



rappport

IVL Svenska Miljöinstitutet AB

Hållbar tillväxt i små företag – omöjlig utmaning eller möjlig utveckling?

Idé-PM utarbetat i samråd med en arbetsgrupp bestående av:

Staffan Filipsson, IVL Svenska Miljöinstitutet
Christer Bramberger, IVF Industriforskning och utveckling
Viveca Reimers, SIK Institutet för Livsmedel och Bioteknik
Matz Sandström, SP Sveriges provnings- och forskningsinstitut

Ann-Beth Antonsson

B1466

Stockholm, april 2002



Organisation/Organization IVL Svenska Miljöinstitutet AB IVL Swedish Environmental Research Institute Ltd.	RAPPORTSAMMANFATTNING Report Summary
Adress/address Box 21060 100 31 Stockholm	Projekttitel/Project title Hållbar tillväxt i småföretag Anslagsgivare för projektet/ Project sponsor Vinnova
Telefonnr/Telephone 08-598 563 00	
Rapportförfattare/author Ann-Beth Antonsson	
Rapportens titel och undertitel/Title and subtitle of the report Hållbar tillväxt i små företag –omöjlig utmaning eller möjlig utveckling? Sustainable growth in small companies –impossible challenge or possible development	
Sammanfattning/Summary Små företag, dvs företag med mindre än 50 anställda, utgör mer än 99 % av alla privata företag och sysselsätter drygt hälften av alla i den privata sektorn. Självklart har alla dessa företag stor betydelse för den hållbara tillväxten, d v s hållbar utveckling i kombination med välfärdssamhället. Trots det, uppmärksammas de sällan i diskussionen om hållbar tillväxt. I detta idé-PM analyseras på vilket sätt små företag har betydelse för miljö och arbetsmiljö, baserat på tillgängliga data. Hinder och möjligheter för hållbar tillväxt diskuteras. Diskussionen summeras i ett antal slutsatser om möjliga vägar till hållbar tillväxt i små företag samt förslag till fortsatt arbete.	
Nyckelord samt ev. anknytning till geografiskt område eller näringsgren /Keywords Småföretag, mikroföretag, hållbar utveckling, hållbar tillväxt, miljö, arbetsmiljö	
Bibliografiska uppgifter/Bibliographic data IVL Rapport/report B1466	
Beställningsadress för rapporten/Ordering address IVL, Publikationsservice, Box 21060, S-100 31 Stockholm fax: 08-598 563 90, e-mail: publicationservice@ivl.se , hemsida: www.ivl.se	

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	4
Förord	6
1. Hållbar tillväxt i småföretag – är det möjligt?.....	9
2. Vad är småföretag?	10
3. Hur ser små företags innovationssystem ut?	12
4. Om drivkrafter för hållbar tillväxt i små företag.....	14
5. Hållbar tillväxt och småföretag idag.....	20
5.1 Tre dimensioner	20
5.2 Ekonomisk tillväxt i småföretag.....	23
5.3 Hållbar produktion i småföretag.....	26
5.3.1 Vilka är förutsättningarna för hållbar utveckling.....	26
5.3.2 Små företag och miljöledningssystem.....	29
5.4 Hållbart arbetsliv i små företag.....	30
5.4.1 Ohälsa i små företag.....	30
5.4.2 Arbetsmiljö och arbetsskador i små företag.....	32
5.4.3 Arbetsmiljöarbetet i små företag.....	36
5.4.4 Slutsatser om arbetsmiljö i små företag.....	37
6. Vilka är hindren för hållbar tillväxt i små företag?	37
6.1 Hur fungerar små företag?	37
6.2 Små företag och deras omgivning.....	42
6.3 Betydelse för små företags arbete med hållbar tillväxt	44
7. Möjliga vägar till hållbar tillväxt.....	45
7.1 Hur kan man nå ut till småföretag?.....	45
7.2 Små företag och nätverk.....	46
7.3 Små företag och klusterbildningar.....	47
7.4 Erbjudande.....	47
7.5 Stöd för små företags förändringsprocesser för hållbar tillväxt	48
7.6 Strategin Goda exempel.....	51
7.7 Vilka aktörer kan idag stödja förändringsprocesser i småföretag?.....	52
7.7.1 Exemplet potatispackerier	52
7.7.2 Externa aktörer som stöd för hållbar tillväxt	53
7.8 Verktyg som stöd för företagens arbete med hållbar tillväxt	54
8. Hur kan man arbeta med hållbar tillväxt i små företag?	57
8.1 Defensivt, reaktivt, proaktivt.....	57

8.2 Olika organisationsformer – olika arbetssätt	58
8.3 Små företag och förändringsarbete.....	60
8.4 En helhetssyn.....	63
9. Om strategier.....	64
10. Slutsatser	65
11. Förslag till fortsatt arbete	71
12. Referenser.....	73
Bilaga 1. Basfakta om svenska småföretag.....	77

Sammanfattning

Små företag, dvs företag med mindre än 50 anställda, utgör mer än 99 % av alla privata företag och sysselsätter drygt hälften av alla i den privata sektorn. Hela gruppen av små företag står i fokus för detta idé-PM.

Självklart har alla dessa företag stor betydelse för den hållbara tillväxten, d v s hållbar utveckling i kombination med ekonomisk tillväxt. Trots det, uppmärksammas de sällan i diskussionen om hållbar tillväxt.

I detta idé-PM analyseras på vilket sätt små företag har betydelse för miljö och arbetsmiljö, baserat på tillgängliga data. Hinder och möjligheter för hållbar tillväxt diskuteras.

Små företags betydelse för hållbar tillväxt beror på om de utvecklar nya produkter och processer eller om de enbart arbetar med sådant som andra redan utvecklat. Innovationsföretagen har stor betydelse för den hållbara tillväxten i framtiden. De övriga, dvs merparten av de små företagen har stor betydelse för miljöbelastning, arbetsmiljö och tillväxt idag.

Små företag kan generellt sett karaktäriseras som nyttoinriktade, starkt styrda av sin egen motivation, bred men inte speciellt djup kunskap när det gäller annat än den direkta verksamheten, starkt beroende av chefen och med en helhetssyn istället för expertsyn på sin verksamhet. Detta är viktiga utgångspunkter som de aktörer som arbetar med hållbar tillväxt i små företag behöver anpassa sig till.

För att uppnå hållbar tillväxt i små företag krävs följande:

- De förändringar som krävs, gäller inte bara de små företagen. De gäller i lika stor utsträckning den infrastruktur som på olika sätt påverkar och stödjer små företag i deras arbete mot hållbar utveckling. Viktiga nyckelord för denna förändring är helhetssyn, motivation, stöd till företagets lärandeprocesser och ambitionsnivå anpassad till småföretag.
- Identifiera grupper med likartade förutsättningar för hållbar tillväxt och arbeta med dessa grupper var för sig. Innovationsföretag är en sådan viktig grupp. Små företag i olika branscher är andra grupper.
- De små företagens förändringsarbete måste i så stor utsträckning som möjligt utgå från deras egna förutsättningar. Anpassa arbetssätt och metod efter varje målgrupp.
- Tydligare krav på hållbar tillväxt från centrala aktörer i ekonomiska och samverkansnätverk. Kraven behöver förankras i och drivas på av befintliga innovationssystem.

- Enkla och småföretagsanpassade metoder och verktyg behövs. Samtidigt måste sakinnehållet svara mot god kvalitet så att relevanta problem och frågeställningar bearbetas.
- Goda exempel är bra som inspiration. De goda exemplen måste dock också visa hur man kan arbeta inte bara vad man kan nå. Dessutom måste de goda exemplen ligga på en ambitionsnivå som uppfattas som möjlig av andra mindre ambitiösa företag i målgruppen.
- Resurser krävs för att kunna sprida goda metoder och erfarenheter till alla små företag som behöver dem. Många projekt som syftar till hållbar tillväxt inriktas mot en liten grupp pilotföretag. Dessa projekt kräver uppföljning, för att resultatet ska spridas till andra företag.
- Små företag är sällan intresserade av att betala för FoU eller konsult hjälp. Krav på motfinansiering av FoU hämmar därför utvecklingen i små företag. FoU i små företag kan också hämmas av ett alltför smalt fokus, eftersom små företag är mer intresserade av helhetssyn än djup fackkunskap. Program som Växtkraft Mål 4 med delfinansiering av större insatser i förändringsbenägna företag har varit lyckosamma.
- Forskning behövs för att branschvis undersöka förutsättningarna för hållbar tillväxt i olika branscher.
- För gruppen små företag som begränsas av miljö och arbetsmiljö, behöver enkla verktyg och arbetsmaterial för företagens interna arbete med hållbar tillväxt utarbetas.
- Metoder och verktyg som stöd för inköpare är av strategisk betydelse.
- I projekt som syftar till en hållbar tillväxt i små företag är det av mycket stor vikt att projekten också innehåller någon form av utvärdering av resultatet.
- Arbetsmiljörelaterad statistik inklusive sjukfrånvarostatistik synes idag ha brister speciellt när det gäller tillförlitligheten i statistik för små företag. Detta behöver åtgärdas.
- En utveckling av indikatorer inom miljöområdet behövs, för att studera i vilken omfattning små företag är delaktiga i arbetet mot hållbar tillväxt.

Att arbeta med hållbar tillväxt i små företag är ett mödosamt arbete, där många olika insatser krävs för att nå resultat. Det finns inga genvägar för att nå resultat. Samtidigt är små företag en så stor del av näringslivet att de inte kan ignoreras i arbetet med hållbar tillväxt.

Summary

99% of all private companies are small companies, that is companies with less than 50 employees. Small companies employ more than 50% of all employees in the private sector. All small private companies are in focus of this PM. The PM is written for Vinnova, as an analysis of the present knowledge and the needs for development and research for the future in this field.

Obviously all these small companies have an impact and are important for sustainable growth. Despite their importance, small companies are seldom paid attention to when discussing sustainable development and sustainable growth.

In this PM, the significance of small companies for the environment and the working environment is analysed based on available data. Impediments to sustainable growth are discussed as well as opportunities.

The significance of small companies to sustainable development is largely dependent on whether they develop products or processes of their own or if they only or mainly work with products and processes already developed by others. Innovative companies have great impact on the development and whether it will be sustainable or not. Non-innovative companies, which are the majority of small companies, have a significant environmental impact today and are important both as working environments and for today's economic growth.

Small companies can generally be characterised as focused on usefulness and they are strongly governed by their own motivations. They have a broad but in many sectors shallow knowledge, especially when it comes to sectors not directly related to company activities. They are often strongly dependent on the manager. Their culture is characterized by a holistic way of looking at things rather than an expert one. These are important factors to consider for actors working with small companies and sustainable growth.

To achieve sustainable growth in small companies, the following requirements have to be fulfilled:

- The changes needed do not only concern the small companies. They also concern the infrastructure which in different ways affect and support small companies in their work towards sustainable growth. Important key words for this change are holistic view, motivation, support to the learning processes in the companies and adapting the level of ambition adapted to small companies
- Identify groups of small companies with similar prerequisites for sustainable growth and work with each one of these groups. Innovation companies is one such important group. Small companies in different trades are others.

- The change processes in small companies must as much as possible take its starting point from the prerequisites of the companies. The methods should be adapted to each group.
- Clearer and more outspoken demands on sustainable development from actors that are of great importance to small companies. The demands have to be anchored and supported by available innovation systems.
- Easier tools and methods, adapted to small companies are required. At the same time, ease of use is not the only requirement. The tools and methods must also result in work with relevant problems in a qualified way.
- Good examples are useful as a source of inspiration. But the good examples should not only show final results but also how they were achieved. Additionally, the good examples must reflect a level of ambition considered to be realistic by other companies.
- Resources are required to disseminate experiences and good methods from pilotprojects to other small companies. Many pilot projects cease before the results have been disseminated to other small companies.
- Small companies are seldom interested in paying for consultants or research. Requirements for company co-financing of projects therefore hampers the development in small companies. Additionally a too narrow focus in research and development schemes may hamper development as small companies are more inclined to a holistic view.
- Research is needed to investigate the possibilities for sustainable development in different trades.
- For those small companies who are limited by their environmental impact or working environment problems, good tools and methods are needed for their internal work.
- Methods and tools to be used by purchasers as support for sustainable purchasing are of strategic importance.
- In projects aiming at sustainable growth, it is important also to include an evaluation of the results.
- Statistics on work-related accidents and diseases in small companies seem to have deficiencies. Statistics need to be improved.
- Development of performance indicators is needed to follow the development towards sustainable growth in small companies.

Work with sustainable growth is tedious work, where many different activities are required to achieve results. There are no shortcuts to good results. Small companies constitute such a large fraction of business activities, environmental impact and working environments in private enterprises that they cannot be ignored in the work with sustainable growth.

Förord

Detta idé-PM har utarbetats på uppdrag av Vinnova, som ett av flera idé-PM inom viktiga forsknings- och utvecklingsområden. Idé-PMet handlar om hinder och möjligheter för hållbar tillväxt i små företag, med fokus på yttre miljö och arbetsmiljö. Fokus ligger också på hela den stora grupp av små företag (företag med < 50 anställda) som utgör mer än 99 % av alla företag och sysselsätter drygt hälften av dem som arbetar inom det privata näringslivet.

Idé-PMet har skrivits av undertecknad. De erfarenheter som ligger till grund för idé-PMet bygger till stor del på erfarenheter inom United Competence, ett konsortium bestående av fyra industriforskningsinstitut, IVL, IVF, SP och SIK. Grunden för idé-promemorian har lagts genom diskussioner i en arbetsgrupp där, utöver undertecknad, följande personer ingått.

Christer Bramberger	IVF Industriforskning och utveckling
Staffan Filipsson	IVL Svenska Miljöinstitutet
Viveca Reimers	SIK Institutet för Livsmedel och Bioteknik
Matz Sandström	SP Sveriges provnings- och forskningsinstitut

Det idé-PM som denna arbetsgrupp gemensamt diskuterat fram, har diskuterats på en workshop den 16e april 2002. Efter workshopen, har idé-PMet kompletterats och utvecklats ytterligare. Vi hoppas att idé-PMet på detta sätt ska vara väl förankrat bland många aktörer som på olika sätt arbetar med hållbar tillväxt i små företag även om det är vi i arbetsgruppen som svarar för innehållet i idé-PMet. De aktörsgrupper som var representerade på workshopen var departement, myndigheter, arbetsmarknadens parter, forskare, forsknings- och utvecklingsfinansiärer samt självklart även små företag.

Ann-Beth Antonsson

Läsanvisning: Vill du snabbläsa idé-PMet föreslår vi att du läser avsnitt 1, de kursiverade styckena som inleder de flesta avsnitt och som sammanfattar de viktigaste slutsatserna samt avsnitten 10 och 11 som sammanfattar slutsatser och förslag.

1. Hållbar tillväxt i småföretag – är det möjligt?

Små företag utgör en stor del av det svenska näringslivet. År 2001 fanns i Sverige 815 000 företag med mindre än 50 anställda. 76 % av dessa (620 000 företag) består endast av ägaren / ägarna. Mer än 99 % av alla privata företag har mindre än 50 anställda och 59 % av alla som är sysselsatta i privata företag arbetar i dessa små företag. 10 % av de förvärvsarbetande är företagare.

Småföretagen diskuteras ofta när det gäller tillväxt och en vanlig syn är att framtidens stora företag är en del av dagens små företag. Potentialen för tillväxt i ekonomin ligger till stor del i de små företagen. De flesta experter är överens om att tillväxten inte kommer i stora företag, som ofta finns inom sk mogna branscher. Dessa branscher säkrar främst expansionen genom företagsköp och fusioner. För förnyelse och tillväxt knyts förhoppningar istället till de små och medelstora företagens förmåga och vilja att växa (NUTEK, Miljöarbete i små företag, 1999)

Trots att de är en så stor del av det privata näringslivet har de små företagen inte diskuterats i någon större utsträckning när det gäller hållbar utveckling. Fokus har istället ofta legat på större företag och på vissa industribranscher samt på infrastrukturfrågor generellt t ex transporter, energiproduktion och avfallsfrågor.

De små företagens arbetsmiljö och de sociala aspekterna av deras verksamhet diskuteras ibland. Det är svårt att finna statistiska belägg för att arbetsmiljön skulle vara sämre än i stora företag, samtidigt som bristerna i statistiken är uppenbara. Det finns också strukturproblem förknippade med små arbetsplatser och deras förutsättningar att klara av sina arbetsmiljöproblem.

De insatser som hittills gjorts för hållbar tillväxt i små företag, har ofta fokuserats på ett problemområde och en begränsad grupp små företag. Tanken har ofta varit att dessa företag ska vara föregångare och goda exempel för andra små företag. Den förväntade spridningseffekten av alla goda exempel, har dock knappast vare sig utvärderats eller dokumenterats.

Den utmaning som vi står inför är;

- att de små företagen verkligen ska utvecklas och stå för tillväxt, så att åtminstone ett antal utvecklas till medelstora eller stora företag.
- att tillväxten också ska bli hållbar, dvs att miljöbelastningen från de små företagen ska minska och att de också ska ta del av ett mer avancerat miljöarbete mer inriktat på processer och produkter än på minimering av sina utsläpp.
- att tillväxten ska ske under socialt goda former inkluderande en god arbetsmiljö.

För att nå dessa mål krävs hållbar tillväxt, inte bara i ett fåtal små företag som utgör goda exempel, utan i en stor del av de små företagen. De små företagen är många. Hållbar tillväxt måste handla om att nå ut till en stor andel av alla dessa små företag.

Hållbar tillväxt är ett komplext koncept som innefattar många olika dimensioner. I detta idé-PM läggs tonvikten på miljö och arbetsmiljö, medan ekonomi huvudsakligen diskuteras i relation till arbetsmiljö och miljö. I hållbar tillväxt ligger också flera olika tidsdimensioner. Ekonomisk tillväxt är viktigt både på kort och lång sikt. Den sociala dimensionen inklusive arbetsmiljö arbetar vi ofta med på kort eller medellång sikt. Inom den ekologiska dimensionen vidtas åtgärder idag. En ekologiskt hållbar utveckling är dock inte möjlig att nå på kort sikt, kanske inte heller på medellång sikt. På lång sikt är den dock nödvändig.

Detta idé-PM diskuterar tidigare vunna erfarenheter, analyserar hinder och möjligheter för en hållbar tillväxt och diskuterar möjliga vägar för att nå hållbar tillväxt i små företag. De möjligheter som diskuteras, inriktas mot vad utomstående aktörer kan göra för att påverka och stödja små företag att förändra verksamheten mot en hållbar utveckling. Fokus ska ligga på den stora grupp av små företag som idag inte driver något speciellt aktivt miljö- eller arbetsmiljöarbete.

Som en grund för diskussionen ges en översiktlig beskrivning av vad små företag idag betyder för tillväxt, samt av små företags belastning på miljön och hur deras arbetsmiljö ser ut.

2. Vad är småföretag?

Det finns flera olika definitioner av små företag. Definitionerna varierar beroende på vem som gör definitionerna och i vilket sammanhang definitionerna används. Till exempel använder EU i olika sammanhang 250 anställda som gräns för små- och medelstora företag. EU har nyligen också infört begreppet mikroföretag och definierar dem som företag med mindre än 10 anställda. Se tabell 1.

Tabell 1. EUs definitioner av mikroföretag, litet företag och medelstort företag (EU kommissionen 2001)

DEFINITION AV ETT LITET ELLER MEDELSTORT FÖRETAG			
Kriterier	Mikroföretag	Litet	Medelstort
Antal anställda	< 10	< 50	< 250
Årsomsättning eller total balansräkning	---	< 7 miljoner euro < 5 miljoner euro	< 40 miljoner euro < 27 miljoner euro
Oberoende	---	Högst 25 % av kapital eller röster får innehas av ett eller flera företag som inte själva är små eller medelstora företag	

I Sverige har 250 anställda använts som definition av små och medelstora företag i näringspolitiska sammanhang bl a av NUTEK.

I statistik förekommer två begrepp som ibland blandas samman – små företag och små arbetsställen. Små företag är privata självständiga företag (egen juridisk person). En del av dessa ägs av andra privata företag och kan t ex ingå i en koncern. Arbetsställe är en del av ett företag som är geografiskt avgränsat från andra delar av företaget. Här diskuteras endast små företag. I de fall statistik för små företag saknas, används statistik för små arbetsställen. I dessa fall anges det speciellt.

Frågar man någon som inte själv använder sig av definitioner på småföretag, brukar de ofta tycka att småföretag är företag som har några få, kanske upp till tio anställda, vilket i stort sett motsvarar EUs definition av mikroföretag.

Man kan ifrågasätta om antalet anställda är ett bra mått på företagsstorlek. Antalet anställda kan variera mycket i företag. T ex förekommer starkt säsongsbunden verksamhet där antalet anställda är stort under en säsong (t ex sommar, vinter eller skörd) och lågt under resten av året. Vissa verksamheter har enbart heltidsanställd personal. Andra har många tim- eller deltidsanställda. Ska man då räkna antal anställda eller räkna om till helårsanställningar på heltid? I SCBs statistik är antalet anställda det antal personer som vid den tidpunkt då företaget lämnade uppgifter beräknas ha en årsinkomst från företaget som överstiger ett basbelopp. Med anställda menas också personer med lönebidrag, tillfälligt anställda, visstidsanställda, timanställda, provanställda etc. De som är långtids-sjuka eller långtidstjänstlediga (dvs borta mer än 3 månader) räknas inte in.

Företag utan anställda utgör majoriteten av de små företagen. 70 % av alla små företag med mindre än 50 anställda saknar anställda. Dessa företag är främst enskilda firmor som är registrerade för moms och arbetsgivaravgifter, d v s ägaren eller ägarna är sysselsatta i firman, men ingen är anställd.

I denna idé-promemoria har vi valt att definiera små företag som företag med 1-49 anställda och relaterar då begreppet ”anställda” till SCBs statistik och SCBs definition av antalet anställda. I den följande diskussionen har vi alltså valt att utesluta företag utan anställda.

I bilaga 1 redovisas mer utförliga data om svenska småföretag, hur många de är, vilka sektorer de är verksamma inom etcetera. En viktig notering är att merparten av de små företagen är mikroföretag och att en majoritet av dem är verksamma inom handel och service.

Vår samlade erfarenhet är att de flesta insatser som gjorts mot små företag inriktas mot små företag exklusive mikroföretag. Ofta ligger tyngdpunkten på företag med mer än 20 anställda. Gruppen mikroföretag och speciellt mikroföretag med mindre än 5 anställda är svår att nå och endast ett fåtal av dessa företag brukar ingå i projekt.

Inom många stora företag och organisationer finns små arbetsplatser. Dessa små arbetsplatser kan ha stora likheter med små företag. De har dock mer eller mindre stöd av den större organisationen när det gäller administrativa rutiner och styrsystem samt tillgång till

expertkunskap i någon form av stabsfunktion. Inom koncerner finns också små företag som till viss del styrs från koncernen. I statistik inkluderas ofta dessa små arbetsplatser och statistik redovisas då för små arbetsställen, vari inkluderas små företag och små arbetsplatser.

Begreppet ”små företag” är således ett begrepp som inkluderar många olika typer av företag. Med tanke på omstruktureringen inom näringslivet finns det säkert delar av resonemangen, som kan vara tillämpliga både på små företag inom koncerner och små arbetsplatser inom större företag.

3. Hur ser små företags innovationssystem ut?

De små företagens innovationssystem innehåller många aktörer förutom de små företagen själva. Den offentliga styrningen sker från främst Näringsdepartementet (näringslivsfrågor och arbetsmiljö) och Miljödepartementet (miljö) samt myndigheter som svarar för tillsynen, Arbetsmiljöverket och Naturvårdsverket samt Kemikalieinspektionen. Dessutom påverkas naturligtvis små företag av verksamheten inom många andra departement, t ex Justitiedepartementet, Socialdepartementet och inte minst Finansdepartementet.

Det finns ett antal forskningsorganisationer som arbetar med små företag och miljö, arbetsmiljö och tillväxt. Ingen organisation täcker idag in hela detta breda fält. Några organisationer arbetar med åtminstone två delar av hållbar tillväxt. Exempel på sådana forskningsorganisationer är IVL som arbetar med både arbetsmiljö och miljö när det gäller små företag. Flera industriforskningsinstitut, t.ex. SIK Institutet för Livsmedel och Bioteknik, IVF Industriforskning och utveckling, STFI Skogsindustrins Tekniska Forskningsinstitut, Packforsk, Gjuteriföreningen, Träteknik, JTI Institutet för jordbruks och miljöteknik och Framkom Forskningsaktiebolaget. Medie- och Kommunikationsteknik arbetar förutom med produktionsrelaterade frågor som rör en bransch även med små företag och arbetsmiljö och/eller miljö. En stor del av SP Sveriges provnings- och forskningsinstituts kunder utgörs av småföretag. Forskning om små företag och tillväxt pågår inom flera universitet och högskolor, bl.a. handelshögskolorna i Stockholm, Göteborg, Lund och Jönköping.

Företagen är ofta organiserade t.ex. i Svenskt Näringsliv eller Företagarna eller någon branschorganisation. Dessa organisationer är viktiga aktörer i innovationssystemet, eftersom de ofta driver och samordnar arbete som rör miljö och/eller arbetsmiljö för medlemmarna. T ex har Företagarna initierat och stött utvecklingen av ett speciellt miljöledningssystem för små företag kallat FR 2000. SAF (numera Svenskt Näringsliv) har gett ut broschyrer och arbetsmaterial om miljö speciellt riktat till små företag.

Personalen i de små företagen är ofta fackligt organiserade och även de fackliga organisationerna inklusive regionala skyddsombud är viktiga aktörer i innovationssystemet. När

det gäller arbetsmiljö, finns det t.ex. ingen aktör som har samma täckningsgrad bland de små företagen som regionala skyddsombud.

Små företags benägenhet att anlita konsulter diskuteras ibland. I en RITTS-studie har man undersökt om företagen vill ha externt stöd inom olika områden. Generellt sett vill många företag ha ett sådant stöd, t ex i form av en mentor för affärsutvecklingen, inom kvalitetsledningssystem, miljö och teknik. De flesta är dock bara villiga att investera sin egen tid i det stödet. En del kan tänka sig att betala, men inte till marknadspris. Ett fåtal företag kan tänka sig att betala marknadspris (Lindholm P, Maier JC, 2000).

