



Analyse af det atypiske arbejdsmarked

Oxford Research, Marts 2019



1.	Indledning
2.	Tidsbegrænset ansættelse <ul style="list-style-type: none"> • Projektmageren • Den løst tilknyttede
3.	Selvstændige <ul style="list-style-type: none"> • Iværksætteren • Freelancekonsulenten • Den ufrivilligt selvstændige
4.	Beskæftigelse via en digital platform <ul style="list-style-type: none"> • Rådgiveren • Moonlighteren
5.	Tværgående anbefalinger
6.	Metode og dataindsamling

1.	Indledning
2.	Tidsbegrænset ansættelse <ul style="list-style-type: none"> • Projektmageren • Den løst tilknyttede
3.	Selvstændige <ul style="list-style-type: none"> • Iværksætteren • Freelancekonsulenten • Den ufrivilligt selvstændige
4.	Beskæftigelse via en digital platform <ul style="list-style-type: none"> • Rådgiveren • Moonlighteren
5.	Tværgående anbefalinger
6.	Metode og dataindsamling

En kvalitativ undersøgelse af de atypiske ansættelsesformer på Djøfs arbejdsmarked

Størstedelen af Djøfs medlemmer er fastansatte lønmodtagere på fuldtid. Djøfs medlemmer, såvel som andre dele af arbejdsmarkedet for højtuddannede, oplever imidlertid en udvikling, hvor den traditionelle ansættelsesform udfordres af nye atypiske former for beskæftigelse, hvor man *ikke* er fastansat på fuld tid.

Udviklingen på arbejdsmarkedet stiller nye krav til Djøf som organisation, dens medlemsydelse og policy-udspil. Derfor har Djøf igangsat projektet 'A Working Future', hvor målet er at blive klogere på fremtidens arbejdsmarked.

Djøf lavede i 2018 en registeranalyse af de atypiske ansættelsesformer, som belyste gruppen ud fra deres indkomstniveauer. Analysen gav imidlertid ikke viden om de kendetegn, vilkår og muligheder, der præger de forskellige atypiske ansættelsesformer. Oxford Research har derfor, på baggrund af Djøfs opdrag, udarbejdet en kvalitativ baseret undersøgelse af de atypiske ansættelsesformer. Analysen har dykket ned i tre ansættelsesformer via kvalitative interviews for at afdække følgende overordnede spørgsmål:

1. Hvilke kvalitative karakteristika kendetegner Djøfs medlemmer i atypiske ansættelser?
2. Hvilke eventuelle arketyper af ansatte kan udledes inden for de forskellige atypiske ansættelsesformer?
3. Hvilke fordele, udfordringer og behov oplever de forskellige arketyper af atypisk ansatte i deres nuværende ansættelsesform?

Analysen har resulteret i syv forskellige arketyper af atypisk ansatte djøfere. Undergrupperingernes kendetegn, udfordringer og behov gennemgås på de følgende slides. Afslutningsvis præsenterer vi en række tværgående anbefalinger til, hvordan Djøf kan imødekomme de behov og udfordringer, som de atypisk ansatte overordnet set oplever.

Tre atypiske former for beskæftigelse

Undersøgelsen har på baggrund af Djøfs registeranalyse taget udgangspunkt i tre typer af atypisk beskæftigelse for højtuddannede:

- Tidsbegrænset ansættelse
- Selvstændige (med eget CVR)
- Beskæftigede via en digital arbejdsplatform.

Da der findes overlap mellem de valgte typer, er det hovedindtægtskilden, der har været styrende for inddelingen med undtagelse af personer, som arbejder via platforme, da ganske få arbejder fuldtid via platformene. Derfor består denne gruppe af personer, som har erfaring med at arbejde via platforme.

Selvom undersøgelsen har taget udgangspunkt i de tre overordnede grupperinger af atypisk ansatte, har vi i analysen forholdt os åbent til andre mulige skel og arketyper af atypisk ansatte. Efter analysen har vi dog valgt at bibeholde denne idealtypiske tredeling af de atypisk ansatte på trods af overlap i grupperingerne. For yderligere info om dataindsamlings- og analysestrategi henvises til metodekapitlet bagerst i rapporten.

Narrativer

Undersøgelsens resultater er for hver af de analyserede arketyper formidlet via såkaldte *narrativer*. Et narrativ er i denne rapport en fyldig beskrivelse af en fiktiv person med de særlige kendetegn, som er repræsentative for gruppen.

Efter narrativerne præsenterer vi i bulletform de forskellige arketyperes kendetegn, udfordringer og arbejdsmarkedsmæssige behov.

1.	Indledning
2.	Tidsbegrænset ansættelse <ul style="list-style-type: none"> • Projektmageren • Den løst tilknyttede
3.	Selvstændige <ul style="list-style-type: none"> • Iværksætteren • Freelancekonsulenten • Den ufrivilligt selvstændige
4.	Beskæftigelse via en digital platform <ul style="list-style-type: none"> • Rådgiveren • Moonlighteren
5.	Tværgående anbefalinger
6.	Metode og dataindsamling

Projektmageren

Livet som selvvalgt midlertidigt ansat

Efter en lang dag er Søren er netop ankommet med Øresundstoget til Hovedbanegården. Det er sent, han er træt, men han er også energisk af de nye ideer, som han fik under sit besøg i Malmø, og han glæder sig til at komme i gang. Søren finder sin cykel og skynder sig hjem for at være sammen med sin kæreste og deres to børn.

Søren er uddannet i Statskundskab fra Aarhus Universitet. Han er 39 år og arbejder til daglig i en NGO, hvor han er ansvarlig for et Interreg-projekt, som skal styrke mobiliteten på tværs af de nordiske lande. Søren er rigtig glad for sit arbejde og nyder de dage, hvor han er ude og møde andre mennesker. Særligt i andre lande, som han mener, er en vigtig del af hans arbejde.

Søren synes, at jobbet er et godt match mellem hans tidligere ansættelser. Først som fuldmægtig i Trafikstyrelsen, hvor dagene ofte gik med administration og implementering af nye regler, og det næste job som senioranalytiker i en større arbejdsgiverforening, hvor der blev stillet ekstremt høje krav fra ledelsen og givet for lille manøvrerum til at handle frit.

Fra sit personlige netværk kendte Søren til NGO'en og hørte om en ledig stilling. Efter et par samtaler valgte Søren at takke ja til den tidsbegrænsede stilling, og han måtte derfor opsige sin faste stilling. Søren fortæller, at selve jobbeskrivelsen, hvor der blev lagt vægt på udviklingsopgaver, og mødet med de nye kollegaer betød mere for ham end det faktum, at ansættelsen havde en udløbsdato.

Søren har i dag arbejdet for organisationen i knap fire år. Han oplever, at det tidsbegrænsede forhold i ansættelsen gør, at der naturligt er et stort fokus på udvikling. Søren oplever, at det holder ham skarp og nysgerrig på nye perspektiver og muligheder. Han ved, at projektet efter noget tid er afsluttet, og han er derfor nødt til at tænke ud af boksen for at videreudvikle projektet eller finde helt nye projektmuligheder.

Søren er i dag projektansvarlig og skal sikre, at teamet arbejder godt sammen og når i mål med projektets ambitioner. Han er glad for det manøvrerum, det giver til at træffe selvstændige beslutninger og afprøve nye ideer, men han er samtidig udfordret af det nye ansvarsområde som projektansvarlig, hvor personaleledelse fylder mere end han hidtil har prøvet.

Forleden stod Søren eksempelvis overfor et dilemma som projektleder. To af hans kollegaer har svært ved at arbejde sammen, og den enes adfærd er på grænsen til mobbende overfor den anden. Søren har lagt mærke til det et stykke tid, men har svært ved at løse problemet. Han er i tvivl om den rigtige tilgang til problemet, og hvorvidt det er noget, som han bør involvere organisationens øverste chef i, eller om han skal indkalde de to medarbejdere til en samtale. Han har ikke stået i den situation tidligere og savner noget sparring og viden om, hvordan man bedst takler problemet. Han savner helt konkret nogle værktøjer til personaleledelse, hvilket han vurderer, at organisationen ikke har mulighed for at tilbyde.

