

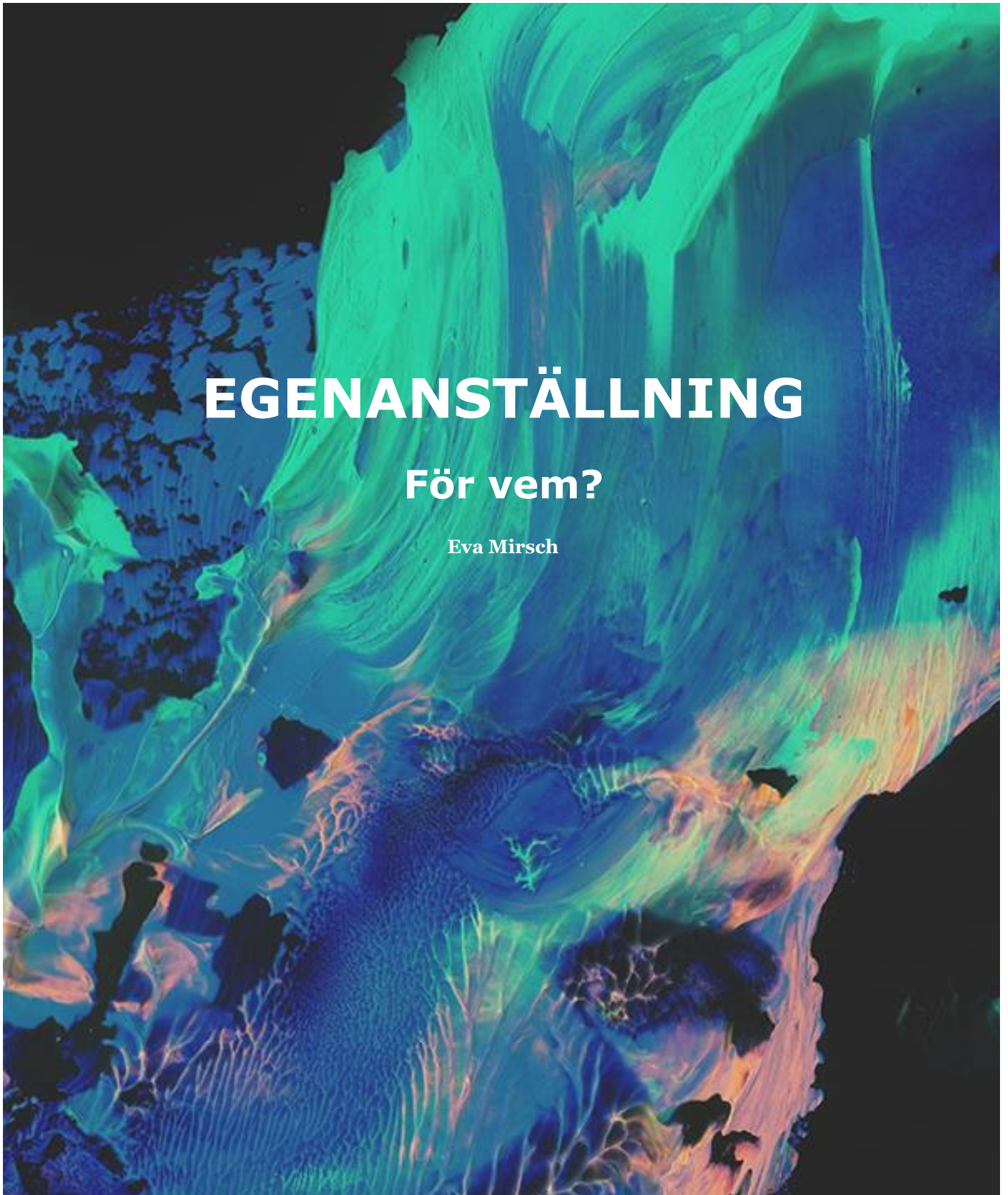


UMEÅ UNIVERSITET

EGENANSTÄLLNING

För vem?

Eva Mirsch



Examensarbete, 15 hp
Studie- och Yrkesvägledarprogrammet
Vt 2018

Sammanfattning

Egenanställning är en anställningsform som växer mycket snabbt. Under senare år har det börjat komma rapporter och debattartiklar om nya former för att organisera arbetslivet och möjliga konsekvenser av egenanställning när det gäller regelverk och anställningstrygghet. Med egenanställda menas personer som utför arbete på uppdrag och inte själva har något företag. De är i stället anställda av ett egenanställningsföretag som ansvarar för fakturering mot kunden/ uppdragsgivaren.

Utifrån dessa förändringar är det intressant att se vilka konsekvenser det får för individen och vilka färdigheter som krävs i rollen som arbetstagare för att kunna hantera nya förväntningar och krav. I förlängningen är det också intressant att se vilket stöd arbetssökande kan få i att utveckla nya färdigheter på en arbetsmarknad som innebär en förskjutning från anställningstrygghet till anställningsbarhet och om vägledare och rådgivare inom arbetsmarknadsområdet bör eller ens kan rekommendera egenanställning som ett alternativ oavsett den arbetssökandes färdigheter.

Denna studie utgår från ett individperspektiv och vänder sig främst till vägledare inom arbetsförmedling och vuxenutbildning samt till rådgivare och karriärcoacher inom Trygghetsråden. Förhoppningen är att studien ska kunna hjälpa till i vägledningsarbetet och fungera som en pusselbit inför individers kommande karriärbeslut.

Studien baseras på Planned Happenstance-teorin. Valet av teoretisk utgångspunkt har gjorts utifrån att teorin ligger väl i linje med förskjutningen på arbetsmarknaden och den nya gig-ekonomin, där individen förväntas ta ansvar fullt ut för den egna utvecklingen och ställer krav på initiativförmåga och att vara självgående.

För studien har en kvalitativ metod tillämpats. Sju personer har valts ut, de representerar organisationer i olika branscher, olika typer av organisationer samt har olika roller. Gemensamt är att det är organisationer som på olika sätt uppmuntrar, stöttar eller vägleder individer i en karriärvägledningsprocess. De intervjuade personerna arbetar i egenanställningsföretaget Frilans Finans, Fackförbundet Unionen, Trygghetsråden TRR, TSN och TRS, Arbetsförmedlingen och Verito Konsult AB.

Resultaten i studien visar att det är relativt ovanligt att arbetslösa använder egenanställning som en plattform för att komma in på arbetsmarknaden. De specifika kompetenser som krävs är främst att vara självständig, driven, gilla försäljning, vara flexibel, våga ta risker, relationskompetens och specialistkompetens. Flera av dessa färdigheter stämmer överens med de färdigheter som karriärteorin Planned Happenstance menar är viktiga.

Studien visar vidare att karriärvägledare bör stämma av att personer som överväger egenanställning har en tydlig affärsidé och att de gjort en ordentlig marknadsundersökning av den tjänst eller produkt man ska sälja samt har koll på de ekonomiska förutsättningarna. Stöd genom utbildningsinsatser för att öka den digitala kompetensen och kurser i lagar och avtal är också något som respondenterna lyfter fram, samt rådgivning när man är igång, inte bara inför uppstarten. Tillgång till nätverk och att kunna bolla med andra är också förslag på stödinsatser.

Nyckelord: Egenanställning, Planned Happenstance, Karriärvägledning, Gig-ekonomi, Egenanställd.

Abstract

Self-employment is an employment form that is growing rapidly. In recent years, reports and debate articles are coming up about new forms of organizing work-life and possible consequences of self-employment in terms of regulations and employment security. Self-employed means people who perform work on assignments and not have a company themselves. Instead, they are employed by a self-employment company which is responsible for billing against the customer / client.

Based on these changes, it is interesting to see what consequences it has for the individual and which skills are required in the role of the employee in order to handle new expectations and demands. In the long run, it is also interesting to see which support jobseekers can get in developing new skills in a labor market, which involves shifting from job security to employability and if counsellors and advisors in the labor market sector should or even can recommend self-employment as an option regardless of the job applicant's skills.

This study is based on an individual perspective and is primarily addressed to counsellors in employment service and adult education, as well as advisors and career coaches within the job security councils - Trygghetsråden. The hope is that the study should be able to assist in the work of guiding and as a piece of puzzle for individuals' future career decisions.

The study link to the Planned Happenstance theory. The choice of theory has been based on the fact that the theory is well in line with the shift in the labour market and the new gig economy, where the individual is expected to take full responsibility for his / her own development, claiming initiative and being self-governing.

For the study a qualitative method has been applied. Seven people have been selected, they represent organizations in different industries, different types of organizations and have different roles. Commonly, they are organizations that encourage, support or guide individuals in a career-counselling process. The interviewees work in the self-employment company Frilans Finans, The labour union Unionen, the job security councils TRR (outplacement and job security services for private companies and employees), TSN (The Job Security Foundation, job security services for government employees) and TRS, Arbetsförmedlingen (The Swedish Public Employment Service) and Verto Konsult AB.

The results in the study show that it is relatively unusual for unemployed to use self-employment as a platform for entering the labour market. The specific skills required are primarily independent, driven, like sales, flexible, dare to take risks, relation competencies and specialist skills. Several of these skills are consistent with the skills that the career theory Planned Happenstance means are important.

Further, the study shows that career counsellors should argue that people who consider self-employment have a clear business idea and that they have done a proper market research of the service or product to sell, as well as the financial conditions. Support through training efforts to increase digital skills and courses in laws and agreements is also something that respondents highlight, as well as counselling at the start, not just before the start-up. Access to networks and being able to chat with others are also suggestions for support efforts.

Keywords: Self-employment, Umbrella companies, Planned Happenstance, Career counselling, Gig-economy, Self-employed

Förord

Inledningsvis vill jag tacka min handledare Rasmus Karlsson på Statsvetenskapliga Institutionen vid Umeå Universitet för stöd och goda råd under studien. Det har varit mycket intressant att studera egenanställning mer på djupet och inte minst försöka förstå vad som krävs av de personer som tar en egenanställning. Speciellt med tanke på att detta är ett relativt nytt och utforskat område, där det kommer hända mycket på dagens arbetsmarknad.

Jag vill också rikta ett varmt tack till mina respondenter som varit generösa med sin tid och låtit mig intervjua dem samt läst och godkänt de renskrivna samtalen. Er erfarenhet och era åsikter har varit mycket värdefulla för mig och jag tror att alla som läser studien kommer att uppleva detsamma.

Huddinge den 23 maj 2018

Eva Mirsch

Innehåll

Sammanfattning.....	i
Abstract	ii
Förord	iii
1 Introduktion.....	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	2
1.2 Avgränsningar.....	2
2 Bakgrund	2
2.1 Tidigare forskning.....	2
2.2 Begrepp	3
2.3 Motiv för egenanställning	3
2.4 Färdigheter som egenanställd i den nya gig-ekonomin.....	4
2.5 Och de egenanställda själva	5
2.6 Teoretisk utgångspunkt.....	6
3 Metod	7
3.1 Val av metod.....	7
3.2 Val av respondenter	7
3.3 Formulering av intervjufrågor och genomförande	7
3.4 Etik.....	8
3.5 Tillförlitlighet	8
4 Empiri.....	8
4.1 Presentation av respondenter	8
4.2 Introduktion till redovisningen.....	9
4.2.1 Frågor kring målgrupper	9
4.2.2 Frågor kring kompetenser.....	11
4.2.3 Frågor kring <i>utveckling</i> av kompetens och självbild	13
4.2.4 Framtiden för egenanställning.....	15
5 Analys	16
5.1 Målgrupper för egenanställning.....	16
5.2 Kompetenser som krävs för egenanställning.....	16
5.3 Utveckling av kompetenser och självbild	17
5.4 Framtiden för egenanställning	17
6 Diskussion.....	18
6.1 Genomförande och resultat	18
6.2 Svar på uppsatsens huvudfrågor	19
6.3 Förslag till fortsatt forskning	20

Referenser	21
Intervjuförteckning.....	23
Bilaga 1 Anders Stenberg, Frilans Finans	23
Bilaga 2 Andreas Holmbäck, Unionen	25
Bilaga 3 Eleonora Klang, Handlingskraftnu	28
Bilaga 4, Göran Hällström, Trygghetsrådet TRS	31
Bilaga 5 Johan Åkesson, Verto Konsult AB	34
Bilaga 6 Jörgen Kihlgren, Trygghetsstiftelsen.....	37
Bilaga 7 Lisa Hemph, Arbetsförmedlingen	40

1 Introduktion

Under de senaste åren har branschen för så kallad egenanställning exploderat. Mellan 2011–2016 har antalet egenanställda i Sverige ökat med nästan 700% från 4 000 till mer än 34 000 egenanställda, enligt egenställningsföretagens branschorganisation (2018). Språktidningen (2016) utsåg ordet Egenställningsföretag till veckans nyord i september 2016. Konsekvenserna av förändringarna på arbetsmarknaden är ännu svåra att förutspå, men det har under senare år börjat komma rapporter och debattartiklar från bl.a. arbetsmarknadens parter och tankesmedjor om nya former för att organisera arbetslivet och möjliga konsekvenser av egenanställning när det gäller regelverk och anställningstrygghet.

Med egenanställda menas personer som utför arbete på uppdrag och inte själva har något företag. De är i stället anställda av ett egenställningsföretag som ansvarar för fakturering mot kunden/uppdragsgivaren. Myndigheter och organisationer som Tillväxtverket, Skatteverket, fackförbund, tankesmedjan Futurion och arbetsgivarorganisationer försöker alla skaffa sig en bild av hur denna nya anställningsform kan komma att påverka arbetsmarknaden och hela den arbetsmarknadspolitiska arenan.

Viktiga bidragande orsaker är *globaliseringen* och ökade *krav på flexibilitet* som har drivit på utvecklingen av nya affärsmodeller och resulterar i en förskjutning från att vara anställd till frilansare. Begreppet gig-ekonomi blir mer och mer vanligt. För allt fler individer består arbetslivet av att skapa eller anpassa sig till "gig" för olika uppdragsgivare som egenföretagare eller som egenanställd. Även teknikutvecklingen och särskilt *utvecklingen av digitala plattformar* underlättar matchningen av kompetens och möjligheten att finna nästa gig (Futurion 2017; Insightlab 2015).

Vi är alltså på väg mot en förskjutning i arbetslivet där vi har gått från ett synsätt som karaktäriserats av långsiktighet, lojalitet och trygghet till en marknadsorienterad anställningsrelation, där relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare mer handlar om ett marknadsmässigt utbyte mellan parterna. Arbetsgivaren förväntar sig förvisso lojalitet, men kanske inte så mycket till organisationen, utan snarare lojalitet till arbetsuppgiften, där arbetstagaren befinner sig för att skapa ett mervärde för företaget (Berntson 2011, s.154–156).

Utifrån dessa omvälvande förändringar som inte bara sker i Sverige utan även i EU och resten av världen (Leighton 2013) är det intressant att se vilka konsekvenser det får för individen och vilka färdigheter som krävs i rollen som arbetstagare för att kunna hantera nya förväntningar och krav. Frågan är om vi kan ändra vår självbild i den grad att vi passar in på den nya marknaden eller om det bara är en marknad för ett fåtal.

I förlängningen är det också intressant att se vilket stöd arbetssökande kan få i att utveckla nya färdigheter på en arbetsmarknad som innebär en förskjutning från anställningstrygghet till anställningsbarhet, (Benson 2011) och om vägledare och rådgivare inom arbetsmarknadsområdet bör eller ens kan rekommendera egenanställning som ett alternativ oavsett den arbetssökandes färdigheter.