En typ av konsulter anlitas av en mycket stor andel av de små företagen. Det gäller konsulter inom ekonomisk redovisning och revision. Dessa konsulter diskuteras ibland som en intressant nyckelgrupp som man skulle kunna samverka med för att nå ut till små företag. I Sverige har såvitt känt, detta inte testats.

Små företag och stöd via universitet och högskolor, d v s den akademiska världen, diskuteras också ibland. Ofta framhålls universitet och högskolor som ett möjlig stöd för små företag och deras utveckling. RITTS-studien visar dock upp en annan bild. De företag som har störst nytta av universitet och högskolor är stora och medelstora företag. Skälen för detta är bl a (Lindholm P, Maier JC, 2000);

- Ekonomin tillåter inte att universitet och högskolor arbetar regelmässigt med små och medelstora företag.
- Många forskare anser att deras forskningsintresse inte kan tillgodoses genom samarbete med små företag, som i första hand efterfrågar enkla och snabba lösningar.
- Forskarna tror också att de själva har större nytta av kunskapsutbyte med stora företag än med små företag.
- Dessa åsikter delas dock inte av alla forskare, speciellt inte vid de regionala högskolorna som är mer öppna för samverkan med det omgivande näringslivet inklusive de små företagen.

Industriforskningsinstitutet ser generellt sett små företag (med mindre än 50 anställda) som en viktig målgrupp och inom institutet drivs idag många projekt inriktade mot små företag. Insatserna begränsas dock i många fall av de begränsade ekonomiska förutsättningar som små företag har. Merparten av det arbete som inriktas mot små företag är anslagsfinansierat. Uppdrag som betalas av små företag förekommer men utgör endast en liten del av institutets samlade uppdragsverksamhet.

Detta är en summarisk och förenklad bild av innovationssystemet. Småföretagen har många kontakter som inte kan beskrivas kortfattat. Kontakterna varierar beroende på vilken bransch företaget arbetar i och var företaget finns, vilka kunderna är o.s.v. I den

fortsatta diskussionen kommer olika aktörer inom innovationssystemet att diskuteras i relation till projekt som genomförts.

4. Om drivkrafter för hållbar tillväxt i små företag

En del småföretagare och personer anställda i små företag har ett mer ideellt intresse i god miljö och / eller god arbetsmiljö, vilket återspeglas i företagets verksamhet. Miljö och arbetsmiljö kan ses som viktiga delar i ”det goda företaget”. Detta är en intern drivkraft. Nedan behandlas främst externa drivkrafter, dvs drivkrafter som finns utanför de små företagen och deras betydelse för små företags arbete med hållbar tillväxt.

Små företag är en del av ett sammanhang, där många aktörer har synpunkter på hur småföretagen bör fungera. Dessa aktörer kan ha mer eller mindre motstridiga synpunkter. Dessutom har de olika starka påtryckningsmedel. Nedan ges en mycket översiktlig beskrivning av några av de drivkrafter som finns för små företag och problem som små företag kan ställas inför.

Lika för alla

Småföretagens (ofta berättigade) önskemål om konkurrensneutralitet kan motverka utvecklingen mot hållbar tillväxt. Om myndigheter inte klarar av att driva samma krav mot alla företag, kan även detta motverka hållbar tillväxt.

En fundamental fråga rör konkurrensneutralitet. I ett småföretagsperspektiv beskrivs detta ofta som att krav som ställs på små företag antingen är orimliga, eftersom de inte gäller för alla företag. Alternativt måste kraven gälla alla företag. Att ställa samma krav på alla företag är rimligt och eftersträvanvärt. I praktiken visar det sig dock att det inte är säkert att kraven blir samma för alla. En viktig orsak är att för att små företag ska leva upp till kraven, kan det behövas myndighetsinsatser t ex i form av inspektion och kontroll samt ev också någon form av föreläggande. Eftersom de små företagen är så många, är det inte rimligt att kontrollera alla. Detta leder ofta till diskussioner om att en del mindre seriösa företag slipper undan kraven och de kostnader som är förknippade med kraven. Ofta diskuteras också skillnader i krav mellan tillsynsmyndigheter i olika regioner, t ex olika arbetsmiljöinspektionsdistrikt eller kommuner. Eftersom små företag också har små ekonomiska marginaler, kan detta leda till att mer seriösa företag och även företag som arbetar mer ambitiöst med hållbar tillväxt riskerar att konkurreras ut.

Önskemålet om konkurrensneutralitet kompliceras för många små företag av att deras konkurrenter inte alltid finns i Sverige. I andra länder gäller annan lagstiftning. Om svensk lagstiftning innebär att företagets produkter blir dyrare i Sverige, kan företag eller delar av företag konkurreras ut av andra företag som inte t ex lever upp till miljökrav som vi beslutat om i Sverige. Det förekommer också att svenska företag etablerar verksamhet i andra länder med en mildare lagstiftning t ex om miljö. Ett exempel på detta är svensk

verkstadsindustri, där hela eller delar av produktionen i en del små företag har flyttats till bl a Baltikum, för att komma undan kravet på avveckling av trikloretylen för avfettning.

Kunder

Kundkrav är en viktig drivkraft speciellt för små tillverkande företag och vissa företag inom servicesektorn som är underleverantörer till stora företag eller offentliga upphandlare. Dessa företag utgör en begränsad andel av alla små företag. Om kundkrav ska bli viktiga styrmedel, måste inköpare förses med verktyg för att kunna styra mot hållbar tillväxt på ett bra sätt.

Ofta diskuteras kundkrav som en viktig drivkraft för miljöarbetet. Detta stämmer väl för många stora företag. Frågan är om det stämmer för mindre företag. När det gäller mindre tillverkande företag som utgör 11 % av företagen med 1-49 anställda, är en stor del av dem underleverantörer till större företag. Det är välkänt att många större företag, t ex inom bilindustrin men också offentliga upphandlare, ställer krav på sina leverantörer bl a när det gäller miljö och kvalitet. För små företag som är beroende av dessa kunder är kundkraven av stor vikt. Det finns tecken på att även de små företagen måste leva upp till krav från storföretagskunder, men att de minsta företagen inte måste arbeta lika formaliserat, t ex inte behöver ha certifierade miljö- eller kvalitetsledningssystem.

När det gäller miljöledningssystem är kundkrav den i särklass viktigaste drivkraften (Strannegård L m fl 1998). Många små företag ser miljöledningssystem som något de måste arbeta med, eftersom kunderna kräver det. En vanlig kommentar från små företag är dock att dessa system ger merkostnader som kunderna inte är villiga att betala (Cerne O Antonsson A-B. 1999). Det finns dock många som argumenterar för att både miljö- och kvalitetsledningssystem betalar sig för företagen, eftersom de innebär att verksamheten blir effektivare, med mindre förluster i form av kasserade produkter, material, energi etc.

Majoriteten av de små företagen är verksamma inom servicesektorn. Kunder är både allmänheten (som privatpersoner) och företag. I en studie från 1995 konstateras att 44 % av alla yrkesverksamma (på stora och små företag) arbetade på arbetsställen som ger personlig service till slutkonsumenter. Det är i huvudsak fråga om små arbetsställen som erbjuder personlig service till kunder inom ett litet geografiskt område. En mindre del av dessa är tjänster till företag och organisationer, men det stora flertalet ger service till oss konsumenter (Giertz E, Reitberger G 1995). Det sammantagna intrycket är att kundkrav på hållbar utveckling, d v s miljö, arbetsmiljö och andra sociala aspekter, har betydligt mindre betydelse för små företag än för stora. Miljöfrågorna fokuserar istället ofta på produkter, inte företag. De produkter som används och säljs inom handels- och servicesektorerna är mer frikopplade från företaget, eftersom det oftast inte är företaget som tillverkar dessa produkter. Företaget är mer av en vidareförmedlare som också kan välja vilka produkter som det använder eller säljer.

För små serviceföretag som huvudsakligen arbetar mot medelstora och stora företagskunder, kan kunderna vara en drivkraft för miljöarbetet. En del av dessa företaget arbetar också med att göra miljö till en del av sin image.

Om kundkrav ska ställas på små företag, innebär detta i praktiken ofta att kraven ställs av en inköpare vid ett annat företag alternativt av en konsument. Inköpare har ofta begränsad miljö- och arbetsmiljökunskap. För att inköpen ska bli en del i styrningen mot hållbar tillväxt, krävs att inköpare förses med kunskap och verktyg som gör det möjligt för dem att beakta dessa aspekter, utöver kvalitet och ekonomi, som vanligtvis är faktorer som är starkt styrande i samband med inköp.

Myndighetskrav

Myndighetskrav kan driva på utvecklingen men när det gäller små företag är det inte tillräckligt. Myndighetskrav i form av procedurkrav har haft svårt att slå igenom i små företag. Det beror oftast inte på att företagen inte vill följa kraven, utan på att de inte vet hur de ska göra och inte hinner med, eftersom kraven prioriteras lägre än kärnverksamheten.

Alla företag är berörda av myndighetskrav inom olika delar av verksamheten. Myndighetskrav kan delas in i två typer av krav, tekniska krav och procedurkrav. De tekniska kraven är enkla att definiera och kontrollera. Har man en gång klarat dem, är de därefter ofta inbyggda i det tekniska systemet. Procedurkraven är mer komplexa. De kan utföras på olika sätt och måste ofta integreras som en del av den löpande verksamheten.

Myndighetskraven är en viktig drivkraft, men det är också uppenbart att myndighetskrav har klara begränsningar när det gäller små företag. Inom arbetsmiljöområdet har kraven huvudsakligen varit tekniska. Arbetarskyddsstyrelsen (numera Arbetsmiljöverket) konstaterade dock att de tekniska kraven inte uppfylldes av alla företag och att de uppfylldes sämst i små företag. En lösning blev att formulera procedurkrav som 1993 förtydligades i föreskriften om internkontroll, numera kallat systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM. Uppföljningar av SAM (som regleras av AFS 2001:1) visar att en betydande andel av små företag inte lever upp till kraven i föreskriften. Större företag är bättre på att leva upp till föreskriftens krav. Det finns också en stor del av de små företagen som inte ens känner till att föreskriften existerar. Även här kan man diskutera i termer av konkurrensneutralitet. Att implementera föreskriften om SAM innebär kostnader för företaget, t ex för den tid det tar att bygga upp och införa SAM. Ofta möts man av argument om att det arbetet betalar sig, eftersom företagets kostnader p.g.a. dålig arbetsmiljö minskar. Detta är ett argument som kan stämma i en del fall. Sannolikt stämmer det dock inte för alla företag.

Ekonomiska drivkrafter

Ekonomi är en drivkraft som många små företag har svårt att relatera till sitt eget företag, eftersom de inte tycker att de har så stora egna problem. Om ekonomin är en viktig drivkraft, finns risk att arbetsmiljö- och miljöarbetet endast inriktas på sådant som är direkt och synbart ekonomiskt lönsamt.

Ofta försöker man argumentera för att små företag ska arbeta med miljö resp. arbetsmiljö för att de på sikt ska tjäna ekonomiskt på det. Mot bakgrund av intervjuer som gjorts med småföretag (t ex Antonsson A-B, Nilsson M, Hansén O, 1997) kan konstateras att företagen ofta håller med om att bra arbetsmiljö lönar sig. Detta ska dock vägas samman med hur företagen ser på sin egen arbetsmiljö. Intervjuer som gjorts i olika projekt, visar genomgående samma tendens. 80-90 % av de små företagen tycker att de själva har en mycket bra eller bra arbetsmiljö. En slutsats av detta, är att det sannolikt är svårt för många små företag att acceptera att inte bara andra små företag (med dålig arbetsmiljö) utan även de själva skulle tjäna på att förbättra arbetsmiljön. Detta innebär att motivationen för att arbeta med arbetsmiljön kanske inte är så stor. Varför ska ett litet företag med bra arbetsmiljö bygga upp system för att förbättra arbetsmiljön, när de redan tycker att den är bra? Inte kan det väl vara för att tjäna pengar på att förbättra det som redan är bra? Som synes kan ekonomiska argument vara haltande, sett ur det lilla företagets perspektiv.

Även när det gäller miljön, förekommer ekonomiska argument. För småföretag inom tillverkningsindustrin kommer kostnaderna relaterade till miljö att öka, bl a eftersom kostnaderna för avfall ökar och miljöböter har införts för företag som inte lever upp till vissa av lagstiftningens krav. För många tillverkande företag är strävan efter kostnadsbesparingar en drivkraft i miljöarbetet. Det innebär att miljöarbetet riskerar att enbart fokuseras på sådant som ger kostnadsbesparingar.

Det är möjligt att de små företagen underskattar också sin belastning på miljön och därmed har svårt att acceptera de potentiella vinster som finns med att arbeta för att reducera sin miljöbelastning.

När det gäller miljö, är det vanligt att diskutera miljöarbete i relation till kunder och möjligheten att öka sin marknadsandel genom att börja arbeta med miljö. På det sättet blir drivkraften att arbeta med miljö ekonomisk. Vinsten ligger då inte i kostnadsminskningar i verksamheten utan i expansion. Erfarenheterna hittills tyder dock på att möjligheterna till expansion ofta är begränsade till dem inom branschen som först börjar arbeta med miljöledningssystem, miljömärkning etc. Dessa företag kan öka sin marknadsandel, medan de som kommer efter bibehåller sin marknadsandel och de som inte gör något, tappar marknadsandelar.

Självständiga småföretag?

Små företag ingår ofta i någon form av större sammanhang där de är ekonomiskt knutna till och beroende av en annan organisation genom ekonomiska samverkans- och beroendenätverk. Det är viktigt att identifiera de företag etc som är centrala aktörer i dessa nätverk och att försöka samverka med dem. En sådan samverkan innebär dels det är lättare att få gehör från de små företagen, tack vare den centrala aktörens auktoritet. Dessutom är det kostnadseffektivt att nå många företag via en aktör. För att samverka med centrala aktörer ska fungera, krävs dock att också dessa är intresserade av en samverkan om arbetet med hållbar tillväxt.

Ofta ser man privata små företag som självständiga enheter som oberoende av andra driver sin verksamhet. Denna bild stämmer dock inte med verkligheten. Också små privata företag ingår ofta i sammanhang där de är mer eller mindre ekonomiskt sammanlänkade med och beroende av andra företag (Giertz 1999). Denna samverkan kan ske både genom att självständiga företag ingår i en kedja som går under ett gemensamt namn, men också genom samverkan på andra sätt. Några exempel (Giertz 1999):

- Kedjeorganisationer finns som knyter samman butiker, restauranger, taxi, snabbtryck, utbildningsföretag och revisionsfirmor.
- Dagligvaru- och detaljhandeln kan både ha egna butiker och träffa avtal med entreprenöriell butiksägare som är egna företagare.
- Inom transportsektorn finns aktörer, t ex bilspeditioner, som fungerar som centrala aktörer i nät av fristående företag. Dessa kan välja mellan att ha egna fordon med anställda chaufförer eller en fristående lastbilsflotta. De senare kan antingen vara en mängd anslutna enbilsåkare eller ett färre antal lastbilsåkerier.
- Franchisesystem har blivit allt vanligare, både inom handel och servicesektorn. Franchisesystemet bygger på ett fullständigt utarbetat affärskoncept som lokala företag, franchisetagare erhåller rättighet att marknadsföra på sin avgränsade lokala marknad. Exempel på verksamheter är bensinmackar, hamburgerbarer, korvkiosker, lunchrestauranger, hotell, vandrarhem, taxi, bilskolor, städfirmor, workout, konsultroller och omsorgsverksamhet. En del stora företag har också valt att knoppa av sin egen försäljnings- och serviceorganisation och sluta franchiseavtal, vilket inneburit att anställda chefer bytts ut mot egenföretagare med ett relativt litet antal anställda.
- Kedjeföretag kan också bildas genom samverkan mellan lokala företagare, t ex inom fackhandelskedjor.
- Producentkooperativ finns i olika former, t ex Praktikertjänst inom vårdsektorn. Även auktoriserade revisorer är ofta organiserade i producentkooperativ.

- LRF är en intresseorganisation som också har affärsdrivande verksamhet. Lantbrukskooperationen har många små jordbruksföretag som medlemmar.
- Förlagsorganisationer finns inom många olika områden och förekomsten av denna typ av organisationer ökar. Exempel är förläggare (t ex bokförlag) som knyter till sig de uppdragstagare som krävs för varje enskild produkt (bok). Byggherrar och totalentreprenörer kan arbeta på samma sätt. Inom en del utvecklingsprojekt läggs avgränsade uppdrag ut på uppdragstagare / specialister

Att olika samverkansformer och ekonomiska band förekommer är uppenbart, men hur vanliga är de? Det finns inga publicerade studier om detta, men en uppskattning som gjorts är att 90 % av alla små företag är berörda av den typ av samverkan som beskrivits ovan. Man kan alltså anta att en mycket stor del av de små företagen har kontakt med ett fåtal företag / organisationer / huvudmän etc som fungerar som centrala aktörer i nätverk.

I ett strategiskt perspektiv är detta intressant. Om det går att utveckla former för samverkan med dessa centrala aktörer, innebär det en möjlighet att nå ut till en stor grupp små företag via en aktör som har goda möjligheter att påverka de små företag som ingår i nätverket.

Exemplet små företag och företagshälsovård

Ett exempel illustrerar hur olika drivkrafter kan kollidera och leda till en situation som är svår för både de små företagen och omgivningen att hantera – företagshälsovården, fhv.

Det finns önskemål om att anslutningen till fhv ska öka, både från statsmakten och de fackliga organisationerna. Jan Rydh har t ex i sin utredning föreslagit obligatorisk fhv (SOU 2002:5). Det finns från statsmaktens sida också en bild av vad fhv ska göra. Det handlar då om ett förebyggande arbete som inkluderar bl.a. a rehabilitering men också ett förebyggande arbetsmiljöarbete på anslutna företag. De små företag som är anslutna till fhv betalar själva hela kostnaden för den service som fhv ger. Företagen som betalar för fhv, har naturligtvis synpunkter på vad de vill ha hjälp med. Merparten av dem vill ha hjälp med sjukvård. I företagets perspektiv är detta rationellt, eftersom ett litet företag är beroende av sin personal och verksamheten kan störas kraftigt även om bara en person är sjuk. Ur företagets perspektiv är det därför bra om fhv kan hjälpa till med sjukvård vid akuta fall. Ur de anställdas perspektiv upplevs det också ofta som positivt, eftersom det ger möjlighet till snabb vård och kontakt med samma läkare över tiden. Ur samhällets perspektiv är detta inte en önskvärd utveckling, eftersom samhället har organiserat sjukvården i andra former än via fhv. Dessutom riskerar sjukvården inom fhv att överskugga fhv:s funktion som en aktör som ska arbeta förebyggande med arbetsmiljön på företagen. Samhället betalar dock inte för fhv – det gör de anslutna företagen. Fhv befinner sig mitt emellan, men är beroende av att få intäkter för att kunna finansiera sin verksamhet. Eftersom det är företagen som betalar, måste fhv till stor del anpassa sig efter dem.

Denna korta beskrivning får tjäna som en illustration av hur olika drivkrafter kolliderar och de intressen som idag synes ha övertaget är företagets intresse av att styra vad de betalar för så att det företagen erhåller upplevs som nyttigt för dem. Detta är också i samklang med fhv:s intresse av att ha betalande kunder.

Slutsatser om drivkrafter

Små företag motiveras i betydligt större utsträckning än större företag genom sin egen upplevelse av nyttan med att arbeta med en fråga. Yttre drivkrafter har mindre betydelse än för stora företag. Undantag finns i företag som är underleverantörer till stora industriföretag, t ex inom verkstadsindustrin. Detta innebär att i projekt som syftar till ett förändringsarbete för hållbar utveckling i små företag, är det oerhört viktigt att noga diskutera och planera hur företagen ska motiveras och vilka drivkrafter som finns och som kan användas.

Drivkrafterna ser annorlunda ut för små företag än stora. Kundkrav är viktiga för underleverantörer till stora företag. Kundkrav för övriga små företag fokuserar mer på deras produkter än på företaget i sig. Myndighetskrav är en drivkraft. Risker att råka ut för kontroll är dock inte så stora i ett litet företag, varför företagets egen bedömning av nyttan av att arbeta med myndighetskravet kan innebära att inget görs. Små företag tenderar att övervärdera sin egen arbetsmiljö och sannolikt även undervärdera belastningen på den yttre miljön, vilket innebär att ekonomiska argument kopplade till miljö och arbetsmiljö kan upplevas som irrelevanta för det egna företaget.

5. Hållbar tillväxt och småföretag idag

5.1 Tre dimensioner

Även om omställningen mot ett hållbart samhälle har påbörjats, återstår mycket att göra.

Hållbar tillväxt är ett sammanfattande begrepp, som utgår från begreppet ”Hållbar utveckling” (sustainable development) som myntades av Brundtlandkommissionens rapport A common future 1987. Begreppet utvecklades vidare i dokumentet Agenda 21 från FN-konferensen om miljö och utveckling i Rio de Janeiro 1992. 1997 skrevs hållbar utveckling in i Amsterdamfördraget, som ett grundläggande mål för EU. Här betonas vikten av att miljöansvar integreras i samhällets alla sektorer. Sverige ska, liksom många andra länder, redovisa den nationella strategin för hållbar utveckling vid FN-konferensen, The World Summit on Sustainable Development, i Johannesburg hösten 2002.

Brundtland-kommissionen definierar hållbar utveckling som ”att utvecklingen tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina

behov”. I denna definition av hållbar utveckling ingår tre dimensioner: ekologisk, ekonomisk och social, den sistnämnda innefattar även kulturella aspekter.

Hållbar tillväxt är ett begrepp som Vinnova använder och som innebär att dimensionen tillväxt dvs inte bara den ekonomiska dimensionen i sig utan tillväxt i den ekonomiska dimensionen läggs till övriga dimensioner som redan ingår i begreppet hållbar utveckling. Detta skulle kunna formuleras som att hållbar tillväxt innebär att hållbar utveckling kombineras med en ekonomisk tillväxt som tillåter oss att leva i ett välfärdssamhälle.

I ett samhällsperspektiv måste den hållbara tillväxten handla både om att arbeta med det nya, dvs forskning och utveckling, så att det står för hållbar tillväxt, men också att vidareutveckla det gamla så att det står i bättre harmoni med hållbar tillväxt.

År 2001 publicerade SCB en uppsättning indikatorer som ska spegla omställningen mot en hållbar utveckling. Dessa indikatorer redovisas i tabell 2. Indikatorerna är inte uppdelade på ekonomi, miljö och sociala frågor, utan skär istället på en annan ledd. Indikatorerna är uppdelade på ”Efficiency, Contribution and Equality, Adaptability, Values and resources for coming generations”.

Tabell 2. Indikatorer som ska spegla omställningen till hållbar utveckling i Sverige. Utdrag ur ”Sustainable Development Indicators for Sweden – a first set 2001”. Utgiven av Regeringskansliet, SCB och Naturvårdsverket, www.scb.se.

<p>Toward sustainability: Efficiency</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Total energy supply by GDP 2. GDP per hour worked 3. Waste 4. State of health; Expenditures on health 5. Proportion of pupils not qualifying for upper secondary schools <p>Toward sustainability: Contribution and Equality</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Population by age group 7. Gross regional product 8. Passenger and freight transport 9. Disposable income per consumption unit 10. Women’s salaries as percentage of men’s salaries 11. Electoral participation 12. Ratio of the population exposed to violent crime or threat of violence 13. Enterprises with EMAS or ISO 14000 certification, certified eco-schools; area with certified forestry 14. Purchases of ecolabelled products and services 	<p>Toward sustainability: Adaptability</p> <ol style="list-style-type: none"> 15. Primary energy supply mix 16. Investments in share of GDP 17. Newly started enterprises and bankruptcies 18. Level of education 19. Research and development expenditures in relation to GDP 20. Employment: Women and men by activity status 21. Organic farming, grazed pastures and hay meadows <p>Toward sustainability: Values and resources for coming generations</p> <ol style="list-style-type: none"> 22. General Government and Central Government Net Debt in per cent of GDP 23. Share of GDP spent on health, education, welfare and social security 24. Direct Material Consumption 25. Quantities of chemicals hazardous to health and/or the environment 26. Prevalence of allergic asthma among school children 27. Protected area 28. Exploitation of Baltic herring 29. Extinct and endangered species 30. Emissions of carbon dioxide
---	--

De indikatorer som redovisas i tabell 2 är generella för Sverige och speglar ett samhällsperspektiv, inte ett företagsperspektiv. Någon koppling till företag eller stora respektive små företag diskuteras inte. I ett företagsperspektiv är det inte möjligt att använda sig av merparten av dessa indikatorer.

Slutsatserna i den första rapporten om indikatorerna för hållbar utveckling är att vi i Sverige inte överlämnar samma eller bättre resurser till kommande generationer som vi själva fått av tidigare generationer. T ex har användningen av icke förnyelsebara resurser åter börjat öka efter att ha minskar under en tid. Astma ökar bland barn och Östersjön är förorenad och utfiskad. Det finns dock några positiva signaler. Underskottet i statens finanser har minskat och mer land- och vattenområden har avsatts som naturskyddsområden. Utsläppen av koldioxid är relativt stabila. Koldioxidutsläppen kommer dock att påverka framtida generationer.

5.2 Ekonomisk tillväxt i småföretag

Tillväxt i små företag är ett komplext område. Tillväxt bör relateras till hela gruppen små företag, inte till enskilda företag, för vilka lönsamhet är en mer central fråga. För tillväxt är kompetensutveckling viktigast. Samtidigt är kompetensutveckling starkt kopplat till arbetsorganisationen och företagets förmåga att göra personalen delaktig inte bara i företagets verksamhet utan också i dess utveckling. Arbetsorganisationen är dessutom starkt kopplad till företagets arbetsmiljö, eftersom en dålig arbetsorganisation ofta resulterar i psykosociala men också fysiska arbetsmiljöproblem.

