmet. Ur populationen Mål 4-företag med 5–50 anställda, där företaget varit igång i Mål 4-arbetet sedan åtminstone tre månader, drogs ett urval på 1 300 företag. Man fick svar från 1 061 av dessa. Undersökningen anger att av Mål 4-företagen menade en femtedel att programmet föranlett nyanställningar. Dessa nyanställningar kan eventuellt vara planerade sen tidigare men enligt direkt fråga har åtminstone 72 procent av dem som nyanställts tidigare lagt nyanställningen med anledning av programmet. Denna indikation stöder hypotesen ovan att subventioner minskar tröskeln för åtgärder som annars kanske stannar på planeringsstadiet. TEMO-rapporten bekräftar att Mål 4-arbetet lett till kompetenshöjning bland de anställda och att företagsledningen upplever sig vara mer framtidsinriktad (bättre rustad att möta framtida förändringar, ökat kvalitetsmed-

³² Se SOU 1991:82 för en omfattande diskussion om produktivitetsbegreppet.

vetande, ökat medvetande om betydelsen av ständiga förbättringar). På frågan om Växtkraft Mål 4 inneburit ökad produktivitet svarade endast 444 stycken av de 1 061 företagen, alltså cirka 42 procent, att de instämde. Så många som 34 procent var osäkra på effekten av programmet på produktiviteten. På frågan om programmet inneburit en utveckling av företaget och de anställda instämde i stället 76 procent.

IM-gruppen (IM-gruppen 1999) genomförde en så kallad halvtidsutvärdering av Mål 4 under 1998. Den omfattade både analys av programorganisationen och uppföljning av aktiviteter i företagen via dels en enkät, dels intervjuer med nio företag och intervjuer med nio "tvillingar" till dessa företag. I IM-gruppens enkät till 1 020 deltagande arbetsställen frågades i vilken utsträckning Mål 4-aktiviteterna medfört positiva effekter på verksamheten. Frågan är ställd så att respondenten ges nio olika alternativ till hur effekten kan visas. I sju av de nio föreslagna alternativen instämmer över 70 procent av företagen att Mål 4-aktiviteterna helt eller delvis medfört positiva effekter. De sju alternativen är: ökat kvalitetsmedvetande, ökad yrkeskompetens hos anställda, ökad motivation, ökad förändringsberedskap, ökad konkurrenskraft, förbättrade kundrelationer samt förbättrad arbetsorganisation. Men på frågan om Mål 4-arbetet medfört positiva effekter i form av ökad jämställdhet uppgav endast 27 procent att de höll med helt eller delvis. Som en motvikt till frågan om positiva effekter frågades även efter eventuellt negativa effekter till följd av Mål 4. Ytterst få arbetsställen (mindre än 5 procent) uppgav att Mål 4 medfört negativa effekter.

IM-gruppen studerade även i vilken omfattning Mål 4-arbetet medfört effekter på sysselsättningen. Det gjordes genom att dels fråga ifall man nyanställt arbetskraft, dels ifall man avstått från att avskeda arbetskraft till följd av Mål 4. Cirka 14 procent av arbetsställen angavs ha nyanställt personal till följd av Mål 4-aktiviteterna och 11 procent sade sig avstått från att avskeda personal. Sysselsättningsmässigt har troligtvis Mål 4-projekten haft en positiv effekt, men att tolka effektens storlek är inte möjligt i IM-gruppens studie.

Ett intressant resultat från IM-gruppens studie är att på frågan om olika anledningar till att företaget kom att delta i Mål 4, framträdde svaret "kompetensutveckling ligger i tiden" som det där flest företag instämde mest odelat (instämmer helt), (IM-gruppen sid. 157). Resultatet kan som IM-gruppen anför naturligtvis tolkas på olika sätt. Vi ser det som ett tecken på att de deltagande företagen är de som beskrevs i programdokumentet (SPD) ovan på följande sätt "*åtgärder inom företag som reagerar aktivt*" eller helt enkelt utvecklingsinriktade företag. Men vi kan även tolka detta som att programmet kan ha medfört att man tidigarelagt en åtgärd som ligger i tiden.

I utvärderingen av Mål 4 från Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning, CAFO (Månsson et al. 1999), där tre län i sydöstra Sverige studerats, frågar man företagen om effekterna av Mål 4-arbetet på en rad olika områden, som antas avspegla ökad konkurrenskraft. Huvuddelen (över 71 procent) av de tillfrågade uppgav att inga nya marknader hade bearbetats till följd av Mål 4-utbildningarna. Bland de företag som bearbetat nya marknader till följd av Mål 4 var den vanligaste strategin att bearbeta nya kunder inom företagets ursprungsbransch. Över 27 procent av företagen i enkäten hade fått nya kunder till följd av insatserna i Mål 4, men för endast drygt 11 procent av företagen innebar det

även en märkbar positiv effekt på omsättningen. För de företag som fått nya kunder bidrog de nya kunderna med i genomsnitt 16 procent av den totala omsättningen vid intervju tillfället. Företagen som fått nya kunder räknade med att de nya kunderna skulle stå för i genomsnitt 27 procent av företagets totala omsättning om fem år. Sammanfattningsvis konstateras i CAFO-studien att endast i ett fåtal fall kan det hävdas att Mål 4-arbetet resulterat i ökad konkurrenskraft för de deltagande företagen. I de allra flesta fallen har utbildningarna inte inneburit att nya marknader bearbetats. Det tolkas av författarna som att företagets syfte med Mål 4-arbetet snarare har varit att uppfylla behov som upplevs som interna i företagen än att täcka behov som kan anses beröra företagets situation på marknaden. Författarnas bedömning är att Mål 4-projekten vid tidpunkten för undersökningen, med ett fåtal undantag, inte har inneburit stärkt konkurrenskraft för företagen. Reservation görs dock för att effekter på företagets konkurrenskraft kan uppstå efter tidpunkten för studien (1999).

År 1999 genomförde också NUTEK en kvantitativ studie baserad på registeruppgifter (Kvarnström och Lindén, 1999). Denna studie jämförde totalpopulationen av aktiebolag som deltog i Mål 4 1998, det vill säga 7 395 företag, med ett urval av företag med liknande karaktär avseende storlek och branschtillhörighet. Urvalets storlek var 7 573 och man täckte alla företagsstorlekar. För de båda grupperna jämförs ett stort antal parametrar, som anställdas utbildningsstruktur, ekonomiska nyckeltal, köns- och etnicitetsfördelningar för år 1996. Ekonomiska uppgifter finns även för år 1990 och 1993. Det ekonomiska skillnaderna sammanfattar författarna så att Mål 4-företagen hade en lägre tillväxt i produktivitet mellan 1993 och 1996. Dessa företag hade en bättre avkastning på totalt kapital 1996 i alla företagsstorleksklasser, dock mest markant för företag som var större än 50 anställda (en grupp som inte var i primär för programmet). Om vi undantar denna grupp, då den inte ingår i vår studie, visar NUTEK-undersökningen att ”kontrollgruppen” hade högre bruttovinstandel och soliditet 1996 (ibid. Tabell T20, T21) än Mål 4-företag.

I NUTEK-studien presenteras inga signifikanser på skillnader mellan grupperna eller standardfel för den del i materialet som baseras på urval, men det stora antalet observationer talar för att de skillnader man presenterar även indikerar faktiska skillnader. Vi kommer att se nedan att man även i vår studie kan se ett liknande mönster.

Hypoteser

Med bakgrund av vad som anges i prograndokumentet (SPD) och de tidigare uppföljningarna av Mål 4 ställer vi upp fem hypoteser om vad vi rimligen bör förvänta oss för effekter av Mål 4 på företagsnivå.

Vi antar att den stimulans som Växtkraft Mål 4-programmet utgör, medför:

Hypotes:

1. Att förekomsten av kompetensutveckling i allmänhet är högre i Mål 4-företag än i den studerade kontrollgruppen.
2. Att antalet anställda som omfattas av kompetensutveckling är fler i Mål 4-företag, åtminstone för perioden 1996–2000.

3. Att förekomsten av förändringar i arbetsorganisation är större i gruppen Mål 4-företag.

Dessa ”effekter” kan man kalla förväntade, producerade effekter av programmet. Direkta effekter på företagets konkurrenskraft uppnås i ett senare led. Vi hävdar dock att om företag ska ha ett intresse av kompetensutveckling och därmed finansiera åtminstone en större del av den bör den utformas så att företaget inom en snar tidsrymd ser ett positivt ekonomiskt resultat av den.

Vi menar att om det finns en koppling mellan företagsspecifik ”adekvat” kompetensutveckling, det vill säga att den inte är av konsumtionskaraktär, och företagets resultat så är det rimligt att anta att resultatökningen framträder nära i tiden, samma år eller året därpå, som kompetensutvecklingen. En företagsspecifik och lämplig kompetensutveckling är därför konkret och påtaglig för utvecklingen av företaget. Man kan tänka sig att Mål 4-arbetet har inneburit en förändring av arbetsorganisationen med förbättrad kommunikation mellan de anställda, där kompetensutvecklingen har stärkt vissa av företaget identifierade svaga delar. Processer av sådan karaktär leder ofta till högre effektivitet åtminstone på kort sikt som därefter klingar av, vilket delvis är bakgrunden till konceptet ständiga förbättringar. Vi förväntar oss därför att:

Hypotes:

4. Mål 4-företagen uppvisar en ekonomisk utveckling som överstiger kontrollgruppens för åtminstone något av resultatmålen nettomarginal och arbetsproduktivitet.

Detta kan delvis vara ett resultat av programmet. Det kan också vara ett resultat av det urval som i SPD uttrycks som att man i en viss mening bör välja ut de bästa ”...företag som reagerar aktivt och systematiskt på ekonomiskt ändrade krav”. Problemet är av metodisk art, då det handlar om hur vi ska konstituera en relevant kontrollgrupp till ett sådant selekterat material.³³

Hypotes:

5. I den omfattning det skett ett urval av företag med sund ekonomi bör Mål 4-företagen före programperioden uppvisa högre soliditet eller nettomarginal för att detta ska betraktas som ett särskilt selektionsproblem.

Vår metod

I inledningen nämnde vi att metoden och de antaganden som ligger till grund för konstruerandet av kontrollgruppen är avgörande för de resultat man uppnår. Vi har valt att arbeta med ett urval av företag som deltog i Växtkraft Mål 4 fram till och med 1997. Denna avgränsning har gjorts i syfte att utröna om man kan upptäcka några effekter efter det att man påbörjat och genomfört åtgärderna i programmet. För att jämföra händelseutvecklingen i Mål 4-företag har vi även utnyttjat uppgifter från ett urval av företag i samma

³³ Programmets målsättning inbegriper också den allmänna diskussionen mellan valet av stödstrategien "picking the winners" eller generella stöd se t ex Barkman och Fölster (1995) eller Lundström et al (1998) för en diskussion.

storleksgrupp som Mål 4-urvalet. Båda urvalen är dragna i första kvartalet 1998. För närmare information om dataurvalet se appendix 2.

Det räcker dock inte med att ha en jämförelsegrupp som består av företag inom samma storleksgrupp. I syfte att införskaffa underlag för att matcha Mål 4-företag med likadana företag som dessa genomfördes en undersökning 2001 med telefonintervjuer av företag i urvalet från 1998. I denna undersökning samlades även in uppgifter om kompetensutveckling och arbetsorganisation.

Med hjälp av de senaste uppgifterna har vi gjort följande avgränsningar i datamaterialet, som vi analyserar nedan.

- Vi studerar enbart företag där företaget utgörs av ett enda arbetsställe. I AMS databas utgör denna grupp cirka 60 procent av alla deltagande arbetsställen. Av deltagande arbetsställen som hör till näringslivet utgör vår avgränsning 63 procent.
- Vi studerar enbart företag som inte köpt upp eller sammanslagits med något annat företag mellan 1996 och år 2000.

Två sätt att hantera systematiska fel som uppstår vid självselektion

Det är för det mesta rimligt att anta att man själv väljer att delta i program som Växtkraft Mål 4. Bakgrunden till det är att de som söker till programmet har skäl att tro att deras inkomster kommer att förändras positivt tack vare programmet. Det administrativa engagemang som Mål 4 och liknande program medför är alltför omfattande och därmed kostsamt för att en företagare ska befatta sig med det om det inte fanns en förväntan på positivt ekonomiskt utfall i slutändan. Självselektionen uppstår i och med att företagare som aktivt söker öka sina inkomster utgör en stor del av dem som kan tänka sig att delta i olika program med sådana utsikter.

Om variabler som styr selektionen är observerbara

Om vi antar att de variabler som styr deltagandet i programmet är observerbara bör vi ha ”tillräckligt” god information det vill säga data, för att med god träffsäkerhet kunna bestämma vilka som deltar i Växtkraft Mål 4 och vilka som inte gör det. ”Tillräckligt god” betyder i det här fallet att om vi inte har den faktiska orsaksvariabeln så har vi uppgifter som starkt samvarierar med denna.

Denna ansats beskrivs ofta som en semiparametrisk metod. I ett första steg används all information man har som kan påverka valet att delta. Ur detta material försöker man hitta tvillingpar av, i vårt fall företag, som med avseende på den information som finns till hands är så lika som möjligt. Problem dyker emellertid upp om antalet variabler man försöker matcha är stort. Variablerna bör dessutom vara kategoriserade, vilket i sig innebär en informationsförlust. Vägen ut ur detta är att utföra matchningsförfarandet i två steg. I det första steget utnyttjas en datareduceringsmetod som innebär att all information kondenseras till en variabel, för det mesta den estimerade sannolikheten att delta i programmet. I ett andra steg delas sedan denna variabel upp mellan deltagare och icke-deltagare. För varje värde på den estimerade sannolikheten för en deltagare söks en ”tvilling” i ”icke-deltagargruppen” med ett så näraliggande värde som möjligt.

Att söka efter en tvilling kan i sin tur göras på flera sätt. Vi har valt att använda metoden med ”närmaste granne”, vilket helt enkelt består i att för varje deltagare hitta någon i gruppen ”icke-deltagare”, där differensen mellan de estimerade sannolikheterna är minst. Andra sätt är att låta ”tvillingen” utgöra ett medelvärde av de närmast liggande ”icke-deltagarna”. Detta medelvärde kan beräknas på flera sätt. Fördelen med det senare tillvägagångssättet är en lägre varians i slutresultatet. Fördelen med den förstnämnda metoden är att den medger en vidareanalys av så kallade heterogena effekter, det vill säga om en effekts storlek samvarierar med någon annan faktor. Vi kommer till exempel att undersöka om den ekonomiska effektens storlek samvarierar med utbildningsnivån på företagets chef. Vi presenterar resultat från båda ansatserna nedan.

När väl tvillingen identifierats jämförs dennas värde på den resultatvariabel som är av intresse. Skillnaden mellan medelvärdet för deltagare respektive medelvärdet för de identifierade ”tvillingarna” kan testas statistiskt med sedvanliga metoder.

Märk väl att ett företag i icke-deltagargruppen kan vara tvilling till flera företag i deltagargruppen. Med den här metoden blir ”effekten” den genomsnittliga skillnaden i en resultatvariabel mellan deltagarna och gruppen av tvillingar valda från icke-deltagarna. De beräknade effekterna av denna metod kallas estimerat efter matchning (EM) i tabellerna nedan.³⁴

Om variabler som styr selektionen inte är observerbara

Nackdelen med det ovanstående angreppssättet är att vi fortfarande inte kan vara helt säkra på om det finns något annat som skulle kunna styra valet att delta i programmet. Vi måste antingen anta att vi har tillräcklig information eller anta att den återstående ofullständigheten endast spelar en marginell roll i bestämmandet av effekterna. Ett sätt att hantera detta är att vi väljer att ersätta antagandena om informationens kvalitet med antaganden om strukturen på den statistiska modell vi använder. Det vill säga vi ställer inte fullt så stora krav på informationens fullständighet utan antar i stället att världen kan beskrivas i en linjär regressionsmodell. Vi får då möjligheten att uttryckligen testa huruvida det föreligger en icke-observerbar korrelation mellan valet att delta och en resultatvariabel som till exempel produktivitet. De beräknade effekterna av denna metod kallas ”regressionsestimat” (RE) i tabellerna nedan.

Vårt datamaterial och vår modell för sannolikheten att delta i Växtkraft Mål 4 I syfte att få ett tillförlitligt svar på effekterna av Växtkraft Mål på våra resultatvariabler har vi valt att använda både matchningsansatsen och regressionsansatsen. Båda ansatserna utgår från metodiken att bestämma sannolikheten att delta i Växtkraft Mål 4.

Optimalt i detta fall är egentligen att försöka få uppgifter om de faktorer som bestämmer ett enskilt företags beslut att ansöka om att få delta i Växtkraft Mål 4, till skillnad från det faktum att de deltar. Med utgångspunkt i ett urval av företag från 1998 har vi dock endast de senare att utgå ifrån, det vill säga de som sökt och fått delta i programmet

³⁴ Rosenbaum, P.R. and Rubin, D.B. (1983) visar att datareduceringsmetoden har önskvärda egenskaper. Sianesi (2000) och Smith (2000) förklarar olika varianter av att hitta en ”tvilling”.

samt företag som inte deltar i programmet och som inte heller har sökt till det. Företag som sökt men inte fått har vi därför inte heller följt upp. Vi har inte heller följt upp företag som deltagit men som av något skäl inte fullföljt både steg 1 och steg 2.³⁵

Ytterligare en komplicerande faktor är att programadministratörer kan ha valt ut företag efter deras förmåga att fullfölja programmet. IM-gruppen skriver att

”När urval av deltagare i Steg 1 sker, har de regionala samordnarna att bedöma det ansökande företags ekonomiska hälsa, om den ansökande faller inom ramen för gällande regionala och nationella prioriteringar. Vidare skall samordnaren bedöma huruvida det ansökande företaget har allmänna förutsättningar att hantera ett Steg 1-projekt. Dessa urvalskriterier syftar till att höja kvalitén i de genomförda projekten.”

(IM-gruppen 2000, sid. 64)

Detta citat är ett exempel på hur svårt det är att studera effekter i efterhand. En kontrollgrupp skulle kunna konstrueras om man kunde följa upp de företag som påbörjat ett Mål 4-arbete men av något skäl valt att avstå. Dessa skulle alltså inte vara påverkade av någon så kallad administrativ selektion. Vi har valt att prioritera möjligheten att studera effekter av programmet efter dess genomförande. Vi har därför valt att försöka analysera ett urval av företag som inte deltog i programmet fram till 1997. Vårt material måste därför standardiseras för administrativ selektion. Vad gäller den ekonomiska situationen standardiserar vi explicit för nettomarginal och förändring av denna. Våra länsindikatorer kommer att vid sidan om andra läns specifika skillnader även fånga upp skillnader i prioriteringar mellan länen. Förmågan att rent allmänt hantera Steg 1-projekt är svårare att fånga. Dels kan vår variabel huruvida företaget sökt andra medel än Mål 4-medel fånga upp dylika egenskaper. Dels kan företagsledarens utbildningsnivå vara korrelerad med förmågan att genomföra Steg 1-projekt.

Slutligen kan man tänka sig att ju färre företag en administratör har att behandla desto noggrannare kan administratören behandla vart och ett. Detta är samma sak som att administratören kan ägna mer tid åt varje ansökan. Det framkom också av kapitel 3 att det fanns länsvisa skillnader i kvoten mellan företagspopulationen och antalet programadministratörer. Vi inkluderar därför i vår matchningsmodell kvoten av storleken på målpopulationen (antalet företag med 5–49 anställda) i länet och antalet programadministratörer i länet. Vi antar att denna ska vara negativt korrelerad med sannolikheten att delta i Mål 4-programmet. Variabeln kommer därför att fånga upp en eventuell administrativ selektion som annars skulle hamna i länsvariabeln och döljas av andra strukturella förhållanden.

Utöver detta finns risken att den administrativa selektionen är icke-observerbar. Den kommer då att adderas till andra icke-observerbara skillnader som kan vara korrelerade

³⁵ IM-gruppen (1999) följde upp samtliga avbrytare om anledningen till avbrottet men studerade inte om deras ekonomiska utveckling skilde sig från den som de som fullföljde programmet haft.

med resultatvariabeln. I bästa fall kan regressionsansatsen förhindra alltför stort inflytande av dessa på Mål 4-effekten.

Lite beskrivande statistik

I tabell 4.2 kan vi se att Mål 4-företagen i vår studie inte har en bättre ekonomisk utveckling än vår jämförelsegrupp.³⁶ I förstone kan man därför inte säga att programadministrationen framför allt valde de med bäst ekonomi. Tabellen indikerar snarare att Mål 4-företagen haft problem med både vikande nettomarginal, något som kan ha varit en bidragande orsak till varför man ville utveckla företaget. Några skillnader avseende soliditeten kan vi inte se.³⁷ Även om vi i denna studie valt andra nyckeltal att följa upp kan vi här se ett mönster som påminner om det som beskrivs i Lindén och Kvarnströms studie nämnd ovan.

En slutsats är att vi bör ta med den ekonomiska utvecklingen i företaget i vårt matchningsarbete.

Tabell 4.2
Ekonomiska förhållanden före programperioden

	Mål 4-företag	Ej Mål 4-företag
Nettomarginal		
1993	3,77	2,79
1994	4,34	4,29
1995	3,07	4,58
1996	2,43	4,26
Soliditet		
1993	24,55	23,25
1994	25,53	23,48
1995	26,78	24,34
1996	26,33	26,24
Antal observationer	312-353	233-263

Källa: ITPS Survey Mål 4 2001.

Not: antalet observationer varierar över åren då alla företag inte fanns 1993.

I tabell 4.3 beskriver vi andra faktorer av intresse att inkludera i matchningsmodellen. Framför allt är vi intresserade av de faktorer där vi ser en stor skillnad mellan företagsgrupperna. Av tabellen kan vi konstatera att varken storlek, åldern på företaget eller andelen kvinnliga företagsledare skiljer sig nämnvärt åt. Däremot kan vi se att andelen företagsledare med akademisk utbildning är fler i Mål 4-gruppen, något som vi alltså bör ta

³⁶ Observera att vi inte kallar detta för kontrollgrupp eftersom matchning/standardisering ej utförts.

³⁷ Nettomarginalen definieras som det justerade resultatet i förhållande till nettoomsättningen uttryckt i procent. Soliditeten definieras som det egna kapitalets andel i procent av de totala skulderna. Se vidare i Sundberg (1998).

hänsyn till. Denna skillnad återspeglas i en lägre andel med enbart grundskola. Detta faktum ensamt kan förklara varför dessa företag valt att kommunicera med staten om bidrag för utvecklingsändamål. En låg, formell skolutbildning kan man komplettera med vidareutbildningar utanför det offentliga skolsystemet. Vi kan dock inte se att företagsledare med låg skolutbildning kompenserar detta genom att i större omfattning genomgå annan utbildning utanför den som samhället erbjuder.

Chefserfarenheten i företaget och tidigare kan också spela en roll för benägenheten att delta i utvecklingsprogram. En erfaren chef kan kanske lättare se att något nytt behövs eller har till och med deltagit i andra subventionerade program. Har man dessutom erfarenhet från andra företag kan det bidra till att man lättare söker sig till utvecklingsprogram. Av tabell 4.3 kan vi dock se att det inte är någon större skillnad i företagsledarens chefserfarenhet; den är cirka tolv år i båda grupperna. Erfarenheten från andra företag är något längre för Mål 4-företagen. Frågan är dock om denna ringa skillnad på drygt ett år kan påverka benägenheten att delta i programmet.

En stor och vad vi tror betydelsefull skillnad är att Mål 4-företagen i större omfattning har sökt annat än Mål 4-stöd än dem som inte deltagit, 34 mot 27 procent. Vi kan också se att cirka 37 procent av Mål 4-företagen exporterade 1996, vilket är mycket mer än jämförelsegruppens 27 procent.

En sista faktor som kan vara av betydelse i utvecklingssammanhang är om företaget ingår i en större koncern eller inte. Om så är fallet är det rimligt att företaget kan dra nytta av gemensamma uppköp av utvecklingskonsulter. Att ingå i en större koncern kan även innebära ett kontinuerligt kvalitetsarbete som i vårt sammanhang kan tolkas som utvecklingsarbete. Av tabellen kan vi se att det är fler Mål 4-företag som ingår i en koncern, 44 procent mot 37 för jämförelsegruppen. Antalet anställda i koncernerna är emellertid blygsamt för de flesta företag något som framgår av medianvärdet och värdet på percentil 75-värdet.

Tabell 4.3

Några karaktäristika för de två företagsgrupperna

	Mål 4-företag	Ej Mål 4-företag
Antal studerade företag	353	263
Antal anställda, median	17,80	17,10
Andel med kvinna som företagsledare, procent	17,28	15,59
Ålder på företagsledaren	48,83	48,63
Ålder på företaget	32,50	34,20
Företagsledarens formella utbildningsnivå		
Enbart grundskola, procent	13,31	23,19
Gymnasieskola, procent	33,99	34,98
Högskola, procent	52,69	41,83
Förekomst av annan utbildning, procent	27,64	25,29
Chefserfarenhet i företaget, år		
Chefserfarenhet i företaget, år	12,50	12,50
Annan chefserfarenhet, år	4,60	3,20
Andel som sökt offentliga stödmedel under de senaste 10 åren (exkl. Mål 4-stöd)		
Andel som sökt offentliga stödmedel under de senaste 10 åren (exkl. Mål 4-stöd)	33,99	26,62
Andel som exporterade 1996, procent		
Andel som exporterade 1996, procent	37,00	27,00
Förändring av export 1996–2000		
Andel som minskat, procent	23,00	15,00
Andel som oförändrad, procent	38,00	51,00
Andel som ökat, procent	38,00	34,00
Andel av omsättning från export år 2000, procent	11,52	7,46
Andel som genomfört verksamhetsutveckling 1996–2000, procent		
Andel som genomfört verksamhetsutveckling 1996–2000, procent	64,00	38,00
Andel företag som ingår i en koncern, procent		
Andel företag som ingår i en koncern, procent	44,00	37,00
Antal anställda i koncernen, median		
Antal anställda i koncernen, median	23,00	26,00
Antal anställda i koncernen, percentil 75		
Antal anställda i koncernen, percentil 75	41,00	52,00

Notera! Detta är resultat före matchning.

Källa: ITPS Undersökning Mål 4 2001.

