

Kompetensutveckling i mikroföretag

Företagsakademin2 2009-2011

Kompetensutvecklingsprojekt för personal i företag som har verksamhet
i Stockholms län med upp till nio verksamma personer

Följeforskning Resultat och effekter

På uppdrag av FöretagsakademinFA AB Stockholm
Finansierad av Europeiska Unionen, Europeiska socialfonden



Företagsutbildningar som finansieras av
EUROPEISKA UNIONEN/Europeiska socialfonden

Kompetensutveckling i mikroföretag

Resultat och effekter

Slutrapport

2011-09-23

Anders Lundström och Carina Holmgren
PEER/Entreprenörskapsforum

Uppdragsgivare

FöretagsakademinFA AB

info@foretagsakademin.se

Europeiska socialfonden

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Företagsakademin2 Stockholm – projektet	2
Utbildningsupplägg och erbjudande.....	3
Företagskademin Stockholm - företaget	3
Mikroföretag och kompetensutveckling - flera perspektiv och forskning	4
Begreppen kompetensutveckling och personalutbildning.....	4
Mikroföretagens ökade betydelse i den ekonomiska debatten.....	4
Kompetensutveckling i mikroföretag	6
Mikroföretag och entreprenörskap	8
Mikroföretagen och kompetensutveckling.....	8
En utvärdering av KK-stiftelsens kompetensutvecklingsprogram.....	9
En studie av effekter av Växtkraft Mål 4	10
En effektstudie ur ett pedagogiskt perspektiv	11
Ytterligare forskning rörande kompetensutveckling i mikroföretag.....	12
Reflektioner över forskning och utvärderingar.	13
Forskningens syfte och metod.....	14
Metod	15
Metoder för att studera förändringar och måluppfyllelse.....	15
Enkäterna – svarsfrekvenser och genomförande.....	16
Resultatspridning.....	17
Sammanfattning av forskningsansatsen	17
Resultat och effekter.....	18
Om företagsledarna, de anställda och företagen	18
Om deltagandet i Företagsakademin och andra utbildningar.....	19
Hinder för mikroföretagens utveckling	21
Kundtillfredsställelse.....	23
Bidrag till utveckling individnivå	25
Bidrag till utveckling på företagsnivå	27
Bidrag till utveckling på indikatornivå.....	28
Hur påverkar företagets lönsamhet, försörjningsförmåga och utbildningserfarenhet utbildningens bidrag till företagets utveckling?	32
Visualisering och reflektionens påverkan på utbildningens bidrag till utveckling	34
Varför deltar mikroföretagen i kompetensutvecklingsprojektet?.....	37
Företagarnas och de anställdas berättelser	38
Diskussion, sammanfattning och slutsatser.....	39
De välutbildade små tjänsteföretagen i fokus	39
Hinder för mikroföretagens utveckling	40
Mikroföretagens och kompetensutveckling	40
Kundtillfredsställelse.....	41
Resultat och effekter.....	41
Lönsamhet, försörjningsförmåga och utbildningserfarenhet – påverkansfaktorer?	42
Företagsledares kön och etnicitet	43
Mikroföretagen och antalet sysselsatta	44
Analys- och visualiseringsprocessens betydelse	44
Långsiktiga effekter och konjunkturlägesförändringar	45
Mötesplatsens och insatsens betydelse.....	45
Reflektioner av projektets långsiktiga mål.....	45
Implikationer för småföretagspolitiken.....	51

Referenser.....	53
Bilaga 1. Resultattabeller	56
Om individen och företagsledaren	56
Om deltagandet i Företagsakademin och andra utbildningar.....	58
Hinder tillföretagens utveckling.....	63
Bidrag till utveckling individnivå	65
Bidrag till utveckling företagsnivå.....	67
Bidrag till utveckling indikatornivå	68
Lönsamhets och försörjningsgrupper samt utbildningsgrupper	69
Reflektion samt utbildnings- och utvecklingsplaner	72
Bilaga 2. Enkätfrågor	77

Inledning

Företagsakademien2 Stockholm är ett kompetensutvecklingsprojekt som drivs av Företagsakademien FA AB Stockholm på uppdrag av ESF, Europeiska socialfonden. Projektet riktar sig till så kallade mikroföretag företag i Stockholms län, d v s företag med upp till 9 helårsarbeten inklusive ägare. Syftet med projektet är att erbjuda såväl individer som företag utbildningsprogram som främjar entreprenörskap, skapar tillväxt och långsiktig utveckling i regionen. Projektet pågår under perioden 2009-05-01 – 2011-12-31.

I syfte att studera hur kompetensutvecklingsinsatser påverkar individers och mikroföretags utveckling har följeforskning kopplats till projektet Företagsakademien2 Stockholm. Följeforskning är en möjlighet att bidra till en ökad kunskapsbildning om mikroföretag och hur kompetensutveckling kan påverka deras möjlighet till utveckling och tillväxt.

Följeforskningen startades i augusti 2009 och bedrivs inom ramen för Företagsakademien2 Stockholm. Följeforskningen avslutas i samband med att projektet avslutas. En uppföljande studie planeras att genomföras ett år efter att projektet avslutas, men den kommer då att finansieras med andra medel. Forskningen genomförs av professor Anders Lundström, Mittuniversitetet och Mälardalens högskola samt doktorand Carina Holmgren, Mälardalens högskola på uppdrag av Entreprenörskapsforum (tidigare Forum för småföretagsforskning, FSF).

Detta är slutrapporten från följeforskningen. Tidigare har presenterats tre delrapporter samt ett konferenspapper. Slutrapporten bygger på resultat av inledande enkäter genomförda under perioden oktober 2009 till mars 2011, observationer och intervjuer som genomförts under samma period samt en avslutande enkät genomförd under perioden april till maj 2011.

Slutrapportens huvudtema berör resultat och effekter av mikroföretagens deltagande i kompetensutvecklingsprojekt.

Rapporten inleds med en beskrivning av projektet Företagsakademien2 Stockholm innan fokus övergår till att sätta kompetensutveckling riktad mot mikroföretag i ett större perspektiv och göra en genomgång av den samhällsutveckling och forskning som legitimerar kompetensutvecklingsinsatser. Här görs även en genomgång av tidigare studier och forskning av insatser riktade mot mikroföretag. Efter en presentation av följeforskningens syfte och metod följer en redovisning och analys av resultat från empiriinsamlingen. Resultaten härrör från nio enkätomgångar av den första inledande enkäten, den avslutande enkäten, deltagande observationer vid informationsmöten och utbildningar, fokusgruppintervjuer och djupintervjuer rörande fallstudier.

Företagsakademin2 Stockholm – projektet

Projektet Företagsakademin2 Stockholm är ett omfattande EU-finansierat kompetensutvecklingsprojekt avseende mikroföretag verksamma i Stockholms län. Syftet med projektet är att erbjuda individer och företag utbildningsprogram som främjar entreprenörskap, skapar tillväxt och långsiktig utveckling i regionen. I projektet jämföras tillväxt med ökad sysselsättning och/eller ökad vinst/omsättning i företagen. Entreprenörskap definieras som förmågan och viljan hos individer att skapa nya ekonomiska möjligheter, introducera sina idéer till marknaden och expandera sin verksamhet till sin fulla potential. Programmet ska främja miljöer som genomsyras av mångfald, tillgänglighet, innovation, kreativitet och där fokus är företagande. Speciellt intresse riktas mot två grupper nämligen företagare som är kvinnor och företagare med utländsk bakgrund. Avsikten är även att nå funktionshindrade.

Målsättningar för projektet är att utbilda 1200 företag vilket motsvarar ca 3000 individer och att 35 % av företagen ska ha ägare/VD/vice VD som är kvinnor och 5 % ska ha ägare/VD/vice VD med utländsk bakgrund. Med utländsk bakgrund avses födda utomlands eller har far och/eller mor som är födda utomlands¹. Vidare ska samtliga deltagande företag arbeta fram en utvecklings- och utbildningsplan, utifrån en SWO-analys, där det ska framgå deras behov av utveckling och prioriteringar av kompetenssatsningar.

För projektet har följande långsiktiga mål definierats:

- Genom kompetensutveckling i företagen skapa dels en miljö som genomsyras av trygghet och trivsel vilket i sin tur minskar sjukskrivningar, dels bidra till att individer är mer anställningsbara och rustade inför en eventuell omställning.
- Öka individens kompetens och därmed främja företagen till att bli mer entreprenöriella så att de därigenom skapar tillväxt och utveckling, något som leder till ökad sysselsättning i regionen på lång sikt.
- Skapa förutsättningar i mikroföretag att ta steget vidare och växa till ett småföretag enligt hur detta definieras av EU.
- På sikt påverka efterfrågan och synen på kompetensutveckling hos mikroföretag, där företaget ser kompetensutveckling som en nödvändig förutsättning för tillväxt och utveckling.
- Öka kunskapen om mikroföretag, hur deras situation ser ut samt hur kompetensutveckling kan påverka deras möjlighet till utveckling och tillväxt.
- Genom att en så pass stor volym av individer deltar i ett projekt som genomsyras av mångfald skapa bestående förändringar i attityder och invanda beteendemönster avseende jämställdhet, integration, tillgänglighet och kunskap om personer med funktionsnedsättning. (Projektansökan ESF-rådet, januari 2009)

Krav för att delta i projektet är att företagen har högst nio helårsanställda inklusive ägaren, att företagen är verksamma i Stockholms län samt att företagarna har minst ett års erfarenhet av sina verksamheter. Ett företag får inte heller ha mottagit mer än sammanlagt 1,8 miljoner SEK i statsstöd under de senaste tre åren.

¹ Definitionen är densamma som den som tidigare använts av Statistiska Centralbyrån (SCB) i sina nyföretagarundersökningar.

Utbildningsupplägg och erbjudande

Utbildningen är upplagd med fyra steg. Inledningsvis har företagen möjlighet att delta i ett *informationsmöte* om vad Företagsakademin2 Stockholm innebär. Informationsmötet är frivilligt och omfattar en timme. Nästa steg är *Förberedande utbildning* som erbjuds en person som agerar som processledare för kompetensutvecklingen i företaget. Den förberedande utbildningen omfattar metoder och verktyg för att analysera verksamhetens utvecklingsområden och behovet av kompetensutveckling. Efter den förberedande utbildningen ska företagen inom två veckor skriva fram och skicka in en utvecklings- och utbildningsplan för företaget till Företagsakademin2 Stockholm. I samband med detta betalar företaget den avgift om 1000 kronor som deltagandet i projektet kostar och får inloggningsuppgifter till projektets medlemsdel av hemsida.

När avgiften är betald och planerna inskickade kan företaget välja utbildningar. För varje person på företaget har företaget rätt till en *utbildning* och ett *seminarium*. En utbildning är 2-3 dagar lång och ett seminarium omfattar en hel eller halv dag. Vem eller vilka som ska kompetensutvecklas styrs utifrån företagets behov. Det innebär att en person kan gå flera utbildningar inom ramen för de utbildningar och seminarier som företaget har rätt till. Avsikten med upplägget är att utbildningen ska leda till utveckling i företaget.

Under medlemskapet i Företagsakademin2 Stockholm har företaget tillgång till ett nätverk med andra företag som deltar. Projektet omfattar dock inte aktiva mötesplatser vilket innebär att Företagsakademin2 Stockholm inte arrangerar och bjuder in till nätverksaktiviteter. Detta eftersom ESF-rådet inom ramen för den nuvarande programperioden inte finansierar nätverksaktiviteter.

Företagsakademin - företaget

Företagsakademin FA AB Stockholm som driver projektet har åtta års erfarenhet av att utbilda företag och har tidigare drivit liknande projekt. Under perioden 2001-2004 drevs Solo-projektet för soloföretagare (enmansföretag). Under perioden 2004-2007 drevs projektet Företagsakademin1 Stockholm för företag med upp till fyra anställda. Sammantaget omfattade dessa projekt 4 800 personer.

Idén är att utbildningarna till stor del ska bygga på deltagaraktiviteter och praktiska övningar för att kursdeltagarna ska kunna använda sina kunskaper i det dagliga arbetet på företaget. Utbildningarna levereras av utbildningsföretag som t ex Mindset AB², Informator, Svenska sportskolan Acebring, mm.

Mer information om projektet Företagsakademin2 Stockholm och företaget Företagsakademin FA AB Stockholm finns att läsa på www.foretagsakademin.se.

² www.mindset.se.

Mikroföretag och kompetensutveckling - flera perspektiv och forskning

För att kunna sätta in en kompetensutvecklingsinsats riktad mot mikroföretag i ett större perspektiv görs en beskrivning av den samhällsutveckling och forskning som legitimerar en sådan insats i de allra minsta företagen. Kompetensutveckling i mikroföretag som syftar till att stärka entreprenörskap och tillväxt i företagen resulterar i att forskning från tre skilda forskningsområden måste belysas, dels rörande entreprenörskap, dels rörande mikroföretag, dels rörande kompetensutveckling. Vi kommer att röra oss mellan olika vetenskapliga områden, pedagogik, företags ekonomi och nationalekonomi, som var och ett har sina egna teoretiska utgångspunkter och intresseområden. Forskningsgenomgången ska i ett senare skede utgöra grunden för att analysera projektets påverkan.

Diskussionen inleds med att presentera hur begreppen kompetensutveckling och personalutbildning används i denna rapport, innan vi går vidare för att sätta kompetensinsatsen Företagsakademien² i ett större perspektiv.

Begreppen kompetensutveckling och personalutbildning

I denna studie används återkommande begreppet kompetensutveckling. Kompetensutveckling kan användas i ett brett perspektiv och då avse alla åtgärder som ett företag kan vidta för att förändra eller höja kompetensen hos anställda (Ellström och Nilsson, 1997). I denna vidare definition av begreppet omfattar åtgärder såväl informella som formella insatser. Den kompetensutvecklingsinsats som vi studerar ingår i Statistiska Centralbyråns (SCB) definition av personalutbildning. SCB definierar personalutbildning som ”utbildning som arbetsgivaren eller det egna företaget bekostar helt eller delvis och som har bedrivits i form av lärarledda kurser, självstudier eller utbildning i form av studiedagar, konferenser, seminarier, workshops o dyl” (SCB, 2009). Kompetensutvecklingsinsatsen inom ramen för Företagsakademien² Stockholm knyter an till denna definition genom att den omfattar lärarledda kurser och seminarier, och delvis finansieras av företaget. Det utbildningspaket som företagen erbjuder per person kostar normalt ca 25 000 kronor på marknaden och företagets betalar endast högst en tjugofemtedel. Resterande stöds av offentliga medel via ESF-rådet och Europeiska socialfonden. Eftersom projektet omfattas av SCBs definition av personalutbildning kommer vi att belysa utvecklingen av kompetensutveckling i de svenska mikroföretagen utifrån SCBs statistik avseende personalutbildning.

Det är viktigt att betona att kompetensutveckling som åsyftas i de forskningsgenomgångar som vi gör nedan kan vara skilda på många olika sätt. Kompetensutveckling kan handla om såväl formell som informell utbildning, den kan variera mycket i tidsomfattning och karaktär, och omfatta såväl specifik som allmän kunskap (Bager-Sjögren *et al.*, 2003; Ellström och Nilsson, 1997; Ylinenpää, 1997).

Mikroföretagens ökade betydelse i den ekonomiska debatten

Mikroföretagen är den företagsgrupp som är den vanligaste i det svenska företagsbeståndet, 96,2 % av alla företag är soloföretag eller företag med högst nio anställda (Tabell 1). Soloföretagen är den i särklass största gruppen, 74,7 % av det totala företagsbeståndet. Endast 0,1 % av företagen har fler än 249 anställda.

Tabell 1. Andel och antal företag efter företagsstorlek 2009. Källa SCBs Företagsregister.

År 2009			
	Anställda	Andel	Antal företag
Soloföretag	0	74,7%	679 117
Mikroföretag	1-9	21,5%	195 800
Små företag	10-49	3,2%	29 530
Medelstora företag	50-249	0,5%	4 645
Stora företag	> 250	0,1%	936
Totalt	0- > 250	100%	910 028

Sedan i slutet av 1970-talet har de mindre företagens roll för ekonomin hamnat allt oftare i fokus för den näringslivspolitiska debatten. En av orsakerna är förändringar i sysselsättningsstrukturen som blivit tydliga under 1900-talets senare del. I detta skifte har storföretagen fått en minskad betydelse för den totala sysselsättningen samtidigt som de mindre företagen istället fått en ökad betydelse (se t ex Birch, 1979; Acs and Audretsch, 1993; Audretsch och Thurik 2000; Thurik, 2004). Dessa välkända småföretagsforskare ser 1970-talet som en skiljelinje mellan vad de benämner den kontrollerade och den entreprenöriella ekonomin. Den kontrollerade ekonomin karaktäriserar de tre första kvartilerna av 1900-talet och den entreprenöriella ekonomin karaktäriserar det sista kvartilen. Den kontrollerade ekonomin karaktäriseras av stabilitet, kontinuitet och homogenitet med stora företag i centrum för ekonomisk utveckling. I perspektivet av den kontrollerade ekonomin betraktades de små företagen och entreprenörskap som något som de västerländska länderna behövde för att säkra demokratiska processer men då på bekostnad av effektivitet (Thurik 2004). Den kontrollerade ekonomin grundar sig på en relativt säker produktion av produkter, där insatserna huvudsakligen var mark, arbetskraft och kapital (Thurik 2004). Den entreprenöriella ekonomin karaktäriseras istället av bl a flexibilitet, turbulens, mångfald och innovation där insatsen kunskap är av stor betydelse. Kunskap som en insats i ekonomin menar Thurik skiljer sig mycket från mark, arbetskraft och kapital eftersom det kännetecknas av bl a en hög grad av osäkerhet och är dyrt. Inom den entreprenöriella ekonomin ses kunskap som den viktigaste källan till komparativa fördelar. Forskning har också, utöver att påvisa småföretagens ökade betydelse för sysselsättningen också påvisat bevis för att entreprenörskap kan vara en avgörande faktor för tillväxt (Audretsch *et al.*, 2002; Carree, *et al.*, 2002).

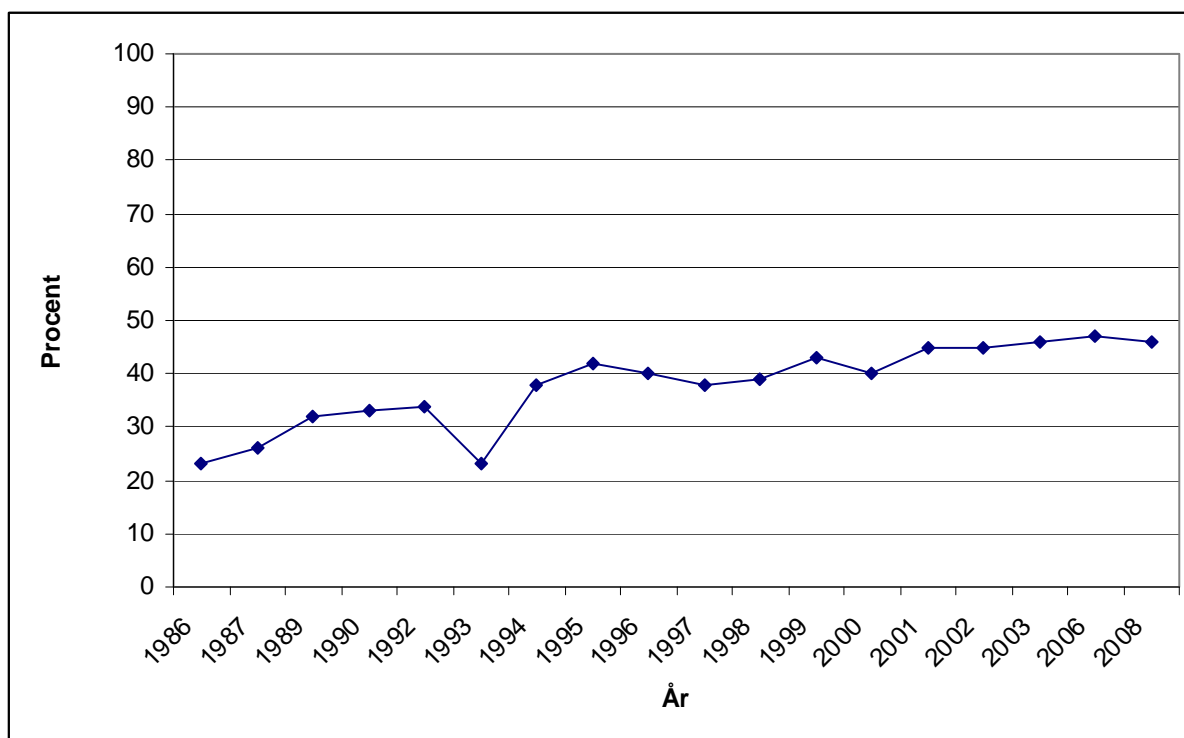
Denna förändring i sysselsättningsstrukturen och ekonomin, och national- och företags-ekonomiska forskning som satt småföretag och entreprenörskapets betydelse för ekonomin i fokus, har bidragit till det fokus på småföretagande och entreprenörskap som vi i dag har i politiken på såväl lokal, regional, nationell, och EU-nivå (t ex European Commission, 2004):

Entrepreneurship is a major driver of innovation, competitiveness and growth. Due to their strong presence in key sectors such as services and knowledge-based activities, small enterprises and entrepreneurs today play a central role in the EU economy. (European Commission, 2004a: 3)

Det är bl a i perspektivet av denna utveckling som projektet Företagsakademien2 Stockholm ska betraktas. Ur ett ekonomiskt perspektiv blir satsningen på kompetensutveckling en möjlighet att med offentliga medel höja företagens konkurrenskraft genom att stödja kompetensutveckling och främja entreprenörskap hos mikroföretagen för att härigenom bidra till tillväxt och långsiktig utveckling.

Kompetensutveckling i mikroföretag

I forskning som rör kompetensutveckling beskrivs att det skett en ökad tilltro till kompetensutveckling genom utbildning och andra former av kompetensutveckling som en viktig nyckelfaktor bakom företags produktivitetsutveckling, innovationsförmåga och konkurrenskraft (Ellström och Nilsson, 1997; Salas och Cannon-Bowers, 2001, CEDEFOP, 2001) En tilltro som går hand i hand med utvecklingen från kontrollerad ekonomi till entreprenöriell ekonomi. Parallellt har denna tilltro resulterat i en ökning av organisationer som investerar i kompetensutveckling (Cannon-Bowers, 2001). Det ökade intresset för kompetensutveckling återspeglas i SCBs statistik över sysselsatta i åldern 16-64 år som deltagit i personalutbildning under åren 1986 t o m 2009. Där har skett en ökning från 23 % 1986 till 46 % 2008 (Figur 1).



Figur 1. Deltagande i personalutbildning bland sysselsatta i åldern 16–64 år av hela arbetsmarknaden, första halvåret första halvåret 1986, 1987, 1989, 1990, 1992-2003, 2006, 2008. Källa SCB, 1995 och SCB, 2009.

Ett problem som funnits och som fortfarande kvarstår är att personalutbildning inte kommer alla på arbetsmarknaden till del i lika stor utsträckning. Ju högre utbildning som den anställda har desto större möjlighet har den anställda till kompetensutveckling betald av arbetsgivaren. Exempelvis omfattades 58 % av de sysselsatta som hade högskole- eller universitetsutbildning av personalutbildning 2008. Samma år omfattades endast 28 % av de som hade folk- eller grundskola av personalutbildning. Skillnader kan också beskrivas utifrån arbetsmarknadssektor där sysselsatta inom offentlig sektor i högre utsträckning omfattas av personalutbildning än sysselsatta inom den privata sektorn. Exempelvis omfattades 63 % av de sysselsatta inom staten av kompetensutveckling 2008 medan samma andel för den privata sektorn var 43 %. Lägst var andelen för egenföretagare, 24 %.

En uppdelning av de sysselsatta i privat sektor efter företagsstorlek visar att det främst är de sysselsatta i mikroföretag som i minst utsträckning ges möjlighet till kompetensutveckling inom ramen för sitt arbete, endast 24 % av de sysselsatta inom mikroföretagen var berörda 2008. Detta kan jämföras med företag med fler än 249 anställda där mellan 48 och 59 % omfattades av personalutbildning.

En yrkesgrupp som erhåller mindre kompetensutveckling i små företag än i de stora är VD som inte är ägare. Storey och Westhead (1996) drar slutsatserna att detta beror på flera orsaker. För det första finns ingen intern arbetsmarknad i samma utsträckning i ett litet företag som i ett stort – det finns få karriärvägar. En anställd VDs nästa arbete ses vara i ett annat företag. Detta medför att småföretag sällan tillhandahåller utbildning för en anställd VD, utan denne ofta finansierar detta själv. För det andra är priset för utbildning högre för en ledarskapsutbildning i småföretag. Med detta menas inte bara marknadspriset – priset för själva utbildningen, utan det pris företaget får betala genom kostnaderna för att VD är borta. I ett större företag kan dessa kostnader spridas på fler anställda. Den tredje orsaken berör inkomsten, småföretagen har ofta relativt sett lägre inkomster än de stora företagen. Ytterligare en orsak som Storey och Westhead diskuterar är att de små företagen lever med en större osäkerhet och därför har en mer kortsiktig syn. Ett antagande är att dessa orsaker är ännu mer utmärkande för mikroföretag. Samtliga dessa orsaker kan även ligga bakom varför även övriga sysselsatta i mikroföretag får mindre kompetensutveckling än de som är sysselsatta inom större företag.

I intervjustudier har företagare fått svara på frågor om kompetensutveckling. I en svensk studie av just mikroföretagens utveckling (Kremel och Lundström, 2007) bekräftas delar av Storeys och Westheads resonemang. De flesta företagare ansåg sig ha behov av kompetensutveckling. Det största hindret för kompetensutveckling var tid och pengar. Pengarna refererade till produktionsbortfall, kostnaden för ersättare, utbildningen, resor och uppehälle. Detta medförde att många av de intervjuade företagarna inte ansåg sig ha råd med kompetensutveckling för egen eller för de anställdas del. Andra hinder som företagarna framhöll handlade om att de var dåligt insatta i utbud av kurser, utbildningar, etc.

Samtidigt som mikroföretagen i mindre utsträckning kan erbjuda sina anställda kompetensutveckling återfinns en stor andel av de sysselsatta i näringslivet inom just mikroföretagen. 2003 omfattade mikroföretagen 38.5% av de sysselsatta, en större andel än storföretagen som hade en andel på 32 % (ITPS, 2007, s 50), samtidigt som annan statistik visar att andelen sysselsatta i mikroföretagen (i detta fall 1-9 anställda) ökade under perioden 1984-2004 medan andelen sysselsatta i företag med över 200 anställda minskade (Henrekson och Stenkula, 2006).

Det är med anledning av dessa statistiska bilder och den forskning som beskrivits ovan som projektet även kan diskuteras ur ett fördelnings- och demokratiskt perspektiv. Ellström och Nilsson (1997) har studerat statliga utredningar från 1991 och 1996 och konstaterar det som vi fortfarande kan skönja i den statistik som presenterats ovan, att de redan välutbildade i högre grad erbjuds kompetensutveckling – något som tenderar att öka utbildningsklyftorna i samhället (Ellström och Nilsson, 1997). Samtidigt som det ur ett demokratisk och fördelningspolitiskt perspektiv tycks vara de sysselsatta³ och anställda i mikroföretag som i mindre utsträckning har möjlighet till kompetensutveckling. Det tredje perspektivet som projektet kan ses utifrån är det arbetsmarknadspolitiska, att egenföretagare, chefer och medarbetare ska stödjas i att utvecklas i takt med arbetslivets krav så att individen har den kompetens som efterfrågas vid förändringar på arbetsmarknaden, och därmed löper mindre risk för arbetslöshet. Ytterligare ett perspektiv som projektet kan betraktas ur är ett hälsoperspektiv. Omfattande forskning har visat att en miljö som

³ En särskrivning av sysselsatta och anställda görs här för att markera att egenföretagare inte behöver vara formellt anställd i sitt företag utan är då sysselsatt.

skapar möjlighet för lärande och kompetensutveckling har stor betydelse för de anställdas hälsa, välbefinnande och utveckling (t ex Lennerlöf, 1986). I den forskning som vi genomför av kompetensutveckling i mikroföretag är det, det ekonomiska perspektivet som vi utgår ifrån.

Mikroföretag och entreprenörskap

Generellt är mikroföretagen sällan i forskningsfokus, varken soloföretagen (Hult *et al.*, 2000) eller mikroföretag med anställda (Kremel och Lundström, 2007). Detta gäller oavsett om det handlar om pedagogisk, nationalekonomisk eller i företagsekonomisk forskning. När de mindre företagen är i fokus är det istället småföretagen som enhet som används. Detta trots att det kan antas vara stor skillnad mellan ett företag med under tio anställda mot ett företag med 49 anställda, såväl styrningsmässigt, inkomstmässigt, kostnadsmässigt och kunskapsmässigt. En av få studier som berör just mikroföretagens utveckling genomfördes 2006-2007 inom ramen för Forum för småföretagsforskning⁴ arbete (Kremel och Lundström, 2007). De undersökte i en omfattande studie företagsklimatets betydelse för mikroföretagens utveckling, tillväxt och förnyelse. Faktorer som hade betydelse för deras utveckling tillväxt och förnyelse var bl a lagar och regler, behov av snabba beslut, tillgång till kompetent arbetskraft, nätverk, samverkan och kompetensutveckling. Behovet av snabba beslut kan återigen hänföras till bristen på långsiktigt tänkande (jmf Storey och Westhead, 1996). I de intervjuer som genomfördes framkom att mikroföretagare upplevde bristen på tid som ett hinder i deras utveckling, tid för att utveckla det egna företaget eller för att arbeta med strategiska frågor.