Statistik från 1996 visar att små och medelstora företag (dvs med mindre än 250 anställda) svarade för ungefär hälften av de anställda i den privata sektorn och 37 % av förädlingsvärdet. Dessutom svarade de för 32 % av investeringarna i fast egendom. Endast 3 % av den totala exporten kom från dessa företag. Endast 1 % av forskningsmedlen (Structural study of the total business sector in Sweden 1996. Nv 16 SM 9901, Statistics Sweden 1996).

Det har diskuterats varför den omfattande satsningen på FoU i Sverige inte leder till högteknologisk export. En förklaring som föreslagits är att Sverige är beroende av ett relativt fåtal stora företag och att dessa företag dominerar den svenska FoU-produktionen. Att små företag endast står för 1 % av forskningsmedlen innebär alltså att forskningen inte tillför så mycket nytta till små företag, vilket också inverkar på tillväxten i de små företagen, vilka är en viktig del av Sveriges näringsliv (Braunerhjelm P 1998).

Under 1990-talet har antalet små företag ökat. En del av ökningen beror på att grunden för statistiken ändrats. Det gäller främst antalet företag utan anställda. Tidigare registrerades inte en del av dessa företag. Fr.o.m. 1996-01-01 är alla företag mervärdesskattepliktiga från första kronan. Tidigare var nedre gränsen 200 000 kronor. Den nya redovisningsprincipen innebär att antalet företag 1996 ökade med ca 190 000.

Ett annat skäl, speciellt till att antalet människor, liksom antalet små serviceföretag som arbetar med uppdragsverksamhet, haft en accelererande ökningstakt under senare år är att företag och organisationer liksom offentlig förvaltning och affärsverk, har valt att i allt större utsträckning upphandla olika tjänster istället för att driva dem i egen regi. I en del fall har interna verksamheter sålts till ledande befattningshavare, som drivit dem vidare, så kallad management buy out. Det har exempelvis varit vanligt att tidigare anställda etablerat sig som konsulter och sålt kunskapsstjänster både till sin forna arbetsgivare och till andra kunder (Giertz 1999).

Små företag är mindre stabila än stora företag, de bildas och avvecklas i snabbare takt än stora företag. I tabell 4 redovisas hur många nya aktiebolag som registrerats respektive upplösts under de senaste nio åren. Det är rimligt att anta att merparten av de nyregistrerade och upplösta bolagen är små företag. Under fem av dessa nio år har antalet aktiebolag ökat.

Det finns en intressant detalj i tidsserien i tabell 3. Det verkar finnas en motsatt korrelation mellan konjunktur respektive antalet nyregistrerade aktiebolag. Det registreras fler aktiebolag under lågkonjunktur (början på 1990-talet och början på 2000-talet) och färre under högkonjunktur (slutet av 1990-talet). Detta kan möjligen spegla att etablering av ett eget företag är ett alternativ till arbetslöshet speciellt under lågkonjunktur, åtminstone för vissa personer.

Tabell 3. Nya och upplösta aktiebolag under perioden 1992 till 2000. Källa : SCB

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Nyregistrerade aktiebolag	19 006	19 567	22 849	22 230	9 215	13 162	13 430	17 374	20 828
Upplösta aktiebolag	9 151	15 870	18 199	16 791	15 225	28 563	24 706	19 241	9 512
Bolagsbestånd vid årets utgång									
Bestående	290852	294906	299801	307991	300900	268374	270920	268873	280049
Under upplösning	40 147	43 268	46 112	41 616	38 287	21 335	6 299	7 387	10 525

Företag etableras av många olika skäl. Många små företag etableras utan ambitionen att växa eller öka antalet anställda, medan andra företag etableras strategiskt på en marknad och växer snabbt (Lundström m fl 1998). Ibland diskuteras små företag i termer av "levebrödsföretag". Det gäller sannolikt främst de allra minsta företagen, där eget företag är ett sätt att skaffa arbete, när den ordinarie arbetsmarknaden inte räcker till. När det gäller etablering av nya företag, bildas de också av många andra skäl, t ex att egenföretagandet är en livsstil, där man kan ställa, styra och bestämma själv och har möjlighet att arbeta med och utveckla sina egna idéer (Beckerus Å, Roos B, 1985).

Företag etableras också av personer med olika bakgrund och med varierande motiv. 1999 startades t ex 14 % av industriföretagen och 21 % av tjänsteföretagen av en person med invandrarbakgrund. Av de som startade nytt företag under 1998-1999 angav 40 % av kvinnorna och 32 % av männen att de drev företaget jämsides med anställning.

Tillväxt beskrivs bäst för grupper av små företag. För enskilda små företag, är begreppet lönsamhet mer centralt. Företaget måste vara lönsamt i en sådan utsträckning att de löpande kostnaderna kan betalas och insatser som krävs för att verksamheten ska utvecklas kan genomföras. Ska man rikta sig mot majoriteten av småföretag kan man välja att diskutera lönsamhet, hållbar utveckling och hållbart arbetsliv. Inom gruppen småföretag leder detta till tillväxt, även om det inte är målet i varje enskilt företag.

Tillväxt är ett mångfacetterat begrepp när det gäller små företag. Ofta ses tillväxt som något positivt och önskvärt, speciellt ur ett samhällsperspektiv. Ur ett enskilt litet företags perspektiv är tillväxt förknippat med både positiva och negativa faktorer. En negativ faktor som småföretagare ofta anger som ett skäl att inte växa, är att det kräver mer personal. Då blir företaget mer tungarbetat och man tappar kontrollen över företaget. En del småföretagare väljer bl a därför att inte låta företaget växa.

I ett större perspektiv, finns olika typer av hot mot tillväxten. De huvudsakliga faktorer som hindrar små företag från att växa är faktorer som konkurrens, marknaden, tidsbrist, brist på riskkapital och brister i marknadsföringen (SCB 1996).

I en RITTS-studie (Lindholm P, Maier JC, 2000) som rör små tillverkningsföretag i Västra Götaland, konstateras att ett hot mot tillväxten är globaliseringen, som innebär att små svenska företag måste börja konkurrera med företag inom hela EU och även globalt.

Utvecklingen mot en global marknad har skapat stora utmaningar för speciellt för svensk tillverkningsindustri. Nya produkter har allt kortare livstid, varför industrin har bråttom. För att framgångsrikt utveckla produkter och producera måste företagen vara bäst i flera avseenden; kostnader, kvalitet, snabbhet och flexibilitet. Detta påverkar naturligtvis ett företags hela affärsutveckling på ett avgörande sätt.

Den globala påverkan på företagen kräver samtidigt nya koncept inom affärslogik. Effektivare leverantörsrelationer, företagssamverkan och klusterbildning är därför en naturlig och utveckling.

Den globala konkurrensen ökar, även på sådana marknader som tidigare ansågs lokala och ”skyddade”. Företagen lever också i en verklighet med allt större fokus på tiden; Time to Market (TTM), Time to Volume (TTV) och Time to Customer (TTC) är begrepp som blir allt viktigare. I och med komplexare produkter och kortare produkt-livscykler blir också produktutvecklingens del av produktens totala kostnad allt högre.

Ökande konkurrens, krympande tidsmarginaler och ökande resursbehov för produktutveckling; allt detta samverkar till att öka kravet på en snabb och lyckad marknads lansering, dvs produkten måste fylla ett kundbehov och upplevas som köpvärd. Inte nog med detta, den måste fylla en tillräckligt stor kundgrupps behov, ha lätt kommunicerbara fördelar framför konkurrenternas produkter, passa in i företagets sälj- och distributionskanaler samt kunna produceras och understödjas på ett sådant sätt att kunderna blir tillfredsställda.

Studier har visat att de små företagen i allmänhet befinner sig långt från marknaden, dvs de har svårigheter att till fullo förstå vad som händer på marknaden och att nå ut till sina kunder. De företag som kan stärka sin marknads närvaro har lättare att nå framgång och tillväxt. Bristande marknads- och omvärldskännedom leder till ovilja till förändring; att förändringar skrinläggs eller att beslut fattas med otillräckligt beslutsunderlag, med sämre tillväxt som följd. Sammantaget innebär detta att många tillverkande små företag behöver utveckla sin verksamhet på ett sätt som de inte har en beredskap för idag. En utveckling är nödvändig för att företagen ska fortsätta tillväxa och åtminstone inte tappa i konkurrenskraft.

Ett annat hot mot tillväxten är de stora företagens nya rutiner för upphandling, som ställer betydligt större krav på underleverantörer. De små företagen måste nu vara mer delaktiga

i innovationsprocesser, de ska vara mer kundorienterade och flexibla. Sammantaget innebär detta att kraven på kompetensen i småföretagen ökar, för att dessa ska klara av att möta de nya krav som ställs på dem och att utveckla nya produkter och tjänster och erövra nya marknader.

De behov som små och medelstora tillverkningsföretag själva identifierar som viktigast är kompetensutveckling. I första hand nämns förbättrad teknisk kompetens (40 %) och att utveckla nya idéer (35 %), därefter ökad flexibilitet drygt (20 %), specialisering av produktionen (15 %) och i sista hand utveckling av produktområdet (5 %) (Lindholm P, Maier JC, 2000).

I en utredning från 1995 (SOU 1995:34) konstateras att arbetsorganisatorisk utveckling är en nödvändig förutsättning för att driva effektiv kompetensutveckling. Detta baseras på erfarenheter från Arbetslivsfonden.

5.3 Hållbar produktion i småföretag

5.3.1 Vilka är förutsättningarna för hållbar utveckling

Om de små företagen

Små företag arbetar i betydligt mindre utsträckning än stora företag med utveckling av produkter och processer. De flesta små företag arbetar inom tjänstesektorn. Små företag upplever att de är för små för att kunna påverka större företag och organisationer.

Små företag är inte någon homogen grupp. Bland småföretagen finns en grupp av företag som utvecklar egna produkter och som därmed på samma sätt som stora företag har möjlighet att arbeta med hållbar utveckling när det gäller deras egna produkter. Det finns också små företag som gjort detta till en affärsidé. Dessa små företag brukar ofta framhållas som goda exempel. Små företag står dock för bara 1% av de medel som satsas i forskning. Självklart är det de stora företagen som står för merparten av forskningen och innovationerna. Det finns dock små företag som satsar på forskning och dessa företag är en viktig grupp.

En granskning av de små företagen, visar att merparten av dem är verksamma inom handels- och servicesektorerna. Handelsföretag säljer produkter som andra utvecklat och tillverkat. De kan välja och välja bort vilka produkter de handlar med. Vilka produkter som väljs resp. väljs bort, styrs bl a av vad kunderna förväntas välja och värdera. I det valet är också priset en faktor.

Serviceföretag kan endast marginellt påverka utformningen av de system som de utför service på. De arbetsmetoder de använder är mer eller mindre styrda av de system de servar. Ett städföretag har relativt stora valmöjligheter när det gäller städmetod. Det finns

miljöanpassade städkemikalier som kan användas. Ett företag som serverar en maskin kan vara betydligt mer styrd av maskintillverkarens specifikationer.

Inom de utvecklingsintensiva delarna av tillverkningsindustrin är huvudtrenden att av förädlingsvärdet i komplexa sammansatta produkter, svarar varje enskilt företag som är delaktigt i produktionen av produkten, för en mindre del (Giertz 1999). Detta innebär sannolikt att ett större företag fungerar som en central aktör och håller samman tillverkningen genom att ställa detaljerade krav på sina underleverantörer. Utrymmet för underleverantörerna att utveckla egna produkter blir därigenom litet, eftersom det stora företaget sätter upp ramarna.

Om små företags miljöbelastning och miljöarbete

På den tid som stått till buds för arbetet med detta idé-PM, har det inte gått att få fram data om miljöbelastning från små företag. De data som finns lättillgängliga beskriver miljöbelastning från olika branscher. Någon uppdelning på företagsstorlek finns dock inte.

Ett exempel kan illustrera små företags miljöbelastning. Inom byggsektorn, har en miljöutredning gjorts som visar att sektorn står för i runda tal 40 % av den totala energi- och materialanvändningen i landet, 10 % av transportarbetet och en betydande andel av avfallsproduktionen (Byggsektorns kretsloppsrad, 2001). Inom byggsektorn finns 519 stora arbetsställen (> 50 anställda) samt 54 953 små arbetsställen (SCB 2002). När det gäller t ex energianvändningen inom byggsektorn relaterar den till uppförandet av hus men också till driften av hus, t ex uppvärmning. Det är uppenbart att små företag är djupt involverade i byggsektorn, både som entreprenörer vid byggandet av hus, men också som användare av fastigheter. Frågan är dock i hur stor utsträckning som små byggföretag kan påverka miljöbelastningen från byggverksamheten och driften av fastigheter. Detta diskuteras i mer generella termer för småföretag nedan.

Det är uppenbart att den miljöbelastning som små företag har, kan variera mycket. Ett litet företag som bistår andra företag med ekonomisk redovisning har en helt annan miljöbelastning än ett litet företag som blandar kemikalier och tillverkar färgborttagningsmedel. I en holländsk studie av integrerade ledningssystem för arbetsmiljö och miljö, konstaterades att företagen kunde delas in i tre grupper (Kamp A, Le Blansch K, 2000).

- Företag för vilka miljön och deras egen miljöbelastning samt deras arbetsmiljö är av marginellt intresse. Ofta är detta små och medelstora företag, där miljöfrågorna behandlas informellt. Som exempel nämns tryckerier. De flesta små handels- och tjänsteföretag finns också i denna grupp.
- Företag för vilka miljö och arbetsmiljö utgör en begränsning i verksamheten. Detta är ofta större företag med ett uttalat behov av att kontrollera sin miljöbelastning eller arbetsmiljön. Mer formaliserade rutiner används. Som exempel nämns aluminium-

smältverk. Till denna grupp kan alla tillståndspliktiga verksamheter räknas. Bland dessa finns många små företag.

- Företag för vilka miljö innebär en möjlig konkurrensfördel på marknaden. Fokus ligger normalt på miljö och sällan på arbetsmiljö. I dessa företag är många i företaget involverade i miljöarbetet. Som exempel nämns färgindustrin.

Om miljöåtgärderna

Små innovationsföretag är viktiga aktörer när det gäller hållbar utveckling. Dessa företag kan arbeta med tekniksprång, om de inte är styrda av stora företag. Övriga små företag kan huvudsakligen påverka miljöbelastningen från det egna företaget. Miljöåtgärderna inriktas därför främst på avfall, energi och transporter.

Vår utgångspunkt är att de stora miljövinster finns i arbetet med utveckling av hållbara (miljöanpassade) produkter och processer. Det är främst genom utveckling av produkter (t ex bilar) som man i grunden kan komma tillrätta med t ex förbrukning av ändliga resurser (t ex fossila bränslen). Övriga miljöåtgärder inklusive förändrade konsumtionsmönster, är viktiga men räcker inte för att t ex uppnå 80-90 %-ig reduktion av koldioxidutsläppen från fossila bränslen, vilket är vad som krävs i i-länderna enligt FNs klimatpanel för att u-länderna ska ha en rimlig tillväxt. Ett annat exempel är utsläpp av CFC, som visserligen kan minskas genom bättre hantering av köldmedier. Enbart bättre hantering räcker inte. Det måste utvecklas andra typer av köldmedier som inte bryter ner ozonskiktet. Denna typ av helt nya tekniker och produkter som till stor del bryter mot tidigare rådande principer brukar kallas tekniksprång. Det främst är innovationsföretag som kan bidra till stora miljöförbättringar genom tekniksprång.

De små innovationsföretagen, som har störst möjlighet att arbeta med miljöanpassning av produkter och processer. Många stora tillverkningsföretag har utveckling och innovation som en viktig del av företagets verksamhet. Det gäller t ex inom läkemedelsindustrin, verkstadsindustrin, kemiindustrin och livsmedelsindustrin. Dessa stora företag har många mindre företag som underleverantörer. En stor del av utvecklingen inom dessa stora företag sker i små steg och en del sker hos underleverantörer bl a små företag. Tekniksprång, där helt ny teknik introduceras är inte lika vanligt. Det är t o m möjligt att inriktningen på utveckling i små steg hämmar utveckling genom tekniksprång. De stora företagen har även små företag som kunder. Dessa små företag är starkt beroende av utveckling av teknologier som sker i de stora företagen (Kamp A, Le Blansch K, 2000).

Små företag som är underleverantörer har naturligtvis möjlighet att påverka miljöbelastningen från den egna verksamheten. Deras påverkan på produkterna är dock mindre. I någon mån kan processerna påverkas. I miljöarbetet läggs dock ofta fokus på annat som företaget har större möjligheter att påverka som t ex avfallshantering, energibesparing, transporter och minskning av materialförluster i produktionen. Vid intervjuer av småföretagare om deras möjlighet att påverka sina kunder eller leverantörer (Cerne O,

Antonsson A-B 1999), är den vanligaste reflektionen från småföretagaren att hans / hennes företag är en så liten kund respektive leverantör, att han / hon inte har någon möjlighet att påverka större företag eller organisationer. Det innebär att det lilla företag i första hand påverkar miljöbelastningen genom sitt val av leverantörer och genom åtgärder för att minska miljöbelastningen från den egna verksamheten.

5.3.2 Små företag och miljöledningssystem

Bland företag med certifierade miljöledningssystem dominerar de stora företagen. Endast 37 % av företagen med ISO 14001-certifikat har mindre än 50 anställda, trots att dessa företag utgör 99 % av alla företag. Små företag med miljöledningssystem har ofta infört dem efter krav från kunder, ofta stora företag. Även för företag som är motiverade, kan det vara svårt att nå så långt som till certifiering.

I Sverige fanns första mars 2002 1 925 företag med certifierade miljöledningssystem enligt ISO 14001 och 204 företag som var EMAS-registrerade. Av företagen som är certifierade för ISO 14001 hade 187 färre än 10 anställda och 531 hade 10-50 anställda¹. Dessutom finns många små företag som arbetar med miljöledningssystem, men som valt att inte certifiera sina system.

NUTEK har sedan 1996 stött småföretag som arbetar med att införa miljöledningssystem. En utvärdering², visar att de mest betydelsefulla faktorerna i stödet till de små företagen var gemensamma arbetsseminarier inom de nätverk som bildades, samt konkreta råd till de små företag som tog kontakt med den speciella småföretagsservice som etablerades för att ge råd om miljöledningssystem.

400 företag deltog i de projekt som drevs. Projekten riktades mot små företag och 79 % av de företag som deltog hade mindre än 50 anställda och drygt 31 % var mikroföretag med upp till 10 anställda. En utvärdering som gjordes, visar att 90 % av företagen hade genomfört eller påbörjat en miljöutredning och infört eller påbörjat arbetet med en miljöpolicy. 4 % av företagen hade nått fram till ett ISO-certifikat eller EMAS-registrering år 1998. En tredjedel av företagen var dock på gång och hade en tidplan för certifiering. Eftersom arbetet som leder fram till certifiering ofta kan ta några år, är dessa siffror förklarliga. NUTEKs projekt innebar att företagen påbörjat ett arbete med miljöstyrning tidigare än de annars skulle gjort.

De företag som deltagit i NUTEKs projekt har huvudsakligen gjort det för att bemöta kund- och beställarkrav. De har också lockats av inriktningen på konkret arbete i projekten. De förväntningar som företagen hade, har till största delen uppfyllts. 60% av

¹ Sökning på Svenska Miljöstyrningsrådets hemsida, <http://www.miljostyrning.se/>

² Utvärdering av stöd till pilotprojekt och regionala/lokala nätverk inom programmet miljöstyrning i småföretag, www.nutek.se, under sökområdet Miljöstyrning i småföretag

företagen anser att man blivit bättre på att tillgodose kundkrav. Drygt 70% bedömer också att företagets övergripande syfte med deltagande i projektet har uppfyllts. Den faktor som bedömdes vara den viktigaste källan till stöd och information var nätverket. Den största svårigheten i projektarbetet var för många företag tidsbrist.

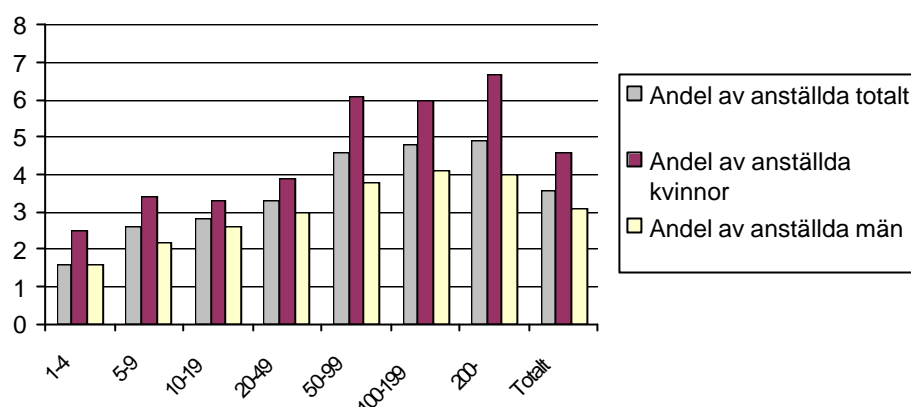
5.4 Hållbart arbetsliv i små företag

5.4.1 Ohälsa i små företag

Den fysiska arbetsmiljön i små företag, styrs till stor del av verksamheten d v s vilken bransch företaget tillhör. Den psykosociala arbetsmiljön är inte lika starkt knuten till bransch. Små företag har ett klart sämre arbetsmiljöarbete än stora företag. Små företag är klart överrepresenterade när det gäller dödsolyckor i arbetet. Utgående från befintlig statistik är det svårt att dra säkra slutsatser om sjukfrånvaron i små företag jämfört med stora. Arbetskadestatistiken verkar vara mindre tillförlitlig för små företag.

Ofta hävdas att ett företags arbetsmiljö främst beror av vilken bransch företaget tillhör. Detta gäller primärt den fysiska arbetsmiljön. Under senare år har den psykosociala arbetsmiljön kommit alltmer i fokus. För den psykosociala arbetsmiljön finns inte lika starka samband mellan grad och typ av problem och branschtillhörighet. Arbetsmiljöverkets uppföljningar av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, fungerar i olika stora företag, visar att SAM fungerar betydligt sämre i små företag än stora. Om man antar att ett bra arbetsmiljöarbete också minskar risken för skador, innebär det att risken för skador bör vara mindre i stora företag än i små.

Utredningen ”En handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet” visar att sjukfrånvaron ökar med arbetsplatsens storlek. I figur 1 visas hur stor andel av personalen som var sjukfrånvarande vid det tillfälle då frågan besvarades i företag av olika storlekar. Kvinnor har en betydligt högre sjukfrånvaro än män i alla storleksklasser. Förklaringen till sambandet mellan sjukfrånvaro och arbetsplatsens storlek kan enligt utredningen vara att de anställda har betydligt större personligt engagemang i de små än i de stora företagen. Sambandet mellan närvaro, produktion och anställningstrygghet är också tydligare för den anställde i ett litet än i ett stort företag. En annan förklaring kan vara att de som är mycket sjuka inte börjar / fortsätter arbeta i små företag.



Figur 1. Sjukfrånvaro för kvinnor och män i % av antal anställda på arbetsplatser av olika storlek inom enskild sektor 3:e kvartalet 2001. Källa: HpH. Bearbetning av SCB:s kortperiodiska sysselsättningsstatistik.

En faktor som anses påverka sjukfrånvaron i små företag, är att de i större grad än stora företag anses ha en sjuknärvaro (Bornberger-Dankvardt 2002).

I tabell 4 redovisas sjukfrånvaron i % av antalet arbetstimmar bland anställda i privata industriföretag baserat på Svenskt Näringslivs tidsanvändningsstatistik. Uppgiften om antalet anställda gäller arbetsstället.

Tabell 4. Sjukfrånvaro vid privata industriföretag i olika storleksklasser. Ur (Bornberger-Dankvardt S 2002).

År	Antal anställda på arbetsplatsen								
	1-5	6-10	11-25	26-50	51-100	101-200	201-500	501-1000	>1000
1989	8,4	7,6	7,5	9,2	10,9	12,2	12,4	12,8	12,7
1998	5,2	5,6	4,9	5,3	5,7	5,6	6,1	6,6	5,9
2000	6,8	6,8	7,5	5,9	6,6	6,4	7,1	8,4	7,7

Bland de minsta arbetsställena ökade sjukfrånvaron markant mellan 1997 (som ej finns med i tabellen) och 1998. Det antas bero på att arbetsgivarperioden (d v s den tid för vilken arbetsgivaren betalar sjuklön) minskade från fyra till två veckor 1:a april 1998 (Antonsson A-B, Birgersdotter L, Bornberger-Dankvardt S 2002).

Statistiken för industriföretagen visar att det 1989 var en tydlig skillnad i sjukfrånvaron mellan stora och små företag. 1998 hade denna skillnad minskat avsevärt. För år 2000 är skillnaderna mellan de minsta och medelstora företagen försumbar. De största företagen

har cirka 1 % högre sjukfrånvaro än övriga företag. Lägst sjukfrånvaro var det år 2000 i företag med 26-50 anställda. Företag med 11-25 anställda hade högre sjukfrånvaro än företag med 201-500 anställda.

Tabell 4 och figur 1 visar motstridiga siffror. Delvis kan det bero på att de bygger på siffror från olika år och speglar sjukfrånvaron för olika grupper av anställda. I figur 1 finns t ex den offentliga sektorn med. Den offentliga sektorn har högre sjukfrånvaro än den privata (SOU 2002:5).

I ”Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet” framhåller utredaren små arbetsplatser som föredömen. ”Små arbetsplatser har t.ex. en väsentligt lägre sjukfrånvaro än stora. Det finns ingenting som tyder på att dessa sedan länge kända förhållanden skulle bero på att små arbetsplatser generellt skulle rekrytera mindre sjukbenägna individer. Skälet är i stället med stor sannolikhet att anställda på små arbetsplatser upplever en känsla av egen kontroll och betydelse som i flera undersökningar visat sig var positiva faktorer för låg sjukfrånvaro. Brister i dessa avseenden skapar i stället hög sjukfrånvaro.” (SOU 2002:5)

Dessa mycket positiva slutsatser ska ställas mot bilden av att personer som har hög frånvaro kan ”stötas ut” från mindre företag, eftersom verksamheten i ett litet företag bygger på att personalen finns på plats och arbetar. Som exempel kan nämnas att många regionala skyddsombud inom tjänstemannaorganisationer enligt uppgift främst besöker små företag i samband med akuta frågor, som ofta resulterar i en förhandling om avgångsvederlag för den person som konflikten fokuserats på.