Slutligen kan vi konstatera att det inte är alla Mål 4-företag som har upplevt att Mål 4 är en verksamhetsutveckling. Knappt två tredjedelar har angett att man under 1996–2000 genomfört verksamhetsutveckling. Detta är en mycket större andel än vår jämförelsegrupp, 38 procent, men bakom Mål 4- andelen kan döljas faktorer som kan ha betydelse för varför program som Mål 4, oavsett om de är privata eller offentliga, inte är framgångsrika.³⁸ Växtkraft Mål 4 har rekommenderat ett antal så kallade utvecklingsprogram

³⁸ Av betydelse för framgång är bland annat företagsledarens engagemang i arbetet. Våra data anger dock större ingen skillnad mellan Mål 4-företag avseende chefen som den mest drivande i processen. Däremot verkar de Mål 4-företag som på egen hand, med hjälp av vägledningsprogram, utfört processen i större omfattning uppfatta att de genomför en verksamhetsutveckling än de som tagit hjälp av konsulter.

för de företag som deltagit i programmet. Däremot har inte Mål 4 erbjudit något för Mål 4 exklusivt utvecklat program utan de rekommenderade programmen, till exempel Trygghetsrådets, har funnits på marknaden tillgängliga för alla företag.

När vi ställt frågan om företaget bedrivit någon form av verksamhetsutveckling under perioden 1996 till 2000 har endast 64 procent av Mål 4-företagen svarat att de gjort detta. Något anmärkningsvärt kanske, men denna siffra är betydligt högre än motsvarande för jämförelsegruppen, där endast 38 procent angett att man genomfört verksamhetsutveckling. Märk väl att vi inte kommer att använda denna variabel i matchningsmodellen, eftersom det är en faktor som tillkommer efter det att programmet startat.

Vi erinrar om vår diskussion om det så kallade kontrafaktiska tillståndet. Här jämför vi företag som deltagit i programmet Mål 4 med företag som inte deltagit i detta program allt annat lika. I tabell 4.4 visar vi att våra Mål 4-företag inte är fördelade procentuellt sett, på samma sektorer som vår jämförelsegrupp. Vi har fler företag inom tillverkning och handel bland Mål 4-företagen, medan det för jämförelsegruppen är en större andel inom byggsektorn och kommunikationstjänster. Det är tydligt att vi måste inkludera dessa sektorsvariabler i vår matchningsmodell i syfte att hitta tvillingar där sektortillhörighet inte spelar in. Däremot skiljer sig inte vårt urval från andra studier om Mål 4-företagens bransch-/sektorstillhörighet. Mål 4 har dragit till sig fler företag från tillverkningsindustrin. I till exempel den tidigare anförda NUTEK-studien (Kvarnström och Lindén 1999) var andelen Mål 4-företag inom tillverkningsindustrin 27,6 procent medan de i vårt material utgör 28 procent av företagen.

Tabell 4.4
Företag efter sektorer, procent

	Mål 4-ftg	Ej Mål 4-ftg
Tillverkning	28	23
Byggsektorn	13	20
Handel	27	20
Kommunikation	8	16
Företagstjänster	14	13
Övriga tjänster	10	9
Totalt	100	100
Antal observationer	353	263

Källa: ITPS Survey Mål 4 2001, avrundning kan leda till att kolumn inte summerar till 100.

I tabell 4.5 återges resultatet av den skattade sannolikhetsmodellen. Observera att estimatet till koefficienterna inte kan tolkas i proportionella termer utan vi kan bara konstatera om de signifikant inverkar positivt eller negativt på sannolikheten att delta i programmet. Vi är inte heller primärt intresserade av de marginella effekterna utan en kvalitativ granskning räcker för att se om betydelsen av de faktorer vi valt blir bekräftad.

Tabell 4.5

Modell för sannolikheten att delta i Mål 4

Variabel:	Koefficient	Std fel	z	P>z
Antal anställda	0,0125	0,0232	0,5400	0,5900
ditto kvadrerad	-0,0002	0,0005	-0,4500	0,6520
Sökt off. medel	0,0944	0,1415	0,6700	0,5050
Kapitalstock 1996	0,0032	0,0084	0,3700	0,7080
Eftergymnasial utbildning	0,2891	0,1332	2,1700	0,0300
Annan utbildning	-0,0839	0,1407	-0,6000	0,5510
Chefserfarenhet i företaget	0,0118	0,0067	1,7500	0,0800
Annan chefserfarenhet	0,0165	0,0100	1,6500	0,0990
Företagets ålder	-0,0035	0,0022	-1,6100	0,1070
Nettomarginalen 1996	-0,0010	0,0005	-2,3100	0,0210
Nettomarginal förändring 1993–1996	0,0006	0,0015	0,4200	0,6710
Antal anställda i koncernen	-0,0041	0,0094	-0,4400	0,6590
Exporterade 1996	0,0001	0,0000	1,1200	0,2650
Byggsektorn	0,0000	0,0001	0,2100	0,8310
Handel	0,3398	0,1507	2,2600	0,0240
Kommunikation	-0,0002	0,0001	-1,8800	0,0600
Företagstjänster	-0,1359	0,2078	-0,6500	0,5130
Övriga tjänster	0,3983	0,1912	2,0800	0,0370
Kvot målpopulation/administratör i varje län				
Uppsala	-0,2268	0,2185	-1,0400	0,2990
Södermanland	0,2076	0,2252	0,9200	0,3570
Södermanland	-0,0995	0,2868	-0,3500	0,7290
Östergötland	-0,6345	0,4542	-1,4000	0,1620
Jönköping	0,3187	0,4379	0,7300	0,4670
Kronoberg	0,6287	0,3527	1,7800	0,0750
Kalmar	0,1672	0,3161	0,5300	0,5970
Blekinge	-0,5650	0,4389	-1,2900	0,1980
Kristianstad	-0,0142	0,4118	-0,0300	0,9720
Malmöhus	1,3943	0,6492	2,1500	0,0320
Halland	-0,2173	0,3988	-0,5400	0,5860
Göteborg och Bohus	0,2103	0,3028	0,6900	0,4870
Älvsborg	-0,3347	0,4751	-0,7000	0,4810
Värmland	-0,3103	0,2804	-1,1100	0,2680
Örebro	0,1939	0,2431	0,8000	0,4250
Västmanland	0,1809	0,3329	0,5400	0,5870
Dalarna	0,8850	0,4073	2,1700	0,0300
Gävleborg	-0,1534	0,4036	-0,3800	0,7040
Västernorrland	0,5166	0,3424	1,5100	0,1310
Jämtland	0,0429	0,3848	0,1100	0,9110
Västerbotten	-0,0948	0,4145	-0,2300	0,8190
Norrbottn	0,2777	0,6714	0,4100	0,6790
Konstant	0,1189	0,4039	0,2900	0,7690

Not 1: Sektorernas estimat är skattade relativt sektorn tillverkningsindustri. Länen är skattade med Stockholms län som referens. Länsindelningen följer den som gällde 1996.

Not 2: Estimerad sannolikhetsmodell är Probit: $\Pr(Mål4) = \Phi(X\beta)$ där Φ anger den kumulativa normalfördeln. n=518 uppdelat på 296 Mål 4-deltagare och 222 som ej deltar i programmet.

Källa: ITPS Survey Mål 4 2001.

Av tabellen framgår att om företagsledare har eftergymnasial utbildning medför detta en högre sannolikhet att företaget deltar i Mål 4-programmet. En längre chefserfarenhet i företaget har samma betydelse. Även tidigare chefserfarenhet tycks ha en viss positiv betydelse. Det är ett exempel på att avsaknad av skillnader i faktor i deskriptiva uppställningar kan förvandlas till skillnader när en faktor placeras in i en modell.

Andra faktorer som medför en ökad sannolikhet att delta i programmet är lägre nettomarginal, något som bekräftar mönstret som vi konstaterade ovan, liksom förekomst av export. Vi ser däremot att utvecklingen av nettomarginalen enligt tabell 4.2 inte återspeglas här med en estimerad koefficient som är negativ (det vill säga positiv förändring leder till mindre sannolikhet att delta).

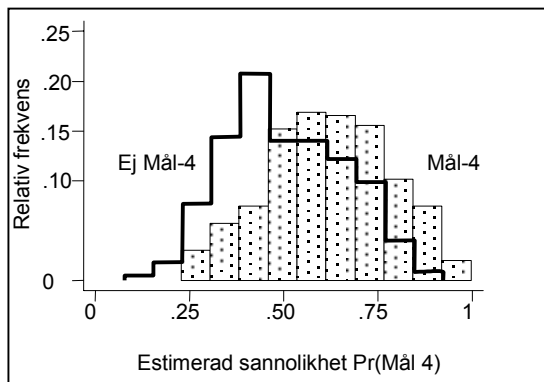
Vi kan emellertid konstatera att företag som deltar i Mål 4 i större omfattning också sökt annan offentlig finansiering. Detta faktum tycks inte vara drivande för en ökad sannolikhet att delta. Att företaget ingår i en koncern verkar heller inte för en högre sannolikhet att delta i programmet. Den enda skillnaden mellan sektorer är att företag verkssamma inom handel med större sannolikhet deltar i Mål 4, något som inte är förvånande utifrån den stora skillnad som redovisades i tabell 4.4. Av länen i detta datamaterial utmärks Blekinge och Örebro län, vilka har en större andel Mål 4-företag i vårt material än vad som finns representerat i jämförelsegruppen. Intressant är att vår faktor, som avsåg att fånga upp en möjlig administrativ selektion, är estimerad med det förväntade tecknet på en statistiskt säkerställd nivå.

Är modellen bra eller ”tillräckligt god”? Svaret på den frågan är inte så lätt att ge. Ett sätt att bedöma modellen är att studera hur bra den delar in våra företag i respektive grupp. Vår modell delar in 66,4 procent av företagen i rätt grupp. Mål 4-företagen placeras den rätt i större omfattning (77 procent) än jämförelsegruppen (53 procent). Jämför vi med enkel slantsingling som delar in företagen i rätt grupp med femtio procents sannolikhet verkar modellen tyvärr predicera dåligt. Modellens klena resultat vad gäller att sortera icke-deltagarna rätt stämmer till eftertanke. Å ena sidan är det en indikation på att de observerbara variabler som vi har till förfogande helt enkelt inte är tillräckliga. I så fall måste regressionsansatsen komplettera eller avgöra våra resultat, då matchningsmodellens estimat riskerar vara behäftade med systematiska fel (bias) på grund av selektionseffekterna. Å andra sidan kan modellen peka på att omfattningen av selektering är låg. Då har tillfälligheter i större grad än medvetna val baserade på förväntningar om framtiden medfört att företag deltar i Växtkraft Mål 4. Om detta är fallet borde estimaten från matchning respektive regressionsansats stämma överens. Det finns en risk att när vi i nästa steg ska hitta ”tvillingar” kommer vi i flera fall att hitta tvillingar med ”låg kvalitet”, som kan medföra högre varianser med åtföljande osäkra slutsatser om våra estimat. I figur 4.1 ser vi resultatet av sannolikhetsmodellen i form av en graf där de två gruppernas fördelning av estimerade sannolikheter är åtskilda. I nästa steg identifieras den delen av x-axeln där de två fördelningarna överlappar varandra. I denna region söker vi efter ”tvillingar” till deltagargruppens värden.

Mål 4-företagen representeras av fördelningen som är markerad med prickar medan företag som inte deltar i programmet befinner sig under den feta linjens fördelning.

Figur 4.1

Fördelning av estimerade sannolikheter



Källa ITPS.

Kompetensutveckling och förändring i arbetsorganisationen

I Växtkraft Mål 4 betonas kompetensutveckling. Enligt projektdatabasen har ett stort antal kompetensutvecklingsprojekt också kommit till stånd. Frågan är om programmet medförde att ett större antal företag än utan programmet kom att genomföra kompetensutveckling, som dessutom i omfattning var större än vad den annars skulle ha varit. I vår undersökning av företag som deltog i programmet och som inte deltog ställde vi ett antal frågor i syfte att få en indikation på om detta kunde vara fallet. Skillnader mellan Mål 4-företagens och kontrollgruppens³⁹ omfattning och förändring i kompetensutveckling och arbetsorganisation presenteras i tabell 4.6. I tabellen avser "matchade estimat 1" att vi enbart använt "närmaste grannen" som estimat på "tvillingen". Tabellens "matchade estimat 2" baserar i stället estimaten på en mer sofistikerad vägningsprocedur (kernel estimering) av flera närliggande värden.

Av citaten ovan från programdokumentet framgår det att man har en bestämd uppfattning om kompetensutvecklingens positiva betydelse för företagets allmänna utveckling. En rimlig hypotes är därför att omfattningen av kompetensutvecklingen för företag som deltog i programmet är större för varje personalgrupp efter programmet än före. Vi ställde frågan om, för varje personalgrupp, andelen som genomgår kompetensutveckling har ökat, minskat eller är oförändrad om man jämför situationen år 2000 med situationen 1996.⁴⁰ I tabellen återges hur stor andel av företagen som svarade att denna andel ökat

³⁹ När vi jämför data mellan Mål 4-företag och matchade företag i jämförelsegruppen kallar vi dessa företag för *kontrollgrupp*.

⁴⁰ Frågans exakta lydelse var: *Om Du jämför år 1996 och år 2000 och inte räknar med normal introduktion av nyanställda, var det år 2000 mycket större, litet större, lika stor, litet mindre eller mycket mindre andel som fått kompetensutveckling?* Frågan ställdes var för sig till de tre personalkategorierna: tjänstemän med kvalificerade uppgifter, yrkesarbetare och övrig personal.

under perioden. Vi ser att det inte tycks råda några större skillnader mellan de båda företagsgrupperna utom för gruppen övrig personal. Mål 4-företagens andel är mindre än kontrollgruppens. Detta är anmärkningsvärt då Växtkraft Mål 4 fokuserade på personal som riskerade arbetslöshet på grund av kompetensbrist, och vi tror oss fånga denna grupp med definitionen på ”övrig personal”.

I syfte att se om vi kunde få någon mer indikation på ”långsiktiga” effekter frågade vi även hur många av de anställda i de olika personalgrupperna som deltog i kompetensutveckling år 2000. Ett tecken på programmets långsiktighet skulle vara om företag som deltog i programmet även år 2000, det vill säga efter programmet, hade en minst lika stor kompetensutvecklingsatsning som kontrollgruppens företag.

Om Mål 4-företag i stället skulle ha en mindre omfattning av kompetensutveckling skulle detta kunna tyda på att man utnyttjade Växtkraft Mål 4-programmets subventioner för att sedan slå sig till ro något år. Här råder dock en skillnad som till och med är statistiskt säkerställd på det lilla material som vi studerar. Över två tredjedelar av Mål 4-företagen genomförde någon form av kompetensutveckling för personalen år 2000. I kontrollgruppen var motsvarande siffra drygt hälften. Vi ser av tabellen att i såväl Mål 4-företagen som kontrollgruppen har personalgruppen övriga anställda den största andelen personal som erhållit kompetensutveckling. Skillnaderna mellan Mål 4-företagen och kontrollgruppen ligger dock i att Mål 4-företagen i större utsträckning låtit tjänstemän med kvalificerade uppgifter och yrkesarbetare omfattas av kompetensutveckling år 2000.

De lägre (ej statistiskt säkerställda) punkttestimaten för andelen övrig personal som erhållit kompetensutveckling år 2000 (manlig såväl som kvinnlig) är dock lägre för Mål 4-gruppen än för kontrollgruppen, vilket stämmer till eftertanke.

Att Mål 4-programmet medfört effekter i form av förändringar i arbetsorganisation framgår tydligt av våra data. Nära 60 procent av alla Mål 4-företag har genomfört förändringar i arbetsorganisationen, vilket medfört fler eller fördjupade arbetsuppgifter eller ökade befogenheter. I kontrollgruppen är det en dryg tredjedel som gjort motsvarande förändringar. Skillnaden är signifikant. Ser vi till enbart befogenhetsförändring har en större andel av Mål 4-företagen än kontrollgruppen ökat befogenhetsgraden inom alla personalgrupper, utom möjligtvis tjänstemän med kvalificerade uppgifter.⁴¹ Utöver detta ser vi också att Mål 4-företagen i större omfattning verkar låta en sådan förändring följas inte bara av kompetensutveckling utan även av löneökningar.

⁴¹ Befogenhetsfrågan löd: *För hur många procent av följande grupper har arbetsorganisationen ändrats mellan åren 1996 och 2000 så att de anställda fått rätt att besluta om sådant som tidigare krävde beslut av deras chef?*

Tabell 4.6

Kompetensutveckling och arbetsorganisation, förekomst och omfattning, andelar i procent

	Matchade estimat 1		Matchade estimat 2	
	Mål 4-ftg	Kontroll- grupp	Mål 4-ftg	Kontroll- grupp
Andel företag som anger att omfattningen av kompetensutvecklingen är större 2000 än 1996 3)				
<i>För tjänstemän med kvalificerade uppgifter, män och kvinnor</i>	46	45	47	42
<i>För yrkesarbetare, män och kvinnor</i>	43	42	44	38
<i>För övriga, män och kvinnor</i>	32	38	33	35
Organisationsförändring har skett mellan 1996 och 2000 som inneburit fler eller fördjupade arbetsuppgifter eller ökade befogenheter	59	43	**	60
Andel företag där hälften eller mer av personalen erhållit kompetensutveckling som en följd av förändrad arbetsorganisation	92	86		92
Ökade befogenheter mellan 1996 och 2000 andel av personalkategori				
<i>Tjänstemän med kvalificerade uppgifter</i>	43	53		42
<i>Yrkesarbetare</i>	36	29	**	35
<i>Övriga</i>	12	7		12
<i>Totalt</i>	36	31		35
Andel företag där förändrad arbetsorganisation inneburit högre lön				
<i>För tjänstemän med kvalificerade uppgifter</i>	68	67		68
<i>För yrkesarbetare</i>	61	64		60
<i>För övriga anställda</i>	14	10		14
Andel företag som har personalekonomiskt bokslut	41	28		42
Andel företag som har årliga utvecklingssamtal med anställda	75	64	*	76
Kompetensutveckling har skett under 2000, andel företag 1)	70	58	*	70
Omfattning av kompetensutveckling 2000, andel av personalkategori 2)				
Män i alla personalkategorier	48	37		48
<i>Män i övrig personal</i>	61	50		60
<i>Kvinnor i alla personalkategorier</i>	51	38	**	52
<i>Kvinnor i övrig personal</i>	55	81		51

Not 1: Med kompetensutveckling har menats "åtgärder som innebär att en anställd lämnar sina dagliga arbetsuppgifter för att genomföra uppgifter som har utbildnings- eller utvecklingskaraktär".

Not 2: Frågan har ställts för följande personalgrupper "Tjänstemän med kvalificerade uppgifter", "Yrkesarbetare", "Övrig personal". Om företaget inte känt igen sig i angivna personalgrupper har de ombetts att placera all personal i gruppen "övrig". För övriga frågors lydelse se Appendix 1.

Not 3: Större omfattning i betydelsen större andel personal i personalgruppen erhåller kompetensutveckling
** = Skillnaderna är signifikanta på femprocentsnivå * = Skillnaderna är signifikanta på tioprocentsnivå.

Slutligen kan vi se att våra data indikerar att förekomsten av årliga utvecklingssamtal respektive personalekonomiska bokslut är vanligare i företag som deltagit i Mål 4 än i dem som stått utanför. Vad gäller utvecklingssamtal är skillnaden dessutom statistiskt säkerställd.

Kan man dra någon generell slutsats av dessa uppgifter? En slutsats är att det går att genomföra kvantitativa studier, som fångar upp kompetensutvecklingsdimensioner. En annan slutsats är att antalet företag bör vara mycket större vid den här typen av undersök-

ningar för att större säkerhet i resultaten ska uppnås. Utöver detta kan två linjer dras – för eller emot.

Argumenten för att något i huvudsak positivt har hänt i Mål 4-företagen är följande. Av totalt 19 estimerade parametrar indikerar 15 respektive 16 punktestimat, beroende på vilken matchningsmetod vi använder, en förekomst eller omfattning som är större i Mål 4-företagen. Ett par av dessa är dessutom enskilt estimerade med statistisk signifikans. Det är tveksamt om detta ”totala” resultat skulle inträffa av rent slumpmässiga skäl.

Ett resonemang mot ovanstående tar sin utgångspunkt i för det första att antalet statistiskt säkerställda skillnader är få (fem stycken). För det andra kan representativiteten i resultaten diskuteras på grund av det ringa antalet observationer som estimaten bygger på i flera fall. Vi börjar med cirka 600 företag fördelade på 350 Mål 4-företag och 250 i jämförelsegruppen. Våra skillnader kan beräknas på mindre antal eftersom a) alla inte besvarat alla frågor, b) alla företag har kanske inte haft den förekomsten som efterfrågas. Till exempel är det så få som 49 företag som besvarat frågan om antalet kvinnor bland övriga anställda som erhållit kompetensutveckling.

Vilket argument väger tyngst? Trots att många av skillnaderna var för sig inte är statistiskt säkerställda pekar de sammantaget på att något systematiskt tycks ske i Mål 4-företagen som skiljer sig från kontrollgruppen. Samtidigt måste vi understryka att det är förvånande att skillnaderna inte är större. Indikatorerna på förändring mellan 1996 och 2000 ligger på samma nivå. En slutsats av detta är att andra faktorer påverkat företag att genomföra åtgärder liknande Mål 4-programmet utan subventioner. Vi saknar information om hur stora åtgärderna har varit i form av kostnader eller produktionsbortfall.⁴² Det kan ju vara så att den observerade förekomsten som vi ser här är lika men att Mål 4-företagen ägnat mer tid eller lagt ned större kostnader på annat sätt i varje åtgärd. Slutligen vet vi inget om inriktningen på åtgärderna utan vi har antagit att man i båda grupperna i huvudsak investerar i företagsspecifika utbildningar eller i vad företaget har omedelbart behov av.

Intressant är också att de största absoluta skillnaderna mellan de två grupperna, till Mål 4-företagens fördel, är omfattningen av kompetensutveckling år 2000. En välvillig tolkning kan här vara att i Mål 4-företagen har man tack vare subventionerna kunnat ägna mer tid åt varje åtgärd, det vill säga att organisera kompetensutveckling eller att förändra arbetsorganisationen. Detta skulle därför ha lett till tydliga resultat, som i sin tur medför fortsatta liknande satsningar efter programmet. Vid sidan om indikatorerna på kompetensutveckling år 2000 vittnar den större förekomsten av utvecklingssamtal och personal-ekonomiskt bokslut om detta.

Resultat avseende produktivitetsnivå och tillväxt

Vår slutsats från föregående avsnitt var att det finns indikationer i vårt datamaterial på skillnader i de dimensioner som varit Mål 4-programmets primära mål. I detta avsnitt går

⁴² I ITPS undersökning ingick en postenkät som frågade efter denna information, men den låga svarsfrekvensen tvingade oss att utesluta dessa svar från analysen.

vi igenom de olika nyckeltalen för konkurrenskraft. Vår grundläggande hypotes är att Mål 4-företagen bör uppvisa en bättre utveckling över tiden av tre skäl.

Det första skälet är att i SPD:n uttryckligen sägs att det är de utvecklingsinriktade som främst ska selekteras i programmet, något som bekräftas av anställda i programadministrationen (se IM-gruppen 1999). Det andra skälet för att förvänta sig att programdeltagare bör prestera bättre är att de enligt avsnittet ovan verkar i högre grad besitta de kvaliteter som programdokumentet beskriver som betydelsefulla för konkurrenskraften. Det tredje skälet slutligen är man kan förvänta sig att Mål 4-programmets organisation tvingar fram resultat som spontant kanske inte skulle uppstå. Här gäller det framför allt om företagen tvingas avsluta steg 1 och steg 2 innan subventionerna betalas ut. Det finns alltså ekonomiska incitament för att avsluta ett utvecklingssteg. Det är rimligt att tänka sig att företag som inte deltar eller inte startar en sådan utveckling därför att kostnaderna i förhållande till risken att inte kunna avsluta projektet på grund av till exempel ökad orderingång är för stora.

I tabell 4.7 redovisas resultat från fyra olika estimationsförfaranden. Kolumn 1 och 2 är medelvärden utan någon anpassning för selektion mellan företag som deltagit och företag som inte deltagit i Mål 4 före matchningsförfarandet (FM). Detta avser mest att illustrera hur stora skillnaderna kan bli om man stannar vid denna enklare undersökning. I kolumnerna 1 och 2 redovisas skillnaderna mellan Mål 4-företagen och det vi kallar jämförelsegruppen för vår matchningsmodell. Jämförelsegruppen är här en grupp av företag som återspeglar hela den grupp av företag (egentligen arbetsställen) som inte deltar i Mål 4. Som grupp kan de vara olika Mål 4-företag i flera dimensioner, utöver skillnader i storlek och bransch/sectortillhörighet. Däremot är de lika i det avseendet att företaget utgörs av enbart ett arbetsställe och att företaget inte slagits ihop med några andra företag under den studerade perioden.

EM 1 och EM 2, där EM står för Efter Matchning, är två matchningsmodeller som båda använder sig av resultaten från sannolikhetsmodellen ovan (tabell 4.5), men de skiljer sig från varandra avseende hur ingående värdena för ”tvilling”-företagen beräknas. Där EM 1 baseras på faktiska tvillingvärden är varje enskilt värde i EM 2 en beräkning där alla värden i kontrollgruppen används men viktas olika beroende på hur långt avståndet är till Mål 4-företaget.

Slutligen presenteras i tabell 4.7 estimat från en regressionsmodell, där sannolikhetsmodellen i tabell 4.5 behandlas simultant med estimeringen av en linjär regression av våra resultatvariabler. I denna kan vi ta hänsyn till icke-observerbara faktorer, som samtidigt påverkar sannolikheten att delta i Mål 4 och nivån på resultatvariabeln. Vid sidan om sannolikhetsmodellen utgörs regressionsmodellen även av en modell för bestämmandet av resultatvariabeln.

För en full specifikation av variabeluppsättningen för regressionsmodellen, se appendix 3.⁴³ Vi fokuserar på perioden 1996 till år 2000. Gemensamt för samtliga metoder är att om de båda grupperna är ekvivalenta borde de ha samma värde på respektive variabel 1995 frånsett urvalsfel.

