

jobbskaparna

Del 1

Stolthet och svordom



#4av5jobb

företagarna

Information om undersökningen

Utskick till 31 199 medlemmar (företagsmedlemskap) i Företagarna

Första utskick 10 januari 2018; påminnelse 16 & 22 januari

4 884 svar → 16 procent svarsfrekvens

Urvalet korrigeras så att det liknar den nationella företagarstrukturen, med hjälp av en modell baserad på SCB:s statistik på antal företagare i Sverige.

Konkret görs detta genom att korrigerande vikter räknas fram för olika företagsstorlek (antal anställda), kön, ålder och bransch.

Viktmetoden heter "raking".

Företagarna företräder över 70 000 företagare och samhällsbärare och har ca 2000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagarklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 – 406 17 00

INNEHÅLL

Sammanfattning	4
Introduktion	6
Om Jobbskaparna	10
En uppsjö av drivkrafter	10
Stoltheten och självbestämmande stärker	12
Skatter och regler tär	16
<i>Regelbördan växer med företaget</i>	17
<i>Skatter och avgifter är besvärligast för de minsta</i>	19
<i>Oro för ekonomin</i>	19
<i>Kostnaden för att anställa</i>	20
<i>Hög arbetsbelastning</i>	23
<i>Pucklar och flaskhalsar</i>	23
<i>Illojal konkurrens</i>	23
<i>Utmaningar med LAS växer i takt med företaget</i>	24
<i>Ansvar för personal och arbetsledning</i>	25
<i>Brott mot företagare</i>	26
<i>Andra faktorer som tynger</i>	26
Företagare som arbetsgivare	28
<i>Relation till anställda</i>	28
<i>Attraktiva arbetsgivare</i>	30
Magkänslan viktig för att säkerställa kompetens	34
Berättelsen om jobbskaparna fortsätter	38

SAMMANFATTNING

- › **Stolthet.** En stark drivkraft hos företagare är att vara sin egen chef och att kunna driva en verksamhet som är baserad på deras idéer och entreprenörskap – och samtidigt kunna försörja sig själva och andra. Företagare känner stolthet över att vara jobbskapare, att bidra till problemlösning och positiv utveckling i samhället.
- › **Regelbörda.** Toppar listan över vad företagare upplever som betungande med att driva företag. Andelen företagare som anger regelbörda som betungande ökar ju större företaget är.
- › **Oro för företagets ekonomi.** Att driva företag innebär en grad av risktagande, inte minst när företagaren anställer. Företagaren bär ansvaret för företagets ekonomi, sin egen och medarbetarnas försörjning, vilket kan innebära ett orosmoln. Många upplever svårigheter att få extern finansiering och tvingas investera privata medel i företaget.
- › **Kostnaden för att anställa.** Är betungande för företagare oberoende av företagets storlek. Det råder stor efterfrågan på arbetskraft, men kostnaderna för att anställa utgör hinder för företagets kompetensförsörjning. Inte minst när bristen på rätt kompetens är stor. De höga kostnaderna innebär, i kombination med oro för ekonomin, att många inte vågar satsa på – och anställa – individer med svag ställning på arbetsmarknaden. Kostnaderna sänker produktiviteten, hämmar sysselsättningstillväxt och försvårar etablering för de som idag befinner sig utanför arbetsmarknaden.
- › **Lagen om anställningsskydd.** Upplevs vara mer betungande ju fler anställda företagaren har.
- › **Utmaningar växer med anställda.** Det finns en stor skillnad i hur företagare upplever sitt företagande beroende på om de har anställda eller är soloföretagare. Företagare med anställda upplever företagandet som mer betungande än soloföretagare – inom samtliga områden. Det är endast skatter och avgifter som företagare, oavsett antal anställda, upplever som betungande i lika stor utsträckning.
- › **Givande.** Företagare med anställda finner trots utmaningar företagandet som mer givande inom en rad områden än soloföretagare. Att se företaget växa, att se lönsam utveckling i företaget och stoltheten över vad de byggt är starkare hos denna grupp företagare. De finner även en glädje i att se medarbetare växa och utvecklas.

- › **Magkänslan.** Är en viktig faktor vid rekrytering.
- › **Medarbetare och vänner.** Då den stora majoriteten av företagare rekryterar via sina nätverk, och ofta arbetar nära sina medarbetare, är det inte förvånande att företagare som driver mindre företag ofta har en nära relation till sina anställda.
- › **Altruistiska välfärdsföretagare.** För företagare inom vård, skola och omsorg är det fyra gånger vanligare att vilja bidra till att lösa ett samhällsproblem än inom majoriteten av de övriga sektorerna. De har ett lägre vinstintresse, är mer stolta och finner sitt bidrag till den gemensamma välfärden mer givande.

Företagarna föreslår:

Minska regelbördan

Gemensamma regler är avgörande för en fungerande marknad, men reglerna måste vara användbara, effektiva och samtidigt ge möjlighet för företag att växa. Byråkrati, regler och blanketter ska anpassas för småföretagare – inte tvärtom. Företagares regelbörda och administrativa kostnader behöver sänkas genom förenkling och kvantitativa mål för minskad regelbörda, kortare handläggningstider vid utfärdande av tillstånd och avskaffande av schabloniserade tillsynsavgifter utan krav på motprestation. Principen att uppgifter från företag i regel endast ska behöva lämnas in en gång till en myndighet ska tillämpas.

Sänk kostnaderna för att anställa

De höga kostnaderna för arbetskraft utgör hinder för företagare som vill anställa. Arbetsgivaravgifterna utgör en betydande del av kostnaderna för anställda och har en sysselsättningshämmande effekt. Kostnaden för att anställa måste minska, inte minst för att individer som befinner sig utanför arbetsmarknaden ska få en chans att komma in på arbetsmarknaden och för att mindre företag ska kunna växa. Den allmänna löneavgiften i arbetsgivaravgiften bör sänkas och det s.k. växa-stödet riktad mot små företag bör utökas.

Lätt att hitta rätt

En rad åtgärder behövs för att säkerställa tillgången på arbetskraft med rätt kompetens till Sveriges företag. Idag präglas arbetsmarknaden av kompetensbrist och matchningssvårigheter. Utbildningar behöver motsvara arbetsgivarnas behov och samverkan mellan skola-arbetsliv behöver stärkas.

Ett omtag behövs för att bättre matcha arbetssökande med företag. Det är dags att konkurrensutsätta Arbetsförmedlingen och släppa in innovativa och konstruktiva krafter för en mer effektiv matchning. Ett bra stöd i matchningsprocessen gör arbetsmarknaden mer inkluderande, då företagare främst anställer ur sina befintliga nätverk idag.

Introduktion

4 av 5 nya jobb i Sverige skapas i företag med färre än 50 anställda. Det är dessa företag som är motorn i ekonomin, de bidrar till vår gemensamma välfärd och skapar sysselsättning för människor runt om i landet. De företagare som driver dessa företag är därmed Sveriges främsta jobbskapare. Samtidigt framgår det i Företagarnas årliga Småföretagsbarometer att svårigheterna att hitta rätt kompetens är företagares största tillväxthinder – ett växande hinder som hotar konjunkturen. Kompetensbristen leder till att Sverige går miste om jobbskapande, tillväxt och ökad välfärd.

I denna rapportserie får du lära känna jobbskaparna bättre – individerna bakom titeln företagare. Vi har sammanställt resultatet från en omfattande undersökning med fokus på just dessa människor. Du kommer att få läsa om vilka drivkrafter som finns i företagandet, vad företagare finner mest givande och betungande med att driva företag samt hur de går tillväga när de behöver anställa.

Vi tittar närmare på vilka utmaningar företagare möter i sitt företagande och när de behöver anställa. Hur företagares efterfrågan på arbetskraft ser ut och vilka konkreta konsekvenser de stora svårigheterna att hitta rätt arbetskraft medför.

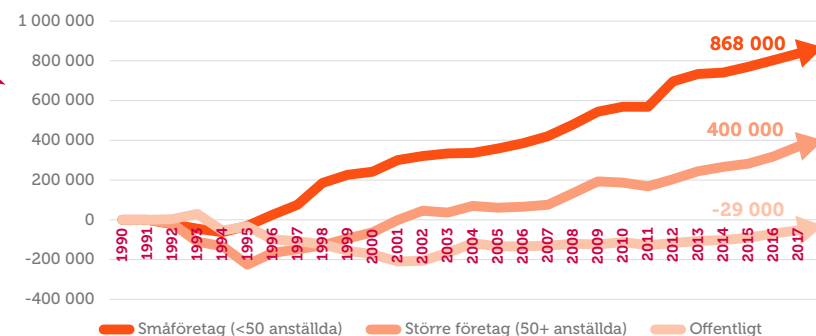
Med avstamp i fakta och analyser tar vi sikte på att skapa ett bättre företagsklimat i Sverige, där det är lätt att hitta rätt arbetskraft och upplevs som mindre riskfyllt att anställa. Vi ger vår syn på vägen framåt – vilka reformer som behöver genomföras för att med ett långsiktigt fokus förbättra förutsättningarna för jobbskaparna att fortsätta växa och skapa ännu fler jobb i Sverige.