Betydligt mer forskning finns rörande entreprenörskap. Här vill vi bara göra ett kort nedslag och diskutera definitionen av entreprenörskap. Detta sedan projektet Företagsakademien syftar till att främja entreprenörskap, skapa tillväxt och långsiktig utveckling i regionen. I projektet jämföras tillväxt med ökad sysselsättning och/eller ökad vinst/omsättning i företagen. Den definition av entreprenörskap som används är hämtad från nationalekonomisk forskning (Henrekson och Stenkula, 2006): förmågan och viljan hos individer att skapa nya ekonomiska möjligheter, introducera sina idéer till marknaden och expandera sin verksamhet till sin fulla potential. Henrekson och Stenkula menar att en förutsättning för att en verksamhet ska definieras som entreprenöriell bör vara att den är nydanande och att det finns en uttalad ambition att växa. Enligt Henrekson och Stenkul kan ett företag som skapa goda förutsättningar för ett entreprenöriellt beteende hos sina anställda även bli entreprenöriella organisationer. Definitionen återspeglar en dominerande syn på entreprenörskap där det sammankopplas med ekonomiska värden. Vanligt är också att sammankoppla det med den industriella sfären, nyföretagande och företagande (Hjorth, 2003; Berglund, 2007). Under senare år finns en rörelse för att bredda begreppet såväl inom forskning som inom samhället i stort (Gawell *et al.*, 2009; Berglund och Johansson, 2008). Denna breddning har inneburit en ”kamp” för att sammankoppla entreprenörskap med sociala, kulturella och ekologiska värden. I denna utveckling har det blivit vanligare med uttryck som samhällsentreprenörskap och socialt entreprenörskap. I detta projekt utgår vi dock från den dominerande definitionen av entreprenörskap genom att ta en ekonomisk utgångspunkt.

Mikroföretagen och kompetensutveckling

Även om såväl den nationalekonomiska, företagsekonomiska och pedagogiska forskningen har intresserat sig för kompetensutveckling i små företag (Bager-Sjögren *et al.*, 2003; t ex Ylinenpää, 1997; Storey och Westhead, 1997; Kock *et al.*, 2007) är den stora massan av forskning som växt fram sedan 1970-talet och som berör kompetensutveckling snedvriden i så måtto att den ofta berört större företag och offentliga organisationer (Hill, 2004). En genomgång av vetenskapliga tidskrifter, studier och annan forskningslitteratur visar att forskning och studier som berör kompetensutveckling i just mikroföretagen är sällsynta (Matlay, 2004). Vi kommer att utgå från

⁴ Nuvarande Entreprenörskapsforum.

forskningen rörande småföretag och analysera mikroföretagen speciellt. Det vi speciellt inriktar oss på är forskning som sätter kompetensutveckling i relation till företagets utveckling.

Inledningsvis vill vi peka på att det finns två sorters litteratur som berör ämnet. Det ena är utvärderingar som genomförs av kommersiella organisationer för att utvärdera offentliga insatser där dessa utvärderare ofta är anlitade av den offentliga myndigheten eller organisationen som utfört insatsen. Detta är den mest förekommande typen av undersökningar på området, såväl i Sverige som i andra länder (Ellström och Nilsson, 1997; Matlay, 2002). Utvärdering och resultatmätningar av kompetensutvecklingsinsatser är ofta av enkel karaktär och den mest förekommande är ”traditionella” kursutvärderingar som är inriktade på deltagarnas attityder och upplevelser. Matlay konstaterar också att den litteraturen ofta exkluderar företag med färre än tio anställda. I utvärderingslitteraturen finns också en erkänd utvärderingsproblematik där sk intern utvärderingar som genomförs på uppdrag av den som utvärderas ofta är mer positiva än utvärderingar som anlitas av för den utvärderade en extern uppdragsgivare (Lundström och Stevenson, 2005).

En utvärdering av KK-stiftelsens kompetensutvecklingsprogram

En utvärdering i denna tradition som ställer just frågan om kompetenshöjning leder till företagsutveckling genomfördes 2008 i syfte att utvärdera insatser genomförda inom ramen för KK-stiftelsens⁵ program Expertkompetens (Rydell, *et al.*, 2008). Programmet drevs under perioden 1998-2008 för att stödja kunskaps- och kompetensutbyte mellan näringslivet och universitet, högskolor och forskningsinstitut program. Ett viktigt mål var att bidra till en bred kompetensutveckling inom näringslivet som skulle leda till stärkt konkurrenskraft. Små och medelstora företag var i fokus eftersom denna grupp av företag normalt sågs sakna organisation och resurser för att bedriva en systematisk kompetensutveckling. Syftet var specifikt att undersöka om företagets konkurrenskraft stärktes, om de upplevde att deras möjlighet till långsiktig överlevnad stärktes, och om företagen bedömde att deras ekonomiska utveckling stärktes i termer av tillväxt och lönsamhet. Beträffande konkurrenskraft jämfördes erhållandet av högre kompetens som en påverkan på förutsättningar för konkurrenskraft och konkurrenskraft i sig definierades som långsiktig överlevnad. Parametrarna pris, kostnad, utbud och efterfrågan studerades i detta fall. Dessutom undersöktes om de deltagande företagen ansåg att programmet hade påverkat deras ekonomiska utveckling i termer av tillväxt och lönsamhet. Tillväxt mättes som omsättning och lönsamhet mättes som vinstmarginaler.

Resultaten av KK-stiftelsens utvärdering ger vid hand att företagets deltagande i Expertprogrammet ledde till såväl ökad konkurrenskraft som ekonomisk utveckling. Denna slutsats dras utifrån att 71 och 81 % – bedömer att företaget har tillägnat sig högre kompetens genom deltagande i respektive delprogram och att mellan 54 och 81 % av företagen anser att någon av konkurrensparametrarna påverkats positivt till följd av deltagandet i programmet. Andelen som anser att konkurrensparametrarna påverkats positivt är dock högre för företag som deltagit i specifika kompetensutvecklingsinsatser (69 – 81 %) än för företag som deltagit i generella kompetensutvecklingsinsatser (54 %). Att någon av de fyra konkurrenskraftsparametrarna påverkats jämföras i utvärderingen som att företagets långsiktiga överlevnad stärktes. Utvärderingen visar att de förändringar som har skett i företagen också har gett avtryck i en del

⁵ KK-stiftelsen bildades 1994 med syfte att bygga upp profilerade forskningsmiljöer vid de nya universiteten och högskolorna, att främja kunskaps- och kompetensutbyte mellan högskola och näringsliv och att främja IT-användningen i Sverige. Stiftelsen finansierar framför allt forskning vid Sveriges högskolor och nya universitet, när den sker i samverkan med näringslivet. KK-stiftelsen har sedan starten satsat över 7 miljarder kronor i över 2 000 projekt, inom kunskaps- och kompetensutveckling (www.kks.se).

företags ekonomiska utveckling. Gemensamt är att resultaten studerade utifrån respondenternas uppfattning av förändring, såväl redan upplevda som kommande och att en kvantitativ metod användes. I utvärderingen tas ingen hänsyn till företagens storlek, varken i redovisning av vilka som deltagit eller i redovisningen av resultaten.

En studie av effekter av Växtkraft Mål 4

En studie som delvis berör företagens uppfattningar av förändring men som även studerar ”faktiska” förändringar genom registerdata är den effektstudie som Institutet för tillväxtstudier (ITPS⁶) genomförde 2003 av programmet Växtkraft Mål 4 (Bager-Sjögren *et al.*, 2003). Växtkraft Mål 4 var en EU-finansierad kompetensutvecklingsinsats i småföretag som pågick under perioden 1996-1999. Växtkraft Mål 4 var en mycket omfattande insats, de offentliga medlen (EU och svenska staten) utgjordes av 2 437 miljoner kronor i stöd. Programmet omfattade drygt 31 000 projekt, varav drygt 17 000 var så kallade steg 1-projekt och resterande var steg-2 projekt. Uppskattningsvis deltog drygt 236 000 personer i steg-2 projekt. Växtkraft Mål 4 byggde på en två-stegsmodell, där den första delen utgjordes av en kartläggning av de anställdas kompetens och företagets verksamhet och kompetensbehov. Analysen skulle vara strategisk och även omfatta arbetsorganisationen. För att genomföra dessa analyser erhöll företagen stöd för att utbilda nyckelpersoner. För att kunna gå vidare till steg 2 var företagen tvungna att presentera en strategisk handlingsplan. I steg 2 genomfördes därefter de kompetensutvecklingsprojekt som identifierats i steg 1. (Bager-Sjögren, Gustafsson och Pettersson, 2003, s 25)

Studien är genomförd utifrån ett nationalekonomiskt perspektiv och bygger på kvantitativ metod (Bager-Sjögren, Gustafsson och Pettersson, 2003). Studien undersöker effekter på såväl företags som individnivå. Studien kunde dock inte visa på några effekter på individnivå. Effekter som undersöktes där var t ex högre lön, lägre arbetslöshetsrisk och mindre arbetslöshetsdagar – statistik som hämtades från SCBs register. Däremot visar studien på effekter på företagsnivå. Den direkta intäkten av programmet i form av ökning av arbetsproduktiviteten i företagen uppskattades till mellan 67 000 – 116 000 kronor. En årlig genomsnittlig avkastning för företagen beräknades till över 15 %. Författarna drog dock slutsatsen att avkastningen rimligtvis borde vara mindre för småföretagen eftersom kostnaderna i allmänhet är större för dem. Positiva effekter kunde även mätas i företagets nyckeltal nettomarginal och soliditet (data som hämtades från bokslutsregister). Däremot skedde inga förändringar av sysselsättningen. Studien genomfördes utifrån ett urval av företag som deltog i programmet men också genom användning av en kontrollgrupp med liknande företag. Studien omfattade 280 företag som deltog i programmet och en kontrollgrupp om 200 företag. Det är i jämförelse med denna kontrollgrupp som resultaten verifierats. Däremot återfanns inga skillnader avseende andelen anställda som omfattats av kompetensutveckling. Bager-Sjögren *et al.* menar att detta beror på svårigheten att definiera och mäta kompetensutveckling. Skillnaderna i företagets utveckling förklaras med att mängden kompetensutveckling varit större i Växtkraft Mål 4-företagen än i kontrollgruppen, att Växtkraft Mål 4-företagen förknippat sin genomförda kompetensutveckling med förändringar i organisationen och att de i större utsträckning förknippat sina satsningar av kompetensutveckling till utveckling av konkurrenskraften (2003, s 10). Utöver mängden kompetensutveckling förklaras effektivitetsutvecklingen även med upplägget i Växtkraft Mål 4 med analys av kompetensbehov där personalen i företagen skulle dras in i analysen och där utbildade nyckelpersoner skulle stödja processen, och där analysen skriftligen dokumenterades. Författarna menar att dessa två komponenter kan ha haft en signifikant betydelse för att förankra vad företaget skulle inrikta sina återgårdar på och att motivera dem att utnyttja nya kunskaper. Denna slutsats bekräftas även av Hultman *et al.* (2002, s 228 f) i en studie av samma program men ur ett

⁶ Nuvarande Tillväxtanalys.

pedagogiskt perspektiv. De hävdar att Växtkraft Mål 4's modell med de två stegen fick betydelse för företagen eftersom den gav en stadga åt arbetet och en struktur för analysen. Företagen fick genom modellen hjälp i det konkreta analysarbetet, men också i att se sin verksamhet i termer av "analys – handlingsplan – genomförande". Författarna belyser dock att det sedan uppstod en problematik vid genomförandet av handlingsplanen. I många verksamheter avstannade förändringsarbetet efter diagnosen. Lärandet i det dagliga arbetet hade låg status (relativt formella kurser) och uppmärksammas ej. Författarna menar att detta skulle ha kunnat få en prioritet om processtänkandet fortsatt.

I flera avseenden liknar den modell som användes i Växtkraft Mål 4 den som används i Företagsakademien² Stockholm. Den bärande idén med en tvåstegsmodell, skriftlig dokumentation av behov av kompetensutveckling och företagsanalys, samt personalens delaktighet i analysprocessen är den samma. Skillnaderna är att Växtkraft Mål 4 var betydligt mer omfattande. Nyckelpersonerna i Växtkraft Mål4 genomgick i genomsnitt sju utbildningsdagar. I genomsnitt har de medverkande personerna som var med i första steget i Växtkraft Mål4 deltagit i fyra dagar och i steg 2-projekt i åtta dagar. Detta kan jämföras med Företagsakademien där varje person som är verksam på företaget erbjuds hälften så mycket kompetensutveckling, en utbildning och ett seminarium där en utbildning är 2-3 dagar lång och ett seminarium omfattar en hel eller halv dag.

En effektstudie ur ett pedagogiskt perspektiv

Forskare från den pedagogiska sfären, Ellström och Nilsson (1996), genomförde 1993-1995 en studie av effekter av personalutbildning i små- och medelstora företag. Till skillnad från den nationalekonomiska forskningen som utgår från kvantitativa metoder där data analyseras på hög aggregeringsnivå, där företagsekonomiska mått sätts i fokus och utbildnings- och lärande processer i företaget mer betraktas som givna storheter som inte närmare problematiseras, tar Ellström och Nilsson avstamp i både kvalitativ och kvantitativ metodik och studerar sju fall och öppnar upp kompetensutvecklingsinsatsen genom att intressera sig för inriktningen och utformningen av den kompetensutveckling som genomförts, drivkrafter och förutsättningar för insatserna och vilka effekter som de genomförda utbildningarna hade på individ och företagsnivå. Med effekter avser Ellström och Nilsson en förändring hos en individ, en grupp av individer eller en verksamhet som ett resultat av deltagande i någon form av utbildning. Dessa effekter är de upplevda effekterna. De studerade sju företagen var tillverkande företag med mellan 21-120 anställda där personalutbildningen var ett resultat av ett arbetsmarknadspolitiskt stöd. Ellström och Nilsson intresserade sig för varför småföretag deltog i kompetensutvecklingsinsatser och vilka effekterna var av kompetensutvecklingsinsatser i småföretag. Ellström och Nilsson urskiljde tre effekter på företagsnivå som av företagsledning och fackliga företrädare tillskrevs som effekter av genomförda utbildningar: ekonomiska effekter som t ex att man kunnat behålla kunder genom en ökad produktkvalitet; symboliska effekter inåt som ökad motivation, förbättrad stämning bland personalen; symboliska effekter utåt som t ex ett ökat förtroende från kunder eller koncernledning samt effekter av ett organisatoriskt lärande, t ex förbättrad "jordmån" för framtida satsningar på utbildning. Till skillnad från ITPS studie som studerade effekter på individnivå genom registerdata har Ellström och Nilsson genom sin studie dragit slutsatser om effekter på individnivå. De fann att de mest frekventa effekterna på individnivå var: ett ökat yrkeskunnande i termer av att man bättre klarade sina nuvarande arbetsuppgifter; ett ökat intresse att lära nytt i arbetet, dvs en ökad motivation för lärande, att man fått en bättre helhetsbild av arbetet och att man trivdes bättre i arbetet. De konstaterar även utifrån redan befintlig forskning att faktorer som har betydelse för effekter av utbildning är individens förväntningar och motivation av att delta i utbildningen, möjligheter till personlig utveckling i

arbetet som ett resultat av utbildningen, möjligheter till karriärsutveckling och möjligheter att tillämpa utbildningens innehåll i arbetet och att individer får feedback på sitt beteende och sina prestationer under och efter avslutad utbildning.

Ytterligare forskning rörande kompetensutveckling i mikroföretag

Ylinenpää (1997), företrädare för den företagsekonomiska forskningen tar ett helt annat perspektiv och istället för att undersöka effekterna av en insats undersöker han hur små tillverkande företag utvecklar kompetens i huset och införskaffar extern expertis. Ylinenpääs avhandling visar att företag som uppvisar en mer gynnsam försäljningsutveckling generellt investerar mer tid och pengar i kompetensutveckling, att de adresserar både ett bredare område av ämnen och att bredare kategorier av personal deltar i deras investeringar i kompetensutveckling, samtidigt som de använder en bredare repertoar av metoder för att utveckla kompetensen i företaget.

Kock *et al.* (2007) undersöker ur ett pedagogiskt perspektiv varför små företag beslutar sig för att sätta i gång med kompetensutveckling utifrån interna och externa kontextuella villkor. De företag som de studerar har deltagit i det EU-finansierade programmet Mål 3, vars huvuduppgift var att stimulera kompetensutveckling i små och medelstora företag. De resultat som Kock *et al.* rapporterar från sin forskning är att de flesta av de små och medelstora företagen upplevde ett ökat konkurrenstryck, något som lett till att de blivit tvingade att fokusera på ökad produktivitet, effektivitet och kvalitet. Det har också lett till att en del företag fokuserat på utveckling av nya produkter och tjänster, och expanderat till nya marknader för att hitta nya kunder. Det ökade konkurrenstrycket, som också påverkat att kunderna haft ökade krav, har resulterat i en efterfrågan av nya och förbättrade individrelaterade kompetenser, såsom teknisk kunskap, flexibilitet, ansvar och förmågan att samarbeta med andra. Det har också ökat fokus på organisationsrelaterad kompetens, i form av arbetsprocesser och dagliga rutiner. De skiljer mellan formell lärande strategi (kurser) och integrerad lärande strategi – där kurser kombineras med t ex förändringar i arbetsorganisationen – interna processer. Den integrerade strategin fokuserade utöver på den anställda och hans kompetens också på företaget i stort.

Zhang *et al.* (2006) sätter också lärandet i fokus och försöker att förstå hur lärandeprocesser går till i små och medelstora företag och diskuterar det organisatoriska lärandet. Hur ska kompetensutveckling omsättas till utveckling i någon form om det inte sker en lärande process? De menar att de små företagen är begränsade såväl till sin ledarkapacitet och möjligheterna att erhålla kunskap från externa källor. Författarna menar att för att få till ett organisatoriskt lärande som ska leda till teknologisk förändring i t ex nya produkter, tjänster eller processer eller i organisatoriska förändringar i beteenden och relationer krävs att – det inte bara är ledaren som lär (ägaren eller VD) utan att även de anställda deltar. Bristen på organisatoriskt lärande menar författarna begränsar i vilken utsträckning som ny kunskap kan inkorporeras i nya produkter och processer. En orsak till att det finns få bevis på att ledarskapsutbildning, såväl för ägare som icke-ägare, höjer företagets prestation (Storey och Westhead, 1996) kan vara att inte de anställda deltar i kompetensutveckling. Storey och Westhead gör dock en annan analys och menar att orsaken är få empiriska studier och att få studier spårar företag över tid. De menar att det generellt saknas studier som gör en tydlig koppling mellan utbildning och små och medelstora företags prestanda. De diskuterar vidare att om en sådan positiv koppling finns, krävs antingen betydligt mer analytiskt sofistikerade metoder än de som har tillämpats hittills, eller så saknas ett sådant samband för små och medelstora företag. En slutsats som vi gör, utifrån övrig forskning som presenterats beror bristen på kopplingar snarare på vilket perspektiv som används, vad som studeras och hur.

Reflektioner över forskning och utvärderingar.

En första reflektion över den litteratur som beskrivits ovan är att antingen saknas mikroföretagen i studier rörande småföretag och kompetensutveckling (Kock, *et al.*, 2007; Ellström och Nilsson, 1997) eller så saknas de i analysen (Ylinenpää, 1997; Bager-Sjögren *et al.*, 2003; Rydell, *et al.*, 2008). Vi har visat på att en kompetensutvecklingsinsats i mikroföretagen kostar mer än för de stora företagen (Storey och Westhead, 1996) vilket kan vara en viktig anledning till varför färre sysselsatta i mikroföretag deltar i kompetensutveckling. Något som kan resultera i lägre konkurrenskraft (Matlay, 2004; Bager-Sjögren, Gustafsson och Pettersson, 2003). Andra snedvridningar i den forskning som presenterats är att den ofta berört tillverkande företag, trots att det är tjänstesektorn som är den växande (Eliasson, 1992). Ylinenpää visar t ex att små tillverkande företag gör betydande investeringar i utveckling och i att förvärva kompetens, och att denna omfattar en stor mångfald av metoder. Hur det ser ut i mikroföretag inom tjänstesektorn har vi ingen kunskap om. Generellt kan sägas att en snedvridning är att vi inte kan känna till hur företagen hade utvecklats utan de ovan beskrivna insatserna. De beskrivna studierna är svåra att jämföra eftersom de studerade kompetensutvecklingsinsatserna skiljer sig betydande åt i omfattning, karaktär (specifik eller generell), metod och innehåll. Ofta är beskrivningarna av kompetensutvecklingsinsatserna undermåliga.

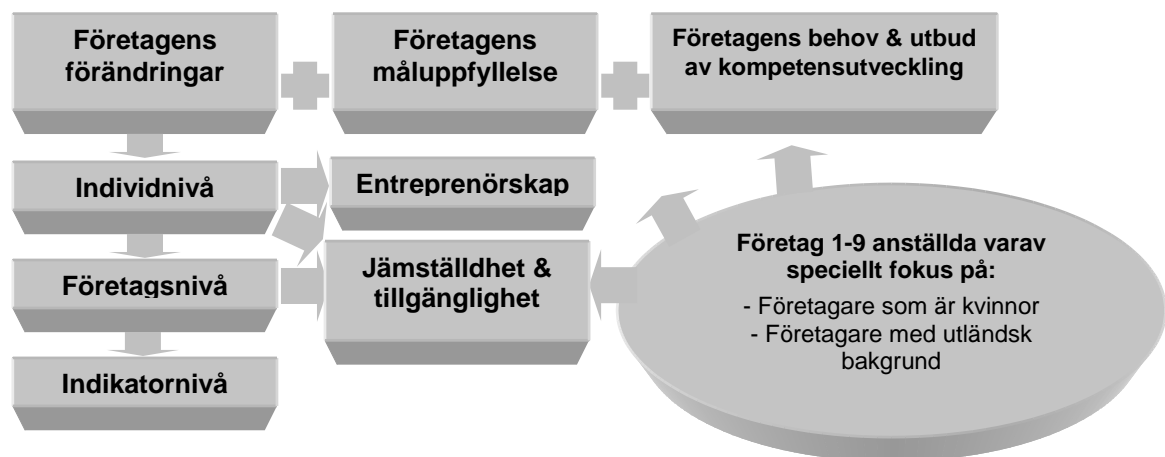
Det är därför svårt att dra slutsatser utifrån tidigare forskning om hur en kompetensutvecklingsinsats kan påverka mikroföretagen. Vi får dock viktiga ledtrådar. Ellström och Nilssons studie ger stöd för att även i studien av Företagsakademin2 skilja mellan individ och organisationsrelaterade förändringar (1997) för att studera förändringar hos individ och i verksamheten. En lärdom från Bager-Sjögren *et al.* är att inte enbart förlita sig på registerdata utan att även använda kvalitativ metodik beträffande individnivån. Istället kan det beskrivna arbetet ligga som ram för en diskussion om hur effekter kan studeras i företagsekonomiska mått. Genom att använda såväl kvalitativ som kvantitativ metod ges möjlighet att dels undersöka företagens och de anställdas upplevelser, dels relatera detta till företagets bokföringsresultat. Vi tar även här med oss perspektivet att studera företagen över tid, vilket Westhead och Storey saknar (1996).

En reflektion är även att den analysfas som ingår i projektet Företagsakademin2 kan ses som ett stöd för en integrerad lärande strategi (Kock, *et al.*, 2007) vilket kan stärka det organisatoriska lärandet och därmed resultera i förändringar i företaget (Zhang *et al.*, 2007). Erfarenheter från tidigare projekt med liknande metod är dock att det finns risk att förändringsarbetet avstannar efter analysen (Hultman *et al.*, 2002) Något som kan ligga till grund för en argumentering för att det var olyckligt att minska ner analysdelen i såväl tid som antal träffar, jämfört med Företagsakademin2 föregångare.

Avslutningsvis är mycket av den forskning som analyserats byggd på enkäter och registerdata. I den mån kvalitativ metod förekommer bygger den på intervjuer men data aggregeras och företagens och de anställdas röster blir inte hörda. Berättelserna om hur en kompetensutvecklingsinsats påverkar individ och företag ur ett narrativt perspektiv är en möjlighet att få med nya perspektiv.

Forskningens syfte och metod

I detta forskningsprojekt används en s k följeforskningsansats. Syftet med följeforskningen är att studera hur kompetensutvecklingsinsatser påverkar individers och mikroföretags utveckling. Syftet är att bidra till en ökad kunskapsbildning om mikroföretag och hur kompetensutveckling kan påverka deras möjligheter till utveckling och tillväxt. Till grund för följeforskningen ligger just projektet Företagsakademins2 Stockholm. Forskningen fokuserar på i huvudsak tre områden, dels specifikt förändringar hos företagen, dels hur företagarnas måluppfyllelse har nåtts i projektet, dels hur utbudet av kompetensutbildning matchar företagets behov. Det senare området innefattar även hur utbudet har uppfattats och mottagits. Avseende företagets förändringar studeras dessa på tre nivåer, individnivå, företagsnivå och indikatornivå. (Figur 1)



Figur 2. Följeforskningens tre huvudsakliga fokusområden, vilka nivåer som avses att studera rörande företagets förändringar samt grupper som speciellt kommer att belysas.

Individnivån kan ses som det första steget vid en kompetensutvecklingsinsats och den i sig kan leda till en utveckling av individen. På individnivå studeras eventuella förändringar avseende entreprenörskap. Den definition av entreprenörskap som används i Företagsakademins Stockholm projekt, och som redan nämnts, är ”förmågan och villigheten hos individer att; skapa nya ekonomiska möjligheter, introducera sina idéer på marknaden och expandera sin verksamhet till sin fulla potential” (Henrekson och Stenkula, 2006).

På individnivå avses dessa förändringar att studeras avseende företagarnas och de anställdas vilja att stärka kompetens till att initiera förnyelseprocesser på företaget. Detta för att skapa nya ekonomiska möjligheter. Det är först i det andra steget där erhållen utbildning omsätts i praktiken som den kan leda till eventuella förändringar hos företaget. Dessa kan studeras i företagarnas berättelser om händelser som initierats i företagen. Exempel på eventuella förändringar kan vara att anställda som genomgått utbildningen får nya arbetsuppgifter och utökat ansvar. Först i ett tredje steg, när förändringar på företagsnivå genomförts, kan eventuella förändringar av indikatorer avläsas. Indikatornivån avser lönsamhet, antal anställda, m fl. På både individ- och företagsnivå studeras även eventuella förändringar avseende hur projektets arbete med jämställdhet och i viss mån även tillgänglighet avspeglas i attityder.

En problematik är att företagen inte enbart påverkas av kompetensutvecklingsprojektet utan av olika impulser och händelser i deras kontext. En sådan viktig påverkansfaktor är konjunkturer. När projektet startade var det lågkonjunktur. Det är därför problematiskt att isolera indikatorförändringar som effekter av kompetensutveckling. Denna problematik blir större utifrån ett tidsperspektiv där förändringar på företags- och indikatornivå kan ske efter att projektet avslutats. Därför är det viktigt att följeforskningen belyser samtliga tre nivåer och att

man om möjligt kan genomföra en uppföljande studie ungefär ett år efter att projektet formellt har avslutats.

Metod

Följeforskningsansatsen där projektet följs över tid, och löper parallellt med kompetens-utvecklingsinsatsen har gett oss möjlighet att fånga såväl förväntningsbilder som erfarenheter och resultat, vilka ska beskrivas och analyseras. Avsikten är även att följeforskningen ska skapa en grund för interaktivitet med projektet där resultat från forskningen kan delges, diskuteras och leda till ett lärande och en gemensam kunskapsutveckling där de projektaktivas och referensgruppens erfarenheter tas tillvara.

De utvärderingsansatser som tidigare har använts för att utvärdera program och projekt som bedrivs inom ramen för EU:s strukturfonder och EUs sociala fond har i många fall genomförts och publicerats för sent för att kunna påverka genomförandet av programmen. I brist på kunskap och samordning har också utvärderingsinsatserna varit mycket spretiga. Det finns en kritik mot att resultaten från dessa utvärderingar inte kommit till användning för att stödja och genomföra strategiska förändringar av aktuella program. (Brulin och Jansson, 2009: 37)

För att möta den kritik som funnits med de halvtidsutvärderingar som använts i tidigare fondprogram förordar EU mer flexibla, behovsdrivna utvärderingsansatser för den programperiod som pågår 2007-2013 (Europeiska Kommissionen, 2007: 5). Flexibla, behovsdrivna utvärderingsansatser fokuserar på projektens inledande upplägg och vad som sker under projektens aktiva period (Europeiska Rådet, 2006: 50). Ansatsen benämns 'on-going-evaluations' och anses av EU vara ett paradigmskifte angående utvärderingar (Brulin, 2009-09-14, föreläsning under kursen Lärande Utvärdering och Följeforskning, Mälardalens högskola). Centralt i beskrivningarna över processtödjande utvärderingar är det fokus som sätts på processer och på lärande:

”det övergripande målet för den processtödjande utvärderingen är att skapa ett kontinuerligt lärande i projekten och i regionerna genom att erfarenheter och kunskaper förmedlas och sprids till aktörer som deltar i genomförandet av strukturfonder” (Brulin och Jansson, 2009: 46)

Detta innebär att den form av lärande utvärdering som förespråkas har ett internt och ett externt fokus avseende lärande och resultatspridning. Avsikten är att följeforskningen bidrar till ett lärande i projektet och även bidrar till offentlig debatt genom bl a publicering av rapporter.

Följeforskningen bygger på en multimetodologisk ansats där kvantitativ metod som enkätundersökningar och kvalitativa metoder som djupintervjuer, observationer och fokusgruppintervjuer kombineras. Till skillnad från tidigare studier och forskning kommer berättelser att lyftas fram. Eftersom företagen går in i projektet fortlöpande under projektiden och följeforskningen tar sin avstamp i utgångsläge i företag och förväntningar kommer forskningen delvis att ske i en stegvis inkrementell process där resultat samlas fortlöpande och delrapporter bygger på tidigare resultat i tidigare delrapporter.