I tabellen har vi även inkluderat den i regressionsansatsen estimerade koefficienten för vår indikator på deltagande i Mål 4-programmet. Denna anger den relativa skillnaden i effektvariabeln mellan de företag som deltar i programmet och de som står utanför med hänsyn till två faktorer. Den första är observerbara skillnader i de variabler som är angivna i modellen för effektvariabeln. Den andra faktorn är de icke-observerbara skillnaderna mellan företagen som är korrelerade mellan modellen för att delta i Mål 4 och modellen för effektvariabeln. Optimalt ska denna koefficient vara noll ett år då programmet inte ska ha haft någon effekt. Koefficienten nästföljande mättpunkt (år) anger då skillnaden som kan attribueras till programmet under förutsättning att effektmodellen i övrigt är korrekt specificerad. Om koefficienten inte är noll det valda initiala året betyder det att modellen inte är korrekt specificerad. Koefficienten fångar då upp skillnaderna mellan de två grupperna av företag, som modellen i övrigt inte specificerar. Under antagandet att dessa skillnader året före programmet, 1995 i vårt fall, är konstanta så kan en indikation på programmets betydelse fås genom att man studerar förändringen mellan värdet på koefficienten startåret och följande år.

⁴³ Enligt litteraturen ökar konvergensen mellan regressionmodellens resultat och matchningsansatsen med antalet produkter och korsprodukter av de medtagna faktorerna i modellen. Vi har här i stället valt en mer ”intuitiv” ad hoc-mässig nivå på de medtagna variablerna. I en mer ambitiös studie skulle en mer strikt produktionsfunktionsansats vara motiverad (liknande t.ex. Kazamaki et al. 1999).

Tabell 4.7

Arbetsproduktivitet, nettomarginal och soliditet, nivåer 1995–1999, löpande priser, tusental kronor och procent

	FM		EM1		EM2		REG		Mål 4-ftg andel av kontroll ceteris paribus▲
	Mål 4-ftg	EJ Mål 4-ftg	Mål 4-ftg	Kontroll	Mål 4-ftg	Kontroll	◆ Mål 4-ftg	Kontroll	
Arbetsproduktivitet									
tusental kronor, löpande priser									
1995	363	383	348	344	349	350	366	361	0,71
1996	361	398	354	346	356	360	375	367	0,75
1997	367	399 **	358	349	359	367	380	362	0,71
1998	381	425 **	367	374	368	386	378	389	0,85
1999	417	437	391	349 **	391	371	408	389	0,75
2000	419	451 *	407	375	409	384	424	414	0,84
Nettomarginal, procent									
1995	3,1	4,6	4,12	4,21	4,12	4,21	2,38	5,78	0,79
1996	2,4	4,3	3,15	3,57	3,19	3,74	2,70	5,19	0,88
1997	5,4	4,0 **	2,51	3,45	2,48	3,72	3,58	1,12	0,76
1998	2,3	3,4	2,96	3,40	2,98	3,27	2,95	1,43	1,06
1999	6,0	3,0	3,78	-4,91	3,75	-4,36	6,05	-1,54	0,84
2000	-0,8	-4,3	-1,38	-2,64	-1,32	-2,73	5,02	-1,55	1,17
Soliditet, procent									
1995	26,8	24,3	26,98	22,15	27,19	23,08	32,98	19,43	0,88
1996	26,3	26,2	31,70	28,05	31,86	29,19	26,56	34,03	0,59
1997	29,8	28,9	31,12	27,87	31,27	30,12	24,57	36,16	0,90
1998	30,7	29,7	31,95	28,92	32,20	31,03	27,06	36,99	0,90
1999	32,1	30,7	34,97	31,23	35,15	34,36	38,07	12,93	1,34
2000	33,5	30,8	36,03	30,13	36,18	29,91	39,60	5,38	1,32

Not1: Ingen konvergens nådd.

*=differens statistiskt säkerställd på 10% nivå **= differens statistiskt säkerställd på 5% nivå

◆ Bias korrigerat standardfel estimerad efter 1 000 bootstrap replikationer ▲ Antilog av estimat se appendix 3.

FM=före matchning, EM 1=efter matchning med "närmaste granne" metod. tabell 4.5 EM2 = efter matchning med s.k. kernelestimering.

REG = Treatment regression STATA treatreg procedur där en sannolikhetsmodell, likadan som EM 1, för deltagande i Mål 4 estimeras simultant med en regressionsmodell med en resultatvariabel som beroendevariabel.

Statistiskt test för skillnaderna är T-test. Matchningsestimatens test faller ut i STATA proceduren psmatch (se Sianesi

2000). Test efter regressionsmodellen: $Y_1 \Big|_{X,D=1} - Y_0 \Big|_{X,D=1}$ där Y1 är modellens prediktion av resultat variabeln givet

att man deltar i Mål 4 och Y0 är prediktionen givet att man inte deltar i Mål 4. T-testet görs sedan på prediktionerna för enbart Mål 4-företag (se Heckman et al. 1999 sid. 22). Regressionsmodellens estimat är skattade med STATA:s kommando treatreg (se STATA och t. ex. Greene 1993).

Utöver att enbart studera eventuella statistiskt säkerställda estimat vill vi fästa uppmärksamheten på om det finns något mönster på de estimat som presenteras i tabell 4.7. Detta mönster har två former. Ett är ”cykliskt”. Mål 4-företagen ”går bättre”, därefter ”sämre” för att under de två sista åren lyckas bättre än kontrollgruppen. Det andra mönstret är linjärt såtillvida att Mål 4-företagen är bättre/sämre varje år i jämförelse med kontrollgruppen.

Vad kan man då utläsa av tabell 4.7? Drar vi slutsatser från kolumnerna ett och två om arbetsproduktivitet verkar Mål 4-företagen inte ha förändrats nämnvärt under den undersökta perioden. Ser vi däremot till nettomarginal och soliditet tycks Mål 4-företagen ha förändrats så att deras situation är något bättre än jämförelsegruppens år 2000 än vad den var 1996. Dessa skillnader är dock inte statistiskt säkerställda. Får vi ett annat besked när vi studerar matchade resultat?

Ser vi till nettomarginalen är detta ett exempel på det ”cykliska” mönstret. Mål 4-företagen presterar bättre än kontrollgruppen. (EM1 och EM 2). Regressionsresultaten anger dock en mer linjär utveckling, där Mål 4-företagen presterar bättre varje enskilt år men ligger lägre i nivå 1995 och 1996.

Soliditet är ett exempel på en linjär utveckling. De båda matchningsmetoderna beskriver Mål 4-företagens utveckling här som en stabil ökning av soliditeten medan kontrollgruppens går upp för att sedan minska de två senare åren. Regressionsmodellen indikerar att Mål 4-företagens soliditet visserligen utvecklats positivt varje år men att de låg lägre i början än kontrollgruppens soliditet.

För arbetsproduktivitet är bilden väldigt tydlig för både matchningsmetoden och regressionsmodellen?⁴⁴ Vi ser en utveckling där Mål 4-företagen kontinuerligt förbättrar sin produktivitet. En skillnad mellan EM 1 och EM 2 är att estimaten för EM 2 indikerar att Mål 4-företagen går ikapp och förbi kontrollgruppen under perioden, medan EM 1 och regressionsmodellen visar på en högre nivå för alla år. Förändringen är störst mellan 1998 och 1999 (något som återspeglas även i nettomarginal och soliditet), medan det mellan 1999 och 2000 sker en stagnation. Kontrollgruppens utveckling är däremot inte lika dramatisk. De upplever en stadig ökning av produktivitetsnivån men inte lika stor som Mål 4-företagens.

Regressionsansatsen ger oss indikationer på två faktorer till. Den ena är om det råder en korrelation mellan modellen för deltagande och modellen för effekten (resultatvariabeln). Den andra är måttet på samvariationen av att delta i programmet och resultatvariabeln. Vi konstaterar att (se appendix 3 estimatet för ρ) det i de flesta fall råder en positiv korrelation mellan deltagande och effektvariablerna. Detta stöder hypotesen om att det är en viss sorts företag som deltog i programmet, vilket bekräftar existensen av (själv)selektion. När regressionsmodellen tar hänsyn till detta är resterande skillnader mellan de två företagsgrupperna uppmätta i koefficienten för indikatorn för programdeltagande (d , i tabellerna i appendix 3). I tabell 4.7 är denna koefficient uttryckt som den

⁴⁴ Den beroende variabeln arbetsproduktivitet är skevt fördelad med hög kurtositet. Vi har därför utfört estimering av variabeln transformerad så att fördelningen blir symmetrisk samt kurtositeten minskar.

relativa andel av kontrollgruppens nivå som Mål 4-företagen har när vi standardiserat för observerbara och icke-observerbara faktorer. Till exempel så betyder 0,71 att Mål 4-företagen efter standardisering har 71 procent av kontrollgruppens arbetsproduktivitet.

Studerar vi kolumnen längst till höger i tabell 4.7 ser vi att Mål 4-företagens nivåer ligger lägre än kontrollgruppens i alla fall utom fyra. De två sista åren för soliditet är Mål 4-koefficienten högre. För nettomarginalen är Mål 4-koefficienten högre 1998 samt år 2000.

För att få svar på frågan om Mål 4-programmet haft någon effekt och i så fall hur stor vi vill fokusera på om koefficienten förändras över tiden. I samtliga fall är koefficienten lägre 1995, året man inte deltog i Mål 4, än det sista året. Denna positiva förändring kan vi, under antagandet att andra skillnader som koefficienten fångar är statistiska förklara som en *programeffekt*. I arbetsproduktivitetens fall är denna förändring statistiskt säkerställd⁴⁵.

Om vi räknar vad denna förändring kan omfatta i nominella termer visar vår analys att Mål 4-företagen år 1995 hade en standardiserad arbetsproduktivitet på 257 000 kronor. Denna förändrades fram till år 2000 då den uppgick till 348 000 kronor. Skillnaden mellan dessa, det vill säga 91 000 kronor, plus minus 24 000 kronor, är den förändring som enligt vår metod skulle kunna vara ett estimat på ”effekten” av Mål 4-programmet på företagsnivå.⁴⁶

Frånvaron av statistiskt säkerställda skillnader för matchningsmetoderna kan man delvis förklara med det i slutändan ringa antalet observationer som vi beräknar skillnaderna på (cirka 290 Mål 4-företag och 220 i kontrollgruppen). Våra estimat kan mycket väl vara korrekt uppskattade men på grund av det ringa antalet observationer vi har till vårt förfogande lider våra skattningar av stora standardfel. En enkel kalkyl visar att om vi skulle ha tio gånger så många observationer skulle standardfelen bli en tredjedel av dem. Detta skulle leda till att för EM 2 skulle alla estimat utom för 1996 vara statistiskt säkerställda. En lärdom för framtiden är därför att en kvantitativ företagsstudie bör bygga på kanske tiotusen observationer i stället för som denna som baseras på 1 500 arbetsställen.

Vår slutsats är alltså att de ”enkla” matchningsförfaranden vi tillämpat här har varit otillräckliga för att säkert peka på ett resultat. Antalet observationer, men även icke-observerbara faktorer, tycks spela en större roll än vad vi trodde. Emellertid när vi tar hänsyn till dessa får vi ett resultat som till stora delar bekräftar de estimat som matchningsmetoderna genererat.

Vi har nu presenterat uppgifter om förändringar i nivåer. Om vi i stället studerar tillväxtnått direkt förändrar sig bilden då? I tabell 4.8 presenteras resultaten för tillväxt i arbetsproduktivitet samt den procentuella förändringen i antalet sysselsatta för de två företagsgrupperna. Två saker vill vi framhålla i tabellen. Det ena är att om vi ser till tillväxt i produktivitet för hela perioden så har Mål 4-företagen vuxit mer än kontrollgruppen. Ett enbart univariat mått, som alltså inte baseras på någon modell, leder inte till denna slut-

⁴⁵ Ett t-test av på d-koefficientens värde 1995 och 2000 har ett t-värde på 2,4 och ett p-värde på 0,015 givet antagande om lika varians.

⁴⁶ Antilogaritmen av summan av punktestimat ± 2 * standardfelet för d-variabeln för år 1995 respektive år 2000 ger en uppfattning av variationsvidden.

sats. Det andra förhållandet är att vi inte ser något tecken på att Mål 4-företagen skulle ha vuxit i antalet anställda mer än andra företag. Vår slutsats blir därför att Mål 4-programmets eventuella sysselsättningseffekt framför allt ligger i att företagen kan ha överlevt i större omfattning och därmed inte medfört en sysselsättningsminskning.

Tabell 4.8

Tillväxtmått, förändring i arbetsproduktivitet och antal anställda, procent

	FM		EM1		EM2		REG		
	Mål 4 ftg	Ej Mål 4	Mål 4 ftg	Kontroll	Mål 4 ftg	Kon- troll	Mål 4 ftg	Kon- troll	
Förändring i arbetsproduktivitet									
1996–2000	19,1	19,8	21,2	13,6	21,1	13,9	21,2	16,1	**
1996–1997	3,1	5,8	4,0	5,4	3,7	7,0	4,8	5,7	**
1997–1998	7,0	7,5	7,8	11,1	8,1	6,3	5,8	8,0	**
1998–1999	10,0	5,9	9,5	0,1	**	9,4	3,3	12,0	**
1999–2000	2,5	6,4	1,3	0,3	1,4	0,8	1,6	3,2	**
Förändring i antal anställda									
1996–2000	16,3	20,5	13,0	20,8	13,1	22,8	15,1	25,4	**
1996–1997	4,2	7,6	1,7	6,1	1,6	6,3	-3,5	11,4	**
1997–1998	3,5	3,3	2,9	4,7	3,0	4,4	3,9	2,6	**
1998–1999	5,1	3,0	6,1	1,1	6,2	2,2	17,6	-7,8	**
1999–2000	11,3	0,9	12,9	0,8	13,2	0,9	not 1	not 1	

FM=före matchning, EM 1=efter matchning med "närmaste granne"-metod. Tabell 4.5 EM2 = efter matchning med s.k. kernelestimering.

REG = Treatment regression STATA treatreg procedur där en sannolikhetsmodell, likadan som EM 1, för deltagande i Mål 4 estimeras simultant med en regressionsmodell med en resultatvariabel som beroende variabel.

Not 1: Ingen konvergens i modellskattning.

Vår företagsanalys slutar med en uppdelning i olika företagstyper. Syftet är att illustrera att Växtkraft Mål 4 kan ha haft större effekter på vissa företag än andra. I alla undersökningar av effekter av program är det intressant om man kan använda pengar på ett mer effektivt sätt genom att rikta programmets åtgärder mot dem där effekten förväntas vara störst. Program kan överlag visa på frånvaro av effekter, men en uppdelning av deltagarna i grupper kan påvisa stora effekter för vissa grupper som därmed kan föranleda en diskussion om programmets inriktning.

Tabell 4.9

Effekter uppdelade på faktorerna utbildning, export och verksamhetsutveckling, arbetsproduktivitetsnivå 1996 och 2000 i löpande priser, tusental kronor

		Mål 4	diff	Ej Mål 4	diff	Skillnad Mål 4-ftg – Ej Mål 4-ftg
Företagsledarens utbildningsbakgrund						
Grundskola	1996	382		312		
	2000	435	53	353	42	11
Gymnasium	1996	367		333		
	2000	420	54	396	63	-10
Universitet	1996	376		406		
	2000	438	63	415	9	54
Företag som inte exporterade	1996	355		328		
	2000	423	68	363	35	33
Företag som exporterade	1996	397		432		
	2000	444	47	517	85	-38
Om företagets export mellan 1996 och 2000...						
minskade	1996	368		439		
	2000	456	88	340	-99	187
var oförändrad	1996	409		424		
	2000	426	16	448	24	-8
ökade	1996	393		435		
	2000	425	32	515	79	-47
Företaget bedrev ingen verksamhetsutveckling mellan 1996 och 2000						
	1996	341		342		
	2000	370	29	390	48	-20
Företaget bedrev verksamhetsutveckling mellan 1996 och 2000						
	1996	390		386		
	2000	463	73	398	12	61

Not 1: I de matchade estimaten har tagits hänsyn till storleken på kapitalintensiteten för 1996.

Not 2: En statistiskt säkerställd skillnad måste vara cirka 50 för grupper om 30 observationer och cirka 15 för delgrupper med 100 observationer.

Matchningsmetoden med ”närmaste granne” medger en konsistent uppskattning av parametrar för delgrupper. I tabell 4.9 presenterar vi resultat för grupper av företag avseende företagsledarens utbildningsnivå, om företaget exporterade 1996, hur exportutvecklingen var under perioden och slutligen om företaget genomfört en verksamhetsutveckling under perioden 1996 till 2000.

Tanken har varit att utbildningsnivån kan vara korrelerad till förmågan att genomföra anpassningar till en föränderlig omvärld. ”Förekomst av export” handlar om konkurrensutsatthet mer allmänt sett. ”Förändring i export” kan betraktas som en exogen förändring som företaget måste anpassa sig till. Slutligen kan verksamhetsutveckling vara en indikator på medvetenhet om det ständiga behovet att förändras för att överleva.

Innan vi går in på resultaten så märk väl att inga skillnader är statistiskt säkerställda. Det följande bör därför tolkas med försiktighet. I korthet kan man säga att programmet verkar vara mest effektivt för företag där företagsledaren har en universitetsutbildning. Effekten var också mer påtaglig för företag som inte exporterade 1996. Intressant är också att betydelsen av Mål 4 kanske finns mest hos de företag vars export minskade mellan 1996 och 2000. Detta står delvis i motsättning till att det rent allmänt inte blev någon effekt alls eller till och med en negativ sådan för företag som exporterade. Slutligen kan man av tabellen se en indikation på att företagsledare som deltog i Mål 4, och som har svarat att de bedrivit verksamhetsutveckling, tycks prestera bättre än företagsledare som visserligen deltog i Mål 4 men svarat att de inte genomfört någon verksamhetsutveckling under perioden. Resultatet för kontrollgruppen avseende verksamhetsutveckling är däremot motsäggelsefullt, då det visar sig att de företag som inte genomfört någon sådan lyckats bättre än de som genomfört en verksamhetsutveckling.

Är resultaten generella för Mål 4 som helhet?⁴⁷

Frågan är om man kan dra några slutsatser utöver denna grupp av företag som vi studerat? Två frågor är då relevanta att ställa. Den första är om vår grupp av Mål 4-företag skiljer sig från andra Mål 4-företag? Den andra är om vår kontrollgrupp av företag skiljer sig från en population av företag som deltog i Mål 4.

Vi har först jämfört om de Mål 4-företag vi studerat är representativa för hela gruppen Mål 4-företag som påbörjade programmet före 1997 års utgång och som endast består av ett arbetsställe. I denna jämförelse utnyttjade vi registerbaserad statistik över ekonomiska förhållanden, för hela den studerade perioden. Vi fick därvidlag indikationer på att avseende arbetsproduktivitet vågar man dra slutsatsen att våra analyserade företag representerar populationen Mål 4-företag som deltog i programmet före årsskiftet 1997/1998.

Därefter jämförde vi vår analyserade grupp företag med motsvarande företag som påbörjade Mål 4-programmet efter 1998. Här fick vi skillnader framför allt avseende sektorsfördelningen. Vi har fler företag från tillverkningsindustrin i vår analys, vilket gör att vi är tveksamma om man vågar dra slutsatser om denna del av Mål 4-populationen. Vi kan dock hävda att programmets ursprungliga målpopulation bättre representeras av de arbetsställen/företag som kom tidigt in i programmet då det minskade budgetutrymmet i programmets senare del medförde att man i större utsträckning fokuserade på arbetsställen med färre än tio anställda.

Slutligen var frågan om företagen i kontrollgruppen var representativa för en större grupp företag som inte deltog i Mål 4. I det här fallet har vi inte kunnat jämföra med en population direkt utan vi har gått en omväg och jämfört företagen i kontrollgruppen med det slumpurval av företag som en gång deltog i NUTEK:s FLEX 2-undersökning. I detta urval identifierade vi alla företag med ett arbetsställe. Vi kan därför hävda att denna grupp är en återspeglning av Sveriges population företag med ett arbetsställe i storleksgruppen 5–49 anställda för första kvartalet 1998. Vår ”kontrollgrupp” skiljde sig inte i

⁴⁷ Tabeller med detaljer över logitregressioner återfinns i appendix 2.

större grad från detta urval av arbetsställen avseende arbetsproduktivitet eller sektorsfördelning.

Vår slutsats blir därför att det finns fog att den kvantitativa analysen kan generaliseras framför allt till Mål 4-populationen av företag som deltog för 1998 och övriga företag mellan 5–49 anställda som bara har ett arbetsställe.⁴⁸

Avslutande diskussion

I inledningen ställde vi upp ett antal hypoteser och det är dags att återvända till dem för att sammanfatta våra resultat.

1. Att förekomsten av kompetensutveckling i allmänhet är högre i Mål 4-företag än i den studerade kontrollgruppen.

Analysen visar att det finns fog för att påstå att något har hänt i Mål 4-företagen i jämförelse med kontrollgruppen. Skillnaderna är dock förvånansvärt små.

2. Att antalet anställda som omfattas av kompetensutveckling är fler i Mål 4-företag, åtminstone för perioden 1996–2000.

Enligt våra analyser blir svaret nekande. Vi kan inte påvisa att en större andel av personalen i Mål 4-företagen tagit del av kompetensutveckling under perioden 1996 till 2000. Våra resultat pekar däremot på att för år 2000, alltså efter programmet, har fler Mål 4-företag genomfört kompetensutveckling än kontrollgruppen. Andelen personal som deltagit i denna är också något högre i Mål 4-företagen.

3. Att förekomsten av förändringar i arbetsorganisation är större i gruppen Mål 4-företag.

Våra resultat bekräftar att så har varit fallet. Förändringarna i arbetsorganisation har också i något större omfattning förknippats med dels kompetensutveckling, dels lönekomensation (det senare ej statistiskt säkerställda skillnader).

4. Mål 4-företagen uppvisar en ekonomisk utveckling som överstiger kontrollgruppens för åtminstone något av resultatmålen nettomarginal och arbetsproduktivitet.

Våra resultat visar att den ekonomiska utvecklingen i Mål 4-företagen överträffat kontrollgruppens. Delar av denna utveckling kan under vissa antaganden betraktas som en effekt av Mål 4-programmet.

⁴⁸ Slutsatsen måste dock reserveras eftersom de registerbaserade jämförelserna inte har inkluderat kvalifikationen att företag under perioden inte får ha uppgått i eller köpt ett annat företag.

- 5) I den omfattning som det skett en selektering på företag med sund ekonomi bör Mål 4-företagen före programperioden uppvisa högre soliditet eller nettomarginal för att detta ska betraktas som ett särskilt problem.

Vi har inga indikationer på att företag med bättre ekonomiska förhållanden selekterats. Snarare finns det stöd för att företag som haft problem med nettomarginalen i större omfattning deltagit i programmet.

Intäkter och kostnader

Om vi tänker oss att ett företag genomför såväl ett steg 1-projekt som ett steg 2-projekt blir den totala kostnaden enligt tabell 2.1 cirka 20 000 om företaget har 17 anställda. Vårt punkttestimat för intäkterna motsvarar 91 000 kronor, skillnaden blir därför 78 000. Genomsnitt är alltid uppskattade med en viss osäkerhet. Vi illustrerar avkastningen av Mål 4 i tabell 4.10 och hur denna förändras beroende på hur stor avkastningen är inom det konfidensintervall vi estimerat. Avkastningen låter vi uttrycka som den kalkylränta alternativa placeringar skulle överträffa för att ifrågasätta Mål-4 investeringen. Vi beräknar avkastningen med och utan hänsyn till ”produktionsbortfall”. Däremot inkluderar vi inte andra indirekta kostnader som programmet eventuellt har medfört i form av undanträngningseffekter, substitutionskostnader eller dödviktskostnader (se kapitel 1). Å andra sidan har vi inte heller inkluderat andra eventuella intäkter än de direkta via arbetsproduktiviteten, som vi uppskattat. I tabellen beskrivs osäkerheten med den uppskattade effekten med att kombinera konfidensintervallens max, mitt och minimivärden. Det framgår av tabellen att vid endast en sådan kombination är investering som Mål 4-projektet en tveksam investering. I alla de andra fallen av kombinationer har programmet medfört en ökning i arbetsproduktivitetsnivån som ger mer än pengarna tillbaka. Om medelvärdet är ”sant” motsvaras detta av en kalkylränta på över 30 procent på årsbasis, vilket bör betraktas som en god investering. Notera att vi nu talar om avkastning på summan av de privata respektive sociala (programsubventionerna) investerade medlen. Gör vi motsvarande beräkning för ett mindre företag med åtta anställda blir avkastningen lägre, eftersom kostnaderna är större för de mindre företagen. I vilken omfattning intäkterna varierar med storleken har vi inte kunnat bestämma. Om vi antar att intäkterna är som de genomsnittliga även för mindre företag stannar den genomsnittliga kalkylräntan på cirka 16 procent.

Tabell 4.10
Intäkt – kostnad

	Min -2*sem♣	medel	max 2*sem	
Estimerad d-koefficient (antilog)				
1995	0,688	0,711	0,822	
2000	0,773	0,841	0,915	
Härledd arbetsproduktivitet i Mål 4- företag, tusental kronor				
1995	248	257	296	
2000	320	348	379	
	<i>intäkt per anställd</i>	<i>Mål 4-kostnad per anställd</i>	<i>"vinst"</i>	<i>kalkyl- ränta*</i>
<i>Härledd Mål 4-effekt</i>				
a) min. 2000—max. 1995	23	20	3	3,1
b) min. 2000—medel 1995	63	20	43	25,8
c) min. 2000—min. 1995	71	20	51	29,0
d) medel 2000-max. 1995	51	20	31	20,8
e) medel 2000-medel 1995	91	20	71	35,5
f) medel 2000-min. 1995	100	20	80	37,9
<i>Med hänsyn till "produktionsbortfall" #</i>				
a) min. 2000—max. 1995	23	29	-6	-4,3
b) min. 2000—medel 1995	63	29	34	16,8
c) min. 2000—min. 1995	71	29	42	19,8
d) medel 2000-max. 1995	51	29	22	12,2
e) medel 2000-medel 1995	91	29	62	25,8
f) medel 2000-min. 1995	100	29	71	28,0

♣ Sem=standard error of the mean, parameters standardfel.

* Kalkylräntan är beräknad genom att lösa ut r i $\text{kostnad} \cdot (1+r)^t = \text{intäkt}$, antalet tidsperioder t är 5. Kalkylräntan illustrerar vad en alternativ placering i början av tidsperioden ska ge för avkastning.