Rapportserien består av två delar:

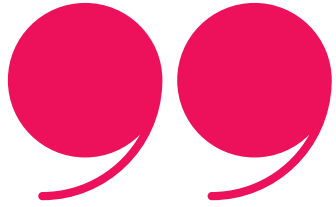
Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom

Del 2: Jobbskaparna – Kompetensbristens effekter & jobbskapandets baksida

Figur Jobbutveckling 1990-2017 (Källa: SCB, Företagsregistret och egna beräkningar Företagarna)



Sverige är ett land fullt av jobbskapande företagare och modiga entreprenörer – det finns 500 000 företagare i vårt land. Företagare skapar jobb inom sina egna företag, men bidrar också till ökad efterfrågan hos t.ex. leverantörer och därmed jobbskapande även utanför sin egen verksamhet. Utöver jobbskapandet leder företagares engagemang och verksamheter till positiva effekter för samhället, inte minst på lokal nivå. Jobben som skapas i de mindre företagen genererar inkomster till de anställda, men även till allmänheten då företagare och anställda i dessa företag betalar skatt – vilken står för den största andelen av de kommunala inkomstskatteintäkterna i 217 av Sveriges 290 kommuner. Ett välmående företagsverige är därmed avgörande för att kommuner ska kunna bygga och underhålla gator, vägar, parkeringar och parker, skolor och bibliotek. Dessutom räcker pengarna till sjukvård, räddningstjänst och mycket mer. Det är något som alla företagare bör känna sig stolta över. Företagares positiva effekter på samhället kan du läsa mer om i Företagarnas rapport [Välfärdsskaparna](#) (2017).



*Sverige behöver människor som vågar ta
risker, bryter barriärer, löser problem
och utvecklar samhället. Vi måste ge
alla dessa strävsamma företagare
rätt förutsättningar att fortsätta
bygga Sverige. De är jobbskaparna,
välfärdsbyggarna och samhällsbärarna.*

— Günther Mårder



Om Jobbskaparna

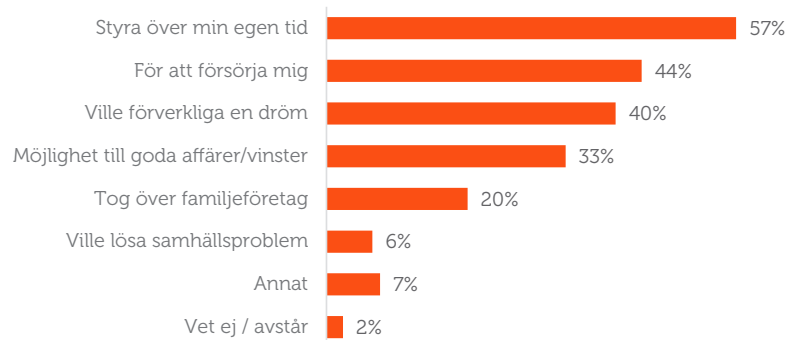
Hela samhället tjänar på att företagare skapar jobb, bidrar till vår välfärd och driver innovation och samhällsutvecklingen framåt. För att skapa bästa möjliga förutsättningar för företagare att göra det de gör bäst behöver vi förbättra företagsklimatet – och för att göra det på rätt sätt måste man bättre förstå de som skapar jobben.

Vilka är personerna bakom företagen? Vad driver och motiverar dem att varje dag ta sig an utmaningar, skapa jobb och bidra till tillväxten? Hur upplever företagare att vara arbetsgivare? Hur påverkar rollen som arbetsgivare företagandet, måendet och viljan att växa? Detta är ett urval av de frågeställningar vi kollar närmare på i denna rapport.

En uppsjö av drivkrafter

Drivkrafterna bakom att bli företagare är många. Steget till att bli företagare kan ske genom att antingen starta en egen verksamhet från grunden, ta över familjeföretag eller köpa upp ett befintligt företag och fortsätta att driva det. Själva bakgrunden till beslutet att starta eget är individuellt och skälen till varför kan variera mycket, eller lite, mellan olika företagare. I detta avsnitt ska vi titta närmare på några av de gemensamma nämnare som finns.

Figur 1. Varför blev du företagare? 4732 företagare med anställda har svarat på frågan.



I grafen ovan utmärker sig en av drivkrafterna till varför de blev företagare – att få styra över sin egen tid. Denna drivkraft är starkast för företagare som har företag inom branschen information och kommunikation där 74 procent anger detta svarsalternativ. Även företagare inom branscherna företagstjänster och vård, skola och omsorg anger möjligheten att styra över sin egen tid som den starkaste drivkraften, 63-67 procent. Inom tillverkningsindustrin och handel anger hälften av de företagare som svarat på undersökningen att detta är det främsta skälet till att de blev företagare.

I de öppna svaren beskriver många företagare en glädje och tillfredställelse i friheten att själva kunna utforma företagets verksamhet, se företaget och dess medarbetare växa och utvecklas. Att få lägga sitt engagemang på något de själva tror på, att själva få välja vilka medarbetare, kunder och leverantörer de vill arbeta med är en drivkraft. Att få testa olika idéer och vara kreativa. De ser företaget som en möjlighet att bestämma själva, förverkliga visioner och testa idéer och koncept som de själva tror på. Andra lyfter att företagandet bottnar i deras inneboende kraft som får utlopp genom entreprenörskapet.

Carlo Taccola • Delägare Vegabaren i Haninge

Vad driver dig i ditt företagande?

Det är en riktig kärlek, det är som att vara förälskad i en idé. Man kämpar för något man tror på. Det är det som är roligt – att hitta nya vägar och möjligheter.



De sociala entreprenörerna – de som startar eller driver företag för att de vill lösa ett problem de identifierat i samhället – är mer vanligt förekommande inom branscherna vård, skola och omsorg samt företagstjänster. Det är nästan fyra gånger fler företagare inom dessa sektorer än inom t.ex. branscherna tillverkning, byggindustri, handel och transport som anger det som drivkraft. Företagare inom vård, skola och omsorg är även bland de som i lägst utsträckning anger att möjlighet till goda affärer och vinster är anledningen till att de blev företagare. Detta är ett tydligt och konkret exempel på hur initiativrika individer blir företagare och iklär sig rollen som samhällsbärare och välfärdsbyggare. Genom nytänkande och förbättrade arbetssätt utvecklar de en sektor som annars domineras av offentlig sektor.

Viljan att förverkliga en dröm hamnar i topp över drivkrafterna hos företagare inom branschen information och kommunikation där över hälften anger det som drivkraft. Att företagaren tagit över ett familjeföretag är vanligast inom branscherna tillverkning och handel, och minst vanligt inom information och kommunikation. Drivkraften att försörja sig är stor hos företagare i alla branscher då som lägst 4 av 10 anger det. Störst är denna drivkraft hos företagare som är verksamma inom byggindustrin, där strax över hälften anger det.

När företagare beskriver varför de blev företagare kommer en rad skäl upp. En del beskriver att de blev företagare för att de tyckte att det var en rolig utmaning. Andra uppgav att de vill arbeta med det de brinner för, på sina egna villkor. Det finns de som av olika skäl förlorat en tidigare anställning och därför startat företag för försörjning. En del, framförallt soloföretagare, är så kallade nödvändighetsföretagare. De startar företag och arbetar på konsultbasis eftersom arbetsgivare är restriktiva med anställningar. Vissa driver sitt företag parallellt med en anställning, så kallade kombinatörer. Andra har startat företag för att det dök upp, till synes slumpartat, en möjlighet som de valde att satsa på, som att ta över ett företag där de redan arbetade eller att en bekant kom med en idé om ett företag och ett förslag om partnerskap.

Stoltheten och självbestämmande stärker

Att driva företag är förknippat med hårt arbete. Det ligger många timmar, svett och tårar bakom att bygga, utveckla och driva företag med allt vad det innebär. Men företagare har också ofta ett starkt driv, en passion och ett engagemang som gör att de är problemlösare och en ihärdig typ av människor. De finner en glädje och inte minst stolthet i sitt företagande. De

vet vilka risker de tagit och vad de lyckats åstadkomma genom hårt arbete. Denna arbetsinsats och prestation bygger stolthet.

Figur 2. Vad tycker du är mest givande med att driva företag? 4725 företagare med anställda har svarat på frågan.