Kendetegn, udfordringer og mulige tiltag

Projektmagerens kendetegn

- Projektmageren har typisk nogle års anciennitet på arbejdsmarkedet bag sig. Det er en bred målgruppe med alt fra 3-4 års erfaring til over 30 år på arbejdsmarkedet.
- Projektmageren har selv valgt en tidsbegrænset ansættelse – ofte da det er ”prisen at betale” for en spændende udviklingsorienteret stilling.
- Den selvvalgte ansættelse kommer også til udtryk i løn- og arbejdsvilkår, der typisk er sammenlignelige med andre personer med samme uddannelse og arbejdsmarkedsanciennitet.
- Projektmageren er ofte ansat i en ikke-statslig organisation (NGO) eller en forening, som i høj grad er afhængig af private fondsmidler eller nationale eller internationale bevillinger.
- Projektmageren arbejder ofte med projektledelse inden for et væld af forskellige udviklingsopgaver alt efter den konkrete stilling og fagområde
- Projektmageren sætter stor pris på udviklingsperspektivet i sin ansættelse og værdsætter samtidig handlefriheden i sit job.

Projektmagerens udfordringer og behov

- Da projektmagerne er i en selvvalgt midlertidig stilling, oplever de i mindre grad end andre i en tidsbegrænset ansættelse udfordringer. Alligevel er der enkelte udfordringer og arbejdsmarkeds-mæssige behov for projektmageren. De beskrives nedenfor.

- Projektmageren er ofte udfordret på manglende adgang til formel kompetenceudvikling. Det skyldes bl.a., at de organisationer, som de er ansat i, i mindre grad har et strategisk og systematisk fokus på kompetenceudvikling af deres medarbejdere. Herudover bliver projektmageren ofte ansat, da de har nogle særlige kompetencer, som organisationen har behov for. Da man ofte forventer, at de har de fornødne kompetencer til at besætte en konkret stilling, står de derfor ikke altid forrest i køen, når der skal bruges ressourcer på kompetenceudvikling
- Projektmageren oplever en høj udskiftning af kollegaer, og arbejdspladsens organisatoriske setup understøtter sjældent en mulighed for faglig sparring og mentorforløb.

Mulige initiativer og tiltag

- Projektmagerne har forskellige kompetenceudviklingsbehov alt efter ansættelsen – det kan både være indenfor projektledelse, fundraising og personaleledelse. Men for hele gruppen gælder det, at Djøf fortsat bør sætte fokus på, at alle medarbejdergrupper bør have adgang til kompetenceudvikling – også midlertidigt ansatte projektmagere.
- Da projektmagerens organisation sjældent har et systematiseret setup til udvikling af medarbejderne, kan Djøf facilitere mentorordninger, hvor projektmagerne kan få tilknyttet en mentor med erfaring fra branchen og/eller indsigt i projektmagerens udfordringer. Det skal give projektmageren mulighed for at få sparring om fx personaleledelse, faglige udfordringer og karriereudvikling i det hele taget.
- Tilsvarende kan Djøf facilitere netværk/fora, hvor projektmagere har mulighed for at udveksle erfaringer, bekymringer, succes historier mv.

Den løst tilknyttede

Går på kompromis med sine rettigheder og ønsker

"Alt ser fint ud, og alt er som det skal være", siger jordemoderen. Nikolaj kigger ned på sin gravide kæreste, og de smiler til hinanden. Besøget hos jordemoderen er gået rigtig godt, og hun kunne fortælle Nikolaj og Sigrid, at de venter sig en sund og meget aktiv lille dreng. Til august vil den lille familie gå fra at være en familie på tre til at være en familie på fire, og de glæder sig alle sammen. For tiden er det dog ikke kun Nikolajs kærestes mave, der vokser. Det gør uroen i Nikolaj også. Han er bekymret over, at den lille babys ankomst kommer til at lande lige oveni, at hans ansættelseskontrakt skal genforhandles.

Nikolaj, på 32 år, er ansat i en midlertidig stilling som rådgiver i Folkekirkens Nødhjælp, og stillingen er en toårig kontrakt, der udløber til sommer. Inden Nikolaj endte hos Folkekirkens Nødhjælp, har han været ansat mange forskellige steder, og den nuværende ansættelse er den længste, han nogensinde har haft. Nikolajs CV bærer efterhånden præg af, at det kan være svært at få en fastansættelse, når man, som ham, ønsker at arbejde med sundhedsfremme i udviklingslande. Efter at have færdiggjort sin kandidat i Folkesundhedsvidenskab ved Københavns Universitet, for snart syv år siden, har Nikolaj haft forskellige ansættelser hos bl.a. Røde Kors, Red Barnet og Globale Læger.

Da Nikolaj, efter endt uddannelse, skulle ud at søge sit første job, var det lidt af en tilfældighed, at det blev en midlertidig ansættelse. Hans interesse for sundhedsfremme i udviklingslande drev ham i retningen af NGO-verdenen, og da en spændende stilling bød sig, og

hans dagpenge snart udløb, følte han ikke, at han kunne sige nej til jobbet, selvom det kun var en etårig kontrakt. Som tiden gik, blev det til flere og flere referencer på Nikolajs CV. I starten var det ikke noget, han tænkte meget over. Han var bare glad for, at han kunne få lov til at arbejde med noget, der interesserede ham, selvom perioderne imellem jobs selvfølgelig kunne være frustrerende. Men han tænkte, at det måtte være vilkårene, når man var nyuddannet.

Efterhånden er bekymringerne og udfordringerne ved de midlertidige ansættelser begyndt at fylde mere og mere for Nikolaj. Det er især det økonomiske aspekt, der er omdrejningspunktet for Nikolajs og hans kærestes bekymringer - hvad nu, hvis han ikke får forlænget sin kontrakt? Men også det kollegiale aspekt er begyndt at fylde en del, fordi Nikolaj er blevet meget glad for sine kollegaer på sin nuværende arbejdsplads, og han er bekymret for udsigterne til at skulle starte på ny igen. Specielt hvis det igen skulle blive en midlertidig ansættelse, fordi det er svært at engagere sig i det sociale, når ansættelsen fra start har en udløbsdato.

I forbindelse med familieførøgelsen er der en anden overvejelse, der har fyldt en del for Nikolaj og hans kæreste. Det har nemlig været et stort ønske for dem begge, at Nikolaj kunne tage en lang barsel med deres lille søn. Efter en del overvejelse har de, på trods af dette, valgt, at han kun skal bede om tre ugers barsel, da han håber på en forlængelse af sin kontrakt eller måske endda en fastansættelse.

Kendetegn, udfordringer og mulige tiltag

Den løst tilknyttedes kendetegn

- Den løst tilknyttede er typisk i starten af sin karriere med et par eller fem års anciennitet på arbejdsmarkedet. Målgruppen spænder bredt med hensyn til uddannelse.
- Den løst tilknyttede er ikke endt i en midlertidig stilling af egen lyst. De ønsker derimod en fastansættelse, men sidder i en midlertidig stilling på grund af manglende alternativer.
- Årsagen til den ufrivillige ansættelsesform på arbejdsmarkedet er typisk todelt: Enten har vedkommende været arbejdsløs og bruger således den midlertidige stilling til at få en fod inden for arbejdsmarkedet, eller også har vedkommende et ønske om at arbejde inden for et nyt område, hvor en midlertidig stilling ligeledes kan være en vej til en fast ansættelse.
- Som det er tilfældet med projektmagere, er den løst tilknyttede ofte ansat i en ikke-statslig organisation (NGO) eller en forening som er afhængig af private fondsmidler eller nationale eller internationale bevillinger.

Den løst tilknyttedes udfordringer og behov

- De løst tilknyttede oplever det som en udfordring at gøre krav på sine kontraktlige rettigheder på arbejdspladsen fx ved sygdom og

barsel, da de står i en udsat position, hvor deres ansættelse skal genforhandles, og de er således bekymret for, at det har konsekvenser for deres chance for at få genforhandlet kontrakten.

- Nogle af de løst tilknyttede oplever, at den midlertidige ansættelse gør, at de ikke føler sig lige så tilknyttet arbejdspladsen og det kollegiale samvær, som de fastansatte.
- Selvom nogle af de løst tilknyttede har mellem fem og ti års samlet erhvervs erfaring, oplever de, at de 'sidder fast' og ikke avancerer til stillinger med større ansvar, fordi de sidder i en midlertidig ansættelse. Ligeledes opleves det som en udfordring at få adgang til opkvalificering og kompetenceudvikling.