Metoder för att studera förändringar och måluppfyllelse

För att studera eventuella förändringar hos företagen och göra en bedömning av företagens måluppfyllelse samt studera behov och utbud av kompetensutveckling har två enkätundersökningar genomförts. En enkätundersökning genomfördes inledningsvis när företagen gick in i projektet för att ringa in utgångspunkten för de enskilda företagen. Eftersom företagen gick in i projektet successivt genomfördes nio omgångar av den inledande enkäten under perioden oktober 2009 till mars 2011. Syftet av inledningsvis att genomföra den avslutande enkäten i samband med projektets avslut, men projektet förlängdes successivt

samtidigt som resultat och effekter efterfrågades. Därför genomfördes den avslutande enkäten innan projektslut under perioden april-maj 2011. Den inledande enkäten ger en bild över företagens ställning vid starten av kompetensprojektet och den bilden ligger sedan till grund för den sista uppföljningen av företagen för att se vilka förändringar som skett på individ, företags och indikatornivå.

Enkäter ger en generell bild och för att kunna bidra till kunskapsbildningen kring mikroföretag och kompetensutvecklingsinsatser har enkäterna kompletterats med djupintervjuer och fokusgruppintervjuer. Dessa har också legat till grund för utformningen av den avslutande enkäten. Sammantaget har 13 intervjuer genomförts med personer representerande sex företag i olika företagsstorlekar. Som mest intervjuades fem personer från samma företag. Sammantaget genomfördes även fem fokusgruppsintervjuer med företag i olika företagsstorlekar. Dessa omfattade sammanlagt 12 företagare. Utöver detta har deltagande observationer använts där följeforskarna deltagit vid ett informationsmöte, en tvådagars säljutbildning för mikroföretag, en tvådagars ledarskapsutbildning, ett endagars marknadsföringsseminarium och en förberedande utbildning.

Enkäterna – svarsfrekvenser och genomförande

Sammanfattningsvis omfattar den inledande enkäten samtliga deltagande företag och individer som inlämnat utvecklings- och utbildningsplaner innan mars 2011 och den avslutande enkäten omfattar samtliga individer och företag som inlämnat utvecklings- och utbildningsplaner innan februari 2011.

Både den inledande och den avslutande enkäten har genomförts som en webbenkät. Varje deltagare har tillsänts ett mejl med information och en länk till enkäten. Eftersom deltagarna i projektet successivt anmält sig till projektet har den inledande enkäten skickats ut i nio omgångar under perioden oktober 2009 till mars 2011. Den inledande enkäten omfattade 2 896 deltagare och 1031 företag. Den besvarades av 1 196 deltagare varav 673 företagsledare representerande 605 företag. Detta motsvarar svarsfrekvenser om 41 % på individnivå och 59 procent på företagsnivå.

Den avslutande enkäten genomfördes i två omgångar under perioden april till maj 2011 och omfattade 2 850 deltagare och 1031 företag. Den besvarades av 781 deltagare varav 463 företagsledare representerande 429 företag. Detta motsvarar svarsfrekvenser om 27 % på individnivå och 41 procent på företagsnivå. Av de företag som besvarat både den inledande och den avslutande enkäten är 336 dem samma, 256 företag är unika för den inledande enkäten och 80 företag är unika för den avslutande enkäten.

Tabell 2. Svarsfrekvens, antal deltagare i enkätundersökning.

	Antal deltagare som mottog enkät	Antal deltagare som svarat	Svarsfrekvens deltagare %	Antal företag som mottog enkäten	Antal företags Svar	Svarsfrekvens företag %
Enkät 1 Utskick 1 – 9 2009-10 – 2011-03	2 896	1 196	41	1 031	605	59
Enkät 2 Utskick 1 1-2 2011-04 – 2011-05	2 850	781	27	1 031	429	27

Den lägre svarsfrekvensen beträffande respondenterna sätter fokus på ett metodologiskt problem. Företagen anmäler samtliga anställda till projektet eftersom varje anmäld deltagare har rätt till en utbildning och ett seminarium. Kurser och seminarierna kan sedan överlåtas. Den avslutande enkätens frågor finns samlade i Bilaga 2.

Resultatspridning

Följeforskningen har återrapporterats i fyra delrapporter som utvecklas i en inkrementell process.

Delrapport 1 – denna rapport, omfattade resultat av inledande enkäter och intervjuer och fokuserar på förväntningar. Resultaten diskuterades i referensgruppen. Eftersom företag går in i projektet fortlöpande var en total sammanställning av utgångsskedet inte möjligt vid denna tidpunkt. Rapportens syfte har varit att snabbt förmedla de förväntningsbilder som fanns för att stödja projektet, även om dessa förväntningsbilder inte var den slutliga kompletta bilden gav de dock en indikation om var dessa.

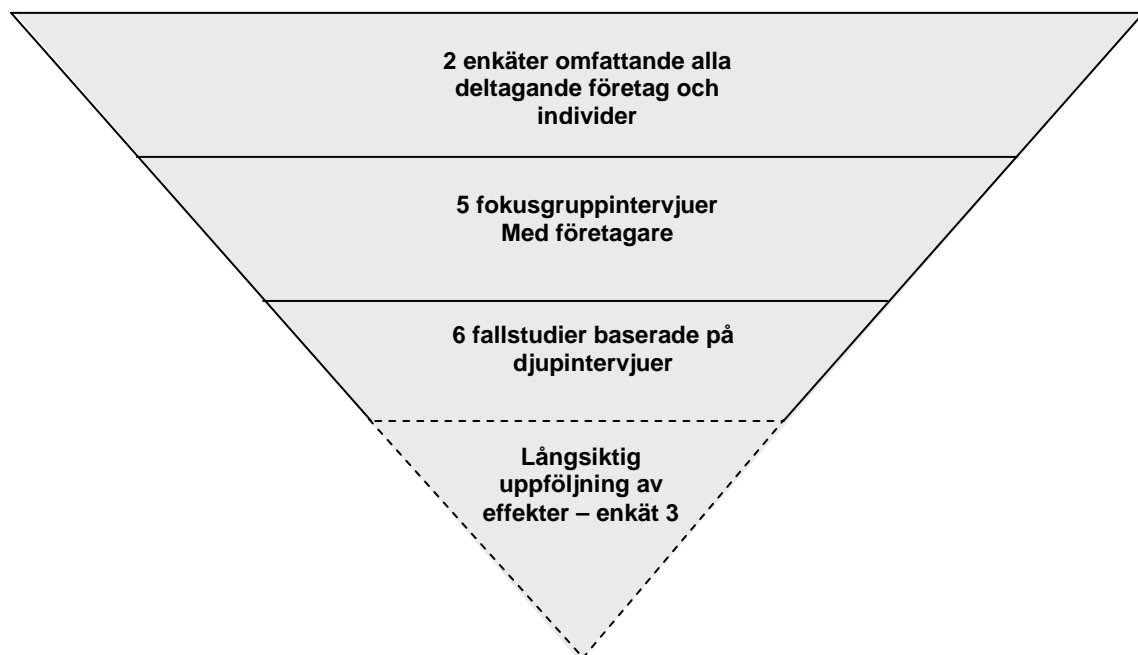
Delrapport 2 – omfattar resultat av inledande enkäter och intervjuer och fokuserar på utbud och behov av kompetensutveckling. Den andra delrapporten beskrev det sammantagna utgångsläget för projektet efter sex inledande enkäter och bygger på en utvecklad version av Delrapport 1 och en analys av matchningen mellan utbud och behov av kompetensutveckling. Resultaten har diskuterats i referensgruppen.

Delrapport 3 – beskriver det sammantagna utgångsläget för projektet och är en utvecklad version av Delrapport 2. Denna delrapport utvecklades till ett konferenspapper med fokus på resultat och effekter som presenterades vid världskonferensen Internation Council of Small Business (ICSB) 2011 i juni 2011.

Slutrapport 4 – omfattar främst resultat och effekter men tar även viss utgångspunkt i utgångsläge och förväntningar. Rapporten har presenterats för projektets referensgrupp och avses att redogöras för vid en avslutande konferens för projektet.

Sammanfattning av forskningsansatsen

Den multimetodologiska ansats som denna studie bygger på sammanfattas i Figur 3. Fem fokusgruppsintervjuer och 13 djupintervjuer (representerande 6 fallstudier) har genomförts med sammanlagt 25 deltagare. Dessutom omfattar följeforskningen deltagande observationer vid projektmöten och utbildningar. Önskvärt är att kunna göra en långsiktig uppföljning av effekter en tid efter att projektet avslutats. I detta läge omfattar forskningen främst kortsiktiga resultat som uppkommit inom ramen för projektet, men till viss del också resultat från tidigare projekt.



Figur 3. Sammanfattning av forskningsansatsen och metoden,

Resultat och effekter

Resultat av enkät, fokusgruppintervjuer och intervjuer redovisas i tio avsnitt. I det första avsnittet beskrivs vilka som deltar i kompetensutvecklingsprojektet och där beskrivs deltagarna på såväl företags- som individnivå. Därefter följer ett avsnitt som beskriver deltagandet i Företagsakademin² Stockholm och även hinder för kompetensutveckling. Det följande avsnittet bygger på resultat från den inledande enkäten och berör hinder för företagets utveckling. Därefter följer ett avsnitt som följer upp deltagarnas måluppfyllelse i termer av kundtillfredsställelse. De sex efterföljande avsnitten beskriver och analyserar resultat och effekter av kompetensutvecklingsinsatsen på individ, företags och indikatornivå.

Tabeller med resultat som hänvisas till i detta avsnitt återfinns i Bilaga 1. **Där inget annat anges bygger resultaten från den avslutande enkäten.**

Om företagsledarna, de anställda och företagen

Den inledande enkäten besvarades av 56 % företagsledare och 44 % anställda, och den avslutande enkäten av 59 % företagsledare och 41 % anställda (Bilaga 1, Tabell 30). Projektet strävar efter en jämn könsfördelning men den speglas inte fullt ut i enkäterna. Den inledande enkäten besvarades av 58 % kvinnor och den avslutande av 61 % kvinnor. Motsvarande fördelning återfinns i fördelningen mellan kön för deltagare i företagsledande ställning. Den avslutande enkäten besvarades av 56 % kvinnor och 44 % män i ledande ställning (Bilaga 1, Tabell 31). Den deltagarlista som använts för den avslutande enkäten visar dock på en mycket jämn könsfördelning där 51 % av deltagarna kommer från företag med ledare som är kvinnor och 49 % från företag med ledare som är män. Projektets mål att 35 % av företagen ska ha ägare/VD/vice VD som är kvinna har därför nåtts med råge.

Av deltagarna som besvarat den avslutande enkäten har 24 % av deltagarna utländsk härkomst i så motto att de är födda utomlands eller har minst en förälder som är född utomlands. Bland företagsledarna är andelen lika hög. Ytterligare en målsättning för projektet är att 5 % ska ha ägare/VD/vice VD med utländsk bakgrund. Då de som besvarat enkäten ses motsvara fördelningen i projektet anses även detta mål uppnått med råge.

Deltagarna i projektet speglar i två avseenden att projektet pågår i Stockholmsregionen. För det första har deltagarna högre utbildningsnivå än generellt, både avseende företagsledare och anställda (Bilaga 1, Tabell 32). Av Sveriges befolkning i åldern 25-64 hade 36 % i åldern 25 – 64 år 2007 någon form av eftergymnasial utbildning och 22 % hade treårig eftergymnasial utbildning eller längre (SCB, 2009). Detta kan jämföras med projektets deltagare där sammanlagt 71 % av deltagarna har högskoleutbildning och 49 % har en tre-årig högskoleutbildning eller längre. En bidragande förklaring är att majoriteten av kommuner med högst utbildningsnivå ligger i just Stockholms län. Av företagsledarna har 79 % eftergymnasial utbildning. I undersökningen 'Företagens villkor och verklighet' framkommer att andelen personer i företagsledande ställning i småföretag med eftergymnasial utbildning är i särklass högst i Stockholms län (Nutek, 2008). Andelen var 2008 60,5 % bland företagsledande kvinnor och 44,2 % bland företagsledande män⁷.

För det andra speglas fördelningen av företagstyper också av att projektet sker i Stockholmsregionen. Andelen tjänsteföretag är mycket hög. Av dem som besvarade den inledande enkäten var 80 % tjänsteföretag och motsvarande andel i den avslutande var 83 % (Bilaga 1, Tabell 33). I undersökningen 'Företagens villkor och verklighet' visar resultaten att tjänsteföretagen är de markant mest förekommande i Stockholms län och att 74,9 % av företagsledarna som är kvinnor är verksamma i små tjänsteföretag i Stockholms län. Motsvarande statistik för företagsledare som

⁷ Företagens villkor och verklighet 2010 kommer ut 2011 – statistiken ska korrigeras efter den till slutrapporten

är män är 57 % (Tillväxtverket, 2009). Undersökningen visar också att andelen tjänsteföretag är den högsta i just Stockholms län.

Rörande antalet anställda i de deltagande företagen omräknat till heltidssysselsatta har 38 % av företagen en sysselsatt, 38 % av företagen har 2-5 sysselsatta och 21 % har mellan 6-9 sysselsatta. 3 % av företagen saknar heltidssysselsatta. (Bilaga 1, Tabell 34). Detta innebär att det förefaller naturligt att analysera materialet efter storleksklasserna 0-1 anställda, 2-5 anställda samt 6-9 anställda.

Tabell 3. Antal sysselsatta grupperat efter företagsledarnas kön.

Variabel:	F8. Hur många sysselsatta (omräknat till antal heltidssysselsatta) fanns i företaget den 1 april 2011?			
Grupperat efter:	F1. Är du kvinna eller man?			
	Kvinna		Man	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
0	9	3	5	3
1	117	42**	54	30**
2 – 5	103	37	72	40
6 – 10	43	16**	49	27**
Inget svar	4	2	1	0

Ytterligare att notera är att andelen företag med företagsledare som är kvinnor är större beträffande soloföretagen, medan det omvända gäller för företag med fler än 5 anställda (Tabell 3).

Om deltagandet i Företagsakademins och andra utbildningar

Den avslutande enkäten omfattar samtliga som innan februari 2011 varit registrerade som deltagare i projektet. Av dem som besvarat enkäten har 85 % deltagit i någon av Företagsakademins utbildningar (Bilaga 1, Tabell 38). Andelen företagsledare som deltagit är lite högre än andelen anställda, 89 respektive 80 % (Bilaga 1, Tabell 36). Skillnaden är statistiskt säkerställd**. 31 % av företagen har även deltagit i Företagsakademins tidigare projekt. Dessutom har 28 % även tidigare deltagit i liknande kompetensutvecklingsprojekt. Andelen företag där 100 % av de sysselsatta deltagit i Företagsakademins utbildningar är 51 % (Tabell 4). Notera att företag med högst en heltidssysselsatt kommer att automatiskt svara att 100 % av företagets anställda deltagit i kompetensutvecklingen. Andelen företag där mer än 50 % av de sysselsatta deltagit är 74 %.

Tabell 4. Andelen sysselsatta som deltagande i Företagsakademins utbildningar, F12 444.

F12 Hur stor andel av företagets sysselsatta har deltagit i Företagsakademins utbildningar?	Frekvens	Procent
< 25 %	42	9
26-50 %	61	13
51-75 %	56	12
76-99 %	49	11
100 %	236	51
Inget svar	19	4

Av de företag som besvarat enkäten hade 51 % utnyttjat 100 % av Företagsakademins Stockholm erbjudande och 69 % av företagen har utnyttjat mer än 50 % av erbjudandet (Bilaga 1, Tabell 37). I företag där företagsledarna är kvinnor har i större utsträckning 100 % av de sysselsatta

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå.

deltagit i utbildningarna och de har även i större utsträckning utnyttjat 100 % av erbjudandet (Bilaga 1, Tabell 38). Till viss del kan denna skillnad förklaras av att soloföretagen i större utsträckning drivs av kvinnor och att det är främst soloföretagen, 84 % där 100 % deltagit. För företag med 2-5 sysselsatta är motsvarande andel 35 % (statistiskt säkerställd skillnad) och beträffande 6-10 sysselsatta 18 % (Bilaga 1, Tabell 39).

49 % av de företag som ännu inte utnyttjat hela erbjudandet avser att göra det. Endast 13 % avser att inte utnyttja erbjudandet fullt ut (Bilaga 1, Tabell 41). Av dem som utnyttjat mindre än 50 % av erbjudandet uppges den främsta anledningen vara brist på tid och i viss utsträckning även att utbudet inte motsvarat deras behov. Samtidigt uppges endast 23 % att utbildningarna inte höll den kvalitet de förväntade (Tabell 5).

Tabell 5. Orsaker till utnyttjande av mindre än hälften av Företagsakademins erbjudande, F14 140 svar, procent (frekvens).

F14 Om företaget utnyttjat mindre än hälften av erbjudandet, varför?	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls
F14.1 Tidsbrist	43 (58)	44 (61)	13 (17)
F14.2 Utbildningarna höll inte den kvalitet vi förväntat	6 (8)	17 (22)	77 (99)
F14.3 Utbudet av utbildningar och seminarier motsvarade inte vårt behov	11 (15)	42 (56)	47 (61)
F14.4 De erbjudna utbildningarna var för grundläggande	9 (12)	27 (35)	64 (82)
F14.5 Annat	20 (16)	30 (23)	50 (39)

Just tiden är ett av hindren för mikroföretagens kompetensutveckling (Tabell 6). 24 % av företagsledarna håller helt och hållet med om att detta är ett stort hinder för att delta i kompetensutveckling. 60 % håller till viss del med om detta.

Tabell 6. Hinder för kompetensutveckling, Deltagarnas engagemang i tidigare kompetensutvecklingsprojekt grupperat efter kön, F9 460 svar, procent (frekvens).

	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Inget svar
F9.1 Tidsbrist är ett stort hinder för att delta i kompetensutveckling	24 (109)	60 (278)	15 (71)	1 (5)
F9.2 Brist på ekonomiska resurser är ett stort hinder för att jag som företagsledare ska kunna delta i kompetensutveckling	27 (126)	49 (226)	22 (104)	2 (7)
F9.3 Brist på ekonomiska resurser är ett stort hinder för att samtliga sysselsatta i företaget ska kunna delta i kompetensutveckling (för företag med fler än 1 sysselsatt)	30 (109)	43 (156)	27 (100)	- (-)
F9.4 Brist på kunskap om utbildningsleverantörer och utbud är ett stort hinder för kompetensutveckling	5 (22)	35 (160)	58 (270)	2 (11)

Nästa stora hinder för att delta i kompetensutvecklingsinsatser är brist på ekonomiska resurser, både för att som företagsledare kunna delta och även för att de sysselsatta ska kunna delta. Brist på kunskap om utbildningsleverantörer upplevs dock inte som något större hinder. Hindren har brutits ner efter företagsledarnas kön, etnicitet och företagsstorlek. Endast beträffande företagsstorlek finns en intressant skillnad där bristen på tid är ett större hinder för företag med 6-10 sysselsatta än för soloföretagen. Skillnaden är statistiskt säkerställd (Bilaga 1, Tabell 42). Priset är också ett av de mest återkommande teman vid intervjuer och fokusgruppintervjuer.

Berättelserna handlar om att företagsledarna inte skulle ha möjlighet att delta i vad de ser som en kostsam kvalitetsutbildning, eller inte kunna erbjuda alla sina anställda sådan kompetensutveckling om man inte som i detta fall fick utbildningen till ett mycket reducerat pris.

Företagsakademien har också stått för en ansevärd del av mikroföretagens totala kompetensutveckling. Beträffande företagets totala kompetensutveckling under ett år räknat uppger 59 % av deltagarna att Företagsakademien har stått för mer än 50 % (Bilaga 1, Tabell 43). Inga skillnader finns här mellan företag av olika antal sysselsatta.

Beträffande de respondenter som inte deltagit i några utbildningar har bristen på tid varit den huvudsakliga orsaken för 35 % av denna grupp och 18 % hade vid enkätens genomförande ännu inte hunnit delta (Tabell 7). För endast 15 %, dvs 21 av respondenterna som inte gått någon utbildning var orsaken att de erbjudna kurserna inte motsvarade deras behov.

Tabell 7. Anledningar till att inte delta i Företagsakademins utbildningar, F32 109 svar (flera svar har kunnat anges).

F32 Vilken är den huvudsakliga anledningen till att du inte deltagit i någon av Företagsakademins utbildningar?	Frekvens	Procent
Har inte haft tid att delta	48	35
Det erbjudna utbudet motsvarade inte mitt behov av kompetensutveckling	21	15
De kurser som jag var intresserad av ställdes in	0	0
De erbjudna kurserna gick på tider som inte fungerade för mig	15	11
Har inte fått erbjudande att delta	9	7
Har ännu inte haft möjlighet att delta	25	18
Annat.	14	10
Inget svar	6	3

Tidigare rapporter från följeforskningen har också visat att det erbjudna kursutbudet väl motsvarat mikroföretagens behov eftersom det är av generell karaktär och är mycket brett. De företagsledare och anställda som intervjuats berättar att det har varit svårt att välja bland utbudet, men då inte på grund av att utbudet varit för snävt, utan för att de velat delta i flera utbildningar. I denna process berättar en del företagare att de stärkts under den förberedande utbildningen i att inte endast välja sådant som man är bra på, utan det som den verkliga har behov av. De mest populära ämnesområdena för deltagarna har varit kommunikation och ledarskap, 40 respektive 37 % av deltagarna har valt kurser inom dessa ämnen. Andra populära kurser är de som berört försäljning, 33 % och projektledning, 30 % (Bilaga 1 Tabell 44).

Andelen företagsledare som anger att de gått kurser inom olika kursområden är, förutom beträffande kundservice, högre än andelen anställda. Tydligast är skillnaden för kurser i ledarskap (Bilaga 1 Tabell 45).

Slutligen är tidsaspekten också av betydelse för resultaten, när deltagarna gått utbildningarna i tid, eftersom det också påverkar möjligheterna till att hinna omsätta utbildning till kompetens och genomföra förändringar. 12 % av deltagarna som besvarat enkäten deltog i utbildning under 2009, 49 % under första halvåret 2010, 54 % under andra halvåret 2010, och 42 % under första halvåret 2011 (flera svar har varit möjliga beroende på att man kan sprida ut sin utbildningsinsats över lång tid) (Bilaga 1, Tabell 46). Den andelen 42 % som genomgått utbildning under 2011 har således haft mycket kort tid på sig att omsätta utbildningens resultat internt i företaget.

Hinder för mikroföretagens utveckling

I tidigare rapporteringar från följeforskningen har också bristen på tid setts som det största hindret för att utveckla företagen, något som även observerats i andra studier (Kremel och

Lundström, 2008). I den inledande enkäten framkom att de hinder för tillväxt som företagsledarna ser främst handlar om brist på tid, hård konkurrens och svag efterfrågan. Något som förvånande var att företagsledarna i mycket liten utsträckning ser begränsad tillgång till kapital, och regelverk och tillstånd som något hinder för tillväxt (Tabell 8).

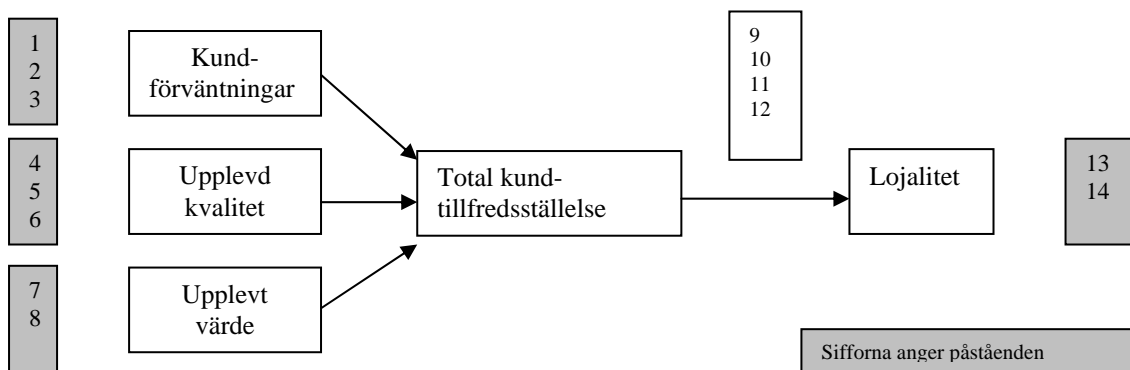
Tabell 8. Hinder för företagets tillväxt. 673 svar.

F20. I vilken utsträckning anser du att följande faktorer hindrar företagets tillväxt?	Inget hinder alls/Litet hinder	Ganska stort hinder/Mycket stort hinder	Inget svar
Brist på egen tid	45 (301)	53 (356)	2 (16)
Hård konkurrens	43 (355)	45 (303)	2 (15)
Svag efterfrågan	55 (373)	43 (285)	2 (15)
Dålig lönsamhet	59 (396)	38 (256)	3 (21)
Brist på nätverk/kontakter	62 (420)	35 (237)	3 (16)
Begränsad tillgång till lämplig arbetskraft	70 (473)	27 (179)	3 (21)
Brist på egen kompetens	74 (501)	24 (159)	2 (13)
Lagar, myndighetsföreskrifter, tillståndskrav och liknande	77 (515)	21 (140)	3 (18)
Brist på anställdas kompetens	73 (492)	21 (144)	6 (37)
Begränsad tillgång till lån	81 (548)	16 (105)	3 (20)
Begränsad tillgång till nytt, externt ägarkapital	83 (561)	13 (85)	4 (27)

Dessa hinder har brutits ner på företagsstorlek men där finns få statistiskt säkra skillnader (Bilaga 1, Tabell 47). De skillnader som finns och som är säkerställda enligt 95 % signifikansnivå är att soloföretagare i större utsträckning ser brist på kontakter och nätverk som ett hinder än vad företagsledare med 6-10 anställda gör. En annan skillnad är att företagsledare med 6-10 anställda i större utsträckning ser begränsad tillgång till lämplig arbetskraft som ett hinder än vad soloföretagarna gör, något om inte är förvånande. Något som är viktigt att betona är att det var lågkonjunktur när Företagsakademien² Stockholm startade och de första inledande enkäterna genomfördes. 33 % av företagsledarna hävdade också att företagen till stor eller mycket stor omfattning påverkades av den lågkonjunkturen (Bilaga 1, Tabell 48). Det innebär att två tredjedelar av företagen inte påverkades av lågkonjunkturen. För de företag som berördes av lågkonjunkturen var det främst omsättning, lönsamhet och försäljning som påverkades (Bilaga 1, Tabell 49). 45 % angav att omsättningen minskat, 44 % att lönsamheten minskat och 49 % att försäljningen minskat. Däremot hade företagen i möjligaste mån försökt att behålla sina anställda, endast 10 % anger att antalet anställda minskat. Vid fokusgruppintervjuerna blir lågkonjunkturs påverkan mer mångfacetterad. Där berättade en av företagsledarna hur lågkonjunkturen varit den direkta orsaken till en hemflytt från utlandet och en nystart av det vilande företaget. Andra berättelser handlade om försämrade försäljning men även i sämre relationer med kunder, där fler konflikter om kontrakt följt i spåren av lågkonjunkturen. I andra berättelser där affärsidén är bemanning var lågkonjunkturen istället en möjlighet att lättare anställa och få fler kunder. Under denna period har Sverige gått från lågkonjunktur till en högkonjunktur och företagen har på grund av detta fått nya förutsättningar. Det kan därför finnas anledning att tro att konjunkturen under den studerade perioden har haft stor inverkan på framgångsmåtten eller vad vi menar med indikatorer.

Kundtillfredsställelse

Förväntningar och kvalitet är några aspekter som påverkar om kunder väljer att återkomma till samma leverantör. I denna studie undersöks den totala kundtillfredsställelsen och kundens lojalitet genom en variant av den s k ACSI-modellen (American Customer Satisfaction Index) beskriven bl a i Journal of Marketing 1996 av Fornell m fl. Modellen bygger på att det finns ett samband mellan total kundtillfredsställelse och lojalitet. Modellen utgår från teorin att kundförväntningar, upplevd kvalitet och upplevt värde påverkar den totala kundtillfredsställelsen (Figur 4).



Figur 4. Modell för deltagarnas totala tillfredsställelse av utbildningen.

Kundförväntningar, upplevd kvalitet mäts här med tre påståenden och upplevt värde med två påståenden som deltagarna får ta ställning till. Den totala kundtillfredsställelsen mäts med fyra påståenden, och slutligen mäts lojaliteten med ytterligare två påståenden. Påståenden besvaras utifrån en skala 1-7 utifrån om man inte alls instämmer eller instämmer helt. I den första enkäten mättes kundförväntningarna och i den avslutande enkäten har resterande faktorer mätts. Skalan har här summerats där alternativ 1-2 avser instämmer inte, 3-5 ses som neutrala och alternativ 6-7 instämmer. Kundförväntningar mättes genom tre påståenden som är utformade för att mäta förväntningar på kvalitet, relevans och organisation.

Totalt sett var förväntningarna på deltagandet i Företagsakademin2 Stockholm höga, både avseende kvalitet, relevans och organisation. Mellan 59-66 % av deltagarna hade höga förväntningar på att utbildningarna skulle hålla hög kvalitet och att utbildningarna skulle vara välorganiserade (Tabell 9). I en tidigare rapport presenterades även att förväntningarna var än högre för deltagare som tidigare deltagit i Företagsakademin,. En mycket stor andel, 81 % förväntade sig också i stor grad en kostnadseffektiv utbildning, vilket är naturligt med tanke på den låga kostnaden att delta i utbildningen.