I enkäten har företagare fått svara på vad de tycker är mest givande med att driva företag. För företagare med anställda är stoltheten över vad de byggt den faktor som lyfts fram mest. Nästan 7 av 10 anger detta som mest givande och stoltheten ökar i takt med att företaget växer. Stoltheten handlar bland annat om att skapa arbetstillfällen, hjälpa kunder, lösa problem och bidra till en positiv utveckling i samhället. Stoltheten är störst hos företagare inom branscherna information och kommunikation samt vård, skola och omsorg.

Svarsalternativet "Att själv bestämma över min egen tid" är en sanning med modifikation. Många företagare lägger mycket tid på sitt företag, dock kan de i stor utsträckning bestämma när och var arbetet sker. Att bestämma över sin egen tid är mest givande för företagare med få anställda och minskar i takt med att antalet anställda ökar. Det framgår inte om det beror på att företagare de facto inte har möjlighet att bestämma över sin egen tid i samma utsträckning som företagare med färre anställda, eller om det helt enkelt blir mindre givande över tid. Sannolikt är dock det första alternativet mest vanligt förekommande. Oavsett är det en faktor som hamnar högt upp i listan över faktorer över vad som är givande med att driva företag. Att se lönsam utveckling i bolaget är en annan faktor som hamnar högt upp och som ökar ju större företaget är.

Andelen företagare som anger att det är givande att se företaget växa dubblas från soloföretagare till företagare som har 1-4 anställda, från 20 till 39 procent. Andelen företagare som anger företagets tillväxt som en givande faktor ökar också ju fler anställda företaget har, upp till ca 70 procent.

Att bidra till vår gemensamma välfärd upplever företagare inom företagstjänster samt vård, skola och omsorg som mer givande än övriga branscher. En faktor som är mer givande för företagare med få anställda är förmågan att försörja sig.

Att se anställda utvecklas är givande och skapar en drivkraft hos många företagare. Av de företagare som har få anställda anger över 30 procent att det är givande att se sina anställda utvecklas, en siffra som ökar upp till 60 procent hos de företagare som har fler anställda. I fritextsvaren blir en stolthet i att se medarbetare utvecklas, lära sig mer och växa inom företaget tydlig. Många finner möjligheten att utveckla andra, men även sig själva, som givande.

I fritextsvaren kan vi läsa att många företagare lyfter just jobbskapandet som särskilt givande. Att kunna försörja sig själv och andra på sina idéer, att se medarbetare växa och utvecklas och att skapa en ekonomisk trygghet för de anställda. En företagare beskriver det som är mest givande så här – ”Att bidra till att byn jag driver företaget i utvecklas och överlever.”

Frihet att få arbeta med det de själva vill och arbeta med det de tror på är givande. Att kunna satsa på och utveckla en idé. Att själva få välja kunder, medarbetare och leverantörer. Det finns gemensamma nämnare med vad företagare angav som skäl till varför de blev företagare.

En del företagare triggas av utmaningen det innebär att driva företag. De gillar att företaget, branschen, deras utbud och medarbetarna ständigt utvecklas.

Många drivs av mötet med kunden. Att kunna leverera ett värde och lösa problem som kunden inte trodde gick att lösa. De finner en tillfredsställelse i att leverera rätt vara i rätt tid till önskad kvalitet och se nöjda kunder och stolta medarbetare.



Christer Hedman • Mindius AB

Vad tycker du är mest givande med att vara företagare?

I mitt fall är det att få utvecklas som person tillsammans med mina medarbetare. Att vara företagare idag är ett ständigt lärande, och är man dessutom småföretagare som i det här fallet med åtta anställda, så handlar det om att man måste lära sig nytt inom alla områden. Många spännande dimensioner som vävs samman, både företaget och kunderbidandet.

Johan Dahl • Utveckling AB

Vad tycker du är mest givande med att vara företagare?

Många saker, en del är frihet. En paradox är att småföretagare sällan upplever frihet. Det kan ju bli tvärtom, att man blir inlåst i sitt företagande. Man har ju sällan samma rättigheter och möjligheter som anställda har beträffande t.ex. ledighet och semester, vara hemma vid sjukdom eller sjuka barn, eller rent ekonomiskt att ta ut en marknadsmässig lön och göra pensionsavsättningar under de första åren. För egen del känner jag att jag gör precis det jag älskar och jag kan idag välja mina tider precis som jag vill. Så var det inte från början. Det här är det tionde bolaget jag driver och möjligheten att själv designa mitt liv som företagare kommer med all den erfarenhet jag samlat på mig. Att idag få göra det jag brinner för och gå på min passion – det är frihet för mig. Det är också fullt ansvar. När det går bra kan jag belöna mig själv och när det går mindre bra så är det också på mitt ansvar, det är ganska befriande att veta att det är upp till mig. Jag får välja hur mycket eller lite eller på vilket sätt jag jobbar och det känns ju som en ynnest.

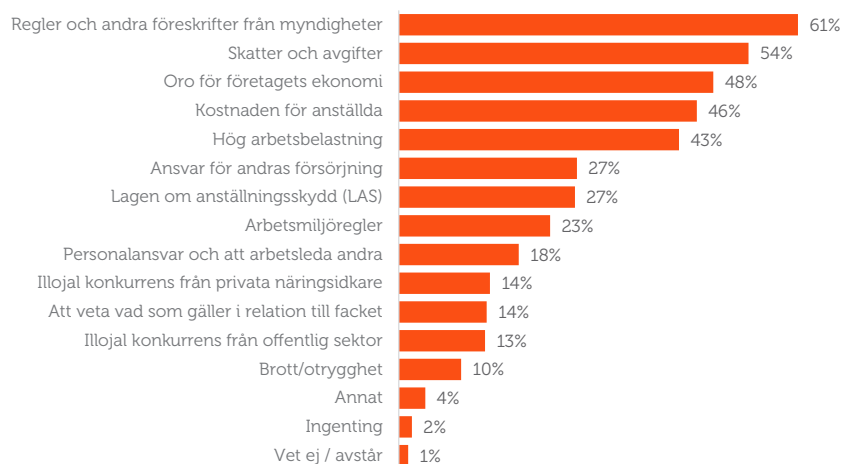


Skatter och regler tär

I detta avsnitt kommer vi titta närmare på vad företagare tycker är mest betungande med att driva företag. Syftet med att fokusera på de problem, utmaningar och hinder företagare ställs inför i sin vardag är för oss självklart. För att kunna bidra till att skapa ett bättre företagsklimat i Sverige måste det finnas en grundlig förståelse för företagarnas vardag och utmaningar, stora som små. Detta för att konstruktivt kunna arbeta för förbättring.

Två faktorer utmärker sig när företagare får ange vilka faktorer de tycker är mest betungade med att driva företag – regler och andra föreskrifter från myndigheter samt skatter och avgifter. Dessa följs tätt av svarsalternativen oro för företagets ekonomi, kostnaden för att anställa och hög arbetsbelastning, i fallande skala.

Figur 3. Vad tycker du är mest betungande med att driva företag?
4 708 företagare med anställda har svarat på frågan.



Gemensamt för **alla** faktorer är att företagare med anställda upplever att de är mer betungande än vad företagare utan anställda gör. Det gäller samtliga faktorer, förutom skatter och avgifter, som företagare med och utan anställda anger som betungande i samma utsträckning. Det är intressant och ger en inblick i hur det påverkar företagaren, i det löpande arbetet och i verksamheten, att ha anställda. När man tar steget att anställa blir företagandet mer komplext.

Regelbördan växer med företaget

Regelbördan är den faktor företagare tycker är mest betungande med att driva företag. Att regler och andra föreskrifter från myndigheter är en stor utmaning för många företagare är inte förvånande. Bland annat visar Tillväxtverket och NNR:s (Näringslivets regelråd) undersökningar att det är långt fler företagare som upplever att det blivit krångligare att förhålla sig till lagar och regler, än vad det är företagare som upplever att det blivit enklare. Dessutom ökar kostnaderna till följd av regelverken.

Enligt Tillväxtverket ökar företagets kostnader för att efterleva och administrera lagar och regler med ca 1,2 miljarder kronor om året. Inget tyder idag på att regler-na blir färre, tvärtom tycks regelbördan för företag öka. Företagare lägger i snitt 10 timmar i veckan på administration. Mycket av denna tid utgörs av administration av regler från myndigheter. Exempelvis finns det inom arbetsmiljöområdet 72 föreskrifter och drygt 2000 regler för en företagare att ta hänsyn till.

Att regelbörda hamnar i topp på ett nationellt plan är sannolikt en effekt av att regeringen inte prioriterat regelförenklaringsarbetet tillräckligt, i kombination med uppmärksammade företagarfientliga förslag om exempelvis de föreslagna förändringarna i 3:12, exitskatt med mera. Företagare känner sig motarbetade, vilket vi även kan se i de öppna svaren. Många företagare upplever att regelverken snarare stjälper än främjar och tryggar entreprenörskap.