Mulige initiativer og tiltag

- Fælles for de løst tilknyttede på arbejdsmarkedet er, at de har behov for hjælp til at finde en fast ansættelse, herunder undgå CV-effekten, hvor den midlertidige stilling bliver selvforstærkende
- De løst tilknyttede har behov for metoder og inspiration til at gøre krav på deres rettigheder uden, at de føler, at det går ud over deres mulighed for at få genforhandlet kontrakten. Herunder er der behov for at finde metoder til at forhandle løn, da dette ofte glemmes, når kontrakten skal genforhandles.
- I den forbindelse kan Djøf facilitere netværk/fora, hvor de løst tilknyttede har mulighed for at udveksle erfaringer, bekymringer, succeshistorier mv.

1.	Indledning
2.	Tidsbegrænset ansættelse <ul style="list-style-type: none"> • Projektmageren • Den løst tilknyttede
3.	Selvstændige <ul style="list-style-type: none"> • Iværksætteren • Freelancekonsulenten • Den ufrivilligt selvstændige
4.	Beskæftigelse via en digital platform <ul style="list-style-type: none"> • Rådgiveren • Moonlighteren
5.	Tværgående anbefalinger
6.	Metode og dataindsamling

Iværksætteren

En livsstil mere end et job

Klokken er 15 og Amalie er opløftet og klar i hovedet efter at have været til hot yoga. Hun bevæger sig hastigt fra det solbeskinnede Nørrebro over mod sin hjemmearbejdsplads på Frederiksberg. Det har allerede været en lang dag. Klokken otte i morges var hun ude og pitche hendes idé for en mulig ny investor, der har vist interesse for at blive en del af hendes egen virksomhed GreenWardrobe: En deleøkonomisk og bæredygtig digital platform, der sætter mode glade mænd og kvinder i kontakt, så de kan bytte og låne tøj med hinanden. Mødet med den potentielle investor gik godt, og på cykelturen har Amalie en følelse af, at fremtiden ser lys ud for GreenWardrobe.

Amalie er 36 år og uddannet Cand.merc.(fil) fra CBS. Hun startede sin første webshop, da hun var 17 og solgte den videre, da hun begyndte på studiet som 21 årig. Siden da har hun på trods af tidspres på studiet været involveret i tre startups i studietiden med skiftende succes. Mest af alt fordi hun ikke kunne lade være. Men også fordi, at det var relativt risikofrit som studerende, hvor der ikke var et fast andelsboliglån, der skulle betales, som det er tilfældet i dag.

Siden Amalie blev færdig i 2011 har hun arbejdet i forskellige organisationer. Først som it-projektleder i et større internationalt konsulenthus og senest i en halvoffentlig grøn kapitalfond, hvor hun hjalp de iværksættere, som fonden støttede økonomisk med at realisere potentialet i deres forretning.

I 2017 fik hun idéen om at starte GreenWardrobe, og efter noget tids overvejelse valgte Amalie at droppe jobsikkerheden og den faste løncheck i kapitalfonden og gå all-in på iværksætterlivet. Det skyldes først og fremmest et drive efter den idé, hun brændte for. Og så savnede hun at stå med hånden på kogepladen og opleve kick'et når hendes eget projekt lykkedes.

Amalie elsker livet som iværksætter, og har altid vidst, at det blot var et spørgsmål om tid før hun skulle i gang med et nyt projekt. Men selvom hun

elsker friheden, de alsidige arbejdsopgaver og det meningsfulde i at kæmpe for sit eget hjertebarn, så har hun også en masse bekymringer. Hvordan kan virksomheden få flere investorer om bord? Er forretningsmodellen nu også den rigtige? Hvordan sikrer hun, at hun stadig er attraktiv og har de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet, hvis projektet nu går galt? Og så kan al det bogføring også give anledning til panderynker.

Amalie savner en person, som hun kan vende mange af de faglige og personlige spørgsmål, der omgiver livet som iværksætter. Lige nu kunne hun godt bruge noget sparring om at lave en realistisk forretningsplan for virksomheden, hvor der samtidig er lagt lidt til side til den pensionisttilværelse, som lige nu ligger meget langt ude i fremtiden. Og så kunne det også være fedt med et netværk for kvindelige iværksættere, hvor hun kunne spejle sig og sparre med andre ligesindede.

Selvom Amalie kan udbetale en lille månedsløn til sig selv og hendes medstifter i GreenWardrobe, er det svært at få det hele til at løbe rundt økonomisk. Derfor har Amalie genoptaget arbejdet som it-konsulent på deltid i en lille konsulentvirksomhed, men drømmen er, at hendes egen virksomhed snart bliver hendes hovedbeskæftigelse inden hun forhåbentlig kan sælge virksomheden videre og sætte gang i noget nyt.

Da Amalie kommer op i lejligheden, og åbner MacBook'en finder hun et hav af mails fra brugere af platformen, som skal have svar på alt fra garanti ved udlån til levering af varer. Da hun skal til at starte fra en ende af, ringer telefonen. Det er hendes medstifter, og han fortæller, at han netop har fået tilbud om at starte som fastansat i en fintech-virksomhed og at han overvejer at takke ja. Straks begynder bekymringerne om fremtiden at vælte ind over Amalie, og hun længes tilbage til yogaens meditative tilstand.

Kendetegn, udfordringer og mulige tiltag

Iværksætterens kendetegn

- Iværksætteren har ofte allerede i en tidlig alder startet op til flere virksomheder – enten alene eller i samarbejde med andre. De kan anciennitetsmæssigt være alt fra nyuddannede til personer med mange års erfaring fra arbejdsmarkedet.
- Iværksætteren har ikke nødvendigvis deres egen virksomhed som hovedbeskæftigelse i hele deres arbejdsliv, og kan i løbet af karrieren skifte mellem projekt- og fastansættelser og iværksætterlivet. I nogle tilfælde – særligt i opstartsfasen, kan det endda være nødvendigt med en fastansættelse ved siden af for at få den personlige økonomi til at løbe rundt.
- Iværksætteren er ikke drevet af løn. I mange tilfælde kunne de have tjent flere penge, hvis de var blevet ansat i en almindelig beskæftigelse – udover de gange, hvor de rammer den profitable idé eller det gode salg af virksomheden. Det handler derimod om at få lov til at arbejde med noget, som man brænder for, og hvor der er en tæt forbindelse mellem den indsats man yder og det resultat man får.
- Iværksætternes virksomheder beskæftiger sig sjældent med klassiske Djøf arbejdsopgaver. Det der ofte er omdrejningspunktet er realiseringen af en god idé. Det kan eksempelvis være udvikling af en app, en anden digital tjeneste eller realisering af et andet produkt-/forretningskoncept.
- Iværksætteren værdsætter den frihed og fleksibilitet, der er forbundet med arbejdsformen. Men i praksis kræver iværksætterlivet mange arbejdstimer og arbejds- og fritidsliv smelter i endnu højere grad sammen end det kendes fra andre arbejdsformer. Derfor handler friheden ofte mere om følelsen end den reelle arbejdsbyrde.

Iværksætterens udfordringer og behov

- Iværksætteren kan være i en økonomisk sårbar situation, da iværksætteren ikke nødvendigvis får en fast månedsløn med pension. Derfor oplever nogle af iværksætterne et behov for sparring til, hvordan de selv kan skabe deres eget økonomiske sikkerhedsnet via egen pensionsopsparing mv.

- Selvom iværksætteren sætter stor pris at være sin egen chef, kan arbejdet som iværksætter med få kollegaer betyde, at de kollegiale relationer savnes. Tilsvarende er mangel på faglig sparring med kollegaer en udfordring som iværksætteren oplever.
- Iværksætteren arbejder ofte med et væld af arbejdsområder, og særligt i de første år er læringskurven stejl, da iværksætteren både skal pitche forretningsidéer og udarbejde et årsregnskab. Efter nogle år som iværksætter kan man dog opleve at gå fagligt i stå, og der er det en udfordring, at iværksætterne ikke har adgang til sammenhængende kompetenceudvikling.