Den totala kvalitén anser 66 % av deltagarna har varit mycket hög, speciellt vad gäller organiseringen där 71 % i hög grad instämmer med att mycket lite gick snett under utbildningen. 53 % av deltagarna anser att utbildningen tillfredsställt utbildningsbehovet. Samtidigt tyder en del svar på ytterligare behov av kompetensutveckling, nästan 70 % av företagarna uppger att de kommer att delta i kommande utbildningar initierade av Företagsakademin Stockholm. Beträffande det upplevda värdet är utlåtandet än högre, 81 % instämmer helt med att kostnaden att delta i utbildningen är mycket låga givet kvalitén och 72 % instämmer helt med att deltagandet i utbildningen har varit mycket värdefullt för företaget. Den totala kundtillfredsställelsen är på motsvarande sätt också mycket hög. Det är överraskande att så få av deltagarna tar avstånd från olika påståenden, endast mellan 1-6 % har gjort detta.

Tabell 9. Förväntningar, upplevd kvalitet, upplevt värde, kundtillfredsställelse och lojalitet, F24x-z 1184 svar, F24.1-F24.11 653 svar, procent (frekvens).

	F24. Hur väl överensstämmer följande påståenden med din syn och dina förväntningar på utbildningen?	Instämmer helt (6-7)	Neutrala (3-5)	Instämmer inte (1-2)	Vet ej	Inget svar
Förväntningar	F24.x Mina förväntningar på utbildningens totala kvalitet är mycket höga (Enkät 1)	59 (703)	38 (459)	2 (21)	-	-
	F24.y Jag förväntar mig att mycket lite ska gå snett under utbildningen (Enkät 1)	66 (788)	31 (366)	2 (23)	-	-
	F24.z Utbildningen är en möjlighet till kostnadseffektiv utbildning (Enkät 1)	81 (971)	15 (189)	1 (10)	-	-
Kvalitet	F24.1 Den totala kvalitén på utbildningen var mycket hög	66 (438)	33 (218)	1 (6)	0 (2)	0 (2)
	F24.2 Utbildningen tillfredsställde mitt utbildningsbehov mycket bra	53 (354)	43 (285)	1 (17)	0 (1)	1 (9)
	F24.3 Mycket lite gick snett under utbildningen	71 (475)	21 (137)	5 (34)	1 (9)	2 (11)
Värde	F24.4 Kostnaderna att delta i utbildningen är mycket låga givet kvaliteten	81 (542)	11 (70)	2 (13)	5 (31)	2 (10)
	F24.5 Totalt sett var deltagandet i utbildningen värdefullt för företaget	72 (474)	25 (164)	2 (14)	1 (7)	1 (7)
Total kundtillfredsställelse	F24.6 Givet mina erfarenheter av Företagsakademins2 totalt sett, är jag mycket nöjd	78 (518)	19 (128)	2 (11)	1 (4)	1 (5)
	F24.7 Utbildningen har överträffat mina förväntningar	46 (306)	45 (302)	6 (42)	1 (5)	2 (11)
	F24.8 När jag tänker på olika sätt att kompetensutveckla ledning och anställda i ett mikroföretag har medverkan i denna utbildningen varit ett idealt sätt	59 (392)	30 (199)	3 (19)	7 (49)	1 (7)
	F24.9 Jag är mycket nöjd med mitt/vårt deltagande i utbildningen, sett i förhållande till kostnaderna att delta	79 (528)	17 (110)	1 (6)	2 (14)	1 (8)
Lojalitet	F24.10 Företaget kommer att delta i kommande projekt initierade av Företagsakademins FA AB (Företagsledare)	68 (279)	14 (61)	3 (13)	13 (54)	1(5)
	F24.11 Jag/Vi kommer att rekommendera andra företag att delta i kommande utbildningar	79 (525)	13 (87)	1 (7)	6 (42)	1 (5)

Då den totala kundtillfredsställelsen är så hög kan Företagsakademins Stockholm förvänta sig att många av de deltagare som deltagit i projektet även kommer att vilja delta i ytterligare projekt, som ovan påpekats. 68 % av företagsledarna instämmer också helt i att de är intresserade av att delta i ytterligare projekt. Här finns ingen skillnad mellan företag som tidigare deltagit och de som deltar för första gången. 79 % av deltagarna skulle även rekommendera andra att delta i Företagsakademins utbildningar. För företagsledare är denna andel än högre, 84 %.

Bidrag till utveckling individnivå

Vilka resultat och effekter leder då en kompetensutvecklingsinsats till i mikroföretag? Leder det till ett ökat entreprenörskap? Entreprenörskap definieras i projektet som förmågan och viljan hos individer att skapa nya ekonomiska möjligheter, introducera sina idéer till marknaden och expandera sin verksamhet till sin fulla potential och mäts i denna studie på såväl individ, företags som indikatornivå. Till skillnad från Bager-Sjögren et als (2003) studie där effekter på individnivå studerades genom registerdata urskiljs i denna studie tydliga effekter på individnivå. Av deltagarna instämmer 76 % helt med att deltagandet i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla dem själva, medan endast 3 % tar avstånd från detta påstående (Tabell 10).

Tabell 10. Utbildningarnas bidrag till individutveckling, F24.12 654 svar, F24.13 654 svar., procent (frekvens).

F24. Hur väl överensstämmer följande påståenden med din syn och dina förväntningar på utbildningen?	Instämmer helt (6-7)	Neutrala (3-5)	Instämmer inte (1-2)	Vet ej	Inget svar
F24.13 Att delta i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla mig själv	76 (505)	19 (125)	3 (22)	0 (2)	2 (12)

Jämförelser har gjorts med hur deltagarna besvarat den inledande enkäten som genomfördes bl a för att undersöka deltagarnas förväntningar. Inga skillnader finns här mellan respondenternas förväntningar om att utbildningen skulle vara ett bra sätt att utveckla sig själva och utfallet (Bilaga 1, Tabell 50).

De mest frekventa effekterna på individnivå är tillfällig energi och ökad motivation. Exempelvis håller 96 % av deltagarna helt eller delvis med om att de fått tillfällig energi. Endast 2 % tar här avstånd. 88 % håller i lika stor utsträckning helt eller delvis med om att de blivit motiverade att leda respektive arbeta i företaget, medan 9 % tar avstånd från detta påstående. 89 % av deltagarna håller också helt med om att de utvecklats i sina roller jämfört med att 7 % tar avstånd från påståendet (Tabell 11). Här finns en statistiskt säkerställd skillnad mellan företagsledare och anställda. Företagsledarna anser i större utsträckning att de utvecklats i sina roller (Bilaga 1, Tabell 51). Företagsledarna anser också i större utsträckning att de blivit inspirerade att utveckla/delta i utvecklingen av företaget. Samtidigt är det också företagsledarna som i lite större utsträckning deltagit i utbildningar. Inga skillnader finns här mellan olika företagsstorlekar (Bilaga 1, Tabell 52).

Tabell 11. Deltagandet i Företagsakademin kopplat till personlig utveckling, F26.1-F24.5 640-645 svar, procent (frekvens).

F26 Hur har deltagandet i Företagsakademin2 bidragit till din utveckling?	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Inget svar
F26.1 Jag fick tillfällig energi	65 (428)	31 (203)	2 (14)	3 (21)
F26.2 Jag har blivit mer motiverad att arbeta i/leda företaget	41 (271)	47 (313)	9 (61)	3 (21)
F26.3 Jag har blivit motiverad att prioritera sådant jag annars gärna skjuter upp	29 (191)	44 (291)	24 (158)	4 (26)
F26.4 Jag har utveckla mig själv i min roll	45 (197)	44 (296)	7 (49)	4 (24)
F26.5 Jag har blivit inspirerad att utveckla företaget/delta i företagets utveckling	41 (270)	46 (308)	10 (64)	4 (24)

Faktorer som har betydelse för effekter av utbildning är förutom individens förväntningar och motivation att delta i utbildningen också möjligheter till personlig utveckling i arbetet som ett

resultat av utbildningen, möjligheter till karriärutveckling och möjligheter att tillämpa utbildningens innehåll i arbetet och att individer får feedback på sitt beteende och sina prestationer under och efter avslutad utbildning (Ellström och Nilsson, 1997). En del av detta berör vilken nytta som deltagarna fått av utbildningen. 84 % av dem som bevarat enkäten upplever att de personligen har haft nytta av deltagandet i Företagsakademiens utbildningar (Tabell 12). Inga skillnader finns här mellan företagsledare och anställda, kvinnor eller män, eller företag i olika storlekar.

Tabell 12. Personlig nytta av deltagandet i Företagsakademiens utbildningar, F27 611 svar.

F27 Har du haft nytta av den/de utbildningar du gått i Företagsakademin personligen?	Frekvens	Procent
Ja	560	84
Nej	51	8
Inget svar	55	8

Den nytta som deltagarna upplever att utbildningen/utbildningarna medfört är främst effekter som handlar om att de stärkts i sin yrkesroll genom att de klarar av nuvarande arbetsuppgifter bättre, man upplever ökad trivsel på företaget, man säger sig fått ett ökat intresse för att lära nya saker i arbetet/på företaget och ett utökat nätverk (Tabell 13). Däremot har det beträffande de anställda endast i mindre utsträckning hittills resulterat i förändringar som berör de anställdas arbetsuppgifter. Endast i liten utsträckning har de anställda fått mer ansvar, mer inflytande och mer kvalificerade uppgifter. Kompetensutvecklingen har inte heller på kort sikt lett till högre lön.

Tabell 13. Personlig nytta av deltagandet i Företagsakademiens utbildningar, F28.1-F28.9 666 svar samt 251-254 svar för frågor ej ledning, procent (frekvens).

F28 Om fråga 27 besvarats med Ja, Hur har utbildningen/utbildningarna kommit till nytta för dig?	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Inget Svar
F28.1 Jag klarar av nuvarande arbetsuppgifter bättre	26 (172)	56 (372)	9 (60)	9 (62)
F28.2 Jag trivs bättre i mitt arbete/företag	19 (125)	46 (305)	25 (165)	11 (71)
F28.3 Jag har fått ett ökat intresse för att lära nya saker i arbetet/företaget	31 (203)	46 (303)	13 (88)	11 (72)
F28.4 Jag har fått högre lön (ej ledning)	5 (12)	15 (39)	69 (175)	11 (28)
F28.5 Jag har fått mer ansvar i arbetet (ej ledning)	7 (19)	31 (79)	51 (129)	11 (27)
F28.6 Jag har fått mer inflytande (ej ledning)	6 (15)	30 (77)	52 (133)	12 (29)
F28.7 Jag har fått mer kvalificerade arbetsuppgifter (ej ledning)	7 (18)	28 (72)	52 (135)	12 (29)
F28.8 Jag har fått ett utökat nätverk	19 (123)	40 (264)	30 (199)	12 (80)
F28.9 Annat	6 (37)	13 (87)	29 (190)	53 (352)

Bidrag till utveckling på företagsnivå

I nästan lika stor utsträckning som deltagarna anser att utbildningen är ett bra sätt att utveckla dem själva, anser de också att utbildningen är ett bra sätt att utveckla företaget, 71 % av de deltagare som besvarat enkäten instämmer helt med detta. En övervägande andel, 65 % instämmer också helt med att de fått verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företag. I jämförelse med deras förväntningar avseende både bidraget till företagets utveckling och verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget finns inga skillnader (Tabell 14). Något som går i hand i hand med den höga grad av kundtillfredsställelse som nedan redovisats.

Tabell 14. Utbildningarnas bidrag till företagets utveckling, förväntningar och utfall, Enkät 1: 1184 svar, Enkät 2: 666 svar, procent (frekvens).

F24.12 Att delta i utbildningen är/har varit ett bra sätt att utveckla företaget	Enkät 1	Enkät 2
Instämmer helt (6-7)	74 (880)	71 (474)
Neutrala (3-5)	24 (291)	22 (148)
Instämmer inte (1-2)	1 (7)	2 (14)
Vet ej	-	3 (18)
Inget svar	2 (18)	2 (12)
F24.14 Jag förväntar mig att få/har fått verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget/delta i utvecklingen av företaget	Enkät 1	Enkät 2
Instämmer helt (6-7)	61 (728)	65 (432)
Neutrala (3-5)	36 (424)	30 (197)
Instämmer inte (1-2)	2 (25)	3 (18)
Vet ej	-	1 (7)
Inget svar	2 (19)	1 (12)

Skillnader avseende om deltagandet i utbildningen är ett bra sätt att utveckla företaget finns här varken avseende deltagarnas etnicitet, företagsledarnas etnicitet, företagsstorlek eller kön. Där emot håller företagsledare i större utsträckning med om detta än anställda, 78 respektive 61 % (Bilaga 1, Tabell 54). Inga statistiskt säkerställda skillnader finns heller beträffande företagets lönsamhet, försörjningsförmåga eller om företaget tidigare deltagit i Företagsakademin Stockholm eller liknande projekt.

Av företagsledarna instämmer 96 % helt eller delvis att deltagandet medfört att företaget fått ökad kompetens och 90 % håller också helt eller delvis med om att deltagandet bidragit till företagets utveckling (Tabell 15).

Tabell 15. Utbildningarnas bidrag till företagets utveckling, F21.1 463 svar och F21.2 463 svar (endast företagsledare).

Hur väl överensstämmer följande påstående med din uppfattning om Företagsakademin2?	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Inget svar
F21.1 Genom deltagandet i Företagsakademin har företaget fått ökad kompetens	68 (315)	28 (127)	3 (15)	1 (6)
F21.2 Deltagandet i Företagsakademin2 har bidragit till företagets utveckling	54 (249)	36 (166)	8 (38)	2 (10)

De områden inom vilka utbildningen främst anses ha bidragit till företagets utveckling är förbättrad kommunikation och förbättrad ledning. Det område där utbildningarna bidragit minst till är organisationsförändringar (Tabell 16).

Tabell 16. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, F25 607-632 svar, procent (frekvens).

F25 Hur väl överensstämmer följande påstående med din uppfattning om Företagsadademin2?	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej	Inget svar
F25.1 Bättre trivsel i företaget	11 (70)	43 (286)	16 (109)	24 (159)	6 (42)
F25.2 Förbättrad ledning	20 (135)	41 (271)	13 (89)	20 (132)	6 (39)
F25.3 Förbättrad marknadsföring	15 (99)	41 (272)	22 (147)	17 (114)	5 (34)
F25.4 Förbättrad kommunikation	22 (143)	49 (324)	12 (85)	12 (80)	5 (34)
F25.6 Organisationsförändring	5 (34)	29 (129)	48 (320)	11 (70)	8 (50)
F25.7 Produkt/tjänsteutveckling	11 (75)	40 (266)	32 (212)	11 (74)	6 (39)
F25.12 Utökat affärsnätverk	13 (86)	40 (263)	26 (173)	15 (95)	7 (49)

Materialet grupperades efter antal sysselsatta och företagsledning/anställda. Företagsledare i företag med 6-10 sysselsatta anser i större utsträckning att utbildningen lett till bättre trivsel i företaget och bättre ledning än soloföretagarna. Företagsledarna anser också i större utsträckning än de anställda att utbildningen bidragit till förbättrad ledning (Bilaga 1, Tabell 55-Tabell 58).

Bidrag till utveckling på indikatornivå

Har då utbildningen bidragit till några förändringar avseende indikatorer som lönsamhet, förmåga att kunna försörja sig på företaget, antal anställda, ökad export etc. Företagens lönsamhet och i vilken utsträckning företagsledarna uppger att det går att försörja sig på företaget har följts och jämförts med den första enkäten. 9 % av företagsledarna anser att lönsamheten för närvarande är mycket god och 54 % anser att den är god (Tabell 17). 36 % av företagsledarna är mer missnöjda med lönsamheten och anser att den är dålig eller rent av mycket dålig och 27 % av företagsledarna anser att de kan försörja sig dåligt eller mycket dåligt på företaget.

I jämförelse med resultaten för den inledande enkäten har här inte skett någon statistisk säkerställd förändring (enligt 95 % nivån). Inga skillnader finns heller avseende kön, och företagsstorlek.

Tabell 17. Företagets lönsamhet. Enkät 1: F6 662 svar, F7 661 svar, Enkät 2: F6 457 svar, F7 455 svar.

	Enkät 1		Enkät 2	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
F6. Vad anser du om företagets lönsamhet för närvarande?				
Mycket god	44	7	40	9
God	326	48	244	54
Dålig	234	35	144	31
Mycket dålig	58	9	24	5
Inget svar	11	2	6	1
F7. I vilken utsträckning kan du för närvarande försörja dig på ditt företag?				
Mycket bra	134	20	97	21
Ganska bra	296	44	236	51
Ganska dåligt	145	22	91	20
Mycket dåligt	86	13	31	7
Inget svar	12	2	8	2

Jämförelse med enkät 1 har också gjorts beträffande företagarnas förväntningar på företagets utveckling. De deltagande företagsledarna har generellt en mycket positiv bild av företagets utveckling. För närvarande tror 81 % av företagsledarna att deras företag på två års sikt kommer att öka omsättningen, 75 % tror att lönsamheten kommer att öka och 59 % av företagsledarna tror att de då tagit större marknadsandelar (Tabell 18). Däremot är det endast 42 % som tror att de kommer att anställa fler personer vid företaget. I jämförelse med den inledande enkäten är det bara beträffande förväntningar på marknadsandelar där det skett en förändring, och där företagsledarna nu i mindre utsträckning tror att de kommer att öka dessa.

Tabell 18. Företagsledarnas syn på företagets utveckling, Enkät 1 F8 669 svar, Enkät 2 F8 463 svar.

F8. Hur tror du att företaget ska utvecklas på två års sikt?:				
	Enkät 1		Enkät 2	
Omsättning	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Minska/försämras	27	4	15	3
Oförändrad	78	12	66	14
Öka/förbättras	563	84	377	81
Inget svar	5	1	5	1
Anställda				
Minska/försämras	13	2	9	2
Oförändrad	350	52	248	54
Öka/förbättras	302	45	194	42
Inget svar	8	1	12	3
Lönsamhet				
Minska/försämras	20	3	16	4
Oförändrad	140	21	91	20
Öka/förbättras	504	75	345	75
Inget svar	9	1	11	2
Marknadsandel				
Minska/försämras	18	3	15	3
Oförändrad	213	32	167	36
Öka/förbättras	433	64**	271	59**
Inget svar	9	1	10	2

Materialet för hur företagsledarna tror att deras företag ska utvecklas på två års sikt har grupperats efter företagsstorlek. Skillnader finns här beträffande förväntningar på ökade marknadsandelar och att anställa. Företag med 6-10 sysselsatta tror i större utsträckning att de ska anställa och ta fler marknadsandelar. Soloföretag och 2-5 sysselsatta jämfört med fler än fem anställda är statistiskt säkerställd (Tabell 19).

Tabell 19. Företagets utveckling grupperat efter företagsstorlek. Redovisat i procent och (frekvens). 522 svar.

Variabel:	F8. Hur tror du att företaget ska utvecklas på två års sikt?:			
	Grupperat efter: F5 Antal sysselsatta (i heltid)			
	0	1	2-5	6-10
Anställda				
Minska/försämras	7 (1)	0 (0)	3 (6)	2 (2)
Oförändrad	57 (8)	75 (130)	51 (90)	21 (20)
Öka/förbättras	29 (4)	24** (41)	44** (76)	75** (70)
Inget svar	7 (3)	1 (3)	2 (3)	2 (2)
Marknadsandel				
Minska/försämras	14 (2)	4 (7)	2 (3)	2 (2)
Oförändrad	36 (5)	42 (74)	37 (65)	25 (23)
Öka/förbättras	43 (6)	53** (92)	59 (103)	72** (68)
Inget svar	7 (3)	1 (1)	2 (4)	1 (1)

En nedbrytning på kön ger inga statistiska skillnader beträffande hur företagsledarna tror att företagen ska utvecklas beträffande omsättning, anställda, och marknadsandelar. Samma resultat erhöles från enkät 1.

En jämförelse av antalet heltidssysselsatta av företag som både besvarat den inledande och den avslutande enkäten visar att resultatet av den dynamik rörande sysselsättning som skett under projektiden gått med plus, 349 företag har sammanlagt sysselsatta ökat antalet sysselsatta med ytterligare 80 personer på heltid under projektiden (Tabell 20). Det exakta antalet får dock tas med en nypa salt. Det saknas korrekta siffror för företag med sysselsatta med fler än 10 personer eftersom svarsalternativen inte sträckte sig högre. Det förekommer också att ett företag har flera personer som ser sig som företagsledare och därmed besvarar den del av enkäten som berör företaget. Deras åsikter kan gå isär rörande uppfattning om företagets lönsamhet och försörjningsförmåga. Deras åsikter kan också gå isär om hur många sysselsatta som finns på företaget. Det mest iögonfallande exemplet besvarades av tre företagsledare som representerande ett företag, och alla tre hade olika uppfattningar om hur många heltidssysselsatta det fanns på företaget (en, tre eller åtta).

Tabell 20. Ökning i antal heltidssysselsatta, F25 349 svar, frekvens.

Antal sysselsatta Enkät 1	Ökning i antal Sysselsatta	Antal företag
0	16	22
1	29	128
2-5	33	137
6-10	2	66
Summa	80	349

Företagsledarna kopplar dock inte den ökade sysselsättningen till de genomförda utbildningarna. Endast 16 % instämmer, helt eller delvis, till att utbildningen bidragit till fler personer anställda i företaget (Tabell 21). Export är ytterligare ett område där få företagsledare ser att utbildningarna bidragit till en ökad export. Detta område var ett av de områden som företagsledarna i den inledande enkäten såg som mest viktigt. Mot bakgrund av att det främst är tjänsteföretag som ingår i studien är det intressant att en tredjedel av företagen har uppgett ökad export som den viktigaste förändringen och inte begränsade sig till den lokala, regionala eller nationella marknaden (Bilaga 1, Tabell 62).

Företagsledarna ser relativt sett främst kopplingar till att utbildningarna bidragit till ökad försäljning, omsättning och lönsamhet.

Tabell 21. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, endast ledning, F25 412 svar, procent, (frekvens).

F25 Hur väl överensstämmer följande påstående med din uppfattning om Företagsadademin2?	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej	Inget svar
F25.6 Fler anställda	4 (19)	12 (48)	66 (271)	8 (33)	10 (41)
F25.8 Ökad export	3 (12)	5 (22)	69 (285)	11 (46)	11 (47)
F25.9 Ökad försäljning	8 (35)	39 (161)	31 (128)	13 (52)	9 (36)
F25.10 Ökad omsättning	8 (34)	38 (157)	31 (128)	14 (56)	9 (37)
F25.11 Ökad lönsamhet	7 (28)	36 (148)	33 (136)	15 (60)	10 (40)

Hur påverkar företagets lönsamhet, försörjningsförmåga och utbildningserfarenhet utbildningens bidrag till företagets utveckling?

Utöver de nedbrytningar av materialet som redan använts i denna rapport har vi även arbetat med s k lönsamhets- och försörjningsgrupper samt utbildningsgrupper. Lönsamhets- och försörjningsgrupper är grupperingar av företag utifrån deras åsikter om företagets lönsamhet och i vilken utsträckning det går att försörja sig på företaget. Åsikter om lönsamhet och möjligheterna att försörja sig går dock inte hand i hand utan respondenterna svarar i olika kombinationer. 109 företagsledare anger t ex att de både har dålig eller mycket dålig lönsamhet och kan försörja sig ganska dåligt eller mycket dåligt på företaget. Samtidigt hävdar 56 företagsledare att de har dålig eller mycket dålig lönsamhet men kan försörja sig ganska eller mycket bra på företaget (Tabell 22). Analysen kommer här att främst fokusera på grupp 1 och grupp 4 eftersom det är de större grupperna.

Tabell 22. Lönsamhets och försörjningsgrupper, F6-F7 463 svar.

F6-F7. Vad anser du om företagets lönsamhet för närvarande? & I vilken utsträckning kan du försörja dig på företaget?		
Lönsamhet	Möjlighet till försörjning	Procent (Frekvens)
1. Dålig/Mycket dålig	Ganska dålig/Mycket dålig	24 (109)
2. Dålig/Mycket dålig	Ganska bra/Mycket bra	12 (56)
3. God/Mycket god	Ganska dålig/Mycket dålig	3 (13)
4. God/Mycket god	Ganska bra/Mycket bra	59 (275)

Vid gruppering av dessa lönsamhets- och försörjningsgrupper efter antalet sysselsatta i företagen för enkät 1 blev det än mer tydligt att det är de största företagen som är de lönsammaste, 71 % av företag med 6-10 sysselsatta återfanns inom grupp 4. För soloföretagen och företag med 2-5 sysselsatta återfinns drygt 50 % i grupp 1, och beträffande de företag som saknar heltidssysselsatta återfinns endast 5 % i denna grupp. I den avslutande enkäten är materialet för litet för att kunna beräkna samma skillnader även om liknande tendenser finns (Bilaga 1, Tabell 61 och 62).

När den inledande enkäten grupperades efter lönsamhets- och försörjningsgrupper framkom att det är i den mest lönsamma gruppen (grupp 4) som företagsledaren i större utsträckning trodde att det kommer att ske anställningar under de två kommande åren. Däremot trodde företagsledare i den mest lönsamma gruppen i mindre utsträckning att företaget kommer att bli lönsammare. Resultaten för de minst lönsamma företagen (grupp 1) är tvärtom, företagsledarna trodde där i större utsträckning att de kommer att bli lönsammare, men de tror i mindre utsträckning att de kommer att anställa (Bilaga 1, Tabell 60). Inga statistiskt säkerställda skillnader i lönsamhet finns mellan företag med företagsledare av olika kön, varken beträffande lönsamhet, försörjningsmöjligheter eller vid uppdelning på de olika lönsamhets- eller försörjningsgrupperna.

En tes som testades var om dålig lönsamhet eller sämre möjligheter att försörja sig på företaget är en extra motiverande faktor och att utbildningen i dessa företag i större utsträckning kunde kopplas till företagets utveckling, på både företags och indikator nivå. Allt material avseende dessa två nivåer har brutits ned på lönsamhets- och försörjningsgrupper men där finns inga statistiskt säkerställda skillnader. Dock finns en trend, att företagen i grupp 1, de med sämre lönsamhet och som sämre kan försörja sig på företaget är mer positiva än de företag som det går bättre för, vad gäller uppfattningar om utbildningens bidrag till företagets utveckling, i vilken

utsträckning de fått verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget, inspiration för ytterligare kompetensutveckling, förbättrad ledning, förbättrad marknadsföring, förbättrad kommunikation och utökat nätverk (Bilaga 1, Tabell 63-69). Materialet är dock för litet för att statistiskt säkerställa trenden.

Speglingar från de projekt som föregått Företagsakademins2 Stockholm är att de som deltagit i Företagsakademins Stockholm tidigare projekt i större utsträckning anser att deltagandet i utbildningen är ett bra sätt att utveckla företaget och att de i högre utsträckning förväntar sig verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget (Bilaga 1, Tabell 70). Detta är exempel på resultat från tidigare projekt. På grund av betydelsen att säkerställa resultat från kompetensutvecklingsinsatsen inspirerade detta till att göra uppdelningar utifrån olika erfarenheter av olika kompetensutvecklingsinsatser.

Ett försök gjordes med en kontrollgrupp som inte deltagit i Företagsakademins Stockholm. Kontrollgruppen togs fram med slumpmässigt urval utifrån Sparregister över företag i storleken 1-9 sysselsatta i Stockholms län. Urvalet jämfördes därefter med Företagsakademins deltagarförteckning och dubletter togs bort. Enkäten skickades per mejl till 500 företag i mars 2011. Endast nio företagare svarade efter första utskicket. Därför gjordes för det första ett nytt försök med ett begränsat antal frågor till samma grupp. Då svarade ytterligare 26 personer vilket innebär att vi totalt har svar från 35 personer i kontrollgruppen. De skillnader som finns är att denna grupp kontrolleras av män och att de i större utsträckning är företagsledare. Liksom vår huvudgrupp så är de också högutbildade och tjänsteföretag. Kontrollgruppen har en något högre lönsamhet vilket kan vara en anledning till att de ej deltagit i specifika utbildningsinsatser. Trots detta är de positivt inställda till kompetensutvecklingsprojekt, men anger tidsbrist och till viss del ekonomi som orsaker till att de valt att ej medverka. När det gäller antal anställda och skattning av hur de utvecklats över jämförbar period finns inga statistiska skillnader. Detta gäller även när ytterligare ett antal observationer tillkommit till den skapade kontrollgruppen. Sammantaget ger detta därför belägg för att jämfört med kontrollgruppen att de företag vi studerar relativt sett ökat sin lönsamhet och försörjningsförmåga vilket är betydelsefullt för att på sikt öka antal anställda.

För det andra har materialet grupperats utifrån företagens erfarenheter av Företagsakademins2, Företagsakademins tidigare projekt och även andra dylika projekt: (Tabell 23):

Grupp 1 Deltagit endast i Företagsakademins2 Stockholm

Grupp 2 Deltagit Företagsakademins1 och 2 Stockholm

Grupp 3 Deltagit i Företagsakademins2 Stockholm och andra liknande projekt

Grupp 4 Deltagit i Företagsakademins1 och 2 Stockholm samt andra liknande projekt.

Tabell 23. Utbildningsgrupper, procent (frekvens).

