



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

”Vi försöker servera ett smörgåsbord”

En studie om att attrahera utländska direktinvesteringar till
Göteborgsregionen

Företagsekonomiska institutionen

Management & Organisation

VT2014

Kandidatuppsats

Författare: Tobias Björk 890917-5930

André Danielsson 870219-3213

Handledare: Ola Bergström

Abstract

Globalization allows companies to expand and establish themselves in other markets, which can have unexpected consequences for those who are not aware of the controversy or sacrifices that are required, and Gothenburg, Sweden is not an exception. The study has focused on two institutional theories that can explain what happens when a foreign direct investment takes place, Institutional work and Institutional duality. The study was conducted at Business Region Gothenburg and the interviews took place at department of establishment and investment. The result shows that to overcome institutional barriers they use networking, relations, and marketing of the region of Gothenburg as examples. The paper also argues that by performing some sort of institutional work, institutional duality occurs.

Keywords: Institutional work, institutional duality, networking, relations, Business Region Gothenburg.

Nyckelord: Institutionellt arbete, Institutionell dualitet, nätverkande, relationer, Business Region Göteborg.

Innehållsförteckning

	Sidnummer
1. Introduktion	4
1.1 Inledning	4
1.2 Syfte	5
1.3 Disposition	5
2. Teoribildning	6
2.1 Institutionellt arbete	6
2.2 Institutionell dualitet	8
3. Metod och Materialdiskussion	11
3.1 metodbeskrivning	11
3.2 Material	12
3.3 Metod- och materialdiskussion	13
3.4 Diskussion av intervjuer	14
3.5 Inledning av resultat	15
4. Resultat	16
5. Diskussion av resultat och sammanfattande reflektioner	25
6. Sammanfattning	28
Referenser	29
Appendix 1	31
Appendix 2	32

1. Introduktion

1.1 Inledning

Företag i vår omvärld ser inte längre hemmamarknaden som det enda potentiella verksamhetsområdet. Vissa marknader är till och med så små att hemmamarknaden inte räcker till för att ett företag ska överleva. Traditionella teorier menar att när ett företag vill fortsätta att växa, investerar företaget på andra marknader. Incitamenten uppges ofta vara ekonomiska (Herzing et al, 2008).

Utländska direktinvesteringar betecknas oftast som FDI, vilket är en förkortning av engelskans Foreign Direct Investment (FDI). FDI innebär en investering utanför den egna marknaden som genomförs i syfte att fastställa en långsiktig relation och kontroll över en utländsk enhet. Idag finns det ett flertal definitioner av vad som innefattas av utländska direktinvesteringar och i olika länder och sammanhang används olika mått. I de flesta fall används dock 10 procent vilket innebär att en investerare måste inneha 10 procent av ägandet eller röstlängden av en enhet samt vara hemmahörande i ett annat land för att en investering ska definieras som FDI. Definitionsolikheterna är dock inte ett stort problem då den största andelen av FDI i världen genomförs av multinationella företag (MNC) där hela ägandet finns utomlands (UNCTAD 2014). Den svenska marknaden är inget undantag från FDI, Sverige har varit föremål för utländska direktinvesteringar under flera decennier. Stocken av utländska direktinvesteringar består idag av hälften av Sveriges Brutto national produkt (Herzing et al, 2008), vilket gör att utlandsägda företag är en viktig del av Sveriges ekonomi.

Den stora utbredningen av FDI har gjort att konkurrensen mellan regioner runt om i världen har ökat. Vad som avgör vart företag väljer att investera är svårt att identifiera. Vad som har hänt i Göteborg är att kommunen har valt att starta upp en offentligt finansierad organisation som har till uppgift att attrahera FDI till Göteborgsregionen. Deras arbetsuppgifter består av att leta efter potentiella företag som är villiga att investera i organisationens hemregion. Antagligen finns det bakomliggande motiv som exempelvis att politiker är måna om att företag som redan finns i den verksamma regionen stannar kvar och att politikerna ser möjligheter i att locka till sig FDI vilket kan leda till ökade sysselsättningstillfällen.

MNC som etablerar dotterbolag i andra länder hamnar ofta i konflikt med lokala institutioner, alltså att företagen har svårt att anpassa sig till ett nytt institutionellt ramverk. Ett skäl till detta är att MNC när de etablerade sig inte nödvändigtvis tänkte på de problem som kunde uppkomma.

1.2 Syfte

Syftet med kandidatuppsatsen är att argumentera för att en offentligt finansierad organisation som arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar utövar institutionellt arbete. Studien ska även argumentera för en alternativ förklaring till uppkomsten av institutionell dualitet genom att visa på hur samma offentligt finansierade organisation arbetar med att överbrygga institutionella skillnader genom institutionellt arbete.

1.3 Disposition

I kapitel två redovisas uppsatsens teoretiska utgångspunkter. Först ges en kort presentation om vad som ligger till grunden för teorierna och därefter fortsätter uppsatsen att i kapitel två presentera och motivera utvalda förklaringsteorier. Detta följs sedan av kapitel tre som redogör undersökningens metod och material vilket avslutas med en diskussion. I kapitel fyra redovisas resultatet. Kapitel fem går igenom resultatdiskussionen med sammanfattande teoriobservationer. Avslutande kapitel sex består av en sammanfattning.

2. Teoribildning

2.1 Institutionellt arbete

Diskursen kring begreppet Institutionellt arbete i organisationsstudierna och synen på relationen mellan organisation och institution sträcker sig ända tillbaka till före andra världskriget. Studierna av institutionellt arbete som teori kan dock fortfarande anses som ny och kraftigt framväxande. Forskning och tidigare studier har gått från att anses vara en beskrivning av omgivningen vid institutionella undersökningar till att mer detaljerat beskriva vad institutionellt arbete handlar om, och vem som utövar det.

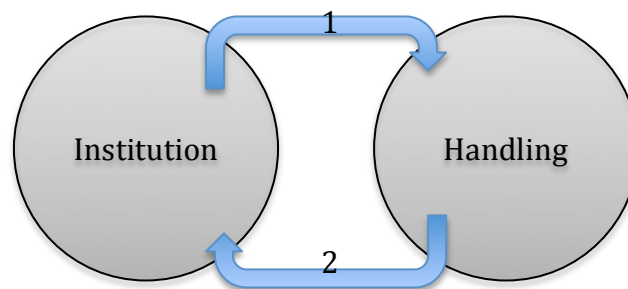
Innan var samspelet mellan aktörer, organ och institutioner i fokus inom studier av organisationsteorier. Forskare fokuserade i – de ursprungliga teorierna om neo-institutionalism och organisatorisk isomorfism – deras studier på institutionens påverkan på aktörerna och hur institutionen påverkar individens beteende och val. Detta betyder att institutionella påtryckningar var ett fenomen som diskuterades brett inom forskningen och att man inte tog hänsyn till det motsatta, det vill säga att individen påverkar institutionen, som senare kom att bilda den nya grenen inom institutionella studier. Forskare hävdade alltså att institutionen formar våra handlingar. Några begrepp som lyftes fram var frikoppling, ceremonier och anpassning. (DiMaggio & Powell, 1983, Meyer & Rowan, 1977, Tolbert & Zucker, 1983).

