



Bidrag för kompetensutveckling inom Växtkraft Mål 3

- en studie av relationen och samspelet mellan stat och marknad

Filosofie kandidatuppsats inom företagsekonomi
vid Ekonomihögskolan vid Lunds universitet
juni 2005

Författare: Fredrik Olsson 800617-4034
Nadja Pereira 800116-3909

Handledare: Gunnar Wahlström

Kandidatuppsats inom företagsekonomi

- Titel:** Bidrag för kompetensutveckling - en studie av relationen och samspelet mellan stat och marknad
- Kurs:** FEK 582 Kandidatuppsats, 10 poäng (15 ECTS)
- Författare:** Fredrik Olsson och Nadja Pereira
- Handledare:** Gunnar Wahlström
- Nyckelord:** Internationell konkurrens, kompetensutveckling, bidrag, Växtkraft Mål 3
- Syfte:** Vårt syfte med denna studie är att undersöka dels hur samspelet mellan stat och marknad fungerar i form av bidrag för kompetensutveckling inom Växtkraft Mål 3 och dels om det finns några hinder för detta samspel.
- Metod:** Uppsatsen bygger på en kvalitativ metod med en deskriptiv/induktiv arbetsgång. Empirin utgörs huvudsakligen av information som har framkommit under intervjuer med en statlig myndighet och företag från det svenska näringslivet.

Sammanfattning

Företag upplever idag en allt hårdare internationell konkurrens och därmed ökande krav på att skapa sig konkurrensfördelar för att överleva. Då Sverige och många andra industrialiserade länder till följd av bland annat höga lönekostnader inte kan konkurrera med hjälp av pris, har tillgång till kunskap och kompetensutveckling blivit avgörande för Sveriges möjligheter att kunna hävda sig i den internationella konkurrensen. Även staten är beroende av ett framgångsrikt näringsliv som genererar skatteintäkter vilket är en förutsättning för fortsatt välfärd.

Den internationella konkurrensen utgör således ett hot inte bara för det svenska näringslivet utan även för samhället, välfärden och staten. Inför detta hot har stat och marknad ett ömsesidigt intresse och behov av att hjälpas åt och därför har staten utarbetat strategier för att uppmärksamma företag och organisationer på vikten av kunskap och kompetensutveckling. Strategierna har bland annat resulterat i införandet av stöd i form av bidrag för kompetensutveckling genom programmet Växtkraft Mål 3.

Det är av stor vikt för både stat och marknad att samspelet i form av bidrag för kompetensutveckling inom Växtkraft Mål 3 fungerar på ett effektivt sätt då båda parter kan gynnas och dra fördel av det. Denna studie visar dock på att det finns ett flertal hinder för att få till stånd ett fungerande samspel. För att överkomma dessa hinder visar studien på betydelsen av en tredje part i form av konsulter och branschorganisationer vilka fungerar som mellanhand och förmedlare av information och därmed skapar förutsättningar för stat och marknad att interagera. Studien visar även att företags formella och informella relationer till omvärlden är av stor betydelse för att få till stånd ett fungerande samspel.

Bachelor's thesis in Business Administration

- Title:** Allowance for competence development – a study of the relationship and interaction between state and market
- Course:** FEK 582 Bachelor thesis in Business Administration, 15 ECTS
- Authors:** Fredrik Olsson and Nadja Pereira
- Advisor:** Gunnar Wahlström
- Key words:** International competition, competence development, allowance, Växtkraft Mål 3
- Purpose:** The purpose of this thesis is to evaluate how the interaction through allowance for competence development between state and market functions and if there are any obstacles for this interaction.
- Method:** This thesis is based on a qualitative method with a descriptive/inductive way of working. The empirical part consists of data collected from personal interviews with a state authority and Swedish companies.

Summary

The companies of today experience a more intense international competition and hereby increasing demands to develop competition advantages to survive. Industrialized countries such as Sweden are not able to compete with low prices due to high labour costs. Knowledge and competence development are therefore of great importance for survival. The state is dependent on the companies' success since successful companies generate income taxes and have several other advantages for society.

The international competition is consequently a threat not only to the Swedish companies but also to the state and the society. Confronted with this threat, state and market have a mutual interest in helping each other. The state has formed strategies to draw companies' and organisations' attention to the importance of knowledge and competence development. One of the results of these strategies is state funded allowances for competence development within the programme Växtkraft Mål 3.

It is of great importance for both state and market that the interaction between them through allowance for competence development within Växtkraft Mål 3 functions in an efficient way since there are advantages for both of them. However this thesis indicates that there are several obstacles for an efficient interaction. To overcome these obstacles this thesis emphasizes the significance of a third party, such as a consultant or a trade and business organization, which has the function of an intermediary. This thesis also shows the importance of companies' formal and informal relationships to their external environment to reach a successful interaction.

TACK

Vi vill tacka vår handledare Gunnar Wahlström på företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet för såväl inspiration som stöd under vårt arbete med denna uppsats. Vidare vill vi tacka Ingrid Ekström på ESF-rådet och samtliga respondenter och företag för att de har tagit sig tid och visat intresse för vår studie.

Förkortningar

AMS

Arbetsmarknadsstyrelsen

ESF

Europeiska Socialfonden

FAR

Föreningen Auktoriserade Revisorer

Prop.

Proposition

SOU

Statens Offentliga Utredningar

Innehåll

1. Inledning	1
1.1 Problemformulering	1
1.2 Frågeställning	2
1.3 Syfte	2
1.4 Disposition	3
2. Institutionell teori	5
2.1 Finansiella kriser leder till förändring	5
2.2 Socialt kapital	7
2.3 Sammanfattning	8
3. Statens strategi för att möta den internationella konkurrensen	10
3.1 Sveriges medlemskap i Europeiska Unionen	10
3.2 Bidragspolitik	11
3.3 Europeiska socialfonden (ESF)	12
3.4 Växtkraft Mål 3	12
3.4.1 Kompetensanalys	14
3.4.2 Kompetensutveckling	14
3.4.3 Stödberättigande utgifter	14
3.4.4 Vem kan ansöka?	15
3.4.5 Beslut	15
3.4.6 Kontroll och uppföljning	16
3.5 Kvantitativa undersökningar gällande Växtkraft Mål 3	16
3.5.1 Kännedom om Växtkraft Mål 3	16
3.5.2 Antal genomförda projekt	19
3.6 Sammanfattning	19
4. Metod	20
4.1 Val av metodansats	20
4.2 Urval av objekt för studien	20
4.3 Val av metod för insamling av data	22
4.4 Val av intervjutyp	23
4.5 Urval av respondenter	23
4.6 Utformning av intervjuguide	23
4.7 Utförandet av intervjuerna	24
4.8 Behandling av insamlat material	24
4.9 Felkällor vid intervjuer	25
4.10 Källkritik	25
4.11 Sammanfattning	26

5. Empiri	27
5.1 Statligt agerande	27
5.2 Behov av kompetensutveckling	28
5.3 Information	29
5.4 Erfarenhet av kunskap	30
5.5 Kultur och värderingar	31
5.6 Tid och kostnad	31
5.7 Sammanfattning	32
6. Slutdiskussion	33
6.1 Forskningsfrågan besvaras	33
6.2 Studiens teoretiska bidrag	35
6.3 Reflektioner över studiens resultat	36
6.4 Förslag till fortsatt forskning	37
Källförteckning	39

Figurer

Figur 1. Disposition av uppsats	3
Figur 2. Omarbetning av Streeck and Schmitters ramverk	5
Figur 3. Användning av intervjuguider	23

Diagram

Diagram 1. Kännedom om Växtkraft Mål 3	17
Diagram 2. Andel företag och organisationer, av dem som har kännedom om programmet, som sökt stöd av Växtkraft Mål 3	18
Diagram 3. Andel av de medverkande som fått stöd av Växtkraft Mål 3 som upplevde "ansökningen" som svår	18

Bilagor

Bilaga 1. Presentation av intervjuade företag och respondenter	42
Bilaga 2. Intervjuguide A	45
Bilaga 3. Intervjuguide B	47
Bilaga 4. Intervjuguide C	49

Kapitel 1

Inledning

I detta kapitel presenteras det valda uppsatsämnet. Kapitlet inleds med en problemformulering där det valda ämnet diskuteras, vilket leder fram till studiens syfte och vald frågeställning. Avslutningsvis ges en presentation av uppsatsens disposition.

1.1 Problemformulering

Världen präglas idag av en allt snabbare globalisering och hårdare internationell konkurrens. En effekt av att konkurrensen blivit hårdare är att marknaden och dess kunder ställer allt högre krav på tillverkarna av produkter och tjänster. (Davenport & Prusak, 2000) Då Sverige och många andra industrialiserade länder till följd av bland annat höga lönekostnader inte kan konkurrera med hjälp av pris, har tillgång till kunskap och kompetensutveckling och därigenom förutsättningar för teknisk utveckling och specialisering blivit avgörande för Sveriges möjligheter att hävda sig i den internationella konkurrensen. Företags framgång är ofta beroende av deras förmåga att förändra sina produktionssystem samt sina varor och tjänster till följd av förändrad efterfråga. Denna förmåga att kunna anpassa sig till nya förutsättningar och krav är beroende av de anställdas kompetens (Prop. 2001/02:175).

Kunskap och kompetens utgör således idag en allt viktigare konkurrensfördel och är en viktig framgångsfaktor för företagen (Davenport & Prusak, 2000). Kompetens räknas också allt mer som en färskvara då vår omvärld förändras i ett ständigt högre tempo. Arbetsmarknaden förändras i allt snabbare takt och det finns ett ökat behov av nya kunskaper och hög kompetens. Företag som inte utvecklar kompetensen hos sina anställda riskerar att slås ut i en allt mer kunskapskrävande omvärld (Prop. 13 oktober, 2000).

En högre kunskapsnivå och kompetens leder ofta till ökad produktivitet och tillväxt via både direkta och indirekta effekter. En högre kompetens kan även leda till positiva effekter genom förbättrad förmåga att ta tillvara på ny teknik samt till bättre innovationsförmåga. (Prop. 2001/02:175)

Kunskap och kompetensutveckling har inte endast en effekt på det svenska näringslivet utan är även viktigt för att vi ska kunna bevara och utveckla vår välfärd. Staten är beroende av ett framgångsrikt näringsliv som genererar skatteintäkter vilket är en förutsättning för fortsatt välfärd. Staten har även ett intresse av ett framgångsrikt näringsliv då detta skapar arbetstillfälle för dess medborgare. Detta leder till flera vinster för staten då arbetande medborgare bidrar med skatteintäkter till staten samtidigt som det reducerar statens kostnader i form av utbetalningar för arbetslöshetsersättning (Prop. 2001/02:175).

Den internationella konkurrensen som världen präglas av idag utgör därmed ett hot inte bara för företagen utan även för samhället, välfärden och staten. Inför detta hot har stat och marknad ett ömsesidigt intresse och behov av att skapa relationer för att hjälpa varandra. För att företag och organisationer ska kunna hävda sig i den internationella konkurrensen har staten ett intresse av att uppmärksamma och bidra till ökad kompetensutveckling för att skapa förutsättningar för ökad produktivitet och tillväxt i samhället

Vikten av kunskap och kompetensutveckling för att hävda sig i den internationella konkurrensen har även växt fram som ett av EU:s viktigaste mål. Vid EU:s toppmöte i Lissabon i mars 2000 enades medlemsländernas stats- och regeringschefer om målsättningen att på tio år omvandla unionen till den mest konkurrenskraftiga kunskapsekonomin i världen (Lissabonstrategin, 2000). Som ett steg i denna strategi har Sverige och EU beslutat att skapa möjlighet för det svenska näringslivet och den offentliga sektorn att söka bidrag för kompetensutveckling¹ genom ett program benämnt Växtkraft Mål 3 inom Europeiska socialfonden. De bidrag som kan erhållas via detta program är till hälften finansierade av EU medan den svenska staten finansierar den andra hälften (Prop. 2001/02:175).

Staten ingriper härigenom och intar en aktiv roll med bidrag för att uppmärksamma företag och organisationer på vikten av kunskap och kompetensutveckling. Stat och marknad kan således sägas interagera genom bidrag för kompetensutveckling. Det är i båda parter intresse att detta samspel fungerar på effektivast möjliga sätt då både stat och marknad kan gynnas och dra fördel av det. Vi ställer oss frågande till hur detta samspel fungerar och om det finns hinder för kommunikationen och samspelet mellan stat och marknad. Vi ställer oss även frågande till vad de bakomliggande orsakerna är till att endast somliga företag är aktiva i detta samspel.

Det som gör det valda uppsatsämnet intressant är att det knyter samman flera aktuella och debatterade ämnen såsom den ökande internationella konkurrensen, vikten av kompetensutveckling för att möjliggöra framtida konkurrenskraft och EU-bidrag.

1.2 Frågeställning

Hur fungerar samspelet mellan stat och marknad i form av bidrag för kompetensutveckling inom Växtkraft Mål 3? Finns det några hinder för detta samspel?

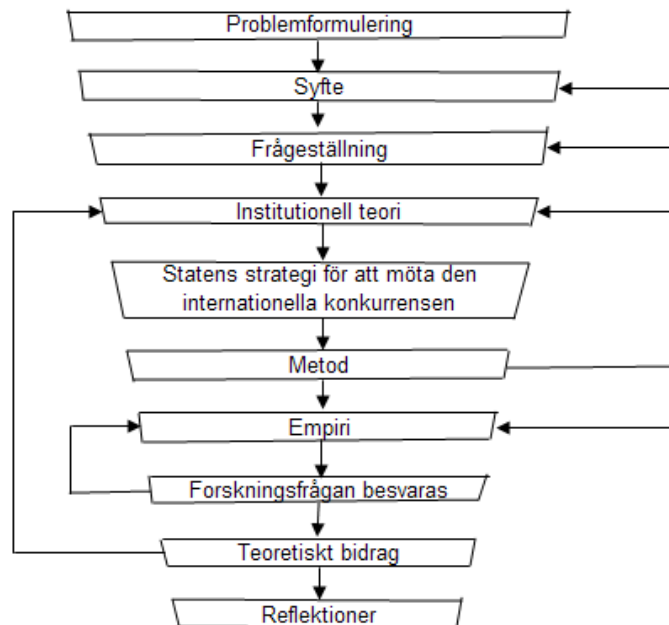
1.3 Syfte

Vårt syfte med denna studie är att undersöka dels hur samspelet mellan stat och marknad fungerar i form av bidrag för kompetensutveckling inom Växtkraft Mål 3 och dels om det finns några hinder för detta samspel.

¹ Denna term omfattar både stöd för kompetensanalys och kompetensutveckling inom programmet Växtkraft Mål 3 vilket är två sammanhängande delar som är beroende av och följer på varandra. Detta kommer utförligare behandlas i kapitel 3.

1.4 Disposition

I detta avsnitt presenteras uppsatsens disposition, vilket kan ses i figur 1 nedan. Vår avsikt med detta avsnitt är att ge läsaren en översiktlig bild av uppsatsens delar och hur de olika delarna relaterar till varandra.



Figur 1. Disposition av uppsats

Kapitel 1 Inledning

Detta inledande kapitel presenterar problemformuleringen, vilken följs av studiens syfte och vald frågeställning.

Kapitel 2 Institutionell teori

I detta kapitel presenteras den teori och det ramverk som senare kommer att användas som förklaringsmodell för relationen och samspelet mellan stat och marknad i form av bidrag för kompetensutveckling

Kapitel 3 Statens strategi för att möta den internationella konkurrensen

Här ges en bakgrund till framväxten av bidrag för kompetensutveckling. Avsikten med detta kapitel är att ge läsaren en möjlighet att skapa sig en förståelse för ämnet.

Kapitel 4 Metod

I detta kapitel redogörs för vårt val av metod och motiven bakom det. Kapitlet belyser hur urvalet av intervjuobjekt gått till, hur vi gått tillväga vid insamlingen av informationen och hur arbetsprocessen sett ut.

Kapitel 5 Empiri

Detta kapitel redogör för resultatet av de genomförda empiriska studierna.

Kapitel 6 Slutdiskussion

I detta avslutande kapitel besvaras forskningsfrågan utifrån empirin och därefter kopplas empirins resultat till den institutionella teorin och analyseras utifrån denna referensram. Avslutningsvis ges reflektioner över studiens resultat och förslag till fortsatt forskning.

Kapitel 2

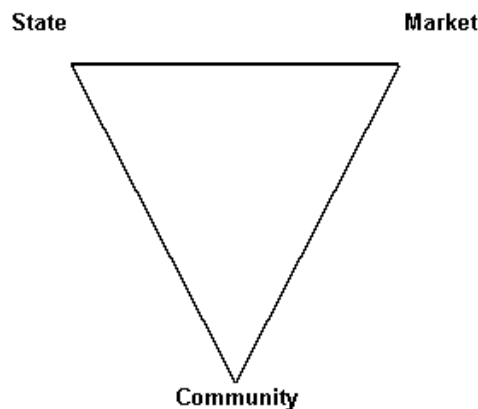
Institutionell teori

I detta kapitel presenteras den institutionella teorin som kommer att användas för att förklara relationen mellan stat och marknad. Den valda teorin kopplas till Streeck and Schmitters (1985) ramverk och relationerna mellan State, Market och Community. Även vikten av socialt kapital sammanlänkas med denna teori. Vår avsikt är att använda detta ramverk och teori som referensram och förklaringsmodell för hur samspelet fungerar mellan stat och marknad i form av bidrag för kompetensutveckling.