Mulige initiativer og tiltag

- Helt overordnet relaterer iværksætterens udfordringer og behov sig ofte til virksomhedens behov. Det kan fx hjælpe til at skaffe investorer samt sparring på konceptudvikling, udvikling af bæredygtig forretningsplan etc. Derfor er det centralt at tilbyde disse medlemmer tilbud, som de kan se skaber værdi for deres virksomhed.
- Djøf kan tilbyde kompetenceudviklingsforløb til iværksættere (og djøfere med en iværksætterdrøm). Fx i form af en iværksætter bootcamp, hvor man lærer om de vigtigste faglige og driftsøkonomiske forhold ved at have sin egen virksomhed. Det kan også omhandle andre aspekter, som udvikling af en robust forretningsmodel eller træning i at pitche for investorer.
- Iværksætteren efterspørger adgang til sparring og netværk, hvor man kan vende nogle af de problemstillinger, der fylder i dagligdagen med ligesindede og folk med iværksættererfaring. Eksempelvis via mentorordninger eller iværksætternetværk.
- Nogle iværksættere efterspørger, at Djøf er mere proaktiv i at understøtte deres virksomheds behov. Fx ved at hjælpe med at finde potentielle investorer, facilitere kontakt til banker eller finde testpersoner til deres produkter.
- Som ny iværksætter kan man være nødt til at prioritere hårdt i den personlige økonomi. Derfor efterspørger nogle iværksættere et lavere medlemskontingent i opstartsårene, da det ellers er fristende at skære medlemskabet fra.

Freelancekonsulentent

Friheden til selv at tilrettelægge sin hverdag

Selvom det er midt på formiddagen på en tirsdag, sidder Charlotte og hendes 5-årige datter, Karoline, og ser tegnefilm i familiens stue. Karoline er syg, og er derfor ikke i børnehaven i dag. Charlotte synes, at det er dejligt, at hendes arbejde giver hende den frihed, at hun kan blive hjemme ved Karoline. Senere på dagen har Charlotte et enkelt Skype-møde med en kunde, men det kan hun sagtens ordne, imens Karoline sidder i stuen og ser tegnefilm.

I huset på Kastanjevej bor også Charlottes mand, Rasmus, der arbejder som læge på Skejby Sygehus og deres søn Asger, som går i 2. klasse.

Charlotte er 41 år gammel og uddannet cand.scient.soc fra RUC. Charlottes erfaring tæller 11 år i kommunen samt to år i en større konsulentvirksomhed. Hendes arbejde har begge steder omhandlet rådgivning og projektledelse af projekter, der fokuserer på omstillingen til bæredygtig transport. For to år siden tog Charlotte konsekvensen af, ikke at være faldet til i hendes nye job i konsulentvirksomheden, og hun startede sin egen rådgivningsvirksomhed. Charlotte arbejder fortsat med at rådgive projekter, der har fokus på omstilling til bæredygtig transport. Mange af hendes kunder har hun fået på baggrund af det netværk hun har opbygget igennem hendes mange år i branchen.

Charlotte fik idéen til at starte hendes egen virksomhed, da hun oplevede, at kunderne specifikt hyrede hende som følge af hendes kompetencer og særlige kendskab til området. Det var altså ikke konsulentvirksomhedens ekspertise som sådan, som kunderne efterspurgte. Det var derfor oplagt

at give firmaet hendes eget efternavn, da hun efterhånden havde opbygget et godt ry i branchen.

Charlotte havde aldrig haft en drøm om at blive selvstændig, men hun er glad for, at hun tog springet, da det har vist sig, at hun tjener lige så meget som før, men samtidig arbejder en smule mindre end før. Sidste sommer holdte Charlotte fx ferie i hele folkeskolens sommerferie, fordi hun havde tid og lyst til at bruge tiden sammen med sine børn.

De første to år som selvstændig er naturligvis ikke gået uden udfordringer for Charlotte. Specielt de mere administrative driftsopgaver i forbindelse med at lave regnskab har været en udfordring, og samtidig også kedeligt, fordi det slet ikke interesserer hende. De administrative opgaver, har været mere udfordrende og taget mere tid at lave, end hun først havde troet. Udover de administrative udfordringer har Charlotte oplevet den økonomiske usikkerhed som den største udfordring. Da Charlottes mand har en relativt høj indtægt, har det ikke været en stor bekymring, men usikkerheden om, hvorvidt virksomheden ville have et godt eller et skidt år, er noget, Charlotte og Rasmus har snakket meget om. I de tre år Charlotte har været selvstændig, har det dog vist sig at være gået rigtig godt.

Her det sidste halve års tid er Charlotte begyndt at overveje mulighederne for at leje sig ind på et kontorfællesskab samt at undersøge muligheden for at deltage i nogle netværksarrangementer, fordi hun er begyndt at savne sparringen med kollegaer – både fagligt og socialt.

Kendetegn, udfordringer og mulige tiltag

Freelancekonsulentens kendetegn

- Freelancekonsulenten er kendetegnet ved typisk at have flere års anciennitet på arbejdsmarkedet. De fleste har ti eller flere års erfaring. De har ofte før arbejdet med klassisk rådgivning i en konsulentvirksomhed i det private eller længere erfaring fra en offentlig organisation.
- Ancienniteten på arbejdsmarkedet betyder, at mange af freelancekonsulenterne har opbygget et professionelt netværk, de kan trække på som selvstændige.
- Freelancekonsulenten har ofte specialiseret sig indenfor et område, hvor deres kompetencer nu efterspørges. Det gør, at de kan se en fordel i at blive selvstændige og dermed 'skære et mellemlid væk', hvis de allerede arbejder i konsulentbranchen. I andre sammenhænge betyder deres specialistkompetencer, at de har mulighed for at springe ud som freelancere fra en stilling i en offentlig organisation, da deres kompetencer forventeligt vil blive efterspurgt.
- Størstedelen af freelancekonsulenterne sidder med samme arbejdsopgaver, som de gjorde i deres lønmodtagerjob – nu tjener de bare mere, arbejder mindre eller har større frihed til at tilrettelægge deres arbejdsliv.
- For freelancekonsulenten er det friheden til at planlægge sin egen hverdag og egne arbejdsopgaver, der er den tungestvejende grund til, at de er blevet og forbliver freelancekonsulenter. Arbejdstiden varierer meget for freelancekonsulenten, men det er ikke noget, de tænker så meget over – i nogle perioder har de meget travlt, mens andre perioder er mere rolige. De planlægger deres arbejde, så det passer til resten af deres liv.

Freelancekonsulentens udfordringer og behov

- For freelancekonsulenten går den største bekymring på økonomien. Det er

svært for dem at vurdere hvilke opgaver, der kommer og hvornår.

- For nogle freelancekonsulenter kan det være en udfordring både at fokusere på salg og opgaver til fremtiden, mens de parallelt arbejder på de opgaver, de allerede har.
- De fleste freelancekonsulenter finder driftsopgaver, såsom regnskab, kedeligt. Men de ser det også som en udfordring, da det hurtigt kommer til at tage meget af deres tid.
- For de freelancekonsulenter, der har været i gang i et par år eller mere, kan de manglende kollegaer begynde at fylde en del – både hvad angår faglig sparring, men mindst lige så meget i forhold til det sociale, da freelancekonsulenttilværelsen kan være relativt ensom.

Mulige initiativer og tiltag

- For at imødekomme freelancekonsulenternes udfordringer ved at have en hverdag, hvor de arbejder meget alene og derfor savner både den faglige og sociale sparring, bør Djøf fortsat tilbyde og gerne styrke Djøf Business Community, hvor de selvstændige har adgang til sparring – netværkets værdi ligger særligt i medlem-til-medlem relationen. Endvidere kan Djøf tilbyde kontorfællesskaber, partnerskaber eller en form for Djøf-hub med faste møder.
- Som et muligt svar på freelancekonsulenternes udfordring med de administrative opgaver, kan Djøf tilbyde rådgivning og kurser indenfor de forskellige administrative opgaver, der udfordrer. Det kan også være sparring på andre forhold, der præger livet som selvstændig. Dermed kan Djøf fungere som en form for business partner for freelancekonsulenterne.
- Djøf kan tilbyde freelancerne hjælp til en række af de udfordringer, der fylder i etableringsfasen når freelancerne springer ud som selvstændige. Det kan fx være rådgivning om, hvordan man etablerer en bæredygtig personlig økonomi med fast løn og pension, hjælp til at få etableret en hjemmeside og/eller kurser i de grundlæggende kompetencer, som det kræver at være selvstændig konsulent.