En viktig slutsats i utredningen är att sjukfrånvarons förändringar bestäms av en relation mellan individens faktiska och/eller upplevda sjukdomssymtom och den egna arbetsplatsen. Arbetsplatsen i sig kan bidra till hälsa och motverka sjukfrånvaro (SOU 2002:5).

5.4.2 Arbetsmiljö och arbetsskador i små företag

I tabell 5-8 nedan redovisas statistik från ISA över dödsolyckor i arbetet samt anmälda arbetsskador i företag av olika storlekar och i olika branscher.

Tabell 5. Antal dödsolyckor i arbetet enligt ISA under åren 1995-1998 fördelat på arbetsställen av olika storlek. Observera att arbetsställe inte är samma sak som företag. (Antonsson A-B, Birgersdotter L, Bornberger-Dankvardt S 2002).

	Uppgift om antal anst. saknas	0 anst..	1-9 anst.	10-19 anst.	20-49 anst.	50-199 anst.	> 200 anst.	Totalt
1995	14	18	18	6	14	12	8	90
1996	15	12	16	7	10	12	15	87
1997	12	17	13	5	15	14	13	89
1998	10	10	19	7	8	12	2	68
Totalt antal 1995-1998	51	57	66	25	47	50	38	334
% av dödsolycksfall	15 %	17 %	20 %	7 %	14 %	15 %	11 %	
% av alla anställda		15,6 %	6,7 %	5,2 %	5,5 %	11,7 %	55,3 %	

I tabell 5 redovisas antalet dödsfall i företag av olika storlek under en fyra-årsperiod. Dessutom jämförs andelen av dödsfallen i respektive storleksklass med hur stor andel av alla anställda som arbetar i dessa företag. Det är anmärkningsvärt att företag med 1-49 anställda står för 44 % av dödsfallen (sannolikt mer, eftersom uppgift om företagets storlek saknas för 15 % av dödsfallen) men bara har 27 % av de anställda. Störst överrisk för dödsfall i arbetet finns i företag med 1-9 anställda, dvs mikroföretag som har 6,7 % av de anställda men (minst) 20 % av dödsfallen. Av tabell 6 framgår att de flesta dödsfallen bland mikroföretagen finns inom lantbruk, byggföretaget samt transportsektorn.

Tabell 6. Antal dödsolycksfall under perioden 1995 –1998 i mikroföretag (1-9 anställda) i olika sektorer enligt ISA (Antonsson A-B, Birgersdotter L, Bornberger-Dankvardt S 2002:).

Sektor	Antal dödsolyckor 95-98
Jordbruk, jakt och skogsbruk	15
Byggverksamhet	12
Transport på land och i luft	10
Tillverkning av metallprodukter utom maskiner och utrustning	5
Annan affärsverksamhet	5
Försäljning underhåll och reparationer av motorfordon och motorcyklar	4
Andra branscher med minst tre dödsolyckor under 1995-1998	17
Totalt antal 1995-1998	66

I tabell 7 och 8 redovisas olycksfallsfrekvensen respektive frekvensen arbetssjukdomar räknat per 1000 anställda under åren 1996 och 1998 och i relation till arbetsställestorlek.

Tabell 7. Arbetsolycksfallsfrekvens per 1000 anställda under åren 1996 och 1998 och i relation till antal anställda på arbetsstället (Antonsson A-B, Birgersdotter L, Bornberger-Dankvardt S 2002).

	1-4 anst.	5-49 anst.	> 50 anst.
1996	4,9	8,1	9,8
1998	4,0	8,0	9,5

Tabell 8. Frekvens av arbetssjukdomar per 1000 anställda under åren 1996 och 1998 och i relation till antal anställda på arbetsstället (Antonsson A-B, Birgersdotter L, Bornberger-Dankvardt S 2002).

	1-4 empl.	5-49 empl.	> 50 empl.
1996	1,9	2,9	3,6
1998	1,7	3,9	5,0

Om man jämför data i tabell 5 med tabell 7 och 8 visar arbetsolycksfallen och arbetssjukdomarna motsatt tendens mot dödsolyckorna. Medan dödsolyckorna är relativt sett många i de små företagen, är frekvensen arbetsskador lägst i de minsta företagen. Man brukar anta att det finns en samvariation mellan antalet dödsolyckor i arbetet och antalet arbetsolyckor. Så är alltså inte fallet enligt statistiken. En sannolik förklaring är att det finns en kraftig underrapportering av arbetsskador i de minsta företagen.

Ofta anses det att risker i arbetsmiljön i större utsträckning beror på verksamheten i företaget än på företagets storlek. Generellt sett stämmer detta, åtminstone för den fysiska arbetsmiljön. Användning av maskiner, verktyg och kemikalier innebär likartade risker, oavsett om företaget är stort eller litet. En noggrannare analys visar dock att det sannolikt finns skillnader som beror på storlek på företaget. Man kan anta att variationen i arbetet är större ju mindre företaget är, eftersom det är färre personer som ska utföra arbetet och arbetet tenderar att bli alltmer hantverksmässigt ju mindre företaget är. I större företag har personalen mer specialiserade arbetsuppgifter och därmed tenderar arbetet att bli mer ensidigt. Å andra sidan är de mest riskabla arbetsmomenten sannolikt kortvarigare i små företag, eftersom arbetsuppgifterna där varierar mer. När det gäller åtgärder kan man vidare anta att större företag vidtar fler och bättre åtgärder än små företag, eftersom dels de riskabla arbetsmomenten är kortare i små företag, dels små företag inte kan antas lägga stora resurser på enskilda åtgärder med låg utnyttjandegrad. I större företag med mer ensidiga arbetsuppgifter, är sannolikheten att man vidtar åtgärder större, eftersom exponeringstiden för risken sannolikt är betydligt längre.

Detta resonemang innebär att exponeringen för olika arbetsmiljörisker i små företag ofta ligger på en låg nivå, utom under kortare perioder, då exponeringen kan bli hög. I stora företag kanske exponeringen ligger på en högre nivå, men istället förekommer höga exponeringar mindre frekvent. Om detta stämmer, borde små företag ha fler arbetsskador relaterade till exponeringar där kortvariga höga exponeringar har stor betydelse. Stora företag borde istället ha fler arbetsskador p.g.a. långvariga lägre exponeringsnivåer. (Antonsson A-B 1997.)

Ett exempel som möjligen speglar detta förhållande är en studie av städarens arbetsskador (Arbetsskador 1992). Städare i stora företag rapporterade arbetsskador dubbelt så ofta som städare i små företag. En annan förklaring kan vara att siffrorna inte speglar verkligheten (SOU 1993:81), d v s att statistiken är felaktig. Det finns också skäl att anta att små företag underrapporterar arbetsskador (SOU 1990:49)

De arbetsmiljöundersökningar som SCB gör regelbundet, tyder på att det endast är mindre skillnader mellan företag i olika storleksklasser, t ex 1-49 anställda jämfört med 50-499 och >500 anställda. Det går inte att bedöma om de skillnader som finns beror på skillnader i rapportering av arbetsskador eller reella skillnader mellan små och stora företag.

Skillnaden mellan branscher är flera gånger större än skillnader mellan olika stora företag. Skillnaderna beror främst på arbetsmiljöns beskaffenhet (Frick K 1996). Bland branscher som domineras av små företag, har t ex detaljhandeln en låg frekvens av arbetsskador medan företag som utför träbearbetning, t ex snickerier och sågverk samt stenindustri, livsmedelsindustri, jordbruk och byggföretag har hög frekvens av arbetsskador.

5.4.3 Arbetsmiljöarbetet i små företag

Frick visade redan 1979 att små fristående företag arbetade mindre systematiskt och förebyggande med sin arbetsmiljö än arbetsplatser som ingick i ett större privat företag eller offentlig organisation. I de senare fallen hade de små arbetsplatserna olika former av stöd från t ex policybeslut, stabsfunktioner och skyddskommittéer (Frick K 1979).

De minsta företagen, mikroföretagen, karaktäriseras av kortsiktig planering, improvisationer och flexibilitet och fokus ligger på de mest akuta problemen. Ett långsiktiga förebyggande arbetsmiljöarbete, upplevs som irrelevant av företagen, speciellt om de inte har egen erfarenhet av uppenbara arbetsmiljöproblem (Bornberger-Dankvardt 2002).

Nise redovisade 1995 liknande resultat. Risken för skadlig exponering för små företag var signifikant större i oberoende små företag än på andra små arbetsplatser (Nise G Sundh-Nygård K, Hogstedt C, 1995).

Arbetsmiljöverket undersöker på olika sätt hur företag lever upp till kraven i SAM. Vid inspektioner på företag gör arbetsmiljöinspektörer en klassning av SAM-status (tidigare IK-status, sättet att klassa statusen ses för närvarande över).

Ett antal studier har gjorts som visar brister i införandet av SAM, speciellt i små företag. Åtta års erfarenhet av föreskriften visar att SAM har dålig genomslagskraft hos småföretagen. Högst 1 % av småföretagen har uppnått status 4 enligt AI:s tidigare klassning d v s att SAM är fungerande och ger synbara resultat³.

Enligt en intervjuundersökning gjord 2001 med arbetsgivare och skyddsombud har 19 % av företagen med 1-4 anställda ett systematiskt arbetsmiljöarbete som är infört och fungerar, enligt arbetsgivarna.

I Arbetsmiljöverkets regi genomfördes ett projekt under åren 1996-2000 där syftet var att Arbetsmiljöinspektionen genom inspektion och information skulle förbättra SAM i 394 småföretag (Arbetarskyddsstyrelsen 2000). Även om projektet gav ett gott resultat med en väsentlig förbättring av SAM-statusen, kvarstår ändå det faktum att vid projektets avslutning bedömdes en tredjedel av företagen helt sakna SAM.

I en IVL-studie som genomfördes under 1996-1997 intervjuades personer som arbetar i små företag och som varit delaktiga i arbetet med SAM. Resultaten visar på att SAM inte fungerar eller fungerar dåligt. De små företagen uppfattade föreskrifterna som överarbetade och byråkratiska. SAM anses kräva alltför mycket dokumentation och ta alltför mycket av den begränsade tid man har. De intervjuade småföretagarna hade svårt att se nyttan med SAM för egen del. Man uppfattade även föreskrifterna som abstrakta och svåra att omsätta i praktiken. SAM-föreskrifterna speglar en kultur som är en storföre-

³ Statistik från Arbetarskyddsstyrelsen enligt personlig kommunikation med Lars Holmlund

tagskultur (Antonsson A-B, Nilsson M, Hansén O 1998). Mot bakgrund av detta projekt, utvecklades en småföretagsanpassad metod att arbeta med SAM och ett skriftligt arbetsmaterial togs fram (Antonsson 2000).

Oftast uppfattar de mindre företagen sin egen arbetsmiljö som bättre än genomsnittet, vilket ytterligare bidrar till att det är svårt att inse sitt eget behov av SAM (Antonsson A-B, Nilsson M, Hansén O 1998).

De små företagens arbete med och syn på internkontrollen (numera kallad SAM, systematiskt arbetsmiljöarbete) har studerats. Små företag tycker ofta att SAM är byråkratisk och utformad för att passa stora företag men inte små. De små företagen tycker ofta att SAM kräver för mycket dokumentation. Dessutom har de svårt att förstå nyttan med SAM, speciellt i perspektivet att de själva upplever sin egen arbetsmiljö som bra eller mycket bra. Dessa faktorer bidrar till att många små företag är dåligt motiverade att arbeta med SAM. (Antonsson A-B, Nilsson M, Hansén O 1997).

5.4.4 Slutsatser om arbetsmiljö i små företag

Som framgår av ovanstående beskrivning, är den kunskap som finns tillgänglig om arbetsmiljö och även ohälsa i små företag begränsad och i många fall finns motstridiga uppgifter. Dödsfallen p g a arbetsolyckor är tre gånger högre än förväntat i mikroföretag. Arbetsolycksfallsfrekvensen minskar dock med minskande företagsstorlek. Siffror från 1998 tyder på att sjukfrånvaron bland kollektivanställda inom privat sektor inte varierar speciellt mycket med arbetsställets storlek. Data från SCB som redovisas i SOU 2002:5 visar istället en markant ökning av sjukfrånvaron med ökande arbetsplatsstorlek.

Mot bakgrund av befintlig statistik är det svårt att dra slutsatser om arbetsmiljö och ohälsa i små företag jämfört med stora företag.

Det är mycket vi inte vet – t ex om stress och utbrändhet i relation till företagsstorlek. Troligen är dock småföretag mindre utsatta (men inte förskonade) från denna typ av problem. Slimmade organisationer och att det dagliga arbetet påverkas av sjukfrånvaro är faktorer som ökar både stress och olycksriskerna.

6. Vilka är hindren för hållbar tillväxt i små företag?

6.1 Hur fungerar små företag?

Ovan har drivkrafter för små företags arbete med hållbar tillväxt diskuterats. Slutsatsen var att små företag motiveras mer av sin egen upplevelse av nytta än av utomstående

aktörer. Undantag finns dock t ex när det gäller kunders krav på ledningssystem för kvalitet och miljö samt när utomstående aktörer ställer specifika krav, t ex Arbetsmiljöinspektionen i samband med inspektion.

Det finns andra karaktäristika som är viktiga att utgå från när man diskuterar insatser mot små företag.

Nyttoperspektiv - motivation

För att lyckas med hållbar tillväxt i små företag, krävs att detta upplevs som något nyttigt av varje företag. Nyttoperspektivet kan förstärkas av utomstående aktörer, men nyttan måste också vara synlig i relation till företagets verksamhet.

Små företag lägger helst tid på sådant som de ser någon nytta med eller sådant som någon efterfrågar (Antonsson A-B, Nilsson M, Hansén O 1997). Det innebär att om de själva inte ser någon nytta med en förändring eller åtgärd, undviker många små företag den, om ingen efterfrågar den.

Detta innebär att motivation är en central fråga för att små företag ska arbeta med hållbar tillväxt.

Nyttoperspektivet är ett viktigt skäl för många små företag att undvika sådant som de uppfattar som byråkratiskt. Dokumentation uppfattas av många som byråkratiskt, eftersom många små företag klarar verksamheten utan speciellt mycket skriftlig dokumentation. Just byråkratin framförs av många små företag som ett skäl att inte arbeta med SAM (Antonsson A-B, Nilsson M, Hansén O 1997).

Ekonomi

De kostnader som små företag satsar i arbetet med hållbar tillväxt får inte vara speciellt höga för de allra flesta företag. Oavsett kostnaden, krävs det att företaget anser att kostnaden är väl motiverad och att resultatet är nyttigt för företaget.

Ekonomi är ett hinder för att göra något i små företag med dålig ekonomi. Många små företag har dock inte speciellt dålig ekonomi. Ett annat ekonomiskt hinder är om de insatser som ska göras är kostsamma. Kostsamma insatser är t ex att bygga upp ett miljöledningssystem med hjälp av en konsult eller att göra mer genomgripande förändringar i en byggnad för att förbättra arbetsmiljö eller minska miljöbelastning. Även andra insatser som internationell marknadsföring kan vara kostsamma.

Ekonomi är för de flesta företag mer kopplad till nyttoperspektivet. Det är inget problem att betala för det man måste ha och tycker är nyttigt, förutsatt att kostnaden står i rimlig proportion till det man kan förvänta sig att tjäna. De studier som gjorts på om små företag är villiga att betala för konsult hjälp, tyder på att betalningsviljan inte är speciellt stor. En tolkning är att små företag inte har råd med denna typ av insatser. En annan tolkning är

att små företag inte ser att nyttan med dessa insatser motsvarar kostnaden för dem och att totalkostnaden är alltför stor.

Om företaget inte har eget kapital, är naturligtvis kapitalförsörjningen ett hinder.

Ledningsstruktur

I små företag har chefen ofta fullt upp och har svårt att hinna med andra arbetsuppgifter. Detta kan även gälla andra personer i företaget. Det är inte säkert att någon har speciellt mycket tid över för att ta sig an arbetet med hållbar tillväxt.

Detta innebär dels att för att lägga tid på arbetet med hållbar tillväxt, måste chefen i företaget vara övertygad om att det är väl motiverat för företaget att göra det. Dels är det en stor fördel om de metoder som de små företagen erbjuder är anpassade efter deras förutsättningar. Detta innebär normalt att metoderna inte får kräva för mycket tid av företaget. Ju mindre företaget är, desto enklare måste metoderna vara.

Samtidigt är småföretagare ofta intresserade av att prata om sitt företag och det är lätt att etablera kontakt med småföretagare genom att vara intresserad av företaget. Detta innebär en god möjlighet att etablera kontakt med företaget och skapa utrymme för reflektion över den egna verksamheten, vilket är grunden för ett förändringsarbete.

Det är uppenbart att bland företag med mindre än 50 anställda finns det flera olika typer av företag. För att bättre kunna diskutera små företag kan de också delas in i följande undergrupper, se tabell 9 (Antonsson A-B 1997).

Tabell 9. Små företag kan delas in i flera olika typer av företag (Antonsson A-B 1997)⁴.

Typ av små företag	Antal anställda	Beskrivning	% av småföretag	% av anst. i småföretag
”Familjeföretag”	1-5	Företag som ofta involverar flera familjemedlemmar. Påminner ofta om en familj i sättet att fungera.	C:a 17 %	C:a 30 %
”Småföretag”	6-20	Mer organiserat företag än familjeföretaget. Oftast bara en chef som också är arbetsledare. Sakansvar för olika uppgifter fördelat på olika personer i företaget.	C:a 6 %	C:a 40 %
Stora småföretag	21-49	Tydlig arbetsfördelning och flera chefer med arbetsledande uppgifter. Mer uttalade expertfunktioner inom företaget	C:a 1 %	C:a 30 %

Stora företag präglas av en långtgående arbetsdelning och specialisering. Små företag, speciellt mikroföretag och mindre småföretag (10-20 anställda) har inte samma specialisering och fördelning av arbetsuppgifter. I dessa företag är det t ex vanligt att det bara finns en enda person med arbetsledande funktion och den personen är samtidigt VD och /eller ägare. Det finns ofta andra funktioner i dessa företag, t ex economichef. Den chefen har normalt ingen personalledande funktion utan är chef för det område som han eller hon arbetar med.

Sammantaget innebär detta att mikroföretag och mindre småföretag ofta har en enda person i chefsställning. Den personen kan ha ansvaret för att driva en mängd olika frågor. Ofta faller nya frågeställningar på denna person, chefen. Ibland beskrivs chefen i ett litet företag som en person som svarar för en mängd olika funktioner som i större företag är uppdelade på fler personer. Det kan t ex handla om kundkontakter och försäljning, att vara personalchef och planera och fördela arbetet, att vid behov rekrytera ny personal och hantera olika former av personalfrågor, att svara för utveckling av produkter, att följa ekonomin och vidta de åtgärder som krävs för att företagets lönsamhet ska bibehållas. Dessutom är många av dessa chefer även involverade i den dagliga produktionen. Sammantaget innebär detta att många chefer i små företag har många olika arbetsuppgifter och arbetar mer än normal heltid för att hinna med alla uppgifter. Samtidigt har en stor andel av cheferna en relativt låg utbildningsnivå, jämfört med chefer i större företag och organisationer.

Inom RITTS-projektet har intervjuer gjorts med företagare. En slutsats som dras av intervjuerna är ”att många företagare är så upptagna av det dagliga arbetet att de saknar överblick över företagets situation och förstår inte att de själva utgör flaskhalsar för företagets utveckling” (Heydebreck P et al). Detta speglar att cheferna har så många arbetsuppgifter att de ofta inte hinner tänka långsiktigt. Det var också en erfarenhet inom Träffpunkt

⁴ SCB CFAR-registret, www.scb.se

Sörmland (Antonsson A-B, Ståhl J-E 2002). Småföretagare kan inte starta förändringsprocesser under vilka villkor som helst. För att starta en förändringsprocess krävs att det finns tid till reflektion, dels över hur man har det och hur företaget fungerar, dels över vilka mål man har för företaget och sitt eget arbete. För många småföretagare verkar tiden för reflektion vara mycket begränsad.

I en annan RITTS-studie konstateras att ”Många företag i Västra Götaland hindras i sin tillväxt därför att de är obenägna att ta risker eller till och med att förändras. Detta beror till stor del på nedärvda värderingar och traditioner, men också på okunskap om omvärldens hot och möjligheter och omedvetenhet om betydelsen av innovation.” (Lindholm P, Maier JC, 2000).

I små företag är man mån om att arbeta med nyttiga saker. Det innebär att små företag ofta har en slimmad organisation. Den personal som finns har arbetsuppgifter som direkt bidrar till företagets intäkter.

En helhetssyn

I kommunikationen med små företag ska man utgå från deras helhetssyn på verksamheten och sträva efter ett perspektiv där företaget kan se fördelar på flera olika plan, både när det gäller produktivitet, kvalitet, ekonomi, miljö och arbetsmiljö.

I små företag är verksamheten / produktionen i centrum. Alla andra frågor i företaget, t ex miljö och arbetsmiljö är starkt kopplade till verksamheten / produktionen. Detta lägger grunden för en helhetssyn på verksamheten där arbetsmiljö och miljö ingår som naturliga delar. För många små företag är det konstlat att dela upp verksamheten i de fackområden som experter arbetar med.

Det finns en uppenbar konflikt mellan experternas syn och de små företagens syn. Experterna fokuserar normalt på en faktor i taget, t ex miljö eller arbetsmiljö. Företag arbetar istället med en helhetssyn där verksamheten sätts i centrum.

Kunskaper

För att små företag ska arbeta med hållbar tillväxt, måste de tillföras kunskap inom detta område. Med tanke på den tidsbrist som generellt sett finns i små företag, är det rimligt att dra slutsatsen att de knappast kan tillägna sig denna kunskap genom att gå längre utbildningar. Ett sätt som passar bra för små företag, är lärande i arbetet. Genom lärande i arbetet kan man arbeta med metoder och arbetsmaterial som innebär att man lär sig, samtidigt som man arbetar med hållbar tillväxt på den egna arbetsplatsen.

Små företag har mycket kunskaper. Deras kunskaper är en förutsättning för deras existens. Eftersom de ofta saknar mer uttalade specialistfunktioner (chefen sköter det mesta)

innebär det att kunskaperna till stor del rör deras egen verksamhet. Dessutom har många personer i små företag en bakgrund som anställda i stora företag och har med sig en del kunskaper från sina tidigare anställningar.

När det gäller specialkunskaper inom området hållbar tillväxt, är de små företagens kunskaper begränsade. Detta visas t ex i en studie av substitutionsarbetet i små företag, där de små företagen i stor utsträckning drev sitt substitutionsarbete på grundval av råd från leverantörer. Större företag hade oftare ett eget utvecklingsarbete för att byta ut kemikalier. (Alvarez de Davila E, Cerne O. 1999). Kunskaperna om miljö och arbetsmiljö härrör ofta från erfarenheter från andra större företag, där ledning eller personal tidigare varit anställda. Dessutom har man kunskaper som bygger på egna erfarenheter i företaget och som rör företagets miljö och arbetsmiljö. Det är rimligt att generellt sett anta att ju större företaget är, desto större är kunskaperna inom området hållbar tillväxt. De små företagen är dock inte någon homogen grupp. Även bland de minsta företagen finns företag med goda kunskaper inom detta område.

Lärande i företaget och framför allt i det dagliga arbetet är viktigt inte minst för små företag, som p.g.a. sin litenhet har svårt att avvara arbetskraft under en längre period, även om det innebär lärande för framtiden (NUTEK 2000).

6.2 Små företag och deras omgivning

Tillgång på arbetskraft

Arbetskraftsbrist kan bli ett hot mot de små företagen, speciellt inom tillverkningsindustri och hantverksyrken.

På sikt är bristen på arbetskraft den allvarligaste restriktionen för tillväxt. Detta gäller i hög grad inom tillverkningsindustrin. Arbetskraftsbristen beror dels på kortare livsarbets-tid, dels på den åldrande befolkningen i kombination med att unga människor skjuter upp sitt barnafödande (ITPS 2002:001).

Tillverkningsindustrin är den sektor där arbetskraftsbrist oftast diskuteras. Inom vissa hantverksinriktade branscher som domineras av små företag, framförs ofta en oro för framtida arbetskraftsförsörjning, eftersom utbildningar inom deras områden dras ner och färre yrkesutbildade kommer ut i arbetslivet.

Små företags kontaktnät

Många små företag har begränsade egna kunskaper inom området hållbar utveckling. Dessutom har de begränsad kunskap om vart de kan vända sig för att få hjälp. Kontakter som många små företag utnyttjar är bl a

- Kollegor inom samma bransch
- Grannföretag
- Branschorganisationer och branschföreningar
- Lokala företagarföreningar
- Företagshälsovården (de företag som är anslutna, små företag är anslutna i betydligt mindre utsträckning än stora företag, se vidare Antonsson A-B, Birgersdotter E, Bornberger- Dankvardt S 2002)
- Regionala skyddsombud och ibland även de lokala / regionala fackliga organisationerna
- Myndigheter

Vem som kontaktas beror till stor del på vilken fråga det gäller.

Kunskapsförsörjning

Kunskapsutbudet till små företag i form av utbildningar inom området miljö och arbetsmiljö är mycket begränsat. Sannolikt hänger detta också samman med att efterfrågan inte är speciellt stor. Ofta har personalen bättre arbetsmiljöutbildning än chefen. Lärande i arbetet är ett småföretagsanpassat sätt att inhämta kunskap.

När det gäller kunskapsförsörjning till små företag, sker den på många olika sätt.

Utbildning av företagsledare och chefer sker i begränsad omfattning via olika aktörer, bl a branschorganisationer (miljö och arbetsmiljö) och företagshälsovård (arbetsmiljö). Även rikstäckande organisationer som STF Ingenjörsutbildning (bl a ledningssystem om miljö och arbetsmiljö) samt Prevent (arbetsmiljö) har utbildningar som små företag deltar i. Eftersom många små företag inte är anslutna till företagshälsovård, har de ofta bara tillgång till den utbildning som deras branschorganisation står för. En del av dessa organisationer har relativt mycket utbildning och även företagsintern utbildning (t ex Almega). Andra har betydligt mindre eller i stort sett ingen sådan utbildning. De rikstäckande utbildarna har inte tillräcklig kapacitet för att klara breddutbildningar, utan riktar sig enbart till de allra mest intresserade företagen och företag som av olika skäl har ett akut behov av att börja arbeta med arbetsmiljö / miljö.