2.1

Finansiella kriser leder till förändringar

Streeck and Schmitter (1985) har utarbetat ett ramverk för att utforska olika sätt att reglera utvecklad kapitalism. I ramverket identifieras tre olika aktörer som anses vara metoder för reglering eller mekanismer för kontroll. Dessa tre aktörer är *State*, *Market* och *Community* (Puxty et al., 1987). *State* utövar kontroll via regler och procedurer som införs genom att staten är den auktoritära parten. Denna aktör använder sig av koordination och allokering av resurser vilket kan skapa ett framgångsrikt skydd mot externa hot. *Market* skapar en självreglering av kapitalismen genom att deltagarna agerar för egen vinning och konkurrensen mellan dem genererar normer. Det vill säga att det är trycket från marknadskrafterna som driver på utvecklingen (Jönsson, 1991). *Community*, i form av intressegrupper, går ihop för att tillfredsställa sina olika gemensamma behov och får därigenom en kollektiv identitet. Denna intressegrupp utgör en källa för normer för reglering av kapitalism (Willmott et al., 1992).



Figur 2. Streeck and Schmitters (1985) ramverk
(Omarbetning, Willmott et al. 1992)

Dessa tre kontrollmekanismer och dess legitimitet kan påverkas av externa krafter. Finansiella kriser, oroligheter och problem leder till förändringar och anpassningar i samhället och därav förändringar i relationerna mellan de tre parterna i Streeck and Schmitters (1985) ramverk. I spåren av kapitalismens fortskridande tenderar statliga institutioner att bli mer sammanflätade med marknadskrafterna. Staten "pressas" att ingripa på olika nivåer inom ekonomin för att

motarbete marknadens brister eller irrationella beteende. Förändringar som kommer till stånd måste ses utifrån ett historiskt och politisk-ekonomiskt sammanhang (Puxty et al., 1987).

Jönsson (1991) redogör för ett flertal tillfällen i den svenska historien då staten har ingripit för att åtgärda problem som uppstått på marknaden vilket i sin tur drivit utvecklingen och lett till förändringar. Enligt Jönsson (1991) är framväxten och förändringen av den finansiella redovisning till stor del en följd av att staten har sett ett behov av att kontrollera marknaden då kriser uppstått. Ett av de exempel som kan nämnas, vilket har lett till förändringar i relationerna mellan *State*, *Market* och *Community*, är Kreugerkraschen som inträffade under 1930-talet. I början på 1900-talet ökade industrialisering i Sverige på ett snabbt och okontrollerat sätt. Under denna period byggde Kreuger upp en multinationell koncern vilken senare visade sig vara byggd på bedrägerier. När detta uppdagades och kraschen blev ett faktum, led många företag och privatpersoner stora förluster. Kraschen följdes av ett flertal förändringar i samhället, till exempel att socialdemokraterna tog makten, vilket innebar starten på den nya välfärdsstaten. Även revisorerna drog nytta av denna skandal och utnyttjade tillfället till att etablera sig som en viktig aktör för marknaden. Vidare såg staten ett behov av att ändra sitt beteende och inta en aktivare roll på marknaden för att undvika att något liknande skulle inträffa igen. En åtgärd från statens sida var att driva på utvecklingen av den finansiella redovisningen och göra den mer omfattande. Statens aktivare roll kunde även ses i att de införde stöd till industrin för att öka tillväxten. Till följd av de ekonomiska problem som uppstod, blev staten mer lyhörd för kapitalmarknadens behov och näringslivets intresse och behov sattes i fokus. Denna nya lyhördhet och stöd från staten berodde inte enbart på Kreugerkraschen utan även på att 1930-talet påverkades av "the great depression" (Jönsson, 1991).

Att staten tenderar att inta en aktivare roll i situationer där oroligheter råder på marknaden visas även senare i Sveriges historia. Under 1970- och 1980-talet kännetecknades svensk ekonomi av en låg arbetslöshet men en relativt hög inflationstakt. Staten ingrep vid ett flertal tillfällen och korrigerade den alltför snabba löne- och prisstegringstakten med hjälp av devalveringar. Detta var ett sätt för staten att åtgärda de "marknadsmislyckanden" som uppstått och ge det försvagade svenska näringslivet en möjlighet att åter ta sig in på den internationella marknaden (SOU 1999:150). Under 1970- och 1980-talet bidrog oljeprischocker, överbryggningspolitik, sociala reformer och en snabb expansion av den offentliga sektorn till ökade budgetunderskott och en ackumulerad statsskuld (Finansdepartementet, 2004). Till följd av att staten försvagades av de större budgetunderskotten blev kapitalmarknaden allt viktigare (Jönsson, 1991).

En följd av det allt större budgetunderskottet i Sverige var att det uppstod högre krav på effektivitet och kostnadsbesparingar inom den offentliga sektorn. Detta resulterade bland annat i att olika enheter av den offentliga sektorn fick eget resultatansvar till skillnad från tidigare då de enbart skulle prestera service. Då marknader många gånger anses vara effektivare och därigenom bättre på att prestera goda ekonomiska resultat blev en av följderna att delar av den offentliga sektorn privatiserades. Denna trend har inte endast visat sig i Sverige utan även i vår omvärld till exempel i Storbritannien och Australien. Dessa förändringar av den offentliga sektorn kan ses som att synen på vad som är den offentliga sektorn och vad den ska innehålla har förändrats. Guthrie (1992) beskriver denna "trend" av privatisering som att staten alltmer agerar i företagsform istället för i den traditionella formen.

Dessa förändringar har lett till att det idag är svårare att identifiera vad som utgör den offentliga sektorn. Tidigare har detta kunnat avgöras genom att titta på ägarförhållande, men

det har dock försvårats med den förändring som har skett. Idag finns det flera enheter av det som tidigare utgjorde den offentliga sektorn som helt eller delvis sålts ut av staten (Broadbent et al., 1992). I Sverige finns det flera exempel på enheter som delvis sålts ut. Några av de mest kända företagen där den svenska staten fortfarande är ägare är Telia, Nordea och SAS. En av anledningarna bakom privatiseringen av dessa företag är de allt starkare marknadskrafterna och konkurrensen. Privatiseringen av Telia skedde delvis för att ge Telia möjligheter att möta den allt hårdare konkurrensen från nya aktörer, till exempel i form av Vodafone och Tele 2, sedan avregleringen skett. Genom privatiseringen fick Telia tillgång till nytt kapital och gavs därmed möjlighet att satsa inom olika sektorer för att kunna möta konkurrensen. Denna privatisering av den offentliga sektorn är ännu ett exempel på att kriser skapar utrymme för och leder till förändringar.

2.2 Socialt kapital

När kriser, oroligheter och problem råder på marknaden, får sociala relationer, enligt samhällsforskaren Putnam (2001), stor betydelse. Han beskriver socialt kapital som det värde som uppstår ur både formella och informella nätverk. I dessa nätverk skapas band mellan individer och normer för ömsesidighet och pålitlighet uppstår. Enligt Putnam (2001) kan nätverk av ömsesidiga sociala relationer resultera i ekonomiska fördelar för individen, företaget och samhället.

Putnam (2001) beskriver samhället som bestående av tre typer av tillgångar, nämligen fysiskt kapital, humankapital och socialt kapital. Fysiskt kapital syftar på fysiska föremål medan humankapital avser enskilda individers egenskaper. Socialt kapital, som är det värde som uppstår ur sociala nätverk, har länge varit ett försummat område.

Putnam (2001) och hans forskarlag har genomfört samhällsvetenskapliga studier som visar att ju mer människor är organiserade i olika frivilliga nätverk och organisationer, desto bättre lyckas de i livet. Ett exempel som kan illustrera detta är den ambitiösa studenten som engagerar sig i föreningsliv med mera för att bygga upp ett stort kontaktnätverk som denne senare kan använda sig av för att få ett arbete. Tillgång till ett kontaktnätverk blir av särskild vikt då kriser råder på marknaden med hög arbetslöshet som följd. Det är vanligt att människor får arbete genom kontakter, det vill säga med hjälp av sitt sociala kapital och inte sitt humankapital. På samma sätt gäller att ju mer företag är organiserade i nätverk och organisationer, desto större är förutsättningarna för att lyckas på marknaden. Ett kontaktnätverk kan hjälpa företag med viktig information, startkapital, lånefinansiering, kunder och pålitlig arbetskraft.

Ur ett större perspektiv skapar detta bättre förutsättningar för ekonomisk tillväxt i samhället. Viktigt att poängtera är att det inte är ekonomisk tillväxt som skapar nätverk och organisationsliv utan tvärtom organisationsväsendet som skapar ekonomisk tillväxt. Förklaringen är enligt Putnam (2001) att deltagandet i nätverk och organisationer skapar socialt kapital som innebär att ett förtroende byggs upp mellan individer i samhället. Detta förtroende ligger till grund för ömsesidigt stöd, samarbete och solidaritet. Det finns en strävan att hjälpas åt och stötta varandra i olika sammanhang.

Dessa sociala nätverk har således positiva effekter på samhället. Ett samhälle präglad av generaliserad ömsesidighet är effektivare än ett samhälle där misstro råder. Samhällsengagemang och socialt kapital leder till ömsesidiga förpliktelser och ansvarsfullt

handlande. Incitament för opportunist och korruption minskar i samhället, när ekonomiska och politiska uppgörelser är förankrade i täta sociala nätverk.

Det finns både formella och informella nätverk. Exempel på formella nätverk är politiska partier, föreningar, kyrkor, fackföreningar och liknande. Dessa är oftast formellt organiserade med medlemsavgift, regelbundna sammanträden, skriftliga stadgar och anslutning till en central organisation (Putnam, 2001). Ytterligare ett exempel på ett formellt nätverk är FAR – Föreningen Auktoriserade Revisorer. Revisorer utgör en intressegrupp där faktorer som kunskapsbas, licensiering och etikregler är av stor vikt. De flesta av Sveriges auktoriserade revisorer är medlemmar i denna organisation som har en utvecklad servicefunktion för sina medlemmar i form av utbildning, intressebevakning, diskussionsdagar och omfattande förlagsverksamhet. Revisorskåren sägs vara väl sammanhållen med goda kollegiala relationer (Artsberg, 2003). Revisorer har ett yrke med mycket kundkontakt och därigenom finns möjlighet för revisorn att bygga upp ett stort kontaktnätverk, både ett formellt och ett informellt sådant, som denne kan få användning för i olika sammanhang.

De informella nätverken är mer frekventa och utgörs till exempel av bridgeklubben, pokergänget, slakten, korridorkamraterna i studenthemmen, chatgruppen på Internet, läsecirkeln i bokhandeln etc. Nätverken kan ha olika grad av intensitet och vara av olika typer. Arbetskollegorna som går ut och tar en öl efter jobbet har en intensiv kontakt sinsemellan. Andra kontakter kan vara mer tillfälliga och anonyma som till exempel en joggare som nickar åt en annan joggare som springer samma runda varje dag. Socialpsykologer med experimentell inriktning har genom experiment fått fram slående bevis på att även den mest tillfälliga sociala kontakt kan ha positiva ömsesidighetseffekter. När en ”främling” i ett experiment hälsar och säger några korta ord till en ovetande försöksperson, går försökspersonen snabbare efter hjälp när han strax därefter hör ”främlingen” få ett ”anfall” än om de båda inte haft någon kontakt. Starka band med förtrogna vänner garanterar kanske ett besök när vi är sjuka men svaga band med ytlig bekantskap är kanske bättre när vi söker arbete. Det är dimensionerna på våra problem som avgör hur mycket socialt kapital vi behöver. Intressant är att just vid arbetssökande får den arbetssökandes ”svaga förbindelser” oftast större betydelse. Detta beror på att de mer avlägsna bekanta troligen har lättare att peka ut oväntade möjligheter för den arbetssökande medan dennes ”starka förbindelser”, såsom närmaste vänner och släktingar, förmodligen känner samma personer och hör talas om samma möjligheter som den arbetssökande.

De nätverk som bildar det sociala kapitalet är viktiga informationskanaler som kan hjälpa individen eller företaget att fatta rätt beslut. Företags sociala nätverk kan förse sina medlemmar med goda råd, strategisk information, specifik branschinformation och kan visa på möjligheter för företaget i dess yttre och inre miljö. I samhällen där invånarna har dålig kontakt med varandra kan det uppstå svårigheter med att sprida information och mobilisera krafter att nå resultat eller stå emot hot (Putnam, 2001).

2.3 Sammanfattning

Streck and Schmitters (1985) ramverk visar på relationerna mellan *State – Market – Community*. Teorin visar att vid finansiella kriser, oroligheter och problem skapas utrymme i samhället för förändringar i dessa relationer. När sådana förhållanden råder på marknaden, söker företagen stöd i sin relation till staten. På motsvarande sätt ser staten vid dessa marknadsmisslyckande ett behov av att ingripa och ta en aktivare roll. Det leder till att

relationen och samspelet mellan stat och marknad förändras. Detta har visat sig vid ett flertal tillfällen under den svenska historiens gång, då staten fått ingripa för att åtgärda de problem som uppstått på marknaden. Ett exempel som vi ger i detta kapitel är när svenska staten vid ett flertal tillfällen ingrep och korrigerade den alltför snabba löne- och prisstegringstakten med hjälp av devalveringar för att ge det försvagade näringslivet en möjlighet att åter ta sig in på den internationella marknaden. Det pågår en kontinuerlig förändringsprocess på marknaden och relationerna i Streeck and Schmitters (1985) ramverk anpassas efter de nya förutsättningar som härigenom skapas. Även socialt kapital, som det värde som uppstår ur formella och informella nätverk, får enligt Putnam en betydelsefull roll för individen, företaget och samhället vid finansiella kriser, oroligheter och problem.

Kapitel 3

Statens strategi för att möta den internationella konkurrensen

I detta kapitel presenteras inledningsvis en aspekt till varför Sverige kan tänkas ha gått med i den Europeiska Unionen 1995. Denna aspekt går i linje med teorin om att finansiella kriser skapar utrymme för förändringar i samhället. Detta följs av en diskussion kring den allt hårdare internationella konkurrensen som EU står inför och dess följder bland annat i form av Lissabonstrategin. I linje med strategin redogör vi för den Europeiska Socialfonden som bland annat tar sig uttryck i bidrag för kompetensutveckling. Vår avsikt med detta kapitel är att ge läsaren en möjlighet att skapa sig en bakgrund och förståelse för ämnet.

3.1 Sveriges medlemskap i Europeiska Unionen

Under inledningen av 1990-talet upplevde Sverige en allvarlig och långvarig ekonomisk tillbakagång. Från 1990 till 1993 föll bruttonationalprodukten med totalt 5 % i Sverige medan den i andra EU-stater steg med i genomsnitt 2 %. Den öppna arbetslösheten i Sverige steg från 1,6 % av arbetskraften år 1990 till 8,2 % år 1993 (Finansdepartementet, 1 november, 2004). Den svenska krisen, som var den djupaste lågkonjunkturen sedan 1930-talet, kan tillskrivas en kombination av internationella och nationella faktorer. Den rådande ekonomiska konjunkturedgången runtom i världen påverkade många viktiga sektorer i Sverige såsom skogsindustrin och stålindustrin. I slutet av 1980-talet medförde den höga inflationen att efterfrågan snabbt sjönk för den svenska industrin. Både marknadsandelar och vinstmarginaler minskade i snabb takt och ett stort antal företag gick i konkurs. Nedgången förvärrades ytterligare av en djup kris på finansmarknaden och en betydande skuldsanering inom ekonomin till följd av 1980-talets snabba kreditexpansion (SOU 1999:150).

Denna utveckling medförde en drastisk förändring från en ekonomi med hög inflation till en ekonomi med låg inflation och med stigande arbetslöshet och liten efterfråga som följd. Detta ledde i sin tur till minskade skatteinkomster för den svenska staten samtidigt som den svenska staten ökade sina utgifter till exempel genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder och ersättning till den ökande gruppen av arbetslösa. Under denna period föll även den svenska kronan kraftigt i värde i förhållande till andra valutor, mer än 30 % i förhållande till euron i mars 1995. Denna kris skapade en osäkerhet i Sverige över om det gick att enbart förlita sig på den svenska staten för att upprätthålla välfärden. EU, som till skillnad från Sverige hade haft en god tillväxt under denna period, framstod nu som en mer stabil part att förlita sig på. Till följd av detta riktades blickarna alltmer mot EU där Sverige såg möjligheter och trygghet. (Finansdepartementet, 1 november, 2004)

Sveriges väg till medlemskap i den Europeiska Unionen inleddes den 1 juli 1991 då den svenska regeringen lämnade in en ansökan om medlemskap i det dåvarande EG. Förhandlingarna inleddes och i november 1994 hölls en folkomröstning om EU-medlemskapet. Resultatet blev ett ja till medlemskapet och den 1 januari 1995 blev Sverige medlem i EU.

EU består idag av 25 europeiska länder som samarbetar och samverkar i politiska och ekonomiska frågor. Den europeiska integrationen som kom till stånd efter andra världskriget byggde ursprungligen på idén om att en demokratisk och politisk enhet skulle kunna göra slut på århundraden av fiendskap och krig mellan Europas länder. Tanken är idag att skapa ett

fredligt, solidariskt och gemensamt Europa där medlemsländerna samverkar i politiska och ekonomiska frågor. Grunden är tullunionen och den gemensamma inre marknaden. Det innebär att länderna sig emellan obehindrat ska kunna handla med varor och tjänster. Handeln med länder utanför EU regleras gemensamt. Inom den inre marknaden kan även personer och kapital röra sig fritt (EU-upplysningen, Sveriges riksdag).