Utöver de senaste årens företagarfientliga förslag finns alltför många exempel på redan befintliga regelverk som är ineffektiva och onödigt kostsamma för företagen. Förutom nationella regler som är betungande finns en uppsjö av lokala bekymmer så som långa handläggningstider för t.ex. bygglov och hos Lantmäteriet samt orimliga krav för småföretag och kommunal konkurrens i offentliga upphandlingar.

Ett problem är att myndigheter står för egna pålagor, vilket innebär att det finns stort utrymme för myndigheter att själva tolka regelverk och riktlinjer. Till följd av detta måste företagare lägga ytterligare tid på att lämna in information och uppgifter till myndigheter. Bristen på samordning och kommunikation mellan myndigheterna bidrar inte sällan till att företagare behöver lämna samma information till flera olika myndigheter. Detta dubbelarbete tar mycket resurser och tid från företagets verksamhet och arbetsuppgifter.

Ett intressant resultat i undersökningen är att bördan att hantera regler och andra föreskrifter från myndigheter är mer och mer betungande ju fler anställda företagaren har, från 59 procent hos de minsta till 70 procent hos

de större företagen. Även om kompetensen att administrera arbetet kring de olika regelverken sannolikt ökar när företaget växer, så ska mängder med uppgifter lämnas in till olika myndigheter avseende bland annat löner, skatter och moms, arbetsmiljö, miljö etc. Större företag har i regel mer administration och regler att förhålla sig till. Till exempel ser vi i resultaten att andelen som anger att arbetsmiljöregler är betungande ökar ju fler anställda företagaren har. De företagare som har anställda anger att det är nästan tre gånger mer betungande, jämfört med soloföretagare. Mest betungande är arbetsmiljöreglerna för företagare med 20-49 anställda där 4 av 10 anger det.

Johan Dahl • Utveckling AB

Vad tycker du är mest betungande med att driva företag?

Det är främst tre områden: 1 - Administration och regelverk. Jag tycker att det finns alltför mycket stelbenthet och regler som känns onödigt krångliga. 2 – Offentliga upphandlingar. För egen del har jag helt slutat titta på offentliga upphandlingar och bland mina kunder vet jag inte någon som upplevt en upphandling som varit bra för alla parter. 3 – Skattetrycket. Jag tycker om att betala skatt men vi kan inte beskattas ihjäl. Jag tycker att skattepolitiken i stora delar går åt helt fel håll idag vilket driver ut kapital ur landet och snedvrider konkurrensen för många små- och medelstora företag. De största företagen har ju skattejurister som ser till att de inte drabbas så hårt medan mindre företag pressas allt hårdare vilket känns väldigt konstigt.



Skatter och avgifter är besvärligast för de minsta

Det är inte förvånande att skatter och avgifter hamnar högt när betungande faktorer för företagare listas. För både större och mindre företag är skatter en betydande utgift. Bolagsskatten har förvisso sänkts på senare år, men den belastar bara överskottet. Dessförinnan ska skatter på löner och moms betalas, och på den ersättning som företagaren kan ta ut av överskottet ska sedan skatt också betalas. Därtill ska man också räkna in tidsåtgång för administration och bokföring, och risken att Skatteverket har synpunkter på ens redovisning.

Undersökningen visar att det är de mindre företagen som upplever skatter som mest betungande. Bland företagare med 1-4 anställda uppper 60 procent det som den mest betungande faktorn, att jämföra med 30 procent hos företagare med över 50 anställda. Större företag med större omsättning är inte lika sårbara, vilket gör det förståeligt att mindre företag i högre grad upplever skatterna som problematiska.

Oro för ekonomin

Att känna oro för företagets ekonomi är något som tynger drygt hälften av de företagare som svarat på undersökningen. Det är en betungande faktor för företagare med företag i alla storlekar, men i resultaten blir en markant skillnad tydlig när vi jämför svaren från de företagare som har anställda och de som arbetar ensamma i sitt företag. Av soloföretagare anger 35 procent att oron för ekonomin är betungande, jämfört med 50 procent hos företagare med 1-4 anställda. Det sker alltså en markant ökning i oron för ekonomin när man anställer den första personen i företaget. Det kan anses vara naturligt då att anställa innebär ett ökat ekonomiskt åtagande. Att detta är allra mest påtagligt för de som står i begrepp att anställa sin första person faller sig logiskt. Givet att lönerna ligger på samma nivå innebär en rekrytering för en soloföretagare att lönekostnaderna ökar med 100 procent i ett enda steg. Detta kan jämföras med att om en företagare som redan har t.ex. 20 anställda i företaget anställer en person till, medför det en ökning av lönekostnaderna på 5 procent.

Många företagare, inte minst de som befinner sig i ett tidigt skede i företagandet och har få anställda, möter utmaningar med att få tag på kapital för att finansiera investeringar i företaget. I Företagarnas årliga rapport **Finansiering för tillväxt och jobb** beskrivs utmaningarna närmare och bland annat blir det tydligt att företag som befinner sig i uppstarts- eller tillväxtfas i större utsträckning är beroende av tillskott från ägare, alltså företagaren själv, i större utsträckning än större företag. Att använda lån från närstående för finansiering av investeringar är också relativt vanligt hos denna grupp, och har ökat de senaste åren. För de företagare som får banklån ställs ofta höga krav på säkerhet, vilket i praktiken kan

innebära att företagarens privata bostad sätts som säkerhet för företagets lån. Dessa faktorer understryker det privatekonomiska risktagande som många företagare upplever. Dock finansieras den stora majoriteten av investeringarna med företagets egna intäkter eller befintligt eget kapital.

Att man som företagare bär ansvar för de anställdas försörjning innebär ett orosmoln och en stress om det finns svårigheter att få in betalningar för utförda uppdrag eller att få in nya kunder och beställningar. Just att få betalt i tid för utförda uppdrag är ett problem för många företagare, inte minst de som är underleverantörer till större företag. Ett exempel på en mycket påtaglig konsekvens för företagarens privatekonomi av att möta svårigheter att finansiera den löpande verksamheten och de anställdas löner kan du läsa mer om i del två av denna rapportserie.

Att se lönsam utveckling i företaget är en stark drivkraft, 6 av 10 anger det som givande (Figur 2). Det är inte överraskande då en stabil och lönsam utveckling bör minska företagarens oro för företagets ekonomi.

Att anställa innebär alltid en grad av risktagande då man inte vet hur det kommer att falla ut. När en person anställs ökar företagets kostnader direkt, men det tar ofta ett tag innan en nyanställd är varm i kläderna och producerar ett värde som överstiger kostnaden företaget har för individen. Risken för felrekrytering gör att många företagare är tveksamma till att anställa. Lagen om anställningsskydd är en bidragande faktor till denna tveksamhet. Om en rekrytering inte faller väl ut kan det bli en krånglig och inte minst dyr process att säga upp en person, framförallt om den bakomliggande anledningen är personliga skäl. Kostnaderna och tidsåtgången är svårt att bedöma och ta höjd för. Vid en anställning träder även faktorer så som sjuklöneansvaret in, vilket innebär ett osäkerhetsmoment. Mer om LAS och sjuklöneansvaret kommer senare i detta avsnitt. Dessa är ett urval av faktorer som tillsammans bidrar till att skapa oro kring företagets ekonomi. Det finns även en stark koppling mellan oro för företagets ekonomi och de höga kostnaderna för att ha anställda – ingetdera gynnar företagares möjligheter eller vilja att anställa i en positiv riktning. Detta försvårar både företagets kompetensförsörjning och kan ge försämrad produktivitet. Det påverkar även etablering och rörligheten på arbetsmarknaden negativt.

Kostnaden för att anställa

För företagare med anställda är som väntat kostnaden för att anställa en faktor som hamnar högt. Nästan hälften (46 procent) anger det som betungande. En betydande del av kostnaden för att anställa utgörs av arbetsgivaravgifter. Arbetsgivaravgifter tillsammans med höga marginalskatter – där Sverige ligger högst i OECD – medför att kostnaden för att anställa är betydande.

Att det är dyrt att anställa är ett problem, inte minst i dagsläget, när efterfrågan på arbetskraft är stor samtidigt som svårigheterna för företagare att hitta rätt kompetens är större än någonsin. De som befinner sig utanför arbetsmarknaden saknar till stor del efterfrågad kompetens och den höga kostnaden för att anställa utgör ett hinder för företagare att våga satsa och anställa en person som har potential, men saknar rätt formell kompetens eller erfarenhet.