Tack vare forskare som Frank & Meyer kom forskningen att bli ifrågasatt där ”byrån” eller individerna inte ansågs vara av stor vikt, till att idag fokusera på hur åtgärder såsom institutionellt entreprenörskap och innovationer påverkar institutionen. Detta som en hävstångseffekt för att skapa nya institutioner eller att omvandla befintliga (Maguire, Hardy & Lawrence, 2004: 657). Det kan handla om dagliga små justeringar eller kompromisser som de anställda behöver anpassa sig till i sitt beslutsfattande som uppkommer under dagen.

I Lawrence och Suddabys artikel från 2006 visar man på att den mest centrala frågan i studien är ”riktningen” på Institutionellt arbete. Relationen mellan de anställdas handlingar och institution samt begreppet institutionellt arbete (se figur 1.1) kan beskrivas som att institution förser den anställde med mallar och direktiv hur åtgärder

och strategiskt arbete skall genomföras medan den anställdes handlingar direkt påverkar institutionen. Det är handlingarnas påverkan och effekt på institutionen som i detta fall definieras som institutionellt arbete. Beaktningen av det motsatte, det vill säga institutionens påverkan på anställd är avgörande för sambandet och förståelsen för teorins innebörd men den analytiska delen i teorin återfinns i pil två (se figur 1).

Figur 1



Källa: Lawrence, Thomas B et al (2009) sid. 7.

Definiering som lämpar sig bäst över begreppet institutionellt arbete är; hur någon eller något ändamålsenligt påverkar eller förändrar institutionen efter sina egna handlingar och tillvägagångssätt. (Lawrence & Suddaby, 2006, s. 215) Tre viktiga aspekter i forskningen betonas som tyder på att aktörernas handlingar påverkar institutionen; den skildrar institutionella aktörer som reflexiva, målinriktade med god förmåga; aktörernas handlingar anses som centrala för institutionens dynamik; samt att man försöker fånga upp synergieffekterna av sambandet mellan institutionens struktur och aktörerna. (Battilana, Leca, & Boxenbaum, 2009). Baserat på en undersökning över en 15-årsperiod som publicerats i *Organisation Studies*, *Administrative Science Quarterly*, and *Academy of Management Journal* argumenterar Lawrence och Suddaby för att de metoder som används för att skapa institutioner även indirekt belyser begreppet institutionellt arbete, även om det inte är uttalat. I första hand bygger slutsatsen från deras sida på begreppet institutionellt entreprenörskap (DiMaggio, 1988, Eisenstadt, 1980), för att undersöka vilka typer av aktörer som försöker att skapa nya institutioner, under vilka förhållanden de gör det och de strategier som de använder (Lawrence et al 2009).

Undersökningen identifierade tio former av institutionellt arbete förknippade med att skapa institutioner, som kunde delas in i tre kategorier: "öppet politiskt arbete där aktörer rekonstruerar regler, äganderätt och gränser som definierar tillgång till materiella resurser"; "Åtgärder där aktörers trossystem konfigureras"; och "åtgärder som syftar till att förändra abstrakta kategoriseringar där gränserna för meningssystem är ändrade" (Lawrence & Suddaby, 2006: 221). Detta styrker definitionen av att institutionellt arbete handlar om att "skapa" institutioner utefter anställdas handlingar. Detta stärker även resonemanget kring hur institutionellt arbete uppkommer, men att tidigare forskning tenderat att baseras på egen empirisk bakgrund beroende på forskarens egna kunskaper om institutionen som undersökts.

Kritiken som Lawrence och Suddaby lämnar är distinktionen mellan "att" skapa, underhålla och störa institutioner; och skapande, underhåll och störningar i institutionen. De menar att den första beskriver en rad aktiviteter medan den senare beskriver en rad prestationer och man skall komma ihåg att fokus bör ligga på aktiviteterna och inte prestationerna. De menar på att frågorna som uppkommer av att ifrågasätta vad, var, hur och varför ger fler svar än att identifiera själva skapandet av institutionen. Det som bör tas med i beräkningen är även det faktum att institutionella studier tenderar att fokusera på kollektiva handlingar och lämnar individen utanför diskussionen.

Studien ska använda teorin om Institutionellt arbete på en offentligt finansierad aktör i Göteborgsregionen, som fram tills idag inte undersökts. Syftet är att undersöka om teorin kan kopplas till deras verksamhet samt vad som faktiskt utförs i arbetet och inte vad som uttalas. Frågan om hur organisationen arbetar med utländska direktinvesteringar sätts i fokus där studien ska argumentera för att deras arbetssätt bidrar till att skapa institutionen.

2.2 Institutionell dualitet

Studien ska även behandla begreppet institutionell dualitet, som en fortsättning på diskussionen. Institutionell dualitet handlar om att utlandsägda företag har svårt att anpassa sig till institutionella ramverk i andra investerings- och etableringsländer.

Genom olika former av processer – tvingande, efterliknande och normativa – är organisationer mottagliga för olika former av strukturer och policys menar flera

framstående forskare. (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977; Scott, 1987). Som resultat av dessa åtaganden från organisationernas sida så skapar sig organisationen legitimitet och förhoppningar om att överleva i sin nya roll.

Vid utländska investeringar och etableringar uppstår påtryckningar från moderbolaget angående adoption till nya policyers och strukturella mönster. Problemet uppstår av det faktum att de institutionella miljöerna som återfinns i hemlandet oftast inte motsvarar samma institutionella miljöer i etableringslandet. Det som dotterbolaget alltid skall ha i åtanke är kring interna förändringar i koncernen då dessa förändringar kanske inte lämpar sig fullt ut i de land som dotterbolaget befinner sig i. Här bör dotterbolaget göra avvägningar i vilken utsträckning man bör ta till sig förändringarna. Beslutet formas av de institutionella regler som följer i etableringsregionen samt den interna relationen som finns med moderbolaget (Kostova & Roth, 2002: 217).

På grund av organisationers och främst multinationella företags olika beteenden och struktur så blir de institutionella miljöerna och dess påverkan från etableringslandet endast indirekt. Moderbolaget filtrerar och kanaliserar ut informationen till det utländska dotterbolaget vilket tvingar fram en god relation mellan dessa med tanke på hur man vill att informationen skall tolkas ifrån moderbolaget.

Problematiken som uppstår kring etableringen grundar sig i den institutionella miljön som organisationen befinner sig i. Vid en utländsk etablering krävs det att man uppträder under samma förutsättningar i konkurrens med samtliga organisationer på marknaden, vilket kan innebära stora förändringar och anpassningar för det utländska företaget. Forskare nämner olika institutionella kategorier för vilken typ av värdland man etablerar sig i (Kostova & Roth, 2002: 217). Dessa kan vara reglerande komponenter, kognitiva komponenter; allmän social kunskap, stereotyper och beteenden (Markus & Zajonc, 1985), och normativa komponenter; vilket innebär värderingar och normer som kan appliceras på individnivå. Även om dessa komponenter återfinns i samtliga institutionella miljöer så passar de olika organisationer beroende på hur processerna sett ut (tvingande, efterliknande eller normativa).