F10-F11 Utbildningsgrupper		
	Frekvens	Procent
Grupp1	195	42
Grupp 2	124	27
Grupp 3	28	6
Grupp 4	103	22
Odefinierbar	13	3

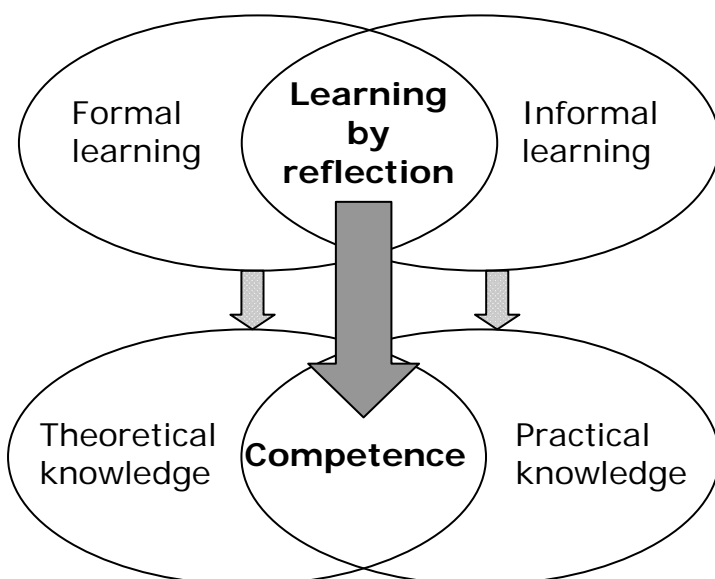
Grupp 1 som omfattar 195 av de företag som besvarat enkäten deltar för första gången i företagsakademins och har inga tidigare erfarenheter av liknande projekt. Företag i Grupp 2 omfattar 124 företag och dessa har mer erfarenhet och har tidigare deltagit i Företagsakademins Stockholm tidigare projekt. Grupp 4 är en grupp som deltagit i förutom Företagsakademins tidigare projekt, det nuvarande, också i andra liknande projekt. Det finns inga statistiska

skillnader mellan hur de olika grupperna av företagen uppfattar att deltagandet i utbildningarna bidragit till företagets utveckling, varken på företags eller på indikator nivå.

Sammantaget kan vi därför med befintligt material preliminärt säga att för det första det inte finns uppenbara skillnader mellan företag som deltagit i olika typer av kompetensutvecklingsprojekt genomförda av Företagsakademien Stockholm. Det innebär att man kan observera positiva effekter av antingen Företagsakademien2 Stockholm eller Företagsakademien2 Stockholm kombinerat med övriga projekt. Intressant blir då att även om man deltar i flera projekt så upplever man "tillskott" på individ eller företagsnivå på motsvarande sätt som om man bara deltar i Företagsakademien2 Stockholm. En slutsats kan då vara att kompetensutveckling ger positiva resultat och att det handlar om att se detta som en återkommande verksamhet i företagen. Den andra viktiga observationen blir att de företag som verkligen deltar i Företagsakademien2 Stockholm upplever att deras försörjningsförmåga och lönsamhet utvecklats positivt till viss del beroende på kompetensutvecklingsprojektet medan företagen i kontrollgruppen är positiva till denna typ av projekt men antagligen inte känner samma behov för tillfället då de sammantaget har uppgett högre lönsamhet och försörjningsförmåga. Intressant blir därför att på sikt undersöka vad dessa förändringar innebär för sysselsättningsutvecklingen.

Visualisering och reflektionens påverkan på utbildningens bidrag till utveckling

Företagsakademien2 Stockholm är uppbyggd med en grundtanke om delaktighet och verksamhetsutveckling där företagets utvecklings och utbildningsplaner ska utformas tillsammans av de verksamma i företaget. Den förberedande utbildningen är ett stöd i denna process. Avsikten med analys- och visualiseringsprocesserna är att formulera behov av kompetensutveckling som kan kopplas till den verksamhetsutveckling som visualiseras. Deltagande i en formell utbildning behöver dock inte per automatik leda till kompetensutveckling. Kompetens kan ses som en persons förmåga att agera kunnigt, effektivt, avsiktligt, strategiskt, och reflekterande i en situation, något som Svensson *et al.* (2004) menar kräver en förenig av praktisk och teoretisk kunskap.



Figur 5. Lärande genom reflektion leder till kompetens. (Svensson, Ellström och Åberg, 2004).

Detta, menar Svensson *et al.* kräver utrymmen för både det formella och informella lärandet så att lärande genom reflektion kan ske (Figur 5). Om formell utbildning ska leda till kompetens-

utveckling och vidare till en verksamhetsutveckling måste deltagarna få utrymme att reflektera över hur kunskaperna ska omsättas och översättas till deras praktik. Denna möjlighet för reflektion finns i utbildningarna eftersom dessa knyter an till deltagarnas praktik och försöker att knyta den formella kunskapen till deltagarnas informella kunskap. En annan möjlighet är att företagsledarna och de anställda själva skapar dessa mötesplatser för reflektion efter avslutade utbildningar. Vid de intervjuer som genomförts finns flera exempel på detta. Av dem som besvarat den avslutande enkäten instämmer 84-86 % helt och hållet eller till viss del med att de efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta och att de efter utbildningen diskuterat vad de lärt sig på utbildningen (Tabell 24). Endast 10-12 % tar avstånd från detta påstående.

Tabell 24. Reflektion och diskussion efter utbildningen, F26 656 svar, procent, (frekvens).

	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Inget svar
F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta	42 (280)	44 (293)	10 (69)	4 (24)
F26.7 Jag/vi har efter utbildningen diskuterat det jag lärde mig på utbildningen	40 (263)	44 (294)	12 (77)	5 (32)

Inga skillnader fanns här beträffande företagsstorlekar och mellan anställda och företagsledare. Däremot finns skillnader i beträffande i vilken utsträckning deltagarna håller med om att de reflekterat över hur utbildningen ska komma företaget till nytta och beträffande i vilken utsträckning de upplevt att deltagandet i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla företaget. Deltagare som helt håller med om att de reflekterat över hur utbildningen ska komma företaget till nytta instämmer i högre i att utbildningen varit ett bra sätt att utveckla företaget (Tabell 25).

Tabell 25. Företagsakademins utbildningars bidrag företagets utveckling grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F24.12 Att delta i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla företaget			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Instämmer inte (1-2)	Neutrala (3-5)	Instämmer (6-7)	Inget svar
Stämmer helt och hållet	0 (1)	12 (32)	85** (239)	1 (2)
Stämmer till viss del	2 (7)	29 (84)	64** (187)	2 (6)
Stämmer inte alls	5 (7)	39 (27)	48 (40)	1 (1)
Inget svar	4 (1)	21 (5)	63 (15)	13 (3)

Områden där dessa deltagare i större utsträckning anser att utbildningens bidrag till företagets utveckling är ledning, marknadsföring, kommunikation och produkt- & tjänstutveckling (Bilaga 1, Tabeller 71-80). Områden som måste anses vara mycket praktiskt inriktade.

De utbildnings- och utvecklingsplaner som den förberedande utbildningen stödjer, och som företagen varit tvungna att göra och lämna in innan de kunnat påbörja utbildningar, stödjer analys- och visualiseringsprocesser och är en metod att just koppla kompetensutveckling med verksamhetsutveckling. De företagsledare som har besvarat enkäten har också en positiv syn på utbildnings- och utvecklingsplanerna och 70 % hävdar att de bidragit till företagets utveckling (Tabell 26).

Tabell 26. Utvecklingsplanernas bidrag till företagets utveckling, F19 ? svar.

F19 Har utbildnings- och utvecklingsplanerna bidragit till företagets utveckling?	Frekvens	Procent
Ja	322	70
Nej	129	28
Inget svar	12	2

Av de deltagande företagen har 62 % av företagen involverat mer än 75 % av de sysselsatta i att arbeta fram utbildnings- och utvecklingsplanerna (Bilaga1, Tabell 81). Detta omfattar dock även soloföretagen. Andelen företag med 2-5 sysselsatta som involverat mer än 75 % av de sysselsatta är 40 % och andelen företag med 6-10 sysselsatta som involverat mer än 75 % av de sysselsatta är 24 % (Tabell 27).

Tabell 27. Andel av de sysselsatta som varit engagerade i att arbeta fram planer grupperat efter antal sysselsatta.

	F17 Hur stor andel av de sysselsatta har varit engagerade i att arbeta fram utbildnings och utvecklingsplaner för företaget??					
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?					
	< 25 %	26-50 %	51-75 %	76-99 %	100 %	Inget svar
0	22 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	64 (9)	14(2)
1	7 (12)	2 (3)	2 (3)	3 (4)	82 (142)	4 (7)
2 – 5	16 (28)	27 (47)	15 (26)	9 (16)	31 (54)	2 (4)
6 – 10	41 (39)	19 (18)	14 (13)	11 (10)	13 (12)	2 (2)
Inget svar	0 (0)	20 (1)	0 (0)	0 (0)	20 (1)	60 (3)

Företag som har lagt mer ner tid på att utveckla utbildnings- och utvecklingsplanerna anser i större utsträckning att dessa bidragit till företagets utveckling (Tabell 28). De som anser att utvecklingen av planer bidragit till företagets utveckling har i medeltal lagt ner 4,2 timmar på att utveckla planerna, medan de som inte anser att de bidragit till företagets utveckling, har lagt ner i medeltal 2,3 timmar.

Tabell28. Beräkning av medeltid utlagd på utbildnings- och utvecklingsplaner fördelat på om de bidragit till företagen utveckling.

Variabel	F19 Har utbildnings- och utvecklingsplanerna bidragit till företagets utveckling?	
Grupperat efter	F18 Hur lång tid ägnades åt att utveckla utbildnings- och utvecklingsplanerna?	
	Ja	Nej
	Antal timmar nedlagda i medeltal	Antal timmar nedlagda i medeltal
< 1 timme	10	12
1-2 timmar	80	54
3-4 timmar	357	108
6-8 timmar	406	63
> 8 timmar	522	90
Totalt antal timmar delat per företag	4,2	2,3

Signifikanta skillnader är säkerställda mellan företag som lagt ner mindre än två timmar på att utveckla planerna och de som lagt ner mer (Tabell 29).

Tabell 29. Hur lång tid ägnades åt att utveckla utbildnings- och utvecklingsplanerna grupperat efter bidrag till företagets utveckling, procent (frekvens).

Variabel	F19 Har utbildnings- och utvecklingsplanerna bidragit till företagets utveckling?		
Grupperat efter	F18 Hur lång tid ägnades åt att utveckla utbildnings- och utvecklingsplanerna?		
	Ja	Nej	Inget svar
< 2 timmar	56** (99)	44 (78)	0 (2)
> 3 timmar	76** (119)	23 (36)	1 (2)
6-8 timmar	83** (58)	13 (9)	4 (3)
> 8 timmar	93** (42)	7 (3)	0 (0)
Inget svar	33 (4)	25 (3)	41 (5)

47 % av deltagarna instämmer också helt med att deltagandet i Företagsakademin Stockholm inspirerat företagen och deltagarna till ytterligare investeringar i kompetensutveckling, 8 % instämmer inte alls med detta (Bilaga 1, Tabell 83).

Varför deltar mikroföretagen i kompetensutvecklingsprojektet?

Avslutningsvis vill vi presentera resultat som vi skrivit om i tidigare rapporter och som beskriver varför mikroföretagen deltar i kompetensutvecklingsprojektet. Den första anledningen är att de tidigare projekten skapat eller tillfredställt någon form av behov, annars skulle de inte välja att åter delta. Soloföretagarna som deltog i en av fokusgruppintervjuerna tillhörde samtliga den grupp som deltagit i tidigare projekt. För dem var en orsak till att delta på nytt att utbildningen i sig skapat ett behov, dels en insikt om kompetens som behövde utvecklas, dels också en möjlighet att diskutera och träffa andra företagare. Följande är ett citat som ger exempel på detta.

”Ja det kände ju jag med de utbildningar som jag har gått. Wow men det här måste jag veta ännu mera om. Jo det skapar nya behov.” (Fokusgruppintervju Soloföretagare)

En annan mycket återkommande anledning i såväl enkät som i intervjuer är priset. De intervjuade berättar att de inte skulle ha råd med en utbildning som de uppskattar kostar mellan 15 000-20 000 kronor på marknaden. Det låga priset är en förutsättning för att mikroföretagen och deras anställda ska kunna delta. Företagsledare med anställda återkommer också i berättelserna till att Företagsakademin² är en möjlighet att kunna erbjuda sina anställda kompetensutveckling, något som de berättar att de inte skulle ha möjlighet till om det inte var på det låga priset.

I dagsläget har vi inte dom pengarna att lägga på utbildning, så för oss var det ett guldägg. En riktig öppning. Att få möjlighet att vara delaktig i det här och kunna erbjuda våra anställda en kurs, som jag vet att alla kom tillbaka med ny energi ifrån, och tyckte att det var jätte, jättebra kurser. (Intervju VD, 2010)

När jag såg det här så kände jag att det är en jätte bra möjlighet för, alltså den typen av anställda som vi har, det är ganska duktiga personer som inte är helt lätt ...för man vill hela tiden ha nya utmaningar för dom och det är jätte viktigt att man är en bra arbetsgivare för dom. Och att vara en bra arbetsgivare tycker jag är att ge sina medarbetare möjligheter att utvecklas, så är det ju. Och då såg jag, att vi är ju ett ganska nystartat företag, vi startade ju för 1,5 år sedan, att det här var ett jätte bra sätt att, på ett billigt sätt, låta personalen faktiskt vidareutvecklas. Och kanske inte inom en teknisk kompetens utan mer mjuka värden. I retorik eller ledarskap eller vad man vill. Så att, och det finns ju både ett behov, och det är ju att utvecklas personligt, men sen kan jag känna som företag så har vi behov av att få bättre kommunikation och jag vill själv gå på ledarskapsutbildning. För det var länge sedan jag hade en chefsroll. Så det är väl så behovet och anledningen till varför jag hoppade på det här. (Fokusgruppintervju VD, 2009)

Kompetensutvecklingen blir i dessa fall både ett sätt att belöna de anställda och även att entusiasterna dem.

En annan anledning som återkommer i berättelserna är att företagsledarna för mikroföretagen inte är vana vid att få stöd i att driva och utveckla företagen. Erbjudandet med utbildningar till det låga pris som Företagsakademins2 Stockholm erbjuder ger företagsledarna bilden av att de får något tillbaka från samhället, från EU, istället för att, som några uttrycker det, ”bara bidra till samhället”. I de intervjuer som vi genomfört uttrycks en stor tacksamhet över att de har fått detta erbjudande.

Priset i sig räcker dock inte som förklaring. Det finns en kvalitetsaspekt som också påverkar varför de som deltagit i projekt åter väljer att delta, och som även påverkar nya företag att delta. Mindset som är en av utbildningsleverantörerna har till exempel god renommé och förknippas med god kvalitet. Det är ett företag som har varit verksamt i branschen sedan 1998 och som har kunder bland Sveriges största koncernbolag. En av de intervjuade företagsledarna som är verksam inom samma bransch som projektet uttrycker kvalitetskravet enligt följande:

Det är ju Mindset... för jag tänkte att det skulle vara bra leverantörer, för det tycker jag är jätteviktigt och vi känner ju till många bra leverantörer här och då tänkte jag att jag hoppades att det inte skulle vara någon sådan här ”flum” eller du vet... som jag inte har så bra erfarenhet av. Men jag har hört väldigt gott om dem, så det tyckte jag... det var viktigt. (Intervju VD 2010)

Företagarnas och de anställdas berättelser

Under den tid som följeforskningen av Företagsakademins2 Stockholm bedrivits har löpande djupintervjuer och fokusgruppintervjuer genomförts. Utifrån dessa har sedan den avslutande enkäten gjorts. Men berättelserna tar också upp kopplingar utbildningsinsatserna och företagets utveckling som varit svåra att operationalisera (göra mätbart) eller som vi av utrymmesskäl inte fick med. Vi vill avsluta detta kapitel med några av dessa berättelser.

Följande är en där deltagaren beskriver vilken nytta denne som anställd VD haft av en ledarskapsutbildning i Företagsakademins2 Stockholm.

Jag är otroligt glad att jag fick gå den. Man hade, eller jag hade, om man jobbar i ett sånt här litet företag så är man otroligt påverkad av folk runt omkring sig. Och just då kände jag väl att jag inte riktigt visste vad en ledare gjorde. Jag hade jobbat som kundansvarig som de andra som du ska träffa gör. Då har man ju hand om alla kunder och omvårdare som kommer in. Så det här är min första roll som ett steg upp. Så för mig var det väldigt, väldigt viktigt att känna att jag fick t ex stöttning och vägledning. ...Så vad jag kände efteråt var att jag hade otroligt mycket med mig. Ny energi, jag kände att jag hade något att luta mig mot. Jag visste lite att det här är det som jag ska fokusera på till en början med. Det gav mig lite klarhet i min roll och den tjänst som jag skulle gå in i. Så jag kände mig mycket tryggare i det när jag hade varit på kursen. Sedan tyckte väl jag att den var lite kort. Den var bara två dagar, jag hade gärna sett att den var längre. För det fanns utrymme att prata mycket mer, som vi kanske aldrig gick igenom. Men det blir väl så, man vill gärna ha mer...när man är så öppen för att ta emot det, då vill man ju gärna ha så mycket som möjligt. Jag vet att vi gick igenom ganska mycket, men i slutet då blev det, det här kan ni läsa om, och här har ni tips, det blev som lite hastigt på slutet. Det blir så, vi var en liten grupp, vilket gav att vi blev väldigt familjära med varandra, det var lätt att säga det här problemet upplever jag, och man blir mycket så där att man diskuterar. Inte som en vanlig föreläsning där man står och säger si eller så, utan det var ett väldigt öppet klimat...Jag kan se att vi har en bättre bas att stå på idag. Det var mycket av det grundläggande, som vi pratade om på kursen, som inte fanns. Vi tittade t ex på det här chefskap, ledarskap, vad är chefskapet, vad är ledarskapet, hur blir man en ledare, för att

bli ledare krävs att man har chefskapet, och inom chefskapet finns rutiner, man ska sätta spelregler, allt sånt här som krävs på en arbetsplats för att ha en bas att stå på. Är kommunikationen tydlig, allt sånt, som måste finnas innan man kan kliva upp och bli den här ledaren som folk kommer till, man måste ha tydliga grundregler att stå på. Det fanns inte riktig och det var inte tillräckligt tydligt. Och det kände jag var mitt första fokus. Att lägga rutiner, att sätta policy runt omkring hur man agerar, strukturera upp verksamheten. (Intervju VD, 2010)

I denna andra berättelse berättar en soloföretagare om erfarenheterna från att ha deltagit i en skrivarkurs.

Eftersom det ofta är nytt man tänker, så är det så otroligt viktigt att formulera det väl så, både på papper, i projektform och ekonomiskt... och det var precis det som den här kursen kunde ge mig, precis det jag behövde. Och sen så fick man dessutom med sig en konkret mapp som man kan liksom gå tillbaka och titta på vad vi gjorde, det var också jätte bra tycker jag. Det blev verkligen ett redskap att använda sig av, med liksom konkreta mallar och så, så jag är jätte nöjd med kursen. Så jag har redan nu använt mig av dem här mallarna och kunnat formulera mig bättre när jag gör projektidéer och så där. Så helt plötsligt fick alla mina visioner ett mer konkret liv kan man säga, på papper, det var så jätte bra på det sättet. (Intervju soloföretagare, 2010)

En tredje berättelse handlar om hur en soloföretagare i ett av Företagsakademins Stockholm tidigare projekt blir medveten om sin affärsidéns potential när hon lyssnar på de andra företagarnas berättelser. Detta stärker henne till att börja utveckla företaget och hon anställer sin första medarbetare. I dag sysselsätter företaget sex personer på heltid. En fjärde berättelse handlar om glädjen att få något tillbaka från samhället då företagaren upplever att de bara levererar skatter mm till samhället men inte blir lyssnade på och inte får något tillbaka.

Samtliga dessa berättelser ger olika perspektiv på hur kompetensutvecklingsinsatsen påverkar och också ett upplevt värde. Två av berättelserna visualiserar hur en roll förstärks och hur inhämtade metoder och teorier stärker yrkesutövningen. Teman som berättelserna tar upp som inte inkluderats i enkäterna och som heller inte tagits upp i den redovisade forskningen är benchmarking, d v s vilken betydelse som själva mötesplatsen kan spela då företagarna har möjlighet att jämföra sig med andra. Det andra temat är det symboliskt värde som en dylik insats kan ha för de allra minsta företagen. .

Diskussion, sammanfattning och slutsatser

Utifrån de resultat som presenterats i det föregående kapitlet följer här en sammanfattning och diskussion av de viktigaste resultaten, både avseende resultat av kompetensutvecklingsinsatsen men också avseende kunskap om just mikroföretagen. Kapitlet avslutas med policy implikationer och bedömningar av de långsiktigt uppställda målen för projektet.

De välutbildade små tjänsteföretagen i fokus

Något som är mycket intressant med denna studie, och som blivit mer och mer tydligt allt eftersom forskningsarbetet pågått, är att det är en möjlighet att sätta de allra minsta tjänsteföretagen i fokus. Av de deltagande mikroföretagen är mer än 80 % just tjänsteföretag. Trots att tjänstesektorn är den sysselsättningsmässigt mest växande (Eliasson, 1992; Almega 2010) och trots det politiska intresse för att småföretagen ska växa och utvecklas är såväl mikroföretagen som de minsta tjänsteföretagen relativt osynliga i forskningen. Studien är därför en möjlighet att bidra till kunskapsutvecklingen kring dessa två grupper och med implikationer för småföretagspolitiken på såväl EU, nationell som regional nivå.

Något som generellt utmärker deltagarna i projektet är att de är högutbildade, såväl anställda som företagsledare. Som redan nämnts har sammanlagt 71 % av deltagarna högskoleutbildning och 52 % har en tre-årig högskoleutbildning eller längre vilket är betydligt högre än riksgenomsnittet där 36 % i motsvarande åldrar har någon form av eftergymnasial utbildning och 22 % hade treårig eftergymnasial utbildning eller längre. Förklaringar som diskuterats är att utbildningsnivån i Stockholm län är högre än i övriga landet, men den viktigaste faktorn tillskrivs tjänsteföretagens deltagande. Utbildningsnivån är signifikant högre (bland företagsledarna) hos de deltagande tjänsteföretagen än hos handelsföretagen. Beträffande tillverkningsföretagen är observationerna för få för att kunna dra liknande slutsatser.

Hinder för mikroföretagens utveckling

Tydliga karaktäristika för mikroföretagen, och då främst tjänsteföretagen, är att de inte i någon stor utsträckning ser finansiering som något hinder för företagets tillväxt, varken lån eller externt ägarkapital. Finansiering är annars en insats som ofta återkommer i diskussioner om stöd till de små företagen. Inom tjänsteproduktionen finns inte samma behov av finansiering eftersom det ofta saknas behov av tidsomfattande produktutveckling, maskininvesteringar etc. Insatser som skulle beröra kompetensutveckling inom finansiering finns således inget behov av. Inte heller ser de deltagande mikroföretagen lagar, myndighetsföreskrifter, tillståndskrav och liknande som något större hinder. En bidragande orsak kan vara att den höga utbildningsnivån bidrar till att deltagarna har kompetens att hantera lagtexter och regelmassa. Inte heller här finns således något större behov av kompetensutvecklingsinsatser. Istället är det brist på egen tid, hård konkurrens, svag efterfrågan som är de större hindren. Brist på tid är dock det främsta hindret, något som även observerats i andra studier (Kremel och Lundström, 2008). En möjlighet för en kompetensutvecklingsinsats är att fundera över hur den kan bidra till att skapa tid eller utnyttja tid. En möjlighet som detta medför kan t ex vara att ledarskapsutbildning fokuserar på tillit till anställda, delegering av arbete, och hur de anställda kan bli delaktiga i företagets utveckling. Något som företagsledarna inte ser som något större hinder är däremot varken sin egen eller de anställdas brist på kompetens.

Mikroföretagens och kompetensutveckling

Mikroföretagen har inte samma möjligheter till kompetensutveckling som större företag och som organisationer i offentlig sektor. Exempelvis omfattades 63 % av de sysselsatta inom staten av kompetensutveckling 2008 medan samma andel för den privata sektorn var 43 %. Lägst var andelen för egenföretagare, 24 %. En uppdelning av de sysselsatta i privat sektor efter företagsstorlek visar också att det främst är de sysselsatta i mikroföretag som i minst utsträckning ges möjlighet till kompetensutveckling inom ramen för sitt arbete, endast 24 % av de sysselsatta inom mikroföretagen var berörda 2008. Detta kan jämföras med företag med fler än 249 anställda där mellan 48 och 59 % omfattades av personalutbildning. Mot bakgrund av detta är det inte förvånande att Företagsakademien Stockholm har stått för en ansevärd del av mikroföretagens totala kompetensutveckling. Räknat under ett år uppger 59 % av deltagarna att Företagsakademien Stockholm har stått för mer än 50 % av den totala kompetensutvecklingen under ett år.

30 % av företagen har också utnyttjat möjligheten att delta i tidigare projekt som Företagsakademien Stockholm drivit. Något som speglar dels en kundtillfredsställelse men också att det finns såväl behov som problem. De största problemen för kompetensutveckling i mikroföretag är en kombination av brist på tid och ekonomiska resurser. Mellan 73 och 86 % av företagsledarna instämmer till viss del eller helt med att brist på tid och brist på ekonomiska resurser är hinder för kompetensutveckling. Storey och Westhead (1996) har diskuterat det ekonomiska problemet för småföretagen och pekat på att priset för kompetensutveckling ofta är högre i mindre företag

eftersom kostnaderna kan spridas på så få sysselsatta och att de mindre företagen ofta har lägre inkomster.

De intervjuade företagsledarna bekräftar bilden och berättar att de inte skulle ha råd med en utbildning som de uppskattar kostar mellan 15 000-20 000 på marknaden. Företagsledare med anställda återkommer också i berättelserna till att Företagsakademin2 Stockholm är en möjlighet att kunna erbjuda sina anställda kompetensutveckling, något som de berättar att de inte skulle ha möjlighet till om det inte var på ett lågt pris. Kompetensutvecklingen blir i dessa fall både ett sätt att belöna de anställda och även att entusiasmera dem. Bristen på tid är dock ett ännu större hinder för företag med 6-10 sysselsatta än för soloföretagen. Andelen anställda som deltagit i utbildningar är också något lägre än beträffande företagsledare. Eftersom bortfallet i svar på enkäterna också är störst beträffande anställda finns här en risk att skillnaderna mellan företagsledare och anställda är större i realiteten. Problemen för företag med anställda speglas av att de i lägre utsträckning hunnit utnyttja hela erbjudandet, 18 % av företag med 6-10 sysselsatta har hunnit utnyttja 100 % av erbjudandet till skillnad mot 84 % av soloföretagarna. I endast 19 % av företagen med 6-10 sysselsatta har också samtliga hunnit delta i utbildningar. Att genomföra kompetensutvecklingsinsatser riktade till mikroföretag med anställda, och då speciellt de med 6-10 sysselsatta är således en större utmaning än att rikta sig mot soloföretag.

Kundtillfredsställelse

Den totala kundtillfredsställelsen av deltagandet i Företagsakademin2 Stockholm och dess utbildningar är mycket hög. I denna studie har den totala kundtillfredsställelsen och kundens lojalitet undersökts genom användning av den så kallade ACSI-modellen (Fornell et al, 1996) som bygger på att det finns ett samband mellan total kundtillfredsställelse och lojalitet. Modellen utgår från teorin att kundförväntningar, upplevd kvalitet och upplevt värde påverkar den totala kundtillfredsställelsen. Totalt sett var förväntningarna på deltagandet i Företagsakademin2 Stockholm höga, både avseende kvalitet, relevans och organisation. Utfallet har på motsvarande sätt också varit högt, både avseende den totala kvalitén som 66 % av deltagarna anser har varit mycket hög och det upplevda värdet där 72 % av deltagarna helt instämmer med att deltagandet i utbildningen har varit mycket värdefullt för företaget. Den totala kundtillfredsställelsen är på motsvarande sätt också mycket hög. Företagsakademin Stockholm kan utifrån detta förvänta sig att många av de deltagare som deltagit i projektet även kommer att vilja delta i ytterligare projekt. 68 % av företagsledarna instämmer också helt i att de är intresserade av att delta i ytterligare projekt. 79 % av deltagarna skulle även rekommendera andra att delta i Företagsakademin2 utbildningar. För företagsledare är denna andel ännu högre, 84 %.

Resultat och effekter

Vad leder då en kompetensutvecklingsinsats till? De starkaste speglingarna av den studerade kompetensutvecklingsinsatsen finns på individnivå. Av deltagarna instämmer 76 % helt i att deltagandet i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla dem själva och de mest frekventa effekterna på individnivå är tillfällig energi och ökad motivation. Texten håller 65 % av deltagarna helt med om att de fått tillfällig energi och 41 % håller i lika stor utsträckning med om att de blivit motiverade att leda respektive arbeta i företaget, och att de blivit inspirerade att utveckla företaget/delta i företagets utveckling. 45 % av deltagarna håller också helt med om att de utvecklats i sina roller, 44 % håller med om detta till viss del. Till skillnad från Bager-Sjögren et al (2003) studie där effekter på individnivå studerades genom registerdata urskiljs i denna studie således tydliga positiva effekter på individnivå.

Faktorer som har betydelse för effekter av utbildning är förutom individens förväntningar och motivation att delta i utbildningen också möjligheter till personlig utveckling i arbetet som ett resultat av utbildningen, möjligheter till karriärutveckling och möjligheter att tillämpa

utbildningens innehåll i arbetet och att individer får feedback på sitt beteende och sina prestationer under och efter avslutad utbildning (Ellström och Nilsson, 1997). En del av detta berör vilken nytta som deltagarna fått av utbildningen. 84 % av dem som bevarat enkäten upplever att de personligen har haft nytta av deltagandet i Företagsakademiens Stockholm utbildningar. Den nytta som deltagarna upplever att utbildningen/utbildningarna medfört är främst effekter som handlar om att de stärkts i sin yrkesroll genom att de klarar av nuvarande arbetsuppgifter bättre, trivsel på företaget, ökat intresse för att lära nya saker i arbetet/på företaget och ett utökat nätverk. Däremot har det beträffande de anställda endast i mindre utsträckning hittills resulterat i förändringar som berör de anställdas arbetsuppgifter och stärka möjligheter till att delta i utvecklingen av företaget. Endast i liten utsträckning har de anställda fått mera ansvar, mer inflytande och mer kvalificerade uppgifter..