EU och världen står idag inför en ny ekonomi där globalisering och kunskap blir allt viktigare. Den internationella konkurrensen hårdnar med ökande krav från marknaden som följd. Då de industrialiserade medlemsländerna, till skillnad från låglöneländer, inte kan konkurrera med hjälp av pris, har tillgång till kunskap och kompetensutveckling blivit avgörande för dessa länders möjligheter att hävda sig i den internationella konkurrensen (Prop. 2001/02:175). EU:s strategi för att möta dessa ekonomiska och sociala utmaningar är att modernisera unionens ekonomi och anpassa denna till de nya förutsättningarna. Det var på EU-toppmötet i den portugisiska huvudstaden Lissabon våren 2000 som EU:s stats- och regeringschefer enades om Lissabonstrategin som sätter kunskap och kompetens i fokus. Målformuleringen för denna strategi lyder enligt följande:

"Inom tio år, det vill säga år 2010, ska EU bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning." (Lissabonstrategin, 2000).

Enligt en gemensam artikel av Göran Persson, Gerhard Schröder² och Péter Medgyessy³ (Regeringskansliet, 16 april, 2003), är samarbete mellan medlemsländerna i den Europeiska Unionen av stor vikt för att uppnå det uppsatta målet. Enligt dem är inte ensam stark i en globaliserad värld. Endast gemensamt kan EU ta ledningen i världsekonomin.

3.2 Bidragspolitik

I linje med Lissabonstrategin och i sin strävan att bli världens mest konkurrenskraftiga ekonomi, beviljar EU bidrag till medlemsländerna genom olika program och fonder. Bidragen finansieras främst genom medlemsländernas medlemsavgifter, vilka bestäms av landets Bruttonationalinkomst (BNI) och kan därmed variera, men även genom EU:s momsintäkter (EU-upplysningen, Sveriges riksdag).

Redan innan Sveriges medlemskap i EU har stöd till näringslivet under många år varit en del av den svenska politiken. Syftet har varierat med åren från sysselsättningspolitiska skäl till rent politiska skäl. Många gånger har stödet tillkommit eller ökat kraftigt då Sverige befunnit sig i finansiella svårigheter och har då använts för att åtgärda de "marknadsmislyckanden" som uppstått (Leion, 1980).

Kunskap och kompetens har som tidigare nämnts blivit avgörande för industrialiserade länders möjlighet att hävda sig i den internationella konkurrensen. För att upprätthålla den gemensamma välfärden har Sverige och EU idag ett gemensamt intresse av att

² Förbundskansler i Tyskland

³ Premiärminister i Ungern

uppmärksamma och främja ökad kompetensutveckling och därigenom skapa förutsättningar för ökad produktivitet och tillväxt. (Prop. 2001/02:175)

Den svenska regeringen och EU-kommissionen har därför beslutat att främja kompetensutveckling genom att skapa möjlighet för det svenska näringslivet och den offentliga sektorn att söka bidrag för detta ändamål. Bidrag för kompetensutveckling sker genom ett program benämnt Växtkraft Mål 3 som ingår i den Europeiska socialfonden (Prop. 13 oktober, 2000).

3.3 Europeiska socialfonden (ESF) ⁴

Den Europeiska socialfonden (ESF) syftar till att främja sysselsättningen inom unionen, stimulera till tillväxt i medlemsländerna och stärka deras internationella konkurrenskraft gentemot omvärlden. Svenska ESF-rådet är en statlig myndighet som har till uppgift att förvalta och informera om Europeiska socialfondens program i Sverige.

De program som tillhör Europeiska socialfonden (ESF) är Artikel 6, Equal och Växtkraft Mål 3. Samtliga dessa program syftar till att stärka individens ställning i arbetslivet och därigenom bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Nedan redogörs för de olika programmen.

Programmet Artikel 6: *”Europeiska socialfonden stödjer innovativa projekt som kan bidra till utvecklingen av den framtida politiken genom att prova nya metoder och angreppssätt för att främja sysselsättning och utbildning.”*

Programmet Equal: *”- programmet som främjar nya metoder för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet inom arbetslivet och arbetsmarknaden”*

Programmet Växtkraft Mål 3: *”Programmet har till uppgift att stärka individens ställning på arbetsmarknaden för att därigenom bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Programmet ger, genom ekonomiskt stöd, möjligheter till att satsa på förändringsarbete, kompetensutveckling och kompetensförsörjning i arbetslivet.”*

I denna uppsats kommer Växtkraft Mål 3 att behandlas.

3.4 Växtkraft Mål 3 ⁵

EU-kommissionen och den svenska regeringen har förhandlat fram en plan och ett program för hur Växtkraft Mål 3 ska genomföras i Sverige. Åtgärder, organisation och regional samordning för målet har därefter utformats på egen hand av den svenska staten. Genom Växtkraft Mål 3 kommer ca 13 miljarder kr att satsas på tillväxt och ökad sysselsättning i Sverige under programperioden 2000-2006. Hälften av medlen kommer från EU och resterande hälft från svenska staten. Syftet med programmet är att ge människor en chans att

⁴ Detta avsnitt är, om inget annat anges, en sammanställning av information som finns på Europeiska Socialfondens hemsida, <http://www.esf.se>, 2005

⁵ Ibid.

utveckla sin kompetens för att kunna motsvara de krav som uppstår på marknaden. Programmet syftar även till att öka rörligheten på arbetsmarknaden, förbättra mångfalden i arbetslivet och skapa förutsättningar för ökad jämställdhet. Sammantaget är det en investering för individen, företaget, den offentliga arbetsgivaren och samhället.

Växtkraft Mål 3 är uppdelat i fyra olika insatsområden.

Insatsområde 1	Kompetensutveckling av anställda
	Åtgärd 1:1 Kompetensanalys – företag kan få ekonomiskt stöd för att ta fram en analys av behovet av kompetensutveckling.
	Åtgärd 1:1b Kompetens inom mångfald, tillgänglighet och jämställdhet – bidra till attitydförändring hos nyckelpersoner som har inflytande i arbetslivet.
	Åtgärd 1:2 Kompetensutveckling – syftar till att genomföra den handlingsplan som tagits fram i 1:1.
Insatsområde 2	Ökad anställbarhet och företaganda.
	Detta insatsområde riktar sig till arbetslösa som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden och till långtidssjuka. Syftet är att underlätta för dessa grupper att få anställning, delta i kooperativ verksamhet eller starta eget.
Insatsområde 3	Integration, mångfald och jämställdhet.
	Syftet är att främja integration, mångfald och jämställdhet i arbetslivet så att individens möjligheter till anställning förbättras.
Insatsområde 4	Lokal utveckling.
	Lokala aktörer som föreningar, kooperativ och lokala utvecklingsgrupper kan genomföra projekt som ska hjälpa personer som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa eller långtidssjuka. Syftet är att dessa ska kunna komma tillbaka till arbetsmarknaden.

I denna uppsats har vi begränsat oss till att enbart behandla insatsområde 1, åtgärd 1:1 Kompetensanalys och 1:2 Kompetensutveckling. Dessa två delar är beroende av och följer på varandra. I uppsatsen används termen ”bidrag för kompetensutveckling” vilket syftar på både kompetensanalys och kompetensutveckling. En viktig förutsättning för att erhålla bidrag inom insatsområde 1 är att företaget eller organisationen själva finansierar hälften av kostnaderna för projektet. Det innebär att svenska staten och EU finansierar respektive 25 % av kostnaderna för projektet medan de övriga 50 % finansieras av företaget eller organisationen.

3.4.1 Kompetensanalys

Företag som önskar söka ekonomiskt stöd från Växtkraft Mål 3 för kompetensutveckling av sina anställda måste först genomföra en kompetensanalys. Syftet med analysen är att kartlägga vilka kompetenser som finns inom företaget och vilka av dessa som bör vidareutvecklas. Kompetensanalysen är en process som innebär en genomgång av verksamheten idag och en bedömning av framtiden. I detta arbete ingår det dels att göra en verksamhetsanalys det vill säga en helhetsbedömning av företaget i vilken alla anställda deltar och dels en helhetsbedömning av varje enskild medarbetares behov av kompetensutveckling kopplat till företagets förväntade framtida kompetensbehov. Analysen ger tillfälle till reflektion över verksamhetens styrkor och svagheter. Även omvärldsfaktorer lyfts fram såsom hot och möjligheter i företagets omvärld och hur man ska agera för att säkra företagets fortlevnad.

Detta analysarbete ska genomföras inom loppet av sex månader. Den rekommenderade tiden för genomförandet är 4-5 månader men högst 6 månader. Resultatet av analysen ska sammanställas i en handlingsplan som omfattar samtliga anställda och som utgör grunden för ansökan om stöd för kompetensutveckling.

Ekonomiskt stöd för kompetensanalyser ges för stödberättigande utgifter, se avsnitt 3.4.3, med maximalt 200 000 kr per företag och högst 4000 kr per anställd.

3.4.2 Kompetensutveckling

Efter att ha utfört analysen har befintlig kompetens inom företaget identifierats. En bedömning av företagets framtida kompetensbehov har likaså gjorts och koppling mellan dessa två utgör kompetensutvecklingen.

Svenska ESF-rådet fattar ett beslut om beviljande av ekonomiskt stöd för kompetensutveckling utifrån den handlingsplan som företaget utarbetat. I denna ska prioriteringar, tidsplan och kostnader framgå.

Några exempel på områden inom kompetensutveckling som man kan söka bidrag för är IT-användning, teamwork, språk, omvärldskunskap och internationalisering, men bidrag kan även sökas för att de anställda ska få lära sig mer om företagets värderingar och kultur.

Genomförandet av kompetensutveckling kan ta olika lång tid från företag till företag. I genomsnitt brukar dock kompetensutvecklingen enligt Ingrid Ekström (2005) genomföras på 1-2 år. Ekonomiskt stöd för kompetensutveckling ges för stödberättigande utgifter, se avsnitt 3.4.3, med maximalt 400 000 kr per företag och högst 8000 kr per anställd.

3.4.3 Stödberättigande utgifter

Några exempel på utgifter som är berättigade för stöd enligt åtgärd 1:1 Kompetensanalys och åtgärd 1:2 Kompetensutveckling är:

- Utbildning som omfattar utgifter för kurser, material, studiebesök etc.
- Extern konsult för stöd och vägledning eller som föreläsare i utbildningssyfte

Vid mer omfattande projekt kan även följande utgifter vara stödberättigande:

- Personal för projektledning, handledning och administration
- Hyra av lokaler
- Kontorsmaterial, telefon, administration etc.
- Information och marknadsföring av projektet, till exempel annonsering och trycksaker
- Uppföljning och utvärdering

3.4.4 Vem kan ansöka?

Ansökan om ekonomiskt stöd från Växtkraft Mål 3 kan göras av alla företag, myndigheter och organisationer med anställda oavsett verksamhet. Små och medelstora företag prioriteras dock inom analys och kompetensutvecklingsprojekt. Med små och medelstora företag menas företag med upp till femtio anställda. Anledningen till att denna grupp av företag premieras är att små och medelstora företag länge har haft och fortfarande har stor betydelse för den svenska ekonomin och sysselsättningen. Dessutom anses denna grupp av företag inte ha samma möjligheter till finansiering som större företag (Arbetsmarknadsstyrelsen, 1996).

Ansökan ska göras till Svenska ESF-rådets lokala kontor som finns på 20 olika orter i Sverige. Ansökningsperioderna varierar mellan regioner.

3.4.5 Beslut

Svenska ESF-rådet är den myndighet som beslutar vilka projekt som ska beviljas medel inom programmet för Växtkraft Mål 3. Vidare kontrollerar ESF-rådet att verksamheten i projektet fortlöper och bedrivs enligt beslutet. Arbetsmarknadsstyrelsen⁶ ansvarar för ekonomisk granskning av projekten och utbetalning av ESF-medel för Växtkraft Mål 3. Således består systemet av två inblandade myndigheter vilket innebär att beslut och rekvisitioner alltid ska passera båda myndigheterna.

Händelseförloppet ser ut på följande sätt: Projektägaren, som till exempel kan vara ett företag, fyller i rekvisitionen och skickar den till Svenska ESF-rådet som kontrollerar företagets verksamhet och gör en bedömning. Därefter sänds rekvisitionen vidare till AMS som i sin tur gör en ekonomisk granskning och eventuellt en utbetalning. Principen för utbetalning är att ersättning endast ges för havda kostnader. Först beviljas företaget bidraget av ESF-rådet, sedan genomförs projektet på arbetsgivarens bekostnad och först när allt är genomfört och korrekt avrapporterat betalas pengarna ut till arbetsgivaren. Denna princip gäller vid utbetalning av stöd till kompetensanalysen då denna genomförs under en kortare tidsperiod. Däremot gör företagen vid kompetensutvecklingen, som ofta sträcker sig över en längre tidsperiod, en lägesrapport en gång per kvartal där kostnader avrapporteras och ersättning erhålls.

⁶ Arbetsmarknadsstyrelsen kommer härfter att benämnas som AMS.

3.4.6 Kontroll och uppföljning

Kontroller och revisioner av projekt som har EU-stöd förekommer både under projekttiden och upp till elva år efter det att projektet har avslutats. Kontroll och revision kan göras av ESF-rådet och AMS men även av Revisionsrättens och EU-kommissionens revisorer. Kontroll görs bland annat av de utgifter som tagits upp i projektet som stödberättigande. Underlag till utgifterna och god ordning i projektredovisningen med lättillgänglig bokföring, fakturor, lönespecifikationer, avtal, beräkningsunderlag etc. är av stor vikt. Utbetalda medel kan återkrävas om det visar sig att utbetalning gjorts på felaktiga grunder.

Enligt Ekström (2005) görs även en riskbedömning av projekten. Företag som anses ha en hög riskprofil kan exempelvis vara företag som har fått en större summa pengar eller där man misstänker att kravet på delaktighet av samtliga anställda på arbetsplatsen inte uppfylls. Hög riskprofil har även företag vars projektplan inte är tillräckligt detaljrik eller om företaget brister i sin avrapportering av kostnader. Kontroll och granskning görs oftare i riskbenägna företag än i företag där riskprofilen är låg.

3.5 Kvantitativa undersökningar gällande Växtkraft Mål 3⁷

3.5.1 Kännedom om Växtkraft Mål 3

Svenska ESF-rådet har löpande under den innevarande programperioden genomfört kvantitativa undersökningar, med hjälp av undersökningsföretaget SIFO för att bland annat kartlägga följande om Växtkraft Mål 3:

- Kännedom om Växtkraft Mål 3
- Hur stor andel av de företag och organisationer som har kännedom om programmet som sökt stöd från Växtkraft Mål 3
- Hur ansökningsförfarandet upplevts

Målet med undersökningarna var att utvärdera hur väl och i vilken omfattning information om möjligheterna att söka bidrag för kompetensutveckling har nått ut till företag och organisationer. Detta för att göra en bedömning av ESF-rådets förmåga att kommunicera möjligheten till ekonomiskt stöd till marknaden och för att utvärdera programmet. Genom att undersökningar av detta slag har genomförts löpande över programperioden, har ESF-rådet haft möjlighet att visa på eventuella förändringar som skett över åren. Resultaten från undersökningarna har använts som underlag för eventuella nya beslut inom ESF-rådet.

Genomförandet av de kvantitativa undersökningarna gjordes bland 1800 respondenter. Dessa respondenter var chefer och fackliga representanter inom privat och offentlig sektor, där 50 % innehade en position som verkställande direktör, förvaltnings-, personal- eller ekonomichef medan de återstående 50 % var fackliga företrädare. De 1800 respondenterna fördelade sig geografiskt på följande sätt: 300 respondenter kom vardera från Stockholms, Östergötlands och Göteborgs län medan de resterande 900 respondenter kom från övriga Sverige (exklusive

⁷ Detta avsnitt är, om inget annat anges, en sammanställning av information som erhållits av ESF-rådet, 2005.

Norrland). Vidare fördelade sig undersökningen på 50 % privata och 50 % offentliga arbetsplatser.

Nedan följer resultaten av de genomförda undersökningarna. I samtliga nedanstående diagram anger y-axeln resultaten i procent.