Begreppet Institutionell dualitet handlar om just detta; att utländska dotterbolag har svårt att hitta balans i de nya institutionella ramverken som uppstått och de gamla från hemlandet. Det finns ett socialt spel där till exempel individens "Mind & Body" drar åt olika håll. Dualiteten återfinns i definitionen för något som har fler än en beskrivning (Kostova & Roth, 2002; 220), i undersökningens fall; det är rätt att efterlikna moderbolaget men även rätt att anpassa sig till sin kontext i etableringslandet. Undersökningen som görs i Kostova & Roth's artikel (2002), baserades på olika hypoteser, resulterar i två slutsatser över begreppet dualitet; värdlandets institutionella miljö samt de interna relationerna inom koncernen är det som avgör i vilken utsträckning dotterbolaget kommer att lyckas i det nya landet.

Forskare menar att det kan finnas andra parametrar så som andra länder och världsorganisationer som kan påverka hur institutionell dualitet uppkommer och bearbetas. Idag finns flera institutionella miljöer och hinder att ta hänsyn till och i denna studie handlar det om att undersöka om institutionell dualitet kan uppkomma av organisationer som arbetar med att attrahera utländska investeringar och etableringar i sitt hemland.

3. Metodbeskrivning och Materialdiskussion

3.1 Metodbeskrivning

Teoribildningen i studien är komplex vilket medför att en begränsad fallstudie är att föredra vid undersökning. En fallstudie genomförs för att undersöka nya fenomen eller för att utveckla teorier som kan prövas på andra fall (Essaiasson et al 2010). Valet av en fallstudie grundar sig på att uppsatsens har som syfte att undersöka processer som pågår inom ramen för den institutionella verksamheten. Liknande tidigare studier existerar inte där man fokuserat på hur en nationell organisation arbetar med att attrahera utländska investeringar till en specifik region.

Kandidatuppsatsen genomfördes på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet vilket gör att författarna valde att kontakta den lokala offentligt finansierade verksamheten som arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar till regionen. Därav föll valet på Business Region Göteborg (BRG). BRG är uppbyggt på flera ben, exempelvis etablering och investering, företagsutveckling eller branschutveckling. Studien genomfördes på BRG:s avdelning etablering och investering då det är den avdelningen som ansvarar för att attrahera utländska direktinvesteringar till Göteborgsregionen. Syftet med uppsatsen är att undersöka om Business Region Göteborgs utövar institutionellt arbete och om deras verksamhet bidrar till uppkomsten av institutionell dualitet. För att undersöka hur Business Region Göteborg arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar bygger uppsatsen på intervjuer.

Det empiriska materialet har producerats i intervjuer med medarbetare på BRG. Först genomfördes en pilotintervju med chefen för avdelningen etablering och investering på BRG. Respondenten fick möjlighet att berätta om verksamheten och hur avdelningen arbetade med att attrahera utländska direktinvesteringar. Efter pilotintervjun konstruerades en intervjuguide som sedan användes i studien (se appendix 1). Avdelningen har endast fem heltidsanställda, en chef och fyra medarbetare, vilket gör att studiens urval var begränsad till fem personer.

I studiens förarbete har en semistrukturerad intervjuguide skapats vilket fokuserades på tre temaområden. Samtalen var löst strukturerade där respondenterna ombads att

tala om de tre utvalda temaområdena, allt för att intervjun skulle bli så levande som möjligt. Första området som behandlades var hur BRG arbetar med arbetsprocesser och på vilket sätt medarbetaren är delaktig i denna process. Det andra temat som behandlades under intervjun var Göteborg som region, exempelvis vad det är som gör Göteborgsregionen attraktivt att investera i för utlandsägda företag. Det sista temaområdet som behandlades handlade om tillväxtekonomier och generellt hur Business Region Göteborgs strategiska ramverk är uppbyggt. Syftet med ovanstående tre generella temaområden var att få respondenten att prata om verksamheten utan att vi ställde specifika eller ledande frågor. Alla intervjuer utgick ifrån samma intervjuguide och därefter anpassades följdfrågorna beroende på hur respondenten svarade, allt för att få en djupare förståelse för hur respondenten arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar.

3.2 Material

Det empiriska materialet har studerats och kategoriserats utifrån studiens syfte som utgår ifrån definitionen av institutionellt arbete. Citaten som presenteras i studien ska åskådliggöra och ge exempel på arbete som individerna på BRG utför och kopplas till definitionen av institutionellt arbete. Citaten har även som mål att illustrera olika exempel där institutionell dualitet uppkommer eller uppkommit och på vilket sätt det kan kopplas till BRG och institutionellt arbete. Vid analys av materialet har det kategoriserats specifikt efter vad BRG gör för att attrahera utländska direktinvesteringar utifrån ovanstående aspekter. Genom att ta reda på vad deras verksamhet består av ska uppsatsen argumentera för att BRG bedriver institutionellt arbete. Resultatet utgår ifrån vad individerna på BRG gör snarare än organisationen generellt.

Intervjuerna skedde under en fyra veckorsperiod. Under vecka ett intervjuades chefen, sedan var det ett uppehåll under en vecka. Vecka tre intervjuades en medarbetare och sista veckan intervjuades de resterande tre respondenterna. Intervjuerna genomfördes på var persons respektive kontor eller i ett närliggande konferensrum. Första intervjun genomfördes av den första författaren, intervju två till fyra av båda författarna och den sista av den andra författaren. Under de fyra första intervjuerna var det en av författarna som hade huvudansvaret medan den andra författaren skulle observera och flika in med följdfrågor. För studiens reliabilitet ansågs det viktigt att samma

författare genomförde alla intervjuerna, dock var inte det möjligt vid intervjutillfälle fem, medvetna om att det kan ha påverkat det empiriska materialet. De fem intervjuerna spelades in med hjälp av elektronisk utrustning. Intervjuerna varade mellan 45 till 60 minuter. Intervjupersonerna kommer inte att vara anonyma, dock kommer inte citaten att refereras till till en specifik person på BRG då syftet med studien är att undersöka hur BRG som organisation arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar. De inspelade intervjuerna transkriberades för att utgöra det empiriska materialet. För mer information angående respondenterna se appendix 2.

3.3 Metod- och materialdiskussion

Studien har som mål att vara så tydlig som möjlig med genomförandet och hur tolkningarna gjorts. Detta uppnås genom att metoden är tillräckligt transparent så att de som granskar studien kommer fram till samma resultat. Därför är resultatet och exemplen tydligt redovisade så att man som läsare ha möjlighet att bilda sig en egen uppfattning.

Vid studier är det viktigt att ackumulera ett tillräckligt stort underlag för att kunna dra slutsatser och inte endast generalisera. En kvalitativ metod som intervjuer är tids- och resurskrävande och på grund av det, leder intervjuer oftast till ett mindre urval och då går resultatet inte att generalisera till en större grupp menar Eliasson et al (2010). Optimalt hade studien behövt bestå av fler intervjuer, vilket hade varit möjligt om man kontaktat liknande regionala organisationer i Sverige. På grund av tidsbrist och begränsade finansiella resurser var det dessvärre inte möjligt. Detta gör att resultat, analys och tolkningar måste ske med yttersta försiktighet men det ska inte helt förkastas. Fördelen med den valda metoden är att studien får ett djup. Som tidigare nämnt arbetar endast fem personer på avdelningen etablering och investering där studien har genomfört intervjuer med alla fem anställda. Genomförandet bidrar till hög reliabilitet då faktiskt hela avdelningen intervjuades. Nackdelen är att studien inte får en bred och nyanserad bild vilket hade eventuellt kunnat kringgås genom att kontakta och intervjuar fler liknande organisationer i Sverige. Dock kan studien tolka hur organisationen Business Region Göteborg arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar.