Produktionsbortfall approximeras av den lön som en anställd har och som företaget som extrakostnad vid fullt kapacitetsutnyttjande. Här produktionsbortfallet som löneandelen (45%) av de stödberättigade kostnaderna. Löneandelen är hämtad från SCB uppskattning av personalutbildningskostnader enligt <http://www.scb.se/statistik/uf0502/uf0502tab1.asp>

Slutord

Våra resultat på företagsnivå tyder på att Växtkraft Mål 4 varit ett utvecklingsprogram med ekonomisk effektivitet ur flera aspekter. Företagens produktivitet ökade, nettomarginalen ökade och den ekonomiska beredskapen, mätt som soliditet förbättrades. Våra resultat visar dock att skillnaderna i förekomster av kompetensutvecklingsåtgärder och dylikt mellan Mål 4-deltagare och kontrollgruppen inte tycks vara så stor som man kanske skulle förvänta. Speciellt gäller det avseende andelen av personalen som deltagit i kompetensutveckling. En förklaring till detta är förmodligen att begreppet kompetensutvecklingen i den definition vi givit det i vår undersökning fortfarande inrymmer en mängd olika åtgärder som är relativt vanligt förekommande. Därmed fungerar inte heller begreppet i tillräckligt stor utsträckning som verktyg att särskilja företag.

Om vi bortser från denna allmänna komplikation med begreppet så kan vi identifiera tre faktorer som enskilt eller sammantaget kan förklara skillnaden i effektivitetsutvecklingen mellan Mål 4-företagen och kontrollgruppen.

1. Mängden kompetensutveckling har varit större i Mål 4-företagen.
2. Mål 4-företagen har förknippat sin genomförda kompetensutveckling med förändringar i arbetsorganisation.
3. Mål-4 företagen har förknippat sina satsningar av kompetensutveckling till utveckling av företagets konkurrenskraft i större utsträckning

Den första faktorn går delvis tillbaka på problemet att definiera vad som är kompetensutveckling. I den mån operationalisering av denna variabel sedan är möjlig återstår det att insamla uppgifter. Vad gäller ovanstående faktorer så har vi inte uppgift över hur mycket kompetensutveckling som bedrivits i Mål 4 företag eller kontrollgruppen. I tabell 4.6 ovan mätte vi endast skillnaderna i andelen personal som deltagit i kompetensutveckling under år 2000. I Mål 4 företagen har vi en uppskattning av hur mycket tid som detta program omfattat i kompetensutveckling under kanske två år. I vilken omfattning ett Mål 4 företag genomfört annan kompetensutveckling har vi inte uppgift på. I en postenkät försökte vi insamla uppgifter över hur många dagar personalutbildning som genomförts, kostnader för dessa samt hur stort produktionsbortfallet varit. Låg svarsfrekvens på postenkäten medförde att uppgifterna inte kunde inkluderas i analysen. Om vi antar att Mål 4-företagen inte genomförde annan kompetensutveckling än den som genomfördes inom programmet vet vi att denna utgjorde cirka åtta dagar i steg 2 per deltagare (nästan alla anställda deltog) samt någon dag för programmets steg 1. Frågan blir dock om denna skall fördelas på ett eller två år, det senare den genomsnittliga löptiden för programmet. Från SCB personalutbildningsstatistik kan vi se att den genomsnittliga tiden i personalutbildning (som vi här betraktar som ekvivalent med kompetensutveckling) för 1997 är drygt fem dagar vilket även är den nivå som efterföljande år ligger på. Utan mer uppgifter blir varje resonemang spekulativt. Ett bland rimliga resonemang är att under två år så är genomsnittlig personalutbildning ungefär 10 dagar (5+5). I Mål 4-företagen utökas denna något tack vare subventionerna så att genomsnittet det andra året är 8 dagar i stället för 5 vilket sammantaget skulle bli cirka 13 dagar. Detta innebära att Mål 4-programmet skulle kunna ha inneburit en 30 procentig ökning av den totala personalutbildningen. Personalutbildningsintensiteten i Mål 4-företagen har då under ett år närmat sig den intensitet som större företag erbjuder sina anställda. Det är troligt att denna ökning (om resonemanget kan bekräftas i empirin) kan förklara en del ökningen i produktivitet.

En kommentar kring de två andra faktorerna som kan påverka produktiviteten. Vår utgångspunkt är att om man genomför kompetensutveckling i företag har man skäl för detta, som på något sätt kan motiveras ur företagsekonomisk synpunkt. I kompetensutveckling ryms dock både sådan som motiveras av personalvårdande skäl som rent teknikbunden sådan det vill säga sådan som åtföljs av till exempel maskininvesteringar. Den skillnad mellan Mål 4-företag och kontrollgruppen som framkommit i vår analys kan vara

grundad i det faktum att rapporterade, genomförda kompetensåtgärder kan ha haft olika skäl till varför de genomförts. Det är möjligt att man i Mål 4-företagens fall har genomfört åtgärder som lyckats stärka konkurrenskraften.

Vilka åtgärder skulle det då kunna vara? För det första var Mål 4-processen uttryckligen inriktad på att stärka konkurrenskraften i företaget. Sådan koordinering av insatser i förhållande till ett tydligt resultatmål är något som teoretisk företagsledningslitteratur betonat under senare tid (se Huselid 1995). För det andra, innan man genomförde kompetensutvecklingen analyserades vilka behov som fanns i företaget. Detta i sig är inget specifikt för Mål 4 men två faktorer i Mål 4 är viktiga att understryka: 1) personalen i företaget skulle dras in i denna analys och nyckelpersoner utbildades för att stödja analysprocessen, 2) förutsättningen för att erhålla stödmedel var att resultatet av analysen blev ett skriftligt dokument. Det är möjligt att de här åtgärderna har haft en avgörande betydelse för förankringen av och kvaliteten på vad företaget skulle inrikta sin kompetensutveckling på samt integrera denna med förändringar i arbetsorganisation. Det senare något som skulle beaktas speciellt enligt instruktioner från programadministrationen. De fallstudier som Hultman et al (2002) genomfört på ett stort antal företag som deltagit i Mål 4-programmet ger konkreta belägg för detta.

Mål 4 kan därvidlag ha påverkat vilket spår utvecklingsprocessen tagit. De två detaljerna kan ha medfört en bättre förståelse för de villkor under vilka man arbetar, vilket i sin tur kan ha fört med sig ett större mått av förtroende som lett till ökade befogenheter och ett effektivare utnyttjande av de kompetensåtgärder man sedan deltar i.

Den ovan nämnda förklaringen ställer dock frågan om kontrollgrupp i fokus. Vad vi jämfört är alltså företag som genomfört en form av utvecklingsprogram (Mål 4) med alla företag som inte genomfört just detta. Sedan jämfördes skillnader mellan de två grupperna avseende variabler som kanske var de mest adekvata att följa upp för just det utvecklingsprogram vi studerade.

Till slut vill vi understryka att vad vi kommit fram till är att det finns indikationer på att Mål 4-programmet varit lönsamt för dem som deltog (tidigt i programmet). Om motsvarande effekter även gäller populationen företag 5–49 anställda generellt är ett ämne för vidare analys.

5. Individstudie av Mål 4

I detta kapitel avser vi att studera om man kan finna effekter av Mål 4 på individplanet. I Sverige har vi en mängd registerbaserad statistik, men program som Mål 4 kan emellertid inte följas upp och utvärderas endast med hjälp av denna statistik. Trots att det var företag som fick stöd från programmet är programmet formulerat som ett individprogram, det vill säga att enskilda individer är adressaten för åtgärderna och dessa individers utveckling är målet. Är det möjligt att spåra individuella skillnader mellan anställda i företag som deltagit i programmet och anställda i liknande företag som inte deltagit? Vi ställer följande frågor till statistiken:

- 1) Har löneutvecklingen varit till förmån för Mål 4-anställda?
- 2) Har de som en gång varit anställda i Mål 4-företag färre arbetslöshetsdagar?
- 3) Har de som en gång varit anställda i Mål 4 lägre arbetslöshetsrisk?

Vilka utbildningar genomfördes och hur?

Utbildningsinsatserna inom ramen för Mål 4 var uppdelade i två olika delar. En del syftade till att nyckelpersoner i företaget skulle få kompetensutveckling. Den andra delen, som utgjorde huvuddelen av programmet, var kompetensutveckling för anställda som löpte stor risk att drabbas av strukturförändringar och förändringar i produktionssystemet.

I den administrativa databasen för Mål 4, som AMS ansvarat för, finns det få uppgifter om vilken typ av utbildningar som genomförts under steg 2 i Mål 4-arbetet. Däremot innehåller databasen uppgifter om kompetensutvecklingens omfattning i form av antalet dagar, andelen som deltagit samt hur stort stödbeloppet varit per anställd (se även kapitel 3). Andelen av de anställda i företagen som faktiskt tagit del av kompetensutvecklingen är i genomsnitt 81 procent för hela riket. Mellan de olika länen som har administrerat stödet, skiljer sig dock andelen deltagare i företagen åt markant, från 41 procent i Gävleborgs län till 94 procent i Blekinge och Östergötland.

I samma databas finns även uppgifter om den tidsmässiga omfattningen av kompetensutvecklingsinsatserna inom Mål 4. Deltagarna har i genomsnitt fått åtta dagar kompetensutveckling i steg 2, som är förknippat med Mål 4-projekt. Även i detta fall finns det en regional variation mellan de olika länen som administrerat Mål 4. I Gävleborg har deltagarna i genomsnitt tillbringat femton dagar i kompetensutveckling medan deltagarna i Västmanland endast fått fem dagar. Ytterligare ett sätt att fånga upp omfattningen av den kompetensutveckling individerna fått ta del av genom Mål 4 är att mäta stödbeloppet som företagen fått för kompetensutvecklingsinsatsen i steg 2. Mål 4-företagen har i genomsnitt tagit emot 8 500 kr per deltagare för insatserna i steg 2, men även här finns en del variationer beroende på storleken på företaget samt i vilket län företaget verkar. De mindre företagen har i genomsnitt fått ett något större stöd per deltagare än de lite större företagen. Detta är fullt rimligt eftersom taket för det maximala stödet per deltagare i programmet är avtagande med storleken. Storleken på stöden som beviljas beror på den tota-

la kostnaden för kompetensutvecklingen, där företagen får stöd för 50 procent av denna kostnad upp till ett takbelopp som varierar med företagets storlek.

Tidigare studier om effekter av Mål 4 på individnivå

Enligt IM-gruppens halvtidsutvärdering av Växtkraft Mål 4, där drygt 1 000 arbetsställen som deltagit i Mål 4-programmet svarade på en enkät, genomfördes en större del av kompetensutvecklingen på ett traditionellt sätt där individerna deltog i kurser på eller utanför arbetsstället⁴⁹. Innehållet i den kompetensutveckling som genomfördes i företagen kan enligt IM-gruppen i de flesta fall, cirka 70 procent, karaktäriseras som jobbrelaterat.

Kompetensutvecklingen genomfördes i lika stor omfattning på arbetsplatsen som utanför arbetsplatsen. Oavsett på vilken plats den genomfördes anger över 80 procent av respondenterna i IM-gruppens enkät att insatserna genomfördes under ordinarie arbetstid.

IM-gruppens studie om Mål 4 innehåller ingen kvantitativ effektstudie på individnivå. Däremot ställdes frågor av självutvärderande karaktär till arbetsgivarna om vad Mål 4-aktiviteterna medfört för deltagarna. Ett resultat var att en klar majoritet av arbetsställena rapporterade att deltagarna fördjupat sitt yrkeskunnande och sin förmåga att utföra nya arbetsuppgifter. Ett annat resultat var att de flesta arbetsgivare uppgav att deltagarna fått ett ökat intresse eller en ökad motivation/förmåga för utvecklingsarbete och nytt lärande. De flesta arbetsgivare rapporterade också att individerna fått en bättre helhetsbild av företagets verksamhet. IM-gruppen finner det även sannolikt att deltagarnas ställning på såväl den interna som externa arbetsmarknaden stärkts till följd av Mål 4-aktiviteterna, men att detta inte går att visa statistiskt. Trots detta dras slutsatsen att det är uppenbart att individerna stärkt sin egen ställning på arbetsmarknaden.

En annan studie av Växtkraft Mål 4 gjordes 1999 av Centrum för arbetsmarknads- politisk forskning (CAFO) vid Växjö Universitet⁵⁰. I utvärderingen studerades Mål 4-arbetet i Blekinge, Kalmar och Kronobergs län genom bland annat en intervjuundersökning med 103 företag, som fått stöd från Mål 4. En av frågorna som ställdes i CAFO-studien var vilken inriktning utbildningen/kompetensutvecklingen hade haft i företagen. Den vanligaste inriktningen uppgavs vara datorutbildning, som hela 30 procent av insatserna berörde, medan den näst vanligaste var specialistutbildningar som stod för 20 procent. Studien visar att utbildningsinsatserna i stor utsträckning varit av generellt kompetenshöjande karaktär med avsikt att tillgodose interna behov på kort och medellång sikt.

I CAFO:s studie av Mål 4 mättes individeffekterna på liknande sätt som i IM-gruppens rapport. Frågor om individerna ställdes till representanter för företaget. För att bedöma de omedelbara effekterna för de deltagande individerna ställdes två frågor om personernas karriär inom företaget. Av svaren framgick att 62 procent av arbetsställena hävdade att Mål 4-utbildningen bidragit till nya arbetsuppgifter för de deltagande individerna. Närmare 14 procent av arbetsställena ansåg att utbildningen på kort sikt inneburit

⁴⁹ IM-Gruppen rapport 1999:4. "Växtkraft Mål 4 – den andra etapputvärderingen, slutrapport".

⁵⁰ Månsson Jonas, Delander Lennart, Johannesson Conny och Nyberg Erik. Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning (CAFO), Växjö Universitet. "Utvärdering av Växtkraft Mål 4 Blekinge, Kronoberg & Kalmar län".

nya befattningar för deltagarna. Den största kortsiktiga effekten av Mål 4-utbildningen för individerna verkar snarare vara vidgade arbetsuppgifter, som kan exemplifieras genom införande av arbetsrotation, än nya befattningar och positioner inom företaget. I studien av CAFO ställdes även frågor om hur Mål 4-utbildningarna bedömdes påverka individernas framtida arbetsförhållande inom företaget. En klar majoritet av arbetsgivarna, 71 procent, bedömde att utbildningsdeltagarna på sikt skulle få mer kvalificerade arbetsuppgifter till följd av utbildningsinsatserna inom Mål 4.

Eftersom utbildningsinsatserna inom Mål 4-programmet i hög grad kan karaktäriseras som generella gör CAFO-författarna bedömningen att utbildningen även har stärkt personernas position på arbetsmarknaden i stort, i jämförelse med om utbildningarna inte hade genomförts. Författarna finner dock inget stöd för att utbildningarna skulle ha ökat deltagarnas attraktionskraft på arbetsmarknaden.

Det bör dock poängteras att hos IM-gruppen och CAFO bygger analyserna på självvärderande frågor till arbetsgivaren och de bör tolkas med viss försiktighet. Dels för att det kan finnas en risk att respondenten tenderar att över- eller undervärdera effekterna av programmet av olika orsaker. Dels kan det vara missvisande att fråga arbetsgivaren om vilken effekt Mål 4-arbetet haft för enskilda individer, eftersom denna fråga lämpligast bör ställas till den enskilde. Studierna ger dock en indikation på hur arbetsgivaren värderar utbildningsinsatserna.

Individstudiens uppläggning

I det tidigare avsnittet, som behandlade Mål 4:s effekter på företagen, valde vi att studera effekter på produktivitet, tillväxt i produktivitet, sysselsättning och tillväxt i sysselsättning. För att uppskatta effekterna på individnivå studerar vi arbetskraften i de företag som används i analysen av företagseffekter.

Individerna som varit anställda i ett Mål 4-arbetsställe under 1996 behandlas samtliga som om de deltagit i Mål 4-utbildning. Dessa individer följs sedan med hjälp av SCB:s databas LOUISE (en longitudinell databas om utbildning, inkomst och sysselsättning) varje år under 1996–1999. Arbetskraften i kontrollgruppsföretagen, som varit anställda 1996, följs på samma sätt som individerna i Mål 4-företagen 1996–1999.

Tyvärr är det inte möjligt att exakt precisera vilka enskilda personer som utbildats genom Mål 4 och i vilken omfattning. Därför måste antagandet göras att samtliga anställda tagit del av Mål 4-utbildningarna, men enligt den officiella projektdatabasen för Mål 4 har i genomsnitt över 80 procent av de anställda i företagen som fått stöd tagit del av kompetensutvecklingsinsatserna. Vi tror därför inte att antagandet är avgörande för studiens resultat.

Genom LOUISE finns information om individerna under hela 1990-talet med individspecifika uppgifter såsom inkomst, bidrag, utbildningsnivå, arbetslöshetsinformation från AMS samt vilka arbetsställen och företag som personen varit anställd vid. Målvariablerna är hämtade eller skapade utifrån denna individdatabas. I analysen används dock data från alla ovan nämnda datakällor för att kunna särskilja effekter som kan hänföras till programdeltagandet.

Deskriptiv statistik över de olika populationerna

Det första steget då man ska analysera skillnader mellan individerna i mål- respektive kontrollgruppen är att studera ifall grupperna har samma yttre karakteristika. I tabell 5.1 redovisas medelvärden för de olika grupperna individer för en rad olika individspecifika variabler för år 1996 såsom kön, ålder, barn, utbildning, bransch och län.

Såväl skillnader som likheter i fördelningarna

Det finns såväl skillnader som likheter mellan individerna i mål- respektive kontrollgruppen när olika variabler studeras. Vad gäller individernas ålder, barn i hushållet samt ifall de är gifta eller sammanboende finns inga väsentliga skillnader mellan populationerna. Däremot finns det könsmässiga skillnader. I Mål 4-arbetsställena finns det en större andel kvinnor och en mindre andel män än i kontrollgruppen. Vidare finns klara regionala skillnader i form av i vilka län individerna är bosatta. Arbetskraften i Mål 4-företag är i mindre grad bosatt i framför allt Stockholm, Västra Götaland, Östergötland och Älvsborgs län. Kontrollgruppens arbetskraft är i högre grad bosatt i framför allt länen; Jönköping, Kalmar, Skaraborg, Örebro, Dalarna, Gävleborg och Västernorrland.

Tabell 5.1

Anställda i kontrollgruppsföretag och Mål 4-företag, år 1996

	Kontrollgruppsföretag		Mål 4-företag	
	Medelvärde	Antal obs.	Medelvärde	Antal obs.
Ålder, år	37	5 877	67	8 232
Löneinkomst, tusental kronor	160	5 877	154	8 232
Arbetsställets storlek, antal anställda	25	5 877	25	8 232
Antal arbetslöshetsdagar	25	5 877	22	8 232
	Kontrollgrupp		Mål 4	
	Procent	Antal obs.	Procent	Antal obs.
Barn under 18 år?				
Nej	59	3 484	58	4 775
Ja	41	2 393	42	3 457
Totalt	100	5 877	100	8 232
Sambo eller gift?				
Nej	39	2 291	38	3 132
Ja	61	3 586	62	5 100
Totalt	100	5 877	100	8 232
Inskrivnen som arbetslös under året?				
Nej	77	4 541	78	6 418
Ja	23	1 336	22	1 814
Totalt	100	5 877	100	8 232
Utbildningsnivå, högsta avslutade				
Förgymn. utbild. max. 9 år	34	1 966	30	2 454
Gymnasial utbild. <3 år	34	1 994	34	2 810
Gymnasial utbild. >2 år	18	1 022	20	1 653
Eftergymn. utbild. <3 år	6	359	7	556
Eftergymn. utbild. >3 år	8	464	8	667
Forskarutbild.	0	12	0	8
Totalt	100	5 817	100	8 148

*Delandelar summerar inte alltid till 100 på grund av avrundningen.

Källa: SCB LOUISE databas och ITPS beräkningar.

Arbetskraften inom Mål 4-företag är i högre grad aktiva inom framför allt branscherna tillverkning, byggnad och kommunikation. Kontrollgruppens individer är i sin tur mest överrepresenterade inom branscherna handel samt övriga tjänster. Vad gäller utbildningsnivån råder det klara olikheter. Utbildningsnivån är generellt lägre för individerna i Mål 4-företagen vilket syns genom en högre andel med eftergymnasial utbildning och en lägre andel med förgymnasiala utbildningar som den högsta avslutade utbildningen 1996. Skillnaderna i utbildningsnivån verkar även avspeglas i hur attraktiva individerna är på arbetsmarknaden. Ett större antal av arbetskraften i Mål 4-företagen var under 1996 in-

skrivna som arbetslösa vid arbetsförmedlingen än i kontrollgruppen. Även löneinkomsten skiljer sig åt genom att arbetskraften inom Mål 4-företagen i genomsnitt har klart lägre inkomstnivåer.

Mot bakgrund av att Mål 4 skulle nå individer med en svag ställning på arbetsmarknaden, som löper stor risk att påverkas av strukturförändringar i ekonomin, indikerar beskrivningen av populationerna att Mål 4-administrationen nått ut till de individer som avsågs i målgruppen.

Hur mäts effekterna av Mål 4 på individnivå?

Som nämnts tidigare är det övergripande målet för Mål-4 arbetet att uppnå en klart större vilja till förändring och att genomföra kompetensutveckling av individer och företag. I projektets målformuleringar återfinns inga precisa mål för önskade effekter på individer, som enkelt kan kvantifieras i en effektstudie. Vi definierar därför lämpliga målvariabler, som kan avspegla en ökad anpassningsvilja och ökad kompetens. De första variablerna är individernas löneinkomst och dess förändring, vilket fungerar som en approximation för individens produktivitet och produktivitetsförändring. Andra variabler är arbetslöshet, antal dagar i arbetslöshet samt förändring i antalet dagar i arbetslöshet. Dessa variabler avspeglar hur individernas kompetens efterfrågas på arbetsmarknaden. Som ytterligare ett mått på en persons attraktionskraft på arbetsmarknaden använder vi en indikator på om personen bytt arbetsgivare.

För att spegla individernas produktivitet har vi tillgång till individernas löneinkomst på årsbasis.⁵¹ I och med detta måste vi göra ett antagande om att utbudet av antalet arbetade timmar mellan individerna i Mål 4 och kontrollgruppen inte skiljer sig åt.

Arbetslöshet är en annan indikator på hur attraktiv individen är på arbetsmarknaden. Ju mer attraktiv individen är i desto större omfattning kan arbetslöshet undvikas. Att endast observera förekomsten av arbetslöshet genom en dummyvariabel är emellertid ett relativt trubbigt mått som inte säger så mycket om omfattningen av arbetslösheten. Därför väljer vi att även studera antalet dagar som individerna varit inskrivna vid arbetsförmedlingen under året. Det ger en djupare dimension än om endast en indikatorvariabel studeras.

Den sista indikatorn på individernas situation på arbetsmarknaden får man genom att studera i vilken omfattning individer byter arbetsgivare. Tanken bakom detta är att individer som byter arbetsgivare avspeglar att individens kompetens är väl efterfrågad på arbetsmarknaden. Tolkningen av denna indikator är inte helt självklar, eftersom rörligheten kan förklaras av andra saker än individens attraktionskraft. En sådan sak är exempelvis om företaget löper stor risk för konkurs eller neddragningar, som kan leda till en ökad rörlighet från företaget.

⁵¹ Timlön är annars i allmänhet ett bättre produktivitetmått men i svensk statistik finns endast uppgift om antalet arbetade timmar för dem som har en timbaserad lön, det vill säga LO-kollektivet för verksamheter inom industrin. De årsinkomster vi fått från LOUISE-databasen baseras på de kontrolluppgifter som arbetsgivare skickar in till Riksskatteverket.

För att mäta den externa jobbrörligheten på arbetsmarknaden med hjälp av registerdata är vi hänvisade till att använda SCB:s definition av arbetsställe genom att använda det så kallade CFAR-numret. Alla företag med verksamhet på mer än en adress har ett unikt löpnummer, där varje arbetsställe kan identifieras. Ett och samma företag kan alltså bestå av flera arbetsställen och därmed CFAR-nummer om företaget har verksamhet på flera fysiska platser. Anledningen till att vi väljer att utgå från arbetsställesnummer i stället för företagsnummer är att detta är mindre känsligt för förändringar i ägarstruktur, inriktning och geografisk belägenhet. För att ett befintligt arbetsställe ska kunna ändra arbetsställesnummer ska två av följande tre villkor vara uppfyllda. Arbetsstället ska antingen ha bytt ägarform, geografisk belägenhet eller inriktning på verksamheten. Huruvida två av villkoren är uppfyllda kontrolleras av Statistiska centralbyrån (SCB) med telefonuppföljning, men detta gäller endast arbetsställen som är större än 15 anställda. För arbetsställen som är mindre än dessa görs ingen manuell kontroll av SCB. Detta kan innebära att rörligheten för individer som är sysselsatta i arbetsställen som har färre än 15 anställda kan över-skattas.

För att mäta effekten av Mål 4-arbetet på individernas attraktionskraft på arbetsmarknaden är vi intresserade av förändringen av de olika variabelerna för tiden innan Mål 4-programmet påbörjades och tiden under och efter programmets genomförande. Det innebär att vi mäter skillnader med 1996 som startår och där 1997, 1998 och 1999 används som slutår. På detta sätt fångas effekterna av Mål 4 upp, både på kort och lite längre sikt.

Selektivitet

Vid utvärderingar av exempelvis traditionella arbetsmarknadsprogram kan ett problem vara att programdeltagarna är selekterade från icke-deltagarna och att det då finns icke slumpmässiga skillnader mellan mål- och kontrollgruppen. Den ekonomiska förklaringen till selektionen är att de personer som kan förvänta sig bäst ekonomisk avkastning av programmet även är de som är mest benägna att ansöka om programdeltagande. Därför riskerar en enkel jämförelse mellan deltagarna och icke-deltagarna att ge ett missvisande resultat. Problemet med selektivitet är inte detsamma när man uppskattar individeffekter av Mål 4 som av traditionella arbetsmarknadspolitiska program, eftersom det är företag som söker och får Mål 4-stödet.

Selektionen kan i Mål 4-fallet antas ske på företagsnivå, där deltagande och icke-deltagande företag skiljer sig åt i benägenheten att söka stödet beroende på den förväntade avkastningen i företaget. För att beakta de skillnader som finns mellan mål- och kontrollgruppsföretagen jämförs individerna i företag med lika sannolikhet att delta i programmet, enligt samma metod och matchningsmodell som i företagsstudien. Övriga skillnader mellan företagen som inte är observerbara antas inte påverka Mål 4-programmets effekt på företagen.