Tidigare studier (Tillväxtverket 2012; Bjerke & Pettersson 2013) har behandlat ämnet i syfte att utforska om egenanställning kan vara ett bra alternativ för personer som är långtidsarbetslösa eller som en väg in för ungdomar och nyanlända. Dessa rapporter och studier utgår främst från ett samhällsekonomiskt perspektiv, alternativt ur ett arbetsrättsligt perspektiv.

Denna studie kommer därför utgå från ett individperspektiv och vänder sig främst till vägledare inom arbetsförmedling och vuxenutbildning samt till rådgivare och karriärcoacher inom Trygghetsråden.

Förhoppningen är att studien ska kunna hjälpa till i vägledningsarbetet och fungera som en pusselbit inför individers kommande karriärbeslut.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att utforska egenanställning ur ett individperspektiv och vad som krävs för att framgångsrikt kunna arbeta som egenanställd. Syftet är även att utifrån en karriärteori beskriva olika metoder för att utforska och eventuellt utveckla kompetenser som är kopplade till egenanställning.

Utifrån syftet framträder främst följande forskningsfrågor:

- Vilka målgrupper kan egenanställning främst rikta sig till?
- Vilka färdigheter krävs för att kunna arbeta som egenanställd?
- Hur kan vägledare och rådgivare hjälpa individen att utveckla de färdigheter som krävs?

1.2 Avgränsningar

Studien har genomförts med fokus på arbetslösa och anställda som överväger egenanställning på den svenska arbetsmarknaden. Underlaget är begränsat och har hämtats genom intervjuer med ansvariga i sju organisationer som på olika sätt arbetar med personer som är arbetsökande. Studien är deskriptiv och avser inte att besvara frågor kring effekter av förändringarna på arbetsmarknaden utan endast beskriva villkor och förväntningar på den enskilde individen. Syftet är inte heller att argumentera för eller emot egenanställning som anställningsform, även om det i diskussionsavsnittet framkommer tankar kring gig-ekonomin och egenanställning utifrån referenslitteraturen och respondenternas syn på egenanställning.

2 Bakgrund

2.1 Tidigare forskning

Att arbeta som egenanställd är relativt nytt på arbetsmarknaden och det finns därför lite forskning på området. Den engelska motsvarigheten är i databassökningar oftast "self-employed", vilket innebär att man är oberoende av huvudman, men man kan vara antingen uppdragstagare eller egenföretagare. Ibland återfinns även "independent professionals" (iPROS), "independent worker" eller "independent contractor" och "own-account worker" eller "umbrella employment" som syftar på själva anställningen (Leighton 2013; Bjerke & Pettersson 2013; Regeringen SOU 2017:24). Begreppet "self-employed" och "self-employment" kan även syfta på egenföretagare och entreprenörskap i de forskningsrapporter som finns på området, vilket inte alltid kan likställas med egenanställda när det gäller färdigheter och drivkrafter för individen.

I och med att anställningsformerna ser väldigt olika ut på den internationella arbetsmarknaden och att det är svårt att göra direkta jämförelser mellan olika länder så är en övervägande av referensmaterialet från svenska vetenskapliga artiklar och rapporter.

Det svenska referensmaterialet i sin tur är till övervägande del från organisationer och tankesmedjor vars uppdrag är att "hjälpa personalansvariga med omvärldsbevakning" (Insightlab), "ha en ledande roll i den svenska samhällsdebatten och idéutvecklingen i frågor som rör tjänstemännens framtida utmaningar på arbetsmarknaden" (Futurion) eller "har regeringens uppdrag att främja hållbar näringslivsutveckling och regional tillväxt samt att genomföra strukturfondsprogram" (Tillväxtverket). Det kan därför finnas en risk att referensmaterialet endast speglar en viss del av vad som händer på arbetsmarknaden och har ett språk som är mer frekvent inom Human Resources (HR). Detta är något som man som läsare av denna uppsats bör ha i åtanke, i väntan på ytterligare vetenskaplig forskning kring egenanställning och gig-ekonomi.

2.2 Begrepp

Olika anställningsformer kan vara svåra att skilja åt, därför beskrivs dessa här kortfattat:

Tidsbegränsad anställning	Anställd i bemanningsföretag	Egenanställd	Egenföretagare	Kombinatör
Ej fast anställning, men anställd av arbetsgivaren direkt, t.ex. vikariat	Anställd av bemanningsföretag, uthyrd till bemanningsföretagets kunder.	Arbetar på uppdrag åt arbetsgivare. Anställning hos egenanställningsföretag	Arbetar på uppdrag åt arbetsgivare. Ingen anställning hos arbetsgivare	Anställd och till viss del egenanställd eller egenföretagare
Avtalad lön	Avtalad lön	Lön beroende av insålda uppdrag. Den egenanställda säljer in uppdrag och skriver offert. Egenanställningsföretaget skriver avtal med kunden.	Lön beroende av insålda uppdrag. Företagaren säljer in uppdrag, skriver offert och avtal med kunden.	Lön/Fakturering
A-skatt	A-skatt	A-skatt Egenanställningsföretaget fakturerar kunden, samt ansvarar för att betala skatter och egenavgifter. Fakturering sker efter utfört uppdrag	F-skatt Företagaren ansvarar själv för att fakturera efter slutfört uppdrag och betala skatter och egenavgifter.	FA-skatt Arbetsgivaren drar skatt och betalar arbetsgivaravgifter på lönen (A-skatt) Egenföretagaren betalar skatt och egenavgifter för inkomster företaget.

Källa: Författarens egen sammanställning

2.3 Motiv för egenanställning

Om man jämför med intresset för att driva *eget företag* kan så många som 49% av alla i arbetsför ålder i Sverige tänka sig att arbeta som företagare enligt Tillväxtverkets entreprenörskapsbarometer 2012. Anledningen är främst att få utlopp för sina idéer, talanger och att kunna styra sin tid, men även för att det saknas attraktiva jobbmöjligheter (Insightlab 2015).

I de svenska rapporter som skrivits för att undersöka varför individer arbetar som egenanställda är det främst behovet av att slippa det administrativa arbetet som lyfts fram. Jämförelsen görs alltså mellan egenföretagare och egenanställda och att tveksamheten när det gäller att starta eget främst handlar om att egenföretagande innebär en stor administrativ börda samt ett ekonomiskt risktagande (Bjerke & Pettersson 2013; Tillväxtverket 2012).

Enligt en europeisk forskningsrapport av professor Patricia Leighton (2013) om s.k. iPROS, Independent Professionals, så är denna kategori varken dolt arbetslösa eller misslyckade egenföretagare och att motivet för att bli egenanställd är att vara fri från ledningsansvar för att kunna fokusera på att förse kunden med expertis och att man inte eftersträvar att bygga ett större företag. De framhöll att man ville vara sin egen chef och slippa vara anställd och inrätta sig i ett system som man inte vill ingå i. Sammanfattningsvis var motiven relativt olika, men i denna undersökning var det ingen som rapporterade att de varit tvungna att börja som egenanställda.

Att kombinera egenanställning med anställning är en vanlig kategori, så kallade kombinatörer, då många individer efterfrågar jobb med större flexibilitet och ger möjlighet att ha en verksamhet vid sidan av en traditionell anställning (Bjerke & Pettersson 2013).

En annan drivkraft för att börja som egenanställd kommer utifrån ett yttre tvång, dvs att företag inte vill anställa individer men kan anlita uppdragstagare på olika uppdrag. Det är då inte den inre drivkraften som gör att individer börjar som egenanställda. Detta kan bland annat märkas i Skatteverkets definition:

Det finns uppdragsgivare som bara vill anlita uppdragstagare som har F-skatt. Det förekommer att frilansare med A-skatt som utför tillfälliga uppdrag åt olika uppdragsgivare därför ansluter sig till ett egenanställningsföretag (kallas ibland för plattformsföretag, faktureringsföretag eller självanställningsföretag). Egenanställningsföretaget har F-skatt och fakturerar uppdragsgivarna mot viss provision, redovisar arbetsgivaravgifter och gör skatteavdrag och betalar sedan ut resten som lön till uppdragstagaren. Detta kallas för att man är egenanställd. (Skatteverket 2017)

Även Tillväxtverket (2012) beskriver att motivet kan komma utifrån yttre tvång och nämner en kategori som söker arbete med hjälp av egenanställning. De är arbetslösa och vill egentligen ha en vanlig anställning hos en arbetsgivare men som menar att de inte lyckas komma ens på anställningsintervju.

En McKinseyrapport (2016) visar att cirka 30% av de egenanställda i USA inte gör det av fri vilja och att de hellre skulle ha en vanlig anställning om de kunde hitta ett jobb som matchar deras kompetens. Kajsa Asplund, psykolog och forskare på handelshögskolan i Stockholm menar dock att forskningen visar att andelen som arbetar som egenanställda frivilligt är betydligt lägre. De flesta gör det för att de är tvungna, men man vill inte säga det, för det är svårt att få ihop med sin självbild. Motiven för att börja som egenanställd är dock väldigt skiftande, Asplund säger vidare att det handlar om hur ekonomiskt utsatt man är och att "Det är stor skillnad mellan en frilansande IT-expert och en "daglönare" " (Larsson 2018).

2.4 Färdigheter som egenanställd i den nya gig-ekonomin

Flera amerikanska rapporter från 2015 förutspår att 40% av den amerikanska arbetskraften kommer vara involverade i någon form av frilansuppdrag inom fem år. Joseph Aoun, rektor vid Northeastern University, hävdar därför att den nya gig-ekonomin kräver att vi utvecklar "gig-färdigheter" för att göra oss mer säljbara. De fem avgörande färdigheterna för att lyckas är enligt honom:

1. Innovation: Skapa och leverera unika produkter/tjänster genom att kunna läsa av och förstå marknaden.
2. Entreprenörskap: Att kunna förutse nya marknadsmöjligheter och agera snabbt på dem före andra.
3. Tvärvetenskapligt tänkande: Föra samman idéer/ begrepp från olika områden för att skapa nya idéer för produkter och tjänster.
4. Originalitet: Se befintliga idéer ur ett annat perspektiv och uppfinna produkter och tjänster som redan finns genom att lägga till en ny tvist till dem.
5. Navigera tvetydighet: Hantera en situation eller ett problem som inte har någon klar lösning, med hjälp av intuition och erfarenhet. (Insightlab 2015)

Tillväxtverkets rapport (2012) visar också på möjliga egenskaper som krävs för att arbeta som egenanställd, enligt arbetsgivarna själva. *Initiativförmåga* är en av de vanligaste egenskaper som återkommer. Man söker efter personer som är *självgående* och som inte behöver detaljhandledning. Att kunna *ta stort ansvar* och vara *slutkundorienterad* är ytterligare egenskaper som framkom. Detta visar på liknande egenskaper som för egenföretagare. Man ser en skillnad mellan egna företagare och uthyrda via bemanningsföretag när det gäller den egna drivkraften att söka upp nya kunder och menar att personer som inte har denna drivkraft kan passa bättre att vara anställda i bemanningsföretag för att komma ut till kunderna. Då behöver de inte sälja in sig själva eftersom det är bemanningsföretaget som matchar den uthyrde med kundens behov.

Verksamhetskunskap är ytterligare en egenskap som efterfrågas av arbetsgivarna enligt rapporten. Den kan definieras som förmåga att förstå *vad som ska bli gjort* och till vilken *kvalitetsnivå*. För det krävs ofta både utbildning och arbetslivserfarenhet.

För att kunna möta utvecklingen menar Insightlab (2015, s.16) att följande strategier och förhållningssätt för individen ofta lyfts fram:

- *Utveckla den personliga kompassen med tydliga värderingar, drivkrafter och riktning. Ta fullt ut ansvar för den egna utvecklingen.*
- *Uppdatera kontinuerligt de egna kompetenserna. Lägg in kompetensutveckling som en naturlig del i vardagen.*
- *Utnyttja de plattformar som erbjuds av arbetsgivare och de som finns i molnet. Ha mental beredskap för återkommande kompetensskiften och karriärbyten.*
- *Utnyttja interna och sociala plattformar för att synliggöra det egna varumärket, delta i konversationer och bygga nätverk.*
- *Lära sig utnyttja mobila arbetsverktyg och molntjänster.*
- *Använda matchningstjänster för nya uppdrag, internt och externt.*
- *Odla generella förmågor kring att hantera förändring, planera sin ekonomi, samarbeta i projekt, och hantera sin egen tid och hälsa.*

2.5 Och de egenanställda själva

Den europeiska forskningsrapporten som tidigare nämnts är en av de få undersökningar som har gjorts där fokus ligger på att förstå vilka färdigheter de egenanställda själva anser är viktiga. I rapporten framkommer att egenanställda är kraftigt utforskade som grupp, trots att gruppens tillväxt och betydelse visar på ett akut behov av vidare forskning (Leighton 2013).

Den undersökta gruppen ville definiera sig som frilansare eller oberoende och inte som entreprenörer även om alla vidhöll att entreprenörskap är viktigt för att nå framgång. En respondent sa att: "man måste vara entreprenöriell för att kunna göra sitt jobb, men jag är inte någon entreprenör", vilket var en känsla som delades av många. De underströk vikten av att kunna marknadsföra sig själva, förhandla kontrakt, lösa problem och anpassa sig samt arbeta hårt för att kunna upprätthålla sin karriär som egenanställd.

Att ta steget att arbeta som egenanställd är enligt Leightons rapport (2013) ett resultat av många olika faktorer som påverkar varandra; att bedöma risken det innebär, en tillfällighet, tidigare erfarenheter och att göra en bedömning huruvida det ger en något. Psykologiska faktorer spelar en stor roll, men även många praktiska överväganden, så väl som att ha motivationen. Att bli egenanställd innebär att göra bedömningen om du har den kompetens, de nätverk och de företagsfärdigheter som krävs för att lyckas som egenanställd.

De flesta av de intervjuade personerna i rapporten berättade att deras arbete som egenanställda gick bra, även om de hade en del oro. De trivdes och skulle inte vilja offra friheten och flexibiliteten genom att återvända till eller söka en reguljär anställning. De var entusiastiska, ambitiösa och upplevde ett självförverkligande genom sitt arbete.

I stor utsträckning berodde de intervjuades framgång på deras personligheter och de egenskaper som är typiska för både så kallade iPros, Independent Professionals, och många entreprenörer. Men de var tvungna att stå ut med risken att inte få några uppdrag eller att bli sjuka och inte kunna utföra uppdrag. Flera upplevde stora problem med att de hindrades att utveckla sina färdigheter. De använde för mycket tid till att hitta möjligheter att bredda sin kompetens och tyckte det var svårt att hitta tid att möta sitt behov av träning inom området. De arbetade också mycket på adhoc-basis, ofta isolerat och konfronterades praktiska problem som skulle kunna hanteras på ett mycket mer systematiskt sätt (Leighton 2013).

2.6 Teoretisk utgångspunkt

Denna rapport utgår från karriärteorin Planned Happenstance (Mitchell, Levin och Krumboltz 1999), för att utforska vilka färdigheter som krävs för att arbeta som egenanställd och möjligheten att utveckla dessa färdigheter. Teorin är en modifiering av LTCC (Learning Theory of Career Counselling) från 1996 som i sin tur är en utveckling av The Social Learning Theory från 1979. Båda dessa teorier är utvecklade av John D. Krumboltz.

De grundläggande antagandena är kvar, d.v.s. att människan föds med olika egenskaper och förutsättningar. Hon växer upp i en miljö där otaliga, oförutsägbara händelser inträffar som förser henne med möjligheter till lärande av både positiv och negativ natur. Teorin växte fram som en reaktion mot rationalitet och överdriven planering och beskriver att slumpen och tillfälligheter har betydelse i karriärvalet. I vissa avseenden är det en medveten slump, dvs att individen utnyttjar de tillfällen som uppstår i livet.