3.4 Diskussion av intervjuer

Intervjusituationen påverkar materialet. Under intervjun skapas och konstrueras en social kontext där de inblandande redan innan intervjutillfället byggt upp förutfattade meningar om varandra (Alvesson 2003). Intervjuerna genomfördes inte i en neutral miljö, intervjuerna skedde på respondenternas hemmaplan och författarna var på bortaplan, något som kan ha påverkat svaren och skapandet av den sociala kontexten. En annan viktig fråga att ställa är hur intervjuaren påverkar materialet som produceras under intervjun. Här var författarna mycket noga med att vara så tysta som möjligt. Dock ska det medges att respondenterna hade en del förhandsinformation om intervjuerna, exempelvis bakgrund och den generella idén om vad studien skulle behandla. Vi startade intervjun snabbt utan någon närmare presentation. Istället förklarades att vi diskuterar mer efter intervjun, allt för att försöka få respondenten så neutral som möjligt. Självklart kan respondenterna ha pratat med varandra innan intervjutillfället då inte alla intervjuer genomfördes samtidigt, men det är svårt att kontrollera. I efterhand konstaterades det att intervjuguiden fungerade bra utifrån de tre utvalda temaområdena. Intervjuerna flöt på utan problem och frågorna passade väl in i samtalet. Ofta svarade respondenten på våra frågor utan att författarna behövde ställa dem, vilket ses som något positivt.

I stycket ovan har det fastställts att den sociala kontexten vid intervjusituationen spelar stor roll för vilka svar vi får. Att på samma frågor och i samma situation kan få olika svar innebär att intervjumaterialet inte kan återspegla verkligheten på ett perfekt sätt. Dock kan det konstateras att alla fem respondenter svarade likartat, vilket gör att materialet kan beskrivas som trovärdigt. Dock är det viktigt att inse att respondenten inte sitter inne med någon absolut sanning om BRGs verksamhet eftersom respondentens svar baseras på deras subjektiva uppfattning (Alvesson 2003). En aspekt som är värd att nämna är att författarna och respondenterna kommer från samma akademiska miljö, vilket gör att vi enklare kan kommunicera med varandra. Det kan skapa en större förståelse och en vilja från respondenternas sida att beskriva verksamheten så utförligt de kan. Det är även relevant att ta reda på respondenternas egna definitioner av hur man arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar och inte bara få information om en process. Till stor del kommer respondenternas definitioner antagligen att representera organisationens riktlinjer, men självklart finns

det förhoppningsvis inslag av personliga åsikter. Utifrån de möjligheter som gavs anses validiteten god eftersom materialet speglar studiens syfte.

3.5 Inledning av resultat

Poängen med kvalitativa studier är inte statistisk representation utan de insiktsfulla exemplen (Alvesson & Sveningsson, 2003). För att ge läsaren en rimlig chans att bedöma materialet och följa tolkningarna ger resultatpresentationen utrymme till den intervjuade och studiens tolkningar. Uppsatsen presenterar alltså materialet i detalj med få redigeringar och ett gediget urval av citat. Utdragen är ganska långa och lite röriga, allt för att minimera redigeringen av intervjumaterialet. Självklart är citaten valda utifrån studiens syfte och styrs av subjektiva tolkningar av de centrala passagerna i intervjuerna. Valet av vilka svar som citerats ska inte alltid tolkas som de mest förekommande eller mest relevanta, utan de ska snarare återge en mer levande bild av materialet. Materialet som presenteras bör dock inte hindra läsaren från att göra alternativa tolkningar. Medveten om att resultatet kan förändras om nya metoder och begreppsdefinitioner appliceras bör studien vara pålitlig. Om inte annat är detta ett första steg att genom en kvalitativ metod undersöka institutionellt arbete och en alternativ uppkomst av institutionell dualitet på en organisation som arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar.

4. Resultat

Med hjälp av de två teoribildningar institutionellt arbete och institutionell dualitet ska uppsatsen genom en fallstudie på Business Region Göteborg undersöka hur de arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar. Efter utförda intervjuer har det framkommit att BRG arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar genom att marknadsföra Göteborg som en bra investeringsregion genom olika kanaler och forum. Det handlar främst om mässor, som i sin tur leder till nätverk och kontakter där man har möjlighet att träffa tänkbara kunder och skapa en god relation så fort som möjligt.

”Sen finns det ju globala stora mässor där alla åker dit på samma villkor. På vissa mässor har vi ett så starkt utbyte och samarbete där vi har företag på plats, någon annan håller i ett seminarium och då blir vi medbjudna och ser stor nytta i att finnas representerade. Vi samåker och ställer ut i Sveriges namn och har en monter så marknadsför Sverige, men där Göteborg blir en viktig del i det hela. Det handlar om vilka möjligheter som finns. Vi har ofta förbokade möten innan man åker.”

Skillnaden ligger i vilken utsträckning som deltagandet äger rum på - arrangerar BRG mässtillfällena i egen regi kan de styra över programmet betydligt mer än när de blir inbjudna till andra städers mässor. Konkurrensen är stenhård om de gränsöverskridande etableringarna som globaliseringen medfört och ibland handlar det om att väcka ett intresse för en region som utländska företag aldrig har hört talas om, vilket kan vara svårt i den tuffa konkurrensen som finns runt om i Skandinavium.

Samtliga intervjuobjekt inom BRG påstår dock att det rör sig om en lång process oavsett intresse för att få alla bitar på plats innan företagsetableringen kan äga rum. Det som intervjuobjekten menar på är att det är fler än de själva som avgör hur affären kommer att se ut och hur snabbt vi kan se det utländska företaget investera i Göteborgsregionen. Det som respondenterna poängterat är att ”experterna sitter utanför vårt hus”, något som påvisar att BRG arbetar med ett stort nätverk av experter för att kunna attrahera utländska direktinvesteringar.

”Jag är ju case-ansvarig, har kontakten ut i företaget, det är en person från oss som ska ha kontakten. Sen finns det ett team bakom, vi jobbar jättemycket med nätverk, vi är ju inte så många på vår avdelning, experterna sitter ju utanför vårt hus, vi har advokater och revisioner, när det gäller mark och lokaler jobbar vi mycket med staden, när det handlar om mark som staden äger, privata fastighetsägare, där är ju min roll att hålla ihop detta, se till företaget, förmedla kontakter, sätta upp möten för företagen med dem här experterna utifrån vad dem behöver. Exempel mark.”

Genom att delta på mässor, arrangera mässor och bygga upp ett starkt nätverk av experter, konsulter och kunder skapar BRG bra förutsättningar för att marknadsföra Göteborgsregionen på bästa sätt. Dels förebygger BRG de frågor och funderingar som kan uppstå från företaget genom hela processen och dels underlättar och minimerar BRG de skiljaktigheter som kan uppstå vid affärer med andra regioner som inte liknar Göteborg. Att arbeta med experter och människor som underlättar de hinder som kan uppstå är en form av överbrygging för att få företaget att bortse från de uppenbara skiljaktigheter som kan existera mellan hemlandet och regionen. Från företagets sida är förtroendet för själva affären och partnern av största vikt vilket då blir avgörande för eventuell etablering. BRG menar på att kompetens skapar förtroende, oavsett om den kommer från BRG eller deras nätverk. Intervjuobjekten har under några år byggt upp ett troget nätverk för att ro eventuella etableringar i hamn.