Den metod som används för att skatta Mål 4-programmets effekter på individnivå är att man genomför en matchningsprocess på samma sätt som vid effektskattningen på företagsnivå. I ett första steg används en modell som skattar sannolikheten att ett företag i populationen får stöd från Mål 4. De faktorer som beaktas i denna modell är: *antal an-*

*ställda, erfarenhet av att tidigare ha sökt stöd av myndigheter, investeringar, utbildningsnivån på företagsledningen, hur länge företagsledaren varit i sin position på företaget, åldern på företaget, ifall företagen är en del av en koncern, vilken typ av bransch som företaget är aktivt inom samt i vilket län företaget är beläget.*⁵² Individernas arbetsmarknadsstatus, inkomster och rörlighet jämförs i de företag som matchats med varandra och som antas vara lika i avseende på de variabler som nämndes ovan.

Jämförelse mellan arbetskraften i Mål 4-företagen och kontrollgruppen efter matchning

Inkomstnivå (individer som betraktas som sysselsatta)

Vid jämförelsen av inkomstnivåer finner vi inga signifikanta skillnader mellan individerna i mål- och kontrollgruppen under åren 1996–1999. De skillnader som finns visar på att individerna inom Mål 4-företagen har en sämre inkomst än kontrollgruppens arbetskraft under hela perioden, men dessa skillnader är inte statistiskt signifikanta och bör därför inte tolkas vidare.

Inkomstförändring (individer som betraktas som sysselsatta)

Det finns inga skillnader varken i inkomstförändring i kronor eller i procentuella termer mellan individerna i mål- och kontrollgruppen som är statistiskt signifikanta, oavsett vilken tidsperiod som studeras. Vi kan alltså inte säga att Mål 4-arbetet har inneburit någon inkomstmässig effekt för personerna i företagen, varken positiv eller negativ. De skillnader som finns men som inte är signifikanta tyder på att kontrollgruppens individer till stor del haft en bättre inkomstutveckling, men liksom i fallet med inkomstnivåerna bör dessa skillnader inte tolkas vidare.

Arbetslöshet, nivå

Resultaten från skattningarna av andelen som någon gång under året varit inskrivna vid arbetsförmedlingen visar att det inte finns några skillnader mellan individerna i mål- och kontrollgruppen som är statistiskt säkerställda, oavsett vilket år som studeras.

Antal arbetslöshetsdagar, nivå

Den andra indikatorn på arbetslöshet är antalet dagar under året som man varit arbetslös. Indikatorn avser att fånga upp skillnader i arbetslöshetstidens längd mellan populationerna.

Men inte heller när denna variabel studeras återfinns några skillnader som är signifikanta mellan mål- och kontrollgruppens individer. De skillnader som dock finns men inte kan säkerställas statistiskt indikerar att målgruppen överlag har något kortare tider i arbetslöshet.

⁵² Se kapitel 4.

Förändring i arbetslöshetsdagar

Som ett tecken på programmets effekter på individernas arbetsmarknadsstatus mäter vi även förändringen i antalet arbetslöshetsdagar. Inte heller i detta avseende kan några signifikanta skillnader mellan individerna i mål- och kontrollgruppen visas. De skillnader som finns och som inte är signifikanta ger ingen entydig indikation på programmets effekter i detta avseende.

Rörlighet mellan arbetsställen

Det finns inga statistiskt signifikanta skillnader i extern rörlighet mellan individerna i mål- och kontrollgruppen under perioden. Dock finns ej signifikanta skillnader i den externa rörligheten mellan individer i mål- och kontrollgruppen som indikerar att målgruppen har en något högre rörlighet. Skillnaderna är dock för små för säga att populationerna skiljer sig åt.

Tabell 5.2

Effektskattningar av Mål 4-stöd, jämförelse av medelvärden för mål- och kontrollgruppen efter propensity-score matchningen

	Mål 4 medelv.	Kontrollgrupp medelv.	Effekt m4-kontroll	T- värde*
<i>Löneinkomst tusentals kronor</i>				
1996	183	187	-4	-0,545
1997	193	202	-9	-1,083
1998	203	211	-8	-0,852
1999	211	219	-9	-0,926
<i>Inkomstförändring tusentals kronor</i>				
1996–1999	29	32	-4	-0,775
1996–1998	22	22	0	-0,094
1996–1997	11	14	-3	-1,124
<i>Inkomstförändring i procent</i>				
1996–1999	40,1	59,5	-19,4	-0,730
1996–1998	28,8	38,2	-9,4	-0,456
1996–1997	15,2	14,9	0,3	0,087
<i>Andel arbetslösa</i>				
1996	0,21	0,19	0,01	0,433
1997	0,19	0,19	0,00	0,027
1998	0,18	0,17	0,01	0,236
1999	0,16	0,17	0,00	-0,125
<i>Arbetslöshetsdagar, antal</i>				
1996	20,3	22,7	-2,4	-0,585
1997	19,0	22,5	-3,5	-0,792
1998	15,8	15,0	0,9	0,288
1999	13,7	16,7	-3,0	-1,022
<i>Förändring i arbetslöshet, dagar</i>				
1996–1999	-6,5	-5,9	-0,6	-0,186
1996–1998	-4,4	-7,7	3,3	1,054
1996–1997	-1,2	-0,2	-1,0	-0,428
<i>Rörlighet, andel</i>				
1996–1997	0,15	0,15	0,01	0,232
1997–1998	0,15	0,14	0,01	0,556
1998–1999	0,18	0,16	0,02	0,903
1996–1999	0,31	0,27	0,04	1,507

Källa: ITPS.

* t-värde uttrycker statistisk signifikans på konventionell konfidensnivå när värdet är 2 eller -2.

Tabell 5.3

Effektskattningar; regressionsansats

	Deltagandekoefficient	
	1996	1999
Årsinkomst, tusental kronor	0,092	0,090
Förekomsten av arbetslöshet, sannolikhet	0,007	0,089
	(0,019)	(0,017)

Not: Standardfel inom parentes.

Not: I estimeringen av $\ln L\ddot{o}n$ är korrelationen mellan deltagande i programmet och lön signifikant och positiv. Estimeringen av antalet arbetslöshetsdagar och förekomst av arbetslöshet har skett i ett tvåstegsförfarande, se appendix 4. Värdet på den s.k. hazardkvoten är i båda estimeringarna signifikant och negativt för 1999. För 1996 är denna ej signifikant avseende arbetslöshetsförekomst.

Källa: ITPS.

Av tabell 5.3 framgår att när vi tar hänsyn till ett antal observerade faktorer och korrelationen mellan valet att delta och effektvariabeln erhåller vi signifikant skattade parametrar på koefficienten för deltagande. Liksom i kapitel 4 är vi intresserade av förändringen, i tabellen återgett som skillnaden mellan estimatet för 1996 och 1999. Vi ser att den standardiserade skillnaden i årsinkomst 1996 i själva verket är högre för Mål 4-anställda. Utvecklingen fram till 1999 visar dock att för dem som var anställda i Mål 4-företag 1996 har årsinkomsten minskat i jämförelse med anställda i kontrollgruppsföretagen. Minskningen är dock inte signifikant och hur som helst är punkttestimatet mycket litet. Resultaten anger dock att produktivitetökningarna i Mål 4-företagen, som redovisades i kapitel 4, inte kommit de anställda till del i form av en ökning av årsinkomsten. Nästa rad i tabellen anger skillnaden i arbetslöshetsförekomst mellan anställda i de två företagsgrupperna.⁵³ Här framgår det att arbetslöshetsförekomsten tycks ha ökat för anställda i Mål-4-företagen.⁵⁴ Av dem som var anställda 1996 är det en större andel i Mål 4-företag som är arbetslösa 1999 än vad som är fallet i kontrollgruppsföretagen.

Det är möjligt att Mål 4-programmet lyckats väl avseende effektivisering av företagets verksamhet men att denna effektivisering inte medfört en tillväxt i organisationens storlek utan i stället verkar det som om programmet påskyndat en utsortering av vissa anställda. Det är möjligt att denna utsortering sker förr eller senare även i kontrollgruppsföretagen. Orsaken kan vara marknadskonkurrensen eller att företag i kontrollgruppen på grund av otillräcklig effektivisering inte kommer att överleva, vilket medför att fler anställda i denna grupp blir arbetslösa än vad vi kan se är fallet 1999.

Slutord: Varför inga effekter?

Kan man dra slutsatsen av ovanstående resultat att det inte finns några effekter på individnivå av Mål 4-programmet? Nej, analysen ovan är mest en illustration av de möjlighe-

⁵³ I Louis-databasen kan en individ på årsbasis vara knuten till ett företag via kontrollnumret samtidigt som den så kallade novemberuppgiften uppger att individen är arbetslös.

⁵⁴ Notera att de anställda 1999 är den grupp som var anställd 1996.

ter den registerbaserade statistiken erbjuder. Vi kan identifiera åtminstone fem anledningar till de uteblivna effekterna.

En möjlig källa till de uteblivna effekterna kan vara att kopplingen mellan de faktiska effekterna av programmet och de variabler som vi analyserar är för vag. Eftersom vi grundar analysen av individerna på befintliga databaser från SCB innebär detta en begränsning vid valet av målvariabler. Ett alternativ till att använda befintlig registerstatistik är att genomföra en enkät- eller intervjuundersökning där individerna i mål- och kontrollgruppsföretagen är respondenter. För att få samma täckning som i analysen med registerdata skulle en sådan undersökning innebära drygt 7 000 intervju- eller enkätsvar från enskilda individer, vilket skulle medföra avsevärda, för att inte säga orimliga kostnader. När det gäller att göra en effektutvärdering på individnivå av stor omfattning är man nästan uteslutande hänvisad till att använda information från redan befintliga register.

En annan faktor som verkar menligt för analysen är begränsningen av antalet analyserade företag, då antalet anställda som studeras blir mindre. Detta leder till att statusförändringar som rörlighet mellan arbetsgivare och arbetslöshet förekommer i så liten omfattning att några skillnader inte kan urskiljas mellan grupperna.

Ytterligare en tänkbar källa till att effekter av Mål 4-arbetet inte påträffas kan vara att effekten inte uppträder inom den tidsperiod som studeras. Enligt projektdatabasen för Mål 4 är den genomsnittliga tiden från att steg 1 påbörjats till att steg 2 avslutats cirka två år. Detta innebär att i analysen mäts effekten i genomsnitt ett år efter det att kompetensutvecklingsinsatserna avslutats. Det är tänkbart att effekterna av utbildningsinsatserna slår igenom först en tid efter det att programmet avslutats. Därför vore det önskvärt att analysera utfallet ytterligare några år efter utbildningen, men det bör även poängteras att ju längre tid som går efter det att projekten avslutats desto svårare är det att särskilja de effekter som uppstår till följd av just Mål 4-programmet.

En fjärde förklaring är att omfattningen av utbildningen varit för liten för att urskilja sig som en avkastning på lönen. Exempelvis inom arbetsmarknadsutbildningen har kritiken varit den att utbildningsinsatserna är av karaktären korta kurser i stället för lite längre utbildningar. Kritikerna hävdar att det krävs mer omfattande utbildningar för att det ska underlätta de arbetslösas chans att finna ett jobb. Individerna inom Mål 4-företagen har i genomsnitt deltagit i utbildning under åtta dagar i samband med steg 2 i Mål 4-arbetet. Utbildningens omfattning har varit alltför liten för att det ska ha någon avgörande effekt på hur individerna värderas på arbetsmarknaden. Det kan också vara så att utbildningsinsatserna kanske varit alltför generella för att påverka den yrkesmässiga karriären. Många utbildningsåtgärder har varit IT-relaterade, något som är gemensamt för många företag och som medför att avkastningen på lönen blir marginell. Detta är samma sak som att säga att kontrollgruppsföretagen har utbildat sin arbetskraft i lika hög grad. Våra data indikerar att de anställda i kontrollgruppsföretagen kan ha genomgått kompetensutveckling i lika stor utsträckning som individerna i målgruppsföretagen.

Litteratur

- Barkman Chatarin och Stefan Fölster (1995) *Företagsstödet – Vad kostar det egentligen?* Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Ds 1995:14
- Black S. och Lynch L. (1996) "Human-Capital Investments and Productivity" *American Economic Review Paper and Proceedings*, 86:2, 263–267.
- Booth Alison och Dennis Snower (1996) *Aquiring Skills- Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge University Press
- Brulin Göran och Nilsson Tommy (1994) "Arbetsutveckling och förbättrad produktivitet" *Forskarrapport Arbetslivsfonden*.
- Carling Kenneth och Larsson Laura "Att utvärdera arbetsmarknadsprogram i Sverige. Rätt svar är viktigt men vilket var nu frågan?" *IFAU forskningsrapport* 2000:6.
- De Kok J.M.P. (2000) "The impact of Firm-provided Training on Production: Testing for Firm-Size Effects" Tinbergen Institute Discussion Paper TI 2000-073/3.
- Ds 2000:49 *Kompetensparadox? Hinder och Möjligheter för att bättre tillvarata kompetensen på arbetsmarknaden*, Näringsdepartementet
- Ds 2002:47 *Kompetensförsörjning på arbetsmarknaden. Strategiska utvecklingstenden- ser*, Näringsdepartementet
- Ellström P.-E. och Nilsson B. (1996) "Arbetsmarknadsutbildning i små- och medelstora företag- Förutsättningar, strategier och utfall", Linköpings universitet, Institutionen för pedagogik och psykologi, slutrapport.
- European Commission (1999) *MEANS Collection: Evaluating socio-economic pro- grammes vol I –vol V*.
- Greene W. (1993) *Econometric Analysis* 2nd ed, New York:McMillan.
- Gustavsen Björn, Hofmaier Bernd, Ekman Philips Marianne och Wikman Anders (1996) *Concept-driven development and the organization of the process of change. An evaluation of the Swedish Working Life Fund*, John Benjamins Publ: Amsterdam.
- Heckman James, Ichimura Hidehiko och Todd Petra (1997) "Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Program" *Review of Economic Studies* 64(4):605–654.
- Hultmann G, A Klasson och M Nilsson (2002) "Organisationsövergångar och unika kul- turer. Förändringsdynamik och utvecklingsstöd via Växtkraft Mål 4" *VINNOVA RAP- PORT VR2002:3*
- Huselid Marc (1995) "The Impact of Human Resource Management Practices on Turn- over, Productivity and Corporate Financial Performance" *Academy of Management Journal*, vol 58, nr 3.
- IM-gruppen (1999) Växtkraft Mål 4 – Den andra etapputvärderingen. Slutrapport *IM- gruppen Rapport 1999:4*.
- Kazamaki Ottersteen E., Lindh Thomas och Mellander Erik (1999) "Evaluating firm training, effects on Performance and labour demand" *Applied Economic Letters* vol 6, sid. 431–437.

- Kvarnström Christina och Lindén Carina (1999) "Injektion för växtkraft och produktivitet" *Nya jobb & företag, Rapport 10*, Västervik.
- Lundström Anders, Håkan Boter, Annelie Kjellberg och Christer Öhman (1998) *Svensk småföretagspolitik*, Forum för småföretagsforskning 1998:8, Stockholm
- Maddala G.S. (1983) *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Econometrics* Cambridge.
- Månsson J., Delander L., Johannesson C. och Nyberg E. (1999) *Utvärdering av Växtkraft Mål 4 Blekinge, Kronoberg & Kalmar län*, Växjö Universitet, CAFO, stencil.
- Nylund Annette, Bager-Sjögren Lars, Hopstadius Jasmina och Levin Henrik "Utvecklingskraft i små företag. En jämförelse mellan företag i EU programmet Mål 4 och i övriga näringslivet – En kortversion" *Nya jobb & företag, Rapport 13*, Västervik.
- NUTEK (1996) *Towards Flexible Organisations*, B1996:6
- NUTEK (1999a) *Fuel for Economic Growth in Small Enterprises* Infonr 069-1999.
- NUTEK (1999b) *Sverige på rätt väg? Bilaga 3 till Långtidsutredningen 1999/2000* SoU 2000:7, Stockholm
- NUTEK (2000) *Företag i förändring. Lärandestrategier för ökad konkurrenskraft*, NUTEK infonr 052-2000
- OECD (1997) *Technology, Productivity and Job Creation: Best Policy Practices*.
- OECD (2000) *The OECD Small and Medium Enterprise Outlook*.
- Ogbonna E. och Lloyd H.C. (2000) "Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies" *Int. J of Human Resource Management* 11:4 766–788.
- Rosenbaum, P.R. and Rubin, D.B. (1983), "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika*, 70, 1, 41–55.
- Sianesi Barbara (2001) Psmatch. ADO-file for STATA.
- Smith Jeffrey (2000) "A Critical Survey of Empirical Methods for Evaluating active Labor Market Policies" *Swiss Journal for Economics and Statistics* 136(3):1–22.
- Sundberg Leif (1998) *Nyckeltalshandboken*, MM Publikationer: Uppsala.
- SOU 1991:82 *Drivkrafter för produktivitet och välstånd*.
- STATA Statistikprogram.
- TEMO (1998) Svenska EU programkontoret sysselsättningseffekten av Växtkraft Mål 4, 1997, stencil TEMO.
- Whitehead Paul och Storey David J. (1997) "Training provision and the development of small and medium sized business" *DfEE Research Brief No 26* www.dfee.gov.uk
- Wren Colin och Storey David J. (2002) "Evaluating the effect of soft business support upon small firm performance" *Oxford Economic Papers* 54 sid 334-365.

Appendix 1: Sektorsindelning

Den näringslivsindelning vi valt finns beskriven i detalj i Bilaga 3 till SOU 2000:7.

A1.1

Näringslivet indelat i industri- och tjänstesektor respektive övrig sektor beroende på i vilken utsträckning de använder produktionsfaktorerna kapital, arbetskraft och humankapital

Näringslivssektor	Delsektorer, enligt svensk näringsgrensindelning 1992
INDUSTRIER	INDUSTRIER FÖR:
Kunskapsintensiv	Elektro- och teleprodukter, maskiner, transportmedel, förlagsprodukter, läkemedel, instrument, kontorsmaskiner.
Kapitalintensiv	Massa- och papper, stål- och metallverk, kemikalier (utom läkemedel), petrokemiska, jord och sten, gruvor och mineralutvinning.
Arbetsintensiv	Livsmedel, metall (ej maskiner), trä, gummi och plast, textil och beklädnad, övrig tillverkning.
TJÄNSTER	VERKSAMHETER:
Kunskapsintensiva	Företagsservice, finans, kultur och sport, utbildning samt hälso- och sjukvård och omsorg.
Kapitalintensiva	Fastighetsförvaltning och fastighetsbolag, transport och kommunikation (åkerier, post och tele).
Arbetsintensiva	Handel och reparation, byggande, hotell och restaurang.
ÖVRIG	VERKSAMHETER:
Övrig verksamhet	El-, gas-, värme- och vattenverk, jord- och skogsbruk samt fiske.

Anm: Indelningen följer svensk näringsgrensindelning 1992, men beteckningarna har förenklats. Metod för indelning återfinns i NUTEK (1999b) appendix A.

Appendix 2: Datamaterial och bortfallsanalys

Data

Datamaterialet som ligger till grund för denna studie består av två slumpurval. Det första är ett slumpurval om 1 043 arbetsställen som fanns i registret för Växtkraft Mål 4 första kvartalet 1998. Det andra slumpurvalet består av 1 293 arbetsställen ur näringslivet, vilka inte deltog i Mål 4 första kvartalet 1998. Storleken på arbetsställena i de två urvalen var fem anställda upp till 49 anställda. Skandinavisk Opinion (SKOP) fick i uppdrag att genomföra en undersökning för dessa två grupper våren och sommaren 2001. Undersökningen bestod av dels en telefonintervju om cirka 20 minuter (se appendix 6), dels en postenkät som tog upp intäkter och kostnader för olika årtal.⁵⁵ I tabell A 2.1 återges svarsfrekvenserna.

Tabell A2.1

Svarsfrekvenser SKOP undersökning

	Mål 4	Övriga	Totalt
Bruttourval	1 043	1 293	2 336
Avgår:			
Ej identifierbart telefonnummer	60	101	161
Andra skäl	49	47	96
Nettourval	934	1145	2079
Antal genomförda intervjuer	806	779	1585
Svarsandel: ant. Int./nettourval	0,86	0,68	0,76
Ville ej delta	70	150	220
Ej kontakt med rätt person	58	216	274
Antal postade enkäter	702	636	1338
Antal besvarade enkäter	126	66	192
Svarsandel	0,18	0,10	0,14

Svarsfrekvensen på postenkäten blev tyvärr mycket låg, vilket innebar att vi valde att utelåta den från vidare analys.

Till insamlade data kopplades sedan information från MM-partner om bokslutsuppgifter för de analyserade företagen i kapitel 4 för åren 1993–2000. För alla företag köptes uppgifter om anställda från SCB LOUISE databas.

⁵⁵ Postenkäten omfattade två sidor med frågor. En sida där vi frågade om ekonomisk information före programperioden och för år 2000 samt om kostnader för personalutbildning definierade såväl i kronor som dagar i utbildning. Sidan två i enkäten behandlade frågor om organisatorisk kultur inspirerad av vad Ogbonna E. och Lloyd H.C. (2000) tar upp som valida frågeställningar.

Bortfallsanalys: Analyserade företag versus populationer

Vi har valt att lägga upp jämförelsen på följande sätt. En indikatorvariabel skapas som antar värdet ett för de observationer som ingår i vår analys i kapitel 4. För övriga observationer som analysgruppen jämförs med antar indikatorvariabeln värdet noll. Denna variabel utgör sedan den beroende variabeln i sannolikhetsmodellen, där övriga registervariabler som vi har till vårt förfogande inkluderas i regressionens högra sida. Om en sådan "förklarande" variabel är statistiskt signifikant tolkar vi detta som en skillnad mellan de två grupperna som minskar graden av representativitet för den analyserade gruppen. Eftersom vi jämför gentemot en population hänförs urvalsfelet i analysen enbart till de analyserade företagen. Därför bör man, om man enbart går efter signifikansnivåer, förvänta sig en underskattning av skillnader. Ett studium av koefficienter bör göras utöver detta, som bör vara så nära värdet ett som möjligt för att vi ska kunna dra någon slutsats. Samtliga regressioner har utförts med logistisk regression (Greene 1991).

Koefficienterna redovisas som så kallade oddskvoter, vilket innebär att en enhetsförändring i den förklarande variabeln medför en motsvarande ändring i sannolikheten att tillhöra den analysgrupp koefficienten anger. Exempelvis ser vi i tabell A 2.1 att för variabeln *kom* (företaget tillhör kommunikationssektorn) har denna värdet 2.02. Detta anger att företag i analysgruppen är dubbelt (2 gånger) så vanliga som i populationsgruppen. På motsvarande sätt anger ett värde på 0.5 att företag är hälften så vanliga. För kontinuerliga variabler begränsas tolkningen till en kvalitativ sådan, där värden över ett anger större sannolikhet att ingå i analyserade företag.

Mål 4-företag i jämförelse med alla "tidiga" Mål 4-företag

I tabell A 2.2 återges resultatet av analyserade data för alla företag som deltog i Mål 4 fram till årsskiftet 1997/98. De 5 883 observationerna med fullständiga data fördelar sig på 281, som analyserats i kapitel 4, och 5 542, som utgör övriga företag i populationen (i logitmodellen nedan kastas 44 observationer för Gotland ut pga. linearitet).

Tabell A 2.2

Jämförelse mellan analyserade företag och företag i Mål 4- populationen som deltog i programmet före årsskiftet 1997/1998

Beroende variabel: analys (0,1)

	Oddsquot	Standardfel	z	P> z
Tillverkningsindustri	1.209773	.2008921	1.15	0.251
Byggsektor	1.438781	.2953807	1.77	0.076
Kommunikationssektor	2.023667	.5025451	2.84	0.005
Företagstjänster	.4609305	.1006586	-3.55	0.000
Annat	.9519034	.2192219	-0.21	0.831
03 Uppsala	.6537758	.3156513	-0.88	0.379
04 Södermanland	.9938439	.376037	-0.02	0.987
05 Östergötland	.6653689	.2224137	-1.22	0.223
06 Jönköping	1.22674	.3420414	0.73	0.464
07 Kronoberg	1.017379	.3864421	0.05	0.964
08 Kalmar	.6984297	.3117451	-0.80	0.421
10 Blekinge	1.827579	.7388024	1.49	0.136
12 Skåne	.7250619	.1982011	-1.18	0.240
13 Halland	.7164736	.3204175	-0.75	0.456
14 Västra Götaland	.9181263	.2007558	-0.39	0.696
17 Värmland	.9767489	.3286518	-0.07	0.944
18 Örebro	1.604552	.5239125	1.45	0.148
19 Västmanland	1.175028	.4268536	0.44	0.657
20 Dalarna	1.170867	.3861402	0.48	0.632
21 Gävleborg	1.353456	.4599129	0.89	0.373
22 Västernorrland	.9446061	.3405832	-0.16	0.874
23 Jämtland	1.914065	.9478938	1.31	0.190
24 Västerbotten	.6317809	.2430221	-1.19	0.233
25 Norrbotten	1.16281	.4644586	0.38	0.706
Antal anställda 1997	1.001404	.0007806	1.80	0.072
Arb.produtivitet 1997	1.000129	.0001996	0.65	0.517
Nettomarginal 1997	1.000365	.0001437	2.54	0.011
Soliditet 1997	.9990955	.0020794	-0.43	0.664

Number of obs. = 5789

LR chi2(28) = 62.53

Prob. > chi2 = 0.0002

Log. likelihood = -1092.9271

Pseudo R2 = 0.0278

Not: Referens till sektorerna är handelssektorn, till länen är Stockholm län.

Källa: MM-Partners Market Manager Hybrid 2001-4. ITPS Mål 4 databas ITPS beräkningar.

Av tabell A 2.2 framgår att tre parametrar är skattade med signifikans, det vill säga en skillnad mellan analyserade företag och de som finns i populationen. Det första är att de analyserade företagen skiljer sig åt vad gäller sektorfördelning. Det finns färre företag i sektorn företagstjänster än populationen men det finns fler i kommunikationssektorn och en antydning om att det även är fler i byggsektorn. För de två stora sektorerna tillverkning och handel, som tillsammans utgör över 50 procent av populationen finns ingen skillnad. Slutligen kan vi se att estimatet för parametern för nettomarginalen 1997 anger att de analyserade företagen 1997 hade en något bättre nettomarginal (i procentenheter) men att skillnaden är mycket liten. Anledningen till att inte alla län finns med i tabellen är att alla län inte är representerade i analysgruppen. En begränsning med ovanstående "bortfallsanalys" är framför allt att vi inte haft tillgång till data i perioden före 1997. Vår slutsats blir att utifrån de registerdata vi haft till förfogande har vi indikationer på små ekonomis-

ka skillnader mellan de företag vi analyserat och de som ingick i Mål 4-populationen fram till årsskiftet 1997/1998, åtminstone vad gäller arbetsproduktiviteten.