Den ufrivilligt selvstændige

Det nødvendige valg

Syd for Svaneke mod Nexø bor Klaus i en stor og flot landejendom sammen med sin kone. Den ligger midt i det åbne landskab og her ånder alt fred og ro. Klaus har netop istandsat det store værelse i gavlen for enden af huset til et kontor. Deres børn er flyttet, så der er blevet god plads til at etablere et kontor, hvor Klaus kan arbejde og mødes med kunder og samarbejdspartnere, nu hvor han er blevet selvstændig konsulent.

Klaus er 58 år, og har en kandidat i agronomi fra Københavns Universitet med speciale i miljø- og naturhensyn i jordbruget. Han har efter mange år som lønmodtager på arbejdsmarkedet taget springet som selvstændig. Først som fuldmægtig i Miljøministeriet i nogle år efter studiet, og sidenhen som specialkonsulent i Bornholms Regionskommunes økonomiforvaltning.

Efter knap 20 år i kommunen blev Klaus dog opsagt, da ledelsen vurderede, at en stor del af de opgaver han varetog, i stedet skulle udliciteres. Desuden ville forvaltningen spare penge på det kommende budget, så flere af Klaus kollegaer måtte også finde sit et nyt job. Det ærgrede Klaus meget, da han var glad for arbejdet, sine arbejdsvilkår og kollegaerne.

Klaus satte derfor ind efter at finde en ny ansættelse indenfor samme erhverv. Han afsøgte markedet både inden for det offentlige og det private marked, men det lykkedes ikke at finde et job, der matchede hans ønsker. Selvom han måske kunne finde et fagligt relevant job uden for Bornholm, ville han ikke flytte fra øen og var heller ikke interesseret i at pendle frem og tilbage. Derudover ville han meget gerne finde et job, hvor han kunne arbejde på nedsat tid, så han havde mere tid til at pusle med landejendommen. Desværre var det svært at finde et job på de vilkår.

Så efter halvandet år som arbejdsløs, valgte Klaus at starte sit eget konsulentfirma. Det var et stort spring og mange bekymringer ramte Klaus på

det tidspunkt. Dels oplevede han, at det var svært at træffe de rigtige beslutninger i opstartsfasen, og dels var han bekymret for, om han kunne opretholde samme lønniveau som tidligere. De havde jo taget et stort lån i banken for at kunne renovere landejendommen, som de købte for fem år siden.

Alligevel valgte Klaus at starte virksomheden. Det krævede både, at han skulle bruge nogle af sine opsparede midler til at dække etableringsomkostninger, og så var det en stor udfordring at sætte sig ind de regler og forhold, der skulle til for at starte sin egen virksomhed. Han fik hjælp af en selvstændig ven til at oprette virksomheden, og fik nogle tips og råd til bogføring, oprettelse af budget mv. Uden ham ved Klaus ikke om han var kommet i gang med projektet. Da han havde et godt ry fra sin tidligere arbejdsplads, fik han hurtigt et par relevante opgaver fra kommunen.

Klaus har netop afsluttet det første regnskabsår. Når han kigger på året der er gået, er han på den ene side glad for at være kommet i gang og han værdsætter ikke mindst den fleksibilitet, som det har medført. På den anden side bekymrer det ham, at det økonomiske resultat er langt fra på det niveau, som han tidligere har kunne hente i løncheck som specialkonsulent i kommunen. Det var heller ikke forventningen efter et år, men han er klar over, at han må styrke salget og udvide sin kundegruppe, da den pt. primært består af hans tidligere arbejdsgiver.

Klaus har dog aldrig arbejdet med markedsføring og han savner nogle værktøjer til, hvordan han bedst kommer i kontakt med nye kunder fra fx andre kommuner. Han overvejer også at investere i en ny hjemmeside, men er i tvivl om det er den rigtig vej at gå, eller om han bør investere tid og energi i andre kanaler som fx LinkedIn.

Kendetegn, udfordringer og mulige tiltag

Den ufrivilligt selvstændiges kendetegn

- De ufrivilligt selvstændige er i princippet en bred målgruppe ud fra anciennitet og uddannelsesbaggrund. Typisk har de flere års anciennitet på arbejdsmarkedet, og nogle af dem er ved at være i slutningen af deres arbejdsliv. Andre kan dog være relativt nyuddannede, der har haft svært ved at etablere sig i et almindeligt lønarbejde.
- Der er tale om en ufrivillig beskæftigelse, da vedkommende efter flere forsøg ikke har kunne finde et almindeligt lønmodtagerjob, der matcher ønsker og krav til jobbet. Det kan fx være folk med mange års anciennitet på arbejdsmarkedet, der i dag ønsker en deltidsansættelse uden at skulle gå på kompromis med de faglige udfordringer.
- Den ufrivilligt selvstændige må ofte acceptere, at løn- og arbejdsvilkår ikke matcher de tidligere niveauer, som de har været vant til i deres tidligere ansættelser.
- Selvom den ufrivilligt selvstændige ofte har valgt beskæftigelsesformen af nød som et andetvalg, så værdsætter den ufrivilligt selvstændige den høje grad af fleksibilitet og autonomi, som kendetegner arbejdet.

Den ufrivilligt selvstændiges udfordringer og behov

- Flere af de ufrivilligt selvstændige oplever en økonomisk ustabil situation som selvstændig erhvervsdrivende. Dels fordi flere har svært ved at opretholde samme indkomstniveau fra tidligere ansættelser, og dels fordi deres indkomst er mere svingende end tidligere. Samtidig

kan det være vanskeligt at forholde sig til de mange centrale driftsøkonomiske spørgsmål, der er en del af livet som selvstændig – fx at styre virksomhedens likviditet.

- Den ufrivilligt selvstændige er ofte udfordret i de grundlæggende trin i at starte en virksomhed, herunder registrering af virksomheden, udarbejdelse af forretnings- og budgetplan, bogføring, forsikring, oprettelse af hjemmeside mv. på grund af manglende viden.
- Ofte er det en udfordring at opbygge et stærkt forretningsnetværk for de ufrivillige selvstændige, der kan gøre virksomheden økonomisk bæredygtig. Det eksisterende netværk kan således være tyndt, og bygge på en tidligere arbejdsplads, hvilket ikke giver tilstrækkeligt antal opgaver.

Mulige initiativer og tiltag

- Som konsekvens af, at den ufrivilligt selvstændige ønsker et almindeligt lønmodtager job, bør Djøf have fokus på at hjælpe denne gruppe med at finde et job, der så vidt muligt matcher deres krav og ønsker til jobbet. Herunder bør Djøf specifikt afdække barriererne for at gå ned i tid. Endvidere kunne Djøf udarbejde en form for **senior-service**, hvor man hjælper djøfere i deres seniorarbejdsliv med at lave en strategi for overgangen fra et arbejdsliv på fuldtid til pensionering. Nedsat arbejdstid kan også være relevant for andre djøf-grupper, der ønsker et mere afbalanceret arbejdsliv.
- Djøf kan fungere som en **business partner** for de selvstændige med fokus på at levere professionel og situationsspecifik rådgivning og kompetenceudvikling målrettet virksomhedens behov og potentialer. Særligt med fokus på de grundlæggende trin i at etablere en virksomhed, fx etablering af forretningsplan, budget, hjemmeside mv.

1.	Indledning
2.	Tidsbegrænset ansættelse <ul style="list-style-type: none"> • Projektmageren • Den løst tilknyttede
3.	Selvstændige <ul style="list-style-type: none"> • Iværksætteren • Freelancekonsulenten • Den ufrivilligt selvstændige
4.	Beskæftigelse via en digital platform <ul style="list-style-type: none"> • Rådgiveren • Moonlighteren
5.	Tværgående anbefalinger
6.	Metode og dataindsamling

Hvad er en digital arbejdsplatform?

En digital arbejdsplatform dækker i denne analyse over digitale job- og opgaveformidlingsbaser særligt henvendt højtuddannede. På platformene kan man tilmelde sig og tilbyde at løse honorarbaserede opgaver for kunder, der kan være alt fra privatpersoner til offentlige og private virksomheder, der leder efter en freelancer eller en konsulent. Arbejdsplatformene indgår derfor som en del af det, der populært kaldes for platformøkonomien. Af mere kendte eksempler kan nævnes kørselstjeneste Uber, eller HappyHelper, der formidler rengøringshjælp til private.

Vi har i denne analyse særligt fokuseret på **LegalHero** og **Worksome**. Der findes også en række andre danske og internationale platforme, der formidler opgaver mellem freelancere og privatpersoner/virksomheder såsom Upwork og Right People.