”Mycket är min kompetens, jag har en Powerpoint där jag strukturerat upp branschen, jag har databaser med massvis med företag, jag har relation med företagen och har hjälpt dem, och berättat om svenska företag vem som pratar så att det finns ett förtroende och det förtroendet i marknaden här lokalt är det viktiga, och den som jobbar i Indien, Kina, Japan, Korea, Taiwan, USA, känner investerarna och har också förtroende och det är väldigt viktigt, sen har vi bra IT-system som vi kommunicerar med men det är dem här lokala nätverken, personliga nätverken som är viktiga.”

Ovanstående citat framhäver att förtroendet som byggs upp mellan BRG och företagen minimerar de skillnader och osäkerheter som kan uppkomma vid etablering. Genom att ha konsulter på plats i det land där man eventuellt har sitt fokusområde, underlättar man affären och skapar en närmare relation med företaget som vill etablera utomlands. Det kan handla om språkskillnader eller bara det att förtroendet

blir starkare om företaget har någon kontaktperson i samma land. BRG har god hjälp av sitt nätverk när de väljer att delta på mässor runt om i världen.

”Nu ska jag åka med Göteborgs hamn till Shanghai, då ska vi marknadsföra regionen och hamnen, på en jätte stor internationell mässa, i samband med det arrangerar vi ett investeringsseminarium, då är vi väldigt proaktiva. Då gäller det att ha rätt kompetens, alltså personer som kan bygga nätverk och upprätthålla nätverk, så nu när vi åker dit får vi hjälp av Göteborgs ”Shanghai Inwest”-kontor, (...), de har kontor i Shanghai, så de riggar, ordnar med mötesrum, kostar oss ingenting, de tar emot oss, de hjälper till att skicka ut inbjudningar, de har översatt våra inbjudningar till kinesiska, vi har hjälp av Business Sweden som vi har ett upplägg med, de är vår förlängda arm i Shanghai, de bjuder in sina kontakter, och de har även bankkontakter som bjuder in sina kontakter och sina kunder till denna träff. Då kommer det företag dit och då berättar vi om regionen under ett seminarium och (...) på IT ska med och ska berätta om IT i logistikbranschen, för att få lite spets, vi har även med oss en advokatbyrå som finns etablerad i Shanghai. Så är det någon som vill öppna kontor i Göteborg kan man rigga allt på plats så är tanken.”

Tanken om en smärtfri och snabb affär finns tydligt där genom det arbete som utförs av BRG. Förhoppning finns om att dessa kanaler och forum skall väcka intresse för en etablering i regionen och BRG är medvetna om sitt arbete och vilken information som är viktig för företaget som överväger etablering. Det som BRG indirekt påvisar är att om de inte jobbar med helheten och tar hänsyn till de personliga behov som finns kommer det aldrig att bli någon affär.

”Kvalitén, det här med det goda livet. Kvalitén mellan balansen och arbete, privata livet och sociala livet, internationella skolorna är viktiga, så dem försöker vi alltid lyfta fram. Trivs inte barnen är inte familjen så lycklig direkt, det är viktigt för företagen att deras anställda trivs. Där får man följa några modeller som vi tagit fram - härlig känsla om att arbeta och leva här. Just den var till för att ge en känsla och är inte så faktaintensiv, mycket bilder. Vi tog fram den tillsammans med företagen, så vi och regionen stod för den, så företagen behövde inte betala något. Presenterar varför vi är den skandinaviska hubben.”

Med andra ord säger BRG att om de inte arbetar med att överbrygga och minimera de skillnader och hinder som oftast skapas genom att utländska dotterbolag etablerar sig i en ny region med helt andra institutionella miljöer och ramverk så blir det svårare att attrahera etableringar till regionen. Detta blir ett tydligt tecken på att BRG vill minimera den så kallade institutionella dualiteten som kommer att uppstå på grund av etableringen i den nya regionen. Genom sina personliga och affärsmässiga nätverk både inom regionen men även utanför vill BRG minimera de kulturskillnader som existerar hos de mänskliga faktorerna mellan intressent och sig själv. Detta gör de med hjälp av förtroendeingivande kontakter och relationer, information om regionen samt experter som tydligt hjälper BRG att komma i kontakt med - och att kommunicera med den eventuella etableringen.

Beroende på vilka fokusområden man har följer tillvägagångssätt och säljargument därefter, vilket alltså skulle betyda att överbrygningen sker på olika sätt.

”Indien, har vi satsat mer på, det är Xs idé om att initiera Indien, vi har jobbat mer och mer, vi har varit där flera gånger, man lär sig att kommunicera med indier, förstå dem på ett annat sätt, hur dem tänker affärslogiken, för att komma hit. Dem har lärt sig att göra outsourcing till USA, dem är väldigt kunniga på det vi kan, så inte så svårt som man tror, sen finns det alltid utmaningar, men inte så svårt. Indien är lättare än Kina, Indier är bättre på engelska, indier jobbar mer med rena affärsmodeller, de respekterar IP väldigt mycket.”

Eftersom argumentet för val av fokusområde ligger i en av de intervjuades handlingar och preferenser påverkas uppkomsten av institutionell dualitet olika beroende på hur man väljer att agera på mässor och andra forum. Enligt teorin så finns det allt som oftast en svårighet för det utländska dotterbolaget att anpassa sig eftersom direktiv både från den nya regionen och hemlandet inte alltid hamnar i balans. De institutionella miljöerna skiljer sig så pass starkt mellan regionerna att det tvingar BRG att använda experter oftast i form av konsulter för att attrahera etableringar till regionen. Beroende på de intervjuades arbetssätt och val, både direkt kopplat till dem själva, men även utfört av sitt nätverk skapar de anställda subjektiva preferenser om hur man bör attrahera etableringar på bästa sätt. Med detta menas att de anställdas

handlingar formar, förändrar eller påverkar arbetet med att attrahera utländska direktinvesteringar.

”Att bjuda in främst Kinesiska företag, inom transport och logistik, de som hjälper oss att bjuda in är Shanghai Inwest och Business Sweden för dem har lokalkännedomen, och företagen, vi ska få ihop en agenda där BRG är med och talar, där någon från hamnen åker med ner, någon som välkomnar, väldigt viktigt med rätt personer som har bra status, status är viktigt i Kina, för att få dit företag. Höga personer inom företagsorganisationer, vi har Vinge som vi samarbetar mycket med, där har vi en svenska som jobbar som är med och berättar, ”legal framework” hur det går till när man etablerar sig i Sverige. Och hon är också Chairman in Swedish Chamber in China, så hon har också en annan bra titel som vi givetvis utnyttjar, och sen är det vice president of Shanghai Inwest och så är det från Business Sweden han som är Kinachef, de är med och välkomnar, och så pratar någon från oss där syftet är att berätta möjligheterna, vad som händer i Göteborg och vad som komma skall i framtiden, vår tillväxt strategi som är rätt stor och unik, våra statsutvecklingsplaner, kopplat till infrastruktur, hamnen berättar om sina logistikparker i hamnen där man har hamnanknuten verksamhet, men även IT-företag som levererar till logistikbranschen.”