Inom de fackliga organisationerna finns regionala skyddsombud som når ut till många små företag. De regionala skyddsombudens uppdrag är arbetsmiljön. De fackliga organisationerna ordnar utbildningar både för de regionala och lokala skyddsombuden. Det innebär att i många små företag kan personalen ha bättre arbetsmiljöutbildning än chefen.

För många små företag sker kunskapsinhämtning i samband med att man arbetar med en fråga. I bästa fall finns det ett bra arbetsmaterial, ett verktyg, som man lär sig av under tiden man arbetar med en fråga.

Tydlighet i krav

Förändringar i små företag sker mer smärtfritt om företaget kan få välja mellan olika konkreta beskrivna sätt t ex att uppfylla regler på. Regler i form av funktionskrav, vilket blivit allt vanligare, är svårare för små företag att förstå och arbeta efter än detaljkrav. Råd till små företag vinner på att ges i dialogform, så att rådet kan anpassas efter företaget.

För att små företag ska arbeta med hållbar tillväxt, behöver de veta vad de ska göra. Generellt sett kan man säga att större företag oftare väljer att tänka själva och bestämma vad de ska göra, medan små företag hellre vill ha enkla och tydliga regler och råd. För ett litet företag är det enklast att få handfasta och konkreta råd om vad de ska göra och sedan göra det. Att lägga tid på att tolka regler eller råd upplevs ofta som att reglerna och råden är otydliga och dåliga.

Å andra sidan är det inte ovanligt att alltför detaljerade och tydliga krav också förkastas, eftersom de av olika skäl anses vara orealistiska. Ibland framförs att de är påhittade av teoretiker som inte har varit ute och sett hur arbetsplatser fungerar i praktiken.

Utvecklingen under de senaste åren är att kraven t ex inom arbetsmiljöområdet i större utsträckning formuleras som funktionskrav. De detaljkrav som tidigare var vanliga minskar i antal. Ur småföretagens synpunkt är detta inte odelat positivt, eftersom det innebär att alla företag själva måste arbeta med att förstå kraven och välja hur de själva ska leva upp till dem.

6.3 Betydelse för små företags arbete med hållbar tillväxt

Hållbar tillväxt innebär att små företag ska förändra sin verksamhet så att den blir mindre miljöbelastande, att arbetsmiljön blir bättre och att verksamheten växer eller åtminstone behåller sin ekonomiska styrka. Detta innebär att små företag måste arbeta proaktivt och ligga före vad som krävs enligt lagar och föreskrifter.

De hinder som beskrivits ovan och som är viktiga att överbrygga är;

- *Brist på motivation*
- *Brist på tid*
- *Brist på kunskap*
- *Omgivningens brist på förståelse för ovanstående samt hur små företag fungerar, t ex nyttoperspektivet, att en helhetssyn är viktig och att inhämtande av kunskap ofta sker genom lärande i arbetet.*

Allra viktigast för att små företags arbete med hållbar tillväxt ska komma igång är företagsledningens men även personalens motivation. Finns motivationen, klarar de

flesta företag att skapa tid för arbetet med hållbar tillväxt. Omgivningen kan underlätta genom att bistå med verktyg och metoder som är enkla och effektiva att arbeta med.

Ett hinder för hållbar tillväxt, som inte är ett hinder initialt, när arbetet påbörjas, är kunskap. Brist på kunskap kan dock leda till att det arbete som görs i små företag inte inriktas mot de viktigaste miljöfrågorna utan istället mot sådana miljöfrågor som företagen har lätt att upptäcka och arbeta med.

7. Möjliga vägar till hållbar tillväxt

Det har drivits ett stort antal projekt inriktade mot att minska miljöbelastning eller förbättra arbetsmiljön i småföretag. Nedan summeras erfarenheter från några av dessa projekt. De projekt som vi valt att ta med är sådana projekt som har utvärderats, dvs där projektet och dess resultat har utsatts för någon typ av kritisk granskning och utvärdering.

7.1 Hur kan man nå ut till småföretag?

Personlig kontakt i någon form är det effektivaste sättet att nå ut till små företag. I kontakten med små företag är det viktigt att utgå från deras egna upplevda behov och situation.

Det finns många olika sätt att kontakta små företag. Det finns dock mycket få utvärderingar som redovisar hur effektiva olika metoder är. I en nyligen publicerad rapport finns dock data som möjliggör en värdering av olika kontaktvägar (Antonsson A-B, Ståhl J-E 2002). I denna rapport konstateras att utskick av en folder och nyhetsbrev till små arbetsplatser i en region (Sörmland) givit dålig respons. Svarsfrekvensen ligger på cirka 1 %.

Den metod som var i särklass effektivast var att arrangera träffar för företag i en kommun eller inom en bransch och en eller ett par kommuner. Träffarna behandlade ett tema som valts för att det skulle vara aktuellt och intressera branschen eller flera branscher. Genom upprepade sådana träffar (33 stycken) fick man under en femårsperiod personlig kontakt med 15 % av målgruppen (över 3 000 företag) i regionen. Det bör dock noteras att alla företag inte deltog i träffarna. Den höga siffran beror på att företag som var anmälda, men inte kom till träffarna kontaktades och att en del företag hörde av sig när inbjudan till träffarna skickats ut. Dessa kontakter följdes sedan upp. Detta innebär att den metod som var effektivast krävde en hel del kontaktarbete utöver de träffar som arrangerades.

En annan slutsats i utvärderingen är att olika branscher är mer eller mindre motiverade och därmed mer eller mindre lätta att arbeta med. Hur lättarbetad en bransch är, beror bl a på om företagen i branschen anser att deras behov av hållbar utveckling är stort eller litet och om utomstående aktörer ställer krav. Upplevelsen av branschens eget behov av utveckling kan naturligtvis påverkas på olika sätt, t ex via massmedier. Den metod som

EU-programmet Växtkraft Mål 4 byggde sin verksamhet på, var delfinansiering av insatser som gjordes i företaget.

En annan metod som Småföretagsenheten vid Yrkes- och Miljömedicinska Kliniken i Örebro använt sig av och som ofta presenteras som en lyckad metod, är att delta vid mäsor och liknande som riktas till en bransch. På det sättet deltar man i ett sammanhang som är intressant för branschen. Företag inom branschen är redan samlade och det är lättare att etablera en personlig kontakt med dem. Alla erfarenheter visar att personlig kontakt är det bästa sättet att komma i kontakt med och även påverka små företag.

7.2 Små företag och nätverk

Nätverk är en intressant plattform för förändringsarbete. För att företagen ska delta i nätverk, måste nätverken tillföra något som företagen upplever som nyttigt. Nätverk har svårt att överleva under en längre tid.

Under senare år har nätverk blivit en populär metod för att arbeta med små företag. NUTEKs projekt Miljöstyrning i småföretag har t ex till stor del byggt på nätverk. Även SIK, Institutet för Livsmedel och Bioteknik) har goda erfarenheter av att arbeta med miljöledning i nätverk av små företag. Nätverk är dock inget självgående och för att de ska fungera krävs att en del förutsättningar är uppfyllda (Notsten J, Wallberg A 1995).

- Syftet med nätverket ska vara klart och alla ska vara överens om syftet.
- Företag som deltar bör ha uppnått ungefär samma utvecklingsnivå.
- Det ska inte vara fler deltagare än att man slipper begära ordet.
- Deltagarna bör ha likartade ansvarsområden i respektive företag.
- Träffar ska hållas regelbundet minst varannan månad, särskilt i början.
- Det är bra att träffas på varandras företag.
- Deltagandet i nätverket måste prioriteras högt.
- Innehållet i träffarna behöver förberedas, vilket kräver resurser.
- De sociala kontakterna inom nätverket får inte försummas.

Dessa förutsättningar speglar att för att nätverk i små företag ska fungera väl, måste de tillföra något till de deltagande företagen. Om de inte gör det, kommer deltagarna att prioritera ner deltagandet i nätverket och nätverket kommer att dö ut. Det finns också flera försök att starta nätverk för små företag som runnit ut i sanden, bl a för att deltagarna inte sett tillräckligt stor nytta med nätverken.

I NUTEKs utvärdering av bl a nätverk som forum för småföretag och deras arbete med miljöledningssystem, konstateras att endast 15 % av företagen tror att nätverket kommer att fortleva efter det att projektet avslutats (NUTEK 1999). Detta speglar en nyttoinriktad

syn på nätverken. Så länge de fyller en funktion är de motiverade, men det är svårt att förutsättningslöst börja fylla dem med andra funktioner.

Många aktörer utanför småföretagen ser nätverk som en viktig metod för att arbeta med små företag. Frågan är dock vad företagen tycker. I en studie av företag i Västra Götaland, konstateras att företagen ”verkar underskatta värdet av att samarbeta i nätverk, och därmed går de miste om en viktig källa till kompetens” (Lindholm P, Maier JC, 2000).

I Irland och Storbritannien har en speciell sorts nätverk används som bas för arbetsmiljöstöd till små företag. Stora företag har gett någon form av arbetsmiljöstöd till små företag som finns i deras geografiska närhet eller som är underleverantörer till dem. Dessa så kallade Good Neighbour Schemes är en intressant form för samverkan i nätverk.

7.3 Små företag och klusterbildningar

Klusterbildningar har en tydligare inriktning mot affärssamarbete än nätverk. I övrigt finns stora likheter.

För att möta kraven från en alltmer global marknad, har speciellt små industriföretag börjat samverka alltmer bl a i form av så kallade klusterbildningar. Många mindre företag utvecklar en informell samverkan som kan gälla produktion, gemensam service etc. Detta är känt inom vissa regioner. Steget är dock litet större att få fram en hållfast affärsmässig struktur som gör denna samverkan trovärdig för större internationella beställarföretag.

Några förutsättningar för lyckade klusterbildningar har identifierats i Sverige och internationellt.

- -En tydlig gemensam affärsmöjlighet
- -Ett championföretag med drivande eldsjäl som också är genomförande organisation
- -Kompetensförsörjning av internationell nivå

Inom VINNVOA-projektet IF-Skaraborg har lokala leverantörsföretag och VOLVO i samverkan med ett antal industriforskningsinstitut och högskolan i Skövde startat analyser som skall leda till långsiktig utveckling i de enskilda företagen. Det finns flera företagsnätverk under bildande men dessa behöver stöd för att utveckla affärskoncept och operativ samverkan.

7.4 Erbjudande

Delfinansiering av aktiviteter är ett effektivt sätt att stödja förändringsarbete i företag som är intresserade av det. Kostnadsfritt stöd är inte en garanterad väg till framgång. Innehållet i erbjudandet måste upplevas som nyttigt av företagen.

När man ska arbeta med hållbar tillväxt i små företag, krävs det att man närmar sig företagen med någon form av erbjudande. Frågan är hur detta erbjudande ska vara utformat för att små företag ska bli intresserade av att arbeta med hållbar tillväxt.

Erfarenheterna från Arbetslivsfonden och Växtkraft Mål 4 tyder på att erbjudande om delfinansiering av aktiviteter för att utveckla företaget är attraktivt för många företag.

Det finns också erfarenhet av att erbjuda kostnadsfritt stöd till små företag (t ex kostnadsfri arbetsmiljörådgivning som flera institut kunnat erbjuda, finansierat av Arbetsmiljöfonden / RALF). Erfarenheten av kostnadsfritt stöd är inte entydigt positiv. Erfarenheten visar att det krävs marknadsföring för att intressera företagen för det kostnadsfria stödet. Trots marknadsföring kan ändå intresset vara lågt, varför detta inte är en metod som rekommenderas som en mer generell strategi. Dessutom är det en dyr metod, eftersom den inte innebär att stödet är gratis utan att någon annan betalar för det. De insatser som görs av olika aktörer för att initiera arbetsmiljöarbete i små företag, t ex av regionala skyddsombud och Arbetsmiljöinspektionen utförs inte i första hand som kostnadsfritt stöd till företagen utan är ett sätt att bevaka de anställdas respektive samhällets intressen i en god arbetsmiljö.

Mindre omfattande insatser än stora program som Mål 4, måste erbjudas företagen på annat sätt. Tidigare studier av bl a Arbetsmiljöfonden visar att företag uppskattar aktiviteter som de upplever som relevanta för deras verksamhet. Oftast definieras detta som aktiviteter som rör den egna branschen.

Erfarenheten från Träffpunkt Sörmland visar att träffar på aktuella teman är ett bra sätt att samla företag till en första träff. Dessa inledande träffar måste sannolikt följas upp med uppföljande aktiviteter om de ska leda till förändring i företagen (Antonsson A-B, Ståhl J-E 2002).

7.5 Stöd för små företags förändringsprocesser för hållbar tillväxt

För att små företag ska komma igång med förändringsprocesser, behövs ofta stöd från någon utomstående. Om denna utomstående (ofta en konsult) tar över för mycket av arbetet från företaget, blir dock resultatet ofta en pappersprodukt och inte starten på en förändringsprocess. Därför är det av mycket stor vikt att företaget, både ledning och personal, själva arbetar med förändringsprocessen.

I många olika program och projekt har syftet varit att få till stånd någon form av förändring inom området hållbar tillväxt. Inget projekt eller program har haft hållbar tillväxt i sig som mål, utan målen har rört aspekter som kan ingå i begreppet hållbar tillväxt. Erfarenheter från dessa program och projekt redovisas nedan.

NUTEK drev under perioden 1996-1998 ett stödprogram för småföretag, inriktat mot miljöledning. Erfarenheterna från de nätverk som startades inom detta program har diskuterats ovan. Den utvärdering som gjorts (NUTEK 1999) visar att av de deltagande företagen hade 4 % certifierats. 31 % hade påbörjat arbetet mot en certifiering och hade en tidplan. 15 % hade påbörjat, men hade ingen tidplan. 14 % hade planer på att börja men hade ännu inte börjat och 33 % hade inte ens några planer. Dessa siffror speglar läget när 70 % av projekten fortfarande pågick. Det är uppenbart att det inte är realistiskt att lyckas i mer än en del av företagen. Även om de företag som deltagit i projektet varit mer motiverade än andra små företag att starta ett miljöledningsarbete, har ändå många fallit ifrån eller inte orkat med miljöledningsarbetet. Att införa miljöledningssystem är ett arbete som normalt pågår under ett eller ett par år. Det tar tid och dessutom är miljöledningssystemen till sin struktur relativt byråkratiska, med krav på dokumentation etc. Små företag är normalt sett inte så vana att arbeta enligt byråkratiska system, vilket sannolikt varit en starkt bidragande orsak till att en del företag fallit bort. Byråkratin är också ett skäl för många små företag att inte arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket också är ett ledningssystem, om än betydligt enklare och mindre formaliserat (byråkratiskt) än miljöledningssystemet.

En studie av integrerade ledningssystem för kvalitet, miljö och arbetsmiljö i små företag (Antonsson A-B 2000) visar också att arbetet med ledningssystem är en förändringsprocess som kräver att företaget arbetar på ett visst sätt för att uppnå ett gott resultat. Bl a krävs ledningens engagemang och stöd för arbetet och personalens delaktighet i utformningen av systemet. I många fall klarar företagen inte att leva upp till dessa krav. Ofta beror det sannolikt på att man vill arbeta effektivt med uppbyggnaden av systemet och väljer då t ex att lägga ut arbetet på en konsult eller att inte involvera personalen så mycket, eftersom det tar mycket tid. Båda dessa lösningar återverkar dock på ledningssystemens funktion och är i många fall kontraproduktiva.

Förändringsprocesser kan vara mer eller mindre genomgripande. Enklare och mer tekniskt inriktade förändringar kräver ofta mindre tid för att genomföra än mer organisationsinriktade förändringsprocesser som t ex införande av ledningssystem eller kompetensutveckling av personal inom små företag på det sättet som det arbetet drevs inom Växtkraft Mål 4. I en studie av Mål 4, visas att 67 % av företagen inte alls använt konsulter eller använt dem i liten eller mycket liten omfattning (Hultman G, Klasson A 1999). 17 % av företagen hade använt konsulter i stor omfattning och 12 % i mycket stor omfattning. Detta tyder på att det kan räcka med en begränsad konsultinsats för att ett förändringsarbete ska starta. Erfarenheter av företag där det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, fungerar bra (Antonsson A-B, Birgersdotter L, Schmidt L 2002) visar också att väl fungerande SAM har byggts upp av företagen själva. Erfarenheter från andra projekt tyder på att när konsulterna är mycket delaktiga, tenderar de att ta över en del av det arbete som företagen själva bör göra. Genom att konsulterna ”gör jobbet” åt företagen, påbörjas inte det lärande i företagen som är nödvändigt för att förändringsprocessen ska bli företagets egen process. På arbetsmiljöområdet speglas detta av att det finns ett

stort antal pärmar som innehåller företagets SAM, som producerats av konsulter. Dessa pärmar har sällan någon stor betydelse för arbetet med SAM i företagen.

För enklare förändringsprocesser, kan det ibland räcka med ett enkelt verktyg, se avsnitt 8.6, som stöd för företagets arbete. För mer genomgripande förändringar krävs större insatser och en mer utvecklad strategi för att arbeta med förändringsprocessen i företaget. För detta krävs att de aktörer utanför företaget som har till uppgift att stödja företaget har god kunskap om förändringsprocesser och hur man stödjer sådana processer som utomstående. Erfarenheterna visar att åtminstone inom arbetsmiljöområdet, saknas denna kunskap hos en stor del av de aktörer som idag arbetar med arbetsmiljön i små företag (Antonsson A-B, Ståhl J-E, 2002). En viktig framgångsfaktor för förändringsprocesser är hur väl man lyckas engagera personalen i förändringsarbetet.

Lärande och tillväxt

Lärandeprocesser är till nytta för tillväxten. Som diskuterats tidigare, är lärandeprocesser en förutsättning för mer genomgripande förändringar när det gäller miljö och arbetsmiljö. Samtidigt är det många företag som inte arbetar med lärandeprocesser i någon större utsträckning. Det gäller speciellt mindre företag och industriföretag. Kunskapsintensiva företag, dit många innovationsföretag måste räknas, arbetar i större utsträckning med lärandeprocesser, vilket är en fördel med tanke på att det är i dessa företag som behovet av lärandeprocesser är störst för att nå en hållbar tillväxt.

I NUTEKs Flex-studier visas att det finns en stark koppling mellan lärandestrategier och företagets konkurrenskraft i termer av lönsamhet och produktivitet. Sambandet har kvantifierats, se tabell 9. Tabell 9 gäller för alla företag i undersökningen, oavsett storlek.

Tabell 10. Betydelse för konkurrenskraften i procent av olika lärandestrategier.

Data från 1997 ur NUTEKs Flex-2-data (NUTEK 2000).

	Lönsamhet	Produktivitet
Decentraliseringsgrad	(-)	3
Förändring av ansvar och befogenheter	16	-5
En kompetensutvecklingsinsats	44	5
Tre kompetensutvecklingsinsatser	57	8
Andel anställda med högskoleutbildning	5	6
Samverkan inom och utanför regionen	10	4
Intern IT-användning	4	3
Extern IT-användning	2	1

Inom alla sektorer och storleksklasser finns exempel på företag som i stor utsträckning arbetar utifrån lärandeprocesser. Överlag är dock förekomsten relativt låg. Det finns alltså en stor potential att öka förekomsten av lärandeprocesser (NUTEK 2000).

Lärandeprocesser är vanligare i tjänstesektorn än i industrisektorn, med ett undantag. Inom industrisektorn är det vanligare med samverkan med andra i samma region, vilket

sannolikt beror på industrisektorn köp av tjänster från serviceföretag i regionen. Lärandestrategier är också vanligare inom kunskapsintensiva företag, både inom service- och tjänstesektorerna. Kunskapsintensiva företag har en mer decentraliserad arbetsorganisation och bedriver mer omfattande kompetensutveckling (NUTEK 2000).

7.6 Strategin Goda exempel

Att visa upp företag som lyckats som ”goda exempel” är viktigt för att inspirera andra företag. För att lyckas, krävs att de metoder som används i företagen som ska bli goda exempel utformas så att de kan passa även för företag som inte är lika ambitiösa och motiverade. Dessutom är det viktigt att de goda exemplen visar hur man når resultat, inte bara vad man lyckats med samt att de resultat som nåtts sprids till andra företag.

Många av de projekt som drivits, bygger på en idé om att börja med en grupp små företag och utveckla deras arbete med arbetsmiljö, miljö eller annat område. Därefter ska dessa företag tjäna som goda exempel som andra företag kan inspireras av. Denna strategi har t ex använts i NUTEKs miljöstyrningsprojekt men också i ett stort antal andra projekt.

Strategin med goda exempel har sin styrka i att de goda exemplen existerar i form av företag som andra företag kan känna igen sig i. Företagen är ofta relativt små (även om det inte är ovanligt att de goda exemplen är relativt stora företag eller t o m stora företag) och finns ofta inom en bransch som andra i målgruppen kan känna igen sig i. Det goda exemplet blir på det sättet lätt att förstå och känna igen sig i och kan tjäna som inspiration.

Goda exempel som är lätta för andra företag att kopiera är sådana som är enkla och avgränsade och som kan kopieras och införas en gång för alla. Enklare tekniska förändringar är exempel på sådana lätt kopierbara goda exempel.

Det finns studier som tyder på att strategin med goda exempel inte alltid är så lyckosam (Naschold F 1992). Några fallgropar med strategin med goda exempel beskrivs nedan.

Den första fallgropen handlar om vad som kommuniceras om de goda exemplen. Ofta kommunicerar man vad man uppnått, d v s resultatet. Däremot är det ovanligt att man berättar om vägen fram till resultatet. Man berättar alltså mer om vad än om hur. För små företag är det självklart viktigt att veta vilka fördelarna är och vad man kan nå. Lika viktigt är det dock att också veta hur man kom dit. Tog det lång tid? Var det svårt? Vilka problem stötte man på och hur övervanns dessa problem? För att de goda exemplen ska fungera, krävs alltså information också om **hur** man lyckades nå fram till resultatet.

Den andra fallgropen handlar om urvalet av företaget som ska vara goda exempel. Det normala är att man väljer att samarbeta med företag som är högt motiverade. Sedan utvecklas arbetet i samspel mellan företagen och experter / forskare / konsulter. De metoder som utvecklas i detta samspel anpassas naturligtvis efter de företag som deltar. Det nor-

mala är dock att en del av företagen faller ifrån under resans gång. Skälen varierar men handlar ofta om att man inte har tid, att man inte orkar med, att man måste prioritera annat eller att man inte tycker att insatserna ger tillräckligt mycket. De företag som återstår när projektet avslutas, är de mest motiverade och förändringsvilliga. Dessa företag visas sedan upp som goda exempel. För företag som är mindre motiverade, finns dock en risk att de goda exemplen upplevs som överambitiösa och överarbetade, jämfört med vad man själv är villig att satsa. Det är lätt hänt att metoderna anpassas till en högpresterande elit av företag, snarare än till medelföretaget, som inte orkar med alltför omfattande insatser. Ett exempel på metoder som passar för de goda exempel-företagen men inte för andra företag är metoder som bygger på att en förändringsprocess startas i företaget. Företag med låg utvecklingsförmåga har svårt att använda sig av sådana goda exempel och att själva genomföra liknande förändringar.

Den tredje fallgropen är att när man arbetat under flera år med företag som är tänkta att vara goda exempel för andra företag, finns inte resurser för att sprida erfarenheterna från de goda exemplen till andra företag.

7.7 Vilka aktörer kan idag stödja förändringsprocesser i småföretag?

7.7.1 Exemplet potatispackerier

Hållbar tillväxt kan stödjas effektivt av centrala aktörer i nätverk, speciellt om de har en helhetssyn och kan anpassa arbetet med hållbar tillväxt till de små företagens förutsättningar.

För livsmedelsindustrin har miljö-, hygien- och kvalitetsarbete stor betydelse för hållbar utveckling. I projektet "Nya riktlinjer för hygien-, miljö- och kvalitetsarbete på potatispackerier" har SIK (Institutet för Livsmedel och Bioteknik AB) och SMAK i samverkan med tio potatispackerier arbetat fram en rad riktlinjer som alla SMAK-anslutna potatispackerier skall arbeta efter. Den huvudsakliga arbetsformen har varit en rad seminarier där också experter inom olika områden deltagit. Riktlinjerna utgör ett kvalitetssäkringsprogram där även miljö ingår. Detta program har antagits av Stiftelsen Potatisbranschen som branschstandard. ICA/Axfood/Coop (detaljhandelsblocken) kommer att kräva detta att deras leverantörer följer detta program (Andersson Y 2001). Med detta upplägg har hittills 26 små företag genomfört ett gediget arbete med hållbar utveckling och många fler är på väg in i arbetet.

Den metod som använts i projektet bygger på några viktiga element som sannolikt haft stor betydelse för det lyckade resultatet.

- Programmet har utvecklats tillsammans med tio företag i branschen, vilket innebär att det är anpassat till branschen och även kunnat anpassas till att det förekommer variationer inom branschen.

- En helhetssyn, där kvalitet, miljö och hygien behandlas i ett sammanhang. Man kan notera att arbetsmiljön inte ingått som ett utpekade område, även om arbetsmiljön sannolikt berörts i en del diskussioner.
- En förankring av arbetet i det innovationssystem som potatispackerier ingår i. Kunderna dvs detaljhandeln kommer att kräva programmet och Stiftelsen Potatisbranschen stöder programmet genom att utnämna det till en branschstandard.

De seminarier som genomförts har stora likheter med att arbeta i nätverk.

7.7.2 Externa aktörer som stöd för hållbar tillväxt

Bland de aktörer som idag arbetar med arbetsmiljö och miljö, finns ett behov av att utveckla kompetensen att stödja förändringsprocesser och inte enbart bistå med att lösa arbetsmiljö- eller miljöproblem. Det finns få aktörer som kan arbeta med förändringsprocesser. För att stödja arbetet med hållbar utveckling, är det av mycket stor vikt att arbeta med kompetensutveckling av de utomstående aktörer som ska arbeta med hållbar tillväxt, så att de blir bättre på att stödja förändringsprocesser.