Platformene håndterer typisk fakturering og andre administrative forhold mellem freelancer og kunde. Vilklårene varierer dog fra platform til platform:

LegalHero

- En juridisk rådgivningsplatform.
- Platformen tager sig af faktura og betaling.
- Platformen tilbyder en rådgiveransvarsforsikring, hvor alle sager er dækket op til 2,5 mio. kr.
- Platformen har en fast timepris (1.495 kr.) og beholder ca. 1/3 del.

Worksome

- En platform for specialister på tværs af fagområder, men særligt på det digitale område.
- Worksome tager sig af faktura og betaling, og når arbejdet er fuldført, giver begge parter hinanden en rating.
- Worksome har minimumspriser for deres freelancers ydelser, men i modsætning til LegalHero er der ikke krav om en fast timepris blandt freelancerne.
- Bruges til at udbyde opgaver, men der er også eksempler på virksomheder, der benytter servicen til rekruttere korttidsansættelser (i praksis som konsulenter).

Rådgiveren

Øger salget via platformen

Pia er 42 år og selvstændig konsulent på tredje år. I sit arbejde hjælper hun virksomheder og offentlige myndigheder med datavisualisering og analyse af deres strategier og forretningsmodeller og til at træffe datadrevne beslutninger. Pia har taget en cand.merc.(it) fra CBS.

Pia har i det meste af sin karriere været ansat i et internationalt managementkonsulentfirma. Hun har altid haft høje ambitioner, og avancerede også hurtigt til at være ansvarlig for deres rådgivningsafdeling inden for digital transformation. Her kunne en arbejdsuge typisk snige sig op over 60 timer, men det gjorde ikke så meget, da hun altid har jagtet det gode resultat på jobbet uden at gå på kompromis.

Pia flyttede for nogle år siden til en større villa i Hillerød. For fem år siden mødte hun en mand og efter et par måneder og en romantisk ferie i Maldiverne, var hun pludselig blevet gravid. Og selvom det kom som en overraskelse for dem begge, var de glade. Men i løbet af hendes graviditet blev hun dog usikker på, om hun kunne fortsætte på fuld skrue på jobbet og samtidig få den tid med familien, som hun ønskede. Hun legede derfor med tanken om at sige op og starte som selvstændig konsulent for at få større frihed og fleksibilitet ind i sit liv.

Umiddelbart inden barselsorloven sluttede fik hun lavet en god aftale med sin arbejdsgiver om at kunne overtage et stort analyseprojekt for en kunde som selvstændig konsulent. Overgangen til selvstændig gik derfor forholdsvis nemt, men efter et års tid var analysearbejdet afsluttet, og der var ikke kommet tilstrækkeligt med nye projekter ind.

Hun besluttede sig derfor til at skrive en artikel på LinkedIn for at gøre sit netværk opmærksom på hendes nye rolle som selvstændig konsulent. Efter at have delt opslaget blev hun tagget i et opslag til en hjemmeside, Worksome.dk. Hun kendte ikke til platformen, men der stod, at det var Danmarks største markedsplads for konsulenter, så hun synes, det lød interessant og valgte kort efter at oprette en profil.

Selvom en søgning efter relevante analyseopgaver over 50.000 kr. gav få hits, var det interessant og hun valgte at byde på nogle opgaver, men havde ikke succes. Hendes timepris var i den høje ende, og selvom hun følte sig kvalificeret til denne timepris, valgte hun efter et par tabte tilbud at sænke hendes timepris, for at være

bedre stillet i konkurrencen med de andre IT-konsulenter på platformen. Det gjorde hun også af den årsag, at der var et rating-system på platformen, som gjorde det svært for hende med en ny profil i konkurrencen med andre konsulenter og deres gode anmeldelser fra kunder på platformen.

Den nye strategi bar heldigvis frugt, og hun fik bl.a. en analyseopgave fra en e-handelsvirksomhed, som ønskede større indblik i deres kundedata. Hun løste opgaven hurtigt og til stor tilfredsstillelse hos virksomheden, og fik derfor en god anmeldelse.

Selvom det gik godt med at løse selve opgaven for virksomheden, var hun meget i tvivl om, hvordan platformen fungerede med hensyn til det kontraktlige forhold mellem kunden og hende. Eksempelvis var hun i tvivl, da hun skulle udfylde handelsbetingelserne med den nye kunde, for var der nogle faldgruber som hun ikke kendte til ved at indgå en kontrakt via platformen?

På trods af startvanskelighederne er hun glad for at få kendskab til platformen. Hun oplever, at hun kan sige til og fra over for kunder som hun vil uden en forpligtelse og dårlig stemning, hvis man ikke siger ja til en opgave. Der er en høj grad af fleksibilitet og forståelse af, at opgaverne kan løses hjemme i sin egen stue uden at skulle rejse til virksomheden flere gange for at mødes og arbejde tæt sammen med deres medarbejdere.

Pia ville egentlig gerne arbejde mere via platformen, men der er ikke nok opgaver på nuværende tidspunkt. Hun ser derfor platformen som en ekstra salgskanal og en måde at få udvidet sit netværk på. Det er også lykket, og hun er i dag kommet i kontakt med kunder, som hun ikke havde i sit netværk tidligere, hvilket hun oplever som den største styrke ved platformen.

Den anden dag blev hun dog ringet op af en kunde via platformen, som spurgte om hun kunne lave en opfølgende analyse til et arbejde som hun havde afsluttet for dem. Det valgte hun naturligvis at takke ja til, men hun følte sig i tvivl om det var lovligt, da hun havde en moralsk forpligtelse til at fakturere opgaven gennem platformen. Her kunne hun godt bruge mere viden om, hvordan det kontraktlige forhold er på platformen, når man har løst opgaver for specifikke kunder.

Kendetegn, udfordringer og mulige tiltag

Rådgiverens kendetegn

- Rådgiveren har typisk en selvstændig konsulentvirksomhed og bruger platformen som supplement til at skaffe kunder og opgaver til de eksisterende salgskanaler.
- Rådgiveren er en bred gruppe med hensyn til anciennitet på arbejdsmarkedet. Fagligt kan rådgiveren i princippet dække mange uddannelsesretninger og faglige interesseområder, men lige pt. er det ofte juridiske og IT-relaterede opgaver som fylder meget på platformene.
- Rådgiveren oplever, at platformene understøtter den høje grad af arbejdsmæssig fleksibilitet som rådgiveren i forvejen værdsætter som selvstændig konsulent. Platformen giver et nemt overblik over potentielle opgaver, som man frit kan vælge at byde på eller lade være.
- Nogle rådgivere oplever, at nogle kunder er meget prisfokuserede på platformene – jo mindre kontakt (og tillid) der er mellem rådgiver og kunde, jo mere betyder prisen for kunden.
- Rådgiveren sætter ofte en lavere pris på opgaverne til at starte med for at komme ind på markedet og få en god rating som gør, at de sidenhen kan hæve priserne til et rimeligt niveau.

Rådgiverens udfordringer og behov

- Rådgiveren oplever, at platformene er et nyt marked og en ny måde at indgå kontrakter med kunder på, hvilket opleves som en udfordring.

Det kan være svært at overskue de juridiske, kontraktlige og tekniske forhold, der gør sig gældende på platformen.

- Det opleves som en udfordring, at platformsmarkedet stadig er meget umodent. Særligt, hvis ikke man beskæftiger sig med opgaver af digital eller juridisk karakter. Det gør, at rådgiveren fortsat skal bruge sit almindelige netværk og være opsøgende – platformen kan endnu ikke bære en selvstændig virksomhed.

Mulige initiativer og tiltag

- Djøf kan understøtte medlemmer som ønsker at benytte platformene ved fx at have **standardbeskrivelser af handelsbetingelser** som medlemmerne kan bruge, når de indgår kontrakt med kunder via platformen.
- Djøf kan formidle viden om muligheden for at arbejde via platforme samt skabe et overblik over, hvilke typer af platforme der findes, både nationalt og internationalt, og hvordan man navigerer på platforme – juridisk og teknisk. Helt konkret kan Djøf facilitere **netværksmøder**, hvor djøfere med erfaring på platformen kan videreformidle viden om platformene.
- Djøf kan arbejde på at få indført **minimumskontrakter**, der kan afhjælpe djøfere, der arbejder via platforme, fra at underbyde sig selv
 - Konkret ved at gå i dialog med platformene om muligheden for at inkorporere minimumskontrakter i deres forretningsmodel
 - Alternativt kan Djøf formidle minimumskontrakter på Djøfs hjemmeside, hvor djøfere kan sikre sig, at de ikke underbyder sig selv på platformene.