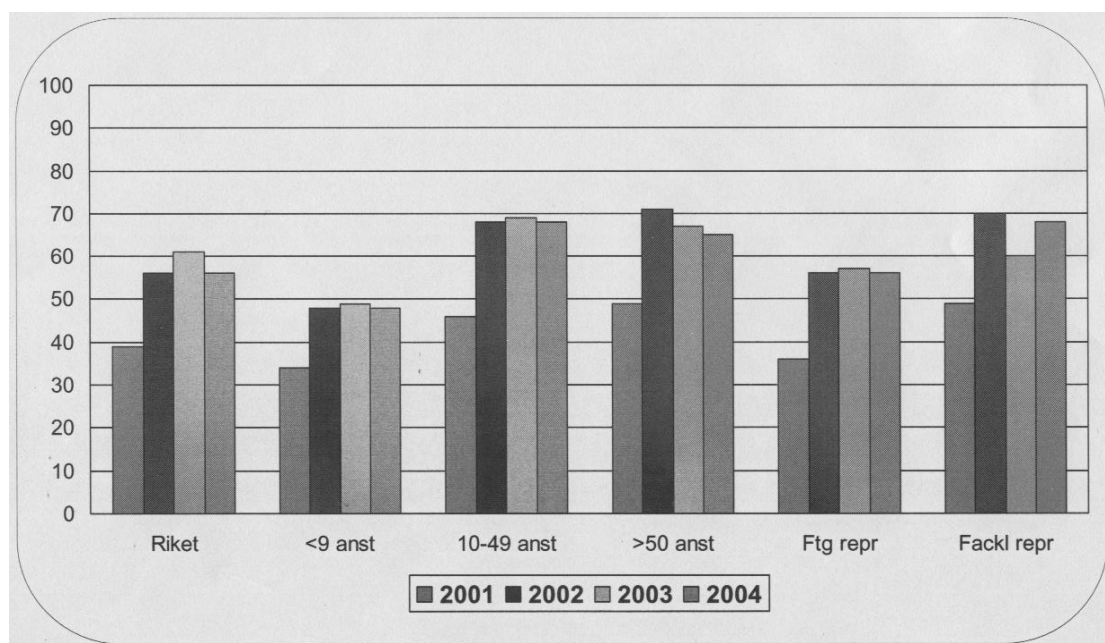


Diagram 1 Kännedom om Växtkraft Mål 3 (ESF-rådet, 2005).

Den genomförda undersökningen visar på en kraftig ökning av kännedomen om Växtkraft Mål 3 under inledningsskedet. Kännedomen har därefter avstannat och i stort sett varit oförändrad. Anmärkningsvärt är att kännedomen relativt sett är stor inom företag med fler än 50 anställda, trots att de inte utgör den primära målgruppen för Växtkraft Mål 3.

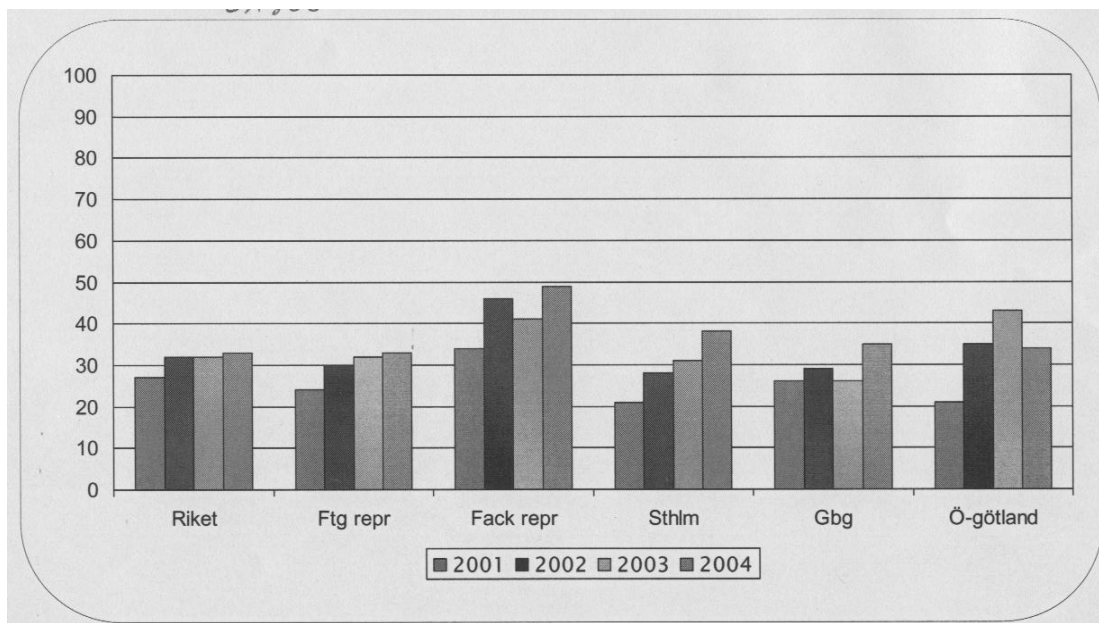


Diagram 2 Andel företag och organisationer, av dem som har kännedom om programmet, som sökt stöd av Vækraft Mål 3 (ESF-rådet, 2005).

Diagrammet visar att endast en liten andel av de företag som har kännedom om Vækraft Mål 3 söker bidrag för kompetensutveckling.

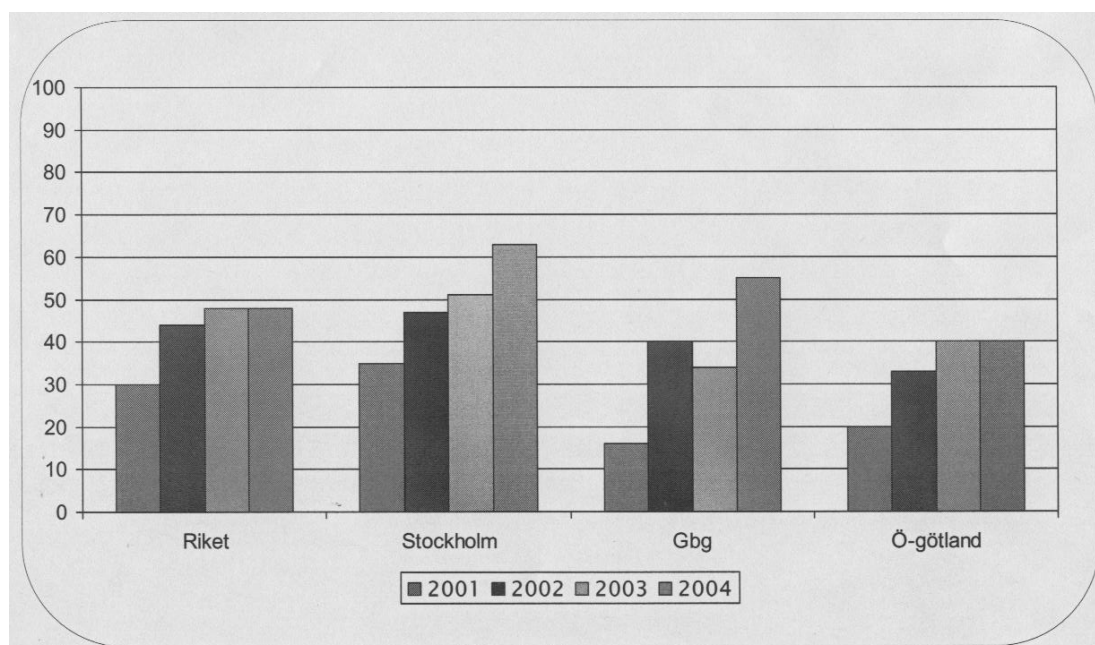


Diagram 3 Andel av de medverkande som fått stöd av Vækraft Mål 3 som upplevde "ansökningen" som svår (ESF-rådet, 2005).

Undersökningen visar att företag och organisationer genomgående upplever ansökningsförfarandet för bidrag för kompetensutveckling som svårt. Det kan tyckas egendomligt att detta upplevts svårare ju längre programmet fortgått. Detta

trots att insatser gjorts för att förenkla ansökningsförfarandet (www.esf.se, 2005).

3.5.2 Antal genomförda projekt

I Sverige har ESF- rådet från år 2000 till och med 31 mars 2005 tagit beslut om 37 108 projekt inom insatsområde 1, ”Kompetensutveckling av anställda”. Stödet från ESF-rådet har under samma period uppgått till cirka 4 615 miljoner kronor för hela Sverige och den totala summan som satsats på kompetensutveckling har varit cirka 12 930 miljoner kronor.

I Skåne har ESF- rådet under samma period beviljat stöd till 2092 projekt för kompetensanalys och 1631 projekt för kompetensutveckling för företag och organisationer (Ekström, 2005).

3.6 Sammanfattning

I linje med teorin om att finansiella kriser skapar utrymme för förändringar i samhället, kan Sverige tänkas ha gått med i den Europeiska Unionen 1995 efter att ha upplevt en allvarlig och långvarig ekonomisk tillbakagång under inledningen av 1990-talet. Den Europeiska Unionen står idag inför ett hot på grund av den allt hårdare internationella konkurrensen. För att möta detta hot har strategier utarbetats både för de individuella medlemsstaterna och för Europeiska Unionen som helhet. En viktig del i dessa strategier har varit att uppmärksamma företag och organisationer på vikten av kunskap och kompetensutveckling. I Sverige har strategin resulterat i införandet av bidrag för kompetensutveckling. Detta görs genom Växtkraft Mål 3 vilket är ett program inom den Europeiska Socialfonden.

Kapitlet ger även en översiktlig beskrivning av hur administrationen och förvaltningen kring bidrag för kompetensutveckling ser ut. Vidare presenteras en del av de förutsättningar som finns för att företag och organisationer ska kunna erhålla bidrag och vilka områden detta stöd avser. Avslutningsvis presenteras tidigare gjorda kvantitativa undersökningar gällande företags och organisationers kännedom om möjligheterna att söka bidrag för kompetensutveckling. Vid undersökningarna har även företags och organisationers åsikter om ansökningsförfarandet setts över. Även siffror för antalet genomförda projekt presenteras.

Kapitel 4 Metod

Detta kapitel presenterar studiens metod. Kapitlet redogör för vårt val av metod, urval av studieobjekt, hur vi gått tillväga vid insamling av information och hur vår arbetsprocess sett ut. Detta kapitel diskuterar även kontinuerligt val av källor och tillvägagångssätt.

4.1 Val av metodansats

Till följd av vårt syfte med detta arbete har vi valt att använda oss av en kvalitativ metod med en deskriptiv/induktiv arbetsgång. Vi har valt ett deskriptivt syfte för vår uppsats då vi ämnar förklara, förstå och kartlägga det valda ämnesområdet. I vår arbetsgång har vi även valt att använda oss av ett induktivt tillvägagångssätt vilket innebär att vi tagit vår utgångspunkt i empirin (Holme & Solvang, 2001). Vi använder oss därefter av teorier för att förklara de relationer och förhållanden som upptäckts i empirin. Detta innebär att vi går från det specifika till det generella i vårt arbete (Rienecker & Stray Jörgensen, 2002).

I vårt arbete har vi använt oss av en kvalitativ metod då vårt mål varit att skapa en djupare förståelse för företags och organisationers beteende. Med vårt val av metod tror vi kunna ge en tydligare bild av det valda ämnesområdet då kvalitativ data ofta är rik på information och belyser helheten. Kvalitativa studier ger möjlighet till en större närhet till det eller den som studeras och har därigenom givit oss möjlighet att bättre fånga hur företag och dess ledning agerar utifrån hur de uppfattar och tolkar sin omgivning och situation (Backman, 1998).

Den närhet som nämns ovan kan dock även utgöra en risk då den kan skapa förväntningar mellan forskaren och den eller det som studerats, vilket kan leda till att den intervjuade kan bete sig och kan besvara frågorna på det sätt som de tror att forskaren förväntar sig. Vid denna närhet finns det även en risk att forskaren tappar fokus i sin undersökning. Denna närhet kan även leda till att den intervjuade blir betänksam beträffande vilken information han eller hon vill dela med sig av (Körner & Wahlgren, 2002).

Vi är medvetna om att denna risk kan förekomma i vår forskning, då kompetensutveckling kan betraktas som ett känsligt område, i synnerhet av företag som valt att inte satsa på kompetensutveckling. Vi är dock medvetna om detta och har därigenom möjlighet att begränsa risken genom vårt agerande och tillvägagångssätt. Vidare anser vi att fördelarna med att använda sig av en kvalitativ metod överstiger nackdelarna.

Ytterligare en anledning till att vi valt att använda oss av en kvalitativ studie är att vi funnit att det redan gjorts kvantitativa studier kring programmet Växtkraft Mål 3 (Ekström, 2005). Några av dessa tidigare studier används som underlag i vår uppsats. Med vår studie ämnar vi komplettera och fördjupa tidigare arbete inom området.

4.2 Urval av objekt för studien

Vad gäller vårt urval av objekt för denna studie, har vi valt att begränsa vårt urval till små och medelstora företag som främst är verksamma i region Skåne. Den huvudsakliga anledningen till att vårt urval består av företag som är små eller medelstora är att bidrag för kompetensutveckling främst riktar sig till denna grupp av företag och organisationer

(www.esf.se, 2005). En av orsakerna bakom beslutet att stödja denna grupp är att de får en allt viktigare roll i Sverige och att allt fler arbetstillfällen skapas av denna grupp. En annan anledning till att stödet främst riktar sig till denna grupp är att det framkommit att kompetensutveckling genomförs i mindre utsträckning i denna grupp. Därmed försöker staten särskilt stimulera och uppmärksamma denna grupp av företag på betydelsen av kompetensutveckling (Ekström, 2005). Ett företags storlek kan mätas på flera olika sätt. De vanligaste måtten är årsomsättning och antalet anställda. Vi har valt att använda oss av antalet anställda då även ESF-rådet använder sig av detta kriterium. Deras definition av denna grupp är företag och organisationer med upp till 50 anställda (www.esf.se, 2005). Anledningen till att vi främst har valt att rikta oss mot företag verksamma i region Skåne är tids- och kostnadsskäl.

I det inledande skedet av denna studie kom vi i kontakt med David Jarl (2005) från Teleproffs AB⁸ vars huvudkontor ligger i Jönköping. Vid vår kontakt med David Jarl, försäljningschef och delägare i Teleproffs AB, uppstod ett ömsesidigt intresse av det valda uppsatsämnet och därav kommer vi i detta fall att frångå tidigare nämnda geografiska begränsning. I inledningen av vårt arbete valde vi att kontakta och intervjua Ingrid Ekström (2005) på ESF-kontoret i Lund för att få information om varför och hur staten agerar i samband med bidrag för kompetensutveckling. Detta då ESF-rådet är en representant för den svenska staten och EU (www.esf.se, 2005). Vår ambition var även att få en översiktssbild av varför endast somliga företag agerar och utnyttjar de möjligheter som ges via bidrag för kompetensutveckling. Även i detta fall ansåg vi ESF-rådet vara lämpligt för genomförandet av en intervju, då de i sitt arbete har kontakt med en stor mängd företag och därigenom har erfarenhet och kunskap inom detta område. Även i vårt arbete med att komma i kontakt med fler företag, utöver Teleproffs AB, som har sökt och erhållit stöd för kompetensutveckling inom programmet Växtkraft Mål 3 vände vi oss till Ingrid Ekström (2005) på ESF-kontoret i Lund. Detta kontor förvaltar och administrerar bidraget för kompetensutveckling i Skåne vilket gör att de innehar kunskap om vilka företag som har sökt och erhållit bidrag. Ingrid Ekström (2005) gjorde tillsammans med sina kollegor, i samförstånd med författarna, en personlig bedömning av vilka företag som skulle kunna vara lämpliga intervjuobjekt. De utvalda företagen blev Bodycote Thermotreat AB i Malmö, Numera Mässor AB i Malmö och IXX IT-Partner AB i Helsingborg. Vi blev även rekommenderade att intervjua ett fjärde företag av ESF-rådet, men detta företag hade dessvärre ej möjlighet att ställa upp på grund av tidsbrist.

Vi är medvetna om att det finns en risk för att vi blivit rekommenderade att kontakta företag som har haft en positiv relation med ESF-kontoret i Lund. Vi anser dock inte detta utgöra ett större problem då respondenterna under de genomförda intervjuerna varit frispråkiga gällande sina åsikter och därmed har både positiva och negativa aspekter belysts.

Under arbetets gång har vi kommit i kontakt med två företag som ej har sökt bidrag men som har visat ett intresse för vårt arbete samt det valda ämnesområdet. Att företagen är intresserade av att delta i undersökningen skapar enligt Holme & Solvang (2001) förutsättningar för givande intervjuer, då respondenterna är villiga att dela med sig av den information de har till intervjuerna. Orsaker till varför somliga företag inte har sökt bidrag har också framkommit under de fyra intervjuerna med företag som har erhållit bidrag. Dessa fyra företag har berättat om de hinder som de själva och företag i deras närhet upplevt. Detta har

⁸ För presentation av de intervjuade företagen och respondenterna var god se bilaga 1

vidare kompletterats med de hinder som Ekström (2005) utifrån sin erfarenhet stött på och fått berättat för sig om.

De två företag som vi kommit i kontakt med är Humanpro AB och Löplabbet Sverige AB. Humanpro AB kom vi i kontakt med under de arbetsmarknadsdagar som anordnades på Ekonomihögskolan i Lund under våren 2005. Löplabbet Sverige AB hade vi sedan tidigare relationer till och då de fick information om vårt arbete visade de ett intresse för att få ta del av detta. Det bör tilläggas i detta sammanhang att dessa två företag passar profilen för att kunna söka bidrag för kompetensutveckling.

Genom att intervjua företag i olika branscher, med olika ägarförhållanden och företag av olika ålder anser vi oss ha skapat förutsättningar för att uppnå en stor bredd i detta kvalitativa urval och därigenom finna rikligt med information (Holme & Solvang, 2001).