Enligt Planned Happenstance-teorin är det fem färdigheter som individer bör utveckla för att hantera arbetslivets konstanta förändringar; nyfikenhet, ihärdighet, flexibilitet, optimism och risktagande. Teorin föreslår att karriärvägledaren kan hjälpa klienten att utveckla dessa (Mitchell, Levin och Krumboltz 1999).

Utifrån Planned Happenstance-teorin har en modell utvecklats där målet med karriärvägledningen är att hjälpa klienter att generera, känna igen och integrera chanser i sin karriärutveckling. Klienten måste vara receptiv för möjligheter och vägledaren ska underlätta för klienten att agera för att skapa och förutse möjliga chanser. Detta kan vägledaren göra genom att:

1. Bekräfta att det är normalt, oundvikligt och önskvärt med oplanerade händelser som påverkar karriären
2. Tänk inte på obeslutsamhet som ett problem som ska avhjälpas utan som ett tillstånd av öppenhet som underlättar för klienten att dra nytta av oförutsedda framtida händelser
3. Lär klienten att dra nytta av oplanerade händelser för att prova nya aktiviteter, utveckla nya intressen, utmana gamla uppfattningar och fortsätta det livslånga lärandet
4. Lär klienten att agera för att öka sannolikheten för goda oplanerade händelser
5. Följ med klienten på resan genom stöd och uppmuntran till lärande

Valet av teoretisk utgångspunkt har gjorts utifrån att Planned Happenstance-teorin ligger väl i linje med förskjutningen på arbetsmarknaden och den nya gig-ekonomin, där individen förväntas ta ansvar fullt ut för den egna utvecklingen (Insightlab 2015) och ställer krav på initiativförmåga och att vara självgående (Tillväxtverket 2012). De fem färdigheterna i karriärteorin, som beskrivs i tredje stycket ovan, kan jämföras med tidigare forskning om egenanställda samt med resultatet i empirin och vara till hjälp vid kategoristruktureringen och analysen av empirin.

3 Metod

3.1 Val av metod

Valet av metod baseras på önskan att få mer uttömmande svar kring vilka färdigheter som krävs för att kunna arbeta som egenanställd, vilka målgrupper egenanställning kan rikta sig till och hur vägledare och rådgivare kan hjälpa individen att utveckla de färdigheter som krävs. En kvalitativ metod gör det möjligt att samla data genom intervjuer och därefter analysera de renskrivna intervjuerna för att beskriva respondenternas upplevelser och erfarenheter (Patel & Davidson 2011). Även Dahmström (2011) understryker att en kvalitativ studie lämpar sig bäst när det handlar om att visa på resonemang, underliggande förväntningar och känslor. Därför föll valet på en kvalitativ metod.

3.2 Val av respondenter

Fokus vid urvalet av respondenter har lagts på att hitta vägledare, rådgivare eller karriärcoacher som har kunskap och erfarenhet av att arbeta med individer som har tagit uppdrag som egenanställd eller övervägt detta alternativ. Eftersom studien är kvalitativ är antalet respondenter begränsat, därför är det av stor vikt att urvalet av respondenter blir representativt utifrån de olika organisationernas bakomliggande motiv och drivkrafter.

Sju personer har valts ut, de representerar sju olika organisationer i olika branscher, olika typer av organisationer samt olika roller. Tanken är att de har olika perspektiv och motiv när det gäller att vägleda kring möjligheten att vara egenanställd. Respondenterna valdes därför utifrån kriterierna att det är organisationer som på *olika* sätt uppmuntrar, stöttar eller vägleder individer i en karriärvägledningsprocess.

De intervjuade organisationerna återfinns i egenanställningsföretaget Frilans Finans, Fackförbundet Unionen, de tre Trygghetsråden TRR, TSN och TRS som stöttar individer i olika omställningsprocesser och arbetar med klienter från myndigheter, från kultursektorn respektive privata näringslivet. Slutligen har Arbetsförmedlingen intervjuats samt ett konsultföretag som arbetar på uppdrag av fackförbund, trygghetsråd och privata företag.

3.3 Formulering av intervjufrågor och genomförande

För att få svar på studiens frågor och skapa en djupare förståelse för forskningsobjektet har Patel och Davidsons (2011) rekommendation för en kvalitativ studie följts, dvs med en hög grad av standardisering och en låg grad av strukturering vid formuleringen av frågorna, liknande en journalistisk intervju med semistruktur.

Den låga struktureringen kännetecknar just kvalitativa intervjuer. En sådan intervju ger möjlighet att upptäcka och identifiera den intervjuades uppfattning om ett fenomen och av den anledningen måste frågorna vara öppna (Patel och Davidson 2011). Den semistrukturerade intervjun som har använts innefattade ett formulär med färdiga, öppna frågor som gav respondenterna möjlighet att uttala sig fritt och resonera kring frågorna.

Frågorna i intervjuguiden är uppbyggda som teman kring forskningsfrågorna och ska försöka ge svar på hur de olika respondenterna resonerar kring dessa teman. Eftersom karriärcoacher och vägledare kan spela en stor roll vid utvecklandet av de fem färdigheterna som karriärteorin Planned Happenstance anser att klienten bör utveckla, så är ett tema i intervjuguiden "Frågor kring utveckling av självbild och kompetens".

Intervjupersonerna har kontaktats via telefon och mejl, för att beskriva uppsatsstudien och dess syfte. I nästa steg intervjuades respondenterna vid fysiska möten, utom vid ett tillfälle då intervjun skedde via telefon. Det var tänkt att spela in samtalen, men under den första intervjun blev inspelningen av intervjun märkbart hämmande och det fungerade bra att göra noggranna anteckningar istället. Därför raderades den första inspelningen och intervjuerna med resterande respondenter gjordes utan inspelning för att respondenterna skulle kunna uttala sig så fritt som möjligt. Intervjuerna tog cirka en timme per respondent. För att stämna av med varje respondent att svaren i en fråga var korrekt uppfattad har samtliga respondenter fått läsa igenom och korrigera, eventuellt komplettera och slutligen godkänna texten efter intervjun.

Enligt Patel och Davidson (2011) finns det inget enhetligt sätt för bearbetning, men en möjlighet är att kategorisera. När samtliga intervjuer genomförts har därför data ordnats utifrån intervjufrågorna som bygger på frågeställningarna i uppsatsen.

3.4 Etik

Respondenterna har informerats om studiens syfte och samtyckt till att låta andra ta del av resultatet samt omnämnas vid namn. I och med att dessa grundkrav för samtyckande uppfyllts, har respondenterna i studien också kunnat presenteras utan anonymitet (Patel och Davidson 2011).

3.5 Tillförlitlighet

Då enbart intervju har använts som metod för datainsamling kan primärkällor presenteras. Samtalen i sin helhet bilagas till uppsatsen, vilket gör det möjligt för den som vill, att läsa frågorna och svaren i sitt sammanhang. För att undvika att respondenternas svar påverkas av hur frågorna ställts har intervjuerna bestått av öppna frågor. (Patel & Davidson 2011).

4 Empiri

4.1 Presentation av respondenter

Inledningsvis presenteras respondenterna samt den organisation de arbetar i. Informationen är inhämtad muntligt vid intervjutillfället samt elektroniskt från respektive organisations hemsida. Respondenterna presenteras i bokstavsordning utifrån deras förnamn.

Anders Stenberg, Frilans Finans

Frilans Finans startade 1999 och är Sveriges största egenanställningsföretag. Anders har jobbat på företaget sedan 2010 och startade upp Frilans Finans Norge, där han är Country Manager. Anders är också klientstödschef i Sverige vilket innebär personalansvar för de 18 personer som är anställda på klientstöd i Sverige och att operativt stötta både personal och de egenanställda inom Frilans Finans.

Andreas Holmbäck, Unionen

Andreas är ansvarig för marknadsföring och värvning på Unionen Egenföretagare, men jobbar även med frågor på strategisk nivå. Unionen Egenföretagare är en verksamhetsgren där företagare kan bli medlemmar och få juridisk hjälp, olika försäkringar och kompetensutveckling anpassad för egenföretagare.

Eleonora Klang, Handlingskraftnu

Eleonora är karriär- och ledarskapscoach samt ägare av företaget Handlingskraftnu. Hon jobbar även som rådgivare för arbetssökande på uppdrag för Trygghetsrådet TRR och Trygghetsstiftelsen.

Göran Hällström, Trygghetsrådet TRS

Göran är rådgivare på Trygghetsrådet TRS. Organisationen är ett av cirka 15 trygghetsråd i Sverige. Tanken med trygghetsråd är att underlätta omställningar i arbetslivet, både för enskilda individer och för organisationer. TRS vänder sig till medarbetare i de organisationer som är anslutna till

Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst, Teatercentrum, Danscentrum, Länsmuseerna och tjänstemän inom Sinf (Svensk Industriförening) samt arbetsgivare som är anslutna med hängavtal.

Johan Åkesson, Verto Konsult

Johan är grundare och ägare av karriärutvecklingsföretaget Verto Konsult AB. Företaget grundades 2000 och erbjuder tjänster inom outplacement och karriärcoaching. De har kunder i väldigt olika branscher, både inom privat och offentlig sektor samt fackförbund inom TCO och SACO.

Jörgen Kihlgren, Trygghetsstiftelsen

Jörgen är verksamhetschef på Trygghetsstiftelsen och ansvarar för fyra kontor i Sverige. Trygghetsstiftelsen är Trygghetsrådet inom det statliga avtalsområdet. När en statsanställd blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller när en anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut är det Trygghetsstiftelsens uppgift att så långt som möjligt skapa förutsättningar för att han eller hon inte ska bli arbetslös.

Lisa Hemph, Arbetsförmedlingen

Lisa är sektionschef på Arbetsförmedlingens gig-ekonomisektion, som startade 1 januari 2018 och ligger inom ramen för Arbetsförmedlingens innovationsarbete. De arbetar med hur Arbetsförmedlingen ska förhålla sig till gig-ekonomin, speciellt med tanke på avsaknaden av regleringar för plattformar på arbetsmarknaden idag. De stora utmaningarna är hur man ska lösa kompetenshöjning och trygghetsystemen för personer i den här gruppen.

4.2 Introduktion till redovisningen

Respondenterna betonar att de inte representerar hela organisationens åsikter utan att det är deras egna åsikter utifrån de målgrupper och de branscher de har erfarenhet av att jobba med. Den organisation de representerar har inte tagit någon offentlig ställning till egenanställda och egenanställningsföretagen (med undantag för Frilans Finans). Därför kommer redovisningen av respondenternas svar *inte* benämnas med organisationens namn utan med respondentens förnamn i alfabetisk ordning vid respektive frågeställning.

Redovisningen av den kvalitativa undersökningen sammanfattas i de tre teman som forskningsfrågorna är uppbyggda kring samt en avslutande fråga om framtiden. För att ge en överskådlig bild visas resultaten i tabellform. Uppgifterna och citaten är hämtade ur renskrivningarna av samtalen med respektive respondent. Fullständiga svar för samtliga respondenter finns som bilagor till uppsatsen.

4.2.1 Frågor kring målgrupper

Tabellen sammanfattar respondenternas syn på anledningarna till att personer jobbar i egenanställningsföretag, vilka målgrupper anställningsformen passar för samt fördelar respektive nackdelar för arbetslösa som börjar som egenanställda. Det beskrivs även vad respondenterna anser när det gäller skillnader mellan personer som börjar som egenanställda kontra egenföretagare.	
Respondent	Vilka passar egenanställning för, skillnader mellan egenanställda och egenföretagare
Anders	Främst de som har det som en intäkt vid sidan om ett annat arbete. Det är ganska vanligt att det är företagare eller entreprenörer som vill slippa administrationen, samt de som vill testa sin idé och se om den funkar. Bland de som är arbetslösa är det inte så stor del som börjar den här vägen, men ett sätt att komma in på arbetsmarknaden. Egentligen skiljer ingenting mellan egenanställda och egenföretagare, som egenanställd kan det vara att man inte vill hålla på med administration, eller att man värderar sin tid så mycket att den inte ska användas till det kringarbete som krävs som egenföretagare. Det kan också handla om riskminimering – att man inte vill ta risken att starta ett företag.

Andreas	<p>Det är vanligt att man har en anställning och vill göra något vid sidan av. En mindre kategori är studenter som snabbt vill komma igång och som vill slippa registrering av företag, bokföring och deklaration.</p> <p>För de som är arbetslösa blir det lite mer komplicerat om man inte uppbär någon lön. Det är oklart vad som händer om man inte får uppdrag. Fördelen är att man har något att göra, det är bättre för självbilden, men det beror också på personligheten.</p> <p>Egenanställda ser troligtvis detta som en enklare lösning och man vill slippa administrationen. Riskbenägenheten kan vara större hos egenföretagare och de kanske har en ambition att växa. Men det är mer som är gemensamt, t.ex. friheten och att kunna bestämma själv.</p>
Eleonora	<p>Jag tror att yngre personer har lättare att anamma den här anställningsformen, de har det mer naturligt, ett annat synsätt på jobb, där anställningsformen inte är lika viktig.</p> <p>Nackdelarna för arbetslösa som börjar som egenanställda kan vara att man lägger mycket tid och energi på något som inte fungerar på lång sikt och kanske därför missar möjligheten till fast anställning. Fördelarna är enorma. Det är karaktärsdanande, man får struktur på vardagen – motivation att gå upp på morgonen, lär sig hålla deadlines, följa upp, utvärdera, utveckla, ta ansvar, sälja in uppdrag, marknadsföring, affärsutveckling, att bygga och vårda kundrelationer.</p> <p>Egenföretagare har troligtvis mer resurser i form av erfarenhet, ålder och kapital. Men som egenanställd behöver man också kunna "pitcha" det man ska sälja in precis som egenföretagare.</p>
Göran	<p>Jag har inte mött någon som haft det som heltidssysselsättning, det har varit personer som haft anställning och lång uppsägningstid som tagit uppdrag under uppsägningstiden. De får en trygghet i form av A-kassa, men ändå en flexibilitet.</p> <p>Om alternativet är att vara arbetslös så finns det många fördelar. Man får en chans att prova på frilanslivet, bygger upp ett kontaktnät, färskare referenser och får möjlighet att visa sin kompetens. Nackdelarna är att det är osäkert med intäkterna, egenanställningsföretagen säljer ju inte in din kompetens. På lång sikt kan det vara ekonomiskt svårt att leva som frilansare.</p> <p>Om du ska leva på det är det ingen skillnad; du behöver marknadsföra dig och ha all den kompetens som det medför. Som egenanställd slipper man det rent administrativa som skattekonto, moms och preliminärskatt som ska betalas in m m, vilket förenklar mycket.</p>
Johan	<p>De flesta väljer att starta eget, men annars kan det vara de som inte har ambitionen att starta eget eller ser det som en mjukstart för företagande. Om det är arbetslösa kan det vara personer som vill fortsätta arbeta med det som de tidigare har arbetat med och få möjlighet att styra sin tid samtidigt som de kan fördjupa sig inom sin expertis.</p> <p>Fördelar för arbetslösa är att man kan komma tillbaka på arenan igen, det kan vara ett verktyg för att nå ett fast jobb. Nackdelen kan vara att det är otydliga regler kring egenanställning, speciellt kring A-kassan. Det kan bli så eller så och man kan inte få ett tydligt svar, vilket kan vara svårt som arbetslös när man kanske redan är skör.</p> <p>Egenföretagare vill fortsätta vara företagare i den formen, de trivs med frihet och att kunna styra sin egen tid. Att tävla, tjäna pengar, prestera och nå resultat är drivkrafter som egenföretagare troligtvis har och de gillar försäljning i högre grad. Som egenanställd är det inte lika viktigt med dessa delar.</p>
Jörgen	<p>Jag anser att det främst är okunskap, jag förstår inte värdet, då man hamnar i ett ingenmansland och varken är företagare eller anställd. Det kan också ge problem med bland annat försäkringar och avtal. Det kan passa för de som vill ha flexibilitet, som vill kliva in och ut fort. Det kan också vara bra som en brygga antingen till anställning eller till eget företagande.</p> <p>Fördelen för arbetslösa kan vara att man får en plattform för att ta sig in på arbetsmarknaden, ibland kan det vara lättare att bli egenanställd än anställd. Nackdelen är att det är en oprövad anställningsform och det är en omogen marknad, med de risker som finns. På sikt kan man</p>

	<p>också fråga sig vad som händer med de egenanställda som inte lyckas förhandla upp sina löner?</p> <p>En hypotes: jag <i>tror</i> att de som startar eget har bestämt sig på ett annat sätt, att egenföretagare vågar ta risker i större utsträckning och är lite mer bestämda.</p>
Lisa	<p>Det kan vara personer som vill jobba extra, eller som frilansar men inte har eget företag. De som vill slippa administrationen som kommer med att starta eget företag.</p> <p>Framförallt kan det passa för personer som vill jobba extra vid sidan av annan huvudsaklig sysselsättning alternativt för de som har det som ett steg in på arbetsmarknaden. Fördelen för arbetslösa är att det skulle kunna sänka tröskeln för att snabbare komma ut i jobb via exempelvis gig-plattformar. Den främsta nackdelen är oklarheterna kring möjligheterna till A-kassa och andra regler kring egenanställning vad gäller försäkringar m m.</p> <p>Skillnaden mellan egenanställda och egenföretagare beror på vilken drivkraft som ligger bakom beslutet och i vilken omfattning man väljer att ta uppdrag. Men både egenanställda och egenföretagare behöver ha en drivkraft i att hitta uppdrag.</p>

Merparten av respondenterna har uppfattningen att det främst är personer som använder egenanställningsformen vid sidan om ett annat arbete eller personer som funderar på att starta eget och vill testa sin affärsidé. Det kan också vara personer som vill komma igång och ta uppdrag, men vill slippa administration som registrering av företag, bokföring och deklARATIONER.