Mål 4-företag i jämförelse med alla "sena" Mål 4-företag

Av 5 436 företag analoga med den analyserade gruppen som kom in i programmet efter årsskiftet 1997/1998 har vi fullständiga uppgifter för 4 590. I tabell A 2.3 återges motsvarande logistiska regression för jämförelse med våra analyserade Mål 4-företag.

Tabell A 2.3

Jämförelse mellan analyserade företag och företag i Mål 4- populationen som deltog i programmet efter årsskiftet 1997/1998

	Oddsquot	Standardfel	z	P> z
Tillverkningsindustri	1.493341	.2561487	2.34	0.019
Byggsektor	1.197776	.2488615	0.87	0.385
Kommunikationssektor	1.954137	.4887776	2.68	0.007
Företagstjänster	.6419348	.1429197	-1.99	0.046
Annat	.8192706	.1909799	-0.86	0.392
03 Uppsala	.9759586	.4780604	-0.05	0.960
04 Södermanland	.5476399	.2147833	-1.54	0.125
05 Östergötland	.6603112	.2238633	-1.22	0.221
06 Jönköping	1.092539	.3113976	0.31	0.756
07 Kronoberg	1.337871	.5293378	0.74	0.462
08 Kalmar	1.105604	.5156199	0.22	0.830
10 Blekinge	1.813511	.7512082	1.44	0.151
12 Skåne	.5360918	.1511784	-2.21	0.027
13 Halland	.651418	.2948372	-0.95	0.344
14 Västra Götaland	.6629774	.1466466	-1.86	0.063
17 Värmland	.9399805	.3214515	-0.18	0.856
18 Örebro	1.49938	.4985188	1.22	0.223
19 Västmanland	.8448109	.3090306	-0.46	0.645
20 Dalarna	.5596004	.184973	-1.76	0.079
21 Gävleborg	.7365522	.2502957	-0.90	0.368
22 Västernorrland	.7026462	.2567405	-0.97	0.334
23 Jämtland	.9755311	.4814359	-0.05	0.960
24 Västerbotten	.5876067	.2243581	-1.39	0.164
25 Norrbotten	.7750904	.3131243	-0.63	0.528
Antal anställda 1997	1.031465	.0047188	6.77	0.000
Arb. produktivitet 1997	1.00017	.0001701	1.00	0.316
Nettomarginal 1997	1.000289	.0001358	2.13	0.033
Soliditet 1997	.9992358	.0023793	-0.32	0.748

Logit estimates

Number of obs. = 4 832

LR chi2(28) = 125.13

Prob. > chi2 = 0.0000

Pseudo R2 = 0.0584

Log. likelihood = -1009.4505

Not: Referens till sektorerna är handelssektorn, till länen Stockholm län.

Källa: MM-Partners Market Manager Hybrid 2001-4. ITPS Mål 4 databas ITPS beräkningar.

Vi ser av tabell A 2.3 att skillnaderna är fler mellan dessa företag och de analyserade företagen. Den stora skillnaden ligger i att i den analyserade gruppen finns fler företag från tillverkningsindustrin – hela 50 procent fler än i den "sena" populationsdelen. Sektorn

kommunikation är också något överrepresenterad medan sektorn företagstjänster är underrepresenterad i den analyserade gruppen. Den stora gruppen inom handelssektorn (visserligen referens i modellen) skiljer inte så mycket mellan grupperna. Ser vi till de kontinuerliga variabelerna verkar det som om fler mindre företag har kommit till i slutet av programmet, då antalet anställda skiljer sig åt. Även här kan vi se att nettomarginalen för 1997 är större hos de analyserade företagen. Någon skillnad i arbetsproduktivitet kan vi dock inte märka. Vår slutsats är att skillnaderna i sektorer pekar på att populationerna är olika och därför kan "beteendet" antas vara olika för dessa grupper. Det är inte självklart att de slutsatser vi drar kan gälla denna grupp. Ser vi till arbetsproduktivitet finns det dock ingen skillnad. Målpopulationen förändrades dock över programtiden på grund av att programmets budgeterade medel förbrukades snabbare än förväntat. I den senare tiden blev inriktningen mot företag med färre än tio anställda mer markant.

Tabell A 2.4

Jämförelse mellan analyserade företag i kontrollgruppen och företag i Flex 2- slumpurvalet 5–49 anställda

	Oddsquot	Standardfel	z	P> z
Tillverkningsindustri	1.53584	.4109058	1.60	0.109
Byggsektor	1.906319	.5425576	2.27	0.023
Kommunikationssektor	1.449526	.4272031	1.26	0.208
Företagsjänster	.7040602	.2176677	-1.13	0.256
Annat	.7167528	.2207466	-1.08	0.280
03 Uppsala	1.756406	1.071037	0.92	0.356
04 Södermanland	.8680817	.5381848	-0.23	0.820
05 Östergötland	.8972558	.4929841	-0.20	0.844
06 Jönköping	1.010549	.4142459	0.03	0.980
07 Kronoberg	1.840855	.9998469	1.12	0.261
08 Kalmar	1.525531	.8472514	0.76	0.447
10 Blekinge	.4233772	.4812566	-0.76	0.450
12 Skåne	.5962028	.1907903	-1.62	0.106
13 Halland	1.073288	.5690518	0.13	0.894
14 Västra Götaland	1.357243	.3549174	1.17	0.243
17 Värmland	1.673977	.8674014	0.99	0.320
18 Örebro	.241536	.1874796	-1.83	0.067
19 Västmanland	1.38072	.6278951	0.71	0.478
20 Dalarna	1.042347	.5521428	0.08	0.938
21 Gävleborg	1.091801	.5102509	0.19	0.851
22 Västernorrland	2.240118	1.213332	1.49	0.136
23 Jämtland	.9651047	1.148014	-0.03	0.976
24 Västerbotten	2.14284	1.278067	1.28	0.201
25 Norrbotten	1.826048	1.21617	0.90	0.366
Antal anställda 1997	.9789881	.00465	-4.47	0.000
Arb. produktivitet 1997	.9995183	.0003468	-1.39	0.165
Nettomarginal 1997	1.002392	.0012184	1.97	0.049
Soliditet 1997	.9994824	.004016	-0.13	0.897

Logit estimates

Number of obs. = 1 009

LR chi2(28) = 193.82

Prob. > chi2 = 0.0000

Pseudo R2 = 0.1908

Log. likelihood = -411.02907

Not: Referens till sektorerna är handelssektorn, till länen Stockholm län.

Källa: MM-Partners Market Manager Hybrid 2001-4. ITPS Mål 4 databas ITPS beräkningar.

Kontrollgruppsföretag i jämförelse med företag i FLEX-2 urvalet

Den sista jämförelsen gäller i vilken omfattning vi vågar hävda att vår "kontrollgrupp" i analysen representerar det näringsliv som inte deltog i Mål 4 vid årsskiftet 1997/1998. I bästa fall skulle vi här ha utnyttjat en större databas som MM-partners men eftersom vi vill begränsa jämförelsen till företag med endast ett arbetsställe och en sådan selektering inte medges i MM-partners databas utnyttjar vi i stället FLEX 2-databasens slumpurval av företag 5–49 anställda som inte deltog i Mål 4, draget första kvartalet 1998. I denna databas har vi information om antalet arbetsställen och vi väljer ut dem som endast har ett arbetsställe. Därefter hämtar vi information för dessa från MM-partners databas. Även om vår jämförelse nu inte görs med en population menar vi att jämförelsen är rimlig, och att

vi kan dra slutsatser om populationen företag som första kvartalet 1998 inte deltog i Mål 4, som endast hade ett arbetsställe och hade mellan 5 och 49 anställda. I tabell A 2.4 återfinns resultaten av jämförelsen och vi kan se att det inte finns några signifikanta skillnader mellan de stora sektorerna. Ser vi till de ekonomiska parametrarna är det återigen endast nettomarginalen som skiljer sig åt i estimatet på ett signifikant sätt. Vi ser dock att antalet anställda i vår ”kontrollgrupp” är något mindre än den population vi vill dra slutsatser om. Någon signifikant skillnad för arbetsproduktivitet kan vi inte finna. Vi vågar oss därför på att hävda att även kontrollgruppen kan återspegla sin population på ett tillförlitligt sätt.

Appendix 3: Statistiska modeller och estimat

I detta appendix redovisas estimat för variablerna arbetsproduktivitet, nettomarginal och soliditet från regressionsansatsen för åren 1995 och 2000. För övriga år och för resultat från matchningsförfarandet kontakta författarna.

Vi ser av beskrivningen för respektive variabel att de i naturlig form är skevt fördelade med hög kurtositet. Detta innebär att för att konsistenta estimat ska uppnås måste variablerna transformeras så att estimationen framför allt sker med symmetriskt fördelade variabler. Transformationen har skett med kommandot *lnskew0* i programmet STATA.

Arbetsproduktivitet, år 1995

Percentiles		Smallest			
1%	118		-41		
5%	192		2		
10%	217		86	Obs	596
25%	276.5		91	Sum of Wgt.	596
		Largest		Mean	371.5403
50%	337.5			Std. Dev.	177.6732
75%	423		1290	Variance	31567.76
90%	531		1447	Skewness	3.271223
95%	642		1638	Kurtosis	21.97922
99%	1168		1929		
Treatment effects model -- MLE				Number of obs	= 489
Log likelihood = -226.79503				Wald chi2(13)	= 644.49
				Prob > chi2	= 0.0000

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
ln0_95					
anst95	.0015829	.0010543	1.50	0.133	-.0004835 .0036492
kapi95	.0010153	.0009027	1.12	0.261	-.000754 .0027845
highedu	.0058896	.0229781	0.26	0.798	-.0391466 .0509258
ftgage	-.0002099	.0003821	-0.55	0.583	-.0009588 .0005391
_isector_2	-.0470736	.0340314	-1.38	0.167	-.113774 .0196268
_isector_3	-.0018545	.0294467	-0.06	0.950	-.0595689 .0558599
_isector_4	-.0247344	.0367396	-0.67	0.501	-.0967428 .0472739
_isector_5	-.0174429	.0377517	-0.46	0.644	-.091421 .0565629
_isector_6	-.0374379	.0453403	-0.83	0.409	-.1263033 .0514276
fv_anst94	.00138	.000072	19.17	0.000	.0012389 .0015212
dpr9396m	.0005883	.0001845	3.19	0.001	.0002267 .0009498
kcant96	8.36e-06	8.62e-06	0.97	0.332	-8.53e-06 .0000253
d	-.2076447	.0443334	-4.68	0.000	-.2945365 -.1207529
_cons	5.685289	.0522663	108.78	0.000	5.582848 5.787729

d					
anst96	-.0055596	.0223004	-0.25	0.803	-.0492675 .0381483
anst96_2	.0002545	.0004959	0.51	0.608	-.0007173 .0012264
pubsupp	.069525	.1299905	0.53	0.593	-.1852518 .3243018
kapi96	.0015565	.009436	0.16	0.869	-.0169376 .0200507
highedu	.2655046	.1347561	1.97	0.049	.0013876 .5296216
privutb	.0213391	.1318512	0.16	0.871	-.2370844 .2797626
ftgexp	.0049271	.006341	0.78	0.437	-.0075011 .0173553
ftgexp2	.0039572	.0097441	0.41	0.685	-.015141 .0230554
ftgage	-.0031849	.0022552	-1.41	0.158	-.0076051 .0012353
fv_anst96	-.001448	.0004762	-3.04	0.002	-.0023812 -.0005147
soliditet96	-.0001522	.0014473	-0.11	0.916	-.0029889 .0026845
nmarg96	-.0092718	.0081412	-1.14	0.255	-.0252282 .0066847
dnm9396	.0000197	.0000429	0.46	0.646	-.0000644 .0001038
kcant96	.0000102	.0000585	0.17	0.861	-.0001044 .0001248
export2	.2819258	.1386377	2.03	0.042	.010201 .5536506
admsell	-.0001056	.0000886	-1.19	0.233	-.0002792 .0000681
_isector_2	-.2117283	.2072557	-1.02	0.307	-.6179421 .1944855
_isector_3	.2805195	.18987	1.48	0.140	-.0916188 .6526577
_isector_4	-.2689006	.2169376	-1.24	0.215	-.6940905 .1562893
_isector_5	-.112886	.2344956	0.48	0.630	-.3467169 .572489
_isector_6	-.1414666	.2815314	-0.50	0.615	-.6932581 .4103248
_lan96_3	-.1681028	.4249012	-0.40	0.692	-1.000894 .6646882
_lan96_4	.533917	.3986739	1.34	0.180	-.2474694 1.315303
_lan96_5	.7486764	.3319966	2.26	0.024	.0979749 1.399378
_lan96_6	.2220922	.2884587	0.77	0.441	-.3432766 .7874609
_lan96_7	-.7609571	.392408	-1.94	0.052	-1.530063 .0081484
_lan96_8	.2222069	.427409	0.52	0.603	-.6154993 1.059913
_lan96_10	1.350031	.8296494	1.63	0.104	-.2760524 2.976114
_lan96_11	-.0768476	.3513407	-0.22	0.827	-.7654628 .6117675
_lan96_12	-.0313958	.2758647	-0.11	0.909	-.5720806 .509289
_lan96_13	-.0733404	.4140412	-0.18	0.859	-.8848463 .7381655
_lan96_14	.0060676	.2647033	0.02	0.982	-.5127413 .5248765
_lan96_15	.242306	.2236944	1.08	0.279	-.196127 .6807391
_lan96_17	.1169945	.3027879	0.39	0.699	-.4764589 .7104478
_lan96_18	.787316	.381898	2.06	0.039	.0388097 1.535822
_lan96_19	-.0947705	.3695688	-0.26	0.798	-.819112 .629571
_lan96_20	.3900581	.3065284	1.27	0.203	-.2107265 .9908427
_lan96_21	.0397748	.3455596	0.12	0.908	-.6375096 .7170592
_lan96_22	-.0987365	.3826365	-0.26	0.796	-.8486903 .6512174
_lan96_23	.1567957	.590863	0.27	0.791	-1.001275 1.314866
_lan96_24	.2128774	.3855006	0.55	0.581	-.5426898 .9684446
_lan96_25	.8248982	.3956131	2.09	0.037	.0495108 1.600286
_cons	.8449725	.5703939	1.48	0.139	-.272979 1.962924
/athrho	.6415553	.135399	4.74	0.000	.3761781 .9069326
/lnsigma	-1.469052	.0503387	-29.18	0.000	-1.567714 -1.37039
rho	.5659576	.0920296			.3593838 .7196567
sigma	.2301435	.0115851			.2085212 .2540078
lambda	.1302514	.0265818			.078152 .1823509

LR test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) = 12.43 Prob > chi2 = 0.0004

Nettomarginal, år 1995

nmarg95					
Percentiles		Smallest			
1%	-21.5		-305.7		
5%	-4.8		-37		
10%	-1.4		-31.4	Obs	597
25%	.3		-29	Sum of Wgt.	597
50%	2.9			Mean	3.727136
75%	7.5			Std. Dev.	14.89968
90%	13.5	Largest	31.3	Variance	222.0004
95%	17.7		31.7	Skewness	-14.92251
99%	27.7		50.4	Kurtosis	313.4143
			52.6		
Treatment effects model -- MLE				Number of obs	= 492
Log likelihood = 60.058166				Wald chi2(13)	= 408.58
				Prob > chi2	= 0.0000

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]

ln0_95					
anst95	.0004497	.000076	0.59	0.554	-.0010399 .0019392
kapi95	.0007611	.0004323	1.76	0.078	-.0000861 .0016083
highedu	.0524683	.0173502	3.02	0.002	.0184625 .0864742
ftgexp	-.0002122	.0002923	-0.73	0.468	-.0007851 .0003606
_Isector_2	-.0353449	.0258346	-1.37	0.171	-.0859798 .01529
_Isector_3	.0249298	.0225844	1.10	0.270	-.0193347 .0691944
_Isector_4	-.035853	.028019	-1.28	0.201	-.0907693 .0190633
_Isector_5	-.011337	.0289917	-0.39	0.696	-.0681596 .0454857
_Isector_6	-.0542758	.0349023	-1.56	0.120	-.122683 .0141314
fv_anst95	-.0005243	.0000455	-11.53	0.000	-.0006134 -.0004351
dpr9396m	3.05e-07	.000016	0.02	0.985	-.000031 .0000316
kcant96	-2.17e-06	6.67e-06	-0.33	0.745	-.0000152 .0000109
d	-.2328003	.0134137	-17.36	0.000	-.2590906 -.20651
_cons	4.473216	.0305165	146.58	0.000	4.413405 4.533027

d					
anst96	.0087562	.014307	0.61	0.541	-.019285 .0367974
anst96_2	-.0001832	.0003061	-0.60	0.550	-.0007832 .0004168
pubsupp	.0428979	.0844583	0.51	0.612	-.1226373 .2084331
kapi96	-.0103264	.0073953	-1.40	0.163	-.0248209 .004168
highedu	.221406	.1222862	1.81	0.070	.0182705 .4610825
privutb	.1306463	.0870707	1.50	0.133	.0400091 .3013016
ftgexp	.0045054	.0038471	1.17	0.242	-.0030347 .0120455
ftgexp2	.0056086	.0061189	0.92	0.359	-.0063843 .0176014
ftgexp3	-.0013352	.0020089	-0.66	0.506	-.0052726 .0026022
fv_anst95	-.001504	.0003139	-4.79	0.000	-.0021192 -.0008887
soliditet96	.0007868	.0006173	1.27	0.202	-.0004231 .0019968
nmarg94	.0690415	.0055175	12.51	0.000	.0582273 .0798556
dm9396	.000062	.0000304	2.04	0.042	2.34e-06 .0001216
kcant96	-3.12e-07	.0000463	-0.01	0.995	-.0000912 .0000905
export2	.1200204	.0926224	1.30	0.195	-.0615161 .3015569
admsell	-.0001018	.0000515	-1.98	0.048	-.0002027 -9.43e-07
_Isector_2	-.0496164	.1922394	-0.26	0.796	-.4263987 .3271659
_Isector_3	.2850706	.1679502	1.70	0.090	-.0441058 .614247
_Isector_4	-.2018274	.1977442	-1.02	0.307	-.5893989 .1857441
_Isector_5	-.0030665	.2075269	-0.01	0.988	-.4098118 .4036788
_Isector_6	-.156314	.2404992	-0.65	0.516	-.6276838 .3150559
_Ilan96_3	-.2202217	.2718835	-0.81	0.418	-.7531035 .3126602
_Ilan96_4	-.0413223	.2743591	-0.15	0.880	-.5790563 .4964117
_Ilan96_5	-.2374906	.2294205	-1.04	0.301	-.6871465 .2121654
_Ilan96_6	-.1278838	.1785069	-0.72	0.474	-.4777509 .2219833
_Ilan96_7	-.382946	.2302456	-1.66	0.096	-.834219 .068327
_Ilan96_8	-.2919718	.2311908	-1.26	0.207	-.7450975 .1611539
_Ilan96_10	-.5392811	.1961527	-2.75	0.006	-.9237333 -.1548289
_Ilan96_11	-.4300081	.2479371	-1.73	0.083	-.9159559 .0559396
_Ilan96_12	.1206028	.1844806	0.65	0.513	-.2409725 .4821781
_Ilan96_13	-.3419675	.271706	-1.26	0.208	-.8745014 .1905665
_Ilan96_14	-.1339356	.1575545	-0.85	0.395	-.4427368 .1748656
_Ilan96_15	.115754	.1388053	0.83	0.404	-.1562993 .3878074
_Ilan96_17	-.2646408	.182258	-1.45	0.146	-.6218599 .0925783
_Ilan96_18	.060553	.2287465	0.26	0.791	-.387782 .508888
_Ilan96_19	.4141759	.2070388	2.00	0.045	.0083872 .8199645
_Ilan96_20	.021833	.2128526	0.10	0.918	-.3953504 .4390164
_Ilan96_21	-.0006104	.2402719	-0.00	0.998	-.4715347 .4703139
_Ilan96_22	-.0920504	.2316493	-0.40	0.691	-.5460747 .3619738
_Ilan96_23	-.6432848	.4534319	-1.42	0.156	-1.531995 .2454254
_Ilan96_24	.0908167	.2193024	0.41	0.679	-.3390081 .5206415
_Ilan96_25	-.2771099	.2154041	-1.29	0.198	-.6992941 .1450743
_cons	.6105393	.358374	1.70	0.088	-.091861 1.31294

/athrho	1.83949	.1130929	16.27	0.000	1.617832 2.061148
/lnsigma	-1.724681	.0391793	-44.02	0.000	-1.801471 -1.647891

rho	.9507461	.0108662			.924309 .9681024
sigma	.1782298	.0069829			.1650558 .1924553
lambda	.1694513	.007898			.1539715 .1849312

LR test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) = 184.86 Prob > chi2 = 0.0000					

Nettomarginal, år 2000

Percentiles		Smallest			Obs	586
1%	-77.4	-999			Sum of Wgt.	586
5%	-11.2	-999				
10%	-5.1	-790				
25%	-1.1	-450				
50%	2.7		Mean	-2.322355		
75%	6.8	43	Std. Dev.	71.18111		
90%	13.9	44.3	Variance	5066.751		
95%	18.6	66.6	Skewness	-12.15432		
99%	39.2	172	Kurtosis	160.1962		
Treatment effects model -- MLE				Number of obs	=	463
Log likelihood = 171.91157				Wald chi2(13)	=	279.84
				Prob > chi2	=	0.0000

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	

ln0_00						
anst00	.0005488	.0003681	1.49	0.136	-.0001727	.0012702
kapi00	.0003018	.0004406	0.69	0.493	-.0005617	.0011653
highedu	-.0124253	.0129979	-0.96	0.339	-.0379007	.0130501
ftgage	2.46e-06	.0002158	0.01	0.991	-.0004205	.0004255
_1sector_2	.0102298	.0189673	0.54	0.590	-.0269453	.0474705
_1sector_3	.0112012	.0171053	0.65	0.513	-.0223246	.0447271
_1sector_4	.0462501	.0209738	2.21	0.027	.0051421	.087358
_1sector_5	.0355026	.0214905	1.65	0.099	-.006618	.0776232
_1sector_6	.0402248	.0261849	1.54	0.124	-.0110966	.0915463
fv_anst99	-.0001068	.0000158	-6.76	0.000	-.0001378	-.0000759
dpr9396m	-8.32e-06	.0000135	-0.62	0.537	-.0000347	.0000181
kcant96	.0000118	4.88e-06	2.42	0.016	2.24e-06	.0000214
d	.1566468	.010332	15.16	0.000	.1363964	.1768972
_cons	5.132146	.019771	259.58	0.000	5.093396	5.170896

d						
anst96	-.0038756	.0158965	-0.24	0.807	-.0350322	.027281
anst96_2	.0000249	.0003447	0.07	0.942	-.0006507	.0007004
pubsupp	.1727097	.0968272	1.78	0.074	-.0170681	.3624876
kapi96	-.0003307	.0066653	-0.05	0.960	-.0133945	.012733
highedu	.2287051	.1290764	1.77	0.076	-.0242801	.4816902
privutb	-.1087664	.0915157	-1.19	0.235	-.2881339	.0706011
ftgexp	.0053539	.004647	1.15	0.249	-.0037541	.0144619
ftgexp2	.0088718	.0071163	1.25	0.213	-.0050759	.0228196
ftgage	-.0024186	.0021333	-1.13	0.257	-.0065997	.0017626
fv_anst95	.000316	.0002629	1.20	0.229	-.0001993	.0008312
soliditet96	.0019052	.0009791	1.95	0.052	-.0000137	.0038241
nmarg96	-.0210125	.0058192	-3.61	0.000	-.0324179	-.0096071
dnm9396	.0000314	.0000319	0.99	0.324	-.0000311	.0000094
kcant96	.0000127	.0001209	0.10	0.916	-.0002242	.0002496
export2	.16351	.0983804	1.66	0.097	-.0293121	.356332
admsell	-.0001136	.0000638	-1.78	0.075	-.0002386	.0000113
_1sector_2	-.0568854	.191366	-0.30	0.766	-.4319559	.318185
_1sector_3	.2402705	.1790125	1.34	0.180	-.1105875	.5911285
_1sector_4	-.1969174	.207145	-0.95	0.342	-.6029142	.2090794
_1sector_5	.0873731	.208421	0.42	0.675	-.3211246	.4958708
_1sector_6	-.3832589	.2684838	-1.43	0.153	-.9094775	.1429598
_1lan96_3	-.3202349	.3874602	-0.83	0.409	-1.079643	.4391731
_1lan96_4	.2618978	.2849284	0.92	0.358	-.2965515	.8203471
_1lan96_5	1.001886	.2311459	4.33	0.000	.5488487	1.454924
_1lan96_6	-.1344114	.1988535	-0.68	0.499	-.524157	.2553343
_1lan96_7	-.2300488	.2951051	-0.78	0.436	-.8084441	.3483465
_1lan96_8	-.0540652	.2694883	-0.20	0.841	-.5822526	.4741222
_1lan96_10	.67919	.4178248	1.63	0.104	-.1397315	1.498112
_1lan96_11	-.2290855	.2655839	-0.86	0.388	-.7496204	.2914493
_1lan96_12	.1454765	.2068665	0.70	0.482	-.2599744	.5509273
_1lan96_13	-.0681974	.2958103	-0.23	0.818	-.6479749	.5115802
_1lan96_14	-.2141384	.1954096	-1.10	0.273	-.5971343	.1688574
_1lan96_15	.1134829	.1558465	0.73	0.467	-.1919707	.4189365
_1lan96_17	-.1002842	.2030764	-0.49	0.621	-.4983067	.2977383
_1lan96_18	.3911102	.3222221	1.21	0.225	-.2404336	1.022654
_1lan96_19	-.1980441	.2673337	-0.74	0.459	-.7220085	.3259203
_1lan96_20	-.1252908	.2102179	-0.60	0.551	-.2867287	.5373103
_1lan96_21	-.1095267	.2624478	-0.42	0.676	-.6239149	.4048615
_1lan96_22	-.1582828	.2700963	-0.59	0.558	-.6876618	.3710962
_1lan96_23	.0724453	.4080438	0.18	0.859	-.7273059	.8721964
_1lan96_24	.0585645	.2752445	0.21	0.832	-.4809047	.5980338
_1lan96_25	-.0239708	.2705304	-0.09	0.929	-.5542006	.5062591
_cons	.3085482	.4217435	0.73	0.464	-.5180538	1.13515