4.3 Val av metod för insamling av data

Vi har valt att använda oss av data från intervjuer och dokumentkällor. Intervjuerna utgör primärdata, vilket betyder att forskaren på egen hand samlat in informationen. I vårt arbete har vi även valt att använda oss av data från dokumentkällor vilka kan ta olika form, till exempel tidningsartiklar, information från statliga myndigheters hemsidor, informationsfoldrar och tidigare genomförda studier. Denna typ av källa utgör sekundärdata, vilken är information som samlats ihop av någon annan än forskaren och som existerar sedan tidigare (Yin, 1994). Vi har valt att använda dokumentkällor för att komplettera data från intervjuerna och för att ge läsaren en möjlighet till att skapa sig en bättre överblick och förståelse för ämnet (Rienecker & Stray Jørgensen, 2002). Vid vårt val av denna litteratur har vi varit tvungna att ta hänsyn till att detta är ett ämnesområde där det finns en begränsad tillgång på information och därför har vi i vårt arbete varit tvungna att använda oss av bland annat informationsfoldrar.

I vårt arbete har vi, som tidigare nämnts, valt att i första hand använda oss av personliga intervjuer vid vår insamling av primärdata. Skälet är att personliga intervjuer ger stora möjligheter till att vara flexibel under utfrågningen samt ger en hög svarsfrekvens. Då vi ansåg det vara av vikt att skapa förtroende och iaktta respondentens agerande och kroppsspråk valde vi främst att använda besöksintervjuer. Vi ansåg även besöksintervjuer vara mer lämpade för komplicerade frågeställningar. Ytterligare ett skäl till varför vi främst har valt att använda oss av besöksintervjuer är att detta sätt skapar bättre förutsättningar för interaktion mellan intervjuaren och respondenten. Vid denna typ av intervju finns även goda förutsättningar för intervjuaren att förtydliga frågor för respondenten. Detta sätt att intervjua kan dock vara tids- och kostnadskrävande. Då en av respondenterna uttryckte brist på tid genomfördes denna intervju enligt önskemål per telefon. Ytterligare en intervju genomfördes per telefon på grund av avståndet till källan (Eriksson & Wiedersheims-Paul, 1997).

För att ge respondenterna möjlighet att förbereda sig inför intervjuerna och därigenom ge oss bästa möjliga svar på våra frågor skickade vi frågorna från intervjuguiden till dem i förhand via e-post.

4.4 Val av intervjutyp

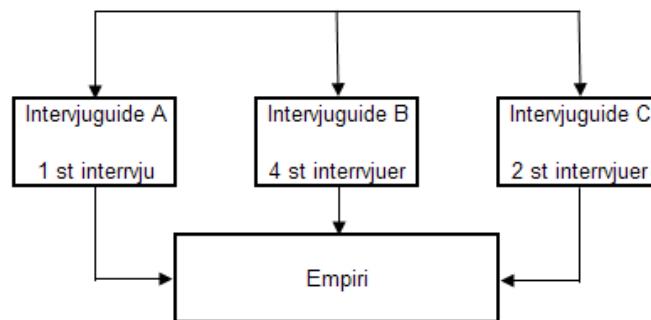
Vi har valt att använda oss av en delvis strukturerad intervjutyp då vår fokus har varit på ett antal frågor som vi ämnat undersöka för att kunna besvara vår frågeställning. Vid delvis strukturerade intervjuer kan ordningsföljden och formuleringarna till viss del beslutas under intervjun vilket ökar flexibiliteten under intervjun. Då vårt syfte med denna uppsats är att skapa förståelse för det valda ämnesområdet anser vi det vara viktigt att använda sig av en delvis strukturerad intervjutyp för att skapa förutsättningar för respondenterna att uttrycka känslor och åsikter samtidigt som en viss struktur bibehålls och därigenom att huvudfrågorna besvaras (Merriam, 1994).

4.5 Urval av respondenter

Vårt urval av respondenter på de utvalda företagen, som har erhållit bidrag för kompetensutveckling, har varit de personer som har drivit och varit ansvariga för projekten inom Växtkraft Mål 3. Vid vårt urval av respondenter i de företag som inte har sökt bidrag valde vi i ett av företagen att intervjua vice VD då denne var ansvarig för frågor av detta slag. Vice VD i detta företag visade även ett stort intresse för vårt arbete och därigenom föll sig valet naturligt. I det andra företaget, som ej sökt bidrag, har vi valt att intervjua en butikschef som har besvarat frågorna i samförstånd med en arbetande delägare i företaget.

4.6 Utformning av intervjuguide

Vid de utförda intervjuerna har vi använt oss av en intervjuguide för att skapa bättre förutsättningar för att den av oss sökta informationen samlas in under intervjuerna. Under vårt arbete har tre olika intervjuguides⁹ använts.



Figur 3. Användning av intervjuguides

Intervjuguide A användes vid vår intervju med ESF-rådet i Lund, intervjuguide B för de intervjuer som genomfördes med företag som har erhållit bidrag och intervjuguide C för de företag som inte har sökt bidrag. Intervjuguide A var den mest omfattande då vår förhoppning var att ESF-rådet skulle kunna besvara och ge oss insyn i ett flertal områden. Intervjuguide B har använts enligt den utformning som ses i bilaga 3 med undantag för de fall då telefonintervju skett. Vid de tillfällen då telefonintervju skett har intervjuguiden minskats

⁹ Se bilaga 2-4 för presentation av intervjuguides.

något i omfattning för att försäkra oss om att fokus bibehålls på de viktigaste frågorna. Intervjuguide C har använts vid intervju med Humanpro AB och Löplabbet Sverige AB.

Intervjuerna har inletts med en presentation av oss själva samt en närmare presentation av det valda uppsatsämnet. Vid intervjuerna med de företag som inte har sökt bidrag för kompetensutveckling har en längre tid ägnats åt presentation av uppsatsämnet då de har varit intresserade av att veta mer om de möjligheter som ges via bidrag för kompetensutveckling. Denna inledning har följts av att respondenterna har fått presentera sig själva samt företaget. Detta har gjorts för att respondenten ska få berätta fritt om något de känner sig bekanta med. Vår avsikt med detta var att ge respondenten möjlighet att slappna av och därmed ge ökade förutsättningar för en framgångsrik intervju. De frågor som finns presenterade i intervjuguiderna har under intervjuerna kompletterats med ytterligare frågor i de fall då vi ansett att respondenternas svar behövt utvecklas eller förtydligas.

4.7 Utförandet av intervjuerna

De olika intervjuerna har varit av olika omfattning. Den första intervjun med ESF-rådet var den mest omfattande och pågick i cirka tre timmar. De övriga besöksintervjuerna med företag som har erhållit bidrag varade i två till tre timmar medan de två telefonintervjuerna fortgick i cirka 45 minuter. Vid intervjuer med företag som ej har sökt bidrag för kompetensutveckling pågick intervjuerna i cirka en och en halv timme. Somliga av de genomförda intervjuerna tog längre tid än vad författarna hade beräknat men detta berodde främst på respondenterna, då de i flera fall var angelägna om att både dela med sig av information samt att höra författarnas synpunkter och erfarenheter.

Vid samtliga besöksintervjuer hade vi innan intervjuens genomförande delat upp ansvaret mellan oss så att den ena personen hade huvudansvaret för att ställa en del av frågorna medan den andra personen då hade huvudansvaret för att sköta anteckningarna. Den person som hade huvudansvaret för att anteckna hade dock full möjlighet att komplettera med frågor om denna ansåg detta var behövligt. Genom denna uppdelning av arbetsuppgifterna anser vi oss ha minskat risken för att viktig information skall ha missats. Ett annat steg för att minimera denna risk är att samtliga intervjuer, efter godkännande från respondenterna, spelades in. Detta har gett oss möjlighet att komplettera våra anteckningar efter intervjun. Telefonintervjuerna utfördes med hjälp av högtalartelefon vilket gav möjlighet för båda författarna att delta under intervjun. En uppdelning av arbetsuppgifterna enligt ovan har även skett under telefonintervjuerna.

4.8 Behandling av insamlat material

De svar som har getts vid intervjuerna av respondenterna antecknades för hand utifrån de frågor som anges i intervjuguiden. De svar som har skrivits ner under intervjuerna har kompletterats med ljudupptagning, efter godkännande från samtliga respondenter. Detta har gjort att författarna har fått möjlighet att lyssna på intervjun i efterhand och därefter komplettera sina anteckningar. Vi är dock medvetna om att det finns en risk att respondenterna känner sig obekväma med ljudinspelning och därmed påverkar kvaliteten och kvantiteten på respondentens svar negativt (Swedner, 1986). Den insamlade informationen har också i närhet till intervjun renskrivits för att skapa bättre möjligheter för att respondentens svar ska tolkas på rätt sätt. Då informationen från intervjun har renskrivits har

detta gett författarna möjlighet att i efterhand läsa igenom denna och diskutera hur informationen under intervjun tolkats. Genom det ovan nämnda agerandet anser vi att risken för missförstånd har minskat och därmed ökat tillförlitligheten på denna studie.

4.9 Felkällor vid intervjuer

Vid intervjuer finns det en risk för att intervjuaren genom sitt uppträdande, till exempel i form av tonfall eller mimik, mer eller mindre påverkar respondentens svar. Att respondenten svarar det den tror att intervjuaren vill höra och påverkas av undersökningssituationen kallas intervjuareffekt. Denna effekt resulterar i felaktiga svar och därmed även felaktiga resultat av intervjuerna (Körner & Wahlgren, 2002). Vi anser dock oss ha minskat risken för detta problem då vi är medvetna om dessa risker. Under utformningen av intervjuguiden samt vid de kompletterande frågorna har vi strävat efter att undvika att ställa ledande frågor till respondenterna, då dessa skulle kunna påverka svaren från respondenterna.

4.10 Källkritik

Vi är medvetna om att källor från Internet kan vara svåra att utvärdera gällande deras tillförlitlighet och värde (Rienecker & Stray Jörgensen, 2002). Vi anser dock inte att detta utgör ett problem i denna uppsats då de källor från Internet som använts varit officiella hemsidor för statliga institutioner som vi blivit särskilt rekommenderade att använda av statliga tjänstemän (Ekström, 2005). I samband med intervjuer finns det en risk att ett ej representativt urval görs. Vi tror oss dock ha minimerat denna risk genom att ta hjälp av ESF-rådet som har kunskap och erfarenhet av företag och organisationer som har sökt och erhållit bidrag. I vår strävan att komma i kontakt med och intervjua ett brett spektra av företag bad vi ESF-rådet att välja ut företag som representerar olika företagsbranscher och som skiljer sig åt gällande område för kompetensutveckling. Ytterligare en faktor som minskar denna risk är att de utvalda företagen ej har någon kontakt sinsemellan och därmed begränsas risken för att en särskild grupp av företag och organisationer med liknande miljöer, referensramar och åsikter intervjuas (Rienecker och Stray Jörgensen, 2002). I vår strävan att skapa en studie med hög tillförlitlighet och giltighet har en logisk analys genomförts av intervjuguidens innehåll. Den logiska analysen görs för att försäkra intervjuaren om att frågorna är logiska och tydliga. Detta bör enligt Patel och Davidsson (1994) genomföras av en utomstående person med kunskap inom det valda ämnesområdet. Vi har därför låtit personer med både anknytning till den akademiska världen och till näringslivet läsa och kontrollera våra intervjuguides. Vi anser även att vi ökat sannolikheten för en hög tillförlitlighet på studien genom att vi innan intervjuerna genomfördes diskuterade och klarlade vad vi önskade bedöma och hur vi skulle uppnå detta. Vi anser även att vi försäkrat oss om studiens tillförlitlighet genom att två personer deltagit under samtliga intervjuer.

Vi är medvetna om att det finns en risk för feltolkningar då skriftligt material tolkas samt teorier och begrepp översatts från engelska till svenska. Vi är även medvetna om att det finns en risk för att skiftningar i språket inte har uppmärksammats vid vår översättning. Trots dessa risker anser vi att våra kunskaper i det engelska språket vara så pass goda att de inte har påverkat vårt arbete och därmed studiens tillförlitlighet i någon högre utsträckning.

4.11 Sammanfattning

Uppsatsen bygger på en kvalitativ metod för att skapa en djupare förståelse för ämnet som studeras. Arbetsgången har varit av deskriptiv/induktiv karaktär vilket innebär att uppsatsen syftar till att förklara, förstå och kartlägga samt har sin utgångspunkt i empirin. I arbetet har det gjorts ett urval av studieobjekt som anses representativt för det valda ämnesområdet och som tros skapa förutsättningar för att ge rikligt med information. Under arbetets gång har det använts data från intervjuer och dokumentkällor. Personliga intervjuer har skapat förutsättningar för erhållandet av ny information medan dokumentkällor används för att komplettera och skapa en bakgrund till ämnesområdet.

Intervjuerna har varit delvis strukturerade och har genomförts med personer på de utvalda företagen och organisationerna som haft mest kunskap inom området. För att skapa goda förutsättningar för att den eftersökta informationen samlas in under intervjuerna har intervjuguiderna använts. Längden på de genomförda intervjuerna har skiftat på grund av den varierande omfattningen på intervjuguiderna och att respondenterna visat olika stort intresse för det valda ämnesområdet. För att undvika att någon del av informationen som framkommit under intervjuerna skulle missas av författarna har både anteckningar tagits och ljudinspelning skett. Det finns alltid en risk med de metoder och källor som används i arbetet. Vi anser oss dock ha minimerat denna risk genom att vara medvetna om den och därav vidtagit nödvändiga åtgärder.

Kapitel 5

Empiri

Detta kapitel redogör för de genomförda empiriska studierna. Kapitlet är uppbyggt kring den information som har framkommit under intervjuerna med ESF-rådet i Lund och de utvalda företagen. Informationen presenteras utifrån de viktigaste punkterna som framkommit under intervjuerna. Samtlig information i detta kapitel kommer från respondenterna om inget annat anges i texten.

5.1 Statligt agerande

Under vår intervju med Ingrid Ekström (2005) från ESF-rådet framkom det att statens och EU:s syfte med bidragen för kompetensutveckling är att stimulera till och påverka synen på kompetensutveckling. Idag ser både den svenska staten och EU kunskap och kompetens som avgörande konkurrensfaktorer i den allt hårdare konkurrensen.

Det framkom att staten och EU ser ett allt starkare hot utifrån i och med denna allt hårdare internationella konkurrens. Detta utgör inte enbart ett hot mot det individuella företaget utan även mot ett lands välfärd eftersom staten är beroende av företagets framgång för att erhålla skatteintäkter och därigenom säkra välfärden. Därför ser staten ett behov att värna om sitt land eller sin region genom att hjälpa företagen, vilket i detta fall bland annat har tagit sig uttryck i bidrag för att stimulera till kompetensutveckling.

Under intervjun framkom det att anledningen till att bidragen för kompetensutveckling främst riktar sig till små och medelstora företag är, att man i denna grupp av företag ser den största tillväxtpotentialen och störst behov av stimulans för genomförandet av kompetensutveckling. På sikt tror staten att näringslivet kommer att fortsätta att investera i kompetensutveckling oavsett om staten erbjuder stöd i form av bidrag eller ej. Därmed hoppas staten och EU att deras budskap om vikten av kompetensutveckling har gett resultat.

Ekström (2005) berättade att ESF-rådet har gått tillväga på ett flertal sätt för att nå ut med information om bidrag för kompetensutveckling till företag och organisationer. Hur ESF-rådet valt att informera om de möjligheter som finns har varierat över tiden. I inledningsskedet när programmet startades satsade de hårt på marknadsföring på en bred front till exempel i form av annonser i dagspress, fackpress och andra näringslivstidningar. ESF-rådet använde sig av annonser i bland annat Sydsvenskan där ett stort antal företag som hade erhållit bidrag för kompetensutveckling angavs vid namn och ort. Budskapet var att man precis som dessa företag skulle ta del av de möjligheter som erbjöds. ESF-rådet var även ute och informerade i de olika kommunerna. Detta skedde till exempel i form av att informationsmöten hölls och att informationsmaterial spreds. Med tiden har ESF-rådet ändrat sitt tillvägagångssätt till följd av att de mottar fler ansökningar än vad det finns pengar till, det vill säga efterfrågan är större än utbudet. Därför bedriver de idag ingen offensiv marknadsföring om programmet utan istället en smalare riktad marknadsföring. Detta sker till exempel i form av att ESF-rådet kontaktar företag och organisationer som anses ha tillräckligt med resurser, tid och ork att ta på sig rollen som projektägare, det vill säga vara den drivande och ledande parten i ett samprojekt. Ett samprojekt är ett projekt som genomförs med ett flertal deltagare. Syftet med detta är att företagen och organisationerna ska lära av varandra och utbyta erfarenheter. ESF-rådet försöker även i detta skede arbeta mer strategiskt med sin marknadsföring och snarare sprida metod och resultat än information för att motta fler ansökningar. Idag beskrivs ESF-rådets viktigaste kommunikationskällor vara deras hemsida, nyckelpersoner och

nyckelorganisationer. Ett exempel på en nyckelorganisation är näringslivskontoren i kommunerna. Handläggarna på ESF-rådet har även arbetat aktivt med att uppmana de företag som har genomfört projekt att kontakta press och massmedia för att därigenom sprida sina erfarenheter. På detta sätt skapas en högre trovärdighet för Växtkraft Mål 3, men det kan även vara fördelaktigt för företaget genom den publicitet det erhåller (Ekström, 2005).