I nästan lika stor utsträckning som deltagarna anser att utbildningen är ett bra sätt att utveckla dem själva, anser de också att utbildningen är ett bra sätt att utveckla företaget, 71 % av de deltagare som besvarat enkäten instämmer helt med detta. En övervägande andel, 65 % instämmer också helt med att de fått verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget. I jämförelse med deras förväntningar avseende både bidraget till företagets utveckling och verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget finns inga skillnader. Dessa resultat som berör verktyg kunskap och inspiration för att utveckla företaget är viktiga resultat för att främja entreprenörskap. Av företagsledarna instämmer 68 % att deltagandet medfört att företaget fått ökad kompetens och 90 % håller också helt eller delvis med om att deltagandet bidragit till företagets utveckling.

En undersökning av inom vilka områden som utbildningen bidragit, handlar detta främst om kommunikation och ledning. Dessa två områden har samtidigt varit de två områden som deltagarna i störst utsträckning valt att gå utbildningar inom. Andra områden som utbildningarna bidragit till men i lite mindre utsträckning är marknadsföring, affärsnätverket och bättre trivsel. Den senare är då främst något som berör företag med 6-10 sysselsatta. Något som är förvånande är att 51 % av deltagarna hävdar att utbildningarna i någon utsträckning bidragit till produkt-/tjänsteutvecklingen. Produkt- och tjänsteutveckling är inte något som ingått i kursutbudet. Detta kan vara ett resultat som istället speglas av att det är främst tjänsteföretag som deltar i utbildningen. T ex har i intervjuer framkommit hur tjänster som coaching utvecklats genom att delta i ledarskapsutbildningen.

De deltagande företagsledarna har generellt en mycket positiv bild av företagets utveckling. För närvarande tror 81 % av företagsledarna att deras företag på två års sikt kommer att öka omsättningen, 75 % tror att lönsamheten kommer att öka och 59 % av företagsledarna tror att de tagit större marknadsandelar. En jämförelse av antalet heltidssysselsatta av företag som både besvarat den inledande och den avslutande enkäten visar att resultatet av den dynamik rörande sysselsättning som skett under projekttiden gått med plus, 349 företag har sammanlagt sysselsatt ytterligare 80 personer på heltid i slutet av projektet. Företagsledarna ser istället mer koppling till att utbildningarna bidragit till ökad försäljning, omsättning och lönsamhet.

Lönsamhet, försörjningsförmåga och utbildningserfarenhet – påverkansfaktorer?

Materialet har brutits ner på försörjnings- och lönsamhetsgrupper i ett försök att särskilja grupper av dels företag med hög tillväxtpotential, dels också utifrån en hypotes om att utbildning kan kopplas starkare till företagets utveckling i företag, med sämre lönsamhet och försörjningsförmåga. Vi skiljer här mellan kvalitativ tillväxt d v s att öka lönsamhet och omsättning, och kvantitativ tillväxt – att växa genom att anställa. Resultaten från nedbrytning av den inledande enkätens material på försörjnings- och lönsamhetsgrupper visade på att den grupp där företagsledarna uppger att de inte kan försörja sig så bra på företaget och även uppger att lönsamheten är

dålig, är en grupp som är mer vanlig bland soloföretagare och företag med upp till fem anställda. Denna grupp är mer intresserad av att de ska växa kvalitativt. Den grupp av företagsledare som uppger att lönsamheten är god och som kan försörja sig bra på företaget, och som i större utsträckning återfinns bland företag med fler än fem anställda, tror i större utsträckning att de kommer att växa kvantitativt. Allt material avseende utvecklingen på företags och indikatornivå har brutits ned på lönsamhets- och försörjningsgrupper men där finns inga statistiskt säkerställda skillnader. Dock finns en trend, att företagen med sämre lönsamhet och som sämre kan försörja sig på företaget är mer positiva än de företag som det går bättre för, beträffande uppfattningar om utbildningens bidrag till företagets utveckling, i vilken utsträckning de fått verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget, inspiration för ytterligare kompetensutveckling, förbättrad ledning, förbättrad marknadsföring, förbättrad kommunikation och utökat nätverk. Materialet är dock för litet för att statistiskt säkerställa trenden.

Ytterligare en tes som testades var om olika erfarenheter av Företagsakademien Stockholm och liknande kompetensutvecklingsinsatser påverkar kopplingen mellan utbildning och företagets utveckling. Materialet grupperades därför efter dem som endast gått Företagsakademien2 Stockholm, dem som deltagit i både företagsakademien2 Stockholm och Företagsakademins Stockholm tidigare projekt, dem som deltagit i Företagsakademien2 Stockholm och andra liknande projekt, samt dem som varit mycket utbildningsbenägna och gått såväl Företagsakademins Stockholm alla utbildningar samt liknande utbildningsprojekt. Det finns dock inga statistiska skillnader mellan hur de olika grupperna av företagen uppfattar att deltagandet i utbildningarna bidragit till företagets utveckling, varken på företags eller på indikator nivå.

Företagsledares kön och etnicitet

Särskilda målgrupper i projektet Företagsakademien Stockholm är företagsledare som är kvinnor och har utländsk härkomst. Den deltagarlista som använts för den avslutande enkäten visar på en mycket jämn könsfördelning där 51 % av deltagarna kommer från företag med ledare som är kvinnor och 49 % från företag med ledare som är män. Projektets mål att 35 % av företagen ska ha ägare/VD/vice VD som är kvinna har därför nått med råge. Målsättningen att 5 % av företagen ska ha ägare/VD/vice VD med utländsk bakgrund har också uppnåtts då 24 % av företagsledarna har utländsk härkomst.

Fördelningen mellan företagsledare som är män respektive kvinnor skiljer sig markant från den fördelning som finns generellt beträffande personer i ledande ställning i företag. I undersökningen av småföretag⁸ - 'Företagens villkor och verklighet' visar resultaten att endast 21,6 % av företagsledarna som besvarat undersökningen var kvinnor (Nutek, 2008). Resultatet är en av de få skillnader mellan företag med företagsledare som är män respektive kvinnor som framkommit i denna studie. Allt material har brutits ned efter företagsledarnas kön och etnicitet, beträffande hur utbildningen bidragit till den individuella nivån, företagsnivån, och indikatornivån, utifrån hur utbildningen fått utrymme i reflektioner och diskussioner på arbetsplatsen och även beträffande synen på företagets lönsamhet och utveckling de två närmaste åren. Inga skillnader har funnits mellan företagsledare med svensks respektive utländsk härkomst.

Den höga andelen företagsledare som är kvinnor ses som ett resultat av att kvinnor nuförtiden är mer benägna att delta i formella utbildningar än män. Just rörande utbildning finns också några fler skillnader, i företag där företagsledarna är kvinnor har i större utsträckning 100 % av de sysselsatta deltagit i utbildningarna och de har även i större utsträckning utnyttjat 100 % av erbjudandet. Rörande resultat av utbildningen är den enda skillnaden att kvinnor som är företagsledare i större utsträckning känner sig starka i sina roller än män (Bilaga 1, Tabell 56).

⁸ Företag med färre än 50 anställda.

Beträffande själva mikroföretagen finns ytterligare en skillnad, andelen företag med företagsledare som är kvinnor är större beträffande soloföretagen, medan det omvända gäller för företag med fler än 5 anställda.

Mikroföretagen och antalet sysselsatta

I den forskning som inledningsvis presenterats har mikroföretagen antingen saknats i studier rörande småföretag och kompetensutveckling (Kock, et al., 2007; Ellström och Nilsson, 1997) eller så saknas de i analysen (Ylinenpää, 1997; Bager-Sjögren et al., 2003; Rydell, et al., 2008). Andra snedvridningar i den forskning som presenterats är att den ofta berört tillverkande företag, trots att det är tjänstesektorn som är den växande (Eliasson, 1992). Att slå samman mikroföretagen med småföretag, dvs företag med upp till 50 anställda är olyckligt eftersom dessa två företagsgrupper har mycket olika ekonomiska och organisatoriska förutsättningar.

I denna studie har vi dessutom kunnat synliggöra skillnader mellan mikroföretag i olika storlekar där skillnaderna ofta är mest synliga mellan soloföretag och företag med 6-10 sysselsatta. Ex är lönsamheten och försörjningsförmågan bättre i företag med 6-10 sysselsatta än i soloföretagen. Skillnader finns också i synen på företagets utveckling. Företag med 6-10 sysselsatta tror i större utsträckning att de ska anställa och öka sina marknadsandelar. Angående hinder för företagets kompetensutveckling och utveckling skiljer sig företagen också åt. Bristen på nätverk är ett större hinder för soloföretagens tillväxt än för de större företagens och bristen på tid är ett större hinder för de större företagens kompetensutveckling än för soloföretagen.

Analys- och visualiseringsprocessens betydelse

Om formell utbildning ska leda till kompetensutveckling och vidare till en verksamhetsutveckling måste deltagarna få utrymme att reflektera över hur kunskaperna ska omsättas och översättas till deras praktik (Svensson *et al*, 2004). Denna möjlighet för reflektion finns i utbildningarna eftersom dessa knyter an till deltagarnas praktik och försöker att knyta den formella kunskapen till deltagarnas informella kunskap. Denna studie visar att de deltagare som i större utsträckning reflekterat över hur utbildningen ska komma företaget till nytta efter utbildningen också i högre utsträckning upplevt att deltagandet i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla företaget.

Möjligheten av att kunna koppla utbildningen till företagets utveckling är centralt. I Företagsakademien Stockholm arbetar man aktivt med att göra en sådan koppling redan innan deltagarna får påbörja utbildningarna. Den förberedande utbildningen är ett stöd i denna process och avsikten är att formulera behov av kompetensutveckling som kan kopplas till den verksamhetsutveckling som visualiseras. I andra EU-projekt har just upplägget med utbildning av nyckelpersoner och skriftligt dokumenterad analys av kompetensbehov och verksamhetsutveckling tillsammans med de anställda setts som en viktig framgångsfaktor. Både forskning och utvärdering av programmet såg att dessa två komponenter kan ha haft en signifikant betydelse för att förankra vad företaget skulle inrikta sina åtgärder på och att motivera dem att utnyttja nya kunskaper (Hultman et al, 2002; Bager-Sjögren et al). Företagsledare som deltagit i Företagsakademien2 Stockholm har också en positiv syn på utbildnings- och utvecklingsplanerna och 70 % hävdar att de bidragit till företagets utveckling. Företag som har lagt mer ner tid på att utveckla utbildnings- och utvecklingsplanerna anser också i större utsträckning att dessa bidragit till företagets utveckling. De som anser att utvecklingen av planer bidragit till företagets utveckling har i medeltal lagt ner 4,2 timmar på att utveckla planerna, medan de som inte anser att de bidragit till företagets utveckling, har lagt ner i medeltal 2,3 timmar.

Långsiktiga effekter och konjunkturlägesförändringar

Ett problem med att studera resultat av projektinsatser är att isolera resultat från annan påverkan och att resultat också kan uppkomma efter att projekten avslutats. Under denna period som projektet Företagsakademins2 Stockholm pågått har Sverige gått från lågkonjunktur till en högkonjunktur och företagen har på grund av detta fått nya förutsättningar. Det kan därför finnas anledning att tro att konjunkturen under den studerade perioden har haft stor inverkan på framgångsmått vilket gör det svårare att isolera hur en kompetensutvecklingsinsats påverkat företagets utveckling. Den ökade sysselsättningen kan därför vara ett resultat av just det förändrade konjunkturläget. Något som är intressant är att mikroföretagen tycks vara en relativt stabil grupp som klarade lågkonjunkturen relativt väl. Endast en tredjedel av företagen uppgav att de påverkades av lågkonjunkturen. En fundering är om detta beror på den stora andelen tjänsteföretag som deltar och om de inte i lika stor utsträckning är konjunkturberoende som tillverkande företag, d v s att de tillhandahåller tjänster som alltid måste utföras etc.

Tidsaspekten är också av betydelse. Deltagarna har gått in i projektet löpande och den grupp som omfattades av den sista initiala enkäten var klara för att delta i utbildning så sent som i februari 2011. De deltagande företagen har också kunna sprida utbildningarna över tid vilket varit tydligt i fallstudier. Där har t ex företag som var klara för utbildning under januari 2010 ännu inte under våren 2011 utnyttjat hela utbudet. Ett annat exempel är att 42 % av deltagarna har genomgått utbildning under 2011. Att hinna omsätta utbildning till verksamhet och att hinna mäta detta inom ramen för projektiden är därför problematiskt. Detta stärker uppfattningen om vikten av att följa upp projekt även efter att de avslutats för att skapa förståelse för hur utbildningsinsatser bidrar till företagets utveckling och då till faktiska långsiktiga förändringar.

Mötesplatsens och insatsens betydelse

Utöver dessa resultat på individ, företags och indikatornivå som påverkats av utbildningen har projektet som mötesplats också betydelse, och då inte bara genom möjligheterna till ett utökat nätverk som 53 % av deltagarna hävdar att projektet bidragit till. Mötesplatsen har också spelat roll för benchmarking d v s företagare har kunnat jämföra sin affärsidé, verksamheten och sig själva med andra företagare. Speglingar av Företagsakademins2 Stockholms tidigare projekt visar att benchmarking lett till effekter i form av företagsutveckling och anställningar. Själva insatsen i sig har också haft betydelse och kan beskrivas ha ett symboliskt värde för dessa mikroföretag då de upplevt att de fått något positivt tillbaka från samhället.

En kompetensutvecklingsinsats riktad mot mikroföretag kan som vi beskrivit inledningsvis diskuteras ur ett ekonomiskt perspektiv, ett demokratiskt och fördelningspolitiskt perspektiv, ett hälsoperspektiv samt ett arbetsmarknadspolitiskt perspektiv. Ur det demokratiska och fördelningspolitiska perspektivet har Företagsakademins2 Stockholm inneburit att sysselsätta i mikroföretag, som i betydligt mindre omfattning generellt omfattas av kompetensutveckling än sysselsatta i större företag och i offentlig sektor, fått möjlighet till kvalitativ kompetensutveckling. Utbildning som flera företagsledare hävdar att de inte skulle ha haft råd med, varken för sig själva eller för sina medarbetare.

Reflektioner av projektets långsiktiga mål

I denna sammanfattning belyser vi resultat och effekter utifrån projektets långsiktiga mål. Därför sker redovisningen här efter de formulerade långsiktiga mål som beskrivs i Företagsakademins2 Stockholm projektplan. Slutligen sker även en diskussion om validiteten och realiteten av framkomna resultat och effekter. Sammanfattningen avslutas med förslag avseende hur projektet kan vidareutvecklas.

Långsiktiga mål

- 1. Genom kompetensutveckling skapa miljö som genomsyras av trygghet och trivsel, vilket dels minskar sjukskrivningar, dels att individer blir mer anställningsbara och rustade inför en eventuell omställning.***

I den avslutande enkäten har ett antal frågor med bäring på detta långsiktiga mål ställts. Resultaten kan sammanfattas enligt följande:

Av dem som besvarat enkäten uppger drygt 40 % att de blivit mer motiverade att arbeta i eller leda företaget medan endast ca 10 % tar avstånd från detta påstående. Vidare anser 45 % att de har utvecklats i sina roller medan 7 % svarar nej. En stor majoritet av de tillfrågade uppger även att de klarar arbetsuppgifterna bättre än tidigare samt har fått ett ökat intresse för sina arbetsuppgifter.

Man har genom kompetensutvecklingen skapat en miljö som i ökad omfattning genomsyras av trygghet och trivsel, men även att individerna kan antas ha blivit mer anställningsbara genom att så många anser sig klara sina arbetsuppgifter bättre än tidigare.

Däremot har kompetensutvecklingen hittills inte lett till mer kvalificerade arbetsuppgifter, ett ökat ansvar eller högre lön.

Vår tolkning av resultaten: Individerna har blivit bättre rustade genom utbildningsinsatserna. Det innebär samtidigt att i och med att de anser sig klara arbetsuppgifterna bättre än tidigare så kan de även känna att de vill ha mer ansvar och mer kvalificerade arbetsuppgifter. Detta är något som inte på kort sikt kan ske i de företag där de arbetar. Detta kräver ett arbete i företaget som tar upp diskussioner om hur företaget ska utvecklas utifrån en samlad ökad kompetens. Alternativt tror vi att om detta inte sker kommer man få se en ökad omsättning av personal i dessa företag där man byter arbetsgivare. Detta är sammantaget en positiv utveckling både för individer samt för regionen. För att få till stånd en intern utveckling borde kompetensutvecklingen avslutas med att varje företag ser över den SWOT analys som man genomfört i början av utbildningen. Inte minst vad gäller de interna faktorerna, dvs styrkor och svagheter.

- 2. Öka individens kompetens och därmed främja företagen till att bli mer entreprenöriella så att de därigenom skapar tillväxt och utveckling, något som leder till ökad sysselsättning i regionen på lång sikt.***

Av svaren som erhållits framgår att närmare 80 % av dem som genomgått kompetensutveckling anser att detta har varit ett bra sätt att utveckla sig själv på, medan endast några procent säger att så inte har varit fallet. När det gäller om man blivit inspirerade till att utveckla företaget och/eller delta i dess utveckling säger drygt 40 % ja medan 10 % säger nej. Detta förstärks sedan av att över 70 % anser att kompetensutvecklingsprogrammet har varit ett bra sätt att utveckla företaget medan bara två procent inte tycker detta samt att 2 av 3 menar att programmet givet dem verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget medan bara tre procent har en motsatt åsikt.

Vår tolkning av resultaten: Uppenbart är att de individer som genomgått detta program anser att deras kompetens har ökat och att de härmed har fått större möjligheter än tidigare att bidra till att

företagen blir mer entreprenöriella och att de på sikt därmed kan bidra till tillväxt och utveckling i regionen. På sikt kan detta mätas på indikatornivå genom att bedöma överlevnadsgrad och utveckling för dessa företag. Vi vet att det sammanlagt hittills har skett en ökning av antal anställda i dessa företag även om denna inte direkt kan knytas till detta program. Denna ökning har dock tillkommit under en djup lågkonjunktur. Företagarnas och Swedbanks sk Småföretagsbarometer lyfter också fram kompetensfrågor som ett av de viktigaste problemen för småföretagen i regionen.

3. Skapa förutsättningar i mikroföretag att ta steget vidare och växa till ett småföretag

De två första långsiktiga målen kan kopplas till individnivå, medan detta mål mer handlar om deltagarnas syn på hur förutsättningarna i företaget har förändrats. Härmed kan resultaten mer hänföras till företags- och indikatornivåer. Här finns en rad påståenden där svaren på dessa indikerar att man anser att dessa förutsättningar kraftfullt har förbättrats. För det första anser närmare 70 % mot 3 % att företaget sammantaget har fått en ökad kompetens. Vidare anser en majoritet (54 %) att deltagandet i Företagsakademien² Stockholm har bidragit till företagets utveckling, något som endast 8 % tar avstånd ifrån. Bättre trivsel (54 % mot 16 %), förbättrad ledning (61 % mot 13 %) samt förbättrad kommunikation (71 % mot 12 %) är områden som anses ha förbättrats genom deltagandet i projektet.

En majoritet (51 % mot 32 %) av de svarande instämmer även i att kompetensutvecklingen bidragit till produkt- och/eller tjänsteutveckling i företaget. Däremot har man hittills i begränsad omfattning genomfört organisationsförändringar i företaget. Här instämmer 34 % medan 48 % tar avstånd från ett sådant påstående. Däremot anser de flesta (53 %) att projektet inneburit ett utökat affärsnätverk. Det innebär att dubbelt så många instämmer som tar avstånd från detta påstående.

När det gäller effekter på indikatornivå påverkas dessa förstås av en rad faktorer varav kompetensutveckling kan vara en sådan faktor. Intressant är att företagen under perioden som karaktäriseras av en djup lågkonjunktur åtminstone i början i ökad omfattning anser att deras lönsamhet är god eller mycket god. Vid slutenkäten svarade 2 av 3 företagare att så var fallet. På motsvarande sätt var det vid denna tidpunkt färre företag som ansåg att lönsamhet var dålig eller mycket dålig. Denna andel var omkring en tredjedel. Samma tendenser kan noteras för svaren avseenden i vilken utsträckning man ansåg sig kunna försörja sig på företagets verksamhet. Här var det över 70 % som menade att så var fallet mot omkring ett av fyra som svarade negativt på frågan.

Vår tolkning av resultaten: Uppenbarligen anser en majoritet av deltagarna att företaget där de är verksamma har utvecklats positivt genom att man deltagit i Företagsakademien² Stockholm. Vi får klara indikationer vad gäller den ökade kompetensen, företagets utveckling, bättre trivsel på arbetsplatsen, förbättrad ledning och kommunikation. Alltså en rad interna faktorer i företagen har enligt deltagarna påverkats. Detsamma gäller en extern faktor som utökade affärsnätverk, samtidigt har företagen enligt våra bedömningar förbättrat lönsamheten samt försörjningsförmågan. De har också under perioden ökat antal anställda med ett 80-tal personer (räknat på heltidsanställda). När det gäller dessa externa faktorer menar vi att projektet kan vara en av flera faktorer som påverkat denna utveckling. Inte minst vad gäller utveckling av nya affärsnätverk. Vi återkommer till jämförelser med företag som inte deltagit i projektet men vill gärna lyfta fram betydelsen av att man i samband med att projektet avslutas genomför en uppföljande SWOT analys men att man även efter ett år efter projektets avslut gör en förnyad bedömning av vad som hänt med dessa externa och interna faktorer.

4. På sikt påverka efterfrågan och synen på kompetensutveckling hos mikroföretag, där företaget ser kompetensutveckling som en nödvändig förutsättning för tillväxt och utveckling.

Hur har då synen på kompetensutveckling påverkats av detta projekt? Dessa resultat kan anses spegla såväl resultat på företags- som på individnivå. Drygt 30 % av deltagarna har tidigare medverkat i Företagsakademins Stockholm projekt, vilket tyder på att man lyckats skapa ett intresse för denna typ av projekt. Något som förstärks av att över hälften av deltagarna har utnyttjat max erbjudandet och att många som ännu inte gjort detta avser att göra så. 3 av 4 är också nöjda med den kvalitet som utbildningen höll, här är det endast drygt 6 % som inte anser att kvaliteten var tillräckligt hög. Hälften anser att utbildningen motsvarade deras behov, drygt 10 % anser att så inte var fallet. På motsvarande sätt tar knappt 2 av 3 avstånd ifrån att utbildningarna var för grundläggande medan endast knappt 1 av 10 håller med ett sådant påstående. Sammantaget leder detta fram till att närmare 80 % av deltagarna är nöjda med utbildningen, här är bara ett par procent missnöjda, att också 80 % vill rekommendera andra att gå denna typ av utbildning (här säger bara en procent nej) samt att 7 av 10 vill delta igen. Slutligen är det uppenbart att den enskilda faktor som är mest kritisk vad gäller deltagande är tiden och i viss mån kostnaderna (om de inte skulle vara subventionerade).

Vår tolkning av resultaten: Det är uppenbart att projektet Företagsakademins2 Stockholm på ett positivt sätt har påverkat efterfrågan och synen på kompetensutveckling hos deltagarna och i mikroföretagen. Inte minst speglas detta av synen på projektets kvalitet samt i vilken omfattning man skulle vilja gå igen om tillfälle skulle finnas samt att man i så hög grad skulle vilja rekommendera andra att gå denna typ av utbildning. De kritiska faktorer som finns handlar om möjligheterna att kunna avsätta tid för projektet samt vad det skulle ha kostat om man varit tvungen att genomföra denna typ av projekt till vad de egentliga kostnaderna är. Här kan man framöver från Företagsakademins sida peka på de positiva sammantagna resultaten för att få fler mikroföretag framöver att avsätta den tid som behövs. Man kan även fundera på när kurser lämpligen bör genomföras för att minimera tidsproblemet för deltagarna.

5. Öka kunskapen om mikroföretag, hur deras situation ser ut samt hur kompetensutveckling kan påverka deras möjlighet till utveckling och tillväxt.

I projektet har deltagit en mycket hög andel tjänsteföretag, mycket små tjänsteföretag med för det mesta färre än fem anställda. Detta är såvitt vi vet unikt och viktigt eftersom dessa företag utgör en majoritet av samtliga företag i regionen samtidigt som vår samlade kunskap om situationen i företagen tidigare varit mycket begränsad. Andelen tjänsteföretag i projektet är 80 %. Vi ser det som viktigt att man lyckats få så många små tjänsteföretag att delta. En rad lärdomar kan också dras utifrån de specifika behov denna typ av företag har. Få av företagen upplever att de har problem med vare sig externt ägarkapital eller med att erhålla lån. Vidare är det få som anser sig ha problem med nuvarande regler för företag. Detta är av betydelse för hur man ska arbeta med utbildning och kompetensutveckling. En annan utgångspunkt handlar om att företagsledare anser sig ha god egen kompetens och är positiva till de anställdas kompetens. De faktorer man framför allt lyfter upp som problem är externa, typ konkurrenssituationen eller hur marknaden ser ut.

Vår tolkning av resultaten: Regionen domineras antalsmässigt av små tjänsteföretag vilket återspeglas i vilka deltagare projektet har. Företagen anser sig genomgående ha god kompetens vilket ändå inte inneburit att de undvikit att ytterligare förstärka denna kompetens. Detta har även visats genom att deltagarna relativt sett är välutbildade jämfört med befolkningen totalt. Det intressant här är att så många önskar förstärka den interna företagskompetensen vilket kan vara ett uttryck för att sådana faktorer blir allt viktigare på sikt för att hantera de problem som uppstår på marknaden och kunna möta en framtida ökad konkurrens. Framöver uppstår ändå frågan hur man i ökad utsträckning ska kunna nå företag och anställda med lägre kompetens. Ett sätt är att se till att alla som deltar redogör för formella utbildningar och tidigare kompetensutvecklingsprojekt. Något som kan tas upp vid den första sk SWOT analysen. Eftersom det uppenbart verkar så att hög utbildning leder till intresse av ytterligare kompetensförstärkning kan man tänka sig att det är viktigt att i projektet starta en sådan process även i företag med anställda som har låg formell utbildning.

6. *Genom att en så pass stor volym av individer deltar i ett projekt som genomsyras av mångfald skapa bestående förändringar i attityder och invanda beteendemönster avseende jämställdhet, integration, tillgänglighet och kunskap om personer med funktionsnedsättning.*

För att uppnå detta långsiktiga delmål ställdes ett antal konkreta mål upp för deltagarna i projektet. För det första att 35 % skulle vara ägare/VD/VVD och kvinnor. Här blev andelen över 50 %. Vidare att 5 % av deltagarna skulle ha utländsk bakgrund enligt den dåvarande SCB definitionen. Resultat blev i det närmaste fem gånger så många. Sammantaget har alltså många fler kvinnor samt personer med utländsk bakgrund deltagit än vad som man uppskattade vid projektets början. I så motto kan projektet anses genomsyras av mångfald. Annars är det utmärkande för erhållna resultat att så få skillnader framkommer mellan män och kvinnor eller deltagare med utländsk bakgrund jämfört med övriga. En skillnad är att andelen kvinnor som driver något större mikroföretag är klart lägre än andelen män.

Vår bedömning av resultaten: Projektet har lyckats att uppnå den blandning av deltagare som man hade som målsättning och klart överträffat de förväntningar som fanns i dessa avseenden. Vi ser få skillnader i åsikter och resultat mellan olika kategorier. Därmed inte sagt att det skulle vara mindre intressant att se till att man får brett deltagande från olika kategorier. Detta är betydelsefullt för deltagarna vid kursers genomförande och vid diskussioner kring gemensamma problem i dessa typer av företag. Härigenom menar vi skapas förutsättningar för ändringar i attityder och ökad förståelse.

Vad säger oss resultaten?

Uppenbarligen påvisar detta projekt en rad positiva effekter inte minst på individnivå men även på företagsnivå samt till viss del på indikatornivå. Är då denna typ av projekt viktigt? Uppenbarligen finns ett ökat intresse generellt för att arbeta med kompetensutvecklingsfrågor eftersom deltagande i denna typ av projektverksamhet har fördubblats på lite mer än 10 år så att numera nästan vartannat företag deltar i sådana utvecklingsprojekt. Samtidigt framgår det av statistiken att de mindre företagen inte minst de sk mikroföretagen är de organisationer som i minst omfattning medverkar i dessa projekt. Utifrån ett sådant perspektiv kan man fastslå att

Företagsakademin² Stockholm har inriktat sig mot en grupp där behovet kan anses vara stort. Olika studier under senare år har också lyft fram området som viktigt t ex i rapporter som baseras på enkäter och som publicerats av Företagarna. I dessa rapporter pekas på att sysselsättningstillväxten främst har skett under de senaste 20 åren bland småföretagare med färre än 50 anställda. Det blir därför viktigt att skapa så bra förutsättningar som möjligt i dessa företag. Så utifrån ett regionalt perspektiv är gruppen av mikroföretag viktig för att åstadkomma en på sikt ökad dynamik. Vidare finns ett problem i Stockholms län med att var fjärde företagare vill sluta inom en femårs- period. Många av dessa företagare finns bland mikroföretagen. Det blir därför betydelsefullt med att fler personer på sikt kan bli företagsledare i befintliga eller nya företag. Kompetensutveckling vad gäller ledningsfrågor blir därför avgörande. Företagsakademin² kan i dessa avseenden sägas ha spelat en betydelsefull roll.

I våra bedömningar ovan framgår att vi menar att man i stor omfattning kan sägas ha bidragit till uppfyllande av de långsiktiga mål som formulerades i början av projektet. Att projektet genomförs i Stockholmsregionen speglas i vilka som deltar i kompetensutvecklingsinsatsen Företagsakademin² Stockholm. Det är främst tjänsteföretag där anställda och företagsledare har hög utbildningsnivå som deltar. Andelen företagsledare som är kvinnor och företagsledare som har utländsk härkomst är också högre än den normala fördelningen. Den totala kundtillfredsställelsen av deltagandet i Företagsakademin² Stockholm och dess utbildningar är mycket hög.