Det ekonomiska risktagande som följer av att anställa bör vara särskilt kännbart för företagare som driver mindre företag då det procentuellt innebär en stor kostnadsökning att anställa, som beskrivits ovan. Om företagets ekonomi samtidigt är sårbar innebär detta ytterligare hinder för att anställa. Dock visar resultaten att kostnaden för att anställa endast upplevs marginellt mer betungande för företagare som driver företag med få anställda. Detta kan ses som oväntat, men innebär snarast att kostnaden för att anställa upplevs lika betungande för alla företagare – oavsett företagets storlek.

Eftersom kostnaden för att anställa till stor del utgörs av arbetsgivaravgiften, är det förstås relevant att den sänks, för att sänka företagets kostnader och därmed också öka incitamenten att anställa. Att sänka den generella arbetsgivaravgiften har från politiskt håll ansetts som en ”dyr” reform, vilket har föranlett att man prioriterat riktade sänkningar – till exempel den nedsatta skattesatsen för ungdomar (numera avskaffad) och för äldre, och sänkningen för soloföretagare som anställer sin första medarbetare (”växa-stödet”). Dessa riktade sänkningar kan mycket väl ha effekt för de avsedda grupperna, men man ska ha i åtanke att den renodlade skattedelen av arbetsgivaravgiften (allmän löneavgift) har mer än tredubblats som andel sedan 2005. I den ligger stor del av den skattebörda som företagare tvingas hantera för att kunna anställa. En avgörande faktor för om dessa riktade sänkningar får effekt, och bidrar till att fler anställningar blir till, är om de är utformade på ett sätt som tilltalar de som faktiskt skapar jobben.

De höga kostnaderna för att anställa gör att många företagare inte vågar satsa på de man tror har potential, trots att man har behov av att anställa. Att företagare och andra arbetsgivare vågar satsa är viktigt, inte minst när vi har en stor kompetensbrist och många som står långt från arbetsmarknaden. Kostnaden för att anställa måste stå i proportion till det värde som skapas, annars kan inte företagare anställa och bygga ett livskraftigt företag.

Katarina Dufvenberg • Lastvagnsservice i Härnösand AB***Vad tycker du är mest betungande med att driva företag?***

Det är kompetensförsörjningen. Det finns nästan ingen arbetssökande med rätt kompetens. Då blir det mer magkänslan som styr, att jag tror att de kommer att bli en i laget och att de har en vilja att jobba. Det blir avgörande om jag kan satsa och anställa en arbetssökande eller ej.

Hög arbetsbelastning

En tydlig skillnad är att företagare med anställda upplever att hög arbetsbelastning är ett större problem än soloföretagare, 43 procent jämfört med 25 procent. Den höga arbetsbelastningen upplevs vara som störst för företagare som har 5-19 anställda. Att en ökad arbetsbelastning är en tydlig konsekvens för företagare när det är svårt att få tag på rätt arbetskraft till företaget, kan du läsa mer om i del två av rapportserien.

I de öppna svaren beskriver en företagare en viktig aspekt när det gäller mindre företag – ”Vi är ett litet företag vilket innebär att alla arbetsuppgifter som inte faller inom ramen för någon av medarbetarnas uppdrag och arbeta automatiskt faller på mig.”

Pucklar och flaskhalsar

Beroende på hur stort ett företag är behöver företagaren också hantera olika trösklar och barriärer. När företaget väl har startats utgör en sådan tröskel att anställa sin första medarbetare. Nästa tröskel dyker upp när företagaren når ett visst antal anställda. I resultaten ser vi indikationer på denna tröskel vid 10-19 anställda. I den storleken når många företagare en puckel i företagets tillväxt och är så pass stort att de i större utsträckning behöver interna strukturer och stödfunktioner på plats.

Företagare med 10-19 anställda upplever svarsalternativen hög arbetsbelastning, ansvar för andras försörjning och personalansvar och att arbetsleda andra som betungande i större utsträckning än företagare som driver företag med fler, eller färre, anställda.

En viktig aspekt att vara medveten om när man pratar om företagare är att de i sin roll som företagsledare inte sällan ansvarar för områden utanför sitt primära kompetensområde. Som framgick ovan startar många företag för att få ökad frihet och självbestämmande, för att få försörjning och för att förverkliga en dröm. Ofta inom ramen för något som företagaren själv har god kompetens inom. Men när man startar företag och anställer blir man på köpet vd, ansvarig för personalfrågor, ansvarig för ekonomi, avtal och försäljning osv. Områden som företagaren själv kan ha utrymme att utvecklas inom och något som kan bli påtagligt när företaget växer och når en viss storlek.

Illojal konkurrens

Illojal konkurrens från både offentlig sektor och privata näringsidkare upplever relativt många företagare som problematiskt, mellan 11-18 procent beroende på företagets storlek. Det finns stora skillnader på vilket sätt konkurrensen upplevs som illojal. Allt från att kommunen driver en konkurrerande affärsverksamhet under andra förutsättningar



än ett privat företag, till konkurrens från oseriösa privata aktörer. Grundproblemet är dock det samma, konkurrensen sker på olika villkor. Företagare i mellersta och övre Norrland upplever illojal konkurrens från offentlig sektor som dubbelt så betungande som den illojala konkurrensen från privata aktörer. Företagare i övriga landet anger i större utsträckning att konkurrensproblemen från offentliga och privata aktörer är lika betungande.

Konkurrensbegränsande offentlig affärsverksamhet på öppna marknader hämmar lokal företagsamhet och ekonomisk tillväxt. Sådan verksamhet måste upphöra.

Företagare måste även i övrigt kunna verka på en konkurrensneutral marknad. Det uppstår en problematik i de fall ett fåtal oseriösa företagare agerar på ett sätt som skapar konkurrenssnedvridningar för alla seriösa företagare i berörd bransch.

I övrigt är det viktigt att ramvillkoren för företagande och affärsverksamhet är lika, oavsett organisationsform och bransch; oavsett om företaget har kollektivavtal eller ej och oavsett var i Sverige företaget bedriver sin verksamhet.

Utmaningar med LAS växer i takt med företaget

Ett intressant resultat av undersökningen är att företagare upplever att lagen om anställningsskydd, LAS, som mer betungande ju större företaget är. 24 procent av företagare med 1-4 anställda anger att LAS är betungande medan hela 49 procent av företagare med över 50 anställda anger det.

En förklaring till att företagare som driver mindre företag upplever LAS som något mindre betungande är att de har rätt att göra två undantag från turordningsreglerna vid arbetsbristuppsägningar, om företaget har upp till 10 anställda. De får då något större frihet att själva avgöra vilka individer som besitter den nyckelkompetens som företaget behöver mest.

Utmaningarna med LAS framkommer ofta i samband med att en anställning av olika skäl behöver avslutas. I del två av rapportserien presenterar vi hur vanligt förekommande det är att företagare tvingas säga upp medarbetare. Företagare med många anställda har generellt sett varit i en uppsägningssituation fler gånger och därmed blivit medvetna om hur LAS påverkar möjligheterna att själva fritt styra över vilka som arbetar i företaget och därmed också hur turordningsreglerna drabbar företaget.

Vi vet att 6 av 10 små och medelstora företag har valt att avstå från att teckna kollektivavtal eller ett hängavtal. Ju större företagen blir, desto

vanligare blir det att dessa avtal tecknas. Samtidigt vet vi att LAS upplevs som betungande i större utsträckning hos företagare med många anställda än hos företagare med färre anställda – finns det ett samband här? Våra analyser visar att svaret är ja. Vi har i beräkningarna korrigerat för antal anställda och bransch och det kvarstår ett signifikant samband mellan om företagen upplever LAS som betungande och om de har kollektivavtal eller hängavtal på arbetsplatsen. Det är alltså inte företags storlek som påverkar denna faktor. Allra mest betungande är det för företagare som tecknat hängavtal. LAS är betungande i något lägre utsträckning för företagare som saknar kollektiv- eller hängavtal.

I resultaten finns även en korrelation mellan om företaget har kollektiv- eller hängavtal och huruvida företagen upplever svarsalternativet att veta vad som gäller i relation till facket som betungande.

Att företagare med hängavtal i något större utsträckning upplever LAS och att veta vad som gäller i relation till facket som betungande än företag med kollektivavtal hör sannolikt samman med att företagare som tecknar hängavtal gör så direkt med en facklig organisation, medan om ett kollektivavtal tecknas görs det via en arbetsgivarorganisation, som finns till hands för rådgivning etc. Denna brist på stöd i form av rådgivning och tolkning av avtalet när företaget tecknat hängavtal kan vara en förklaring till skillnaden.

Arbetsrätten, där LAS är en del, måste moderniseras. Arbetsmarknaden har förändrats sedan införandet och regelverket är i behov av uppdatering. Nyckelkompetens på företagen måste kunna behållas, även om företaget har fler än 10 anställda. Därför måste möjligheten till undantag från turordningsreglerna utvidgas. Företrädesrätten för återanställning måste förkortas för att underlätta för företagare att söka kompetens utifrån det verkliga behovet, istället för att företagare hänvisas till arbetstagare med företrädesrätt.