Återigen visar studien på att man behöver rätt person på rätt plats för att attrahera utländska direktinvesteringar och besitter inte BRG själva detta så finns det andra i nätverket som har kunskapen om detta och underlättar överbryggningen mellan institutionella hinder. Valen av fokusområden kan även följa internationella trender men högst sannolikt grundas det på gruppens kontaktnät och kunskapsområde, något som bevisligen har skiftat med tid och tyder på att handlingarna skapar institutionen; något man kallar institutionellt arbete. Det som studien även visar är att det institutionella arbetet formas direkt av den anställda och utifrån den eventuella etableringens behov. Det pratas om skräddarsydda besöksprogram och matchmaking.

”Sen jobbar vår man i Indien i månader med hur vi ska få hit dem, det gör inte jag så mycket. Sen kommer dem hit, då jobbar jag stenhårt med att göra ett besöksprogram och sen följer jag upp med dem här, hur kan vi få flera etablerare?”

”Det var matchmaking på tisdagen, onsdagen hade vi indiska konsulter en delegation på 20 indier som fick reda på mer om Göteborg och träffa globala företag. Min roll blir att få ihop det här.”

Intervjuerna visar även att förändringar har skett i arbetet där de har lärt sig med tiden vad det är som fungerar och agerandet har blivit mer professionellt. De sätter kundens behov i centrum vilket även innebär att den anställda behöver välja vilken information som skall tillhandahållas och vilka personer som är relevanta att träffa.

”Vi har nog skruvat mer och mer, jag har nog lärt mig mer hur man presenterar, vad är våra styrkor, proffsigare, jag har också ett frågebatteri när jag träffar investerare, jag frågar liksom var är dina kunder, har dem vertikal eller genom tjänsteföretag, vertikaler är samarbete med bank, försäkring eller IT-företag, om de har sina kunder på kasset till skillnad om kunden är sjukvården eller transportbranschen, eller om det är fordonstillverkare, man agerar på olika sätt.”

”Analysmaterialet, konjunkturrapporter och baserad från företagen. Beskrivning av företagen, näringslivet, mikro och makro ekonomi, tillväxten, benchmark, hur vi står oss jämfört med andra regioner i världen, topplistor. Det ger en bra introduktion för dessa företag, vet man inte ens vart Göteborg ligger kan detta vara väldigt bra information, utöver detta gör vi även skraddarsytt arbete åt företaget beroende på vad de söker för information, så då sätter vi ihop olika kitt med presentationer med olika typer av data. Det gör vi här ifrån kostnadsfritt, dem här rapporterna gör vi med vår marknadsavdelning men jag sitter och koordinerar dem och styr upp så vi får rätt och bra innehåll. (...) Det är ju rena säljbroschyrer, vi tar ju inte med något negativa kurvor, för att visa på potentialen här.”

Tydligt framkommer BRGs val av att framhäva de bra egenskaperna med att etablera i Göteborgsregionen utan att lyfta fram de negativa sakerna som eventuellt kan uppstå, ett tydligt tecken på att överbrygga institutionella hinder, som oavsett kommer att finnas kvar, med hjälp av egna val och handlingar från den anställde.

På grund av BRGs satsning på att arbeta mer proaktivt än tidigare så hamnar de i institutionellt arbete då deras prioriteringar blir avgörande, vilket menas att de

anställda avgör hur man skall attrahera utländska direktinvesteringar. Den anställdes totala arbetstid påstås bestå till 60 procent av den proaktiva delen i etableringsprocessen och det är vad de anställda faktiskt gör på sin arbetsplats – genom att attrahera utländska direktinvesteringar – som visar att deras personliga handlingar är det som blir avgörande vid en eventuell etablering eller inte.

”Men sen även att vi kan erbjuda massa branschfolk idag som vi inte gjorde för 10 år sen kanske. Dels på grund av att vi rör oss bättre i nätverken och vi kan leverera mer en skraddarsydd tjänst av vad företaget efterfrågar. Detta på grund av vårt proaktiva arbete som utvecklats ganska mycket men jag tror samtidigt att behovet hos kund alltid har funnits.”

Det som nämns i ovanstående citat kan liknas vid att behovet av att minimera institutionell dualitet har alltid funnits hos kund men att BRG valt att prioritera på ett annat sätt tidigare. Dagens arbete leder sannolikt till en starkare överbyggnad av dessa hinder som finns och att ingå i samarbeten för att stärka attraktionskraften för regionen verkar vanligt. På så vis skapas synergieffekter och effekten av att använda expertishjälp blir återigen tydlig.

”Vi har blivit ett team. Vi går in mer i strategiska samarbeten nu, som det här med hamnen och Swedavia, alla har sina resurser, så vi går in i samarbeten, kraftsamlar med resurser och pengar i marknadsföring. Man syns tillsammans för att stärka varandras varumärken men också för att stärka Göteborg, tror vi. Vi kompletterar varandra tror vi, hamnen, flyget och vi. Det är något som vi gör idag och inte förr. Innan gjorde vi själva väldigt mycket, nu jobbar vi på ett smartare sätt.”

Det kritiska i resultatet blir när BRG litar på regionens goda rykte, främst av den kompetens som verkar finnas i regionen med starka svenska varumärken och de goda sociala förhållandena. BRG kan inte påverka hela processen då många externa aktörer finns med i olika utsträckning och en helhetslösning skall alltid förordas så att alla delar blir lika viktiga. Genom BRGs försök att minimera dualitet kan institutionellt arbete leda till än starkare klyftor i de institutionella miljöerna och leda till en starkare dualitet. Detta grundas i företagets förväntningar som skapas av att BRG nu satsar mer på att marknadsföra Göteborgsregionen än tidigare.

“Det finns massa, som att Göteborg som helhet inte levererar. Det kan handla om skolan, miljöprocesser bolagsprocesser och här hamnar Göteborg ganska lågt faktiskt.

Vi har numera två resurser till inom BRG som jobbar med att lotsa företagen. De löser kanske inte problemen direkt men de har jobbat med frågor med andra delar av kommunen såsom byggnadslov och miljötillstånd. De jobbar för en större förståelse för behovet som företaget vill ha.”

Ett ytterligare steg framkommer av att BRG anställt två stycken ”lotsar” som skall hjälpa etableringen att hitta rätt i systemet och bland alla nätverk och kontakter. Detta vill då visa på att BRG har en förståelse för dualiteten och de problem som kan finnas vid en etablering.

”Ett klassiskt case kan vara företag X vill göra något i Skandinavium, vilket är vanligt då de kollar på olika destinationer. Här försöker vi samla in data så att vi kan sälja in Göteborg med de bästa argumenten för kunden. Kundens beslut beror på olika saker.