Arbetslösa som börjar som egenanställda är inte så vanligt. Respondenterna pekar på att det är en relativt oprövad anställningsform och osäkerheten kring trygghetssystem som A-kassa och försäkringar, att det är osäkert med intäkterna och att man på längre sikt kan missa möjligheten till fast anställning. Fördelarna är att man snabbare kan komma in på arbetsmarknaden, man bygger upp sitt kontaktnät, får struktur på vardagen, färskare referenser, lär sig marknadsföring, försäljning och det ser bra ut i CV:t.

Sammantaget framhöll respondenterna att det är mer likheter än skillnader mellan egenanställda och egenföretagare. Båda eftersträvar flexibilitet och frihet i sitt arbete, de behöver ha en drivkraft i att hitta uppdrag och kunna marknadsföra sig. Några menar att egenanställda inte vill ta risker i samma utsträckning alternativt att man inte vill sköta administrationen det innebär med eget företag.

4.2.2 Frågor kring kompetenser

I tabellen redovisas vad respondenterna anser när det gäller vilka specifika kompetenser man bör ha som egenanställd, om det finns personer som inte passar och hur man kan kontrollera lämpligheten.	
Respondent	Specifika kompetenser som krävs och kontroll av lämplighet
Anders	<p>Egentligen krävs inga speciella färdigheter, det är ju en anställning, men hos oss på Frilans Finans. Dock krävs det en optimism, där man bör vara öppen för möjligheten att kunna jobba i en ny typ av anställningsform. Egenskaper och färdigheter är snarare branschberoende än om man jobbar som anställd eller egenanställd.</p> <p>Lämpligheten att arbeta som egenanställd är beroende av vilka parter man har att göra med, men vi tar in alla oavsett bransch och färdigheter. Vi måste se från individ till individ, allt beror på situationen.</p>
Andreas	<p>Kan passa för personer som är självständiga, driftiga och kunna sälja. Man bör inte vara trygghetsberoende, mer lik en egenföretagare då det inte är någon som drar in uppdrag åt en.</p> <p>Det kanske inte passar om man inte gillar att sälja eller upplever sig inte vara bra på det (såvida man inte har uppdrag som kommer in mer eller mindre automatiskt utan att behöva sälja). Men det här är nog mer beroende av uppdragets karaktär eller bransch.</p>

	<p>Lämpligheten kan kontrolleras genom olika frågeställningar, t. ex. om man har ett nätverk och hur man har tänkt att dra in uppdrag, om man gillar att sälja, hur det ser ut med möjlighet till A-kassa och vikten av att sätta sig in i vad som gäller.</p>
Eleonora	<p>Självständig och driven lite riskbenägen och modig. Man behöver också vara flexibel – att kunna anpassa sig till kundens behov, men ändå bottna i sin kärna och kunna stå för sina kunskaper. Vidare bör den egenanställda kunna förstå försäljning och paketera sin affärsidé, göra marknadsundersökningar, vara proaktiv och analytisk.</p> <p>Man kan kontrollera lämpligheten genom att ställa coachande och lite tuffa frågor. Att framförallt fråga efter marknadsundersökningar; vem vill köpa och vem kan köpa (ha råd), hur övertygar du dina kunder. Det finns också testverktyg med färdighetstester där man kan plocka ut karaktärsdrag lämpliga för egenanställda och som är bra som diskussionsunderlag.</p>
Göran	<p>Förmåga och ork att marknadsföra sig själv. Ett driv att ligga i, att skapa, underhålla och utveckla sitt kontaktnät. <i>”Kråkorna som flyger hittar alltid något att äta, men de som sitter still på en pinne blir väldigt hungriga”</i>. Ofta behöver man också någon slags spetskompetens. Det passar inte för de som inte har drivkraften, en egen motor att driva på och dra in uppdrag.</p> <p>Kontrollera förmågan att genomföra en affärsplan. Man kan hjälpa personen att få en bild av vad som behövs för att det ska fungera och ställa frågor som får personen att tänka efter hur jag är som egenanställd och få syn på styrkor och svagheter.</p>
Johan	<p>Relationskompetens, s k people skills– flera faller på detta. <i>”Den mest framgångsrika frilansaren är inte den som bara är bäst inom sitt expertområde – utan den som bäst förmedlar vad hen är bra på.”</i> Egenanställda behöver alltså ha försäljningskompetens och även förmåga att tänka själv och eget driv.</p> <p>Om man passar beror på vilken typ av uppdrag det är. Det kan vara en resursförstärkning där man hjälper till tillfälligt eller en kompetensförstärkning där man bidrar med sin unika kompetens. Det är olika profiler. Det är också branschberoende och beroende av längd på uppdraget.</p> <p>Syftet med att börja som egenanställd är viktigt att stämna av. Kontrollera om det är påtvingat eller av fri vilja, om personen har en egen motor, hur van personen är att driva projekt eller verksamhet på egen hand. Man bör tycka att det intressant/motiverande att jobba med både produktion, försäljning, utveckling och administration.</p>
Jörgen	<p>Ett konsultativt förhållningssätt eftersom man säljer och marknadsför sin kompetens. Man behöver förstå hur man gör när man säljer och man behöver ha disciplin för att få in uppdrag, ha framförhållning och en planeringshorisont.</p> <p>Om man har ett stort behov av stabilitet och säkerhet kan det bli jobbigt. Det beror också på vilken ekonomisk stabilitet man har. Att ”våga hoppa” är beroende av de ekonomiska förutsättningarna. Det ska också fungera med andra faser i livet och att man är trygg med sitt beslut.</p> <p>Lämpligheten kan kontrolleras genom att ta fram en noggrann handlingsplan, att ha en bild av sig själv och en bild av omvärlden inklusive den aktuella livssituationen och sätta det i relation till sin affärsidé.</p>
Lisa	<p>Det är en fördel om en har identifierat sin specialistkompetens, är driven i att hitta uppdrag samt digital kompetens – att hitta nätverk och sammanhang för att hitta nya uppdrag och kunna dra nytta av digitala plattformar.</p> <p>Viktigt att de som väljer formen egenanställd vet vad det innebär. Svårt att säga om det finns personer som inte passar, det beror nog mer på omfattning och i vilket stadie i livet man är i, det ska passa hela livssituationen.</p> <p>Nummer ett för att avgöra lämpligheten är att informera om vad det innebär samt kolla hur det är med de ekonomiska förutsättningarna för att jobba som egenanställd.</p>

Respondenterna framhåller behovet att vara självständig och driven för att arbeta som egenanställd. Andra kompetenser som lyfts fram är förmåga att dra in uppdrag, gilla försäljning och marknadsföring samt relationskompetens. Flera pekade också på att man behöver ha någon form av specialistkompetens. Att både expertis och försäljning är viktigt uttryckte Johan som att *”den mest framgångsrika frilansaren är inte den som bara är bäst inom sitt expertområde – utan den som bäst förmedlar vad hen är bra på.”*

Merparten menar att det är svårt att säga om man passar för egenanställning eller inte. Det beror till stor del på uppdragets karaktär, vilken bransch man verkar i och vilken situation i livet man är i. Andra menar att det troligtvis inte passar dem som inte gillar försäljning och om man har stort behov av säkerhet och stabilitet. Göran liknade det vid talesättet *”Kråkorna som flyger hittar alltid något att äta, men de som sitter still på en pinne blir väldigt hungriga”*.

Majoriteten av respondenterna lyfter fram att lämpligheten kan kontrolleras genom att personen tar fram en tydlig affärsidé och marknadsundersökning, så att det är klart både vem som har nytta av tjänsten/produkten och vem som kan köpa. Det behöver också vara klart hur de ekonomiska förutsättningarna ser ut och vad som händer om man inte får uppdrag.

4.2.3 Frågor kring *utveckling* av kompetens och självbild

I tabellen ges en sammanfattning av respondenternas syn på om man som arbetslös kan förändra sin självbild för att passa in och bli mer anställningsbar och om man kan utveckla de kompetenser som krävs för att arbeta som egenanställd. Respondenterna beskriver även vilket stöd dessa personer behöver för att lyckas.	
Respondent	Utveckling av kompetens och självbild samt eventuellt stöd
Anders	Färdigheterna utvecklas mycket under tiden du jobbar som egenanställd, man lär sig företagande genom ”learning by doing”. Att komma till oss är utvecklande i sig. Eftersom man är anställd hos oss är vi alltid med som part och sluter avtal. Vi kan tillhandahålla mallar och hjälpa den egenanställda att skriva offert. Nu har vi även tankar om att utbilda de egenanställda i t.ex. redovisning, och branschspecifik kunskap när det gäller t.ex. lagar och regler. Kunskap ger trygghet.
Andreas	Det är en stor fördel att ha något att göra för självbilden, att kunna bidra till ett värde oavsett om det är ideellt arbete eller bara att hjälpa någon. För att förändra självbilden är det viktigt att personen inte hamnar i osäkra situationer utan kan känna sig trygg och där är lagar och regler viktiga. Man kan utveckla kompetenser som krävs, t.ex. förmågan att dra in uppdrag, marknadsföra sig, nätverka samt bli riktigt bra på det man gör – kontinuerlig kompetensutveckling och bli mer flexibel. För att lyckas behöver ställningstagande fattas högre upp och ta fram regler och riktlinjer, så man inte får helt olika svar beroende på vilken arbetsförmedlare/rådgivare du träffar.
Eleonora	Jag tror att man kan ändra sin självbild. Vi har många valda sanningar om vilka vi är och vad vi inte kan. Om vi blir uppbyggda att reflektera över vad vi kan och inte kan, så kan vi utvecklas. Vissa saker kan vi som coacher plocka upp i samtalet - ”vad kommer det ifrån, är det sant?”. Många omvärderar sina sanningar och bilden av sin kompetens i samtalet. Kompetenserna kan utvecklas genom att identifiera sina styrkor och utvecklingsbara sidor. Att skapa medvetenheten är viktig och för merparten är det bra med ett bollplank för att kunna göra den förändringen. Personerna behöver någon som ställer rätt frågor, någon som vågar kasta upp de valda sanningarna eller någon som faktiskt säger att ”jag tror på dig”. Det kan vara en bra lärare, en coach, en vägledare eller någon annan klok person.

Göran	<p>Det kan vara svårt att förändra självbilden på egen hand, men det finns många fantastiska exempel på att det går med coaching. Genom att få hjälp att få syn på det man kan, allt man har gjort och även sina hinder kan personen förstå vilken kompetens den besitter. Att bli bekräftad och sedd på riktigt är också viktiga ingredienser i detta.</p> <p>Många tror att man föds som säljare, men det finns många sätt att sälja på. Ett exempel är sociala medier som är en bra plattform. Man kan bli duktigare på personlig profilering genom att få syn på sina "USP:ar", dvs vilken speciell kompetens man kan tillföra.</p> <p>Som stöd är det bra med ett bollplank även när man är igång, inte bara inför övergången till egenanställning. Det kan vara typ någon säljcoach, nån som fyller på med energi. Tillgång till ett nätverk av likasinnade, som också kan vara ett bollplank – "hur gör du..., hur tänker du...?".</p>
Johan	<p>Självklart kan man göra mentala förflyttningar, genom att skapa ett medvetande om vad ens kompetens är och att jobba med sin omvärldsanalys; vad är det för kunskaper och beteenden som är bra att ha på den här arbetsmarknaden och sätta det i relation till sig själv. Bristande självförtroende och självkänsla bottnar många gånger i att man inte vet vad som krävs.</p> <p>Kompetenser som krävs kan utvecklas genom att anlita en rådgivare, karriärcoach eller någon annan som kan ge den arbetslöse verktygen för detta.</p> <p>Det är inte bara innan starten utan även under tiden man är egenanställd som man behöver stöd. Det behövs någon som puffar på och som hjälper personen att inte slå sig till ro – typ någon "startaegenanställning-skola"</p>
Jörgen	<p>Ja självklart kan självbilden förändras, det kan vara antingen påtvingat – att man tvingas till förändring eller att man frivilligt är motiverad till förändring. Man kan behöva hjälp till självhjälp genom t.ex. coaching eller stödsamtal, att prata med vänner och bekanta. Man kan både ändra och <i>stärka</i> sin självbild (vilket är nog så viktigt).</p> <p>Kompetenserna kan utvecklas genom medveten närvaro och jobba aktivt med att utvärdera/reflektera – "vad fungerade bra, vad fungerade mindre bra?". Att lära mer, lära av, lära om och lära nytt, lära sig på jobbet, lära via utbildning och lära via mentorskap.</p> <p>Man behöver få hjälp att ha koll på juridiken och ekonomin. Hela den bilden behöver vara klar först och är grunden för att kunna lyckas.</p>
Lisa	<p>Digitaliseringen öppnar upp för nya former och möjligheter att utveckla sina kompetenser och sänka trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden. Men det finns också utmaningar med att plattformarna utövar makt som gör att risken förflyttas till den som väljer att ta uppdrag. Man får på så sätt ta risk och ansvar som entreprenör men inte den frihet som kommer med att vara egen.</p> <p>Stöd kan behövas bland annat genom utbildningsinsatser. Arbetsförmedlingen tillsammans med Google tillhandahåller kurser i t.ex. digital kompetens, något som är centralt i gig-ekonomin, i och med att man då kan få tillgång till plattformar för att kunna hitta uppdrag. Nyfikenhet och vilja att lära nytt är centralt.</p>

Respondenterna uttrycker att man självklart kan förändra sin självbild. Att reflektera över och bli medveten om vad man kan och de hinder man har gör att man utvecklas. Johan menade att "*bristande självförtroende och självkänsla bottnar många gånger i att man inte vet vad som krävs.*" Detta kan göras i coachsamtal eller med någon annan som bollplank.