Ansvar för personal och arbetsledning

Det är vanligt bland företagare som har anställda att de finner utmaningar kopplat till personalansvaret och att arbetsleda andra. Allra störst bekymmer tycker företagare med 10-19 anställda att detta utgör, 35 procent. För de mindre företagen är siffran endast 14 procent.

Det kan vara en svår uppgift för företagen att själv delta i produktion och samtidigt vara företagsledare. Att leda företaget innebär ytterst ansvar för ekonomi, administration, medarbetare och planering av uppdrag och leveranser, vilket tar tid och försvårar delaktighet i produktionen för företagen. Detta är en bidragande faktor till kompetensbristen i företagen

i de fall företagaren själv besitter den kompetens företaget behöver för produktion men tvingas lägga tid på administration istället.

En del av personalansvaret är sjuklönebestämmelserna, vilket påverkar alla företagare med medarbetare som någon gång varit sjuka. Sjuklöneansvaret innebär att arbetsgivare är skyldiga att betala sjuklön till anställda som är sjukskrivna under sjukskrivningens första 14 dagar. Försäkringskassan har själva genomfört en analys över effekterna av sjuklöneansvaret, som presenterades i publikationen Återrapportering av Ersättning för höga sjuklönekostnader till arbetsgivare (2016). Där framkommer att arbetsgivares kostnader för sjuklön uppgår till över 20 miljarder kronor.

Även om sjukfrånvaron är lägre i små företag påverkar sjuklöneansvaret viljan att anställa negativt genom att risken för ökade kostnader utan produktion bidrar till osäkerhet och oro för företagets ekonomi. Det påverkar lönsamheten negativt, vilket får földeffekter på expansionsmöjligheter. Inte minst är detta beklagligt då sjuklöneansvaret inte påverkar sjuktalet. Utöver den principiella utgångspunkten att arbetsgivare endast ska betala ut ersättning för utfört arbete – allt annat är att föra över statens ansvar på arbetsgivare – innebär sjuklöneansvaret en betydande risk för företagare som riskerar stora kostnadsökningar för sjuka medarbetare. Personalintensiva tjänsteföretag där personalkostnader är den största utgiftsposten, påverkas i än högre grad av sjuklöneansvaret och arbetsgivarkostnader.

Brott mot företagare

Detsvarsalternativ som hamnar längst ner i listan över betungande faktorer är brott/otrygghet, på 10 procent. Detta ska inte misstolkas. Att företagare och deras verksamheter utsätts för brott är relativt vanligt, en av tre företagare har blivit utsatt för någon form av brott under de senaste fem åren enligt Företagarnas rapport Brottslighet och polisens arbete från 2017. Samma rapport visar att 40 procent upplever att polisens närvaro är otillräcklig för att de som företagare ska känna sig trygga. Att brott och otrygghet inte hamnar högre upp på listan beror snarare på att de andra faktorerna, så som att förhålla sig till regelverk, betala in skatter och avgifter eller kostnaderna för anställda, upplevs som än mer betungande.

Andra faktorer som tynger

I de öppna svaren ser vi att många företagare upprörs över en bristande förståelse hos bland annat myndigheter för vad det innebär att bedriva företag, vilket många företagare upplever är väl synligt i regeringens politik. Det är skillnad på att äga ett företag och att både äga och leda det. De upplever en otrygghet då de sociala skyddsnetten inte fungerar i tillfredsställande utsträckning för företagare. Det är stundtals betungande att alltid ha arbetet med sig och man upplever svårigheter att vara

frånvarande från jobbet – basala saker så som möjlighet att ta semester, vara sjuk eller föräldraledig. Att vara ansvarig för verksamheten och personalen kräver ofta att man alltid är tillgänglig och redo att agera.



"NEGATIVA ATTITYDER TILL FÖRETAGARE OCH FÖRETAGANDE FRÅN OLIKA HÅLL I SAMHÄLLET. OFTA MYNDIGHETSUTÖVARE."

"BRISTANDE FÖRSTÅELSE FÖR VAD FÖRETAGARE BETYDER FÖR VÅR GEMENSAMMA VÄLFÄRD."

Företagare som arbetsgivare

Relation till anställda

I takt med att affärerna får fart och företaget får fler kunder och beställningar skapas ett behov av att anställa och utvidga verksamheten. Det är inte alla företagare som vill att företaget ska växa genom att anställa fler medarbetare, men för många företagare är en ökad efterfrågan på företagets tjänster och produkter lika med ett rekryteringsbehov.

Hur går då företagare tillväga när efterfrågan växer och de vill anställa? Vilka vägar och kanaler använder de och varför?

I slutet av 2016 genomförde Företagarna en enkätundersökning som bland annat syftade till att kartlägga vilka kanaler företagen använder när de vill rekrytera. Många, framförallt mindre företag, rekryterar personal via sina befintliga nätverk. 82 procent angav att de använder sig av sina privata nätverk och 23 procent att de använder sina professionella nätverk. Endast 20 procent vänder sig till Arbetsförmedlingen. Det är lika stor andel som rekryterar via sociala medier och spontanansökningar. Med denna kunskap är det inte förvånande att företagare, framförallt i mindre företag, utöver den professionella relationen till sina anställda även har en privat relation.

Nancy Yussef • Hair Cut Gotland

Hur ser du på din relation till dina anställda?

Jag försöker att ha en platt organisation. Jag vill att alla ska vara jämlika på arbetsplatsen. Att jag är en arbetskollega, inte en chef. Jag är en chef när jag behöver vara det och beslut ska fattas. Efter ett tag så vet man vart vi är på väg och vad företagets vilja och riktning är – och då kan man ha önsknings inom ramarna, men allt anpassas efter vad alla vill i den mån det går.

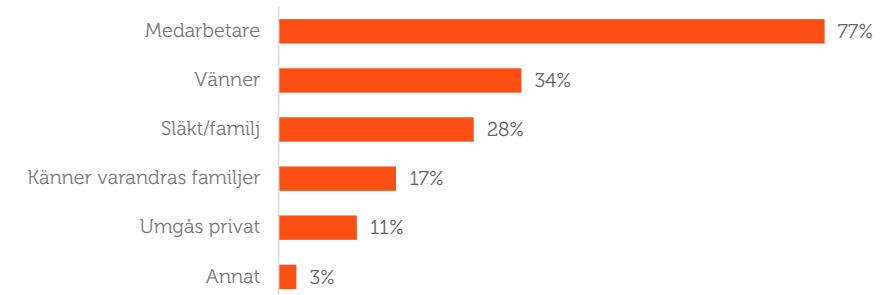


Rickard Lyko • Lyko

Hur ser du på din relation till dina anställda?

Vi har en bra relation min personal och jag. De är i många fall mina vänner. Genom att fokusera på personalen, se att de mår bra och kommer till en bra arbetsplats skapar vi en trivsamt arbetsplats. Personalen är bästa marknadsföringen för att hitta ny personal, då är det viktigt att de trivs. Jag får mycket positiv energi av min personal, att vi tillsammans skapar någonting.

Figur 4. Vad har du för relation till din anställda? 3516 företagare med anställda har svarat på frågan.



En anledning till att många företagare använder sina privata och professionella nätverk för att komma i kontakt med och anställa nya medarbetare är att det upplevs vara en bra väg, där de genom den befintliga kontakten får en referens eller omdöme på personen. Att de genom den gemensamma kontakten får en känsla för vem kandidaten är, en slags garant för att kandidaten är en person som kan göra ett bra jobb.

En baksida av detta tillvägagångssätt är att många arbetssökande aldrig kommer i kontakt med det stora utbud av jobb som finns hos de små och medelstora företagen. Exempel på dessa grupper är nyanlända och de som står långt ifrån arbetsmarknaden, vilka i dagsläget utgör en stor del av gruppen arbetslösa. Därför krävs insatser för att lyfta, utveckla och synliggöra kompetensen hos dessa grupper för att de ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden.

Det är inte helt enkelt för en företagare att svara på vilken relation man har till sina anställda. Detta då det kan vara svårt att generalisera bland alla anställda, företagaren har sannolikt olika relationer till olika anställda. Nästan 8 av 10 svarar anger medarbetare som svar, men det framgår ändå att relationen till de anställda i företagen sträcker sig utanför det enbart professionella arbetet.

Relationen mellan företagare och anställda varierar mellan olika företag och det finns skillnader beroende på företagsstorlek, mellan 33-43 procent ser sina anställda som vänner. Att man ser sina anställda som vänner är vanligast hos företagare som har 4-9 anställda.