Det gäller att paketera det bästa för kunden och sen väger de för o nackdelar med andra regioner. Efter det kan ett besök äga rum och då gäller det att sätta ihop ett program som t.ex skulle kunna vara att visa upp vår logistik och då gäller det att ta fram detta. Sen tas ett beslut och när det har ägt rum så går säljartjänsten över till en servicetjänst. Här har vi ett stort nätverk och kan hjälpa företaget med t.ex.

bolagsbildning, jurister och skatterådgivare. (...)Vi ger en bred palett och sen kommer etablering tillstånd och vi finns där för dem. Det som vi sedan gör är en aftercare fas – att efter några månader se hur företaget mår och om det finns något mer som vi kan hjälpa till med. Det finns det ganska ofta t.ex. Här och här funkar det men det här är mindre bra. Det kan handla myndigheter eller vi saknar marknadsföringskanaler. Det finns alltid mer att erbjuda. Dock är det inte alla som utnyttjar denna service utan en del tycker att vissa delar är viktigare än andra. De får även fylla i en utvärdering av processen och det kan man se som vår betalning och det är det vi sen kan mäta och se i resultatet – hur nöjda företaget är med vår service. Så processen är ganska lång. Vi finns ju alltid kvar för de som kommit hit i olika stor utsträckning. Men ju längre tiden går ju mer lär de sig själva.”

I after care-processen, eller den mer reaktiva delen av hela processen så framkommer oftast problemen. Det kan handla om problem som redan funnits när etableringen skedde men som aldrig uppmärksammades av varken BRG eller företaget själva men det kan även handla om problem som uppstått efteråt. Genom BRGs handlingar och arbete med att attrahera utländska direktinvesteringar till regionen har det nu skapats en större klyfta i dualiteten alternativt en ny uppkomst av institutionell dualitet till följd av institutionellt arbete.

5. Diskussion av resultat och sammanfattande reflektioner

Kandidatuppsatsen har presenterat två teorier, institutionellt arbete och institutionell dualitet. Institutionellt arbete förutspådde att aktörers handlingar påverkar, förändrar och förbättrar institutioner och institutionell dualitet demonstrerar att det är svårt för dotterbolag att etablera sig utomlands på grund av skiljaktigheter i institutionella miljöer.

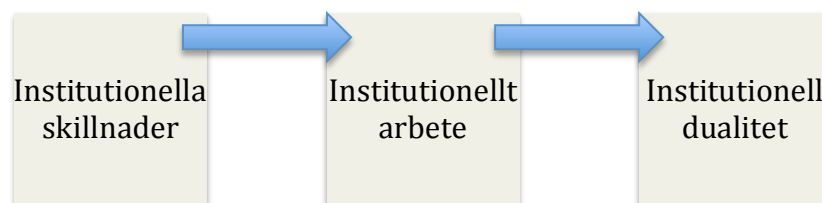
Studiens resultat visar på att Institutionell dualitet allt som oftast uppkommer vid utländska direktinvesteringar, att det skapas svårigheter för företaget vid etableringar. Institutionella miljöer och kulturskillnader återfinns alltså i samhället trots de anställdas utsagor och handlingar för att motverka eller minimera dessa. För att överbrygga och motarbeta dualiteten som uppstår av institutionella skillnader visar resultatet tydligt på att expertishjälp används. Då i form av redan befintliga kunder med samma bakgrund som den eventuella etableringen som kan beskriva hur Göteborgsregionen beter sig. Alternativt någon annan aktör i nätverket som har tydligare koppling och förståelse för den eventuella etableringens institutionella hemmiljö. Som ett exempel kan Shanghai nämnas där oftast Shanghai Inwest – en mellanhand mellan vår studerade organisation och etableringen – finns tillgängliga under hela processen. Dels för att de arbetar med kinesiska direktinvesteringar i Göteborg men också för att där återfinns rätt person på rätt plats som oftast talar de språk och förstår de kulturskillnader som förekommer.

Medvetenheten om dessa institutionella skillnader är oundviklig och BRG arbetar ständigt med att motverka dessa och attrahera nya etableringar. Vi vill kalla detta för institutionellt arbete där de anställda medvetet väljer att låta sina egna handlingar påverka sin egen institution och deras syfte. Det är de anställda som sitter inne på kunskapen och nätverken. En tydlig trend enligt studien visar på att nätverken är det som är av störst betydelse, att man mer och mer de senaste åren har gått tillbaka till något man kan kallas mouth-to-mouth-marknadsföring. Med andra ord är det de små valen och de egna handlingarna som är av vikt. Vi ställer oss frågande till om detta verkligen hjälper, när de institutionella hindren fortfarande existerar när etableringen väl finns på plats. Oavsett BRG:s arbetssätt, försvinner inte dualiteten utan vi vill

mena att det fortfarande kommer att finnas institutionella hinder som BRG inte kan påverka.

Det som blir tydligt är att cirkeln är sluten av att BRG arbetar med att attrahera utländska direktinvesteringar genom olika forum, så som mässor och via sina befintliga nätverk. De attraherar etableringar och investeringar genom sina egna handlingar samt att deras handlingar skapar en viss förväntan hos företagen. De anställda väljer att marknadsföra Göteborg som en bra etableringsregion och har tydligt hittat sina bästa säljknep för att lyckas med detta. Det som utlovas kan inte alltid garanteras då många externa aktörer och myndigheter återfinns i kedjan för att lyckas med en etablering till regionen. Förväntningarna som företagen har när det väl valt att etablera sig skapar en tro om att de institutionella hindren som finns kommer att kunna överbryggas, på grund av de beslut och handlingar som BRG aktörer använt sig av. Som teorin institutionellt arbete handlar om så är detta för att påverka, förändra eller motarbeta institutionen – med andra ord BRGs uttalade tillvägagångssätt eller säljargument. BRG skapar alla förutsättningar till institutionell dualitet genom att låta handlingarna (institutionellt arbete) påverka beslutet.

Figur 2



Källa: Författarna till kandidatuppsatsen.

Genom BRGs arbete med att attrahera utländska direktinvesteringar ställs många institutionella krav från olika externa och interna delar. Påtryckningar från staden, politikerna och samhället. För att vinna kampen mot närliggande och konkurrerande etableringsregioner bortser BRG från institutionella hinder som uppenbarligen finns. Det kan vara så att Göteborgsregionen har som mål att öka sysselsättningsgraden vilket tvingar BRG att idealisera regionen som leder till institutionell dualitet. Då kan man även återkoppla till föregående teori – institutionellt arbete – tvingar dualitet och kulturskillnader fram att man arbetar med institutionellt arbete där handlingarna blir avgörande för eventuell etablering. Ovanstående tankar är väl värda att behålla vid

framtida studier av offentliga verksamheter som uppenbarligen har begränsade resurser och blir ständigt ifrågasatta.

Teorin kring institutionellt arbete hävdar traditionellt att det är mer relevant att undersöka aktiviteterna som påverkar institutionen än själva prestationerna, vilket vi accepterar. Kritiken som vi har kring tidigare forskning, och tycker att studien är ett bra exempel på, är att det påstås vara mer relevant att ifrågasätta vad, var, hur och varför. Vi anser att det skulle vara relevant att identifiera själva skapandet av institutionen. När det kommer till BRG, är det minst lika relevant att undersöka vad de faktiskt gör jämfört med vad de säger, alltså på vilket sätt aktörernas handlingar skapar institutionen. Dessutom att utesluta individen från diskussionen och fokusera på kollektivet skulle i vårt fall antagligen inte ge samma resultat då individen arbetar inom olika fokusområden med olika preferenser och behov.