Anders menar att egenanställning i sig är utvecklande, då man lär sig företagande som att skriva offerter t.ex. Flertalet säger att man kan utveckla de kompetenser som krävs som egenanställd. Det kan gälla förmåga att dra in uppdrag, marknadsföra sig, nätverka och använda digitala plattformar. Även här är coachsamtal, mentorskap eller annat bollplank bra verktyg för denna utveckling, så att man får hjälp att prata om sin kompetens och vad man kan bidra med.

För att lyckas som egenanställd menar flera respondenter att man kan behöva stöd genom utbildningsinsatser som digital kompetens och kurser i lagar och avtal. Andra menar att man kan behöva rådgivning även när man är igång, inte bara inför uppstarten. Tillgång till nätverk och att kunna bolla med andra är också förslag på stödinsatser. En respondent lyfter också vikten av tydliga riktlinjer att luta sig emot, men att det är beslut som måste fattas högre upp i organisationen.

4.2.4 Framtiden för egenanställning

I tabellen redovisas hur respondenterna ser på framtiden för egenanställning som anställningsform	
Respondent	Framtiden för egenanställning
Anders	Frilans Finans har länge varit före sin tid och det är först de senaste två åren som utvecklingen tagit fart ordentligt. Men det är klart att det så småningom blir en viss utplaning. Nästa steg är att vi ska kunna växa utanför Sverige och skapa möjligheten att arbeta inom EU som egenanställd, så att vi inte behöver begränsa oss till den svenska arbetsmarknaden.
Andreas	Samhället måste hantera egenanställning så att det blir lika bedömning för alla, på sikt behöver det bli mer tydligt och reglerat. Unionen som fackförbund är inte emot egenanställning som anställningsform, men vi är tydliga med att egenanställningsföretagen ska ha kollektivavtal för att skapa trygghet för den enskilde egenanstälde.
Eleonora	Jag tror att det kommer bli jättestort utifrån min horisont där jag arbetar med tjänstemän. "Alla" kommer i framtiden vara små konsulter. Vi behövs i perioder i en produktionscykel. Frågan är om tillsvidareanställning ens kommer finnas i framtiden?
Göran	Jag tror att det kommer fortsätta som anställningsform. Det är ett bra sätt att jobba på och att kunna hålla kvar sin kompetens, samtidigt som man har kvar den ekonomiska tryggheten. Myndigheterna bör underlätta och uppmuntra detta som ett alternativ för arbetslösa. Det finns dock flera anledningar som gör att egenanställningar kommer att begränsas. Idag krävs det oftast en fast inkomst för att få ta bostadslån, hyra en lägenhet i andra hand, köpa bil på avbetalning eller teckna telefonabonnemang. Det är också oklart hur det påverkar SGI och pension. Därför kanske egenanställning är riktat mer till en viss ålder, där man inte anser att detta är så viktigt.
Johan	Jag tror att marknaden kommer att växa. Arbetsgivare idag har varierande behov och vill minimera risker och därför inte anställa i första hand. Att få in personer på korta uppdrag kommer därför bli viktigare. Vi kommer också själva att göra denna mentala förflyttning och inte se det som något konstigt eller läskigt.
Jörgen	I Sverige har vi byggt hela vår arbetsmarknad på att parterna tar ett stort ansvar, till skillnad mot andra länder. Egenanställningsföretagen kommer att möta en hälsosam skepsis, speciellt från fackligt håll. Gig-ekonomitrenden är svår att stoppa, vi har gått från Just in time i produktionen till Just in time i tjänstesektorn. Att det inte är reglerat är en större utmaning än man kan tro. Egenanställning som anställningsform kommer att bli reglerad, allt annat strider mot all logik.
Lisa	Jag tror fler kommer att ta del av den framväxande gig-ekonomin och då är egenanställning en form för detta. Framförallt om man har uppdrag vid sidan av en annan huvudsaklig sysselsättning. Mycket pekar på att vi kommer att se fler plattformar och ett större antal som väljer att arbeta i annan form än den traditionella tillsvidareanställningen. Digitaliseringen möjliggör för en gränslös arbetsmarknad och genom plattformar kommer fler välja att gå in och ut i olika uppdrag även utanför landets gränser.

Flertalet av respondenterna tror att egenanställning som anställningsform kommer att fortsätta växa och att gig-ekonomitrenden inte kan stoppas. Jörgen beskrev det som att *"vi har gått från Just in time i produktionen till Just in time i tjänstesektorn"*. En av de viktigaste orsakerna är digitaliseringen som möjliggör både en gränslös arbetsmarknad och att fler väljer att gå in och ut i olika uppdrag.

En del av respondenterna pekar också på att anställningsformen behöver bli och kommer bli mer reglerad. Osäkerhet kring SGI, pension och A-kassa till exempel gör att egenanställning begränsas så länge det inte finns klara besked hur man hanterar detta.

5 Analys

I detta avsnitt analyseras de resultat som presenteras i empirin. Här beskrivs även slutsatserna utifrån från resultaten och kopplas till den teoretiska bakgrunden och karriärteorin som är den teoretiska utgångspunkten. Ordningen i avsnittet följer ordningen i föregående kapitel.

5.1 Målgrupper för egenanställning

Resultaten i studien visar att det är relativt ovanligt att arbetslösa använder egenanställning som en plattform för att komma in på arbetsmarknaden. En orsak till detta tros vara att oklarheter kring a-kassa och andra trygghetssystem kan "avskräcka" arbetslösa från att ta uppdrag som egenanställd. Samtidigt pekar samtliga respondenter på fördelarna och att man utvecklas som egenanställd. Det är ett sätt att snabbare komma in på arbetsmarknaden, att bygga upp sitt kontaktnät, få struktur på vardagen, färskare referenser, lära sig marknadsföring, försäljning och att det ser bra ut i CV:t.

Tillväxtverket (2012) menar att det är en fördel för de arbetslösa som har egna kundkontakter och som kan hantera risken av perioder utan arbete och en tydlig fördel för den som lyckas sälja sin kompetens till full beläggning, samtidigt som det finns en större frihet som egenanställd än som anställd. Vanligtvis har dock inte långtidsarbetslösa egna kundkontakter eller lyckas inte sälja sin egen kompetens till full beläggning. Rapporten beskriver att deras väg mot fulltidsförsörjning snarare är ojämn, fylld av kortare arbeten, uppdrag och åtgärder.

Majoriteten av respondenterna liknar också egenanställda vid egenföretagare och säger att det är mer likheter än skillnader mellan egenanställda och egenföretagare. Även uttrycket "self-employed" som syftar på att man kan vara antingen uppdragstagare eller egenföretagare visar på att det är stora likheter mellan dessa kategorier.

5.2 Kompetenser som krävs för egenanställning

De specifika kompetenser som krävs enligt respondenterna är främst:

- Vara självständig
- Driven
- Gilla försäljning
- Flexibel
- Våga ta risker
- Relationskompetens
- Specialistkompetens

Detta ligger väl i linje med Tillväxverket (2012) som menar att arbetsgivarna själva framhåller vikten av initiativförmåga, men även att vara självgående, att kunna ta stort ansvar och vara slutkundorienterad. Likaså Insightlab (2015) lyfter fram liknande strategier, bland annat att individen behöver ta ansvar fullt ut för den egna utvecklingen och kontinuerligt uppdatera de egna kompetenserna. Att ha mental beredskap för återkommande kompetensskiften och karriärbyten, bygga nätverk och lära sig utnyttja mobila arbetsverktyg och molntjänster är också exempel på strategier för den nya arbetsmarknaden.

I Leightons forskningsrapport (2013) om vad de egenanställda själva anser är viktiga färdigheter, så är det likvärdiga resultat. De underströk vikten av att kunna marknadsföra sig själva, förhandla kontrakt, lösa problem och anpassa sig samt arbeta hårt för att kunna upprätthålla sin karriär som egenanställd. Karriärteorin Planned Happenstance lyfter fram fem färdigheter som individer bör utveckla för att hantera arbetslivets konstanta förändringar; nyfikenhet, ihärdighet, flexibilitet, optimism och risktagande. Flera av dessa färdigheter stämmer överens med de färdigheter som respondenter och tidigare forskning lyfter fram som viktiga kompetenser för egenanställda.

När det gäller lämpligheten att arbeta som egenanställd menar flera respondenter att man bör stämma av att individen har en tydlig affärsidé och att de gjort en ordentlig marknadsundersökning av den tjänst eller produkt man ska sälja samt de ekonomiska förutsättningarna. Det går även att checka av och resonera kring i vilken utsträckning individen är beredd att använda eller utveckla färdigheterna ovan och de strategier som både forskning och respondenter lyfter fram.

5.3 Utveckling av kompetenser och självbild

Respondenterna i studien anser att det är viktigt att reflektera över och bli medveten om vad man kan och de hinder man har, för att utveckla sin självbild. Egenanställning i sig är utvecklande eftersom man växer med uppgiften och övar upp sin förmåga att dra in uppdrag, marknadsföra sig, nätverka och använda digitala plattformar. Coachsamtal, mentorskap eller annat bollplank är bra verktyg för denna utveckling, så att man får hjälp att prata om sin kompetens och vad man kan bidra med.

Stöd genom utbildningsinsatser för att öka den digitala kompetensen och kurser i lagar och avtal är också något som respondenterna lyfter fram, samt rådgivning när man är igång, inte bara inför uppstarten. Tillgång till nätverk och att kunna bolla med andra är också förslag på stödinsatser.

Detta skriver även Insightlab (2015) om i sin rapport, att man behöver ha en mental beredskap för återkommande kompetensskiften och karriärbyten och vikten av att utnyttja interna och sociala plattformar för att synliggöra det egna varumärket, delta i konversationer och bygga nätverk samt att odla generella förmågor kring att hantera förändring.

Planned Happenstance-teorin innefattar liknande tankar, dvs att vi växer upp i en miljö där otaliga, oförutsägbara händelser inträffar som förser henne med möjligheter till lärande av både positiv och negativ natur. Teorin beskriver att målet med karriärvägledningen är att hjälpa klienter att generera, känna igen och integrera chanser i sin karriärutveckling. Att klienten måste vara receptiv för möjligheter och vägledaren ska underlätta för klienten att agera för att skapa och förutse möjliga chanser. En av karriärvägledarens uppgifter är enligt teorin att lära klienten att dra nytta av oplanerade händelser för att prova nya aktiviteter, utveckla nya intressen, utmana gamla uppfattningar och fortsätta det livslånga lärandet.

Liknande idéer ger även respondenterna uttryck för när de beskriver hur kompetenser kan utvecklas genom att identifiera och skapa medvetenhet om sina styrkor och utvecklingsbara sidor. En av de fem färdigheter som Planned Happenstance-teorin nämner är ju optimism. Här spelar vägledaren en viktig roll i att hjälpa klienten att se nya möjligheter som möjliga och nåbara och att våga tro att man kan.

5.4 Framtiden för egenanställning

När det gäller gig-ekonomin är respondenterna eniga om att den kommer att växa och inte kan stoppas. Men i vilken utsträckning egenanställning som anställningsform kommer växa, är beroende av hur regelverket kring denna kommer att se ut. Troligtvis kommer anställningsformen bli mer reglerad och vi kommer kunna se tydligare lagar och regler för egenanställning i framtiden.

Tillväxtverkets rapport (2012, s. 45) pekar också på det ökade intresset och behovet av att styra upp anställningsformen:

Från flera håll ökar intresset för att möta anlitningsmarknadens behov med egenanställning. Det gör det möjligt att pröva om vingarna bär. [...] Egenanställning fungerar nu för majoriteten av användarna, det är bara kombinationen med a-kassa som är problematisk. Den största utväxlingen för samhället kommer troligen av information till myndigheter som möter personer kring frågor om egen försörjning och eget företag.

6 Diskussion

I detta avsnitt diskuteras studiens genomförande och resultat samt ges förslag på fortsatt forskning.

6.1 Genomförande och resultat

Uppsatsens huvudsyfte har varit att utforska vad som krävs för att framgångsrikt kunna arbeta som egenanställd och att utifrån en karriärteori beskriva olika metoder för hur kompetenser kopplade till egenanställning kan utvecklas. Målet har varit att resultatet av denna studie ska kunna göra det lättare för vägledare och rådgivare att kunna avgöra vad som behövs och vilka kompetenser som krävs för att lyckas.

Urvalet av respondenter var tänkt att representera vägledare, rådgivare eller karriärcoacher som har kunskap och erfarenhet av att arbeta med individer som har tagit uppdrag som egenanställd eller övervägt detta alternativ. Det visade sig inte vara helt lätt att hitta dessa respondenter och flera av dem hade inte den erfarenheten, även om de hade kunskap om anställningsformen. Svårigheterna beror till stor del på att egenanställning är en så pass ny anställningsform. Om respondenterna hade haft specifik erfarenhet av att arbeta med individer som övervägt egenanställning så hade de kunnat tillföra ytterligare kunskap som hade varit önskvärd, för att få mer uttömmande svar utifrån frågeställningarna i studien. Detta gäller speciellt frågan om hur färdigheterna som krävs kan utvecklas.

Resultatet av undersökningen visar dock att respondenterna ger en ganska samstämmig bild av vilka färdigheter som är kopplade till egenanställning. Samtidigt ser det väldigt olika ut, beroende på vilken bransch den egenanställda verkar i och vilken typ av uppdrag det handlar om.

Som flertalet respondenter nämner är det inte självklart att arbetslösa ska ta uppdrag som egenanställd, även om det också finns många fördelar. Även Tillväxtverkets rapport (2012) beskriver detta då de skriver att fördelarna för personer som står utanför arbetsmarknaden är påtaglig eftersom de snabbt kan börja arbeta utan att lära sig allt om att driva eget företag. Samtidigt är det inte alla som kan dra nytta av denna anlitningsmarknad. För den som har kundkontakter kan det vara bra, men för andra kan det vara desto svårare. Ansvar för karriärvägar, kompetensutveckling och risk för inkomstbortfall hamnar på den egenanställda istället för på arbetsgivaren. Det här skulle kunna innebära att personer som arbetar som egenanställda inte får eller snarare inte ser till att få den kompetensutveckling de behöver. För personer som inte är så vana att förhandla kan de också få svårt att förhandla sig till en marknadsmässig lön för de uppdrag de utför.

En annan tanke som bör ventileras är att det inte skrivs nästan någonting i rapporter och forskning om vad de egenanställda själva upplever att det krävs för att arbeta som egenanställd. Kanske är det så som en respondent och även flera rapporter påpekar att många tar en egenanställning för att man är tvungen, eftersom man inte kan få en fast anställning? Den enda rapport som berättar om de egenanställdas egen uppfattning är den om de s.k. iPROS (independent professionals). Och i just denna rapport är det egenanställda som har en specialistkompetens inom t ex journalistik, design, vetenskap, teknik, konst och underhållning (Leighton 2013). I dessa branscher har troligtvis de egenanställda en eftergymnasial utbildning och en bra plattform att stå på. Men enligt Frilans Finans är den snabbast växande branschen just nu byggbranschen. Där kanske det är helt andra krav på färdigheter och andra branschvillkor för att lyckas.