Moonlighteren

Fuldtid om dagen – freelance om natten

Thomas er 47 år, og arbejder til dagligt som chefjurist i Horsens Kommune. Her er han ansvarlig for kommunens varetagelse af digitale juridiske spørgsmål. Han har i mange år desuden haft en bibeskæftigelse som underviser i forvaltningsret på jurauddannelsen på Aarhus Universitet. Lige nu sidder han i bilen på vej hjem mod Skanderborg. Det er fredag, og Thomas glæder sig til at få et glas vin og slappe lidt af efter en veloverstået arbejdsuge.

For noget tid siden sad han og bladrede i Djøfbladet. Her blev han opmærksom på muligheden for at bijobbe via de digitale platforme. Det synes han lød som en spændende mulighed, da han savnede at rådgive virksomheder, som det var tilfældet i hans tidligere ansættelse på et større dansk advokatkontor. Derudover overvejer han stadig at tage tilbage til advokatbranchen, når børnene i løbet af de kommende år er fløjet fra reden.

Derfor valgte han sidste forår at oprette en profil på den juridiske platform LegalHero. Efter relativt kort tid begyndte han at få henvendelser fra flere mindre danske virksomheder, der havde brug for hjælp til at få udformet en persondatapolitik i forbindelse med den kommende ikrafttrædelse af GDPR.

Op til den endelige implementering i maj 2018 arbejdede Thomas, udover sit almindelige arbejde i kommunen, 30 timer om måneden for tre danske SMV'ere. Arbejdet lagde han særligt i weekenden og hver tirsdag aften, når ungerne var lagt i seng, og hans kone var taget til volleyball.

Thomas sætter stor pris på, at platformene har gjort det lettere for ham at komme i kontakt med potentielle kunder. Derudover værdsætter han den arbejdsmæssige fleksibilitet, der er i de honorarbaserede opgaver. Sidst og måske afgørende for, at han valgte at tage springet ud på platformen, var, at platformen tager sig af alt bogholderi. For Thomas handler det primært om at holde sig skarp fagligt, og ikke om at tjene flere penge. Også selvom de ekstra 40.000 kroner, der kom ind sidste år, gav mulighed for at familien kunne tage en uge til Alicante i efterårsferien.

Thomas ville egentlig gerne arbejde mere via arbejdsplatforme, men efter udrulningen af GDPR har der kun været få henvendelser fra virksomheder, der har haft brug for hans juridiske ekspertise. Han tænker egentlig, at der er et stort potentiale for at rådgive særligt SMV'ere i juridiske spørgsmål, men det virker ikke til, at SMV'erne helt har fået øjnene op for platformene.

Efter en veloverstået middag slår Thomas sig ned i lænestolen. I baggrunden kører X-Factor, men det er efterhånden ved at kede ham at høre på Blachmanns usammenhængende udbrud. Også selvom det ser ud til at mere hans kone og ene datter, der endnu er ikke blevet gammel nok til at tage til gymnasiefester ligesom storesøsteren. Han griber ud efter iPad'en. Frem for at sidde og spille tiden på ligegyldigheder, kan han jo ligeså godt se, om der er kommet nogle spændende opgaver på platformen.

Kendetegn, udfordringer og mulige tiltag

Moonlighterens kendetegn

- Moonlighteren supplerer en traditionel fastansættelse med at løse opgaver på arbejdsplatformen, som vedkommende typisk løser om aftenen eller i weekenden uden for den traditionelle arbejdstid – deraf navnet måneskinsarbejder.
- Moonlighteren er både ansatte i offentlige og private organisationer, men da arbejdsklausuler i en privat virksomhed kan forhindre de ansatte i at have en bibeskæftigelse, vil der formentlig være en overvægt af moonlightere, som er ansat i det offentlige, fx i en styrelse, i en kommune eller som underviser på en videregående uddannelse.
- Anciennitetsmæssigt kan moonlighteren befinde sig i hele spændet fra relativt nyuddannet til en person med mange års erfaring. Fagligt er moonlighteren på nuværende tidspunkt uddannet jurist eller advokat, men moonlighteren kan også have en anden uddannelsesmæssig baggrund som fx it-uddannelser eller kommunikation. Det hænger tæt sammen med arbejdsopgaverne på platformene, der bredt set er inden for det digitale område eller af juridisk karakter.
- Nogle moonlighters bruger platformen, som et middel til at tjene lidt ekstra ved siden af sit faste arbejde, mens andre i højere grad ser det som en mulighed for at holde sig skarp og blive kompetenceudviklet på områder, som de har en faglig interesse for.
- Moonlighteren værdsætter den arbejdsmæssige fleksibilitet og de potentielle opgaver, som platformene giver dem adgang til. Herudover sætter de pris på, at platformene tager sig af alt det administrative, så de kan koncentrere sig om at løse den faglige opgave.

Moonlighterens udfordringer og behov

- Moonlighteren oplever det som en udfordring at overskue de juridiske, markedsmæssige og tekniske forhold, der gør sig gældende på de forskellige platforme. Derudover mangler moonlighteren viden om hvilke platforme, der matcher deres arbejdsområde og deres formål med at benytte en platform.
- Det opleves som en udfordring, at platformsmarkedet stadig er meget umodent. Særligt, hvis ikke man beskæftiger sig med opgaver af digital eller juridisk karakter.

Mulige initiativer og tiltag

- Der er generelt en interesse blandt flere af de interviewede djøfere for at arbejde via platformene. Derfor efterspørger flere medlemmer, at Djøf understøtter en udvikling, hvor det bliver lettere at arbejde på fair vilkår via platforme.
- Djøf kan formidle viden om mulighederne for at arbejde via platforme samt tilbyde medlemmer et overblik over, hvilke typer af platforme der findes, både nationalt og internationalt, og hvordan man navigerer på platforme – juridisk, teknisk og salgsmæssigt. Alternativt kan Djøf overveje at lave sin egen platform eller blåstemple særlige Djøf relevante platforme via samarbejde.
- Nogle fastansatte – særligt på det private marked, har kontraktklausuler, der forhindrer en bibeskæftigelse via platforme og lignende. Det kan overvejes om, der skal der arbejdes for en opblødning af denne type kontrakter, så det bliver muligt for flere djøfere at have en bibeskæftigelse via en arbejdsplatforme.

Platformene kommer?

Stor interesse for platformene, men der er fortsat et begrænset udbud af opgaver

Selvom der er et stort fokus på de digitale arbejdsplatforme i disse tider, viser analysen, at platformsmarkedet inden for djøfernes opgaveområde fortsat er begrænset. Udbuddet af relevante opgaver er begrænset, og interviewene tyder ikke på, at platformene i sig selv kan bære en fuldtidsansættelse.

På nuværende tidspunkt er de store opgavefelter på arbejdsplatformene dem, hvor der i mange år har været tradition for outsourcing og brug af freelancere – fx det digitale område, korrekturlæsning mv. Inden for Djøfs opgavefelt er det særligt juridiske opgaver, der formidles via arbejdsplatformene.

Selvom udbredelsen af platformene med overvejende sandsynlighed vil vokse i de kommende år, er platformene stadig i deres spæde start. Det gælder særligt i relation til de klassiske Djøf-lignende udviklingsopgaver såsom organisationsudvikling, strategisk arbejde, politikudvikling mv. Det skyldes, at disse opgaver kræver en høj grad af tillid og organisationskendskab, hvilket kan være svært at opnå på freelancebasis via en digital platform.

På tværs af interviewene ser vi dog, at der er stor interesse for mulighederne på de digitale platforme. Udover at udbuddet af opgaver endnu ikke er der for alle Djøf faggrupper, så peger flere også på, at det kan være svært at gennemskue, hvordan det fungerer, hvilke juridiske faldgruber der er på platformene mv.

Blandt interviewpersonerne har frygten for et lønmæssigt ”race-to-the-bottom” været en bekymring. Interviewene tyder dog ikke på, at det i praksis er sket, hvilket kan skyldes fx rating-systemet på Worksome og den faste timepris på LegalHero. Men det er et muligt scenarie, som Djøf bør overvåge og aktivt forholde sig til.