När företagare svarat på denna fråga har de kunnat ange flera alternativ som svar. Att inte 100 procent anger att de ser sina anställda som medarbetare – vilket de i själva verket är – och något mer alternativ, visar att det är relativt vanligt förekommande att man ser sina anställda som bland annat vänner eller familj. Det finns fördelar med det, men samtidigt kan utmaningar uppstå. Inte minst om företaget hamnar i en ekonomisk kris eller om den anställde missköter sig grovt. Det kan vara svårt för företagaren att särskilja arbetsliv och privatliv. Att rekrytera från nätverk kan även innebära ett hinder för företagets utveckling då personerna som finns i det privata nätverket inte nödvändigtvis besitter den kompetens som skulle gynna företagets utveckling bäst.

Att veta hur företagare rekryterar är en viktig del i att förstå hur arbetsplatsen ser ut på många mindre företag. Ofta är företagen, inte minst de mindre, ägarledda och företagaren arbetar sida vid sida med de anställda. Även om en utomstående rekryteras in till ett mindre företag går det snabbt att etablera en relation. Små företag är ingen institution. Det finns en speciell dynamik mellan anställda och företagaren då de ofta arbetar tätt. Därför är det viktigt att bygga ett bra team där företagare och anställda trivs med varandra.

Attraktiva arbetsgivare

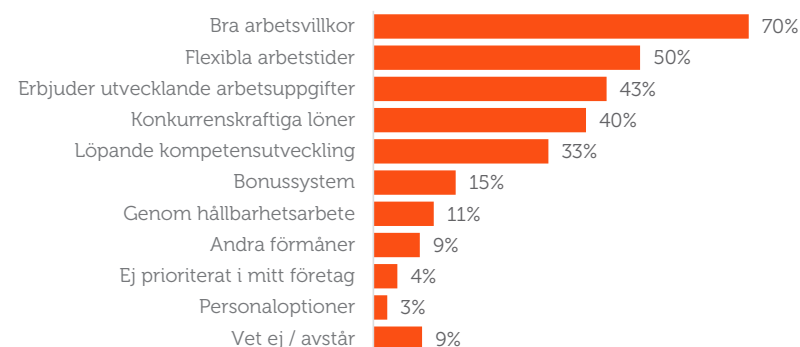
I jakten på rätt kompetens måste en rad faktorer falla på plats. Allt från att formulera hur behovet ser ut till komma i kontakt med rätt person – och inte minst att få denna person att välja just det egna företaget att arbeta på. Att lyckas förmedla känslan av att detta är en arbetsplats där personen kommer att trivas, utvecklas och kunna bidra till verksamheten.

En nyckel i en framgångsrik kompetensförsörjning är att lyckas behålla den kompetens man lyckats rekrytera och investerat i. Det är i högsta grad ett ständigt pågående arbete. Att ta väl hand om de man redan rekryterat lägger grunden för att bygga en attraktiv arbetsplats, som bidrar till att

attrahera nya medarbetare. Relationen till den anställde är något som utvecklas över tid, behöver underhållas och utvecklas, det man angav vid rekrytering måste infrias. Att man en gång fått till en lyckad anställning innebär inte att den personen stannar en längre period. Annars söker sig drivna medarbetare vidare snart.

Att arbeta för att erbjuda en attraktiv arbetsplats har alltså flera goda effekter och gynnar företaget oavsett om målet är att skapa en trivsamt arbetsplats, få medarbetare att stanna kvar eller om man främst vill attrahera nya medarbetare. Figuren nedan ger oss en inblick i hur företagare arbetar för att erbjuda en attraktiv arbetsplats.

Figur 5. På vilka sätt arbetar du för att vara en attraktiv arbetsgivare? 3546 företagare med anställda har svarat på frågan.

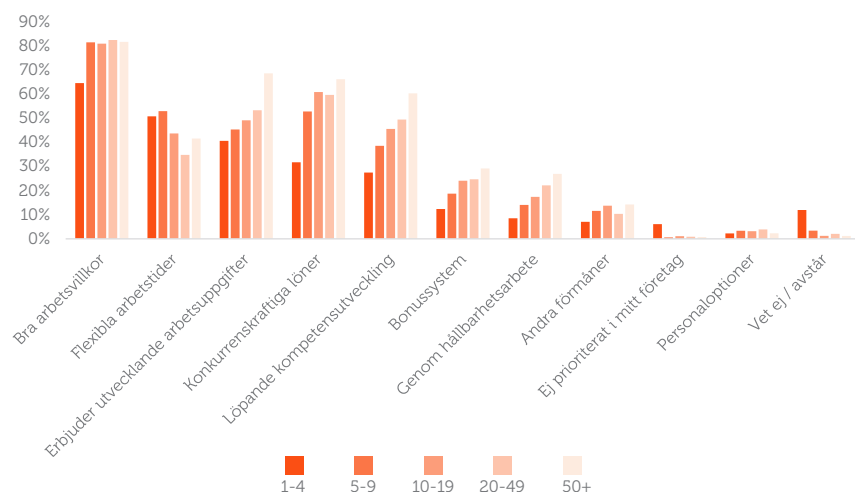


Precis som väntat finns en stor medvetenhet kring vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare hos företagare. De arbetar på en rad olika sätt med detta och fokus ligger hos de flesta i att skapa bra arbetsvillkor, en arbetsplats med flexibla villkor och att säkerställa att de anställda har utvecklande arbetsuppgifter.

Det finns en del variationer mellan hur företagare arbetar med att bygga en attraktiv arbetsplats, några varierar med företagets storlek. Flexibla arbetstider och bra arbetsvillkor är det som de allra minsta företagen är bäst på att erbjuda. I grafen nedan ser vi att i takt med att företagen växer i antal anställda blir istället företagaren som arbetsgivare bättre på att erbjuda mer utvecklande arbetsuppgifter, konkurrenskraftiga löner och löpande kompetensutveckling. Att kunna erbjuda utvecklande arbetsuppgifter ställer krav på ett bra ledarskap och gynnas av rutiner för kompetensutveckling,

vilket kan vara mer förekommande inom större företag. Det kan även vara lättare att skapa utrymme och variation på en något större arbetsplats, vilket kan möjliggöra mer utvecklande arbetsuppgifter. När resurserna i ett företag ökar påverkas även möjligheterna att arbeta och utveckla erbjudandet för de anställda till fler områden.

Figur 6. Företagsstorlek. På vilka sätt arbetar du för att vara en attraktiv arbetsgivare? 3546 företagare med anställda har svarat på frågan.



Även bonussystem och hållbarhetsarbete används för att stärka företagens position på arbetsmarknaden. Nästan 30 procent av de största företagen i undersökningen (50+ anställda) använder hållbarhetsarbete som ett sätt att vara en attraktiv arbetsgivare. En låg andel använder sig av personaloptioner, andelen ligger på två-fyra procent och är oberoende av företagsstorlek. Till stor del beror den låga användningen av personaloptioner som ekonomiskt incitamentsprogram på att det är ett ofördelaktigt instrument, då det är för dyrt och krångligt att använda. Det finns även brister i hur nuvarande lagstiftning är utformad som skapar hinder för användande. Rätt utformat skulle personaloptioner och andra ekonomiska incitamentsprogram kunna underlätta för företagare att knyta rätt kompetens till företaget. Framförallt för företagare som driver företag i ett tidigt skede där potentialen är god men nuvarande ekonomi inte möjliggör höga löner. Att erbjuda andra ekonomiska incitament än

konkurrenskraftig lön kan därmed vara ett sätt att knyta kompetent personal till företaget, medarbetare som kan bidra till tillväxt och lönsamhet på sikt.

Det finns en stor bredd på hur företagare i de öppna svaren anger att de arbetar för att vara en bra arbetsgivare och därmed en attraktiv arbetsplats. Många beskriver ett fokus på hälsa och friskvård då de erbjuder gymkort, träning och massage på arbetstid. De står för försäkringar, betalar in tjänstepension och står för sjukvårdsförsäkringar för sina anställda. Regeringens beslut att börja förmånsbeskatta privata sjukvårdsförsäkringar kommer att innebära att många arbetsgivare, av ekonomiska skäl, slutar betala för dessa. Det skulle innebära att arbetet med att förhindra sjukfrånvaro begränsas allvarligt. En del lyfter att medarbetarna ta del av vinsten om företaget gått bra under året. De ger feedback, främjar delaktighet och möjlighet att påverka företagets utveckling och de anställdas egen vardag på arbetsplatsen. Många beskriver hur gemenskapen är en viktig del i företagets kultur.



Katarina Dufvenberg • Lastvagnsservice i Härnösand AB
Hur gör du för att erbjuda en attraktiv arbetsplats?
 Utöver att erbjuda schyssta arbetsvillkor jobbar vi med transparens gentemot personalen. De får vara med och påverka verksamheten.

Att de anställda trivs, känner sig trygga och att det råder en god social arbetsmiljö. Många erbjuder frukt, fika och frukost.