Alla respondenter menar att vi behöver anpassa oss till anlitningsmarknaden och att vi inte kan undvika den. Planned Happenstance-teorin är inne på samma spår, den beskriver att vi behöver utveckla våra färdigheter i att vara nyfikna, ihärdiga, flexibla, optimistiska och risktagande för att lyckas på en föränderlig arbetsmarknad. Det är både rimligt och logiskt att vi behöver anpassa oss till förändringarna på arbetsmarknaden och att vi själva behöver ta ett större ansvar för vår karriär. Men vad händer med de personer som är mer tillbakadragna, som behöver tryggheten i en anställning och de som har någon funktionsnedsättning som gör att de inte upplevs lika "gångbara" på denna marknad? Ibland verkar det som om vi bara ska köpa dessa förändringar på arbetsmarknaden och anpassa oss utan djupare reflektion. Även myndigheter som Arbetsförmedlingen och fackförbundet Unionen uttalar sig positivt om egenanställning, kanske för att även de vill uppfattas som flexibla, optimistiska och drivande och inte vara bakåtsträvare?

Att vi behöver bli mer nyfikna, flexibla, optimistiska och risktagande är troligtvis oundvikligt och ett måste – men då behöver vi också tillhandahålla stöd för att kunna utveckla dessa färdigheter. Så långt jag kan se har tidigare forskning inte lyft fram denna aspekt.

Avsikten med denna studie är inte att besvara frågor kring effekter av förändringarna på arbetsmarknaden utan endast beskriva villkor och förväntningar på den enskilde individen. Syftet är inte heller att argumentera för eller emot egenanställning som anställningsform. I studien drar jag med andra ord inga slutsatser om vilka individer och målgrupper egenanställning kan passa för. Dock skulle resultatet av studien kunna vara ett inlägg i den aktuella diskussionen om gig-ekonomin som ibland anklagats för lönedumping och exploatering, medan andra omfamnar egenanställning med hull och hår (Larsson 2018).

6.2 Svar på uppsatsens huvudfrågor

Som ett sammantaget svar på huvudfrågorna i studien bör man kunna säga att majoriteteten av de respondenter som tillfrågats har åsikten att:

- Det är främst personer som har egenanställning som en sysselsättning vid sidan om ett annat jobb. Att arbetslösa som börjar som egenanställda behöver vara mycket noggranna med att kontrollera vad som gäller vid A-kassa och övriga trygghetssystem.
- Man behöver ha färdigheter i att kunna sälja in sig själv, vara självständig och driven, flexibel och god relationskompetens. Utöver det är det också viktigt med någon form av specialistkompetens. Men färdigheterna som krävs är som tidigare nämnts beroende av vilken typ av uppdrag det handlar om.
- Vägledare och rådgivare kan hjälpa individen att utveckla de färdigheter som krävs genom att erbjuda kompetensutveckling inom digital kompetens, speciellt de digitala plattformar och nätverk som ständigt dyker upp på arbetsmarknaden samt kompetensutveckling i lagar och avtal. Utöver det kan vägledare/rådgivare finnas med som bollplank och stöd i att identifiera och skapa medvetenhet om sina styrkor och utvecklingsbara sidor för att på så sätt stärka beredskapen för individen på en snabbt föränderlig arbetsmarknad.

I inledningen ställde jag frågan om vägledare bör eller ens kan rekommendera egenanställning som ett alternativ oavsett färdigheter. Svaret på den frågan är långt mer mångfacetterat än ett ja eller nej. Det beror på många olika faktorer; dels vilken typ av uppdrag det handlar om, vilka färdigheter den egenanställda har och vilket stöd denne kan få i att utvecklas.

6.3 Förslag till fortsatt forskning

Enligt min uppfattning finns det främst en relevant fråga för fortsatt forskning och det är de egenanställdas perspektiv. I vilken utsträckning har de valt egenanställning framför anställning? Eftersom tidigare studier pekar på olika resultat vore det intressant att få en mer djupgående analys kring detta samt om det skiljer sig mellan branscher och yrkesgrupper. En kvalitativ studie kring de egenanställdas upplevelser kan möjliggöra en analys av vad de upplever är fördelar och nackdelar och ge en bild av vad som är viktigt att tänka på innan man tar steget att börja som egenanställd.

Slutligen pekar studien på behovet av stöd även under tiden som egenanställd. En respondent efterlyste någon form av egenanställningsskola. Vad en sådan skulle kunna innebära och hur den bäst kan utformas för att de egenställda skulle öka sina chanser att lyckas vore också intressant att fördjupa sig i. Då handlar det inte bara om kompetens inom förhandling, lagar och avtal eller digitala plattformar utan även färdigheter i att t.ex. nätverka, bygga relationer och sälja in sina tjänster eller produkter.

Referenser

Benson, I (2011). Omställningsprogram – en disciplinerande verksamhet? C. Garsten, J. Lindvert & R.Thekvall (Red.), *Arbetets marknad – Arbetsmarknadens nya organisering* (s. 130–147). Malmö: Liber

Berntson, E. (2011). Marknadsorienterade relationer i arbetslivet – om känslan av att vara anställningsbar. C. Garsten, J. Lindvert & R.Thekvall (Red.), *Arbetets marknad – Arbetsmarknadens nya organisering* (s. 150–171). Malmö: Liber

Bjerke, L. & Pettersson L. (2013). *Egenanställning – en väg in på arbetsmarknaden*. Internationella Handelshögskolan, Högskolan i Jönköping. Från <http://www.egenanstallning.org/rapporter/RAPPORT-EGENANSTALLDA EN VAG IN PA ARBETSMARKNADEN ALMEDALEN.pdf>

Dahmström, K. (2011), *Från datainsamling till rapport: att göra en statistisk undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Egenanställningsföretagen (2018) *Skärpta krav på egenanställningsbranschen*. Hämtad 2018-04-01 från Egenanställningsföretagen, <http://www.egenanstallning.org/index/news>

Futurion (2017). *Egenanställningar – den svenska partsmodellens ingenmansland*. Stockholm: Futurion. Från http://futurion.se/wp-content/uploads/2017/01/Futurion_Rapport_1-2017-webb.pdf

Insightlab (2015). *DEN NYA ARBETSMARKNADEN – mot en "gigekonomi" med ökad flexibilitet och matchning*. Hämtad 2017-10-22 från Insightlab, <http://insightonline.se/hrleadership/wp-content/uploads/sites/3/2015/12/Temaraapport-Gig-ekonomin.pdf>

Larsson, L. (2018, 25 februari). De tjänar inga pengar utan går med förlust för att slå ut oss. *Dagens Nyheter*. Hämtad från <http://www.dn.se/>

Leighton, P. (2013) *Future working: The rise of Europe's independent professionals (iPROS)*. London: Professional Contractors Group Ltd. Nov 2013. Från <http://www.kizo.nl/wp-content/uploads/2013/12/iProsSMALL.pdf>

McKinsey & Company (2016) *Independent work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*. Rapport October 2016 McKinsey Global Institute, <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/Independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Executive-Summary.ashx>

Mitchell, K.E., Levin, A.S., Krumboltz, J.D. (1999) Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 1999, Vol.77, 115-124. Från <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x/pdf>

Patel, R. & Davidson, B. (2011), *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Skatteverket (u.å.) *Att jobba som egenanställd*. Hämtad 2017-10-22 från Skatteverket, www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/inkomster/egenanstallning.4.4a47257e143e26725ae2b73.html

SOU 2017:24 *Betänkande av Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv*. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB. Från <http://www.regeringen.se/496173/contentassets/93df7ab18b704a8ab655080cb498dfd1/ett-arbetsliv-i-forandring--hur-paverkas-ansvaret-for-arbetsmiljon-sou-201724>

Språktidningen (u.å.) *Veckans nyord: Egenanställningsföretag*. Hämtad 2018-04-01 från Språktidningen.se, <http://spraktidningen.se/blogg/veckans-nyord-egenanstallningsforetag>

Tillväxtverket (2012). *Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa. Rapport 0121*. Stockholm: Tillväxtverket. Från <http://sofisam.se/download/18.3453fc5214836a9a472a00f6/1472023476957/Temagruppen%20Entr%C3%B6renskap%20och%20F%C3%B6retagande%20Egenanst%C3%A4llning%20-%20en%20v%C3%A4g%20till%20jobb%20f%C3%B6r%20l%C3%A5ngtidsarbetsl%C3%B6sa.pdf>

Intervjuförteckning

Bilaga 1 Anders Stenberg, Frilans Finans

Intervju med Anders Stenberg, Frilans Finans den 27 mars 2018.

Intervjun genomfördes via telefon.

Organisationens hemsida: www.frilansfinans.se

Presentation av Anders och roll

Har jobbat på företaget sedan 2010 och startade upp Frilans Finans Norge, där han är Country Manager. Nu har de även en anställd i Norge. Anders är också klientstödschef i Sverige vilket innebär personalansvar för de 18 personer som är anställda på klientstöd i Sverige och att operativt stötta både personal och de egenanställda inom Frilans Finans.

1. Vilka personer börjar som egenanställda enligt dig?

Den största delen är de som har det som en intäkt vid sidan om ett annat arbete, så det är vanligt att Frilans Finans är arbetsgivare nummer två eller tre.

Det är också ganska vanligt att det är företagare eller entreprenörer som vill slippa administrationen, samt de som vill testa sin idé och se om den funkar.

Andra använder Frilans Finans vid enstaka tillfällen då de har fått ett uppdrag och behöver någon som de kan fakturera via.

Bland de som är arbetslösa är det inte så stor del som börjar den här vägen, men det finns arbetssökande som har blivit rekommenderade av t ex Arbetsförmedlingen att bli egenanställd, som ett sätt att komma in på arbetsmarknaden.

Det är uteslutande personer som kommer till oss av fri vilja och som verkligen vill detta.

2. Vilka färdigheter tycker du att man bör ha/utveckla för att kunna jobba som egenanställd?

Egentligen inga speciella färdigheter, det är ju en anställning, men hos oss på Frilans Finans. Dock så krävs det en optimism, där man bör vara öppen för möjligheten att kunna jobba i en ny typ av anställningsform. Att vara öppen för nya möjligheter generellt är vad det handlar om just nu på arbetsmarknaden.

Så det kan funka även om man är introvert och inte så företagsam?

Absolut, specifika egenskaper och färdigheter är snarare branschberoende än om man jobbar som anställd eller egenanställd. Våra anställda kommer främst från de klassiska frilansyrkena som artister, journalistik och media. Den mest växande branschen nu är byggbranschen. Snittåldern ligger på mellan 35–45 år och de är jämnt fördelade mellan män och kvinnor. Tidigare var de egenanställda övervägande män.

Behöver man inte kunna leva med ett visst mått av osäkerhet?

Nej vi ser ingen skillnad, vi är tydliga med att det ska vara tryggt att jobba som egenanställd hos oss. Vi erbjuder också nätverksträffar, något vi jobbar mer och mer systematiskt med.

3. På vilket sätt skiljer sig färdigheter/förmågor som egenanställd kontra egenföretagare?

Egentligen ingenting. Som egenanställd kanske det kan vara att man inte vill hålla på med administration, eller att man värderar sin tid så mycket att den inte ska användas till det kringarbete som krävs som egenföretagare. Det kan också handla om riskminimering – att man inte vill ta risken att starta ett företag.

Är det många som fortsätter som egenföretagare?

Ja det är en betydande del, vi är inte en konkurrent till eget företagande utan snarare en brygga till egenföretagare.

4. Finns det några personer som du tror inte passar som egenanställda?

Vi är transparenta med när det är dags att kliva vidare. Om man har en affärsidé eller ska utveckla sitt uppdrag som kräver stora investeringar är det ofta bättre att starta ett eget företag. Om det är mycket viktigt med en egen arbetsplats på företaget kanske det inte går att tillgodose, men det behöver inte bero på anställningsformen utan snarare typen av arbetsplats och bransch.

5. Hur tror du man kan kontrollera lämpligheten?

Lämpligheten att arbeta som egenanställd är beroende av vilka parter man har att göra med, men vi tar in alla oavsett bransch och färdigheter. Vi måste se från individ till individ, allt beror på situationen.

6. Kan man hjälpa någon att utveckla de färdigheter som krävs och i så fall hur?

Vi försöker alltid att arbeta rådgivande och skapa trygghet för den egenanställda. Färdigheterna utvecklas mycket under tiden du jobbar som egenanställd, man lär sig företagande genom "learning by doing". Att komma till oss är utvecklande i sig. Eftersom man är anställd hos oss är vi alltid med som part och sluter avtal. Offerten gör den egenanställda, men vi kan tillhandahålla mallar och hjälpa den egenanställda att skriva offerten. Nu har vi även tankar om att utbilda de egenanställda i t ex redovisning, och branschspecifik kunskap när det gäller t ex lagar och regler. Kunskap ger trygghet.

7. Till sist vad tror du om framtiden för egenanställning?

Frilans Finans har länge varit före sin tid och det är först de senaste två åren som utvecklingen tagit fart ordentligt. Men det är klart att det så småningom blir en viss utplaning. Nästa steg är att vi ska kunna växa utanför Sverige och skapa möjligheten att arbeta inom EU som egenanställd, så att vi inte behöver begränsa oss till den svenska arbetsmarknaden.

Information utöver intervjufrågorna

Vi använder begreppet egenanställning, det kan vara svårt att översätta eftersom arbetsmarknaden och de olika anställningsformerna ser så olika ut och därför inte går att jämföra. Self employment betyder ju egenföretagare. Men något som används i stor utsträckning är Umbrella Companies och Contractors.

Bilaga 2 Andreas Holmbäck, Unionen

Intervju med Andreas Holmbäck, Unionen den 5 april 2018

Intervjun genomfördes vid ett möte Unionens förbunds kontor i Stockholm

Organisationens hemsida: www.unionen.se

Presentation av Andreas och hans roll

Andreas är ansvarig för marknadsföring och värvning på Unionen Egenföretagare, men jobbar även med frågor på strategisk nivå. Unionen Egenföretagare är en verksamhetsgren där företagare kan bli medlemmar och få juridisk hjälp, olika försäkringar och kompetensutveckling anpassad för egenföretagare.

Frågor kring målgruppen

1. Av vilka anledningar anlitar personer egenanställningsföretag, enligt dig?

Det är vanligt att man har en anställning och vill göra något vid sidan av. En mindre kategori är studenter som snabbt vill komma igång och som vill slippa registrering av företag, bokföring och deklaration.

Hur är det med de som är arbetslösa?

Ja då blir det lite mer komplicerat om man inte uppbär någon lön. Det är oklart vad som händer om man inte får uppdrag. Där har regler och avtal inte hängt med. Småa (Småföretagarnas a-kassa) klassar oftast egenanställda som anställda medan Skatteverket ser lite olika på det, från fall till fall.

Antalet nystartade företag har gått ner under jan-mars i år, vilket inte brukar vara fallet vid högkonjunktur. Om det beror på att fler börjar som egenanställda är oklart, men intressant att studera mer.

Att börja som egenanställd av ett yttre tvång och om man inte kan få någon anställning även om man skulle vilja, så finns det en fara liknande daglöneproblematik med otrygghet och ovisshet.

2. För vilka passar egenanställning som anställningsform anser du?

Det bör vara personer som är självständiga, driftiga och kunna sälja. Man bör inte vara trygghetsberoende, mer lik en egenföretagare då det inte är någon som drar in uppdrag åt en.

3. Vilka fördelar respektive nackdelar kan du se för arbetslösa som börjar som egenanställda?

Nackdelarna, se fråga 1. Fördelarna är att man har något att göra, det är bättre för självbilden, men det beror också på personligheten.

4. På vilket sätt skiljer sig personer som börjar som egenanställda kontra egenföretagare?

Egenanställda ser troligtvis detta som en enklare lösning och man vill slippa administrationen. Riskbenägenheten kan vara större hos egenföretagare och de kanske har en ambition att växa. Men det är mer som är gemensamt, t ex friheten och att kunna bestämma själv. Likheter mellan egenanställda och egenföretagare är större än likheterna mellan egenanställda och anställda.