De starkaste resultaten av kompetensutvecklingsinsatsen finns på individnivå. Av deltagarna instämmer 76 % helt i att deltagandet utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla dem själva och de mest frekventa effekterna på individnivå är tillfällig energi och ökad motivation

84 % av dem som bevarat enkäten upplever att de personligen har haft nytta av deltagandet i Företagsakademins utbildningar. Dessa effekter handlar främst om att de stärkts i sin yrkesroll, att de klarar av nuvarande arbetsuppgifter bättre, ökad trivsel på företaget, ökat intresse för att lära nya saker i arbetet/på företaget och ett utökat nätverk.

I nästan lika stor utsträckning som deltagarna anser att utbildningen är ett bra sätt att utveckla dem själva, anser de också att utbildningen är ett bra sätt att utveckla företaget, 71 % av de deltagare som besvarat enkäten instämmer helt med detta. En övervägande andel, 65 % instämmer också helt med att de fått verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget.

Det är främst inom kommunikation och ledning som utbildningen bidragit till företagets utveckling. Dessa två områden är också de två områden som deltagarna i störst utsträckning valt att gå utbildningar inom. Andra områden som utbildningarna bidragit till om än i mindre utsträckning är marknadsföringskompetens samt utökade affärsnätverket.

Det finns inga skillnader mellan företag utifrån företagsledarens etnicitet. Få skillnader mellan företag utifrån företagsledarens kön. Företag där företagsledarna är kvinnor har i större utsträckning utnyttjat Företagsakademins erbjudande. Rörande resultat av utbildningen är den enda skillnaden att kvinnor som är företagsledare i större utsträckning känner sig stärkta i sina roller än män. Beträffande själva mikroföretagen finns ytterligare en skillnad, andelen företag med företagsledare som är kvinnor är större beträffande soloföretagen, medan det omvända gäller för företag med fler än 5 anställda.

Skillnaderna finns istället mellan soloföretag och företag med 6-10 sysselsatta. T ex är lönsamheten och försörjningsförmågan bättre i företag med 6-10 sysselsatta än i soloföretagen. Skillnader finns också i synen på företagets utveckling. Företag med 6-10 sysselsatta tror i större utsträckning att de ska anställa och få ökade marknadsandelar.

Företag som har lagt mer ner tid på att utveckla utbildnings- och utvecklingsplanerna anser också i större utsträckning att dessa bidragit till företagets utveckling. Deltagare som i större

utsträckning reflekterat över hur utbildningen ska komma företaget till nytta efter utbildningen också i högre utsträckning upplevt att deltagandet i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla företaget.

Något som är intressant är att mikroföretagen tycks vara en relativt stabil grupp som klarade lågkonjunkturen relativt väl. Endast en tredjedel av företagen uppgav att de påverkades av lågkonjunkturen. Bara ett av tio mikroföretag minskade sin personal under lågkonjunkturen. Tjänsteföretagen upplever få problem med finansiering och regler. Dessa områden är alltså inte prioriterade för den stora majoriteten av solo- och små tjänsteföretag.

Slutligen bör framhållas att det är inom två områden vi anser att man bör korrigera projektet framöver. För det första att man bör följa upp utbildnings- och utvecklingsplanerna efter genomförd utbildning inte minst avseende hur de interna och externa faktorerna förändrats och vad företag bör göra för att ta tillvara den ökade kompetensen. För det andra bör man diskutera hur man ska nå företag med låg formell utbildning bland ledning och anställda i större omfattning än nu. Ett test som vi genomfört avseende om företag med mer lågutbildad personal har fått större effekter på individnivå än företag med högutbildad personal visar att det inte finns några sådana skillnader. Resultaten visar alltså på att de positiva effekterna på individnivå upplevs lika stora oberoende av utbildningsnivåer för personalen. Nästan 9 av 10 i båda grupperna säger sig ha blivit mer motiverade efter genomgången kompetensutveckling eller anser sig ha utvecklats i sina yrkesroller. Och nästan 8 av 10 i båda grupperna säger sig ha fått ett ökat intresse av att lära sig nya saker på arbetet.

Implikationer för småföretagspolitiken

Utifrån den forskning och de resultat som presenterats drar vi slutsatsen att den grupp av företag som vi studerar, mikroföretagen och i detta fall tjänsteföretag, är en grupp som ofta saknas i forskningen trots att det är en grupp som i skiftet från den kontrollerade ekonomin till den entreprenöriella ekonomin allt mer har hamnat i fokus i den näringspolitiska diskussionen. I den entreprenöriella ekonomin är kunskap av stor betydelse. Mikroföretagen och dess anställda har också i betydligt mindre utsträckning möjlighet till kompetensutveckling till skillnad mot anställda inom stora företag och inom offentlig sektor. Forskningen pekar här på att kostnader för kompetensutveckling blir högre för små företag än för stora, och en slutsats är då att den blir än högre för de minsta företagen, mikroföretagen. Priset har också generellt haft en avgörande roll för de företag som deltar i Företagsakademins² Stockholm. Ur den här aspekten ger denna typ av kompetensutvecklingsinsatser möjlighet för anställda även i mikroföretag att delta i kompetensutvecklingsinsatser. Detta kan ur det demokratiska och fördelningspolitiska perspektivet ses om en viktig rättvisefråga eftersom dessa anställda och deras ledare bidrar till den budget som möjliggör för de offentligt anställda att delta i kompetensutvecklingsinsatser.

Utifrån frågan om det offentliga ska finansiera en kompetensutvecklingsinsats som är avskilt det generella utbildningssystemet är det demokratiska och fördelningspolitiska perspektivet viktigt, men även att diskutera huruvida om denna offentliga finansiering av en kompetensutvecklingsinsats påverkar det befintliga systemet med utbud och efterfrågan och konkurrerar ut andra aktörer. Det är dock svårt att se att denna insats har någon systempåverkan. Marknadpriset för denna typ av kvalitetsutbildning, som normalt ges till anställda i stora företag, är alltför högt för att mikroföretagen ska kunna anta erbjudandet. Det är viktigt att notera att Företagsakademins Stockholm organiserar utbildningen, dvs att de upphandlar på marknaden de utbildningsföretag som anses bäst kunna tillgodose företagets efterfrågan.

Det de intervjuade företagsledarna ger uttryck för är att de som företrädare för mikroföretag inte alls känner något offentligt stöd eller engagemang för deras verksamheter och för att de ska utvecklas och växa. De har även dåliga erfarenheter bakom sig från stöd vid uppstarten av verk-

samheterna. De ger uttryck för en skepsis för det offentliga engagemanget för småföretagandet eftersom de ser att företagens är så olika, har olika förutsättningar och verkar i skilda kontexter. Däremot uttrycker de tacksamhet över det erbjudande som de nu fått möjlighet att ta del av. Företagare och anställda som intervjuats uttrycker också behov av kontinuitet och har önskemål om att Företagsakademin fortsätter att driva utbildningsprojekt. Vår analys visar också att det är viktigt att se kompetensutveckling som en kontinuerlig process och inte som en engångsföreteelse.

Referenser

- Acs, Z.J. and D.B. Audretsch, 1993, "Conclusion," in Z.J. Acs and D.B. Audretsch (eds.), *Small Firms and Entrepreneurship; an East-West Perspective*, Cambridge, UK: Cambridge University Press
- Almega (2010). *Kunskapsintensiva företag i Sverige och Stockholm. Statistik och fallbeskrivningar*. Stockholm: Almega.
- Alvesson, M. (2001). Knowledge work: Ambiguity, image and Identity. *Human Relations*. Vol. 54, no 7, 864-886.
- Audretsch, D.B. och Thurik, A.R. (2000), Capitalism and Democracy in the 21st century: from the managed to the entrepreneurial economy, *Journal of Evolutionary Economics*, vol. 10, nr 1, s. 17-34.
- Audretsch, D.B. M.A. Carree, A.J. van Stel and A.R. Thurik, 2002, "Impeded industrial restructuring: the growth penalty," *Kyklos*, Vol. 55, no.1, 81-97.
- Bager-Sjögren, L, Gustafsson, O. och Pettersson, L. (2003). *Växtkraft Mål 4 – en effektstudie. Kompetensutveckling i småföretag*. Östersund: ITPS, A2003:001.
- Berglund, K. (2007). *Jakten på Entreprenörer – om öppningar och låsningar i entreprenörskapsdiskursen*, Västerås: Mälardalens Högskola, Doktorsavhandling Nr.39.
- Berglund, K. och Johansson A., W (2008). *Arenor för entreprenörskap* s. 32-51, Örebro: FSF
- Birch, D, (1979). *Job Generation Process*, Cambridge, Mass. MIT.
- Brulin, G. och Jansson, S. (2009). En ny programperiod, en ny utvärderingsansats. I Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S. och Sjöberg, K. (red). *Lärande utvärdering – följeforskning*, Stockholm: Kommentus förlag.
- Brulin, G., Jansson, S., Andersson, A., Svensson, L., och Uliczka, H. (2009). Vad har vi lärt oss i halvtid. Erfarenheter från genomförandet av de regionala strukturfondsprogrammen och Socialfonsprogrammet, Lindesberg: Apel forskning och utveckling.
- Carree, M.A., A.J. van Stel, A.R. Thurik and A.R.M. Wennekers, (2002), "Economic development and business ownership: an analysis using data of 23 OECD countries in the period 1976-1996," *Small Business Economics*, Vol. 19, 271-290. EIM, 2002, SMEs in Europe, Report submitted to the Enterprise Directorate General by KPMG Special Services, Zoetermeer: EIM Business and Policy Research.
- CEDEFOP (2001), *Training and Learning for Competence*, Office for Official Publications of the European Community, Luxembourg, second report on vocational training research in Europe.
- Côté-Arsenault, D. and Morrison-Beedy, D. (2005). Focus on Research Methods – Maintaining Your Focus in Focus Groups: Avoiding Common Mistakes. *Research in Nursing and Health* 28, 172-179.
- Ellström, P-E och Nilsson B. (1997). *Kompetensutveckling i små- och medelstora företag. En studie av förutsättningar, strategier, och effekter*. Linköpings universitet: institutionen för pedagogik och psykologi, Report No 199.
- European Commission (2004a). *Action plan for entrepreneurship*, Brussels: European Commission.

- Europeiska Kommissionen (2007). *Indicative Guidelines on Evaluation Methods: Evaluation During the Programming Period*, Working Document No. 2, April 2007, http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/working/sf2000_en.htm
- Fornell, et al. (1996). The American Customer Satisfaction Index: Nature, Purpose and Findings. *Journal of Marketing*, sid 718
- Freire, P. (1976). *Pedagogy of the oppressed*. London: Penguin Books.
- Gawell, M., Johannisson, B. och Lundqvist, M. (2009). Samhällsentreprenörer. En forskareantologi om samhällsentreprenörskap. Stockholm: KK-stiftelsen.
- Henrekson, M. och Stenkula, M. (2006). *Entreprenörskap och företagande - Om entreprenörsräntor och tillväxt. Expertrapport till kris och framtidskommissionen* Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Hjorth, D. (2003). *Rewriting Entrepreneurship*, Malmö:Liber.
- Hult, E-B., Liljeberg, U., Lundström, A. och Ramström, D. (2000). *Soloföretag. Soloföretag i teori och praktik, statistik, regelverk och politik. Soloföretag i enkät och intervjuer. Soloföretag i framtidens arbetsliv och forskning*. Örebro: FSF: 2000:1.
- Hultman, G., Klasson, A. och Nilsson, M. (2002). *Organisationsövergångar och unika kulturer. Förändringsdynamik och utvecklingsstöd via Växtkraft Mål 4*. Stockholm: Vinnova VR 2002:5.
- Kremel, A. och Lundström, A. (2007). *Företagsklimatets betydelse för utveckling, tillväxt och förnyelse i mikroföretag*. Örebro: FSF.
- Kock, H., Gill, A. & Ellström, P-E. (2007). Why do small enterprises participate in a programme for competence development? In *Journal of Workplace Learning* 2008, Vol 20, No 3, pp181-194.
- Lennerlöf, L. (1986). *Kompetens och hjälplöshet? Om lärande I arbete. En forskningsöversikt*. Stockholm: Arbetarskyddstyrelsen. Undersökningsrapport 1986:32.
- Lundström, A och Stevenson, L (2005) *Entrepreneurship Policy Theory and Practice*, Kluwer International Publishing
- Matlay, H. (2004). Contemporary initiatives in Britain: a small business perspective. *Journal of Small Business and Enterprise development*, volume 11, No 4, pp 504-513.
- Nutek (2008). *Företagens villkor och verklighet 2008*. Stockholm: Nutek.
- Salas, E. and Cannon-Bowers, J.A. (2001), "The science of training: a decade of progress", *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, pp. 471-99.
- Rydell, I., Odebäck, O., Munkhammar, S. Fazzi, F., Harvard, J., Vogel, O. och Ehneström, C. (2008). *Leder kompetenshöjning till företagsutveckling? En studie av resultat och effekter hos små och medelstora företag som deltagit i programmet Expertkompetens*. Stockholm: KK-stiftelsen.
- Statistiska Centralbyrån (1995). *Utbildningsstatistisk årsbok 1995*. Stockholm, SCB.
- Statistiska Centralbyrån (2002). *Utbildningsstatistisk årsbok 2002*. Stockholm, SCB.
- Statistiska Centralbyrån (2009a). *Utbildningsstatistisk årsbok 2010. Utbildning och forskning*. Stockholm, SCB.
- Statistiska Centralbyrån (2009b). *Statistisk årsbok för Sverige*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån.???

- Storey, D. and Westhead, P. (1996). Management Training and Small Firm Performance: Why is the Link So Weak? *International Small Business Journal*, 14; 13, pp 13-24.
- Thurik, A. R. (2004), Entrepreneurship, Economic Growth and the Shift from the Managed to the Entrepreneurial Economy, in Hallin, G och Östhol A (red), *På den tillväxtpolitiska agendan*, ITPS-Rapport, A2004:023, Östersund.
- Tillväxtverket (2009)- *Sifferunderlag till länsvisa diagram. Bilaga till Kvinnors och mäns företagande, fakta & statistik 2009*. Stockholm: Tillväxtverket.
- Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Ylinenpää, H. (1997). *Managing Competence Development and Acquisition in Small Manufacturing Firms*. Doctorial thesis 1997:27, Luleå University of Technology, Department of Business Administration and Social sciences.
- Zhang, M., MacPherson, A. och Jones, O. (2006). Conceptualizing the Learning Process in SMEs: Improving Innovation through External Orientation. *International Small Business Journal*, 24, pp 299-323.

Bilaga 1. Resultattabeller

Om individen och företagsledaren

Tabell 30. Frågor rörande deltagarnas kön, etnicitet och ställning i företaget. Enkät 1: 1172-1196, Enkät 2: 766-781 svar.

Frågor och svarsalternativ	Enkät 1		Enkät 2	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
F1. Är du kvinna eller man?				
Kvinna	692	58	476	61
Man	504	42	297	38
Inget svar	-	-	8	1
F3. Leder du företaget?				
Ja	673	56	463	59
Nej	523	44	318	41
F35. Är du själv född i Sverige eller utomlands?				
I Sverige	1027	86	674	87
Utomlands	145	12	89	11
Inget svar	24	2	13	2
F36. Är någon av dina föräldrar född utomlands?				
Ja	283	24	191	24
Nej	891	75	575	74
Inget svar	22	2	15	2
F36/37 Utländsk härkomst⁹				
Ja	-	-	191	24
Nej	-	-	575	74
Inget svar	-	-	15	2
F36/37 Företagsledares härkomst¹⁰				
Ja	-	-	112	24
Nej	-	-	345	75
Inget svar	-	-	6	1
F 33. Vilken är din högsta utbildning?				
Grundskola, folkskola, realskola eller liknande	40	3	35	5
Gymnasieutbildning	310	26	177	23
Högskoleutbildning, kortare än tre år	235	20	172	22
Högskoleutbildning, tre år eller mer	599	50	382	49
Inget svar	12	1	15	2

⁹ Född i utlandet eller har minst en förälder född i utlandet.

¹⁰ Född i utlandet eller har minst en förälder född i utlandet.

Tabell 31. Företagsledare grupperat efter kön.

Variabel:	F3. Leder du företaget?			
Grupperat efter:	F1. Kön			
	Enkät 1		Enkät 2	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Kvinna	279	60	377	56
Man	184	40	296	44

Tabell 32. Utbildningsnivå grupperat efter ledning/anställda.

Variabel:	F33. Vilken är din högsta utbildning?			
Grupperat efter:	F3. Leder du företaget?			
	Företagsledning		Anställda	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Grundskola, folkskola, realskola eller liknande	14	3	21	7
Gymnasieutbildning	84	18	93	29
Högskoleutbildning, kortare än tre år	18	26	54	17
Högskoleutbildning, tre år eller mer	244	53	138	43
Inget svar	3	1	12	4

Tabell 33. Typ av företag. 667 och 451 svar.

	Enkät 1		Enkät 2	
Frågor och svarsalternativ	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
F4. Är företaget främst ett:				
Handelsföretag	79	12	38	8
Tillverkande företag	53	8	27	6
Tjänsteföretag	535	80	386	83
Inget svar	6	1	12	3

Tabell 34. Antal sysselsatta. Enkät 1: F5 650 svar och Enkät2: F5 458 svar.

	Enkät 1		Enkät 2	
Frågor och svarsalternativ	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
F5. Hur många sysselsatta (omräknat till antal heltidssysselsatta) fanns i företaget den 1 september 2009 och 1 april 2011?				
0	35	5	14	3
1	245	36	175	38
2 – 5	262	39	174	38
6 –10	108	16	95	21
Inget svar	23	3	5	1

Om deltagandet i Företagsakademien Stockholm och andra utbildningar

Tabell 35. Deltagande i Företagsakademien och andra liknande projekt. F2 781 svar, F10 664 svar (Enkät 1), F11 453 svar, F37 764 svar och F38 763 svar.

Frågor och svarsalternativ	Frekvens	Procent
F2. Har du deltagit i någon/några av Företagsakademins utbildningar?		
Ja	666	85
Nej	115	15
F10. Har Företaget tidigare deltagit i någon/några av Företagsakademins utbildningar?		
Ja	211	34
Nej	453	67
Inget svar	9	1
F11. Har Företaget tidigare deltagit i liknande kompetensutvecklingsprojekt?		
Ja	131	28
Nej	322	70
Inget svar	10	2
F37. Har du tidigare deltagit i någon/några av Företagsakademins utbildningar?		
Ja	267	34
Nej	497	64
Inget svar	17	2
F38. Har du tidigare deltagit i någon/några av Företagsakademins utbildningar?		
Ja	232	30
Nej	531	68
Inget svar	18	2

Tabell 36. Deltagande i Företagsakademins utbildningar grupperat efter ledning/anställda.

Variabel:	F22 har du deltagit i någon/några av Företagsakademins utbildningar?			
	Grupperat efter: F3. Leder du företaget?			
	Företagsledning		Anställda	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Ja	412	89**	254	80**
Nej	51	11	64	20

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 37. Andelen av Företagsakademins erbjudande som utnyttjats, F13 453.

F13 Hur stor andel av Företagsakademins erbjudande har utnyttjats? (en utbildning och ett seminarium per anställd)	Frekvens	Procent
< 25 %	41	9
26-60 %	45	10
51-75 %	59	13
76-99 %	124	27
100 %	184	39
Inget svar	10	2

Tabell 38. Andelen sysselsatta som deltagit i och andelen av Företagsakademin2s erbjudande som utnyttjats, grupperat efter kön.

Variabel:	F12 Hur stor andel av företagets sysselsatta har deltagit i Företagsakademin2s utbildningar?			
Grupperat efter:	F1. Företagsledningens kön			
	Kvinna		Man	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
< 25 %	19	7	22	12
26-60 %	28	10	33	19
51-75 %	34	12	22	12
76-99 %	24	9	25	14
100 %	159	57**	73	40**
Inget svar	13	5	6	3
Variabel:	F13 Hur stor andel av Företagsakademin2s erbjudande har utnyttjats? (en utbildning och ett seminarium per anställd)			
Grupperat efter:	F1. Företagsledningens kön			
	Kvinna		Man	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
< 25 %	16	6	24	13
26-50 %	20	7	25	14
51-75 %	31	11	26	14
76-99 %	69	25	53	29
100 %	132	48**	52	29**
Inget svar	9	3	1	1

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 39. Andelen sysselsatta som deltagit i och andelen av Företagsakademin2s erbjudande som utnyttjats, grupperat efter antal sysselsatta, procent (frekvens).

	F12 Hur stor andel av företagets sysselsatta har deltagit i Företagsakademin2s utbildningar?					
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?					
	< 25 %	26-50 %	51-75 %	76-99 %	100 %	Inget svar
0	14 (2)	7 (1)	7 (1)	0 (0)	72 (10)	0 (0)
1	3 (6)	3 (5)	3 (5)	1 (1)	84 (147)**	6 (10)
2 – 5	7 (13)	22 (38)	20 (35)	15 (25)	35 (61)	2 (3)
6 – 10	21 (20)	18 (17)	15 (14)	25 (23)	18 (17)**	3 (3)
Inget svar	0 (0)	0 (0)	20 (1)	0 (0)	20 (1)	60 (3)
	F13 Hur stor andel av Företagsakademin2s erbjudande har utnyttjats? (en utbildning och ett seminarium per anställd)					
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?					
	< 25 %	26-50 %	51-75 %	76-99 %	100 %	Inget svar
0	7 (1)	7 (1)	7 (1)	15 (2)	57 (8)	7 (1)
1	9 (15)	5 (9)	9 (16)	17 (29)	59** (103)	1 (2)
2 – 5	7 (12)	13 (23)	15 (27)	32 (56)	31 (54)	2 (3)
6 – 10	14 (13)	13 (12)	16 (15)	37 (35)	19** (18)	1 (1)
Inget svar	0 (0)	0 (0)	0 (0)	20 (1)	20 (1)	60 (3)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 40. Företagens storlek grupperat efter företagsledarnas kön. 457 svar.

Variabel:	F8. Hur många sysselsatta (omräknat till antal heltidssysselsatta) fanns i företaget den 1 april 2011?			
Grupperat efter:	F1. Är du kvinna eller man? (Företagsledare)			
	Kvinna		Man	
Antal sysselsatta	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
0	9	3	5	3
1	117	40	54	30
2-5	103	37	72	40
6-10	43	16	49	27
Inget svar	4	1	1	1

Inga statistiskt säkerställda skillnader på 95 % signifikansnivå

Tabell 41. Om företaget inte utnyttjat hela erbjudandet, kommer de att göra det? F15.

F15 Om företaget inte utnyttjat hela erbjudandet, kommer ni att göra det?	Frekvens	Procent
Ja	141	49
Nej	37	13
Vet ej	110	38

Tabell 42. Hinder för kompetensutveckling grupperat efter företagsstorlek, procent (frekvens).

Variabel:	F9.1 Tidsbrist är ett stort hinder för att delta i kompetensutveckling			
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte alls	Inget svar
0	7 (1)	72 (10)	14 (2)	7 (1)
1	17 (29)**	60 (105)	22 (39)	1 (1)
2 – 5	25 (44)	62 (108)	13 (23)	0 (0)
6 – 10	36 (34)**	56 (53)	8 (7)	0 (0)
Inget svar	20 (1)	20 (1)	0 (0)	60 (3)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 43. Andel som Företagsakademin2 står för av företagets totala tid för kompetensutveckling, F16 450 svar.

F16 Hur stor andel av företagets totala tid för kompetensutveckling står Företagsakademin2 för räknat på ett år?	Frekvens	Procent
< 25 %	80	17
26-50 %	77	17
51-75 %	102	22
76-99 %	120	26
100 %	71	15
Inget svar	13	3

Tabell 44. Inom vilka områden deltagarna valt utbildning, F22 663 svar.

F22 Vilka områden har den/de utbildningar du deltagit i berört?	Frekvens	Procent	Inget svar (Frekvens)
Kommunikation	269	40	397
Ledarskap	248	37	418
Försäljningsteknik	218	33	448
Projektledning	201	30	465
Marknadsföring	159	24	507
IT	148	22	518
Affärsmannaskap	73	11	593
Affärsekonomi	68	10	598
Arbetsrätt	56	8	610
Kundservice	42	6	624
Affärsspråk	35	5	631
Annat	117	18	549

Tabell 45. Inom vilka områden deltagarna gått utbildningar grupperat efter ledning/anställda.

Variabel:	F22 Vilka områden har den/de utbildningar du deltagit i berört?			
Grupperat efter:	F3. Leder du företaget?			
	Företagsledning		Anställda	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Kommunikation				
Ja	185	45	84	33
Inget svar	227	55	170	67
Ledarskap				
Ja	203	49	45	18
Inget svar	209	51	209	82
Försäljningsteknik				
Ja	151	37	67	26
Inget svar	261	63	187	74
Projektledning				
Ja	132	32	69	27
Inget svar	280	68	185	73
Marknadsföring				
Ja	119	29	40	16
Inget svar	293	71	214	84
IT				
Ja	106	26	42	17
Inget svar	306	74	212	83
Affärsmannaskap				
Ja	64	16	9	3
Inget svar	348	84	245	97
Affärsekonomi				
Ja	53	13	15	6
Inget svar	359	87	239	94
Arbetsrätt				
Ja	42	10	14	5
Inget svar	370	91	240	96
Kundservice				
Ja	24	6	18	7
Inget svar	388	94	236	93
Affärsspråk				
Ja	29	7	6	2
Inget svar	383	93	284	98
Annat				
Ja	75	18	42	16
Inget svar	337	82	212	84

Tabell 46. När i tid deltagarna gick utbildning, F23 662 svar. (Flera svar möjliga)

F23 När i tid gick du utbildningen/utbildningarna?	Frekvens	Procent
Under 2009	80	12
Under första halvåret 2010	323	49
Under andra halvåret 2010	359	54
Under första halvåret 2011	278	42
Inget svar	4	1

Hinder tillföretagens utveckling

Tabell 47. Hinder för företagets tillväxt grupperat efter företagsstorlek, Enkät 1, sex omgångar t om maj 2010. Redovisat i procent och (frekvens). 522 svar.

Variabel:	F20. I vilken utsträckning anser du att följande faktorer hindrar företagets tillväxt?			
Grupperat efter:	F5 Antal sysselsatta (i heltid)			
	0	1	2-5	6-10
Brist på egen tid				
Inget hinder alls/Litet hinder	55	49	43	43
Ganska stort hinder/stort hinder	41	47	56	56
Inget svar	5	4	1	1
Hård konkurrens				
Inget hinder alls/Litet hinder	55	55	54	51
Ganska stort hinder/stort hinder	41	41	45	45
Inget svar	4	4	1	4
Svag efterfrågan				
Inget hinder alls/Litet hinder	68	54	54	61
Ganska stort hinder/stort hinder	27	43	46	35
Inget svar	5	3	0	4
Dålig lönsamhet				
Inget hinder alls/Litet hinder	63	61	60	62
Ganska stort hinder/stort hinder	32	34	39	36
Inget svar	5	5	1	2
Brist på nätverk/kontakter				
Inget hinder alls/Litet hinder	55	58	66	76
Ganska stort hinder/stort hinder	45	38**	33	21**
Inget svar	0	4	1	3
Begränsad tillgång till lämplig arbetskraft				
Inget hinder alls/Litet hinder	86	83**	65	60**
Ganska stort hinder/stort hinder	9	12	34	38

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå.

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå.

Inget svar	5	5	1	2
Brist på egen kompetens				
Inget hinder alls/Litet hinder	82	73	76	74
Ganska stort hinder/stort hinder	18	24	24	24
Inget svar	0	3	0	2
Lagar, myndighetsföreskrifter, tillståndskrav och liknande				
Inget hinder alls/Litet hinder	64	86	76	71
Ganska stort hinder/stort hinder	32	10	22	28
Inget svar	5	4	2	1
Brist på anställdas kompetens				
Inget hinder alls/Litet hinder	91	85	68	64
Ganska stort hinder/stort hinder	5	5	29	33
Inget svar	4	10	3	3
Begränsad tillgång till lån				
Inget hinder alls/Litet hinder	77	83	86	76
Ganska stort hinder/stort hinder	18	12	13	22
Inget svar	5	5	1	2
Begränsad tillgång till nytt, externt ägarkapital				
Inget hinder alls/Litet hinder	77	85	87	79
Ganska stort hinder/stort hinder	18	10	11	14
Inget svar	5	5	2	7

Tabell 48. Lågkonjunktorens påverkan, Enkät 1, sex omgångar t om maj 2010. 527 svar.

	Frekvens	Procent
F18. I vilken omfattning har lågkonjunkturen påverkat ditt företag?		
Inte alls	100	19
Liten	248	46
Stor	128	24
Mycket stor	51	9
Inget svar	10	2

Tabell 49. Lågkonjunktorens påverkan, Enkät 1, sex omgångar t om maj 2010 (redovisad i procent). Flera alternativ möjliga.

F19. Om lågkonjunkturen har påverkat ditt företag, på vilket sätt?	Minskad/försämrad	Oförändrad	Ökad/förbättrad	Inget svar
Omsättning	45	21	6	28
Antal anställda	10	57	3	30
Lönsamhet	44	24	4	29
Försäljning	49	18	5	28

Bidrag till utveckling individnivå

Tabell 50. Utbildningarnas bidrag till individutveckling, förväntningar och utfall, Enkät 1: 1184 svar, Enkät 2: 655 svar, procent (frekvens).

F24.13 Att delta i utbildningen är/har varit ett bra sätt att utveckla mig själv	Enkät 1	Enkät 2
Instämmer inte (1-2)	1 (11)	3 (22)
Neutrala (3-5)	19 (229)	19 (125)
Instämmer (6-7)	79 (940)	76 (505)
Vet ej	-	0 (2)
Inget svar	1 (16)	2 (12)

Tabell 51. Deltagandet i Företagsakademien kopplat till personlig utveckling, grupperat efter företagsledare/anställd, procent, (frekvens).