I en utvärdering av Mål 4 (Berger 1999) konstateras att 70 % av arbetsplatser som fått stöd från Mål 4, har använt en konsult eller annan resursperson under Steg-1-arbetet (dvs den inledande analysfasen). Detta visar hur stor betydelse externa aktörer har i förändringsarbete i företag. Vad resurspersonerna gjort, varierar dock. Det är dock intressant att relativt få av företagen har använt konsulten för att göra själva arbetet med Steg 1. Vanligare var att konsulten hjälpte till med de mer formella inslagen, t ex att skriva ansökan eller hjälpa till med redovisningen. Detta innebär att företagen själva till stor del klarat av att driva sitt förändringsarbete själva. De externa aktörerna verkar också ha haft en viktig funktion som bollplank.

Det finns olika åsikter om nyttan av en extern aktör. En del anser att det är viktigt att företaget själv får brottas med sin utvecklingsprocess. Andra menar att en utomstående behövs för att få fart på arbetet och på en del arbetsplatser som motvikt till en dominant chef.

I en litteraturstudie om externa aktörers betydelse för arbetsmiljön i små företag, konstateras att många av de traditionella aktörerna som regionala skyddsombud och arbetsmiljöingenjörer inom företagshälsovården, huvudsakligen arbetar med den fysiska arbetsmiljön. Det är till stor del tack vare dessa aktörer som svenska arbetsmiljöer är bra i en internationell jämförelse. Dessa aktörer är dock mindre aktiva när det gäller frågor om arbetsorganisation, som ju har stor betydelse för den psykosociala arbetsmiljön. Nya aktörer som Arbetslivsfonden och Växtkraft Mål 4 är mer inriktade på att initiera denna typ av förändringar och lyckas också bra i det arbetet (Antonsson A-B, Birgersdotter L, Bornberger-Dankvardt S 2002).

I ett femårigt projekt har bl a skyddsingenjörer och konsulter anlåtts för att stödja små företag dels med konkreta råd om arbetsmiljön, dels för att hjälpa små företag att få igång fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM. Erfarenheterna från detta projekt visar att projektet fungerat bra när det gäller råd om arbetsmiljö men mindre bra när det gäller arbetsmiljöarbetet. Detta förklaras av att de anlåtade skyddsingenjörerna / arbetsmiljöingenjörerna och konsulterna inte klarat av att stödja den förändringsprocess i företagen som införande av SAM är. De har istället varit inriktade på att lösa problem och har hanterat införandet av SAM på samma sätt, som ett problem som löses när företaget har en pärm med de dokument som krävs enligt SAM. Detta arbetssätt har inneburit att de små företagen inte själva lärt sig arbeta med SAM och därmed fungerar inte heller SAM som en del av det dagliga arbetet (Antonsson A-B, Ståhl J-E 2002).

På liknande sätt arbetar en del konsulter med miljöledningssystem. De hjälper till att bygga upp den dokumentation som krävs för ett miljöledningssystem, men klarar inte av att arbeta så att personalen blir delaktig eller så att systemet anpassas efter företaget (Antonsson A-B 2000).

Det är viktigt att inte lägga skulden för det arbetssätt som beskrivs ovan enbart på konsulter eller arbetsmiljöingenjörer. I många fall är det de små företagen själva som inte tycker att de har tid och ber någon utomstående om hjälp med att lösa det som de upplever som ett problem, att de t ex måste ha SAM eller ett miljöledningssystem. Att låta en konsult göra jobbet är ett sätt att köpa sig fri. Tyvärr brukar den metoden straffa sig på sikt, eftersom systemet inte fungerar i praktiken, kan det vara svårt att få systemet att fungera och därmed att förnya sitt certifikat.

7.8 Verktyg som stöd för företagens arbete med hållbar tillväxt

Eftersom de små företagen är så många, är det inte möjligt att stödja dem i arbetet med hållbar tillväxt enbart genom personligt stöd. Verktyg (olika typer av arbetsmaterial) som små företag kan använda själva och som hjälper dem att arbeta med rätt saker på rätt sätt, är ett nödvändigt stöd för arbetet med hållbar tillväxt. Verktyg som ska användas av mer än ett fåtal små företag, måste vara så enkla som möjligt att använda och att kräva ett minimum av tid. Detta ska kombineras med att de samtidigt ska vara effektiva och resultera i en reell förbättring av arbetsmiljö och miljö. Oavsett hur bra verktygen är, kommer de inte att användas om företagen inte är motiverade att använda dem samt känner till dem.

Som ett stöd för företagens eget arbete med miljö och arbetsmiljö, har det utarbetats en mängd skrifter, broschyrer, informations-, utbildnings- och arbetsmaterial som riktar sig främst eller bl a till små företag. Det finns många studier som visar att enbart skriftlig information inte är speciellt effektivt för att initiera ett förändringsarbete i företag. Störst potential har arbetsmaterial, ofta kallade verktyg. Verktyg gör det möjligt för företag att klara av arbetsmiljö- och miljöarbetet på ett bra sätt utan tillgång på experter. Småföretagens behov och förutsättningar för att arbeta med arbetsmiljö skiljer sig från större före-

tag. Därför bör det finnas speciella verktyg anpassade till småföretag. Inom miljöområdet efterfrågas verktyg i form av bra och konkreta arbetsmaterial. De bör helst vara bransch-anpassade och förenkla arbetet genom färdiga mallar och checklistor. En stor uppgift är att avdramatisera miljöarbetet och ett bra arbetsmaterial bidrar i högsta grad till detta (NUTEK seminarium 1999).

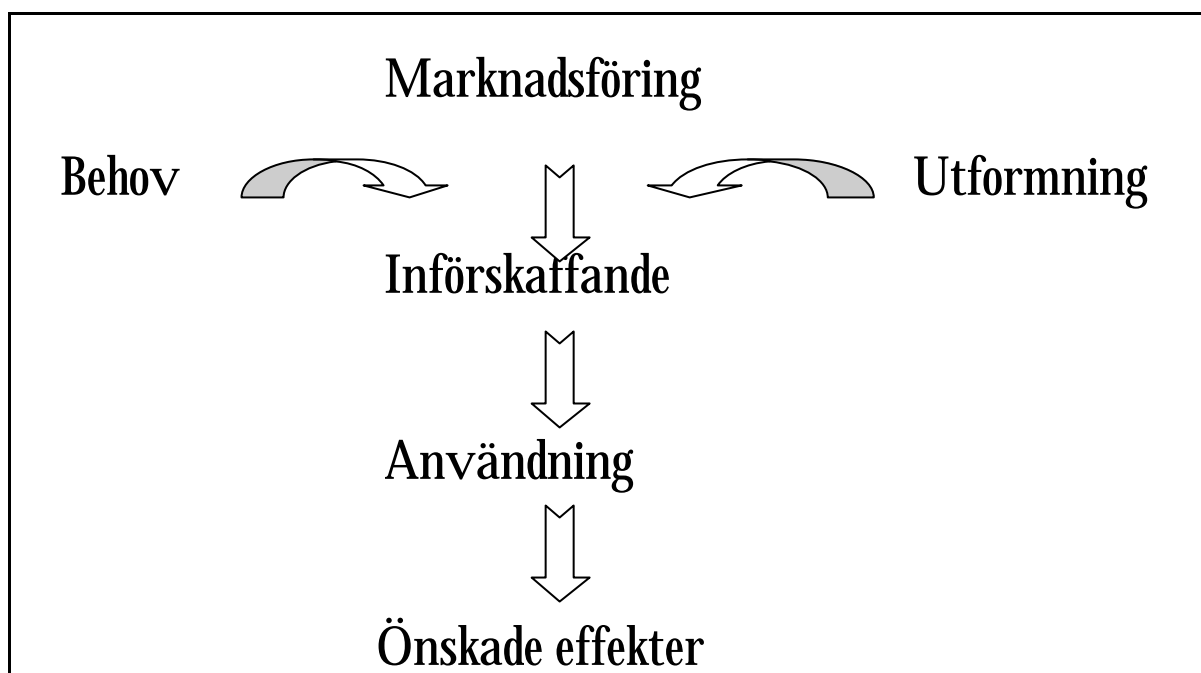
Ett verktyg är ett praktiskt och konkret hjälpmedel och borde därför passa småföretag. Dessutom är verktygen utformade så att man snabbt ska kunna komma igång och jobba vilket också borde tilltala små företag som måste prioritera sin tid. Småföretagsanpassade verktyg kan vara en del av lösningen på hur småföretag ska kunna arbeta med arbetsmiljö på ett effektivt sätt.

Verktyg har definierats på följande sätt (Eurenius, 2000):

Ett verktyg ska:

- vara målinriktat vilket innebär att bakgrund ofta har uteslutits.
- kunna användas rutinmässigt eller för att starta en rutin eller åtgärdsarbete.
- hjälpa till att identifiera problem och vilka åtgärder som är aktuella för företaget.
- leda företaget genom en beslutsprocess, ofta stegvis och välstrukturerat.

En modell, BMU-modellen, se figur 2 har utvecklats för att beskriva vad som gör att ett verktyg fungerar bra för små företag (Eurenius 2000).



Figur 2. BMU-modellen: För att uppnå önskade effekter med ett verktyg krävs en helhetssyn med avseende på behov, marknadsföring och utformning (Eurenius 2000).

Först och främst måste det inom företagen finnas ett **upplevt behov** av att arbeta med ett verktyg. Det fungerar inte om någon utifrån tycker att företagen har ett visst behov om inte företagen själva upplever det så. Om företagen har ett behov måste det i nästa steg finnas en **marknadsföring** som gör att verktyget når fram till företagen. Till sist måste verktyget vara **utformat** så att det motsvarar det behov företagen upplever sig ha. Dessa tre faktorer påverkar i första hand om företagen **införskaffar** ett verktyg. Nästa steg är att företagen **använder** verktyget. Att företagen använder verktyget är en förutsättning men inte en garanti för att man ska kunna nå **önskade effekter**.

Inom arbetsmiljöområdet finns erfarenhet av utvärdering av några enstaka verktyg. De verktyg som fungerat i särklass bäst för små företag är checklistor som är anpassade till småföretag genom att de utformats för branscher eller delar av branscher så att företagen de riktar sig till har likartad produktion samt likartade maskiner och processer. Checklistorna är indelade efter hur produktionen ser ut och ställer frågor om vanliga problem samt om åtgärder som bör finnas. Denna typ av checklistor utarbetas vid IVL och ges ut av Prevent (Antonsson A-B, Alvarez E m fl samt Eurenus 2000). En nyligen avslutad utvärdering av ett annat arbetsmaterial som också riktar sig till små företag och som handlar om att förbättra ordning och materialhantering, visar att detta material kräver mer arbete och därför är besvärligare att arbeta med för företagen. Även om de inte lyckats använda arbetsmaterialet fullt ut, har de ändå förbättrat ordning och reda på företaget (Alvarez et al 2002). Detta speglar att de företag som använder denna typ av arbetsmaterial måste vara mycket motiverade för att orka slutföra arbetet med detta arbetsmaterial. Arbetsmaterialet är utformat för att stödja en förändringsprocess i företaget som involverar alla anställda och som är innebär att beteendet på arbetsplatsen ska förändras. Detta är en relativt komplicerad process. Att enbart fylla i checklistor går snabbare och innebär ofta att mer avgränsade tekniska åtgärder vidtas.

TCO Development har utvecklat verktyget 6E som är en modell för systematiskt miljöarbete där både den yttre miljön och arbetsmiljön är integrerade. 6E består av bestämmelser för ledningssystemet (standard), en arbetsmodell samt verktyg för miljöarbetet. Godkända revisorer granskar systemet som även är kompatibelt med ISO 14001 och föreskriften om internkontroll AFS 2001:1. Namnet 6E står för Ekologi, Energi, Ekonomi, Ergonomi, Effektivitet och Emission. 6E har testats i ett pilotprojekt under perioden 1997-2000. 24 företag med 3-45 anställda har deltagit i projektet.

Under den tid pilotprojektet pågick fanns det en projektledare som fungerade som en extern konsult för företagen. Mycket av arbetet med ledningssystemet” kopierades” mellan företagen. Det är inte troligt att företagen klarat sig så långt med 6E-arbetet om de inte hade haft den hjälpen.

6E bygger på följande grundkoncept: allas delaktighet, ständiga förbättringar, integration av arbetsmiljö och yttre miljö, integration i övrig verksamhet, ständig kompetenshöjning, ledningens åtagande samt att lagen är miniminivå. Det är delvis samma grund som för miljöledningssystem, men 6E betonar mer än t ex ISO 14001 personalens delaktighet.

Utvärderingen visar att grundkoncepten har uppfyllts, till stor del. Bäst har företagen lyckats med att få alla på företaget delaktiga i 6E-arbetet. Integrationen i övriga verksamheten har varit svårast att uppfylla. Arbetet med 6E har tagit mycket tid och i flera fall så mycket tid att det inte är sannolikt att speciellt många små företag klarar eller vill lägga ner så mycket tid i sitt miljöarbete. De företag som ingick i pilotprojektet tillhörde dock en branschorganisation som beslutat kräva 6E av sina medlemmar (Birgersdotter L, Antonsson A-B, 2001).

Även inom Mål 4 användes verktyg i form av vägledningsprogram. Störst nytta av dessa verkar de företag ha haft, som inte arbetat med liknande frågor tidigare. Företag som har en starkt tradition av förändringsarbete, uppger att de haft mindre nytta av vägledningsprogrammet, eftersom arbetssättet ligger nära det arbetssätt de normalt använder (Berger 1999). Detta illustrerar att den typ av förändringsarbete som Mål 4 byggde på, är ett arbetssätt som används och kan användas i många sammanhang. Har man en gång lärt sig arbetssättet, är det lätt att tillämpa på nya uppgifter och frågeställningar. En annan fördel med vägledningsprogrammen, var att de gav företagen mod att inte använda sig av en konsult i Steg 1.

8. Hur kan man arbeta med hållbar tillväxt i små företag?

8.1 Defensivt, reaktivt, proaktivt

Många små företag har vare sig möjlighet eller behov av att arbeta proaktivt med hållbar tillväxt. För de små företag som inte själva utvecklar produkter eller processer, kan ett reaktivt arbete med hållbar tillväxt vara tillräckligt. Detta ligger också mer i nivå med vad merparten av de små företagen kan förväntas klara av. Speciellt i innovationsföretagen behövs ett mer proaktivt arbete för att nå hållbar tillväxt.

Det finns flera olika förhållningssätt till hållbar tillväxt. Ofta delas förhållningssätten in i (Antonsson A-B 2001)

Defensivt Företaget gör så lite som möjligt för hållbar tillväxt. Företaget drivs på av myndigheter och klarar inte gällande lagar. Företaget reagerar på kundernas krav först när misstag har begåtts. Företagen kan försöka motarbeta kommande krav.

Reaktivt Företaget följer lagstiftningen och vidtar åtgärder för att leva upp till den. Företaget reagerar på kundkrav, när de framförs.

Proaktivt Företaget klarar lagstiftningen och arbetar med frågor som man vet eller tror kommer att bli aktuella i framtiden. Företaget försöker påverka kun-

derna och använder hållbar tillväxt som ett sätt att öka sina marknadsandelar.

Gruppen proaktiva små företag är relativt liten. Det är dock en strategiskt viktig grupp. Bland dessa företag, finns sannolikt flera företag som arbetar med morgondagens teknik och morgondagens produkter. Det är inom denna utvecklingsorienterade grupp av företag man kan räkna med att det utvecklas teknisk tekniksprång, som innebär nya och innovativa lösningar på dagens problem. Det är därför av stor vikt att arbeta med dessa företag.

De flesta små företag är reaktiva ("vi gör något när någon frågar efter det...") eller defensiva. Även denna grupp är viktig, eftersom den består av så många små företag. Genom det stora antalet företag, är de betydelsefulla för miljöbelastningen. De utgör också arbetsmiljön för merparten av de anställda i små och medelstora företag.

8.2 Olika organisationsformer – olika arbetsätt

Det går inte att arbeta med förändringar på samma sätt i olika företag. Hur förändringar genomförs beror till mycket stor del på företagets sätt att fungera och vilken organisationsform det bygger på. Eftersom många små företag bygger på en symbolisk och patriarkalisk organisation, kan det i många sammanhang vara enkelt att utgå från denna organisationstyp. Det innebär dock en risk för generaliseringar och tillämpning av metoder som inte fungerar för företagen i målgruppen (om de har en annan typ av organisation).

Hur ett företag arbetar med förändringar beror till stor del på företagets kultur. Nedan ges en summarisk översikt över olika organisationstyper och olika sätt att arbeta med förändringar (Flagstad K 1995).

Byråkratisk organisation – klara regler och toppstyrd förändring

En byråkratisk organisation präglas av väl definierade ansvarsområden och arbetsuppgifter och en tydlig fördelning av ansvar mellan chefer och personal. Förändringar genomförs genom chefsbeslut som förs ut i organisationen och förändringen definieras och passas in i det befintliga systemet.

Lärande organisation – dialogbaserad förändring

En lärande organisation präglas av allas delaktighet i verksamheten där regler, rutiner och mål diskuteras och förändras i dialog mellan personal och ledning. Dialogen bidrar till ett lärande i arbetet, en ständig kompetensutveckling, genom att alla görs delaktiga i verksamheten och dess utformning. Förändringar utformas och genomförs i dialog mellan personal och ledning.

Symbolstyrd organisation – symboliska mål som drivkraft

En symbolstyrd organisation präglas av att det i verksamheten används ord som upplevs som positiva. Man skapar ett intresse och engagemang utgående från gemensamma symboler, värderingar, ord etc. Detta kan användas för en "konceptuellt driven utveckling" (Gustavsen m fl 1996), där ledningen sätter upp mål som upplevs som positiva och som företaget samlas runt.

Patriarkalisk ledningsfilosofi – chefen bestämmer

En patriarkalisk ledningsfilosofi (Giertz 1999) bygger på att det finns en stark ledare som leder företaget och tar ansvar för det både på kort och lång sikt och ofta både för stora och små frågor. I en patriarkalisk organisation tar chefen initiativet till och ansvaret för förändringar.

Ovanstående beskrivning är generaliserande och starkt förenklad. Det finns få företag som utpräglat står för den ena eller andra organisationsformen. De flesta har vissa inslag från samtliga dessa organisationsformer. Det går dock att diskutera var tonvikten i organisationen ligger. Små företag är t ex sällan utpräglat byråkratiska. Vissa små företag, t ex revisionsbyråer eller bokföringskonsulter kan dock ha ett större inslag av byråkratisk organisation än andra. Det förekommer att små företag är lärande organisationer, även om utpräglat lärande små företag inte är så vanligt. I en utvärdering av Mål 4 (Berger 1999) konstateras t ex att av de företag som utvärderats och som hade fått stöd från Mål 4, hade 23 % inte arbetat med kompetensutveckling tidigare. Merparten hade genomfört viss kompetensutveckling. Det förekom, men var ovanligt att företag ständigt arbetade med kompetensutveckling. De företag som ständigt arbetade med kompetensutveckling var främst arbetsplatser där de anställda hade hög utbildning och samtliga arbetsuppgifter inom företaget krävde förkunskaper. I sammanhanget är det värt att notera att Mål 4 inriktades på att selektera ut förändringsbenägna företag och erbjuda dem stöd för kompetensutveckling.

Många små företag har klara inslag av symbolstyrd organisation, där symboler av olika slag, t ex symboliska beskrivningar av verksamheten utgör en gemensam grund i företaget. Den symbolstyrda organisationen är ofta byggd runt en chef som beskriver företagets verksamhet i symboliska termer. Ofta är den symboliska organisationen också en patriarkalisk organisation. En entreprenör som låter sina visioner styra sitt företags utveckling är ofta en drivande person i en symbolstyrd och patriarkalisk organisation. I en utvärdering av Mål 4, konstateras att i över 80 % av de företag som fått stöd från Mål 4, var det ledningen som på egen hand eller tillsammans med någon aktör tog initiativet. På mycket få arbetsplatser har de anställda tagit initiativet till att söka medel från Mål 4. Dessutom var det vanligt att den som på ansökan stod som representant för personalen var en anställd som samtidigt var personalchef, chefens högra hand eller dylikt (Berger 1999). Detta speglar hur vanlig den patriarkaliska ledningsfilosofin är.

I en holländsk studie konstateras att om ett ledningssystem passar in i företagets struktur och ledning, kan ledningssystemet vara ett bra hjälpmedel för effektiv styrning av miljö och arbetsmiljö, även om det inte är en magisk formel. Om ledningssystem fungerar eller inte, beror till stor del på om ledningssystemet har anpassats till företagets ledningsstil, företagets historia, kultur etc (Kamp A, Le Blansch K, 2000).

8.3 Små företag och förändringsarbete

Många små företag bygger på en symbolstyrd och patriarkalisk organisation. Denna typ av företag är inte vana att arbeta med lärande förändringsprocesser. De utomstående experter som företagen har kontakt med saknar ofta kompetens att fungera som utomstående förändringsagenter som stödjer företag i deras förändringsprocesser. Däremot fungerar de utomstående ofta i en expertroll. Detta kompliceras av att de små företagen ofta efterfrågar någon som kan lösa problemet åt dem, d v s göra den förändring som behövs (Antonsson A-B, Ståhl J-E 2002). Det innebär att företag inte själva ser behovet av ett eget förändringsarbete utan föredrar att låta någon annan ”lösa problemet”.

Det finns idag finns många utomstående som har kontakter med små företag. Kompetensen hos dessa utomstående kan utvecklas, med målet att komplettera deras ofta goda tekniska kunskaper med förändringskompetens. En sådan kompetensutveckling i kombination med att dessa personer redan har kontakter med små företag, utgör en viktig förutsättning för att kunna arbeta vidare med förändringsarbete i små företag. En annan möjlighet är att utnyttja de goda erfarenheterna från Mål 4 och kunskapen om viktiga framgångsfaktorer både från arbete med ledningssystem och Mål 4, för att göra förnyade insatser mot småföretag, men inriktat mot hållbar tillväxt.

Att arbeta med hållbar tillväxt i ett litet företag innebär att företaget också arbetar med att förändra sin verksamhet. Dessa förändringsprocesser kan vara mer eller mindre genomgripande. De förändringsprocesser som är enklast för små företag att arbeta med rör enklare rutiner för hållbar tillväxt. Dessa rutiner kan innefatta:

- Minskning av miljöbelastning genom översyn av avfallshantering, energianvändning och transporter. I små företag som arbetar med miljöledningssystem är detta ofta viktiga delar av (och ibland de enda) miljömålen.
- Basrutiner för ett systematiskt arbetsmiljöarbete i form av kartläggning av arbetsmiljön och utformning av handlingsplaner samt samverkan med personalen t ex genom att arbetsmiljöfrågor behandlas vid ett möte inom företaget. Dessa rutiner kompletteras med insatser när något speciellt händer i företaget, t ex ett olycksfall eller behov av rehabilitering.

Mer genomgripande förändringsarbete krävs om företagets arbete med hållbar tillväxt ska bli mer proaktivt och inriktas även mot utveckling av hållbara produkter och processer.

Det är inte nödvändigt att förändringsarbetet har miljö eller arbetsmiljö i fokus för att det ska bli proaktivt. I många fall räcker det med att miljö och arbetsmiljö finns med som viktiga aspekter i ett förändringsarbete som t ex rör kvalitet eller produktivitet. Hur ett sådant förändringsarbete genomförs styrs till stor del av hur företaget fungerar, om företaget är byråkratiskt, bygger på en lärande organisation eller är symbolstyrt, se avsnittet ovan. Erfarenheter av förändringsprocesser i företag tyder på att de mest genomgripande förändringarna erhåller man i företag som bygger på lärande. I en studie konstateras att lärandestrategier förekommer i högre utsträckning i större företag än i mindre, även om skillnaden mellan storleksklasser inte är lika stor som mellan sektorer (NUTEK 2000).

Strategier för lärande kan sammanfattas i begreppet Human Resource Management, HRM. I HRM ingår följande strategier som har betydelse för lärandet i företaget

1. Urval och rekrytering av personal
2. Utformning av arbetsorganisationen
3. Befattningar, belöningsystem och arbetsvärdering
4. Personalutbildning och personalutveckling.

Självklart är samtliga dessa strategier möjliga i små företag. Små företag har dock få anställda. Det innebär att den expertkultur som är dominerande i många större företag (återspeglas i funktionell arbetsledning, Giertz 1999) inte är lika enkel att utveckla i små företag, eftersom antalet personer är färre och därmed blir antalet möjliga experter och expertområden färre. Urval och rekrytering av personal är därför inte en vanlig strategi för kompetensutveckling i små företag. Möjligen är inte heller befattningar, belöningsystem och arbetsvärdering en vanlig strategi. Om detta stämmer, innebär det att små företag generellt sett har mest att vinna på att arbeta med arbetsorganisationen, dvs hur personal samverkar inom företaget och hur den samlade kompetensen utvecklas på bästa möjliga sätt genom personalutbildning och personalutveckling..

En faktor som har stor betydelse för förändringen är tillgång till utomstående stöd i förändringsarbetet och hur detta stöd fungerar. Utomstående fyller två viktiga funktioner i små företag. Å ena sidan tillför de expertkompetens som företaget inte har. Å andra sidan motiverar de företaget och stödjer i bästa fall förändringsarbetet. I ett nyligen avslutat projekt (Antonsson A-B, Ståhl J-E 2002) konstateras att inom arbetsmiljöområdet är de utomstående som har kontakt med små företag till stor del inriktade på att fungera som expertstöd. De arbetar också med att stödja förändringsarbetet i företaget, men har ingen egentlig kunskap inom detta område. Här finns ett stort behov av kompetensutveckling.