5.2 Behov av kompetensutveckling

Under de genomförda intervjuerna har det framkommit ett antal faktorer som visat sig vara återkommande och viktiga anledningar till företagens behov av kompetensutveckling. Den faktor som framträtt tydligast bland företagens svar är att de upplever ett ökande behov av kompetens för att kunna erbjuda den allt mer krävande marknaden konkurrenskraftiga produkter och tjänster. Det har även framgått att företagen upplever att utvecklingen idag går mycket snabbt framåt inom flera områden och därmed upplever de också ett ökande krav på företaget och dess anställda att följa med i denna utveckling. Ett område där detta upplevs som särskilt påtagligt har visat sig vara teknikområdet, till exempel i form av data- och IT-kunskap. I ett av företagen visade detta sig i att det uppstod ett behov av ett nytt datasystem för att kunna erbjuda kunderna bättre service. Med detta följde även ett krav på att de anställda skulle behärska detta nya datasystem för att det skulle kunna utnyttjas effektivt. I något fall har den allt hårdare konkurrensen och de ökande kraven på företaget visat sig vara den helt avgörande faktorn för att företaget skulle genomföra och satsa på kompetensutveckling. Vid intervjuerna har det även visat sig att vissa företag ser det som helt avgörande för deras framgång att de befinner sig i den yttersta framkanten av utvecklingen för att kunna överleva. Vid en intervju nämndes även att företaget såg ett behov av kompetensutveckling för att behålla sin personal. Detta företag ansåg att det vara viktigt för personalen att de kände att de var viktiga för företaget och att det därför satsades på dem men även att de kände att de kontinuerligt utvecklades på sin arbetsplats. En kontinuerlig utveckling av de anställda gav möjlighet till nya influenser och ”inputs” och ansågs därmed även vara viktig för bevarandet av kreativa anställda på arbetsplatsen.

Det har även visat sig att synen på kompetens i företagen har förändrats. Från att tidigare vara ett relativt oprioriterat område räknas kompetensutveckling idag av många företag som en nödvändighet för företagets överlevnad. Under intervjuerna har det även framkommit att synen på vilka områden som är i behov av kompetensutveckling har förändrats. Tidigare avsåg kompetensutvecklingen endast själva kärnkompetensen, det vill säga den kompetens som krävs för att producera produkten eller tjänsten, till att behovet av kompetensutveckling numera ses ur ett bredare perspektiv. Det har till exempel visat sig att flera av företagen numera även satsar på kompetensutveckling inom försäljning och kundvård. Försäljning och kundvård kan ofta ses som två områden som det finns en tydlig relation mellan. Till exempel krävs det ofta bra kundvård för att kunna sälja mer efter det första köpet. En anledning till att fler företag satsar på kompetensutveckling inom försäljning är att de ser allt fler av sina anställda som representanter för företaget och därmed även en potentiell säljare av deras produkter och tjänster. Även kundvård har blivit ett allt mer uppmärksammat område då allt fler företag har insett att kostnaderna för att skaffa en ny kund vida överstiger kostnaderna för att behålla en gammal. I den allt hårdare konkurrensen har även kundvård visat sig vara en möjlighet att skapa ett mervärde för kunden och därmed utgöra en potentiellt viktig konkurrensfaktor.

Ytterligare en faktor som framkommit under intervjuerna som förklaring till att somliga företag har upplevt ett behov av kompetensutveckling är att företaget är snabbt växande och därför har antalet anställda ökat snabbt. Detta har inneburit att företagen har upplevt ett behov av att satsa på kompetensutveckling dels för att garantera en viss lägstanivå av kompetens bland de anställda men även för att säkerställa att de anställda vet vilka företagets grundläggande värderingar och kultur är samt att skapa en känsla av "Vem är vi?". Det har även visat sig att det funnits ett större behov i dessa företag av att förmedla företagets visioner och mål inför framtiden till de anställda. I ett av de företag som beskrivit sig vara snabbt växande ansågs denna expansion även ställa nya och högre krav på ledarskap och samarbete inom företaget.

Intervjuerna har visat att bidragen för kompetensutveckling har använts för aktiviteter inom ett brett spektrum. Utöver de områden som tidigare tagits upp i studien kan nämnas olika slags ledarskapsutbildningar, som till exempel har bestått av kurser om hur ledare på ett effektivt sätt ska genomföra utvecklingssamtal men även hur en ledare kan motivera sin personal. Kompetensutveckling har även bestått av kurser inom vad kvalitet är och hur det går att mäta den. I ett av företagen hade även kurser skett för att de anställda skulle erhålla grundläggande kunskaper om hur man beräknar om ett projekt är lönsamt att genomföra. Vid intervjuerna har det även visat sig att organisations- och förändringsinriktade aktiviteter genomförts med hjälp av de erhållna medlen.

Vid intervjuerna har det även visat sig att bidragen lett till att företagsledningen vågat satsa på projekt som annars inte skulle ha genomförts. Resultaten av dessa projekt var lyckade och hade lett till en ökning av omsättning och vinst i företaget.

5.3 Information

En faktor som visat sig vara avgörande gällande om företag har sökt respektive inte sökt bidrag för kompetensutveckling, har varit tillgången på information och vilka informationskanaler som företagen använder sig av. Genomgående under intervjuerna har respondenterna uttryckt att de mottar en stor mängd information i olika former och genom olika informationskanaler, till exempel i form av dagspress, fackpress, branschorganisationer, företagarföreningar och från leverantörer. Den stora mängden information har beskrivits utgöra ett problem för att hitta den relevanta informationen för företaget. Företag som inte har sökt bidrag för kompetensutveckling beskriver den stora mängden information som företag utsätts för idag som en av de främsta anledningarna till att de ej sökt bidrag. Respondenten kunde påminna sig att någon gång ha sett information i fackpress om Växtkraft Mål 3 men att detta skulle ha försvunnit i "mediebruset".

Under intervjuerna har det visat sig att informationen om Växtkraft Mål 3 har nått företagen på olika sätt. Det har visat sig att vissa informationskanaler varit viktigare för att erhålla information om projektet och dess möjligheter. En informationskanal som har återkommit under flera intervjuer är konsulter. Det har framgått att konsulter som redan varit i kontakt med företaget i andra sammanhang har informerat om programmets möjligheter och kommit med förslag om att driva ett projekt inom kompetensutveckling med hjälp av bidragen. I andra fall har det visat sig att konsulter, utan tidigare koppling till företaget, kontaktat företaget direkt och informerat om möjligheterna och erbjudit sin hjälp med genomförandet av projektet. Det har även visat sig att företag som inte har fått den initiala kontakten om programmet via en konsult har anlitat en konsult för att få hjälp med olika saker till exempel

pappersarbetet, vilket upplevts som ett stort stöd. Det har även visat sig att konsulterna fungerat som pådrivare och som inspirationskälla. Konsulterna har även många gånger kunnat erbjuda ett stort kontaktnät, vilket till exempel har kunnat utnyttjas vid val av leverantör av kompetensutvecklingen inom olika områden. Ytterligare ett skäl som framgått varför företag har valt att använda sig av konsulter är att företagen inte anser sig ha tillräckliga kunskaper och erfarenheter inom området. Även brist på tid, vilket redogörs för i avsnitt 5.6, har uppgetts som ett skäl. Det har dock även framgått viss kritik mot konsulterna då deras arvoden upplevs som för stora i förhållande till vad företagen får ut av deras arbete.

Det har även framkommit att det finns vissa ”nyckelorganisationer” som är bärare av information om programmet och som sprider informationen. Exempel på sådana ”nyckelorganisationer” är företagareföreningar och branschorganisationer. Det har dock visat sig att dessa är olika aktiva och har fattat olika intresse för kompetensutveckling och därmed också informerat om kompetensutveckling och de möjligheter som ges via Växtkraft Mål 3 i olika omfattning. Detta medför att de har haft olika värde som informationskälla för företagen.

Det har även visat sig att ett av företagen fått sin information om Växtkraft Mål 3 genom sitt nätverk, vilket kan sägas utgöras av de formella och informella relationer som företagen och deras anställda har. Vid vår intervju med Ingrid Ekström (2005) framgick det att den geografiska placeringen kan ha betydelse för hur informationsspridningen sker. I vissa regioner utgör branschorganisationer en central informationskanal för företag och organisationer medan de i andra regioner har en mindre betydelse. I dessa regioner kan å andra sidan företag och organisationer ha ett mera aktivt samarbete och informationsutbyte sinsemellan. ”Man gör som grannen gör.” (Ekström, 2005).

Vid våra intervjuer har det framgått att företag som har erhållit bidrag från Växtkraft Mål 3 måste ha en skylt uppsatt på företaget som visar detta. Storleken på skylten motsvarar ett A4 papper och visar symbolen för Växtkraft Mål 3. Informationsvärdet av detta har dock visat sig vara tveksamt. Vid en intervju med ett företag som inte har sökt sade de sig ha sett denna skylt vid olika kundbesök men inte fått reda på vad det rörde sig om och de hade ej heller reflekterat mera över vad denna skylt hade för betydelse.

En faktor som visat sig utgöra ett problem för potentiella sökande är att spridningen av informationen gällande programmet ibland blivit fel och därmed skapat viss förvirring. Det har visat sig att bland annat media har skapat förvirring genom att de angivit felaktiga uppgifter till exempel gällande programmets namn, var man kan vända sig för att få mer information och vem som kan söka.

5.4 Erfarenhet av kunskap

Under intervjuerna har det visat sig att företag som befinner sig i branscher med kunskap om vikten av kompetens och företag med traditioner av kompetensutveckling söker bidrag för kompetensutveckling oftare. Exempel på företag som tenderar att söka oftare är IT-företag, revisionsbyråer, reklambyråer och tjänsteproducerande företag. Däremot söker tillverkande företag till exempel industriföretag mer sällan. Enligt intervju med Ingrid Ekström (2005) har det att göra med kultur och tradition i relation till kompetensutveckling och om företaget anser sig ha ett behov av kompetensutveckling. Enligt Ingrid Ekström (2005) har det visat sig att företag med fler högutbildade oftare söker bidrag. En anledning till detta tros vara att

högutbildade oftare anser sig vara i behov av kontinuerlig kompetensutveckling och har en tradition av vidareutbildning. Detta indikerar att företags beteende kan grundas på kultur och traditioner.

5.5 Kultur och värderingar

Under intervjuerna har det framkommit att det finns starka värderingar och åsikter inom näringslivet gällande att söka bidrag. Det har visat sig finnas en utbredd och stor "klara-sig-själv" mentalitet bland företag. Några av respondenterna har vittnat om att det förekommer att det "tittas snett" när någon söker bidrag och att detta inom vissa kretsar anses som ett svaghetstecken då företaget "måste" ta hjälp utifrån för att klara sig. Under intervjuerna har det visat sig att det finns ett antal faktorer som påverkar dessa värderingar och åsikter. Exempel på sådana faktorer är vilken bransch företaget tillhör, hur gammalt företaget är men även vilken sorts ägarförhållande som finns i företaget. Av de genomförda intervjuerna tycks det vara så att yngre företag är mer positivt inställda till bidrag än vad väletablerade företag är och att företag där ägare som deltar i företagets dagliga verksamhet är mer positiva till bidrag och därmed alternativa sätt för finansiering av företagets aktiviteter.

Ingrid Ekström (2005) tycker sig dock uppleva en värdeförskjutning i näringslivet där synen på att söka bidrag blivit allt positivare. Enligt Ekström (2005) finns det idag flera företag som har genomfört projekt och tack vare detta har ökat sin omsättning. Det är även allt fler företag som ser bidrag som en "hjälp på traven" och som att de verkligen kan utnyttjas till något positivt. Det har även framkommit synpunkter under intervjuerna som visar på att det endast anses dumt att inte utnyttja de möjligheter som finns att få hjälp med finansieringen av något som ändå ska genomföras.

5.6 Tid och kostnad

En annan sak som framkommit och som bör uppmärksammas är att det finns många rykten om hur det är att söka bidrag och särskilt bidrag som har en koppling till EU. Även på företag som har sökt bidrag för kompetensutveckling har det under intervjuerna förekommit att respondenterna har sagt sig tycka att ansökan om bidrag är tidskrävande och omständlig. Det intressanta i detta är att det senare under intervjun har visat sig att respondenten inte har skött ansökningsprocessen själv utan att det skötts av en konsult.

Respondenterna anser att det idag ställs allt högre krav på de anställda då samma antal anställda förväntas göra mer idag än vad de tidigare gjort. Detta gör att det hela tiden är frågan om prioriteringar för de anställda gällande vad som ska göras. Därigenom uppstår problemet med att det sällan finns någon person som kan avsättas från det löpande arbetet för att informera sig om möjligheter att söka bidrag för olika ändamål, att handha ansökan och att administrera och leda projektet.

Under intervjuerna har det även visat sig att timing spelar roll för om företag satsar på kompetensutveckling eller inte och om de väljer att söka bidrag. Till exempel har det visat sig att företag som befinner sig i situationer med extra hög arbetsbelastning inte anser sig ha tid att söka bidrag eller satsa på kompetensutveckling. Enligt Ekström (2005) har somliga företag genomfört analysen men inte kunnat följa upp med kompetensutveckling på grund av ändrade förutsättningar för företaget. Detta skulle kunna vara att företaget tvingas omprioritera och

omfördela sina resurser och därmed finns det inte finansiellt utrymme för att satsa på kompetensutveckling.

Det har även visat sig att det satsas på kompetensutveckling i mindre omfattning när det sker större förändringar inom företaget. Exempel på sådana större förändringar kan vara förändring av ägarförhållande. Det kan helt enkelt sägas att det råder en konkurrens om de anställdas tid och uppmärksamhet och att det vid större förändringar inom företaget läggs fokus på andra saker än kompetensutveckling.

5.7 Sammanfattning

Under empirins gång har det framkommit ett antal faktorer som visat sig vara återkommande och viktiga anledningar till företagens behov av kompetensutveckling. Den faktor som visat sig tydligast bland företagens svar är att de upplever ökande krav på kompetens för att kunna erbjuda den allt mer krävande marknaden konkurrenskraftiga produkter och tjänster. Det har även visat sig att företags och organisationers syn på kompetensutveckling har förändrats. Från att ha varit ett relativt oprioriterat område räknas idag kompetensutveckling av många företag som en nödvändighet för överlevnad. Även synen på vilka områden som är i behov av kompetensutveckling har förändrats. Tidigare satsade företag endast på kompetensutveckling inom de områden som ansågs utgöra kärnkompetensen för verksamheten medan många företag idag ser på detta ur ett bredare perspektiv.

En faktor som visat sig avgörande för om företag tar del av de möjligheter som ges via bidrag för kompetensutveckling är företags och organisationers tillgång till information och vilka informationskanaler de använder. Empirin visar att företag mottar en stor mängd information i olika former och genom olika informationskanaler vilket utgör ett problem för att finna den relevanta informationen. Information om Växtkraft Mål 3 har nått företagen på olika sätt men två återkommande och särskilt viktiga källor har visat sig vara konsulter och branschorganisationer. Även företagets nätverk har visat sig utgöra en viktig källa för information.

Empirin visar att det finns ett antal faktorer som påverkar om företag väljer att ta del av de möjligheter som ges via bidrag för kompetensutveckling. Kunskapsintensiva företag upplever sig ha ett stort behov av kontinuerlig kompetensutveckling och har därmed större incitament till att söka bidrag för detta ändamål. Ett företags kultur och värderingar har också visat sig spela en roll. Även uppfattningen om "hur det är att söka bidrag" påverkar då empirin indikerar att många företag tror ansökan vara omständlig och tidskrävande. Företag säger sig inte ha tid, ork eller tillräcklig kunskap för att söka bidrag. Dessutom anser de sig inte heller ha möjlighet att avsätta tid eller resurser för genomförandet av projektet. Empirin har även visat att i vilken fas företaget befinner sig och hur hög arbetsbelastningen är vid detta tillfälle inverkar på om företaget mottar information om och väljer att ta del av de möjligheter som ges via bidrag för kompetensutveckling.

Kapitel 6

Slutdiskussion

I detta kapitel besvaras inledningsvis forskningsfrågan utifrån empirin och därefter kopplas empirins resultat till den institutionella teorin och analyseras utifrån denna referensram. Syftet är härigenom att förklara samspelet mellan stat och marknad i form av bidrag för kompetensutveckling inom Växtkraft Mål 3. Kapitlet avslutas med reflektioner över studiens resultat och förslag till fortsatt forskning.

6.1 Forskningsfrågan besvaras

Hur fungerar samspelet mellan stat och marknad i form av bidrag för kompetensutveckling inom Växtkraft Mål 3? Finns det några hinder för detta samspel?

Bidrag för kompetensutveckling inom Växtkraft Mål 3 kan ses som en ”morot” för marknaden och som ett politiskt styrmedel för staten. Staten har historiskt sett främjat det som är ”bra” för samhället genom bidrag och subventioner och motarbetat det som är ”dåligt” för samhället genom hög beskattning och restriktioner. Genom att signalera vad som är ”bra” och ”dåligt” försöker staten påverka medborgarnas attityder och förhållningssätt till olika områden. På motsvarande sätt försöker staten genom bidrag för kompetensutveckling påverka företag till att ta vara på och vidareutveckla kunskap och kompetens. Staten försöker härigenom styra utvecklingen i samhället.