Variabel:	F26.4 Jag har utveckla mig själv i min roll			
Grupperat efter:	F3. Leder du företaget			
	Företagsledare		Anställd	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Stämmer helt och hållet	185	55**	112	44**
Stämmer delvis	179	43	117	46
Stämmer inte alls	32	8	17	7
Inget svar	16	4	8	3
Variabel:	F26.5 Jag har blivit inspirerad att utveckla företaget/delta i företagets utveckling			
Grupperat efter:	F3. Leder du företaget			
	Företagsledare		Anställd	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Stämmer helt och hållet	194	47**	76	30**
Stämmer delvis	174	42	134	53
Stämmer inte alls	27	7	37	15
Inget svar	17	4	7	3

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 52. Deltagandet i Företagsakademin kopplat till personlig utveckling, grupperat efter antal sysselsatta, procent, (frekvens).

Variabel:	F26.1 Jag fick tillfällig energi			
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte alls	Inget svar
0	43 (6)	36 (5)	7 (1)	14 (2)
1	64 (104)	26 (43)	4 (6)	6 (9)
2 – 5	64 (98)	31 (47)	2 (3)	3 (5)
6 – 10	65 (51)	35 (27)	0 (0)	0 (0)
Inget svar	100 (4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Variabel:	F26.2 Jag har blivit mer motiverad att arbeta i/leda företaget			
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte alls	Inget svar
0	29 (4)	36 (5)	21 (3)	14 (2)
1	41 (66)	45 (73)	8 (13)	6 (10)
2 – 5	44 (67)	46 (70)	8 (12)	2 (4)
6 – 10	45 (35)	54 (42)	1 (1)	0 (0)
Inget svar	50 (2)	50 (2)	0 (0)	0 (0)
Variabel:	F26.4 Jag har utveckla mig själv i min roll			
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte alls	Inget svar
0	43 (6)	22 (3)	21 (3)	14 (2)
1	45 (73)	39 (64)	12 (19)	4 (6)
2 – 5	47 (72)	44 (67)	5 (8)	4 (6)
6 – 10	40 (31)	55 (43)	3 (2)	2 (2)
Inget svar	75 (3)	25 (1)	0 (0)	0 (0)
Variabel:	F26.5 Jag har blivit inspirerad att utveckla företaget/delta i företagets utveckling			
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte alls	Inget svar
0	29 (4)	50 (7)	7 (1)	14 (2)
1	47 (77)	39 (63)	9 (14)	5 (8)
2 – 5	48 (73)	41 (63)	6 (10)	5 (7)
6 – 10	49 (38)	49 (38)	2 (2)	0 (0)
Inget svar	50 (2)	50 (2)	0 (0)	0 (0)

Tabell 53. Deltagandet i Företagsakademin kopplat till personlig utveckling, grupperat efter företagsledares kön, procent, (frekvens).

Variabel:	F26.4 Jag har utveckla mig själv i min roll			
Grupperat efter:	F3. Leder du företaget			
	Företagsledare kvinnor		Företagsledare män	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Stämmer helt och hållet	131	50**	54	36**
Stämmer delvis	98	37	81	54
Stämmer inte alls	21	8	11	7
Inget svar	12	5	4	3

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Bidrag till utveckling företagsnivå

Tabell 54. Utbildningarnas bidrag till företagets utveckling, grupperat efter företagsledare/anställd.

Variabel:	F24.12 Att delta i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla företaget			
Grupperat efter:	F3. Leder du företaget			
	Företagsledare		Anställd	
	Frekvens	Procent	Frekvens	Procent
Instämmer inte (1-2)	9	2	5	2
Neutrala (3-5)	73	18	75	30
Instämmer (6-7)	320	78**	154	61**
Vet ej	2	0	16	6
Inget svar	8	2	4	1

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 55. Inom vilka områden utbildningarna har bidragit till företagets utveckling, grupperat efter antal sysselsatta, procent (frekvens).

Variabel:	F25.1 Bättre trivsel i företaget?			
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
0	7 (1)	29 (4)	14 (2)	50 (7)
1	10 (16)	35** (56)	18 (30)	37 (60)
2 – 5	13 (20)	43 (65)	16 (25)	28 (43)
6 – 10	12 (9)	59** (46)	14 (11)	15 (12)
Inget svar	25 (1)	50 (2)	25 (1)	0 (0)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 56. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter antal sysselsatta, procent (frekvens).

Variabel:	F25.1 Bättre ledning?			
Grupperat efter:	F3. Leder du företaget?			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Ledning	27** (110)	42 (171)	10 (41)	22 (90)
Anställd	10** (25)	39 (100)	19 (48)	32 (81)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 57. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter antal sysselsatta, procent (frekvens).

Variabel:	F25.2 Bättre ledning?			
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
0	14 (2)	14 (2)	22 (3)	50 (7)
1	25** (41)	32 (51)	12 (20)	31 (50)
2 – 5	24 (37)	47 (72)	9 (14)	20 (30)
6 – 10	36** (28)	58 (45)	2 (2)	4 (3)
Inget svar	50 (2)	25 (1)	25 (1)	0 (0)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 58. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter antal sysselsatta, procent (frekvens).

Variabel:	F25.2 Bättre ledning?			
Grupperat efter:	F5. Hur många sysselsatta fanns i företaget den 1 april 2011?			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
0	14 (2)	14 (2)	22 (3)	50 (7)
1	25** (41)	32 (51)	12 (20)	31 (50)
2 – 5	24 (37)	47 (72)	9 (14)	20 (30)
6 – 10	36** (28)	58 (45)	2 (2)	4 (3)
Inget svar	50 (2)	25 (1)	25 (1)	0 (0)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Bidrag till utveckling indikatornivå

Tabell 59. De viktigaste förändringarna för företagen, Enkät 1, (redovisat i procent). F16: 534 svar.

F16. Rangordna vilken förändring som du ser som viktigast för företaget på en skala 1-5, där 1 motsvarar viktigast och 5 minst viktig.	1	2	3	4	5	Inget Svar
Nya tjänster/produkter?	22	20	20	17	20	1
Nya marknadsandelar?	23	17	19	17	23	1
Ny organisation?	13	18	26	22	19	2
Ökad export?	24	11	15	12	34	5
Annat?	19	7	14	10	25	25

Lönsamhets och försörjningsgrupper samt utbildningsgrupper

Tabell 60. Företagets utveckling grupperat efter lönsamhets och försörjningsgrupper. Enkät 1. Redovisat i procent och (frekvens). 521 svar.

Variabel:	F8. Hur tror du att företaget ska utvecklas på två års sikt?:			
Grupperat efter:	F6-F7. Lönsamhets och försörjningsgrupper			
	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4
Omsättning				
Minska/försämras	3 (6)	7 (6)	0 (0)	4 (15)
Oförändrad	8 (17)	12 (10)	5 (1)	14 (47)
Öka/förbättras	89** (184)	79 (64)	95 (20)	81** (280)
Inget svar	0 (0)	1 (1)	0 (0)	5 (1)
Anställda				
Minska/försämras	2 (4)	7 (6)	0 (0)	1 (2)
Oförändrad	63 (131)	46 (37)	48 (10)	47 (162)
Öka/förbättras	34** (70)	47 (38)	52 (11)	51** (176)
Inget svar	1 (2)	0 (0)	0 (0)	1 (5)
Lönsamhet				
Minska/försämras	2 (4)	4 (3)	0 (0)	3 (12)
Oförändrad	11 (22)	15 (12)	5 (1)	29 (100)
Öka/förbättras	86** (179)	81 (66)	95 (20)	66** (228)
Inget svar	1 (2)	0 (0)	0 (0)	1 (5)
Marknadsandel				
Minska/försämras	2 (4)	6 (5)	0 (0)	3 (9)
Oförändrad	27 (55)	32 (26)	24 (5)	34 (117)
Öka/förbättras	70 (145)	62 (50)	76 (16)	62 (214)
Inget svar	1 (3)	0 (0)	0 (0)	5 (1)

Tabell 61. Lönsamhets och försörjningsgrupper grupperat efter företagsstorlek, Enkät2, procent (frekvens). (453 svar)

Variabel:	F6-F7. Lönsamhets och försörjningsgrupper			
Grupperad efter:	F7. Hur många sysselsatta i företaget			
	Grupp1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4
0	71 (10)	0 (0)	7 (1)	14 (2)
1	32 (55)	7 (12)	4 (7)	57 (100)
2-5	21 (37)	15 (22)	1 (2)	61 (107)
6-10	7 (7)	16 (15)	3 (3)	70 (66)
Inget svar	0 (0)	40 (2)	0 (0)	0 (0)

Tabell 62. Lönsamhets och försörjningsgrupper grupperat efter företagsstorlek, Enkät1, procent (frekvens). 514 svar.

Variabel:	F. Lönsamhets och försörjningsgrupper			
Grupperad efter:	F8. Hur många sysselsatta i företaget			
	Grupp1	Grupp 2	Grupp 3	Grupp 4
0	95 (20)	0 (0)	0 (0)	5 (1)
1	36** (68)	9** (18)	3 (6)	52** (98)
2-5	27** (57)	16** (33)	3 (7)	54** (113)
6-10	8 (7)	20** (18)	1 (1)	71** (62)
Inget svar	50 (6)	8 (1)	8 (1)	34 (4)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 63. Utbildningarnas bidrag till företagets utveckling, grupperat efter Lönsamhets och försörjningsgrupper, procent, (frekvens). (endast företagsledare)

Variabel:	F24.12 Att delta i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla företaget			
Grupperat efter:	F6-F7. Lönsamhets och försörjningsgrupper			
	Instämmer inte (1-2)	Neutrala (3-5)	Instämmer (6-7)	Inget svar
Grupp 1	0 (0)	14 (14)	84 (83)	2 (2)
Grupp 2	2 (1)	22 (11)	76 (39)	0 (0)
Grupp 3	9 (1)	9 (1)	82 (9)	0 (0)
Grupp 4	3 (7)	18 (44)	75 (183)	4 (8)

Tabell 64. Utbildningarnas bidrag till företagets utveckling, grupperat efter Lönsamhets och försörjningsgrupper, procent, (frekvens). (endast företagsledare)

Variabel:	F24.14 Jag har fått verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget			
Grupperat efter:	F6-F7. Lönsamhets och försörjningsgrupper			
	Instämmer inte (1-2)	Neutrala (3-5)	Instämmer (6-7)	Inget svar
Grupp 1	0 (0)	20 (20)	75 (74)	5 (5)
Grupp 2	2 (1)	27 (14)	71 (36)	0 (0)
Grupp 3	9 (1)	18 (2)	73 (8)	0 (0)
Grupp 4	3 (6)	29 (71)	65 (158)	3 (7)

Tabell 65. Utbildningarnas bidrag till företagets utveckling, grupperat efter Lönsamhets och försörjningsgrupper, procent, (frekvens). (endast företagsledare)

Variabel:	F24.15 Att delta i Företagsakademin2 har inspirerat mig/oss att investera i ytterligare kompetensutveckling			
Grupperat efter:	F6-F7. Lönsamhets och försörjningsgrupper			
	Instämmer inte (1-2)	Neutrala (3-5)	Instämmer (6-7)	Vet ej/inget svar
Grupp 1	6 (6)	30 (30)	57 (56)	7 (7)
Grupp 2	4 (2)	37 (19)	55 (28)	4 (2)
Grupp 3	27 (3)	27 (3)	46 (5)	0 (0)
Grupp 4	11 (26)	34 (82)	49 (119)	6 (15)

Tabell 66. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter Lönsamhets och försörjningsgrupper, procent (frekvens).

Variabel:	F25.2 Förbättrad ledning?			
Grupperat efter:	F6-F7. Lönsamhets och försörjningsgrupper			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Grupp 1	30 (30)	33 (32)	9 (9)	28 (28)
Grupp 2	33 (17)	47 (24)	8 (4)	12 (6)
Grupp 3	27 (3)	37 (4)	18 (2)	18 (2)
Grupp 4	24 (58)	44 (107)	10 (24)	22 (53)

Tabell 67. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter Lönsamhets och försörjningsgrupper, procent (frekvens).

Variabel:	F25.3 Förbättrad marknadsföring?			
Grupperat efter:	F6-F7. Lönsamhets och försörjningsgrupper			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Grupp 1	23 (23)	40 (39)	18 (18)	19 (19)
Grupp 2	27 (14)	39 (20)	27 (14)	6 (3)
Grupp 3	18 (2)	55 (6)	27 (3)	0 (0)
Grupp 4	14 (35)	43 (103)	22 (54)	21 (50)

Tabell 68. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter Lönsamhets och försörjningsgrupper, procent (frekvens).

Variabel:	F25.12 Utökat nätverk?			
Grupperat efter:	F6-F7. Lönsamhets och försörjningsgrupper			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Grupp 1	20 (20)	41 (41)	19 (19)	19 (19)
Grupp 2	16 (8)	45 (23)	32 (16)	8 (4)
Grupp 3	27 (3)	18 (2)	45 (5)	9 (1)
Grupp 4	12 (29)	42 (101)	29 (69)	18 (43)

Tabell 69. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter Lönsamhets och försörjningsgrupper, procent (frekvens).

Variabel:	F25.4 Förbättrad kommunikation?			
Grupperat efter:	F6-F7. Lönsamhets och försörjningsgrupper			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Grupp 1	37 (37)	39 (38)	8 (8)	16 (16)
Grupp 2	27 (14)	57 (29)	8 (4)	8 (4)
Grupp 3	27 (3)	46 (5)	27 (3)	0 (0)
Grupp 4	22 (52)	45 (110)	16 (39)	17 (41)

Tabell 70. Förväntningar på deltagandet i projektet, Enkät 1 (redovisad i procent) nedbrutet på tidigare deltagande i Företagsakademiens utbildningar (1177 svar).

F27. Hur väl överensstämmer följande påståenden med din syn och dina förväntningar på utbildningen?	Instämmer Inte (1-2)	Neutrala (3-5)	Instämmer (6-7)
F27. Jag förväntar mig i hög grad att utbildningen ska ge mig verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget/delta i utvecklingen av företaget.			
F37. Har tidigare deltagit i utbildning hos Företagsakademin	2 (5)	29 (80)	69 (186)
F37. Har inte tidigare deltagit i utbildning hos Företagsakademin	2 (20)	39 (333)	59 (524)
F27. Att delta i utbildningen är ett bra sätt att utveckla företaget.			
F37. Har tidigare deltagit i utbildning hos Företagsakademin	0 (0)	19 (53)	81** (221)
F37. Har inte tidigare deltagit i utbildning hos Företagsakademin	1 (7)	26 (233)	73** (634)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Reflektion samt utbildnings- och utvecklingsplaner

Tabell 71. Inom vilka områden utbildningarna har bidragit till företagets utveckling, grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F25.1 Bättre trivsel i företaget?			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Stämmer helt och hållet	19 (53)	46 (128)	13 (36)	23 (63)
Stämmer till viss del	6 (17)	45 (133)	15 (45)	33 (98)
Stämmer inte alls	0 (0)	25 (17)	38 (26)	38 (26)
Inget svar	50 (12)	33 (8)	8 (2)	58 (14)

Tabell 72. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F25.2 Förbättrad ledning?			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Stämmer helt och hållet	33** (91)	39 (108)	9 (24)	20 (57)
Stämmer till viss del	13** (39)	47 (137)	13 (39)	27 (78)
Stämmer inte alls	3 (2)	28 (19)	36 (25)	33 (23)
Inget svar	13 (3)	29 (7)	4 (1)	54 (13)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 73. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F25.3 Förbättrad marknadsföring?			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Stämmer helt och hållet	25** (69)	40 (112)	18 (49)	18 (50)
Stämmer till viss del	9** (25)	47 (137)	22 (65)	23 (66)
Stämmer inte alls	3 (2)	28 (19)	41 (28)	29 (20)
Inget svar	13 (3)	17 (4)	21 (5)	50 (12)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 74. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F25.4 Förbättrad kommunikation?			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Stämmer helt och hållet	35** (98)	45 (125)	8 (23)	12 (34)
Stämmer till viss del	14** (40)	57 (166)	14 (40)	16 (47)
Stämmer inte alls	0 (0)	39 (27)	29 (20)	32 (22)
Inget svar	21 (5)	25 (6)	8 (2)	46 (11)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 75. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F25.5 Fler anställda?			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Stämmer helt och hållet	7 (19)	14 (39)	61 (170)	19 (52)
Stämmer till viss del	2 (6)	12 (35)	68 (199)	18 (53)
Stämmer inte alls	1 (1)	12 (8)	67 (46)	20 (14)
Inget svar	0 (0)	8 (2)	29 (7)	63 (15)

Tabell 76. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F25.7 Produkt/tjänsteutveckling?			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Stämmer helt och hållet	19** (54)	43 (119)	25 (70)	13 (37)
Stämmer till viss del	6** (19)	41 (120)	35 (104)	17 (50)
Stämmer inte alls	3 (2)	30 (21)	49 (24)	17 (12)
Inget svar	0 (0)	25 (6)	17 (4)	58 (14)

** Säkerställd statistisk skillnad på 95 % signifikansnivå

Tabell 77. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F25.8 Ökad export?			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Stämmer helt och hållet	5 (14)	5 (14)	63 (176)	27 (76)
Stämmer till viss del	2 (6)	7 (21)	66 (192)	25 (74)
Stämmer inte alls	0 (0)	3 (2)	74 (51)	23 (16)
Inget svar	0 (0)	4 (1)	38 (9)	58 (14)

Tabell 78. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F25.9 Ökad försäljning?			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Stämmer helt och hållet	13 (37)	43 (119)	25 (70)	19 (54)
Stämmer till viss del	3 (8)	34 (100)	35 (102)	28 (83)
Stämmer inte alls	0 (0)	20 (14)	46 (32)	33 (23)
Inget svar	0 (0)	25 (6)	21 (5)	54 (13)

Tabell 79. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F25.11 Ökad lönsamhet?			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Stämmer helt och hållet	11 (30)	39 (109)	26 (72)	25 (69)
Stämmer till viss del	2 (6)	30 (88)	35 (102)	33 (97)
Stämmer inte alls	0 (0)	17 (12)	48 (33)	35 (24)
Inget svar	0 (0)	13 (3)	21 (5)	67 (16)

Tabell 80. Inom vilka områden utbildningarna bidragit till företagets utveckling, grupperat efter reflektion, procent (frekvens).

Variabel:	F25.12 Utökat affärsnätverk?			
Grupperat efter:	F26.6 Jag/Vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta			
	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej/inget svar
Stämmer helt och hållet	22 (61)	37 (104)	22 (62)	19 (53)
Stämmer till viss del	8 (22)	45 (133)	26 (77)	21 (61)
Stämmer inte alls	1 (1)	32 (22)	43 (30)	23 (16)
Inget svar	8 (2)	17 (4)	17 (4)	58 (14)

Tabell 81. Hur stor andel av de sysselsatta har varit engagerade i att arbeta fram utbildnings och utvecklingsplaner för företaget, F16 642 svar.

F17 Hur stor andel av de sysselsatta har varit engagerade i att arbeta fram utbildnings och utvecklingsplaner för företaget? (De utbildnings- och utvecklingsplaner som lämnades in till Företagsakademin2 innan utbildningarna påbörjades)	Frekvens	Procent
< 25 %	83	18
26-60 %	69	15
51-75 %	42	9
76-99 %	30	7
100 %	218	47
Inget svar	21	4

Tabell 82. Hur lång tid ägnades åt att utveckla utbildnings- och utvecklingsplanerna, F18 451 svar.

F18 Hur lång tid ägnades åt att utveckla utbildnings- och utvecklingsplanerna?	Frekvens	Procent
< 1 timme	43	9
1-2 timmar	136	29
3-4 timmar	157	34
6-8 timmar	70	15
> 8 timmar	45	10
Inget svar	12	3

Tabell 83. Inspiration att investera ytterligare i kompetensutveckling, F24.11 666 svar, procent (frekvens).

F24. Hur väl överensstämmer följande påståenden med din syn och dina förväntningar på utbildningen?	Instämmer (6-7)	Neutrala (3-5)	Instämmer inte (1-2)	Vet ej	Inget svar
F24.11 Att delta i Företagsakademin2 har inspirerat mig/oss att göra ytterligare investeringar i kompetensutveckling	47 (314)	33 (216)	8 (52)	11 (74)	1 (10)

Bilaga 2. Enkätfrågor

Frågor som är de samma som i enkät 1**

Frågor som användes i enkät 1 och som följs upp***

Frågor som är nya i enkät 2****

Information om respondenten

1. Är du kvinna eller man? **(nedbrytningsvariabel)

Kvinna Man

2. Har du deltagit i någon/några av Företagsakademin2s utbildningar?*** (selekteringsvariabel)

Ja Nej

3. Leder du företaget?*** (nedbrytnings och selekteringsvariabel)

Ja Nej

Om fråga 2 och 3 besvarats med Nej och blir nästa fråga nr 32

Om fråga 2 besvarats med Ja och fråga 3 med Nej blir nästa fråga nr 21

Information om företaget (besvaras endast av företagsledaren)

4. Är företaget främst ett ...(nedbrytningsvariabel)

Tillverkande företag Tjänsteföretag Handelsföretag**

5. Hur många sysselsatta (omräknat till antal heltidssysselsatta) fanns i företaget den 1 mars 2011? (Inklusive arbetande ägare)*** (nedbrytningsvariabel)

1 2 3 4 5
6 7 8 9 10 Fler än 10

6. Vad anser du om företagets lönsamhet för närvarande?***

Mycket dålig Dålig
God Mycket god

7. I vilken utsträckning kan du för närvarande försörja dig på ditt företag?***

Mycket dåligt Ganska dåligt
Ganska bra Mycket bra

8. Hur tror du att företaget kommer att utvecklas på två års sikt?***

	Minskas/försämras	Oförändrad	Ökas/förbättras
Omsättning?			
Antal anställda?			
Lönsamhet?			
Marknadsandel?			

9. Hur väl överensstämmer följande påståenden med din uppfattning om kompetensutveckling generellt i ditt företag?

	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls
Tidsbrist är ett stort hinder för att delta i kompetensutveckling			
Brist på ekonomiska resurser är ett stort hinder för att jag som företagsledare ska kunna delta i kompetensutveckling			
Brist på ekonomiska resurser är ett stort hinder för att samtliga sysselsatta i företaget ska kunna delta i kompetensutveckling (för företag med fler än 1 sysselsatt)			
Brist på kunskap om utbildningsleverantörer och utbud är ett stort hinder för kompetensutveckling			

10. Har företaget tidigare deltagit i utbildning hos Företagsakademin?* (nedbrytningsvariabel)**

Ja Nej

11. Har företaget tidigare deltagit i liknande kompetensutvecklingsprojekt?* (nedbrytningsvariabel)**

Ja Nej

12. Hur stor andel av företagets sysselsatta har deltagit i Företagsakademin2s utbildningar?

< 25% 26-50% 51-75% 76-99% 100%

13. Hur stor andel av Företagsakademin2s erbjudande har utnyttjats? (en utbildning och ett seminarium per anställd)

< 25% 26-50% 51-75% 76-99% 100%

14. Om företaget utnyttjat mindre än hälften av erbjudandet, varför?

	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls
Tidsbrist			
Utbildningarna höll inte den kvalitet vi förväntat			
Utbudet av utbildningar och seminarier motsvarade inte vårt behov			
De erbjudna utbildningarna höll för låg kvalitet			
Annat			

15 Hur stor andel av företagets totala tid för kompetensutveckling står Företagsakademin2 för räknat på ett år?

< 25% 26-50% 51-75% 76-99% 100%

16 Hur stor andel av de sysselsatta har varit engagerade i att arbeta fram utbildnings och utvecklingsplanerna för företaget (de som lämnades in till Företagsakademin2 innan utbildningarna påbörjades)?

< 25% 26-50% 51-75% 76-99% 100%

17 Hur lång tid ägnades åt att utveckla utbildnings- och utvecklingsplanerna?

< 1 timme 1-2 timmar 3-4 timmar 6-8 timmar > 8 timmar.

18 Har utvecklings- och kompetensutvecklingsplanerna bidragit till företagets utveckling?

Ja Nej

19 Om fråga 18 besvarats med Ja, hur?

.....

20. Hur väl överensstämmer följande påståenden med din uppfattning om kompetensutveckling generellt i ditt företag?

	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls
Genom deltagandet i Företagsakademin utbildningar har företaget fått ökad kompetens			
Deltagandet i Företagsakademin har bidragit till företagets utveckling			

Om respondenten och resultat av utbildningen (besvarar av samtliga som gått utbildningar)**21. Vilka områden har den/de utbildningar du deltagit i berört?******

Ledarskap (ange kursnamnen...på alla)

Projektledning

Affärsmannaskap

Försäljningsteknik

Affärs ekonomi

Kundservice

Marknadsföring

Kommunikation

Affärsspråk

Arbetsrätt

IT

Annat

22. När i tid gick du utbildningen?

Under 2009 Under första halvåret 2010

Under andra halvåret 2010 Under första halvåret 2011

23. Hur väl överensstämmer följande påståenden med din syn på utbildningen och Företagsakademin2?***

Frågor	Instämmer inte alls...	Instämmer helt	Vet ej				
4. Den totala kvalitén på utbildningen var mycket hög	1	2	3	4	5	6	7
5. Utbildningen tillfredsställde mitt utbildningsbehov mycket bra							
6. Mycket lite gick snett under utbildningen							
7. Kostnaderna att delta i utbildningen är mycket låga givet kvaliteten							
8. Totalt sett var deltagandet i utbildningen värdefullt för företaget							
9. Givet mina erfarenheter av Företagsakademin2 totalt sett, är jag mycket nöjd							
10. Utbildningen har överträffat mina förväntningar							
11. När jag tänker på olika sätt att kompetensutveckla ledning och anställda i ett mikroföretag har medverkan i denna utbildningen varit ett idealt sätt							
12. Jag är mycket nöjd med mitt/vårt deltagande i utbildningen, sett i förhållande till kostnaderna att delta							
13. Företaget kommer att delta i kommande projekt initierade av Företagsakademin FA AB.							
14. Jag/Vi kommer att rekommendera andra företag att delta i kommande utbildningar							
15. Att delta i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla företaget.***							
16. Att delta i utbildningen har varit ett bra sätt att utveckla mig själv***							
17. Jag har fått verktyg, kunskap och inspiration till att utveckla företaget/delta i utvecklingen av företaget***							
18. Att delta i Företagsakademin2 har inspirerat mig/oss att göra ytterligare investeringar kompetensutveckling							

24. Har utbildningarna i Företagsakademin2 bidragit till företagets utveckling inom något(ra) av följande områden?

	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej
Bättre trivsel i företaget				
Förbättrad ledning				
Förbättrad marknadsföring				
Förbättrad kommunikation				
Fler anställda				
Organisationsförändring				
Produkt/tjänsteutveckling				
Ökad export				
Ökad försäljning				
Ökad omsättning				
Ökad lönsamhet				
Utökat affärsnätverk				
Annat				

25. Hur har deltagandet i företagakademin2 bidragit till företags/din personliga utveckling?*****

	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls	Vet ej
Jag fick tillfällig energi				
Jag har blivit mer motiverad att arbeta i/leda företaget				
Jag har blivit motiverad att prioritera sådant jag annars gärna skjuter upp				
Jag har utveckla mig själv i min roll				
Jag har blivit inspirerad att utveckla företaget/delta i företagets utveckling				
Jag/vi har efter utbildningen reflekterat över hur utbildningen ska komma verksamheten till nytta				
Jag/vi har efter utbildningen diskuterat det jag lärde mig på utbildningen				

26. Har du haft nytta av den/de utbildningar du gått i Företagsakademin2?

Ja Nej

27. Om fråga 26 besvarats med Ja, Hur har utbildningen/utbildningarna kommit till nytta för dig personligen?

	Stämmer helt och hållet	Stämmer till viss del	Stämmer inte alls
Jag klarar av nuvarande arbetsuppgifter bättre			
Jag trivs bättre i mitt arbete/företag			
Jag har fått ett ökat intresse för att lära nya saker i arbetet/företaget			
Jag har fått högre lön (ej ledning)			
Jag har fått mer ansvar i arbetet (ej ledning)			
Jag har fått mer inflytande (ej ledning)			
Jag har fått mer kvalificerade arbetsuppgifter (ej ledning)			

28. Vad har deltagandet i Företagsakademin2 bidragit till hos dig och ditt företag?

.....

29. Vilka är dina synpunkter på Företagsakademin2 och utbildningarna?

.....

30. Hur omfattande var den senaste kompetensutvecklingsinsatsen du deltog i?

<2 timmar 3-5 timmar 1 dag 2 dagar 1 vecka 2 veckor > 2 veckor

31. Utrymme för fria kommentarer (Utrymme för egna reflektioner som enkäten inte fångat upp, kommentarer på frågor mm.)**

Besvaras av dem som inte gått någon form av utbildning

32. Vilken är den huvudsakliga anledningen till att du inte deltagit i någon av Företagsakademin2s utbildningar?*****

Har inte haft tid att delta

Det erbjudna utbudet motsvarade inte mitt behov av kompetensutveckling

De kurser som jag var intresserad av ställdes in

De erbjudna kurserna gick på tider som inte fungerade för mig

Har inte fått erbjudande att delta

Annat. Vad?.....

Besvaras av samtliga

33. Vilken är din högsta utbildning?***

Grundskola, folkskola, realskola eller liknande

Gymnasieutbildning

Högskoleutbildning, kortare än tre år

Högskoleutbildning, tre år eller mer

34. Hur gammal är du?

-30 år 31-50 år 51-60 år 61- år

35. Är du själv född i Sverige eller utomlands?***

I Sverige Utomlands

36. Är någon av dina föräldrar född utomlands?***

Ja, en Ja, båda Nej

37. Har du deltagit i någon av Företagsakademins utbildningar tidigare?***

Ja Nej

38. Har du tidigare deltagit i liknande kompetensutvecklingsprojekt?***

Ja Nej