Det finns dock exempel på hur utomstående aktörer lyckats stödja förändringsprocesser i företag. Ett av de mest lyckade programmen inom detta område är sannolikt EU-programmet Växtkraft Mål 4. Utvärderingar visar att detta program lyckats nå ut till små företag och även lyckats nå de allra minsta företagen. Genom ekonomiskt stöd och tydliga regler för vad som krävs för att få stödet, har företagen påbörjat och i en stor del av fallen även genomfört en förändringsprocess. Det är speciellt intressant att många av

företagen klarat detta arbete på egen hand, ibland med hjälp av skriftliga arbetsmaterial eller efter rådgivningen från regionala Mål 4 handläggare. Ett liknande program som påbörjades några år före Mål 4 är Arbetslivsfonden som också får betraktas som ett lyckat program (Gustavsen et al 1996). Mål 4 var speciellt inriktat mot främst små men också medelstora företag. Arbetslivsfonden hade ingen sådan avgränsning.

De senaste årens har ledningssystem för kvalitet och miljö införts i många stora företag. Dessa företag har ofta ställt krav på sina underleverantörer, som också infört ledningssystemen. Erfarenheterna från ledningssystem i små företag (Antonsson A-B 2000) speglar både möjligheter och problem med ledningssystem. Problemen och möjligheterna kan förstås om man ser ledningssystemen som en förändringsprocess, där företagen lyckats mer eller mindre bra. Erfarenheterna visar att det finns en mängd fallgropar i arbetet med ledningssystem. Dessa fallgropar handlar om att man inte arbetat med ledningssystemen som en förändringsprocess, som måste genomsyra hela företaget. Då är det uppenbart att ledningssystem kan ge olika effekter. I litteraturen finns många exempel på hur ledningssystem både kan ge en klar förbättring eller knappast påverka verksamheten alls. För att arbetet med ett ledningssystem ska ge ett bra resultat, krävs bl a;

- att det finns klara motiv för att företaget ska arbeta med ledningssystem och att dessa motiv också är klara för personalen,
- att det finns klara mål för arbetet,
- att man skaffar kunskap om ledningssystem men också om det som ledningssystemen ska hantera, dvs kvalitet, miljö och arbetsmiljö. Kunskapen skaffar man enklast genom kontakter med en eller flera personer med god kompetens inom området.
- om en konsult anlitas, ska man välja konsult med omsorg. Konsulten ska ha förståelse för hur små företag fungerar och kunna anpassa sig efter företagets behov. Det gäller t ex om konsulten medverkar i utbildning. Utbildning fungerar bäst när den anpassas efter företagets behov och behandlar sådant som har en tydlig relevans i det dagliga arbetet i företaget.
- att ledningen ger arbetet med ledningssystemen sitt aktiva stöd och avsätter tillräckliga resurser,
- att personalen är delaktig i uppbyggnaden av ledningssystemen. Personalens delaktighet gör det också lättare att bygga upp ledningssystem som ger positiva effekter på arbetsmiljön.
- ledningssystemet måste anpassas efter företagets kultur. Ett litet företag som inte har en byråkratisk organisation (mycket få småföretag har en byråkratisk organisation), ska inte försöka bygga upp byråkratiska ledningssystem. Systemet måste anpassas till företagets kultur. En sådan anpassning är möjlig, åtminstone i viss utsträckning, om man förstår

syftet med ledningssystemen. Det finns olika sätt att uppfylla kraven (inte bara byråkratiska sätt).

- ledningssystemet ska tillföra något som är till nytta för företaget. De ska också vara enkla att förstå, okomplicerade och flexibla (inte komplicerade och rigida och skapa mycket arbete och byråkrati som inte är till hjälp för dem som måste utföra nya arbetsuppgifter och vara svåra att ändra på).

Ett annat sätt att formulera vad som krävs för ett lyckat förändringsarbete är att det krävs motivation, personalens delaktighet, ett forum för diskussion samt tydliga mål (Antonsson A-B, Ståhl J-E 2002, bilaga 1). Dessutom måste förändringen ske i företag och skötas av företaget. En förändring kan inte drivas av en utomstående. Däremot kan utomstående fungera som bollplank och stöd och naturligtvis också fungera i en expertfunktion, t ex när det gäller teknik.

8.4 En helhetssyn

Speciellt i företag med behov av bredare insatser som förväntas resultera i mer omfattande förändringar i företagets verksamhet och processer, dvs speciellt innovationsföretagen, behöver utomstående aktörer utveckla samverkansformer så att små företag erbjuds ett stöd och metoder som utgår från en helhetssyn. När det gäller avgränsade problemområden, är behovet av helhetssyn mindre. En förutsättning för att detta ska fungera är att befintliga aktörers kunskap om varandra ökar och att samverkan mellan olika aktörer ses som en viktig förutsättning för att lyckas med hållbar tillväxt i små företag.

Det finns mycket att vinna i företag, om man kan arbeta med en helhetssyn. En studie indikerar positiva samband mellan god arbetsmiljö, lärande i arbetet och konkurrenskraft (NUTEK 1996). Ett liknande samband finns i en studie av arbetsmiljöarbetet i små företag, där personalens delaktighet verkar vara en faktor som har stor betydelse för lärandet i arbetet men också för "flyt i produktionen" (Johansson 1998).

Det verkar finnas en stor samstämmighet om att små företag helst arbetar med en helhetssyn. I praktiken återspeglas detta sällan i de projekt som drivs gentemot små företag för att uppnå förbättringar i deras arbetsmiljö eller minska miljöbelastningen. Projekten har ofta en betydligt smalare inriktning och fokuserar t ex på arbetsmiljö eller yttre miljö eller någon speciell faktor. Undantag finns dock. Ett exempel är EU-programmet Växtkraft Mål 4, som inriktades mot kompetensutveckling utgående från företagets behov. Detta innebar att programmet kunde stödja kompetensutveckling inom produktion, kvalitet, miljö etc.

Om man vänder på perspektivet och ser det utgående från de utomstående aktörer som arbetar gentemot små företag, kan man förstå att projekten blir klart avgränsade. Aktörerna verkar ofta inom en annan kultur, där specialisering och hög kompetens inom olika

fackområden är viktigt. Det finns arbetsmiljöaktörer som behärskar arbetsmiljö, miljöaktörer som behärskar miljö etc. När dessa aktörer formar sin verksamhet gör de det ofta utgående från sitt eget perspektiv. Detta perspektiv försöker man anpassa till företagets behov och lyckas delvis. En breddning till en helhetssyn kräver dock samverkan med personer med annan fackkompetens, vilket är relativt ovanligt.

Även om en helhetssyn är att föredra när man arbetar med små företag och hållbar tillväxt, är det inte säkert att detta synsätt alltid är det bästa. Vissa insatser i företagen hantearas mycket effektivare av utomstående aktörer om man enbart driver frågan om just denna insats. Ju mer komplicerad en fråga är, desto större är behovet av en helhetssyn. Samtidigt kan det vara svårt med en helhetssyn, när det blir många olika faktorer som ska beaktas. Det blir helt enkelt för krångligt.

9. Om strategier

För att nå hållbar tillväxt i små företag krävs insatser både från utomstående experter i form av personlig kontakt för att motivera företaget och i viss mån för att bistå med kunskap som företaget inte enkelt kan tillägna sig. Det personliga stödet kompletteras av andra typer av material (verktyg) som ska utgöra stöd för de konkreta insatser som krävs av företagen.

Man kan dela upp sättet att arbeta med små företag i två grundstrategier.

Den första strategin bygger på att företagen inte anses kunna klara av att arbeta med en fråga på egen hand och därför måste företagen förses med expertkunskaper. Experterna löser problemet åt företaget. Det finns idag ett stort antal experter som till viss del fyller denna funktion, t ex inom myndigheter, inom företagshälsovården samt som konsulter. Erfarenheten från införandet av ledningssystem (Antonsson A-B 2000) men också från Mål 4 (Berger S et al 1999) och från Träffpunkt Sörmland (Antonsson A-B, Ståhl J-E 2002) som handlade om arbetsmiljö, visar att utomstående experter kan fungera på olika sätt. I samtliga fall handlar förändringarna som ska göras i företagen om mer genomgripande förändringsprocesser. I en del fall har konsulterna fungerat enbart som experter och försökt göra arbetet åt företagen. Detta är i regel inte lyckat, eftersom den eftersträfvade förändringsprocessen inte startar. I andra fall, speciellt inom Mål 4, har utomstående experter inte fått denna roll utan har mer fungerat som bollplank för företagen.

Den andra strategin bygger på att företaget måste klara av att arbeta med problemet på egen hand. Att företaget ska sköta frågorna på egen hand försöker man påverka på olika sätt, t ex genom lagstiftning, information eller genom att utforma arbetsmaterial som företagen kan använda. Utbudet av skriftlig information inom området är omfattande.

Antalet små företag är mycket stort. Det finns nästan 200 000 företag med 1-49 anställda och mer än 460 000 företag där endast ägaren / ägarna är sysselsatta. Det finns många exempel som visar att personlig kontakt med småföretagen har stor betydelse. Personlig

kontakt ger mångfalt bättre effekt än skriftlig kontakt. Av samhällsekonomiska skäl, är det dock inte möjligt att låta externa experter sköta arbetet med hållbar tillväxt i alla dessa 660 000 små företag. Antalet företag är för stort och dessutom krävs ett kontinuerligt arbete med t ex miljö och arbetsmiljö för att säkerställa en god arbetsmiljö och låg belastning på den yttre miljön. Ett sådant arbete kan inte skötas av utomstående personer. Det måste ingå som en del i det dagliga arbetet och det är enbart företaget som klarar av det.

Vår utgångspunkt är att för att utnyttja befintliga resurser på bästa möjliga sätt, är det viktigt att experterna har personlig kontakt med de små företagen. Denna kontakt är viktig för att på olika sätt motivera företagen för arbetet med hållbar tillväxt och för att ge expertstöd i sådana frågor som företagen inte klarar av själva (Walters 2001). Detta expertstöd måste främst av ekonomiska skäl vara begränsat. De insatser som finansieras via offentliga medel är begränsade och skattemedel kan inte användas för långtgående stöd till en stor grupp av företag. Flera undersökningar visar dessutom att små företagen inte är speciellt benägna att betala för utomståendes insatser, t ex konsultinsatser.

Eftersom expertstödet måste vara begränsat, måste det kompletteras med något som tillför kunskaper till företaget. Det kan utformas i form av t ex skriftliga arbetsmaterial, som utgör ett stöd för det som företaget behöver göra.

10. Slutsatser

Att arbeta med hållbar tillväxt i små företag är ett arbete för vilket det krävs ett långt tidsperspektiv. Hållbar tillväxt införs inte över en natt, utan kräver ett mödosamt förändringsarbete under många år. Det långa tidsperspektivet ställer också krav på en genomtänkt och hållbar strategi i de insatser som görs, för att resultatet ska bli det önskade. Nedan summeras de viktigaste slutsatserna när det gäller strategier för att arbeta för hållbar tillväxt i små företag.

Vem ska ändra på sig och vad behöver ändras?

Det är uppenbart att de flesta små företag inte arbetar speciellt aktivt med hållbar tillväxt. För att ändra utvecklingen i små företag, behövs förändringar. Vissa förändringar är enklare att genomföra än andra, men de flesta förändringar kräver genomgripande insatser.

De förändringar som krävs, gäller inte bara de små företagen. De gäller i lika stor utsträckning den infrastruktur som på olika sätt påverkar och stödjer små företag i deras arbete mot hållbar utveckling. Ett stort problem i genomförandet av de förändringar som krävs för hållbar tillväxt, är att de små företagen är så många. Det är lättare att genomföra en ändring i en organisation än i 815 000 små företag.

För att lyckas med förändringar, krävs en strategi som är kostnadseffektiv. Vi bedömer det som att en sådan strategi måste bygga på;

- Att de små företagen själva förändrar sin verksamhet i riktning mot hållbar tillväxt. För att de ska klara det, krävs dock olika former av stöd och insatser från omgivningen.
- Att företagens förändringsarbete i så stor utsträckning som möjligt utgår från deras egna förutsättningar. Det innebär att förändringsarbetet t ex ska utgå från en helhets-syn, där nyttan sätts i centrum och där så enkla och obyråkratiska metoder som möjligt används.
- Tydligare krav på hållbar tillväxt från centrala aktörer i ekonomiska och samverkansnätverk. Förändringarna behöver förankras i och drivs på av befintliga innovationssystem.
- För att lyckas med detta, krävs att de aktörer som påverkar och stödjer små företag förändras. I kontakterna måste de;
 - ◆ I större utsträckning utgå från en helhetssyn i kommunikationen med små företag, trots att deras uppdrag kanske i första hand rör ett expertområde.
 - ◆ I större utsträckning fungera som förändringsagenter som motiverar och initierar en förändring.
 - ◆ Undvika att ”göra jobbet” åt företagen, eftersom det hindrar företaget i den lärandeprocess som är viktig för att företaget på ett effektivt sätt ska kunna arbeta med hållbar tillväxt.
 - ◆ Anpassa ambitionsnivån till små företag och därmed i många fall undvika att använda hela sitt expertkunnande, för att istället utgå från vad företaget behöver.

Fokusera på grupper av småföretag

Det är inte meningsfullt att arbeta med hållbar tillväxt generellt i målgruppen små företag, eftersom variationen mellan de små företagen är för stor. Några grupper som framkommit som intressanta målgrupper för hållbar tillväxt är:

- Innovationsföretag som själva arbetar med utveckling av produkter och processer. I dessa företag finns en potential att miljöarbetet ska ge ett mycket gott resultat. Dessa företag är med och utvecklar framtidens hållbara samhälle. Det är i denna typ av företag som produkter och processer som innebär tekniksprång kan utvecklas. Tekniksprången är en oerhört viktig del i utvecklingen mot hållbar tillväxt. Dessa företag är generellt sett också mer motiverade för ett ambitiöst arbete med hållbar tillväxt. Bland dessa företag finns företag som kan använda miljö som ett konkurrensmedel.
- Företag för vilka miljö och arbetsmiljö utgör en begränsning i verksamheten. Dessa företag är normalt sett medvetna om att de måste arbeta med miljö och arbetsmiljö, även om det inte är ovanligt att de undervärderar riskerna och behovet av att arbeta

med frågorna. Det finns således en viss motivation, men arbetet kan inte drivas lika ambitiöst som i innovationsföretagen.

- Företag för vilka arbetsmiljö och miljö är av marginellt intresse. Dessa företag anser ofta att de egentligen inte behöver arbeta med arbetsmiljö eller miljö.

Inom samtliga dessa grupper finns företag som är både mycket motiverade att arbeta med hållbar tillväxt och i stort sett omotiverade. I projekt som syftar till förändringar inom hela målgruppen, måste man ta hänsyn till detta och inte utforma metoder etc utgående från de allra mest motiverade företagen.

Motivation – en central fråga

Med tanke på det nyttoperspektiv som är dominerande i små företag, är det oerhört viktigt att utgå från småföretagens egen motivation i arbetet med hållbar tillväxt. I många fall måste utomstående på olika sätt medverka till att motivera företaget.

Olika målgrupper kan motiveras på olika sätt. För t ex innovationsföretagen, som måste arbeta ambitiöst med hållbar tillväxt, är det av stor vikt att de själva värderar nyttan med arbetet högt. Deras motivation måste ta sin utgångspunkt i deras egna behov och förutsättningar och kan inte tillföras utifrån. Däremot kan en utomstående genom att fungera som bollplank, tydliggöra för- och nackdelar utgående från företags situation. Detta ger en grund för en mer genomgripande förändringsprocess, vilket arbetet med hållbar tillväxt är i dessa företag. En motiverande faktor som tidigare bidragit till goda resultat är ekonomiskt bidrag till företagets interna förändringsarbete, t ex via Arbetslivsfonderna och EU-programmet Växtkraft Mål 4. Med tanke på att denna grupp av företag är begränsad, kan det vara rimligt med en satsning liknande Mål 4 för hållbar tillväxt i små företag.

Företag som begränsas av miljö och arbetsmiljö, kan självklart motiveras på samma sätt som innovationsföretag. De styrs också av lagar och regler, vilka ställer krav på företagen. Som visats, har dock lagstiftning svårt att slå igenom fullt ut i små företag. För vissa typer av lagar som ställer procedurkrav, t ex SAM, är genomslaget i små företag dåligt (Antonsson A-B, Ståhl J-E 2002). Det krävs därför att företaget är motiverade för att arbeta på något sätt också är nyttigt för företaget, inte bara genom att lagar och regler uppfylls. För att motivera företagen behövs sannolikt personliga kontakter i någon form. Ett annat sätt att motivera dessa företag är att använda ekonomiska styrmedel, vilket också görs främst inom miljöområdet (avfallsavgift mm). De ekonomiska styrmedlen är ofta mycket fokuserade mot enstaka faktorer och har därmed sin begränsning.

För företag där miljö och arbetsmiljö är något marginellt, är kraven enligt lagar och regler ofta begränsade, med undantag för arbetsmiljön, där kravet om SAM gäller för alla företag. Ska dessa företag arbeta med hållbar tillväxt, måste också de vara motiverade och se nyttan med det arbetet. Ett sätt är att arbeta med analogier till privatlivet och bygga likartade system både för företag och privat. Det gäller t ex källsortering av avfall och

energibesparing. Ekonomiska styrmedel kan också fungera, men har sannolikt mindre betydelse i dessa företag än i företag som begränsas av miljö, se ovan, eftersom kostnaderna bedöms vara lägre.

För de grupper som beskrivs ovan, är en annan metod att nå ut och motivera företagen att samverka med de centrala aktörer av olika slag, som många små företag är beroende av. Små företag är till stor del företag som säljer service till en slutkonsument. Det traditionella kundperspektivet, där kunden är påtryckare bedöms i dessa företag vara av mindre betydelse för arbetet med hållbar tillväxt, medan det ekonomiska beroendet av de centrala aktörerna i olika former av ekonomiska och samverkansnätverk bedöms vara stort.

Samverka med centrala aktörer i ekonomiska och samverkansnätverk

I en samverkan med centrala aktörer i olika former av nätverk, krävs att innehållet i det man samverkar runt anpassas så att det också svarar mot de centrala aktörernas behov. De metoder som används för arbetet med hållbar tillväxt i de små företagen, måste dock vara anpassade till de små företagens behov och förutsättningar, inte till den kultur som präglar den centrala aktören.

En strategiskt intressant och sannolikt också kostnadseffektiv väg att nå ut till många små företag är genom samverkan med de centrala aktörer som sitter i centrum av de (ekonomiskt betydelsefulla) nätverk som en stor andel av alla små företag ingår i. Sådana - centrala aktörer kan t ex vara producentkooperativ, speditörsföretag, franchisegivare, huvudkontoret inom kedjor etc.

För att samverkan med de centrala aktörerna ska fungera väl, krävs att även dessa har något att vinna på att samverka. En möjlig utgångspunkt kan vara samverkan utgående från ett helhetsperspektiv, där arbetsmiljö och yttre miljö ingår som naturliga delar tillsammans med annat som har betydelse för ekonomi och produktion.

Det finns också faror med en sådan samverkan. Farorna kan illustreras av erfarenheterna av miljöledningssystem, där många små företag har svårt att leva upp till det byråkratiska arbetssätt som krävs enligt standarder. Om de centrala aktörerna är stora företag eller präglade av en storföretagskultur, kan de signaler och krav som skickas till de små företagen i nätverket lätt utgå från ett stort företags perspektiv och möjligheter istället för att vara anpassade till små företag.

Anpassa metod efter målgrupp

Att utgå från de små företagens förutsättningar är av mycket stor vikt för att lyckas i det förändringsarbete som arbetet med hållbar tillväxt är. Alternativet att först försöka utveckla de små företagens organisation och kompetens (öka deras mottagarkompetens) för att därefter initiera arbete med hållbar utveckling är inte möjligt. Däremot sker en sådan utveckling som en del i ett lyckat förändringsarbete.

De metoder som används, måste variera beroende på vilken målgrupp man arbetar med. Nedan ges några exempel på hur metoderna kan utformas utgående från den beskrivning som gjorts ovan av småföretag och deras förutsättningar och kombinerat med de olika målgruppernas specifika förutsättningar.

- Innovationsföretag kan arbeta relativt ambitiöst med hållbar tillväxt. Det är viktigt att utgå från en helhetssyn på företagets verksamhet och speciellt i utvecklingsarbetet. Bra produkter klarar inte bara miljökrav utan innebär också en god arbetsmiljö vid tillverkning, har en bra funktion, god kvalitet och är lönsamma. Denna grupp är central för hållbar tillväxt.
- Företag för vilka miljö och arbetsmiljö utgör en begränsning i verksamheten. Det är sannolikt inom denna och ovanstående grupp som många små företag med miljöledningssystem finns. Även här är det viktigt med en helhetssyn på verksamhet, miljö och arbetsmiljö. Det är också viktigt att de metoder som används är betydligt enklare och fokuserade på sådant som är viktigt för företagen. Det innebär att branschanpassade verktyg är att föredra. De verktyg som företagen ska arbeta med måste vara relativt enkla, fokusera på sådant som företaget anser är viktigt och ge synbara resultat.
- Företag för vilka arbetsmiljö och miljö är av marginellt intresse. Den miljöbelastning som dessa företag har, är sannolikt relativt likartad och i första hand relaterad till den egna driften, t ex avfall, transporter, energiförbrukning och pappersförbrukning. Arbetsmiljön präglas ofta av arbetsorganisationen och i många av dessa företag är de psykosociala arbetsmiljöfrågorna de viktigaste. Den psykosociala arbetsmiljön kan variera mycket, från det allra bästa till det allra sämsta. För dessa företag behövs mycket enkla verktyg för att de ska fokusera på rätt miljöaspekter och göra rätt saker och för att de ska uppmärksamma sin egen arbetsmiljö. Att verktygen utgår från en helhetssyn på verksamheten och fokuserar på sådant som upplevs som relevant av företagen, att de ger synbara resultat då de används, är enkla och konkreta är viktiga framgångsfaktorer.

Det finns en risk med att diskutera enkla verktyg för småföretag. Risken är att man tror att det är enkelt att utveckla enkla verktyg. Så är inte fallet. För att verktygen ska bli enkla, måste de bygga på en gedigen kunskap om sakområdet. Därtill behövs erfarenhet från alternativt samverkan med målgruppen. Om detta kombineras med god pedagogisk förmåga där man ser möjligheter att göra det svåra enkelt, kan man lyckas med utformning av enkla verktyg.

Helhetssyn utan att tappa fackkompetens

Kunskapsförsörjning är generellt sett ett komplicerat område för små företag. Alla företag behöver tillgång till kunnande och små företag står idag i allt högre grad för specialistkunnande inom sina respektive verksamhetsområden. När det gäller vissa fackområden behövs dock en kunskapsförstärkning inom små företag. Som diskuterats ovan kan verk-

tyg som stöd för hållbar tillväxt vara ett första brett angreppssätt för att överföra sådan kunskap till små företag. Inom vissa grupper av företag med speciella behov, t ex små tillverkande industriföretag, kan det finnas behov av samordnade insatser t ex för att bevaka utvecklingen inom ett teknikområde eller inom EU etc, för att på det sättet ge samtliga företag en bredare och bättre bas att stå på. Små företag har sällan resurser att satsa på denna typ av insatser, men en gemensam satsning som många deltar i är en möjlighet.

För att lyckas i arbetet med hållbar tillväxt, är det av mycket stor vikt att den fackkompetens som finns inom både yttre miljö och arbetsmiljö men även produktionsteknik och angränsande områden används. Hållbar tillväxt är ett mycket brett område, där flera olika typer av fackkompetens måste samverka. Tidigare erfarenheter tyder på att det i projekt är relativt vanligt att en av flera ingående fackkompetenser är starkast och i praktiken styr projektet. Samverkan med experter från andra sakområden, som ibland tjänar mer som alibi än äkta samarbetspart, förekommer.

För att lyckas i arbetet med hållbar tillväxt är det därför av stor vikt både att de aktörer som arbetar med hållbar tillväxt, strävar efter samverkan med personer med hög kompetens både inom arbetsmiljö och yttre miljö, men också att anslagsgivare bevakar detta.

Strategin med pilotföretag och goda exempel kräver uppföljning

Många av de insatser som görs bygger på att en idé eller metod testas i en grupp små företag som utgör pilotföretag och som ska fungera som goda exempel. För att metoderna ska vara möjliga att föra över till en större grupp små företag, måste de vara utformade med den målsättningen från början. Inte vara anpassade efter ett fåtal pilotföretag med hög motivation och stort engagemang som arbetar på ett sätt som inte är realistiskt i merparten av de små företagen. För att pilotprojekten ska spridas till många fler företag, krävs insatser för att arbeta med spridning av resultaten.

Att sprida och implementera är lika viktigt som grundforskning

Om insatser för att sprida goda erfarenheter och metoder uteblir, kommer också spridningen att utebli. Att sprida goda erfarenheter och att bistå små företag i utveckling mot hållbar tillväxt är idag inte något högt prioriterat område. Snarast ses det som något som företagen själva kan finansiera, medan forskningsmedlen istället styrs över till mer akademisk forskning. Detta är en snedfördelning som riskerar att leda till att de goda resultat som forskningen genererar stannar inom forskningsinstitutionernas väggar istället för att nyttiggöras i näringslivet. Speciellt för små företag är detta problematiskt, eftersom de har en betydligt sämre koppling till forskning än stora företag har. Dessutom är små företag inte villiga att betala för konsultinsatser etc i någon större utsträckning.

Finansiering

Som konstaterats i bl a RITTS-studier, är småföretag inte speciellt benägna att betala för konsultstöd. Små företag står endast för 1 % av forskningsmedlen. Om projekt ska startas, där det ställs krav på att små företag ska delfinansiera projekten, kommer det därför med stor sannolikhet att vara svårt att få med små företag som delfinansiärer. Däremot kan små företag i många fall ställa upp med sin egen tid.

Erfarenheterna från Mål 4 visar att bidrag som bl a bekostar konsult hjälp etc är en viktig framgångsfaktor för att initiera mer omfattande förändringsarbete i företagen. Ett sådant stöd är dock inte tillräckligt. Mål 4 har riktats till de företag som från början var mest förändringsintresserade och förändringsbenägna, dvs motiverade.

Bland anslagsgivare bör man speciellt uppmärksamma att krav på motfinansiering utöver företagens egna insatser riskerar att hämma arbetet med hållbar tillväxt i små företag. Dessutom är det viktigt att notera att alltför smala program hämmar projekt som grundas på en helhetssyn, vilket också motverkar utveckling av sådana metoder som har bäst förutsättningar att lyckas i små företag.