Kandidatuppsatsen baseras på en lokal studie genomförd i Göteborg och om studiens resultat går att överföra på liknande offentliga organisationer i Sverige eller i andra länder är dock svårt att avgöra utifrån denna studie. Förslagsvis kommer liknande studier tyda på att institutionellt arbete återfinns samt institutionell dualitet men tillvägagångssätt, preferenser, verktyg kommer att särskiljas och leda till ett annat resultat. Man skulle kunna tänka sig att så är fallet med för att kunna svara på den frågan krävs vidare forskning på liknande organisationer världen över.

6. Sammanfattning

Samhället är idag omgivet av institutioner och organisationer som spänner världen över. Globaliseringen har även gjort det möjligt för företag att expandera och etablera sig på andra marknader än hemmamarknaden vilket kan få oanade konsekvenser för de som inte är införstådda i skiljaktigheter eller vilka uppoffringar som kan krävas.

Studien har tagit fasta på två institutionella teorier som kan förklara vad som händer vid utländska direktinvesteringar och hur det kommer sig. Institutionellt arbete handlar om att förändra, förbättra och motarbeta en redan befintlig institution genom att låta aktörers handlingar påverka institutionen. Institutionell dualitet behandlar det faktum att institutionella hinder och olikheter tvingar det utländska dotterbolaget att anpassa sig till sin nya miljö – något de oftast har svårt för då moderbolagets ramverk ser annorlunda ut i jämförelse med den nya regionens institutioner.

Syftet med studien är att argumentera för att Business Region Göteborg arbetar bland annat med att attrahera utländska direktinvesteringar till Göteborgsregion utöver institutionellt arbete, genom att undersöka vad det är de faktiskt gör och i vilken utsträckning deras egna handlingar påverkar institutionen. Genom att finna detta samband kan vi även argumentera för en alternativ förklaring till uppkomsten av institutionell dualitet.

Resultatet tyder på att genom BRGs arbete försöker de att minimera de institutionella hinder som är uppenbara för att en utländsk etablering ska äga rum i Göteborgsregionen. Detta görs via mässor, nätverk och goda relationer med aktörer runt om i världen. Genom att låta sig användas av experter i etableringsprocessen som äger rum försöker Business Region Göteborg att överbrygga de institutionella problemen. Resultatet visar tydligt att Business Region Göteborg utövar en form av institutionellt arbete. Genom att de skapar förväntningar hos företagen som ska etablera sig i Göteborgsregionen genom överbyggnad av institutionella hinder uppkommer även institutionell dualitet.

Referenser

- Alvesson, Mats (2003). Beyond neopositivists, romantics, and localists: A reflexive approach to interviews in organizational research. *Academy of management review*. 28:1, s. 13-33
- Alvesson & Sveningsson (2003) The great disappearing act: difficulties in doing "leadership". *Pergamon, The leadership quarterly 14*, 359-381. Lund University, Lund.
- Battilana, Leca, & Boxenbaum, (2009). How actors change institutions: Towards a theory of institutional entrepreneurship. *Academy of Management Annals*, 3, 65-107.
- DiMaggio (1988), Interest and agency in institutional theory. *Institutional patterns and organization*. p. 3-21, Cambridge.
- DiMaggio & Powell (1983), The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- Eisenstadt S. N. (1980), Cultural Orientations, Institutional Entrepreneurs, and Social Change: Comparative Analysis of Traditional Civilizations. *American Journal of Sociology*. Vol. 85, No 4 p. 840-869.
- Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wänglerlund, Lena (2010). Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad. *Norstedts juridik AB* Stockholm
- Herzing, Mathias, Pehr-Johan Norbäck, Lars Persson (2008), Utländska direktinvesteringar: effekter på det inhemska näringslivet. *Ekonomisk debatt*. Nr 2 årgång 36.
- Jacobsen, D. I. (2002). *Vad, hur och varför: om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*. Lund: Studentlitteratur.
- Kostova & Roth (2002). Adoption of an Organizational Practice by subsidiaries of Multinational Corporations: institutional and Relational Effects. *The Academy of Management Journal*, Vol. 45, No 1 pp. 215-233.
- Lawrence, Thomas D, Suddaby, Roy, Leca, Bernad (2009) Institutional work, Actors and Agency in institutional studies of Organizations. *Cambridge University press*.

Lawrence & Suddaby (2006). Institutions and institutional work. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (2nd edition)(pp.215-254). London: SAGE Publications.

Markus & Zajonc (1985), The cognitive perspective in social psychology. In G. Lindzey & E. Aronson. *Handbook of social psychology*. Pp 137-230. New York: Random House.

Meyer & Rowan (1977), Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, 340-363.

Scott, R (1987), The adolescence of institutional theory. *Administrative Science Quarterly*. 32: 493-511.

Tolbert & Zucker (1983), Institutional sources of change in the formal structure of organizations: The diffusion of civil service reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, 28: 22-39.

UNCTAD 2014

www.unctad.org/Templates/Page.asp?intItemID=3146&lang=1 Hämtad 2014-05-11

“Det konkreta arbetet att överbygga institutionella institutioner” Vad de faktiskt gör! Döljer institutionella gränser!

Appendix 1

Intervjuguide

Tema 1

- Hur ser din vardag ut, berätta om en helt vanlig dag på jobbet. Din roll? Hur länge har du jobbat på BRG?
- Hur organiserar ni er (BRG)? Samarbeten? Konsulter? Kapacitet?
- Vilka verktyg/forum använder ni er av för att attrahera FDI? Finns det bra/dåliga?
- Ge exempel?
- Beskriv en process, gärna en framgångsrik och en mindre framgångsrik! Hur är ni med i den processen?
- Har ni alltid jobbat såhär? Hur var det när du började? Hur har det utvecklats? Finns det skillnader/likheter? Utveckla! Ge exempel!

Tema 2

- Är Göteborg attraktivt för utländska företags i en europeisk kontext/Svensk kontext? Hur har ni märkt av det i så fall?
- Inom vilka industrier/områden kan Göteborg vara konkurrenskraftig jämfört med andra svenska städer? Ge exempel!
- Vilka svårigheter möter företag under processen att etablera sin verksamhet på den svenska marknaden och vidare i Göteborg? Bostad? Infrastruktur? Nätverk?
- Hur hjälper ni på BRG till med dessa svårigheter?

Tema 3

- Kan ni se något övergripande ökat intresse från tillväxtekonomier? Vilket? Har det landet något särintresse?
- Har ni någon plan på att utveckla er strategi/arbetssätt? Anpassning?
- Ni prata om att ni valt att jobba inom vissa områden, men om ni arbetar utanför dessa vad är det företagen efterfrågar?
- Är det något du vill tillägga?

Appendix 2

Intervjupersoner

Petra Sedelius

Etableringschef samt Etableringsrådgivare Transport & Logistik

Telefon 031 367 61 30

E-post petra.sedelius@businessregion.se

Iris Öhrn

Investment Manager Life Science

Telefon 031 367 61 28

E-post iris.ohrn@businessregion.se

Helen Teame Bairu

Etableringsrådgivare General Sales

Telefon 031 367 61 39

E-post helen.bairu@businessregion.se

Erik Behm

Investment Manager ICT

Telefon 031 367 61 55

E-post erik.behm@busniessregion.se

Joel Görsch

Etableringsrådgivare Technology

Telefon 031 367 61 11

E-post joel.gorsch@businessregion.se