Vår empiri visar att bidraget fungerar som en katalysator som sätter igång viktiga utvecklingsprocesser inom företag och organisationer. Det kan även ses som en vitamininjektion för att stimulera till satsningar på kompetensutveckling vilket ska leda till att företagets ställning på marknaden stärks och till att öka dess tillväxt. Under vår studie tycker vi dock oss kunna urskilja att det viktigaste med bidrag för kompetensutveckling inte är vad som genomförs idag med hjälp av stödet utan istället att staten signalerar och uppmärksammar vikten av kompetens och kunskap. Staten kan sägas använda bidrag som smörjmedel för att skapa en stimulans i företagen i förhoppning om att de ska fortsätta på den inslagna vägen och kontinuerligt investera i kompetensutveckling. Statens signalering skapar förutsättningar för förändringar i företags och organisationers inställning och attityder till detta område. Bidrag för kompetensutveckling skulle därmed kunna ses som en startpunkt i ett större perspektiv där statens mål är att öka näringslivets beredskap så att de på ett snabbt och flexibelt sätt ska kunna möta förändringar i omvärlden.

Vår empiriska undersökning visar dock att det finns hinder för interaktionen mellan stat och marknad via bidrag för kompetensutveckling. Dessa två parter har visats sig ha svårigheter att komma i kontakt med varandra av ett flertal anledningar. En anledning är den stora mängd information som företag idag mottar. Detta utgör ett problem genom att det blir svårt att hitta den relevanta informationen. Budskapet har beskrivits försvinna i ”mediebruset”. Av empirin framgick även att bidrag för kompetensutveckling marknadsfördes på en bred front under inledningsskedet, därefter minskades marknadsföringen successivt. Vi ser här en risk att företag som på grund av till exempel extra hög arbetsbelastning under just detta inledande skede aldrig fått möjlighet att ta del av informationen eller haft möjlighet att utnyttja informationen direkt. Om företaget inte haft möjlighet att utnyttja informationen direkt när de tagit del av den finns det en risk att den faller i glömska på grund av den stora mängd information som företaget mottar. Kommunikation mellan stat och marknad har således visat sig inneha brister och till viss del varit ineffektiv. Våra studier indikerar att det krävs en tredje

part i form av en mellanhand för att staten ska kunna komma i kontakt med och på ett effektivt sätt kommunicera sitt budskap till marknaden. Denna tredje part fungerar därmed som en förmedlare av information och skapar förutsättningar för stat och marknad att interagera. Våra studier visar att denna tredje part utgörs av branschorganisationer och konsulter. Dessa har många gånger varit nödvändiga för att sprida information om de möjligheter som ges via bidrag för kompetensutveckling.

Av vår empiri kan vi dra slutsatsen att branschorganisationer genom sitt stora kontaktnät av potentiella sökande utgör en viktig spridare av information. Genom att denna aktör redan har en befintlig kontakt och kommunikation med företag och organisationer skapas en möjlighet för branschorganisationer att på ett naturligt sätt sprida information, vilket skapar en högre trovärdighet. Genom att branschorganisationer många gånger kan visa på andra företag inom samma bransch som genomfört olika projekt till exempel inom kompetensutveckling blir informationen från branschorganisationen mera tillämpbar och ”verklig” för mottagaren.

Vår empiri tyder dock på att det inte är branschorganisationen i sig som är det avgörande för om företag och organisationer mottar information eller söker bidrag utan snarare företagets formella och informella relationer till omvärlden. Branschorganisationer skulle istället kunna ses som en av flera formella relationer. Företagets nätverk utgörs av dess relationer till branschorganisationer och andra företag men även av dess relationer till kunder, leverantörer, finansärer och anställdas privata relationer. Därmed tyder vår empiri på att det avgörande i detta fall är hur effektiva de formella och informella relationerna är. För att ett företag ska erhålla information är det viktigt att någon del av dess nätverk erhåller information. När väl en part i nätverket erhållit information skapas förutsättningar för att informationen och beteendet sprider sig som ringar på vattnet inom nätverket.

Ett företags möjlighet att erhålla information via sitt nätverk beror även till stor del på nätverkets inställning och åsikter gällande informationen. Om någon part inom nätverket har en negativ inställning till informationen, riskeras att informationen aldrig sprids vidare inom nätverket eller att budskapet som sprids är negativt. Företags nätverk har således inte bara en roll som spridare av information utan kan även påverka och förändra företags och organisationers inställning till och syn på kompetensutveckling. Även företags syn på att söka bidrag kan härigenom påverkas. I vår empiri har det visat sig att företags beteende präglas av deras kultur och traditioner av kompetensutveckling. Ett företag, vars kultur inte visar på vikten av kompetens och ett företag som av tradition inte satsar på kompetensutveckling, kommer förmodligen inte agera trots att de mottar information gällande bidrag för kompetensutveckling. Vår empiri visar även att ett företags värderingar spelar stor roll för om företag uppmärksammar och agerar på den information som de mottar. Det finns värderingar och åsikter hos företag som visar på en tveksamhet till att använda sig av bidrag. Detta gör att det blir svårare för staten att kommunicera sitt budskap till marknaden och att stimulera till ökad kompetens inom näringslivet. Ett företags nätverk kan dock påverka dessa attityder. Nätverk som beskriver bidrag positivt kan ha ett starkt genomslag på företags åsikter. Nätverket kan även förmedla tillvägagångssätt och beskriva upplevda problem och möjligheter och därmed ge en ”riktig” bild.

Förutom branschorganisationer och företagets nätverk, visar vår empiri tydligt att även konsulter spelar en viktig roll i samspelet mellan stat och marknad. Konsulter fungerar inte endast som en förmedlare av information utan har även visat sig ha en viktig roll i ansökningsprocessen. Det finns ett flertal faktorer som skapar utrymme för konsulter att etablera sig som en mellanhand. Förutom bristande kommunikation som råder på grund av

den stora mängd information som företag mottar idag, har det visat sig att företag många gånger varken har tid eller ork att söka bidrag. Till följd av att många företag inte har kunskap och erfarenhet av att söka bidrag anser de sig inte vara tillräckligt kunniga inom området och det skapas en viss uppfattning om "hur det är" att söka bidrag. Många ser processen med att ansöka om bidrag som tidskrävande och omständlig som tar alltför mycket tid och resurser i anspråk. Intressant i detta sammanhang är att företags syn på bidrag inte förändras om de låter konsulter sköta ansökningsförfarandet och hanteringen av bidrag. Det ligger ej heller i konsulternas intresse att förändra denna syn då detta skapar möjligheter för konsulten till fortsatta intäkter. Till följd av denna syn och att de flesta företag inte anser sig ha möjlighet att avsätta varken tid eller resurser för något utöver den löpande verksamheten använder sig många av konsulter i någon form.

Det kan tyckas som att företag agerar med ett kortsiktigt tänkande när de inte avsätter tid och resurser för områden som kan få positiva effekter för företaget på längre sikt. Detta agerande är dock i många fall en nödvändighet för ett stort antal företag idag då de har små marginaler i sin verksamhet. Detta visar på att även om företag hade haft information om möjligheten att söka bidrag så är tröskeln till att aktivt agera i många fall för hög. Konsulterna fyller därmed en roll som kan tyckas enkel men som av företagen upplevs som viktig då konsulten fungerar som stöd, pådrivare och inspirationskälla. Ytterligare en anledning till att företag använder sig av konsulter är att de kan dra nytta av konsultens nätverk till exempel vid val av leverantör för kompetensutveckling. Konsulter kan sägas dra nytta av de brister och hinder som finns för ett effektivt samspel mellan stat och marknad och etablerar sig därigenom som en viktig aktör. Genom att inta en roll som mellanhand utnyttjar de tillfället och drar ekonomiska fördelar av situationen.

6.2 Studiens teoretiska bidrag

I vår studie har vår fokus varit att granska och analysera relationen mellan stat och marknad som utgör två av de tre aktörer som identifieras i Streeck and Schmitters (1985) ramverk. Under historiens gång har omfattningen och betydelsen av denna relation förändrats. Det har tydligt visat sig att då kriser, oroligheter och problem råder på marknaden, söker företagen stöd i sin relation till staten. Vid dessa marknadsmisslyckande ser staten på motsvarande sätt ett behov av att ingripa och ta en aktivare roll för att stödja företag och organisationer. Detta leder till att relationen och samspelet mellan stat och marknad förändras.

Dagens internationella konkurrens kan ses som ett hot mot både stat och marknad och därmed riskera skapa en framtida kris för det europeiska samhället. Denna möjliga kris skapar utrymme för förändring i relationen mellan stat och marknad. Stat och marknad illustreras i Streeck and Schmitters (1985) ramverk som två ytterligheter med en statistisk relation till varandra. Denna möjliga kris leder dock till att dessa två parter ser ett behov av att samarbeta och hjälpas åt för att möta det hot de står inför. Stat och marknad närmar sig varandra i ramverket och ett nytt samspel mellan dem etableras. Stat och marknad kan sägas interagera via bidrag för kompetensutveckling.

Vår studie visar dock att det krävs en tredje part i form av konsulter eller branschorganisationer för att samspelet mellan stat och marknad ska fungera. Konsulter och branschorganisationer är intressegrupper som därmed motsvarar den tredje aktören i Streeck and Schmitters (1985) ramverk *Community*. Det pågår således en förändringsprocess i

relationerna *State - Market – Community* och därmed är dessa inte statiska utan följer den förändring som pågår i samhället.

Efter Kreugerkraschen drog revisorerna som intressegrupp nytta av den kris som uppstod och utnyttjade tillfället för att etablera sig som en viktig aktör på marknaden. På motsvarande sätt kan konsulter sägas dra nytta av de brister och hinder som finns för ett effektivt samspel mellan stat och marknad för att etablera sig som en viktig aktör inom området bidrag för kompetensutveckling. Genom att inta en roll som mellanhand utnyttjar de tillfället och drar ekonomiska fördelar av situationen. I båda fallen uppstår en förändring i relationerna mellan de tre aktörerna i Streeck and Schmitters (1985) ramverk.

Företagets nätverk utgörs av till exempel dess relationer till branschorganisationer och konsulter men även av dess relationer till kunder, leverantörer, finansiärer och anställdas privata relationer. Det värde som kan uppstå ur dessa formella och informella relationer kan, enligt Putnam (2001), sägas vara företagets sociala kapital. Då kommunikationen mellan stat och marknad visat sig inneha brister och till viss del varit ineffektiv, har branschorganisationer, konsulter och företags övriga formella och informella nätverk fått stor betydelse som spridare av information. Vår studie visar således att socialt kapital har betydelse för att få till stånd ett fungerande samspel mellan stat och marknad i form av bidrag för kompetensutveckling. Nätverken och de sociala relationerna kan även sägas ha en påverkan på företags inställning till och syn på kompetensutveckling och att söka bidrag.

Sammanfattningsvis visar vår studie betydelsen av intressegrupper *Community* och socialt kapital för att få till stånd ett fungerande samspel mellan stat och marknad i form av bidrag för kompetensutveckling inom Växtkraft Mål 3. *Community* och socialt kapital ska dock inte ses som två åtskilda fenomen utan de är i allra högsta grad sammanlänkade. Vår studie visar att det finns en koppling mellan Streeck and Schmitters (1985) ramverk och det sociala kapital som Putnam (2001) beskriver. Ju svagare relationen mellan stat och marknad är desto viktigare blir aktören *Community* och det sociala kapital den kan erbjuda. Om staten inte på egen hand lyckas nå ut till marknaden kan *Community's* sociala kapital utgöra en alternativ och framgångsrik kommunikationsväg. Detta innebär att ju större socialt kapital en *Community* har, desto större är förutsättningarna för denna aktör att bli en viktig part i relationen och samspelet mellan stat och marknad. Det sociala kapitalet är dock inte ett värde som är statiskt utan är något som ständigt måste vårdas och underhållas för att växa och bli framgångsrikt.

6.3 Reflektioner över studiens resultat

Läsaren skulle kunna ställa sig frågande till om vi på ett tillförlitligt sätt kan dra de slutsatser vi gör utifrån det relativt begränsade antalet genomförda intervjuer. Vi finner dock detta vara möjligt, då vi anser att våra intervjuer haft ett högt kvalitativt värde och då de i arbetet presenterade svaren visat sig vara återkommande under intervjuerna. Under arbetets gång har vi genomfört två intervjuer med företag som inte har sökt bidrag. Anledningen till detta är att vi redan i ett tidigt skede av vårt arbete erhöll information om varför somliga företag inte sökt bidrag. Denna information framkom under de fyra intervjuerna med företag som har erhållit bidrag. Dessa fyra företag berättade om de hinder som de själva och företag i deras närhet upplevt och som hindrat företag i deras närhet från att söka. Detta har vidare kompletterats med de hinder som Ekström (2005) utifrån sin erfarenhet stött på och fått berättat för sig om.

Intervjuerna har visat att det i hög grad är samma faktorer som återkommer och därför anser vi oss kunna dra tillförlitliga slutsatser.

Genomgående i vår uppsats målas den internationella konkurrensen upp som ett hot mot det europeiska samhället. Läsaren skulle kunna uppleva att vårt urval av företag inte är en grupp företag som i någon högre utsträckning är utsatta för denna konkurrens. Vi anser dock den internationella konkurrensen i högsta grad vara aktuell även för detta urval. Det är viktigt för läsaren att ha i åtanke att konkurrens kan vara mindre uppenbar än i många av de exempel vi läser och hör om i media. Ett klassiskt exempel på internationell konkurrens är att den europeiska textilindustrin är hårt drabbad av den ökande importen från låglöneländer utanför Europa. För vårt urval av företag skulle en hårdare internationell konkurrens kunna vara så "enkel" som att ett utländskt företag bestämmer sig för att etablera sig i Sverige. Ett exempel som skulle kunna beskriva detta är att Löplabbet Sverige AB:s konkurrenssituation förändras om ett danskt företag med samma affärsidé bestämmer sig för att etablera sig i Sverige. Detta är ej ett otänkbart scenario om det utländska företaget anser att Löplabbet inte har tillräcklig kunskap och kompetens för att kunna tillfredställa kundernas behov.

I denna studie kan det tyckas framstå som att kunskap och kompetens är ett "universalmedel" mot den i uppsatsen beskrivna hårdare konkurrensen. Vi är dock medvetna om att så inte är fallet. Vidare är det inte längre endast en konkurrens mellan världens tidigare erkända länder att inneha den bästa och senaste kunskapen och kompetensen. Till exempel utbildas det idag i Kina ett stort antal civilingenjörer och därmed hårdnar även konkurrensen om att vara ledande inom kunskap och kompetens. Denna studie behandlar dock ej vidare detta ämne.

Statens syfte med bidrag för kompetensutveckling har varit att uppmärksamma och signalera vikten av kompetens. Huruvida detta lyckats och om företagen även fortsättningsvis kommer att satsa på kompetensutveckling är inget som behandlas i denna uppsats.

Vi har i denna uppsats valt att inte göra en inbördes bedömning av olika faktorer betydelse då vi anser dessa faktorer utgöra ett nät som påverkar relationen och samspelet. Vi är dock medvetna om att detta skulle kunna ses ur ett annat perspektiv. Vi är även medvetna om att det kan finnas fler aspekter än de som presenteras i denna studie till varför relationen och samspelet mellan stat och marknad ej är effektiv.

6.4 Förslag till fortsatt forskning

Under vårt arbete med denna studie har vi uppmärksammat ett flertal områden som varit intressanta att forska vidare inom.

Vårt arbete har utgått ifrån hur den svenska staten tillsammans med EU kommissionen valt att agera i Sverige för att möta hotet från omvärlden. Det hade varit intressant att studera och jämföra hur andra länder, både i och utanför EU, har valt att agera för att möta hotet. På sikt hade det även varit intressant att studera resultaten av de metoder som olika länder har valt att använda sig av.

Denna studie har visat att staten försöker signalera vad som är "bra" och "dåligt" för samhället och därigenom påverka medborgarnas attityder och förhållningssätt till olika områden. Vårt förslag till fortsatt forskning är därför att undersöka om staten har en viktigare roll i samhället än vad vi tror och i vilken utsträckning staten påverkar samhällets beteende.

Vår studie har även visat på att statens mål med bidrag för kompetensutveckling är att stimulera företag till fortsatt satsning på kompetens. Frågan är dock om staten lyckats med detta. Det vore därav intressant att undersöka om företag som genomfört projekt med hjälp av bidrag för kompetensutveckling fortsatt satsa på kompetensutveckling efter projektets slut.

Källförteckning

Publicerade källor

Arbetsmarknadsstyrelsen (1996) ”Europeiska socialfonden Sverige Mål 3”. Svenska regeringen & EU-kommissionen.

Artsberg, Kristina (2003) *Redovisningsteori- policy och – praxis*. Liber AB

Backman, Jarl (1998) *Rapporter och uppsatser*. Studentlitteratur, Lund.

Broadbent, Jane & Guthrie James (1992) “Changes in the Public Sector: A Review of Recent “Alternative” Accounting Research”. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 5, pp. 3-26.

Davenport Thomas H. & Prusak Laurence (2000) *Working Knowledge*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.

Eriksson, Lars Torsten & Wiedersheim- Paul, Finn (1998) *Att utreda, forska och rapportera*. Liber Ekonomi, Malmö.

Finansdepartementet (2004) ”Tillväxten i Sverige fram till idag”. Finansdepartementet, 1 november, 2004.

Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn (1991) *Forskningsmetodik*. Studentlitteratur, Lund.

Jönsson, Sten (1991) “Role making for accounting while the state is watching”. *Accounting organization and society*, 16, pp. 521-546.