Frågor kring kompetenser

5. Finns det specifika kompetenser och i så fall vilka, som man bör ha/utveckla för att kunna jobba som egenanställd?

Se fråga 2

6. Finns det personer som du tror inte passar som egenanställda? (utifrån syftet med att börja som egenanställd eller avsaknad av färdigheter eller egenskaper)

Om man inte gillar att sälja eller upplever sig inte vara bra på det (såvida man inte har uppdrag som kommer in mer eller mindre automatiskt utan att behöva sälja). Men det här är nog mer beroende av uppdragets karaktär eller bransch.

7. Hur tror du att man kan kontrollera lämpligheten?

- Om man har ett nätverk och hur man har tänkt att dra in uppdrag
- Om man gillar att sälja
- Vilka är alternativen, vad händer om man inte får några uppdrag?
- Hur ser det ut med möjlighet till A-kassa
- Vad säger arbetsgivaren/kunden om framtiden och hur långa är uppdragen
- Kan personen leva med osäkerhet och vikten av att sätta sig in i vad som gäller

Frågor kring utveckling av kompetens och självbild

8. Kan man som arbetslös förändra sin självbild för att passa in och bli mer anställningsbar, anser du? Vad krävs för en sådan eventuell förändring?

För sin självbild är det en stor fördel att ha något att göra, att kunna bidra till ett värde oavsett om det är ideellt arbete eller bara att hjälpa någon. Ibland har man hört om arbetslösa personer som fått förslag att starta eget som en sista utväg när man har uttömt alla möjligheter, men det brukar inte vara en så bra idé. Det är viktigt att personen inte hamnar i osäkra situationer utan kan känna sig trygg och där är lagar och regler viktiga. På kort sikt kan det vara en fördel, man får ett uppdrag som i sin tur kan leda till en anställning, men på lång sikt – om man går och har enstaka uppdrag då och då utan det skyddsnet som erbjuds som anställd kan det vara riktigt dåligt för självbilden.

9. Kan arbetslösa utveckla de eventuella kompetenser som krävs och i så fall hur?

Ja det kan man göra, t ex förmågan att dra in uppdrag, marknadsföra sig, nätverka samt bli riktigt bra på det man gör – kontinuerlig kompetensutveckling och bli mer flexibel.

10. Vilket stöd behöver dessa personer för att lyckas?

Är det något man ska pusha för och när? Man vill inte sätta personer i en dålig situation. Det är ett ställningstagande som behöver tas högre upp i organisationen och ta fram regler och riktlinjer. Arbetsförmedlingen behöver lyfta problemet, det blir en svår situation för en arbetsförmedlare om det inte finns riktlinjer att luta sig mot och du kan få helt olika svar beroende på vilken arbetsförmedlare/rådgivare du träffar.

Övrigt

11. Till sist vad tror du om framtiden för egenanställning?

Samhället måste hantera egenanställning så att det blir lika bedömning för alla, på sikt behöver det bli mer tydligt och reglerat. Unionen som fackförbund är inte emot egenanställning som anställningsform, men vi är tydliga med att egenanställningsföretagen ska ha kollektivavtal för att skapa trygghet för den enskilde egenanställda.

Bilaga 3 Eleonora Klang, Handlingskraftnu

Intervju med Eleonora Klang, Handlingskraftnu den 12 april 2018

Intervjun genomfördes vid ett möte på café i Stockholm

Presentation av Eleonora Klang och hennes roll

Eleonora är karriär- och ledarskapscoach samt ägare av företaget Handlingskraftnu. Hon jobbar även på uppdrag för Trygghetsrådet TRR och Trygghetsstiftelsen.

Frågor kring målgruppen

1. Av vilka anledningar anlitar personer egenanställningsföretag, enligt dig?

Jag jobbar mycket med målgruppen forskare. Det är personer som efter sina doktorandstudier oftast har fokus på att hitta ett jobb och en anställning. De saknar ren arbetslivserfarenhet och behöver i de flesta fall bygga på och träna sin affärsmässighet som behövs för att kunna sälja in en tjänst eller produkt. Man behöver lära sig villkoren på konsultmarknaden. Den andra målgruppen ingenjörer och personer som arbetar inom IT i näringslivet har ofta ett nätverk och jobbar många gånger via konsultfirmor. De behöver då inte sälja in sin kompetens men kan skaffa sig ett eget varumärke. Det är ofta lite äldre personer där självbestämmande är viktigt.

2. För vilka passar egenanställning som anställningsform anser du?

Jag tror att yngre personer har lättare att anamma den här anställningsformen, de har det mer naturligt, ett annat synsätt på jobb, där anställningsformen inte är lika viktig. Man är inte fast i värderingen att vara lyckad genom att ha en fast anställning. Vi är i en "transitionsfas" där vi går från en syn på arbete till en ny syn.

3. Vilka fördelar respektive nackdelar kan du se för arbetslösa som börjar som egenanställda?

Nackdelarna kan vara att man lägger mycket tid och energi på något som inte fungerar på lång sikt och kanske därför missar möjligheten till fast anställning. Det skulle också kunna vara svårt att gå tillbaka i anställning med krav på närvaro och att anpassa sig till strukturer, vilket man behöver kunna göra som anställd. Fördelarna är enorma. Det är karaktärsdanande, man får struktur på vardagen – motivation att gå upp på morgonen, lär sig hålla deadlines, följa upp, utvärdera, utveckla, ta ansvar, sälja in uppdrag, marknadsföring, affärsutveckling, att bygga och vårda kundrelationer – man får lära sig allt! Och detta blir lite learning by doing.

4. På vilket sätt skiljer sig personer som börjar som egenanställda kontra egenföretagare?

Egenföretagare har troligtvis mer resurser i form av erfarenhet, ålder och kapital. Men som egenanställd behöver man också kunna "pitcha" det man ska sälja in precis som egenföretagare.

Frågor kring kompetenser

5. Finns det specifika kompetenser och i så fall vilka, som man bör ha/utveckla för att kunna jobba som egenanställd?

Man behöver vara självständig och driven (att kunna motivera sig själv att göra saker även om det är tråkigt/jobbigt), lite riskbenägen och modig.

Man behöver också vara flexibel – att kunna anpassa sig till kundens behov, men ändå bottna i sin kärna och kunna stå för sina kunskaper. Annars kan det finnas risk att man prisar ut sig och gör saker som man inte klarar att leverera. Vidare bör den egenanställda kunna förstå försäljning och paketera sin affärsidé, göra marknadsundersökningar, vara proaktiv och analytisk. Det är viktigt att kunna svara på frågor som: vilken är målgruppen? vilka behov tillgodoses? vem vill betala?

6. Finns det personer som du tror inte passar som egenanställda? (utifrån syftet med att börja som egenanställd eller avsaknad av färdigheter eller egenskaper)

Specialisterna eller experterna kan drivas av att "nörda" ner sig, men kanske inte har samma förståelse för kundnyttan. Så de egenanställda behöver också ha kompetenserna i frågan ovan.

7. Hur tror du att man kan kontrollera lämpligheten?

Genom att ställa coachande frågor och lite tuffa frågor. Att framförallt fråga efter marknadsundersökningar; vem *vill* köpa och vem *kan* köpa (ha råd), hur övertygar du dina kunder. Så både affärsidé och marknadsundersökning bör vara klart innan man bestämmer sig för egenanställning.

Det finns också testverktyg med färdighetstester (t ex TalentQ) där man kan plocka ut karaktärsdrag lämpliga för egenanställda och som är bra som diskussionsunderlag. Det kan t ex vara "socialt säker" och "övertygande" och ställa coachande frågor kring detta.

Frågor kring *utveckling* av kompetens och självbild

8. Kan man som arbetslös förändra sin självbild för att passa in och bli mer anställningsbar, anser du? Vad krävs för en sådan eventuell förändring?

Ja det tror jag. Vi har många valda sanningar om vilka vi är – "jag kan inte det och det". Om vi blir uppbyggda att reflektera över vad vi kan och inte kan, så kan vi utvecklas. Alla har potentialen att titta på sina valda sanningar. Vissa saker kan vi som coacher plocka upp i samtalet - "vad kommer det ifrån, är det sant?". Många omvärderar sina sanningar och bilden av sin kompetens i samtalet.

9. Kan arbetslösa utveckla de eventuella kompetenser som krävs och i så fall hur?

Genom att identifiera sina styrkor och utvecklingsbara sidor. Att skapa medvetenheten är viktig och för merparten är det bra med ett bollplank för att kunna göra den förändringen.

10. Vilket stöd behöver dessa personer för att lyckas?

Någon som ställer rätt frågor, någon som vågar kasta upp de valda sanningarna eller någon som faktiskt säger att "jag tror på dig". Det kan vara en bra lärare, en coach, en vägledare eller någon annan klok person.

Övrigt

11. Till sist vad tror du om framtiden för egenanställning?

Jag tror att det kommer bli jättestort utifrån min horisont där jag arbetar med tjänstemän. "Alla" kommer i framtiden vara små konsulter. Vi behövs i perioder i en produktionscykel. Frågan är om tillsvidareanställning ens kommer finnas i framtiden?

Bilaga 4, Göran Hällström, Trygghetsrådet TRS

Intervju med Göran Hällström, Trygghetsrådet TRS den 13 april 2018

Intervjun genomfördes vid ett möte på TRS huvudkontor i Stockholm

Organisationens hemsida: www.trs.se

Presentation av Göran och hans roll

Göran är rådgivare på Trygghetsrådet TRS. Organisationen är ett av cirka 15 trygghetsråd i Sverige. Tanken med trygghetsråd är att underlätta omställningar i arbetslivet, både för enskilda individer och för organisationer. TRS vänder sig till medarbetare i de organisationer som är anslutna till Arbetsgivaralliansen, Svensk Scenkonst, Teatercentrum, Danscentrum och Länsmuseerna. De ger också stöd till tjänstemän inom Sinf (Svensk Industriförening) och arbetsgivare som är anslutna med hängavtal.

Frågor kring målgruppen

1. Av vilka anledningar anlitar personer egenanställningsföretag, enligt dig?

Jag har inte mött någon som haft det som heltidssysselsättning, det har varit personer som haft anställning och lång uppsägningstid och de har då tagit uppdrag under uppsägningstiden. Det kan vara ett sätt att inte bli av med A-kassan, till skillnad mot när man startar eget. De får en trygghet i form av A-kassa, men ändå en flexibilitet. En annan anledning är att man kanske får kortare uppdrag och inte är säker på om det håller att starta eget. Det är min erfarenhet att det är de som verkligen bestämt sig som blir egenföretagare eftersom det är förmånligare skatteregler och man slipper betala en avgift till egenanställningsföretaget.

2. För vilka passar egenanställning som anställningsform anser du?

Speciellt för personer som är i uppstartsfasen av ett eget företag

3. Vilka fördelar respektive nackdelar kan du se för arbetslösa som börjar som egenanställda?

Om alternativet är att vara arbetslös så finns det många fördelar. Man får en chans att prova på frilanslivet, bygger upp ett kontaktnät, färskare referenser och får möjlighet att visa sin kompetens. Det är alltid en fördel ur ett arbetslöshetsperspektiv och ser bra ut i CV:t.

Nackdelarna är att det är osäkert med intäkterna, egenanställningsföretagen säljer ju inte in din kompetens. På lång sikt kan det vara ekonomiskt svårt att leva som frilansare.

4. På vilket sätt skiljer sig personer som börjar som egenanställda kontra egenföretagare?

Det beror på om du bara tar enstaka uppdrag eller om du ska leva på det. Om du ska leva på det är det ingen skillnad; du behöver marknadsföra dig och ha all den kompetens som det medför. Båda är inställda på gig-ekonomin och att arbeta med mer tillfälliga uppdrag. Som egenanställd slipper man det rent administrativa som skattekonto, moms och preliminärskatt som ska betalas in m m, vilket förenklar mycket.

Frågor kring kompetenser

5. Finns det specifika kompetenser och i så fall vilka, som man bör ha/utveckla för att kunna jobba som egenanställd?

Förmåga och ork att marknadsföra sig själv. Ett driv att ligga i, att skapa, underhålla och utveckla sitt kontaktnät. "Kråkorna som flyger hittar alltid något att äta, men de som sitter still på en pinne blir väldigt hungriga".

Ofta behöver man också någon slags spetskompetens, det kan vara t ex tolk, förhandlare eller översättare.

6. Finns det personer som du tror inte passar som egenanställda? (utifrån syftet med att börja som egenanställd eller avsaknad av färdigheter eller egenskaper)

De som inte har drivkraften, en egen motor att driva på och dra in uppdrag.

7. Hur tror du att man kan kontrollera lämpligheten?

Man behöver kontrollera förmågan att *genomföra* en affärsplan. Då kan man ställa frågor som får personen att tänka efter hur jag är som egenanställd och få syn på styrkor och svagheter. Man kan hjälpa personen att få en bild av vad som behövs för att det ska fungera och använda ett coachande förhållningssätt med strukturerade frågeställningar.

Frågor kring *utveckling* av kompetens och självbild

8. Kan man som arbetslös förändra sin självbild för att passa in och bli mer anställningsbar, anser du? Vad krävs för en sådan eventuell förändring?

Det kan vara svårt att förändra på egen hand, men det finns många fantastiska exempel på att det går med coaching. Genom en inventering av personens kompetens – att få hjälp att få syn på det man kan, allt man har gjort och även sina hinder kan personen förstå vilken kompetens den besitter. Det kan vara en jobbcoach, en terapeut eller någon annan som kan bidra med samtalsstöd. Att bli bekräftad och sedd på riktigt är också viktiga ingredienser i detta.

9. Kan arbetslösa utveckla de eventuella kompetenser som krävs och i så fall hur?

Många tror att man föds som säljare, men så är det inte. Det finns många sätt att sälja på, ett exempel är sociala medier som är en bra plattform. Man kan bli duktigare på personlig profilering genom att få syn på sina "USP:ar", dvs vilken speciell kompetens man kan tillföra.

10. Vilket stöd behöver dessa personer för att lyckas?

Ett bollplank även när man är igång, inte bara inför övergången till egenanställning. Det kan vara typ någon säljcoach, någon som fyller på med energi.

Tillgång till ett nätverk av likasinnade, som också kan vara ett bollplank – "hur gör du..., hur tänker du...?". Det blir ju ett ganska ensamt liv annars som egenanställd.

Övrigt

11. Till sist vad tror du om framtiden för egenanställning?

Jag tror att det kommer fortsätta som anställningsform och att det inte är någon tillfällig fluga. Det är ett bra sätt att jobba på och att kunna hålla kvar sin kompetens, samtidigt som man har kvar den ekonomiska tryggheten. Myndigheterna bör underlätta och uppmuntra detta som ett alternativ för arbetslösa.

Det finns dock flera anledningar som gör att egenanställningar kommer att begränsas. Idag krävs det oftast en fast inkomst för att få ta bostadslån, köpa bil på avbetalning eller teckna telefonabonnemang. Det kan till och med svårt vara att hyra en lägenhet i andra hand om du inte kan påvisa stadig inkomst. Det är också oklart hur det påverkar SGI (den sjukpenninggrundande inkomsten) och pensionen. Därför kanske egenanställning är riktat mer till en viss ålder, där man inte anser att detta är så viktigt.

Bilaga 5 Johan Åkesson, Verto Konsult AB

Intervju med Johan Åkesson, Verto Konsult AB den 10 april 2018

Intervjun genomfördes vid ett möte på Vertos kontor i Stockholm

Organisationens hemsida: www.verto.se

Presentation av Johan och hans roll

Johan Åkesson är grundare och ägare av karriärutvecklingsföretaget Verto Konsult AB. Företaget grundades 2000 och erbjuder tjänster inom outplacement och karriärcoaching. De har kunder i väldigt olika branscher, både inom privat och offentlig sektor samt fackförbund inom TCO och SACO.