11. Förslag till fortsatt arbete

Ovan har hållbar tillväxt i små företag belysts från ett antal olika utgångspunkter och erfarenheter. I avsnitt 10 har de viktigaste slutsatserna sammanfattats och dessa slutsatser innehåller också idéer om möjliga forsknings- och utvecklingsområden. Fokus har legat på hållbar utveckling för miljön och ett hållbart arbetsliv. Små företag är ingen homogen grupp. Det går därför inte att arbeta med en enhetlig strategi mot alla små företag. Det finns många erfarenheter av vad som fungerar respektive inte fungerar och vilka förutsättningar som speciellt måste beaktas när man arbetar med små företag. För det fortsatta arbetet med småföretag föreslår vi;

- Vid planering av småföretagsprojekt ska hänsyn tas till de förutsättningar som de små företagen i målgruppen har, som de beskrivits i detta idé-PM. För småföretagsprojekt som inte tar dessa hänsyn, är risken för ett mindre lyckat resultat stor.
- Forskning behövs för att branschvis undersöka förutsättningarna för hållbar tillväxt. Studier behövs dels för att identifiera inom vilka områden förbättringar behövs i respektive bransch, men också för att analysera vilka åtgärder som är möjliga och hur åtgärdsarbetet stöds på bästa möjliga sätt. I denna forskning ligger bl a en analys av branschens miljöpåverkan och vilka faktorer som enskilda företag har möjlighet att påverka samt vilka faktorer som bäst förändras via andra kanaler än det enskilda företaget.
- För gruppen små innovationsföretag bör ett nationellt program inriktat mot hållbar tillväxt startas alternativt införas som en del i det pågående EU-stödda programmet

Mål 3. Programmet bör innefatta ett ekonomiskt bidrag till företagets interna förändringsarbete, men förutsätta att företaget själv bidrar ekonomiskt. Programmet bör utgå från en helhetssyn på hållbar tillväxt, där speciellt arbetsmiljö och miljö lyfts fram. Likartade metoder som i EU-programmet Mål 4 kan användas.

- För att program av den typ som skissas ovan ska få extra draghjälp är det av stor vikt att de utomstående aktörer som är delaktiga i företagets arbete med hållbar tillväxt också har kompetens att fungera som förändringsagenter. Kompetensutveckling behövs för dessa personer. Mer avgränsade insatser kan göras mot tillverkningsföretag bl a för att bygga upp konkurrenskraftiga klusterbildningar, för att etablera nätverk som stöd till företagets förändrings- och utvecklingsarbete etc.
- För gruppen små företag som begränsas av miljö och arbetsmiljö, behöver enkla verktyg och arbetsmaterial för företagets interna arbete med hållbar tillväxt utarbetas. Verktygen ska primärt vara enkla och fokusera på faktiska problem och möjliga lösningar. Helst ska de utgå från en helhetssyn på miljö, arbetsmiljö och tillväxt / lönsamhet. Det innebär att verktygen till stor del bör utformas för branscher. Arbetsmiljöchecklistor som utformats för olika branscher är exempel på denna typ av enkla verktyg. Det räcker inte att bara utforma nya verktyg. Spridning och marknadsföring av sådana verktyg är av stor vikt för att de ska användas och ge synliga resultat. Inom detta område finns ett stort antal tänkbara verktyg som kan utvecklas.
- Gruppen små företag med marginell betydelse för miljö och arbetsmiljö är sannolikt den största gruppen, eftersom en stor del av handels- och servicesektorn finns i denna grupp. Det är uppenbart att gruppen som helhet har betydelse för miljön. Även mot denna grupp krävs aktiva insatser. Sannolikt är det dock svårare att nå resultat i denna grupp av företag än i de två andra grupperna som diskuterats ovan. Personlig kontakt i kombination med en tydlig fokusering på vissa centrala frågeställningar är en metod som kan förväntas fungera mot denna grupp. Den personliga kontakten kan fungera motiverande. Verktygen tillför kunskap om vad företagen behöver arbete med och hur de ska göra. Verktygen är av stor vikt, eftersom resursen ”personliga kontakter” är begränsad. Verktygen ger företagen förutsättningar för att arbeta med olika aspekter av hållbar tillväxt på egen hand.
- I arbetet med utformning och marknadsföring av verktyg är det viktigt att samverka med centrala aktörer i olika former av nätverk och andra aktörer som är viktiga för att nå ut till företagen i målgruppen. Genom att dessa aktörer görs delaktiga från början i projekten, är förutsättningarna för att lyckas nå ut bäst.
- En yrkesgrupp som har potentiellt stor betydelse för hållbar tillväxt, är inköpare. Samtidigt är det svårt för enskilda inköpare att ställa krav och än mindre utvärdera och jämföra olika alternativ ur perspektivet hållbar utveckling. Metoder och verktyg som stöd för inköpare är därför av strategisk betydelse. Samtidigt är detta ett mycket komplext område, eftersom inköpare inte kan bli experter på hållbar tillväxt utan

enbart kan arbeta med det perspektivet som en integrerad men begränsad del av sitt ordinarie arbete. Trots det, är det viktigt att de beslut som inköpare tar bli så bra som möjligt ur perspektivet hållbar tillväxt.

- I projekt som syftar till en hållbar tillväxt i små företag är det av mycket stor vikt att projekten också innehåller någon form av utvärdering av resultatet. Så är sällan fallet idag. Utvärderingar är enda sättet att värdera om projekten gett önskat resultat eller ej. Utvärderingar och uppföljningar är också viktiga för vilka satsningar som görs för framtiden. För att småföretagssatsningar ska bli kostnadseffektiva, är det viktigt att satsningarna bygger på metoder som kan förväntas vara effektiva.
- För att kunna utvärdera effekterna av gjorda satsningar men också för att kunna jämföra situationen i stora respektive små företag, är det viktigt att befintlig statistik kan användas. Arbetsmiljörelaterad statistik inklusive sjukfrånvarostatistik synes idag ha brister speciellt när det gäller tillförlitligheten i statistik för små företag. Detta behöver åtgärdas.
- På miljöområdet finns indikatorer, men de fungerar på samhällsnivå, knappast på företags- eller sektorsnivå. En utveckling av indikatorer behövs, så att indikatorerna också kan användas för att studera i vilken omfattning små företag är delaktiga i arbetet mot hållbar tillväxt. Denna typ av mer specifika indikatorer är en viktig grund för prioriteringar av insatser mot olika sektorer.

12. Referenser

- Alvarez de Davila E, Cerne O. Substitutionsarbete vid svenska företag. IVL-rapport B 1316, Stockholm Januari 1999
- Andersson Yngve. Kvalitetssäkring hos potatisdistributörer och –förädlare. Slutrapport. SIK 2001. Konfidentiell rapport.
- Antonsson A-B, Arnberg E. Arbetsmiljöåtgärder i småföretag. Hur går åtgärdsarbetet till? IVL-publikation B 742. Stockholm 1984.
- Antonsson, A-B, Arnberg E, Bjurström R, Sörmlandsprojektet. En metod för att utveckla och förbättra arbetsmiljöarbetet i små industriföretag. IVL-publikation B926. Stockholm 1989.
- Antonsson A-B, Alvarez E, m fl. Drygt trettio olika checklistor utarbetade för olika branscher. Utgivna av Arbetsarkyddsnämnden/ Prevent 1991-2001
- Antonsson A-B. Small companies. P 466-477 in The Workplace Volume 2: Part 5.3. Ed D. Brune et al. 1997.

- Antonsson A-B, Nilsson M, Hansén O. Internkontroll i små företag. Verklighet och visioner. IVL-publikation B 1291, Stockholm 1997.
- Antonsson Ann-Beth. Samordning av ledningssystem för arbetsmiljö, yttre miljö och kvalitet i småföretag – en undersökning av dagsläget. Arbetarskyddsnämnden 2000, www.prevent.se
- Antonsson A-B, kapitel 9 Miljödriven affärsutveckling i Miljö i ett företagsperspektiv, 2a upplagan, Prevent 2001
- Antonsson A-B. Systematiskt arbetsmiljöarbete i det lilla företaget. Prevent 2001. (revidering av Tid för arbetsmiljön – internkontroll i det lilla företaget)
- Antonsson Ann-Beth, Ståhl Jan-Erik. Träffpunkt Sörmland – resultat och erfarenheter av att arbeta med arbetsmiljö i små företag i en region. Prevent 2002 (under publicering)
- Antonsson Ann-Beth, Birgersdotter Lena, Schmidt Lisa. Fungerande SAM i små företag – erfarenheter från 58 företag. IVL vintern 2002 (preliminär rapport, ej publicerad)
- Arbetarskyddsstyrelsen. IK-SMÅ effekt Utvärdering av ett verksgemensamt tillsynsprojekt internkontroll av arbetsmiljön i småföretag IK-SMÅ. 2000.
- Arbets-skador 1992. Statistiska meddelanden AM 69 SM 9301. Swedish Work Environment Authority and Statistics Sweden. Stockholm 1993.).
- Beckerus Åke, Roos Berit. Från mynt till människa : en socio-psykologisk studie av småföretagarens arbets- och livssituation. Stockholm, FArådet, 1985.
- Berger Sune m fl. Växtkraft Mål 4 – den andra etapputvärderingen. Slutrapport IM-gruppen rapport 1999:4. September 1999.
- Birgersdotter L, m fl. Navigationsinstrument för idrottsföreningens arbetsmiljöarbete, www.arbetsgivaralliansen.se. 2000
- Birgersdotter Lena, Antonsson Ann-Beth. Utvärdering av pilotprojekt där 6E införts på inredningsföretag. Uppdragsrapport för TCO Development. Se www.tco-info.com 2001
- Bornberger-Dankvardt S. Health and development in small Swedish enterprises. Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Örebro, 2002.
- Braunerhjelm Pontus. Varför leder inte ökade FoU-satsningar till mer högteknologisk export. Den svenska exportparadoxen. EST 2/98

Byggsektorns kretsloppsråd. Byggsektorns betydande miljöaspekter. Miljöutredning för byggsektorn. Slutrapport 2001.

Cerne O, Antonsson A-B. Vad betyder miljöledningssystem för arbetsmiljön? IVL-rapport B 1341 Stockholm Oktober 1999

Eurenius Carina. Verktyg för småföretagens arbetsmiljö – Behov, Marknadsföring, Utformning, IVL-rapport B 1373, Stockholm, maj 2000.

Europeiska gemenskapernas kommission. Kommissionens rapport till Rådet, Europaparlamentet, ekonomiska och sociala kommittén och regionkommittén. Att skapa ett företagervänligt Europa. Europeiska Unionens verksamhet för små och medelstora företag. KOM (2001) 98

Flagstad Christin E. The functioning of the internal control reform. Doktor Ingeniöravhandling 1995:22. NTH, Trondheim 1995.

Frick K. Skyddsarbetet i små industriföretag. Arbetarskyddsnämnden, Stockholm 1979

Frick Kaj. De regionala skyddsombudens verksamhet. Arbetslivsrapport 1996:22

Giertz Eric, Reitberger Göran. Här finns de riktiga jobben – Svenska arbetsställen i ny belysning. Samarbetskommittén mellan SAF och Ledarna 1995

Giertz Eric. Kompetens för tillväxt. Verksamhetsutveckling i praktiken. Celemi, Rådet för arbetslivsforskning 1999.

Heydebreck Peter, Gabrielsson Nils, Reed Bruce, Mårtensson Lena. Innovation support services – a study of companies' needs and the supply in Östergötland. Stage 1 report. Ritts East Sweden.

Hultman Glenn, Klasson Alger. Hur små företag tänker. En studie av utvecklingsstöd genom Växtkraft Mål 4. Nya jobb & företag. Rapport Nr 6. NUTEK, Svenska EU programkontoret, RALF 1999.

ITPS 2002:001. Ett bättre beslutsunderlag för tillväxtpolitiken. Rapport A 2002:001. Institutet för tillväxtpolitiska studier.

Johansson Bo. En motivationsbaserad analys av arbetsmiljöarbetet i en grupp tillverkande mindre företag. Doktorsavhandling, Luleå Tekniska Universitet, 1998:36

Kamp A, Le Blansch K, Integrating management of OHS and the environment – participation, prevention and control. Chapter 19 in Systematic Occupational Health and safety management. Perspectives on an international development. Ed. Frick Kaj, Langaa Jensen Per, Quinlan M, Wilthagen T. Pergamon and Arbetslivsinstitutet, 2000

- Lindholm P, Maier JC. RITTS Western Sweden. Stage 1 report. Existing and latent needs of SMEs vs. the offering provided by existing support organisations – a regional analysis. IVF 2000
- Lundström m fl Svenskt småföretagspolitik – Struktur, resultat och internationella jämförelser. Stiftelsen Forum för Småföretagsforskning, Örebro 1998.
- Naschold Frieder. Evaluation report : commissioned by the board of the LOM programme. Stockholm, Arbetsmiljöfonden, 1992
- Nise G. Sundh-Nygård K., Hogstedt C. Små arbetsställen – stora risker? Kemiska risker och kunskap om internkontroll på 232 små arbetsställen i Stockholms län. Rapport 1995:38, Yrkesmedicinska enheten, Karolinska sjukhuset, Stockholm, 1995
- Notsten Johanna, Wallberg Anders. Nätverk För utveckling av organisation och medarbetare. Almega 1995 NUTEK: Towards flexible organisations. B 1996:6 NUTEK Förlag Stockholm.
- NUTEK Miljöarbete i små företag – vägval inför framtiden. Dokumentation från ett seminarium anordnat den 16e juni 1999 av NUTEK-verksamheterna Miljöstyrning i småföretag och Metodik för miljöanpassad produktutveckling. 1999
- NUTEK Miljöstyrning i små och medelstora företag – en utvärdering av NUTEKs nätverksprojekt. Februari 1999- NUTEK Hållbar utveckling, Miljödriven affärsutveckling.
- NUTEK Företag i förändring. Sammanfattning och benchmarking av lärandestrategier för ökad konkurrenskraft. NUTEK 2000. Rapporten ingår i serien Flexibla arbetsorganisationer. Finns även på www.nutek.se
- SOU 1990:49. Arbete och hälsa – betänkande av Arbetsmiljökommisionen. Arbetsmarknadsdepartementet, sid 115; Bengtsson Börje. Rapporterade olycksfall efter arbetsställestorlek och sjukskrivningstid. Enheten för information om arbetsskador. Arbetarskyddsstyrelsen, 1995.
- SOU 1993:81. Översyn av arbetsmiljölagen. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm 1993.
- SOU 2002:5. En handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet. Socialdepartementet, Stockholm, 2002.
- Stranegård L m fl. Miljöbarometern 1997-1998. Gothenburg Research Insitute. Cappelen Akademisk Forlag, 1998.
- Walters David. Health and Safety in Small Enterprises. European Strategies for Managing Improvement. SAL TSA Work & Society No. 31. P.I.E. – Peter Lang

Bilaga 1. Basfakta om svenska småföretag

1. Småföretag i Sverige

Under 1990-talet ökade antalet små företag. Den största ökningen gällde företag utan anställda (Lundström et al. 1998) som också utgör mer än 70 % av alla små företag. Inom denna grupp ökade antalet företag med 80 % mellan åren 1993 och 1998.

1998 fanns det 803 600 aktiva privata företag. 157 100 verkade inom jordbrukssektorn. Mer än 99% av de privata företagen hade mindre än 50. 1998 hade 760 företag mer än 200 anställda (Linder 1999).

1998 var 2,2 miljoner anställda inom den privata sektorn. Av dessa arbetade 58,7 % i företag med mindre än 50 anställda.

Statistik från åren 1993, 1996 och 1998 över antalet företag har sammanställts i tabell 1.

Tabell 1. Antal privata företag (inklusive jordbruk) och antal anställda (exklusive jordbruk) uppdelat efter storlek för åren 1993 och 1996. Företag utan anställda är oftast enskilda firmor, där endast ägaren är sysselsatt (Johansson 1998, Linder 1999). I siffrorna för 1998 och 2000 ingår inte jordbrukssektorn eller aktiebolag som är offentligt ägda (Linder 1999, Statistisk Årsbok 2002). År 2000 ingår dock de aktiebolag som är offentligt ägda.

Storlek	Antal företag 1993	Antal företag 1996	Antal företag 1998	Antal företag 2000	Andel % 1993	Andel % 1996	Andel % 1998	Andel % 2000	Antal anställda 1993	Antal anställda 1996	Antal anställda 1998	Andel % 1993	Andel % 1996	Andel % 1998
Inga anställda ¹⁾	254 899	313 110	458 341	466 320	59,8	62,3	70,8	69,6	254 899	313 110	366 095	12,0	12,4	17,0
1-9	146 585	161 078	176 231	170 061	34,4	32,1	27,2	25,4	401 577	439 199	662 724	18,9	17,4	30,7
10-19	13 129	14 769		17 206	3,1	2,9		2,6	175 293	197 059		8,3	7,8	
20-49	7 279	8 616	7 896	9 919	1,7	1,7	1,2	1,5	216 287	256 675	237 398	10,2	10,2	11,0
Totalt, små företag	421 892	497 573	642 558	663 506	99,1	99,1	99,2	99,1	1 048 056	1 206 043	1 266 217	49,3	47,9	58,7
50-99	2 162	2 581		2 979	0,5	0,5		0,4	147 815	177 430		7,0	7,0	
100-199	1 011	1 207	3 240	1 424	0,2	0,2	0,5	0,2	139 737	166 225	287 515	6,6	6,6	13,3
Totalt, små och medelstora företag	425 065	501 361	645 798	667 909	99,8	99,8	99,7	0,6	1 335 608	1 549 698	1 553 732	62,9	61,5	72,0
200-499	617	734	493	899	0,1	0,1	0,1	0,1	185 589	216 353	147 288	8,7	8,6	6,8
500-	367	432	269	830	0,1	0,1	0,04	0,1	601 067	752 183	456 400	28,3	29,9	21,2
Totalt, stora företag	984	1 166	762	1 729	0,2	0,2	0,1	0,3	786 656	968 536	603 688	37,1	38,5	28,0
Totalt	426 049	502 527	646 560	669 638	100,0	100,0	100,0	100,0	2 122 264	2 518 234	2 157 420	100,0	100,0	100,0

1) Företag utan anställda är oftast företag där endast ägaren arbetar. En del av dessa företag sysselsätter ägaren på en större eller mindre deltid. Som framgår av tabellen utgör dessa företag majoriteten av alla företag.

2. Vad har småföretag för verksamhet?

I tabell 2 redovisas fördelningen av företag efter storlek och bransch (SCB 2002). Det är uppenbart att det finns små företag i alla branscher, men att vissa sektorer är mer dominerade av små företag än andra. Småföretagsdominerade branscher är till exempel jordbruk, fiske, Parti- och detaljhandel och reparationer samt hotell och restauranger. I en del branscher finns det många stora eller mycket stora företag och samtidigt många små företag. Exempel på sådana branscher är byggverksamhet, tillverkning, transport, magasinering och kommunikation samt fastighets- och uthyrningsverksamhet och företagstjänster.

Servicesektorn domineras av små företag. 1997 arbetade t ex 57 % av alla inom servicesektorn i företag med upp till 19 anställda⁵.

⁵ Enligt www.fr.se, hemsida för Företagarna

Tabell 2. Antal företag fördelat på näringsgren och antal anställda i företaget

Näringsgren enligt SNI 92	Arbetsställen efter näringsgren enligt SNI 92 och storleksklass år 1998 (SCB 1999)										Summa	
	0	1	2-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-	företag	anställda
A. Jordbruk, jakt och skogsbruk	146 699	4 519	3 546	890	274	92	21	3	10	4	156 058	33 385
B. Fiske	970	59	63	23	7	0	0	0	0	0	1 122	459
C. Utvinning av mineral	293	65	104	77	30	17	5	7	2	2	602	9 117
D. Tillverkning	26 756	4 498	7 256	4 599	3 090	2 226	921	479	313	225	50 363	712 602
E. El-, gas-, värme- och vattenförsörjning	732	50	58	53	70	106	35	28	17	10	1 159	26 311
F. Byggverksamhet	29 376	6 740	8 013	3 434	1 777	760	150	42	23	27	50 342	180 084
G. Parti- och detaljhandel, reparationer	71 415	12 950	19 434	8 864	4 110	2 059	530	208	113	52	119 735	422 930
H. Hotell- och restaurangverksamhet	11 503	2 345	3 300	1 693	815	486	103	28	18	9	20 300	79 073
I. Transport-, magasinering och kommunikation	16 941	5 003	5 298	2 357	1 218	574	170	70	46	42	31 719	239 524
J. Finansiell verksamhet	3 045	783	719	248	155	110	67	47	22	17	5 213	81 941
K. Fastighets- och uthyrningsverksamhet, företagstjänster	114 155	20 428	15 010	4 859	2 356	1 338	433	213	125	61	158 978	360 071
L. Offentlig förvaltning och försvar, obligatorisk socialförsäkring	382	63	45	21	30	30	16	42	63	41	733	137 308
M. Utbildning	4 539	641	912	553	335	254	82	29	20	27	7 392	139 745
N. Hälso- o sjukvård, sociala tjänster, veterinärverksamhet	8 823	1 747	2 882	1 297	562	326	97	44	46	290	16 114	934 003
O. Andra samhällsreliga och personliga tjänster	36 789	7 430	5 941	2 339	1 275	696	204	92	39	11	54 816	126 808
P. Förvärvsarbete i hushåll	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	9	4
Q. Verksamhet vid internationella organisationer, utländska ambassader o.d.	34	8	1	1	1	0	0	0	0	0	45	27
X. Näringsgren okänd	135 182	420	33	1	0	1	0	0	0	0	135 637	553
Totalt	607 639	67 753	72 615	31 309	16 105	9 075	2 834	1 332	857	818	810 337	3 483 945
Andel av alla företag %	75,0	8,4	9,0	3,9	2,0	1,1	0,3	0,2	0,1	0,1	100	

3. Kvinnor och män i små företag

Generellt sett finns det en kraftig snedfördelning mellan kvinnor och män mellan privat och offentlig sektor, se tabell 3. (SCB 2002)

Tabell 3. Antal och andel män respektive kvinnor i privat respektive offentlig sektor

	Offentlig sektor % (totalt antal)	Privat sektor % (totalt antal)
Kvinnor	52 % (1 006 200)	48 % (928 300)
Män	82 % (338 100)	18 % (1 575 500)

I tabell 4 visas vilka sektorer som kvinnor respektive män arbetar i inom den privata sektorn.

Tabell 4. Antal kvinnor respektive män verksamma inom olika sektorer i det privata näringslivet.

	Kvinnor antal	Män antal
Jordbruk, skogsbruk, fiske	17 217	60 286
Tillverkning och utvinning	195 902	561 448
Byggverksamhet	17 114	199 731
Handel och kommunikationer	281 581	450 870
Finansiell verksamhet, media och företagstjänster	218 582	290 965
Personliga och kulturella tjänster	146 539	114 479

Båda tabellerna ovan gäller alla företag, d v s inte enbart små företag. Uppgifter om kvinnor respektive män i små respektive stora företag, har inte varit tillgängliga.

4. Hur ägs små företag?

Små företag är, som tidigare nämnts ett mångfacetterat begrepp. Ägandeförhållandena speglar detta.

- 1996 drevs 71 % av alla små företag med 1-4 anställda i aktieföretagsform (NUTEK 1994).
- 1994 var 80 % av företag inom tillverkningssektorn med 0-9 anställda familjeägda.
- Andelen små företag som tillhör en koncern har ökat från 6 % 1979 till 14 % 1998. Skillnaden är dock stor mellan olika näringsgrenar. Sektorer där koncerntillhörighet är mindre vanligt är jordbruk och jakt, utbildning, skogsbruk samt rekreation, kultur och sport.

5. Hur förändras små företag?

Under senare år har det skett en relativt kraftig omstrukturering av näringslivet, ofta beskrivet i termer av down-sizing och outsourcing. Dessa begrepp utgår från de stora företagens perspektiv, där dessa företag minskar i storlek bl a genom att lägga ut delar av sin verksamhet på underentreprenörer eller konsulter som anlitas vid behov. I de små företagens perspektiv innebär det att det bildas fler små företag som knoppas av från stora företag och att det finns en tillväxtpotential i att ta över verksamheter från större företag och arbeta för de större företagen. Parallellt med outsourcing och möjligen delvis p g a outsourcing har servicesektorn expanderat och IT-sektorn har växt till.

IVL Svenska Miljöinstitutet AB

IVL är ett oberoende och fristående forskningsinstitut som ägs av staten och näringslivet. Vi erbjuder en helhetssyn, objektivitet och tvärvetenskap för sammansatta miljöfrågor och är en trovärdig partner i miljöarbetet.

IVLs mål är att ta fram vetenskapligt baserade beslutsunderlag åt näringsliv och myndigheter i deras arbetet för ett bärkraftigt samhälle.

IVLs affärsidé är att genom forskning och uppdrag snabbt förse samhället med ny kunskap i arbetet för en bättre miljö.

Forskning- och utvecklingsprojekt publiceras i

IVL Rapport: IVLs publikationsserie (B-serie)
IVL Nyheter: Nyheter om pågående projekt på den nationella och internationella marknaden
IVL Fakta: Referat av forskningsrapporter och projekt
IVLs hemsida: www.ivl.se

Forskning och utveckling som publiceras utanför IVLs publikationsservice registreras i IVLs A-serie. Resultat redovisas även vid seminarier, föreläsningar och konferenser.



IVL Svenska Miljöinstitutet AB

IVL Swedish Environmental Research Institute Ltd

P.O.Box 210 60, SE-100 31 Stockholm
Hälsingegatan 43, Stockholm
Tel: +46 8 598 563 00
Fax: +46 8 598 563 90

P.O.Box 470 86, SE-402 58 Göteborg
Dagjämningsgatan 1, Göteborg
Tel: +46 31 725 62 00
Fax: +46 31 725 62 90

Aneboda, SE-360 30 Lammhult
Aneboda, Lammhult
Tel: +46 472 26 77 80
Fax: +46 472 26 77 90

www.ivl.se