Körner, Svante & Wahlgren Lars (2002) *Praktisk statistik*. Studentlitteratur, Lund.

Leion, Anders (1980) ”Bidrag och politik”. Brottsförebyggande rådet, utvecklingsenheten. Kristianstad Boktryckeri AB.

Merriam, Sharan B. (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Studentlitteratur, Sverige.

Patel, Rund & Davidsson, Bo (1994) *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Studentlitteratur, Lund.

Persson, Göran; Schröder Gerhard & Medgyessy Péter (2003) ”För ett fredligt, solidariskt och demokratiskt Europa”. Regeringskansliet 16 april, 2003.

Pettersson, Gertrud (1997) “Att skriva rapporter”.

Proposition (2000) ”EU:s Växtkraft Mål 3”. Näringsdepartementet, 13 oktober, 2000.

Proposition (prop. 2001/02:175) "Ett system för individuell kompetensutveckling". Näringsdepartementet, 11 april, 2002.

Putnam, Robert D. (2001) *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. Simon & Schuster, London.

Puxty Anthony.G.; Willmott Hugh C.; Cooper David J., & Lowe Tony (1987) "Modes of regulation in advanced capitalism; locating accountancy in four countries". *Accounting organizations and society*, 12, pp. 273 -290.

Rienecker, Lotte & Stray Jörgensen, Peter (2002) "Att skriva en bra uppsats". Liber.

Statens offentliga utredningar (SOU 1999:150) "Vad hände med Sveriges ekonomi efter 1970". Justitiedepartementet. Senast uppdaterad 21 juni, 2004.

Swedner, Harald (1994) *Sociologisk metod*. Liber Förlag, Stockholm.

Willmott Hugh C.; Puxty, Anthony G.; Robson, Keith; Cooper David J., & Lowe, E. Anthony (1992) "Regulation of Accountancy and Accountants; A Comparative Analysis of Accounting for Research and Development in Four Advanced Capitalist Countries". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 5, pp. 32-56.

Yin Robert K (1994) *Case Study Research, Design and Methods*. Sage Publications, USA.

Muntliga källor

Christensson, Monika, Verkställande Direktör, IXX-Partner AB. Telefonintervju den 11 maj, 2005.

Ekström, Ingrid, samordnare, ESF-rådet i Lund. Personlig intervju den 7 april, 2005.

Jarl, David, försäljningschef och delägare, Teleproffs AB. Personlig intervju den 24 mars, 2005.

Olsson, Pelle, projektledare, Bodycote Värmebehandling AB. Personlig intervju den 13 april, 2005.

Oreby, Jakob, butikschef, Löplabbet AB. Personlig intervju den 28 april, 2005.

Ottosson, Ulf, Verkställande Direktör, Numera Mässor AB. Personlig intervju den 13 april, 2005.

Wikström, Åsa, vice Verkställande Direktör, Humanpro AB. Personlig intervju den 10 maj, 2005.

Sönnnerhed, Per, Ekonomichef, Teleproffs AB. Telefonintervju den 9 maj, 2005.

Elektroniska källor

Europeiska Socialfonden, hemsida, <http://www.esf.se>, 2005

Lissabonstrategin 2000, EU-kommissionens officiella hemsida
<http://europa.eu.int/growthandjobs/index.htm>, 2005

EU-upplysningen, Sveriges Riksdag, hemsida, <http://www.eu-upplysningen.se>, 2005

NUTEK, verket för näringsutveckling, hemsida, <http://www.nutek.se>, 2005

Regeringen och regeringskansliet, hemsida, <http://www.regeringen.se>, 2005

Bilaga 1. Presentation av intervjuade företag och respondenter

Bodycote Thermotreat AB

Bodycote Thermotreat AB ingår i den internationella koncernen Bodycote PLC hemmahörande i England. Koncernen är verksam i 20 länder och har cirka 250 verkstäder runt om i världen. Bodycote PLC består av fyra olika verksamheter, vilka är värmebehandling, hippning (värme och statisk pressning), materialforskning och avancerad ytbehandling. Vi kom via ESF-rådet i Lund i kontakt med Bodycote i Malmö vilka arbetar med värmebehandling. Genom värmebehandling kan företaget erbjuda sina kunder ytbehandlingar vilka förstärker hållbarheten på olika material.

Respondent på företaget var Pelle Olsson som är teknisk direktör på Bodycote Thermotreat AB i Malmö. Anledningen till att vi kom i kontakt med Pelle Olsson var att han varit ansvarig för genomförandet av den organisationsförändring och kompetensutveckling som drivits i företaget de senaste åren. Därmed ansågs han vara den person med bäst kunskap i ämnesområdet.

IXX IT-Partner AB

IXX IT-partner är ett företag som erbjuder helhetslösningar inom IT. Företaget erbjuder tjänster inom utveckling och integration av IT-system, konsultverksamhet, behovsanalyser, drift- och nätverksövervakning, utbildning och programvarutjänster. Företaget är framförallt verksamma i Helsingborgs- och Ängelholmsområdet.

Respondent vid intervjun var Monika Christensson, VD för IXX IT-Partner AB. Vi kom i kontakt med Monika Christensson genom ESF-rådet då hon varit projektledare för det genomförda projektet med kompetensutveckling och hade därigenom goda kunskaper inom området.

Numerä Mässor AB

Numerä Mässor är ett företag som sedan 1996 arrangerar mässor i Sverige med olika teman. De arrangerar bland annat mässorna Hem & Villa, Privata Affärer, Blomsterfestivalen och Malmö Antikmässa åt sina uppdragsgivare vilka till exempel är Stockholmsmässan, Vi i Villa, Malmö Stad och tidningen Privata Affärer. De erbjuder sina uppdragsgivare att vara ansvariga för projektledning och försäljning i samband med mässorna. Företaget beskriver sin affärsidé som ”att hjälpa våra kunder möta sina kunder i en miljö som skapar affärer”. Numerä Mässor AB har idag arton personer anställda. Företaget ägs av tre personer, varav två arbetar aktivt i företaget.

Respondent vid intervjun med Numerä Mässor AB var Ulf Ottosson, som är VD och huvudägare i företaget. Han är även den person som startade företaget. Vi kom i kontakt med Numerä Mässor AB och Ulf Ottosson via ESF-rådet i Lund. Respondenten var projektledare för det genomförda projektet inom Växtkraft Mål 3 och innehade därav goda kunskaper i ämnet.

Teleproffs AB

Teleproffs AB är ett företag som arbetar med tele- och datakommunikation. De arbetar inom de fem affärsområdena telefonväxlar, mobiltelefoni, datakommunikation, operatörstjänster och utbildning. Företaget arbetar främst mot företag men även mot privatpersoner. Deras målsättning är att kunna erbjuda sina kunder helhetslösningar inom telekomområdet och därigenom kunna erbjuda sina kunder effektiva lösningar som är kostnadseffektiva. Företaget omsätter idag cirka 60 miljoner kronor och består av cirka 45 anställda. Företaget ägs idag av fem stycken delägare vilka samtliga arbetar i företaget. Företaget är sedan 1989 aktiva i Jönköping men arbetar idag även i Värnamo och Kalmar.

I vårt arbete har vi kommit i kontakt med David Jarl och Per Sönnerhed. David Jarl är försäljningschef och delägare i företaget. David Jarl var den person på Teleproffs AB som vi hade den inledande kontakten med. Vid denna kontakt uppstod ett ömsesidigt intresse och vi blev rekommenderade att kontakta Per Sönnerhed, ekonomichef med övergripande personalansvar på företaget. Per Sönnerhed var huvudrespondent vid vår intervju med Teleproffs AB men informationen från honom har kompletterats med information som erhållits från David Jarl. Per Sönnerhed var ej delaktig vid den inledande delen av projektet med kompetensutveckling i företaget. Detta då han vid denna tidpunkt ej arbetade på Teleproffs AB. Vid vår intervju var han dock väl insatt även i denna del av projektet genom att han hade kompletterat sin kunskap efter att ha diskuterat detta med andra personer i företaget.

Löplabbet Sverige AB

Löplabbet har förändrat ägarstruktur, geografisk spridning och storlek på företaget av olika anledningar ett flertal gånger sedan det startades 1984. Företagets affärsidé har dock varit den samma hela tiden. Affärsidén är att erbjuda rådgivning vid köp av löparskor och därigenom underlätta för kunden att göra bästa möjliga val av sko. Företagets ambition är att skapa detta mervärde för kunden men att inte vara dyrare än sina konkurrenter. Företaget arbetar aktivt med att rekrytera anställda med erfarenheter från löpning samt kunskap om anatomi och förebyggande av löparskador. Löplabbet Sverige AB driver idag 9 stycken butiker runt om i Sverige. Utöver dessa nio butiker finns det en butik som drivs via licens från Löplabbet Sverige AB. Idag ägs företaget av tre stycken delägare.

Respondenter vid intervjun med Löplabbet Sverige AB har varit Jakob Oreby, butikschef i Malmö, som besvarat frågorna i samförstånd med Tom Kellheim, arbetande delägare. Butikschefen i Malmö har ett brett ansvarsområde och kunskap om företaget och dess agerande och därav ansåg vi denna respondent vara lämplig.

Humanpro AB

Humanpro AB är ett bemannings- och rekryteringsföretag som specialiserat sig på att erbjuda tjänster inom ekonomi, administration och IT. Humanpro AB ägs sedan 2002 till 90 % av Vediogruppen, vilka är världens tredje största bemanningsföretag. Humanpro AB är idag verksamma i Malmö, Stockholm, Göteborg, Örebro och Södertälje. Företaget har idag cirka 200 anställda varav ett fåtal är administrativ personal medan de övriga är konsulter. Varje kontor har dock eget resultat- och budgetansvar vilket gör att de uppfyller kraven för att söka bidrag för kompetensutveckling inom Växtkraft Mål 3.

Respondent vid intervju var Åsa Wikström, som är vice VD på Humanpro AB. Respondenten är ansvarig för frågor gällande kompetensutveckling på företaget och visade även ett stort intresse för det valda uppsatsämnet.

Bilaga 2. Intervjuguide A

- intervju med ESF-rådet i Lund

Inledande presentation

- Presentation av oss själva och uppsatsen
- Förklaring till varför vi valt att intervjua personen i fråga
- Frågan om bandupptagning tillåtes

Inledande frågor

- Vad har respondenten för titel?
- Vad har respondenten för arbetsuppgifter?
- Hur länge har respondenten arbetat på ESF-rådet?
- Berätta lite om ESF-rådet?
- Vad är syftet med ESF-rådet?
- Vad är ESF-rådet arbetsuppgifter?
- Vem är ESF-rådets uppdragsgivare?

Frågor angående ESF-rådets verksamhet

- Vem kan söka bidrag för kompetensutveckling?
 - Storlek?
 - Verksamhet?
 - Behov?
 - Om någon slags organisation ej kan söka, vad är skälet till detta samt kan de vända sig till någon annan myndighet för stöd?
- Hur finansieras bidragen?
 - Ställs några ekonomiska krav på sökanden?
- Hur ser händelseförloppet ut från första till sista steg?
 - Hur ser ansökningsprocessen ut?
 - Vem bedömer om en arbetsplats är i behov av kompetensanalys eller kompetensutveckling?
 - På vilka grunder görs denna bedömning?
 - Finns det några krav gällande hur kompetensanalysen ska utföras?
 - Hur ser tidsplanen ut för genomförandet av projektet?
 - När i tidsplanen erhålls bidraget?
 - Vilken uppföljning och kontroll sker av dem som erhåller bidrag?
 - Vem sköter denna uppföljning och kontroll?
- Hur gör ni för att nå ut till företag och organisationer?

- Hur stor del av er tid och resurser satsas på att nå ut till företag och organisationer?
 - Anser du detta vara tillräckligt?
 - Har ni genomfört någon kampanj?
 - Har ni en skyldighet att upplysa företag och organisationer om deras möjligheter att söka EU-bidrag?
 - Vilken kunskap tror du att företag och organisationer har om möjligheterna att söka bidrag för kompetensutveckling?
 - Vilka företag och organisationer har denna kunskap och varför?
 - Vilken kunskap tror du att företag och organisationer har om ESF-rådet och dess verksamhet?
 - Har det gjorts någon studie över hur många företag och organisationer som är informerade om att det finns möjlighet att söka bidrag för kompetensutveckling?
- Vad tror du anledningen är till att somliga företag och organisationer söker bidrag för kompetensutveckling medan andra inte gör det?
 - Vad tror du att de bakomliggande orsakerna till respektive beteende är?
 - Har företags eller organisationers beteende förändrats de senaste åren?
 - Är någon bransch mer aktiv?
 - Vad tror du detta beror på?
 - Hur tror du utvecklingstrenden kommer se ut?
- Hur stor andel av företag och organisationer i er region har sökt bidrag för kompetensutveckling?
 - Vad tror du detta beror på?
 - Är det skillnad på hur många som söker mellan olika regioner?
 - Vad tror du detta beror på?
- Vad är det som avgör vilket område som det regionala ESF-kontoret utlyser bidrag inom samt vilken målgrupp de riktar sig till?
- Till vilket regionalt ESF-kontor ska ett företag söka sig som är verksamma på flera platser i Sverige?
- Kan företag och organisationer ansöka om bidrag mer än en gång?

Övriga frågor

- Har bidrag alltid varit en del av EU:s ekonomiska politik?
- Förekom det bidrag för kompetensutveckling i Sverige innan medlemskapet i EU?
- Hur tror du att utvecklingen inom detta område kommer att se ut i framtiden?

Bilaga 3. Intervjuguide B

- intervju med företag som har genomfört Växtkraft Mål 3 projekt

Inledande presentation

- Presentation av oss själva och uppsatsens syfte
- Förklaring varför vi valt att intervjua personen i fråga
- Frågan om ljudinspelning tillåtes

Inledande frågor

- Namn på respondenten
- Position inom företaget och hur länge denna innehafts?
- Berätta lite om företaget
 - Storlek?
 - Antal anställda?
 - Affärsidé?
 - Målsättning?

Huvudfrågor

- Varför sökte ni EU-bidrag för kompetensutveckling?
- Hur erhöll ni information om möjligheterna att söka bidrag för kompetensutveckling?

Frågor gällande kunskap om Växtkraft Mål 3

- Hur fick ni kunskap om möjligheten att söka EU-bidrag för kompetensutveckling?
- Tycker ni att det funnits tillräckligt med information om Växtkraft Mål 3?
- Vilken kunskap tror ni att andra företag och organisationer har om möjligheterna att söka bidrag för kompetensutveckling?
- Har företag i er omgivning kunskap om de möjligheter som ges?
 - Har de sökt?
 - Vad beror detta på?

Frågor gällande tidigare beteende

- Har ni även tidigare satsat på kompetensutveckling?
- I vilken form och hur finansierades den?
- Har ni sökt bidrag för något tidigare?
- Har ni ingått i något EU-projekt tidigare?

Frågor gällande genomförandet av Växtkraft Mål 3

- Hur gick ni tillväga för att söka EU-bidrag för kompetensutveckling?
- Hur upplevde ni ansökningsprocessen?
- Vad anser ni om er kontakt med ESF-rådet?
- Hur lång tid tog det från att ni skickade in er ansökan till att ni erhöll ett beslut?
- Hur genomfördes kompetensanalysen?
 - Hur många anställda omfattade den?
 - Vem utförde den?
 - På vilket sätt utfördes den?
 - Hur lång tid tog den?
 - Vad var resultatet?
- Hur genomfördes kompetensutvecklingen?
 - Vem utförde den?
 - På vilket sätt utfördes den?
 - Vilka områden ingick i kompetensutvecklingen?
 - Varför dessa områden?
 - Hur lång tid tog den?
 - Vad blev resultatet?
- Hur upplevde ni redovisningen och avrapporteringen?

Frågor gällande erfarenheten av det genomförda projektet

- Hur ser ni på kompetensutveckling i ert företag?
- Vad är era erfarenheter av det genomförda projektet?
- Hur upplevdes projektet av:
 - Anställda?
 - Företagsledning?
 - Omgivning?
- Vad är era lärdomar av det genomförda projektet?
- Har ni planerat någon uppföljning eller fortsättning på projektet?

Bilaga 4. Intervjuguide C

- intervju med företag som inte har sökt EU-bidrag för kompetensutveckling.

Inledande presentation

- Presentation av oss själva och uppsatsens syfte
- Förklaring varför vi valt att intervjua personen i fråga
- Frågan om ljudinspelning tillåtes

Inledande frågor

- Namn på respondenten
- Position inom företaget och hur länge denna innehafts?
- Berätta lite om företaget
 - Storlek?
 - Antal anställda?
 - Affärsidé?
 - Målsättning?

Frågor

- Hur ser ni på kompetens inom ert företag och har detta förändrats genom åren?
- Har ni genomfört kompetensutveckling av anställda de senaste åren?
- I vilken form utfördes den?
- Hur finansierades den?

- Visste ni om att ni hade kunnat söka EU-bidrag för kompetensutveckling av era anställda?
- Undersökte ni möjligheterna att söka bidrag för detta ändamål?

- Vilka anser ni vara era viktigaste informationskanaler?
- Anser ni att staten borde agerat på ett annat sätt för att nå ut till företagen?

- Har ni tidigare sökt bidrag?
- Vad har ni för erfarenheter av bidrag från svenska och/eller från EU?

- Har ni hört talas som Växtkraft Mål 3 och ESF-rådet?