/athrho	-1.50815	.0853304	-17.67	0.000	-1.675395	-1.340906
/lnsigma	-2.04547	.0403967	-50.63	0.000	-2.124646	-1.966294

rho	-.9066103	.0151937			-.9322614	-.8718896
sigma	.1293194	.0052241			.1194753	.1399747
lambda	-.1172423	.0060859			-.1291705	-.1053142

LR test of indep. eqns. (rho = 0):				chi2(1) =	120.87	Prob > chi2 = 0.0000

Soliditet, år 1995

soliditet95						
Percentiles		Smallest				
1%	-22		-51			
5%	2		-43			
10%	5		-40	Obs	599	
25%	12		-36	Sum of Wgt.	599	
50%	22			Mean	25.72788	
75%	37		81	Std. Dev.	20.05147	
90%	55		84	Variance	402.0613	
95%	65		88	Skewness	.40062	
99%	76		97	Kurtosis	3.776874	
Treatment effects model -- MLE				Number of obs	=	495
Log likelihood = 342.43952				Wald chi2(13)	=	373.36
				Prob > chi2	=	0.0000
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
ln0_95						
anst95	-.0000694	.0004473	-0.16	0.877	-.0009461	.0008073
kapi95	.0001474	.0004397	0.34	0.738	-.0007145	.0010092
highedu	-.0070296	.0105607	-0.67	0.506	-.0277282	.0136669
ftgage	.000238	.0001756	1.36	0.175	-.0001061	.0005821
_Isector_2	-.0428224	.0156595	-2.73	0.006	-.0735144	-.0121304
_Isector_3	.0029065	.013797	0.21	0.833	-.0241352	.0299482
_Isector_4	-.0298651	.0170965	-1.75	0.081	-.0633737	.0036434
_Isector_5	.0117581	.0176358	0.67	0.505	-.0228074	.0463236
_Isector_6	-.0005447	.0212825	-0.03	0.980	-.0422576	.0411683
fv_anst95	.0000483	.0000287	1.68	0.093	-8.06e-06	.0001046
dpr9396m	-.0000223	.0000162	-1.38	0.169	-.000054	9.45e-06
kcant96	-2.30e-06	4.08e-06	-0.56	0.572	-.0000103	5.69e-06
d	-.1274592	.0068391	-18.64	0.000	-.1408637	-.1140547
_cons	5.471017	.0182504	299.77	0.000	5.435247	5.506787
d						
anst96	-.0029351	.0122982	-0.24	0.811	-.0270391	.0211689
anst96_2	-.0000153	.0002718	-0.06	0.955	-.000548	.0005175
pubsupp	-.0609466	.0678669	-0.90	0.369	-.1939633	.0720701
kapi96	-.0047385	.0072413	-0.65	0.513	-.0189312	.0094542
highedu	.1038648	.1201739	0.86	0.387	-.1316717	.3394013
privutb	-.0558755	.0700858	-0.80	0.425	-.1932411	.0814901
ftgexp	.0021332	.0032943	0.65	0.517	-.0043235	.0085899
ftgexp2	.0043754	.0056661	0.77	0.440	-.0067298	.0154807
ftgage	.000119	.0018443	0.06	0.949	-.0034957	.0037338
fv_anst95	.0007008	.0003311	2.12	0.034	.000052	.0013497
soliditet96	-.0323582	.0020601	-15.71	0.000	-.0363959	-.0283205
nmarg95	-.0229261	.0044323	-5.17	0.000	-.0316131	-.014239
dnm9396	.0000172	.0000163	1.06	0.291	-.0000147	.0000491
kcant96	-5.03e-06	.0001172	-0.04	0.966	-.0002346	.0002246
export2	.2715001	.0767739	3.54	0.000	.121026	.4219741
admsell	-.0000622	.0000521	-1.19	0.232	-.0001643	.0000399
_Isector_2	-.0914929	.1774804	-0.52	0.606	-.4393482	.2563623
_Isector_3	.2327279	.1569135	1.48	0.138	-.0748169	.5402727
_Isector_4	-.1568413	.199569	-0.79	0.432	-.5479892	.2343067
_Isector_5	.4046521	.1940336	2.09	0.037	.0243533	.7849509
_Isector_6	-.0199435	.2495267	-0.08	0.936	-.5090069	.4691198
_Ilan96_3	-.3061239	.4026953	-0.76	0.447	-.1.095392	.4831443
_Ilan96_4	.1109839	.1956055	0.57	0.570	-.2723958	.4943636
_Ilan96_5	.6667509	.1302027	5.12	0.000	.4115582	.9219436
_Ilan96_6	.2402065	.1495348	1.61	0.108	-.0528762	.5332893
_Ilan96_7	.0118786	.2579238	0.05	0.963	-.4936428	.5174001
_Ilan96_8	-.0391084	.2428526	-0.16	0.872	-.5150907	.4368739
_Ilan96_10	-.2733134	.1524255	-1.79	0.073	-.5720618	.0254351
_Ilan96_11	-.121977	.1901868	-0.64	0.521	-.4947363	.2507822
_Ilan96_12	.273786	.1924079	1.42	0.155	-.1033266	.6508986
_Ilan96_13	-.2333778	.2218363	-1.05	0.293	-.6681689	.2014134
_Ilan96_14	-.0918493	.1615189	-0.57	0.570	-.4084206	.224722
_Ilan96_15	.2187302	.111457	1.96	0.050	.0002785	.4371818
_Ilan96_17	-.0011714	.1870771	-0.01	0.995	-.3678357	.3654929
_Ilan96_18	.4184757	.1910077	2.19	0.028	.0441074	.792844
_Ilan96_19	.2546537	.2145465	1.19	0.235	-.1658497	.675157
_Ilan96_20	.195311	.141328	1.38	0.167	-.0816867	.4723088
_Ilan96_21	-.0751597	.1873024	-0.40	0.688	-.4422656	.2919463
_Ilan96_22	.0127736	.1986545	0.06	0.949	-.376582	.4021292
_Ilan96_23	.2246969	.2267848	0.99	0.322	-.2197931	.6691868
_Ilan96_24	.0002166	.2256579	0.00	0.999	-.4420648	.442498
_Ilan96_25	-.040296	.1917995	-0.21	0.834	-.4162162	.3356241
_cons	.9155289	.3522979	2.60	0.009	.2250377	1.60602
/athrho	2.349091	.1583926	14.83	0.000	2.038647	2.659534
/lnsigma	-2.216916	.0369829	-59.94	0.000	-2.289402	-2.144431
rho	.9819409	.0056692			.9666587	.9902531
sigma	.1089445	.0040291			.1013271	.1171346
lambda	.1069771	.0042923			.0985643	.1153899
LR test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) = 274.95 Prob > chi2 = 0.0000						

Soliditet, år 2000

soliditet00						

Percentiles		Smallest				
1%	-51	-257				
5%	4	-153				
10%	7	-84		Obs	590	
25%	17	-69		Sum of Wgt.	590	
50%	30			Mean	32.34407	
		Largest		Std. Dev.	27.11859	
75%	48	92				
90%	66	95		Variance	735.4179	
95%	73	95		Skewness	-2.61428	
99%	88	100		Kurtosis	28.28375	
Treatment effects model -- MLE				Number of obs	= 463	
Log likelihood = -16.758942				Wald chi2(13)	= 291.54	
				Prob > chi2	= 0.0000	

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	

ln0_00						
anst00	.0017059	.0005936	2.87	0.004	.0005426	.0028693
kapi00	.0000826	.0006241	0.13	0.895	-.0011407	.0013059
highedu	.0083994	.0214143	0.39	0.695	-.0335719	.0503708
ftgage	.0001462	.0003557	0.41	0.681	-.0005509	.0008433
_lsector_2	.095145	.0312458	3.05	0.002	.0339043	.1563856
_lsector_3	-.0299504	.0281963	-1.06	0.288	-.0852142	.0253134
_lsector_4	.0773993	.0345426	2.24	0.025	.009697	.1451017
_lsector_5	.048225	.0353939	1.36	0.173	-.0211458	.1175959
_lsector_6	.0315806	.0431362	0.73	0.464	-.0529649	.1161261
fv_anst99	-.0000457	.000024	-1.90	0.057	-.0000928	1.36e-06
dpr9399m	1.90e-06	.0000326	0.06	0.953	-.000062	.0000659
kcant96	3.92e-06	8.03e-06	0.49	0.625	-.0000118	.0000197
d	.2762199	.0166053	16.63	0.000	.2436741	.3087657
_cons	4.704474	.0321105	146.51	0.000	4.641539	4.767409

d						
anst96	-.0397249	.0155465	-2.56	0.011	-.0701953	-.0092544
anst96_2	.0008181	.0003385	2.42	0.016	.0001546	.0014816
pubsupp	.1003195	.0804153	1.25	0.212	-.0572917	.2579307
kapi96	.0052966	.0063811	0.83	0.407	-.0072101	.0178033
highedu	.1363072	.1254188	1.09	0.277	-.1095091	.3821235
privutb	-.0397317	.0752007	-0.53	0.597	-.1871224	.1076589
ftgexp	.0069093	.0041655	1.66	0.097	-.001255	.0150736
ftgexp2	.0134045	.0064843	2.07	0.039	.0006955	.0261136
ftgage	-.0004437	.0021167	-0.21	0.834	-.0045924	.003705
fv_anst95	-.0003622	.0002531	-1.43	0.153	-.0008583	.000134
soliditet96	-.0242185	.0021997	-11.01	0.000	-.0285299	-.019907
nmarg96	-.0075918	.0050394	-1.51	0.132	-.017469	.0022853
dnm9396	.0000667	.0000273	2.45	0.014	.0000132	.0001202
kcant96	.0000244	.0000956	0.26	0.799	-.000163	.0002118
export2	-.086161	.0828927	-1.04	0.299	-.2486278	.0763057
admsell	-.0000912	.0000565	-1.61	0.106	-.0002019	.0000195
_lsector_2	-.4487107	.1842513	-2.44	0.015	-.8098366	-.0875848
_lsector_3	.2320007	.1706829	1.36	0.174	-.1025316	.5665331
_lsector_4	-.4593181	.1925578	-2.39	0.017	-.8367245	-.0819117
_lsector_5	-.0895415	.2042961	-0.44	0.661	-.4899545	.3108716
_lsector_6	-.3566827	.2796039	-1.28	0.202	-.9046962	.1913308
_lilan96_3	-.2566441	.3623048	-0.71	0.479	-.9667484	.4534602
_lilan96_4	.2592594	.2443767	1.06	0.289	-.2197102	.7382289
_lilan96_5	.3101776	.2443107	1.27	0.204	-.1686626	.7890177
_lilan96_6	-.1718498	.1656816	-1.04	0.300	-.4965797	.1528802
_lilan96_7	.1061279	.2491447	0.43	0.670	-.3821867	.5944424
_lilan96_8	.2029567	.2323198	0.87	0.382	-.2523817	.6582951
_lilan96_10	.4602768	.3528284	1.30	0.192	-.2312541	1.151808
_lilan96_11	-.0845262	.2103689	-0.40	0.688	-.4968416	.3277893
_lilan96_12	.2673055	.2177099	1.23	0.220	-.159398	.694009
_lilan96_13	.2150912	.2140544	1.00	0.315	-.2044478	.6346302
_lilan96_14	-.1578127	.1658162	-0.95	0.341	-.4828065	.1671811
_lilan96_15	.2217939	.1485546	1.49	0.135	-.0693678	.5129556
_lilan96_17	-.1830345	.1596785	-1.15	0.252	-.4959985	.1299295
_lilan96_18	.1206953	.2241377	0.54	0.590	-.3186065	.5599971
_lilan96_19	-.0825482	.2231995	-0.37	0.712	-.5200112	.3549148
_lilan96_20	.4165596	.1816338	2.29	0.022	.0605638	.7725554
_lilan96_21	.1437425	.2202077	0.65	0.514	-.2878566	.5753416
_lilan96_22	.0061904	.230381	0.03	0.979	-.4453481	.4577289
_lilan96_23	.0120404	.307673	0.04	0.969	-.5909876	.6150684
_lilan96_24	.0040807	.2212716	0.02	0.985	-.4296035	.437765
_lilan96_25	-.175713	.2077888	-0.85	0.398	-.5829716	.2315456
_cons	1.582414	.384024	4.12	0.000	.8297406	2.335087

/athrho	-1.970962	.1392832	-14.15	0.000	-2.243952	-1.697972
/lnsigma	-1.546028	.0408417	-37.85	0.000	-1.626076	-1.46598

rho	-.9619176	.0104065			-.9777617	-.9351551
sigma	.2130927	.0087031			.1966999	.2308517
lambda	-.2049776	.0098124			-.2242096	-.1857457

LR test of indep. eqns. (rho = 0):				chi2(1) =	162.15 Prob > chi2 = 0.0000	

Appendix 4: Analys av överlevnadssannolikhet

Att finnas kvar i statistiken

I tabell A 4.1 redovisas resultatet av vårt försök att hantera icke-observerbara skillnaders påverkan på sannolikheten att *inte* finnas kvar i statistiken. Datamaterialet som finns till förfogande i denna analys är än mer begränsat än analysen beträffande produktiviteten. Vårt mått på överlevnad är helt enkelt om ett arbetsställe som fanns i SCB:s register över arbetsställen 1997 även återfinns 1999.

Vi konstruerar därför en variabel *försvinna* som antar värdet 0 om arbetsstället är kvar i offentligt register och värdet 1 om arbetsstället försvunnit. Allmänt kan sägas att arbetsställen försvinner i mindre omfattning än företag, som i högre grad förändras genom rekonstruktion och liknande. Vi tolkar detta som att försvinna i arbetsställesammanhang i större omfattning kan vara kopplat till "verkligt" försvinnande i betydelsen upphörande av verksamhet.

Nästa problem att hantera är selektionsproblemet. Det är mycket möjligt att benägenheten att delta i Mål 4 är förknippad med förmågan att överleva, som i vårt fall antas vara motsatsen till att försvinna. Vi hanterar denna korrelation i ett tvåstegsförfarand. Först estimerar vi sannolikheten att delta i Mål 4. Ett resultat av denna analys är ett mått på den så kallade *hasardkvoten*, vilken används som ett mått på icke-observerbara variabelers betydelse. Hasardkvoten stoppas därefter in i som en variabel vid estimeringen av sannolikheten att försvinna (steg 2). I tabell A 4.1 redovisas resultaten. Vi går inte in på dessa i detalj här utan konstaterar att *p-värdet* för koefficienten för variabeln *hasard* är mindre än 0,05, vilket anger att de icke-observerbara storheterna har en signifikant betydelse för sannolikheten att försvinna. Tecknet på variabeln visar att en större *hasard* är korrelerad med större sannolikhet att försvinna. Ser vi även till värdet på koefficienten för variabeln *Mål 4* ser vi att även denna är signifikant skild från värdet noll men har ett negativt tecken. Att vara ett *Mål 4*-arbetsställe är därför korrelerat med en lägre sannolikhet att försvinna. Parameterestimatet motsvarar en lägre sannolikhet att försvinna för *Mål 4*-arbetsställen med 16 procent.

Tabell A 4.1Effekt av Mål 4-stöd: resultat av en tvåstegs probit-modell[†]

Steg 2: "Försvinna"	Koefficient	Standardfel	P-värde
Antal arbetsställen	0,0019159	0,0002741	0,000
Tillverkning	-0,0851829	0,1326550	0,521
Konstruktion	0,0026371	0,1425666	0,985
Kommunikation	0,0567925	0,1476324	0,700
Affärsservice	0,3912012	0,1148268	0,001
Annan service	0,1206562	0,1393615	0,387
Högskoleregioner	0,1055064	0,1160682	0,363
Regionala centra	0,2192818	0,1214874	0,071
Mindre centra	0,0833455	0,1564769	0,594
Småregioner, (privat)	0,3829029	0,2125557	0,072
Småregioner, (offentlig)	0,3808717	0,1763781	0,031
Mål 4‡	-1,1093540	0,4201358	0,008
Hasard (från steg 1)	0,5662304	0,2624037	0,031
Konstant	-1,1815180	0,2006317	0,000
LR $\chi^2(11)$	219,26		
$P > \chi^2$	0,0000		
Pseudo R^2	0,0683		
Steg 1: Mål 4			
Antal arbetsställen	-0,0064244	0,000953	0,000
Tillverkning	-0,1400534	0,0810737	0,084
Konstruktion	-0,2646710	0,0911401	0,004
Kommunikation	-0,4199854	0,1007437	0,000
Affärsservice	-0,0850137	0,0821173	0,301
Annan service	-0,3741500	0,0947887	0,000
Högskoleregioner	0,2488036	0,0779506	0,001
Regionala centra	0,4617254	0,0701899	0,000
Mindre centra	0,3594240	0,0970402	0,000
Småregioner, (privat)	0,5019278	0,1400064	0,000
Småregioner, (offentlig)	0,4274934	0,1227436	0,000
Konstant	-0,1152681	0,0637222	0,070
LR $\chi^2(13)$	285,61		
$P > \chi^2$	0,0000		
Pseudo R^2	0,1900		
Antal observationer	2 336		

[†] I regressionerna används handelssektorn i storstadsregioner som referensnivå.

[‡] Detta innebär att företag som fått Mål 4-stöd har 16 procentenheter lägre sannolikhet att försvinna

$[\Phi(\bar{X}\beta|\text{mål 4}) - \Phi(\bar{X}\beta|\text{ej mål 4}) = -0,16001604]$ där funktionens värden på X utgörs av medelvärden.

Källa: Greene (1993) Stata kommando: **treatreg** och **probit**.

Appendix 6: Länstabeller

Tabell A 6.1

Sökande och deltagande i analysgruppen

Län*	Sökande	Deltagande totalt	Andel beviljade	Sökande steg 1	Sökande steg 2	Deltagit steg 1	Deltagit steg 2	Antal
								Antal som gjort steg 1 och gått vidare till steg 2
Stockholm	2 022	1 577	78,0%	1 957	1 407	1 470	1 248	1 269
Västerbotten	601	457	76,0%	589	711	448	260	394
Norrbottn	315	239	75,9%	312	219	233	194	211
Uppsala	322	307	95,3%	320	261	304	248	255
Södermanland	434	296	68,2%	430	270	290	262	263
Östergötland	780	602	77,2%	718	588	549	517	516
Jönköping	646	545	84,4%	636	507	531	475	493
Kronoberg	286	242	84,6%	261	243	217	222	211
Kalmar	269	204	75,8%	262	194	193	173	179
Gotland	118	100	84,7%	115	89	95	86	84
Blekinge	229	203	88,6%	182	202	151	193	146
Kristianstad	457	310	67,8%	380	298	234	257	204
Malmöhus	931	612	65,7%	922	585	600	521	565
Halland	330	285	86,4%	317	263	268	238	246
Gbg och Bohus	1 411	1 111	78,7%	1 290	1 096	995	944	933
Älvsborg	620	564	91,0%	609	504	553	472	493
Skaraborg	339	275	81,1%	335	239	269	221	232
Värmland	517	446	86,3%	503	326	424	305	303
Örebro	351	299	85,2%	338	286	289	224	272
Västmanland	454	341	75,1%	434	374	314	295	302
Dalarna	664	543	81,8%	654	541	531	417	516
Gävleborg	501	387	77,2%	476	305	372	257	277
Västernorrland	566	430	76,0%	543	333	401	290	301
Jämtland	181	137	75,7%	173	106	130	77	96
RIKET	13 344	10 512	78,80%	12 756	9 947	9 861	8 396	8 761

Källa: AMS databas över Växtkraft Mål 4 och ITPS egna beräkningar.

Not 1: Analysgruppen består av företag med ett arbetsställe verksamma i näringslivet.

Not 2: Länsindelning 1996.

Tabell A 6.2

Antal företag i målpopulationen, antal anställda i Mål 4- administrationen

Län	Antal företag i målpopulationen *	Antal personal prog. kont.*	Andel sökande till Mål 4	Antal företag i populationen per personal
Stockholm	82 038	16,25	2,5	124,4
Västerbotten	8 741	3,75	6,9	160,3
Norrbottn	7 571	2,25	4,2	140,0
Uppsala	9 033	2,75	3,6	117,1
Södermanland	7 752	3,50	5,6	124,0
Östergötland	12 330	4,25	6,3	183,5
Jönköping	10 955	5,00	5,9	129,2
Kronoberg	5 938	2,75	4,8	104,0
Kalmar	7 309	2,50	3,7	107,6
Gotland	1 726	2,25	6,8	52,4
Blekinge	4 125	1,25	5,6	183,2
Kristianstad	9 393	3,25	4,9	140,6
Malmöhus	29 780	5,50	3,1	169,3
Halland	9 958	3,50	3,3	94,3
Gbg och Bohus	32 755	9,75	4,3	144,7
Älvsborg	14 024	2,75	4,4	225,5
Skaraborg	8 368	4,00	4,1	84,8
Värmland	8 711	2,50	5,9	206,8
Örebro	8 379	3,25	4,2	108,0
Västmanland	7 780	3,50	5,8	129,7
Dalarna	9 444	3,00	7,0	221,3
Gävleborg	8 695	3,50	5,8	143,1
Västernorrland	8 113	3,25	7,0	174,2
Jämtland	4 778	<i>ingen uppg</i>	3,8	

* Genomsnitt 1996–1999.

Källa: SCB, IM-gruppen och ITPS egna beräkningar.

Not 1: Analysgruppen består av företag med ett arbetsställe verksamma i näringslivet.

Not 2: Länsindelning 1996.

Tabell A 6.3
Utbetalt stöd länsvis

Län	Steg 1	Steg 2
Stockholm	4 684	7 717
Västerbotten	5 047	8 167
Norrbottn	5 400	8 250
Uppsala	3 333	7 459
Södermanland	3 893	7 217
Östergötland	3 907	6 795
Jönköping	4 096	8 728
Kronoberg	3 813	8 836
Kalmar	3 576	8 691
Gotland	4 197	8 552
Blekinge	4 604	9 290
Kristianstad	4 038	7 595
Malmöhus	5 260	9 948
Halland	3 756	7 558
Gbg och Bohus	3 668	6 581
Älvsborg	3 944	7 574
Skaraborg	3 457	7 913
Värmland	4 344	8 369
Örebro	2 917	6 791
Västmanland	4 003	7 513
Dalarna	3 368	9 790
Gävleborg	5 582	17 163
Västernorrland	5 031	9 550
Jämtland	4 553	7 046
Totalt (genomsnitt)	4 186	8 462

Källa: AMS databas över Växtkraft Mål 4 och ITPS egna beräkningar.

Not 1: Analysgruppen består av företag med ett arbetsställe verksamma i näringslivet.

Not 2: Länsindelning 1996.

Tabell A 6.4

Andelen kvinnor i sökande och deltagande företag

	Sökande företag		Deltagande företag					
	Totalt antal anställda	Andel kvinnor	Totalt antal	Andel kvinnor	Totalt deltagande i steg 1	Andel kvinnor i steg 1	Totalt deltagande i steg 2	Andel i steg 2
Stockholm	21 840	0,40	17 167	0,41	15 665	0,41	14 746	0,42
Västerbotten	4 893	0,30	3 800	0,29	3 653	0,28	2 584	0,26
Norrbottn	3 550	0,31	2 905	0,31	2 883	0,30	2 475	0,33
Uppsala	3 131	0,43	3 035	0,43	2 947	0,43	2 609	0,43
Södermanland	5 092	0,32	3 752	0,32	3 563	0,31	3 289	0,30
Östergötland	7 022	0,32	5 808	0,32	5 601	0,31	5 503	0,32
Jönköping	7 505	0,30	6 475	0,29	6 156	0,29	6 058	0,29
Kronoberg	3 660	0,34	3 129	0,34	2 850	0,33	2 339	0,35
Kalmar	3 435	0,30	2 730	0,30	2 669	0,30	2 321	0,30
Gotland	1 322	0,43	1 147	0,43	914	0,42	941	0,44
Blekinge	2 689	0,36	2 366	0,37	1 848	0,39	2 233	0,37
Kristianstad	5 032	0,35	3 425	0,36	2 787	0,37	2 794	0,39
Malmöhus	11 978	0,39	7 725	0,40	7 344	0,40	7 702	0,40
Halland	4 005	0,33	3 515	0,32	3 192	0,31	3 099	0,31
Gbg och Bohus	16 262	0,37	13 065	0,37	12 419	0,36	11 069	0,37
Älvsborg	7 092	0,33	6 505	0,33	6 365	0,32	5 699	0,33
Skaraborg	4 624	0,30	3 866	0,31	3 732	0,29	3 535	0,30
Värmland	5 284	0,28	4 749	0,28	4 543	0,29	3 571	0,29
Örebro	4 240	0,32	3 785	0,33	3 807	0,32	2 776	0,30
Västmanland	4 936	0,36	3 955	0,36	3 650	0,36	3 056	0,36
Dalarna	6 151	0,31	5 188	0,31	4 912	0,32	3 314	0,31
Gävleborg	5 145	0,31	4 207	0,29	3 562	0,29	1 707	0,28
Västernorrland	5 087	0,31	4 105	0,31	3 797	0,31	2 792	0,31
Jämtland	1 777	0,38	1 417	0,38	1 236	0,39	904	0,39
Totalt	145 752	0,35	117 821	0,35	110 095	0,34	97 116	0,35

Källa: AMS databas över Växtkraft Mål 4 och ITPS egna beräkningar.

Not 1: Analysgruppen består av företag med ett arbetsställe verksamma i näringslivet.

Not 2: Länsindelning 1996.