Afslutningsvis peger analysen på, at arbejdsplatformene giver mulighed for, at akademikere i højere grad kan løse udviklingsopgaver i SMV’ere, da virksomhederne via platformene har nemmere ved at hente akademisk arbejdskraft end at ansætte en fuldtids akademiker. En nylig analyse af akademikernes værdiskabelse i SMV’erne peger imidlertid på, at brugen af akademisk arbejdskraft ikke er på radaren hos en stor del af landets SMV’er.

Samlet set viser analysen, at platformene er tilstede på arbejdsmarkedet for højtuddannede, og meget tyder på, at de er kommet for at blive. På nuværende tidspunkt har de imidlertid ikke haft den transformative karakter på arbejdsmarkedet, som man kunne forestille sig. Det skal dog ikke forveksles med, at platformene i fremtiden ikke vil blive en større og vigtigere del af arbejdsmarkedet for højtuddannede djøfere.

1.	Indledning
2.	Tidsbegrænset ansættelse <ul style="list-style-type: none"> • Projektmageren • Den løst tilknyttede
3.	Selvstændige <ul style="list-style-type: none"> • Iværksætteren • Freelancekonsulenten • Den ufrivilligt selvstændige
4.	Beskæftigelse via en digital platform <ul style="list-style-type: none"> • Rådgiveren • Moonlighteren
5.	Tværgående anbefalinger
6.	Metode og dataindsamling

Tværgående anbefalinger

Målrkning af Djøfs arrangementer, kurser og netværksmøder for de for forskellige arketyper i de atypiske beskæftigelsesformer

Analysen peger på, at Djøfs samlede udbud af arrangementer, kurser og netværksmøder bør have et mere målrettet fokus på de specifikke behov og udfordringer, som karakteriserer de forskellige typer af atypiske beskæftigelsesformer. Hver arketype har således specifikke behov (se tidligere slides). På tværs af tre de forskellige atypiske ansættelsesformer kan vi endvidere identificere følgende behov:

- **Midlertidige ansatte:** Djøf bør have fokus på at facilitere netværk/fora, hvor de midlertidige ansatte har mulighed for at udveksle erfaringer, bekymringer, succes historier mv.
- **Selvstændige:** Djøf bør arbejde for at facilitere et 'community', hvor der er adgang til sparring, netværk og kompetenceudvikling for de selvstændige djøfere.
- **Platforme:** Djøf bør tilbyde arrangementer og netværksmøder, hvor medlemmer med interesse for at bruge platformene kan få den nødvendige viden og kendskab til platformene.

Afdække de succesfulde mønstre til inspiration for andre

Interviewene viser, at flere af de atypiske ansatte har gode erfaringer med at overkomme udfordringer og imødekomme mulighederne på det atypiske arbejdsmarked. Analysen peger i den forbindelse på, at Djøf bør afsøge de gode erfaringer og handlemønstre hos de atypiske ansatte og få disse historier fortalt videre til inspiration for andre medlemmer på det atypiske arbejdsmarked. Det er en anbefaling som er relevant for alle arketyper inden for hver målgruppe:

- **Midlertidige ansatte:** Djøf bør eksempelvis afdække hvad de løst tilknyttede ansatte har gjort for at finde en relevant fastansættelse, og hvad projekt magerne har gjort for at holde sig skarpe på nye ansvarsområder og kompetencebehov i deres ansættelse.
- **Selvstændige:** Djøf bør afdække hvad iværksættere, freelance-konsulenter og øvrige selvstændige har gjort for at få adgang til faglig sparring og kompetenceudvikling samt adgang til nye kunder og højere indtægt.
- **Platforme:** Djøf bør afdække de gode erfaringer på platformene – hvordan djøfere har fået kontakt til kunder via platformen, indgået kontrakter og sikret sig mod juridiske faldgruber og andre potentielle udfordringer på platformene.

Djøf bør fortsat overvåge udviklingen på platformsmarkedet

Som tidligere beskrevet har de digitale platforme endnu ikke haft en omstyrtende effekt på Djøf arbejdsmarkedet. Det betyder dog ikke, at udviklingen ikke kan tage fart i de kommende år, og få en større indvirkning på djøfernes arbejdsmarked end det er tilfældet i dag.

Derfor anbefaler Oxford Research, at Djøf fortsat holder vågent øje med udviklingen for platforme for højtuddannet arbejdskraft, da de i fremtiden rummer potentialet til at ændre arbejdsvilkårene for djøferne, og dermed også de behov og ønsker, som nogle af Djøfs medlemmer vil have til Djøf.

I den forbindelse kan en international perspektivering til lande, hvor platformene spiller en større rolle på arbejdsmarkedet for højtuddannede, være en måde for Djøf at forberede sig på udviklingen.

1.	Indledning
2.	Tidsbegrænset ansættelse <ul style="list-style-type: none"> • Projektmageren • Den løst tilknyttede
3.	Selvstændige <ul style="list-style-type: none"> • Iværksætteren • Freelancekonsulenten • Den ufrivilligt selvstændige
4.	Beskæftigelse via en digital platform <ul style="list-style-type: none"> • Rådgiveren • Moonlighteren
5.	Tværgående anbefalinger
6.	Metode og dataindsamling

Metode og dataindsamling

Datagrundlag

Undersøgelsen baserer sig på i alt 24 kvalitative interview med djøfere i atypisk beskæftigelse samt eksperter på området. Derudover er der gennemført en systematisk desk research af den eksisterende viden om det atypiske arbejdsmarked for højtuddannede, som er brugt til at udvikle interviewguides og som baggrundsviden og data til analysens resultater.

Udvælgelse af interviewpersoner på det atypiske arbejdsmarked

Oxford Research har på baggrund af Djøfs registeranalyse valgt at have et selvstændigt fokus i analysen på tre målgrupper:

- Tidsbegrænsede ansættelser
- Selvstændige (med eget CVR)
- Beskæftigede via en digital arbejdsplatform.

Inddelingen har medført et overlap mellem de tre målgrupper, hvorfor udvælgelsen af personer under hver gruppe har været styret af den beskæftigelsesform, som er personens hovedindtægtskilde – dog med undtagelse af beskæftigede via de digitale arbejdsplatforme, da disse udelukkende bruger platformene som en bibeskæftigelse.

Den konkrete udvælgelse af interviewpersoner inden for hver målgruppe er endvidere sket ud fra nogle bestemte udvælgelseskriterier, for at sikre en vis repræsentativitet i datagrundlaget, herunder med hensyn til 1) anciennitet, 2) uddannelse og 3) køn.

I praksis blev interviewpersoner rekrutteret via Djøfs medlemsdatabase og via en netværksbaseret tilgang. Udvælgelsen via Djøfs medlemsdatabase er sket i samarbejde med Djøf, som har kontaktet et udvalg af deres medlemmer ud fra en screeningsguide, udarbejdet af Oxford Research.

Gennemførelse af interview

Oxford Research har gennemført dybdegående, telefoniske interview med 21 djøfere i atypisk beskæftigelse. Alle interview er gennemført med en semistruktureret interviewguide, som sikrede, at interviewene berørte de ønskede tematikker samtidig med, at personerne har haft frihed til at komme omkring de specifikke forhold, som kendetegner deres beskæftigelsessituation.

Målgruppe	Antal interview
Tidsbegrænsede ansættelser	9
Selvstændige	7
Beskæftigede via en digital arbejdsplatform	5

Derudover er der gennemført telefoniske interview med co-founder fra Worksome og LegalHero, hhv. Mathias Linnemann og Oscar Almstrup, samt fremtidsforsker Anne Dencker Bædke, som har indsigt i tendenser og nye beskæftigelsesformer på fremtidens arbejdsmarked.

Analyseworkshop

Den 27. februar 2019 faciliterede Oxford Research en analyseworkshop med følgegruppen om det atypiske arbejdsmarked. Indledningsvist blev analysens foreløbige resultater præsenteret. Herefter dykkede følgegruppen i samarbejde med Oxford Research ned i hver 'arketype' og udviklede forslag til initiativer og tiltag, som Djøf kan anvende til at understøtte de identificerede muligheder, udfordringer og behov ved de forskellige atypiske beskæftigelsesformer.



OXFORD
RESEARCH