Frågor kring målgruppen

1. Av vilka anledningar anlitar personer egenanställningsföretag, enligt dig?

De flesta väljer att starta eget, men annars kan det vara de som inte har ambitionen att starta eget eller ser det som en mjukstart för företagande. Om det är arbetslösa kan det vara personer som vill fortsätta arbeta med det som de tidigare har arbetat med och få möjlighet att styra sin tid samtidigt som de kan fördjupa sig inom sin expertis.

2. För vilka passar egenanställning som anställningsform anser du?

Om man vill vara kvar inom sin bransch och sitt expertområde men inte är så pass riskbenägen att man vill starta eget företag.

3. Vilka fördelar respektive nackdelar kan du se för arbetslösa som börjar som egenanställda?

Fördelar är att man kan komma tillbaka på arenan igen, det kan vara ett verktyg för att nå ett fast jobb. Men tidigare var det ju viktigt med tillsvidareanställning, nu sker det en mental förflyttning där det är OK med vikariat och sedan att jobba via ett bemanningsföretag. Nästa steg är att känna sig bekväm med att jobba som egenanställd.

Nackdelen kan vara att det är otydliga regler kring egenanställning, speciellt kring A-kassan. Det kan bli så eller så och man kan inte få ett tydligt svar, vilket kan vara svårt som arbetslös när man kanske redan är skör.

4. På vilket sätt skiljer sig personer som börjar som egenanställda kontra egenföretagare?

Egenföretagare vill fortsätta vara företagare i den formen, de trivs med frihet och att kunna styra sin egen tid. Att tävla, tjäna pengar, prestera och nå resultat är drivkrafter som egenföretagare troligtvis har och de gillar försäljning i högre grad. Som egenanställd är det inte *lika* viktigt med dessa delar.

Frågor kring kompetenser

5. Finns det specifika kompetenser och i så fall vilka, som man bör ha/utveckla för att kunna jobba som egenanställd?

Relationskompetens, s k people skills– flera faller på detta. Arbetsgivaren/kunden ska tycka att det är trevligt att ha mig som egenanställd här på jobbet. Man blir betygsatt både på den tekniska kompetensen/yrkeskompetensen och den affärsmässiga kompetensen. *Den mest framgångsrika frilansaren är inte den som bara är bäst inom sitt expertområde – utan den som bäst förmedlar vad hen är bra på.*

Egenanställda behöver alltså ha försäljningskompetens och även förmåga att tänka själv och eget driv. Men också att tänka i banor som att ”vad kan jag göra för att utveckla mig”.

6. Finns det personer som du tror inte passar som egenanställda? (utifrån syftet med att börja som egenanställd eller avsaknad av färdigheter eller egenskaper)

Man behöver förstå det konsultativa förhållningssättet, att man är där för att visa på möjligheter och inte för att fatta beslut. Om man vill vara med och påverka och bestämma kanske det inte är så lämpligt. Men det beror på vilken typ av uppdrag det är. Det kan vara en resursförstärkning där man hjälper till tillfälligt eller en kompetensförstärkning där man bidrar med sin unika kompetens. Det är olika profiler. Det är också branschberoende och beroende av längd på uppdraget. Vid kortare uppdrag är de specifika kompetenserna inte lika viktiga.

7. Hur tror du att man kan kontrollera lämpligheten?

Syftet med att börja som egenanställd är viktigt att stämma av. De flesta vill ha någon typ av trygghet. Min uppfattning är att många egentligen inte vill och att de flesta skulle föredra en anställning. Så att kontrollera om det är påtvingat eller fri vilja, om personen har en egen motor, hur van personen är att driva projekt eller verksamhet på egen hand, är viktigt. Ett sätt kan vara att stämma av de delar som krävs för företagande och även för egenanställda i viss mån:



Man bör tycka att alla cirklarna är intressanta/motiverande att jobba med.

Frågor kring *utveckling* av kompetens och självbild

8. Kan man som arbetslös förändra sin självbild för att passa in och bli mer anställningsbar, anser du? Vad krävs för en sådan eventuell förändring?

Självklart kan man göra mentala förflyttningar, genom att skapa ett medvetande om vad ens kompetens är och att jobba med sin omvärldsanalys; vad är det för kunskaper och beteenden som är bra att ha på den här arbetsmarknaden och sätta det i relation till sig själv. Tryggheten sitter inte i anställningskontraktet utan i din kompetens. Sen behöver man också jobba med att man är en professionell roll och att ett nej inte innebär att du är dålig som person. De som har bytt jobb flera gånger har en annan tro på sig själv. Bristande självförtroende och självkänsla bottnar många gånger i att man inte vet vad som krävs.

9. Kan arbetslösa utveckla de eventuella kompetenser som krävs och i så fall hur?

Ja, genom att anlita en rådgivare, karriärcoach eller någon annan som kan ge den arbetslöse verktygen för detta. T ex en person som är expert och duktig på ett område kan få hjälp att utveckla sin kompetens att prata om sin kompetens och vad den kan bidra med för att skapa intresse och sälja in sina uppdrag.

Vilket stöd behöver dessa personer för att lyckas?

Arbetsförmedlingen bör hjälpa den egenanställda att få stöd. Men det är inte bara innan starten utan även efter start, under tiden man är egenanställd. Det behövs någon som puffar på och som hjälper personen att inte slå sig till ro – typ någon ”startaegenanställning-skola”

Övrigt

10. Till sist vad tror du om framtiden för egenanställning?

Jag tror att marknaden kommer att växa. Arbetsgivare idag har varierande behov och vill minimera risker och därför inte anställa i första hand. Att få in personer på korta uppdrag kommer därför bli viktigare. Vi kommer också själva att göra denna mentala förflyttning och inte se det som något konstigt eller läskigt.

Bilaga 6 Jörgen Kihlgren, Trygghetsstiftelsen

Intervju med Jörgen Kihlgren, Trygghetsstiftelsen den 13 april 2018

Intervjun genomfördes vid ett möte på Trygghetsstiftelsens huvudkontor i Stockholm

Organisationens hemsida: www.tsn.se

Presentation av Jörgen och hans roll

Jörgen är verksamhetschef på Trygghetsstiftelsen och ansvarar för fyra kontor i Sverige. Trygghetsstiftelsen är Trygghetsrådet inom det statliga avtalsområdet. När en statsanställd blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller när en anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut är det Trygghetsstiftelsens uppgift att så långt som möjligt skapa förutsättningar för att han eller hon inte ska bli arbetslös.

Frågor kring målgruppen

1. Av vilka anledningar anlitar personer egenanställningsföretag, enligt dig?

Jag anser att det främst är okunskap, jag förstår inte värdet, då man hamnar i ett ingenmansland och varken är företagare eller anställd. Vidare förstår jag inte varför man som egenanställd är beredd att skänka bort en viss procent av sin inkomst till egenanställningsföretaget. Det kan också ge problem med bland annat försäkringar och avtal.

Egenanställningsföretagen lever på att de växer och befinner sig i en lukrativ bransch samt i en gråzon där de juridiska gränserna är väldigt otydliga. Det kanske är så att Svenskt Näringsliv har missat att beskriva och informera hur enkelt det faktiskt är att bedriva tjänsteföretag idag. Sen finns det de som inte är så vana och vill ha både hängslen och livrem.

2. För vilka passar egenanställning som anställningsform anser du?

För de som vill ha flexibilitet, som vill kliva in och ut fort.

Det kan också vara bra som en brygga antingen till anställning eller till eget företagande.

3. Vilka fördelar respektive nackdelar kan du se för arbetslösa som börjar som egenanställda?

Fördelen kan vara att man får en plattform för att ta sig in på arbetsmarknaden, ibland kan det vara lättare att bli egenanställd än anställd.

Nackdelen är att det är en oprövad anställningsform och det är en omogen marknad, med de risker som finns. På sikt kan man också fråga sig vad som händer med de egenanställda som inte lyckas förhandla upp sina löner?

4. På vilket sätt skiljer sig personer som börjar som egenanställda kontra egenföretagare?

En hypotes: jag *tror* att de som startar eget har bestämt sig på ett annat sätt, att egenföretagare vågar ta risker i större utsträckning och är lite mer bestämda.

Frågor kring kompetenser

5. Finns det specifika kompetenser och i så fall vilka, som man bör ha/utveckla för att kunna jobba som egenanställd?

Man bör ha ett konsultativt förhållningssätt eftersom man säljer och marknadsför sin kompetens. Man behöver förstå hur man gör när man säljer och man behöver ha disciplin för att få in uppdrag, ha framförhållning och en planeringshorisont.

6. Finns det personer som du tror inte passar som egenanställda? (utifrån syftet med att börja som egenanställd eller avsaknad av färdigheter eller egenskaper)

Om man har ett stort behov av stabilitet och säkerhet, då kan det bli jobbigt. Det beror också på vilken ekonomisk stabilitet man har. Att "våga hoppa" är beroende av de ekonomiska förutsättningarna. Det ska också fungera med andra faser i livet och att man är trygg med sitt beslut, men även ha acceptans för att det kanske *inte* funkar just nu, beroende på den livssituation man är i.

7. Hur tror du att man kan kontrollera lämpligheten?

Genom att ta fram en noggrann handlingsplan, att ha en bild av sig själv och en bild av omvärlden inklusive den aktuella livssituationen och sätta det i relation till sin affärsidé.

Frågor kring *utveckling* av kompetens och självbild

8. Kan man som arbetslös förändra sin självbild för att passa in och bli mer anställningsbar, anser du? Vad krävs för en sådan eventuell förändring?

Ja självklart, det kan vara antingen påtvingat – att man tvingas till förändring eller att man frivilligt är motiverad till förändring. För en förändring kan man behöva hjälp till självhjälp genom t ex coaching eller stödsamtal, att prata med vänner och bekanta. Men det bör vara personer med hyggligt gott omdöme. Man kan både ändra och *stärka* sin självbild (vilket är nog så viktigt).

9. Kan arbetslösa utveckla de eventuella kompetenser som krävs och i så fall hur?

Ja, genom medveten närvaro och jobba aktivt med att utvärdera/reflektera – "vad fungerade bra, vad fungerade mindre bra?". Att lära mer, lära av, lära om och lära nytt, lära sig på jobbet, lära via utbildning och lära via mentorskap.

10. Vilket stöd behöver dessa personer för att lyckas?

Man behöver få hjälp att ha koll på juridiken och ekonomin. Hela den bilden behöver vara klar först och är grunden för att kunna lyckas.

Övrigt

11. Till sist vad tror du om framtiden för egenanställning?

Det ska bli intressant att se hur det går i framtiden. I Sverige har vi byggt hela vår arbetsmarknad på att parterna tar ett stort ansvar, till skillnad mot andra länder. Egenanställningsföretagen kommer att möta en hälsosam skepsis, speciellt från fackligt håll.

Gigekonomi-trenden är svår att stoppa, vi har gått från Just in time i produktionen till Just in time i tjänstesektorn. Att det inte är reglerat är en större utmaning än man kan tro. Egenanställning som anställningsform kommer att bli reglerad, allt annat strider mot all logik.

Bilaga 7 Lisa Hemph, Arbetsförmedlingen

Intervju med Lisa Hemph, Arbetsförmedlingen den 17 april 2018

Intervjun genomfördes vid ett möte på kontorshotellet H2 i Stockholm

Organisationens hemsida: www.arbetsformedlingen.se

Presentation av Lisa och hennes roll

Lisa är sektionschef på Arbetsförmedlingens gig-ekonomisektion, som startade 1 januari 2018 och ligger inom ramen för Arbetsförmedlingens innovationsarbete. De arbetar med hur Arbetsförmedlingen ska förhålla sig till gig-ekonomin, speciellt med tanke på avsaknaden av regleringar för plattformar på arbetsmarknaden idag. De stora utmaningarna är hur man ska lösa kompetenshöjning och trygghetssystemen för personer i den här gruppen.

Frågor kring målgruppen

- 1. Av vilka anledningar anlitar personer egenanställningsföretag, enligt dig?**
Det kan vara personer som vill jobba extra, eller som frilansar men inte har eget företag. De som vill slippa administrationen som kommer med att starta eget företag.
- 2. För vilka passar egenanställning som anställningsform anser du?**
Framförallt för personer som vill jobba extra vid sidan av annan huvudsaklig sysselsättning alternativt för de som har det som ett steg in på arbetsmarknaden, på väg, antingen till anställning eller eget företagande.
- 3. Vilka fördelar respektive nackdelar kan du se för arbetslösa som börjar som egenanställda?**
Fördelen är att det skulle kunna sänka tröskeln för att snabbare komma ut i jobb via exempelvis gig-plattformar. Den främsta nackdelen är oklarheterna kring möjligheterna till A-kassa och andra regler kring egenanställning vad gäller försäkringar m m.
- 4. På vilket sätt skiljer sig personer som börjar som egenanställda kontra egenföretagare?**
Det beror på vilken drivkraft som ligger bakom beslutet och i vilken omfattning man väljer att ta uppdrag tänker jag. Viktigt att man förstår vad de olika alternativen innebär. Men både egenanställda och egenföretagare behöver ha en drivkraft i att hitta uppdrag.

Frågor kring kompetenser

- 5. Finns det specifika kompetenser och i så fall vilka, som man bör ha/utveckla för att kunna jobba som egenanställd?**
Fördel om en har identifierat sin specialistkompetens, vara driven i att hitta uppdrag samt digital kompetens – att hitta nätverk och sammanhang för att hitta nya uppdrag och kunna dra nytta av digitala plattformar.

6. Finns det personer som du tror inte passar som egenanställda? (utifrån syftet med att börja som egenanställd eller avsaknad av färdigheter eller egenskaper)

Viktigt att de som väljer formen egenanställd vet vad det innebär. Svårt att säga om det finns personer som inte passar, det beror nog mer på omfattning och i vilket stadie i livet man är i, det ska passa hela livssituationen.

7. Hur tror du att man kan kontrollera lämpligheten?

Nummer ett är att informera om vad det innebär samt kolla hur det är med de ekonomiska förutsättningarna för att jobba som egenanställd.

Frågor kring *utveckling* av kompetens och självbild

8. Kan man som arbetslös förändra sin självbild för att passa in och bli mer anställningsbar, anser du? Vad krävs för en sådan eventuell förändring?

Det finns nya möjligheter nu med digitala plattformar som kan sänka trösklarna och förenklar tillgången till arbete. Men det finns också utmaningar med att plattformarna utövar makt som gör att risken förflyttas till den som väljer att ta uppdrag. Man får på så sätt ta risk och ansvar som entreprenör men inte den frihet som kommer med att vara egen.

9. Kan arbetslösa utveckla de eventuella kompetenser som krävs och i så fall hur?

Digitaliseringen öppnar upp för nya former och möjligheter att utveckla sina kompetenser och sänka trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden.

10. Vilket stöd behöver dessa personer för att lyckas?

Bland annat genom utbildningsinsatser. Arbetsförmedlingen tillsammans med Google tillhandahåller kurser i t ex digital kompetens, något som är centralt i gig-ekonomin, i och med att man då kan få tillgång till plattformar för att kunna hitta uppdrag. Nyfikenhet och vilja att lära nytt är centralt.

Övrigt

11. Till sist vad tror du om framtiden för egenanställning?

Jag tror fler kommer att ta del av den framväxande gig-ekonomin och då är egenanställning en form för detta. Framförallt om man har uppdrag vid sidan av en annan huvudsaklig sysselsättning. Mycket pekar på att vi kommer att se fler plattformar och ett större antal som väljer att arbeta i annan form än den traditionella tillsvidareanställningen. Digitaliseringen möjliggör för en gränslös arbetsmarknad och genom plattformar kommer fler välja att gå in och ut i olika uppdrag även utanför landets gränser.