Tabell A 6.5

Antalet utbildningsdagar, fördelat på kön

	Totalt antal dagar steg 1	Andel kvinnliga dagar steg 1	Totalt antal dagar steg 2	Andel kvinnliga dagar steg 2	Genomsnittligt antal dagar per man steg 2	Genomsnittligt antal dagar per kvinna steg 2
Stockholm	68 654	0,40	122 658	0,32	10	6
Västerbotten	15 688	0,30	16 367	0,30	6	7
Norrbottn	16 125	0,29	20 109	0,31	8	8
Uppsala	10 857	0,39	17 869	0,42	7	7
Södermanland	15 109	0,32	47 577	0,17	17	8
Östergötland	25 519	0,31	41 381	0,30	8	7
Jönköping	24 351	0,29	53 917	0,28	9	9
Kronoberg	12 738	0,31	22 204	0,38	9	10
Kalmar	9 791	0,30	18 151	0,33	7	9
Gotland	4 008	0,39	8 461	0,44	9	9
Blekinge	10 201	0,42	25 440	0,36	12	11
Kristianstad	11 746	0,39	23 420	0,38	9	8
Malmöhus	38 711	0,37	78 512	0,41	10	10
Halland	11 732	0,30	24 672	0,32	8	8
Gbg och Bohus	33 462	0,38	62 728	0,36	6	6
Älvsborg	23 022	0,30	41 614	0,31	7	7
Skaraborg	13 288	0,29	29 645	0,28	9	8
Värmland	19 744	0,29	31 105	0,29	9	9
Örebro	9 986	0,31	19 230	0,32	7	7
Västmanland	15 262	0,34	16 785	0,36	5	6
Dalarna	20 430	0,29	28 427	0,30	9	8
Gävleborg	21 817	0,30	25 753	0,16	17	9
Västernorrland	19 330	0,31	28 090	0,30	10	10
Jämtland	6 119	0,32	6 433	0,37	7	7
Totalt	457 690	0,34	810 548	0,32	9	8

Källa: AMS databas över Växtkraft Mål 4 och ITPS egna beräkningar.

Not 1: Analysgruppen består av företag med ett arbetsställe verksamma i näringslivet.

Not 2: Länsindelning 1996.

Appendix 7: Modellformulering

Analysen i kapitel 4 och kapitel 5 i denna rapport bygger på ett flertal antaganden. Låt Y stå för en utfallsvariabel som till exempel arbetsproduktivitet, \mathbf{X} utgörs av en matris med variabler som "förklarar" nivån på Y . Vi anger Y som Y_1 om utfallet hänförs till programdeltagande och Y_0 för utfall utan programdeltagande. Låt slutligen D beteckna en indikatorvariabel som antar värdet 0 om företaget inte deltar i programmet och värdet 1 om företaget deltar. Vår uppgift är att bestämma effekten för dem som deltar i programmet. Detta kan formuleras som att beräkna väntevärdet (E) av:⁵⁶

$$(1) \quad E[Y_1|\mathbf{X}, D=1] - E[Y_0|\mathbf{X}, D=1]$$

Vänsterledet ovan har vi information om men högerledet är vårt dataproblem; det vill säga vi kan inte observera utfallet av att inte ha deltagit i programmet för dem som deltagit. Om vi formulerar utfallet additivt har vi två linjära ekvationer, den ena för dem som deltagit:

$$(2) \quad Y_1 = E[Y_1|\mathbf{X}] + u_1$$

och den andra för dem som inte deltagit i programmet

$$(3) \quad Y_0 = E[Y_0|\mathbf{X}] + u_0$$

där u betecknar en slumpmässig variation som inte kan specificeras av \mathbf{X} . Vi antar vidare att $E[u_1|\mathbf{X}] = E[u_0|\mathbf{X}] = 0$. Kombinerar man (2) och (3) indikatorn D erhåller man

$$(4) \quad Y = D(E[Y_1|\mathbf{X}] + u_1) + (1-D)(E[Y_0|\mathbf{X}] + u_0) \\ = E[Y_0|\mathbf{X}] + D(E[Y_1|\mathbf{X}] - E[Y_0|\mathbf{X}] + u_1 - u_0) + u_0$$

⁵⁶ Detta appendix bygger i huvudsak på en uppsats av Per Johansson "Some aspect on program evaluation" IFAU 2002.

Den andra termen i uttrycket på andra raden i (4) anger programeffekten för dem som deltar i programmet. Denna består av två delar. Den första delen, differensen av de två betingade väntevärdena utgörs av den genomsnittliga effekten bestämd av karaktäristika i matrisen X . Den andra delen är en individspecifik komponent som en utomstående observatör inte ser men väl företaget/företagen som deltar i programmet känner till. Den kan till exempel bestå av komparativa fördelar i företaget vad gäller förmågan att få avkastning på programmet. Programeffekten kan formuleras om till följande:

$$(5) \quad E[Y_1 - Y_0 | X, D=1] = E[Y_1 | X] - E[Y_0 | X] + E[u_1 - u_0 | X, D=1] \\ = E[Y_0 | X] + D(E[Y_1 | X] - E[Y_0 | X] + u_1 - u_0) + u_0$$

Systematiska fel på grund av självselektion uppstår därför att trots att antagandet $E[u_1 | X] = E[u_0 | X] = 0$ betyder det *inte* att $E[u_1 | X, D=1] - E[u_0 | X, D=1] = 0$. I det fall den sistnämnda differensen är skild från noll utgör skillnaden storleken på selektionsbiasen. Denna differens förs över till effektoppskattningar i det att det finns ett beroende mellan indikatorn D och u_0 vilket är fallet om $E[u_1 - u_0 | D=1] \neq 0$. Skattningarna i denna rapport bygger på ett proportionalitetsantagande, som består i att effekten är lika stor för alla som deltar oberoende av andra karaktäristika (covariater).⁵⁷ Formellt ser detta ut som följer

$$(6) \quad Y_0 = X' \beta_0 + u_0 \\ Y_1 = X' \beta_1 + u_1$$

X är en matris av kovariater och β_1 och β_0 är vektorer med parametrar för respektive kovariat i respektive grupp. Vi antar att dessa parametrar är lika för de båda grupperna. Där $E[u_1 | X] = E[u_0 | X] = 0$. (6) kan skrivas om likt ovan med

$$(7) \quad Y = X' \beta_0 + D(X'(\beta_1 - \beta_0) + u_1 - u_0) + u_0$$

$$Y = X' \beta_0 + D\alpha + D(u_1 - u_0) + u_0$$

I allmänhet gäller att $E[D(u_1 - u_0) + u_0] \neq 0$, vilket är fallet om differensen $(u_1 - u_0)$ "bestämmer", är korrelerad med, sannolikheten att delta i programmet dvs $E[D(u_1 - u_0) | D=1] \neq 0$.

⁵⁷ Naturligtvis antas även linearitet i parametrarna.

Den modell av beroende som estimeras med treatreg i STATA bygger på följande presentation av beroende:

$$(8) \begin{aligned} Y_0 &= X' \beta_0 + u_0 \\ Y_1 &= X' \beta_1 + u_1 \\ D^* &= Z_i' \gamma + \varepsilon_i \end{aligned}$$

D^* är ett latent, icke-observerbart, index som anger benägenhet att delta. Denna mäts som en indikatorvariabel

$$D = \begin{cases} 1 & \text{iff } D^* > 0 \\ 0 & \text{iff } D^* \leq 0 \end{cases}$$

De olika slumptermerna antas vara normalfördelade med en gemensam fördelning:

$$\begin{bmatrix} u_0 \\ u_1 \\ \varepsilon \end{bmatrix} \sim N \left[\begin{bmatrix} 0 \\ 0 \\ 0 \end{bmatrix}, \begin{bmatrix} \delta_{00} & \delta_{01} & \delta_{0\varepsilon} \\ * & \delta_{11} & \delta_{1\varepsilon} \\ * & * & 1 \end{bmatrix} \right]$$

Följande väntevärden kan därmed härledas:

$$E[Y_j | D = 0, X, Z] = X' \beta_j + \delta_{0\varepsilon} \tilde{\lambda}(Z' \gamma), j=1,0$$

$$E[Y_j | D = 1, X, Z] = X' \beta_j + \delta_{1\varepsilon} \lambda(Z' \gamma), j=1,0$$

Index j anger om det gäller en enhet som deltar i programmet. Två nya uttryck står för de så kallade hazarkvoterna vilka är olika beroende om $D=0$ eller om $D=1$. I det första fallet så är $\lambda(Z' \gamma) = \phi(Z' \gamma) / (1 - \Phi(Z' \gamma))$ och i det andra fallet gäller att $\tilde{\lambda}(Z' \gamma) = \phi(Z' \gamma) / \Phi(Z' \gamma)$, där ϕ anger normalfördelningen och Φ den kumulativa normalfördelningen

Vi har då

$$E[Y_i | D = 1, X, Z] = X' \beta_0 + D\alpha + (\delta_{1\varepsilon} - \delta_{0\varepsilon}) \lambda(Z' \gamma)$$

Vilket i sin tur kan härledas till den uppskattade programeffekten för dem som deltar i programmet och som utgörs av:

$$\begin{aligned} & E[Y_{1i}|D=1, X, Z] - E[Y_{0i}|D=1, X, Z] \\ &= \alpha + (\delta_{1\epsilon} - \delta_{0\epsilon})\lambda(Z'\gamma) \end{aligned}$$

Den andra termen utgör selektionseffekten och den första utgör den d -koefficient, programeffekt, som vi estimerar och redovisar i tabeller med regressionsresultat.

Appendix 8: Frågeformulär

Underlag för telefonintervju samt postenkät.

LN - Datum

Intervjuare KI till

Vi skulle först vilja veta vilken roll Du har i företaget, Din bakgrund och om Du har erfarenhet av samarbete med offentliga bidragsgivare.

A1. Heter Du JÄMFÖR MED UPPRINGNINGSLISTAN

.....
Namn

A2. Vilken roll har Du i företaget? Är Du ... LÄS UPP SVARSALTERNATIVEN!

- 1 Ägaren och högste chef
 2 Högste chef men inte ägare
 3 Annat

A2

OMANNAT:

A3. Vem är det som är chef?

.....
Chefens namn

.....
Chefens telefonnummer

AVBRYT INTERVJUN!

A4. Anteckna kön

- 1 Man
 2 Kvinna

A4

A5. Vilket år är Du född?

År

A5

A6. Hur lång utbildning har Du?

- 1 9 år eller mindre, t.ex. grund-, folk-, realskola
 2 10-12 år, t.ex. gymnasium, fack-, flickskola
 3 13 år eller mer, t. ex. universitets- eller högskolestudier

A6

A7. Har Du någon utbildning från privat utbildning, till exempel IHM, Företagsekonomiskt Institut, Tekniskt institut eller liknande?

- 1 Nej
 2 Ja

A7

A8. Hur många år har Du varit högste chef i företaget?

Antal år

A8

A9. Hade Du haft ledningsansvar i något annat företag innan Du började arbeta i det nuvarande företaget?

- 1 Nej
 2 Ja

A9

OMJA:

A10. Hur många år?

Antal år

A10

A11. Vilket år grundades företaget?

År

A11

A12. Hade företaget år 1996 i huvudsak samma verksamhet som man har idag?

- 1 Nej
 2 Ja
 3 Företaget fanns inte år 1996

A12

A13. Hur är Din viktigaste konkurrens konkurrensförmåga på en skala mellan 1 och 11, där 1 betyder Mycket mindre, 6 Lika stor och 11 Mycket större?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Mycket mindre Lika stor Mycket större

A13

A14. Var finns företagets svåraste konkurrent?

LÄS UPP SVARSALTERNATIVEN!

- 1 I samma stadsdel
 2 I annan del av samma kommun
 3 I annan kommun men i samma län
 4 I annan del av Sverige
 5 Utanför Sverige, men i Europa
 6 Utanför Europa

A14

A15. Hur många procent av företagets försäljning gick år 2000 på export?

Export i procent

A15

Verksamhetsutveckling mellan 1996 till 2000

A16. Gick något av företagets försäljning på export år 1996?

- 1 Nej
 2 Ja

A16

OMJA:

A17. Har andelen av export minskat, varit oförändrad eller ökat sedan år 1996?

- 1 Minskat
 2 Varit oförändrad
 3 Ökat

A17

A18. Om Du tänker på den personal, den utrustning och de lokaler som företaget hade i slutet av år 2000.

Med hur många procent skulle företaget ha kunnat öka leveranserna av varor eller tjänster utan att nyanställa eller skaffa ny utrustning?

A18

--	--	--	--

Procent

A19. Om Du jämför med hur företaget utnyttjade personal, utrustning och lokaler år 1996.

Var utnyttjandegraden då mindre lika stor eller större än år 2000?

- 1 Mindre
 2 Lika stor
 3 Större

A19

A20. Bedriver företaget sin verksamhet under franchisingformer?

- 1 Nej
 2 Ja

A20

Förändringar mellan 1996 och 2000

C1. Har företaget sedan 1996 blivit uppköpt av annat företag, själv köpt ett annat företag eller slagits ihop med annat företag?

- 1 Nej
 2 Ja

C1

OMJA

C2. Vilket år var den senaste förändringen?

C2

--	--	--	--

År

Har företaget mellan 1996 och 2000 bedrivit verksamhetsutveckling - dvs. projekt som påverkat hela företagets verksamhet.

Det kan t.ex. vara ISO 9001-certifiering eller kvalitetsprojekt. Bortse från kontinuerligt forsknings- och utvecklingsarbete.

D1. Har företaget genomfört någon typ av verksamhetsutveckling under perioden 1996 till 2000

- 0 Nej OM NEJ GÅ TILL FRÅGA E1!
 1 Ja

D1

OMJA:

Om Du tänker på den senaste verksamhetsutvecklingen.

D2. Hur stor andel av företagets anställda berördes av verksamhetsutvecklingen?

LÄS UPP SVARSALTERNATIVEN!

- 1 Inga
 2 Mindre än hälften av de anställda
 3 Hälften av de anställda
 4 Mer än hälften av de anställda
 5 Alla anställda

D2

OM ANSTÄLLDA BERÖRDES:

D3. Ungefär hur stor andel av de anställda som berördes deltog aktivt i utvecklingsarbetet?

LÄS UPP SVARSALTERNATIVEN!

- 1 Inga
 2 Mindre än hälften av de berörda
 3 Hälften av de berörda
 4 Mer än hälften av de berörda
 5 Alla berörda

D3

D4. Vad var den huvudsakliga anledningen till verksamhetsutvecklingen?

ENDAST **ETT** SVAR FÅR ANGES!

- 1 Öka effektiviteten i företaget (minska kostnaden)
 2 Krav från kund
 3 Förbättra arbetsmiljön
 4 Minska övertidsuttaget
 5 Öka kvaliteten
 6 Annat, Vad?

D4

D5. Har företaget satt upp mål för verksamhetsutvecklingen?

- 1 Nej
 2 Ja

D5

D6. Det finns olika program/guider för utvecklings- och förändringsprocesser, t.ex. SAF:s Arbetshäfte för ständiga förbättringar, Trygghetsfonden, Utmärkelsen Svensk kvalitet, LOTS och TQM.

Har företaget använt sig av något sådant program?

- 1 Nej
 2 Ja

D6

Kompetensutveckling

E1. Om Du tänker på samtliga anställda - både hel- och deltidsanställda. Ungefär hur många är män bland

E1 Företagsledning eller arbetsledning

E1 Tjänstemän med kvalificerade uppgifter

E1 Yrkesarbetare

E1 Övriga anställda

E2. Om Du tänker på samtliga anställda - både hel- och deltidsanställda. Ungefär hur många är kvinnor bland

E2 Företagsledning eller arbetsledning

E2 Tjänstemän med kvalificerade uppgifter

E2 Yrkesarbetare

E2 Övriga anställda

E3. Ungefär hur många av alla anställda är tillfälligt anställda?

E3 Personer

E4. Ungefär hur många är deltidsanställda?

E4 Personer

I den här och de följande frågorna om kompetensutveckling vill jag att Du i kompetensutvecklingen räknar med alla åtgärder som innebär att en anställd lämnar sina dagliga arbetsuppgifter för att genomföra uppgifter som har utbildnings- eller utvecklingskaraktär

E5. Genomförde företaget någon kompetensutveckling under år 2000?

1 Nej
 2 Ja

OMJA:

E6. Vilken är den viktigaste anledningen till kompetensutvecklingen?

LÄS UPP SVARSALTERNATIVEN!
ENDAST ETT SVAR FÅR ANGES!

1 Hänga med i utvecklingen
 2 I samband med maskininvesteringar
 3 Att ligga i framkant, vara bland de första i utvecklingen
 4 Som en belöning eller personalförmån
 6 Annat, **Vad?**

1
 2
 3
 4
 6
E7

E7. Vilken är den näst viktigaste anledningen kompetensutvecklingen?

LÄS UPP SVARSALTERNATIVEN!
ENDAST ETT SVAR FÅR ANGES!

Hänga med i utvecklingen
I samband med maskininvesteringar
Att ligga i framkant, vara bland de första i utvecklingen
Som en belöning eller personalförmån
Annat, **Vad?**

E8. Har kompetensutveckling för följande grupper skett i huvudsak på arbetstid, eller utanför arbetstid? Eller lika mycket på som utanför ordinarie arbetstid?

	I huvudsak på arbetstid 1	Lika på som utanför 2	I huvudsak utanför 3
E8 Företagsledning eller arbetsledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E8 Tjänstemän med kvalificerade uppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E8 Yrkesarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E8 Övriga anställda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E9. Ungefär hur många personer har under år 2000 fått kompetensutveckling bland dem som är män och tillhör

E9 Företagsledning eller arbetsledning
E9 Tjänstemän med kvalificerade uppgifter
E9 Yrkesarbetare
E9 Övriga anställda

E10. Ungefär hur många personer har under år 2000 fått kompetensutveckling bland dem som är kvinnor och tillhör

E10 Företagsledning eller arbetsledning
E10 Tjänstemän med kvalificerade uppgifter
E10 Yrkesarbetare
E10 Övriga anställda

E11. Om Du jämför år 1996 och år 2000 och inte räknar med normal introduktion av nyanställda.

Var det år 2000 mycket större, litet större, lika stor, litet mindre eller mycket mindre andel som fått kompetensutveckling bland

Tjänstemän med kvalificerade uppgifter?

- 1 Mycket större
 2 Litet större
 3 Oförändrad
 4 Litet mindre
 5 Mycket mindre

E11

Yrkesarbetare?

- 1 Mycket större
 2 Lite större
 3 Oförändrad
 4 Litet mindre
 5 Mycket mindre

E11

Övriga anställda?

- 1 Mycket större
 2 Litet större
 3 Oförändrad
 4 Litet mindre
 5 Mycket mindre

E11

E12. Har man i företaget årliga utvecklingssamtal med de tillsvidareanställda?

LÄSUPP SVARSALTERNATIVEN!

- 1 Ja, med alla
 2 Ja, med flertalet
 3 Ja, men inte med flertalet
 4 Nej

E12

E13. Har företaget ett personalekonomiskt bokslut?

- 1 Nej
 2 Ja

E13

Organisationsstruktur

F1. Har företagets arbetsorganisation förändrats under perioden 1996 till 2000 så att majoriteten av de anställda fått fler eller fördjupade arbetsuppgifter eller ökade befogenheter?

- 1 Nej, GÅ TILL FRÅGA F 10!
 2 Ja

F1

OMJA:

F2. Vilket år påbörjades den senaste förändringen?

År

F2

F3. Har omorganisationen avslutats eller pågår den fortfarande?

- 1 Avslutats
 2 Pågår

F3

F4. Hur många av de berörda deltog aktivt i utformningen av den nya organisationen?

LÄSUPP SVARSALTERNATIVEN!

- 1 Inga
 2 Mindre än hälften av de berörda
 3 Hälften av de berörda
 4 Mer än hälften av de berörda
 5 Alla berörda

F4

F5. För hur många procent av de anställda i följande grupper har arbetsorganisationen ändrats mellan åren 1996 och 2000?

Tjänstemän med kvalificerade uppgifter

F5

Yrkesarbetare

F5

Övriga anställda

F5

F6. För hur många procent av följande grupper har arbetsorganisationen ändrats mellan åren 1996 och 2000 så att arbetsuppgifterna omfattar mer kund-kontakter?

Tjänstemän med kvalificerade uppgifter

F6

Yrkesarbetare

F6

Övriga anställda

F6

F7. För hur många procent av följande grupper har arbetsorganisationen ändrats mellan åren 1996 och 2000 så att de anställda fått rätt att besluta om sådant som tidigare krävde beslut av deras chef?

F7 Tjänstemän med kvalificerade uppgifter

F7 Yrkesarbetare

F7 Övriga anställda

F8 Ny. I vilken omfattning har förändringen av arbetsorganisationen åtföljts av kompetensutveckling för berörd personal?

Du kan svara på en skala mellan 1 och 11 där 1 betyder Inte alls, 6 Ungefär hälften och 11 För all personal.

F8

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Inte alls Ungefär hälften För all personal

F9. Har företaget i samband med förändrad arbetsorganisation höjt löner till de anställda som fått fler arbetsuppgifter, fördjupade arbetsuppgifter eller ökade befogenheter?

Har det skett för

	Nej (1)	Ja (2)
F9 Tjänstemän med kvalificerade uppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F9 Yrkesarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F9 Övriga anställda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F10. Ungefär hur många procent av tjänstemännen med kvalificerade arbetsuppgifter ges idag möjlighet att

F10 Självständigt planera det dagliga arbetet

F10 Ta självständiga beslut i kontakt med kunder t. ex. beställningar, reklamationer, återköp

F10 Ta självständiga beslut i kontakt med leverantörer t. ex. beställningar, önskemål, nya produkter

F10 Genomföra uppföljning eller kvalitetskontroll av eget arbete

F11. Ungefär hur många procent av yrkesarbetarna ges idag möjlighet att

F11 Självständigt planera det dagliga arbetet

F11 Ta självständiga beslut i kontakt med kunder t. ex. beställningar, reklamationer, återköp

F11 Ta självständiga beslut i kontakt med leverantörer t. ex. beställningar, önskemål, nya produkter

F11 Genomföra uppföljning eller kvalitetskontroll av eget arbete

F12. Ungefär hur många procent av övriga anställda ges idag möjlighet att

F12 Självständigt planera det dagliga arbetet

F12 Ta självständiga beslut i kontakt med kunder t. ex. beställningar, reklamationer, återköp

F12 Ta självständiga beslut i kontakt med leverantörer t. ex. beställningar, önskemål, nya produkter

F12 Genomföra uppföljning eller kvalitetskontroll av eget arbete

Företag som deltagit i Mål 4

B1. Har Ditt företag under de senaste tio åren sökt bidrag från någon myndighet som stat, kommun eller lands-ting?

Det kan t.ex. vara bidrag från länsstyrelser, NUTEK, arbetsförmedlingar eller Arbetslivsfonden.

Du skall inte räkna med ansökningar till Växtkraft Mål 4.

- 1 Nej GÅ TILL FRÅGA B6!
 2 Ja FÖLJ UPP: Det var inte Växtkraft Mål 4?
B1

OMJA:

B2. Har företaget under de senaste tio åren fått bidrag när man sökt från myndigheter?

Du skall inte räkna med de bidrag som företaget fått genom Växtkraft Mål 4

- 1 Nej
 2 Ja FÖLJ UPP: Det var inte Växtkraft Mål 4?
B2

OMJA

B3. Har företaget under de senaste tio åren sökt bidrag från myndigheter speciellt för kompetensutveckling?

Räkna inte med de pengar som företaget fått från Växtkraft Mål 4.

- 1 Nej
 2 Ja FÖLJ UPP: Det var inte Växtkraft Mål 4?
B3

OMJA:

B4. Har företaget under de senaste tio åren fått bidrag speciellt för kompetensutveckling?

Nej
Ja FÖLJ UPP: Det var inte Växtkraft Mål 4?

- 1
 2
B4

B5. Vad tyckte Du om kontakterna med de myndigheter där företaget sökt bidrag? Var de LÄS UPP SVARSALTERNATIVEN!

- 1 I huvudsak negativa
 2 Varken positiva eller negativa
 3 I huvudsak positiva
B5

B6. Ungefär hur många kronor har företaget fått i bidrag under åren 1996 till och med år 2000?

Räkna också med de pengar som företaget fått genom Växtkraft Mål 4.

kronor
B6

FÖLJ UPP: Har Du då räknat med de pengar företaget fått genom Växtkraft Mål 4.

B7. Om Du tänker på de projekt som företaget har fått bidrag för under åren 1996 till och med år 2000.

I hur stor omfattning skulle projekten ha genomförts om företaget inte fått bidrag?

Jag ber Dig svara på en skala mellan 1 och 11, där 1 betyder Inte alls, 6 Till hälften och 11 Fullt ut.

B7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Inte Till Fullt
alls hälften ut

B8. Vad tyckte Du om kontakterna med den regionala samordnaren för Mål 4-programmet? Var de LÄS UPP SVARSALTERNATIVEN!

- 1 I huvudsak positiva
 2 Varken positiva eller negativa
 3 I huvudsak negativa
B8

OMINTE SÖKT BIDRAG:

B9. Vilket är det huvudsakliga skälet till att företaget inte sökt bidrag från någon myndighet förutom bidrag från Växtkraft Mål 4? LÄS UPP SVARSALTERNATIVEN!

- 1 Ni söker av princip inte bidrag
 2 Ni har inte känt till att det finns bidrag att söka
 3 Ni har inte haft tid
 4 Ni tycker det är för krångligt
 5 Ni har inte behövt bidrag
 6 Annat skäl, **Vilket?**
.....
B9

B10. Vi skulle också behöva lite mer extra information som skulle vara till mycket stor hjälp för oss. Det är en enkät, bara ett blad som Du kan fylla i själv. Vi skulle vilja skicka ett exemplar till Dig de närmaste dagarna. Går det bra att vi skickar ett exemplar till Dig?

- 1 Ja, sänd den GÅ TILL B12!
 2 Nej
 3 Inte säker
 8 Vet inte
 9 Vägrar svara
B10

B11. Om Du inte är säker. Kanske vi kan skicka en enkät och Du kan själv bestämma efter det att Du sett den?

- 1 Ja, det går bra att skicka
 2 Nej, sänd den inte
B11

B12. Skall vi skicka den till (LÄS UPP ADRESSEN PÅ UPPRINGNINGSLISTAN)?

(OM NY ADRESS; SKRIV HÄR)

FULLSTÄNDIGT NAMN:

GATUADRESS:

POSTNUMMER:

POSTADRESS:

TACKA FÖR HJÄLPEN!

ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier
Studentplan 3, 831 40 Östersund
Telefon: 063 16 66 00
Fax: 063 16 66 01
info@itps.se
www.itps.se
ISBN 91-89606-09-4



Svenska ESF-Rådet



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

itps INSTITUTET FÖR
TILLVÄXTPOLITISKA
STUDIER