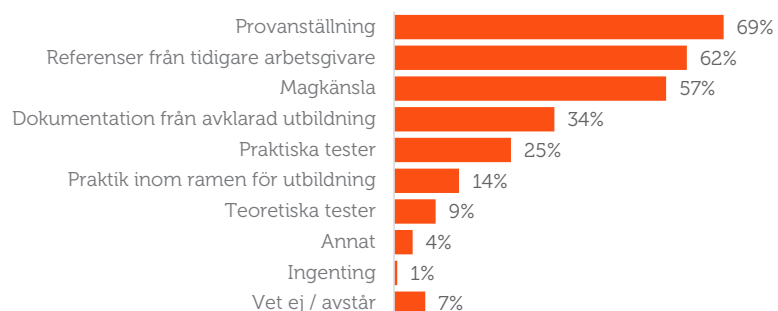
Att bjuda in medarbetare till att vara en del av företagets utveckling bidrar till att skapa engagemang hos medarbetare, samtidigt som det gynnar företaget på både kort och lång sikt. Att vara öppen för medarbetares idéer och förslag på förbättringar för verksamheten är något som i högsta grad kan ses som en vinst för alla.

Magkänslan viktig för att säkerställa kompetens

En vanligt förekommande formulering är att företagare efterfrågar arbetskraft med rätt kompetens. Hur företagare definierar kompetens ger Företagarnas rapport *Det är attityden, dumbom* oss inblick i. Egenskaper och förmågor så som ansvarstagande, engagemang och initiativförmåga värderas högt. De mjuka egenskaperna utgör en viktig del i anställningsbarheten. Samtidigt kan faktorer som utbildning och erfarenhet vara avgörande för om en person har förutsättningar att göra ett bra jobb.

Hur arbetar då företagare för att säkerställa att de personer de rekryterar verkligen har rätt kompetens, i vid bemärkelse, utifrån vad som krävs för att ha rätt förutsättningar att göra ett bra jobb på tjänsten som ska tillsättas? Och samtidigt passa in på företaget?

Figur 7. Hur säkerställer du att en person har rätt kompetens/kvalifikationer vid rekrytering? 3533 företagare med anställda har svarat på frågan.



Provanställning Provanställning är det främsta sättet att testa en person, vilket 7 av 10 anger. Andra vanligt förekommande sätt är att be om referenser från tidigare arbetsgivare och att använda magkänslan som en indikator på om detta är en person som uppfyller kriterierna och kommer passa på företaget.

Vi har i bland annat rapporten *Det är attityden, dumbom* från 2016 sett indikationer på att magkänslan är en viktig faktor vid rekrytering. Ett av de viktigaste resultaten från den rapporten är att det som företagen anger som absolut svårast, men också absolut viktigast att hitta vid rekrytering är en person som har rätt attityd, som är ansvarstagande och självgående. Men vad är då rätt attityd? Begreppet rätt attityd kan definieras som ett samlingsnamn för en rad olika egenskaper och förmågor. Vad som är "rätt" – vilka egenskaper och förmågor som en företagare söker – är något högst subjektivt och avgörs av företagaren själv. I det avgörandet är magkänslan en viktig indikator. Huvudpoängen är att vad som anses vara rätt attityd kan vara olika mellan olika företagare. Bilden av vad som anses vara rätt kan också variera för olika tjänster inom samma företag, då de kan kräva olika kvaliteter och kompetenser.

I del två av rapportserien kommer vi se att företagare upplever att det, av flera skäl, är riskfyllt att anställa. Att det då känns bra i magen – att man tror på personen man ska anställa – är en faktor som underlättar steget till att anställa.

Nancy Yussef • Hair Cut Gotland

Hur säkerställer du att en arbetssökande har rätt kompetens?

Genom praktiskt prov. Det man har på papper är ingenting jämfört med hur man utför arbetet, tillsammans med social kompetens. Det tillsammans är ju lika viktiga byggstenar.

De flesta företagare använder någon form av sätt att säkerställa rätt kompetens, men det finns fortsatt stor utvecklingspotential kopplat till att säkerställa rätt kompetens och därmed minska risken för felrekrytering, inte minst för de minsta företagen. Företag med 1-4 anställda använder sig i lägre utsträckning än de större företagen av provanställning (64 jmf 80 procent), referenser från tidigare arbetsgivare (57 jmf 76 procent) och dokumentation från avklarad utbildning (29 jmf 46 procent). Det skulle vara fördelaktigt för företagen om de i större utsträckning använde sig av de metoder som finns för att säkerställa rätt kompetens vid rekrytering. Det skulle minska risken för felrekrytering, vilket vi vet är ett stort orosmoln när en företagare står i begrepp att rekrytera. Resultatet är väntat då företagare med få anställda i regel rekryterar mindre ofta än de med fler anställda. Resultaten visar att redan vid fem anställda har företagaren utvecklats i rekryteringsförordandet och använder fler av de sätt som finns för att säkerställa rätt kompetens.

Att få externt stöd i översyn av verksamheten och i inventering av kompetensbehov kan gynna företagets utveckling. Till exempel kan chanserna att lyckas med en rekrytering öka genom att ta in rekryteringshjälp. När kompetensbristen är stor är det viktigt att undersöka nya vägar för rekrytering, att inte enbart använda sitt eget nätverk, utan arbeta för att bredda sina kanaler.

Företagarna förespråkar en nära koppling mellan skola och arbetsliv, då det är viktigt för att kunna rusta de studerande med de kompetenser – både formella och informella – som efterfrågas av de som sedan ska anställa.

En del av denna koppling kan bestå av praktik inom ramen för utbildning. Att 14 procent anger detta som ett verktyg att säkerställa rätt kompetens betyder inte att det ses som oviktigt. Om detta är en möjlig rekryteringsväg som samtidigt säkerställer rätt kompetens beror i stor utsträckning på om det är en nyexaminerad person som ska anställas. Gäller det rekrytering av redan yrkesverksamma är detta svarsalternativ inte aktuellt. I en undersökning Företagarna genomförde vid årsskiftet 2016/2017 angav 45 procent av de företagare som tagit emot lärlingar och/eller praktikanter att de anställt dessa efter avslutad praktikperiod, vilket visar att det är en viktig väg för rekrytering och företagets kompetensförsörjning.

En fjärdedel av företagare använder sig av praktiska tester för att säkerställa rätt kompetens. Det kan vara en fördel och styrka när det gäller validering och rekrytering av nyanlända.

I de öppna svaren kan vi se att företagare som anställer inom eller via sitt nätverk ofta ser det som ett sätt att säkerställa rätt kompetens. En del tar referenser från andra än tidigare arbetsgivare till den jobsökande, till exempel tidigare kollegor och genomför personlighetstester. Andra fokuserar på möten och intervjuer för att se om personkemin stämmer.

Christer Hedman • Mindius AB

Hur säkerställer du att en arbetssökande har rätt kompetens?

Vi använder oss av arbetsprov, med efterföljande diskussion om varför man har gjort på ena eller andra sättet. Det ger väldigt bra insyn i hur en person jobbar med problemlösning. I övrigt handlar det om att göra mycket research. För vissa tjänster har vi tagit in en extern konsult som har använt sin långa erfarenhet för att utvärdera lämpligheten hos en kandidat. Dock har jag lärt mig är att man absolut inte ska gå emot sin magkänsla. Magkänslan är viktig, det är en signal för hur personkemin kommer att fungera under anställningen.



Berättelsen om jobbskaparna fortsätter

I **Del 1: Jobbskaparna – Stolthet och svordom** har vi fått lära känna företagares drivkrafter, vad de upplever är betungande med att driva företag och hur de ser på sin relation till sina anställda.

I **Del 2: Jobbskaparna – Kompetensbristens effekter & jobbskapandets baksida** fokuserar vi på kompetensbristen och baksidorna med att vara arbetsgivare. Vi tittar närmare på vilka negativa effekter svårigheterna att få tag på rätt kompetens har för Sveriges företagare och deras verksamheter. När företagare står i begrepp att anställa finns en rad faktorer som i olika utsträckning bidrar till tveksamhet, vi presenterar vilka de främst bidragande faktorerna är.

Att vara företagare innebär en frihet, men samtidigt ett stort ansvar. Ett tydligt, och för privatpersonen bakom titeln företagare kännbart, tecken på det är den stora andel företagare som avstått egen lön till förmån för att anställda ska få ut sin lön.

Rapporten avslutas med en närmare titt på uppsägningar. Att tvingas säga upp en medarbetare kan vara ett av de mer krävande momenten i företagandet. Vi presenterar hur vanligt förekommande det är att företagare tvingas säga upp anställda och tittar närmare på de bakomliggande orsakerna till uppsägningarna samt hur det påverkar företagaren att vara tvungen att säga upp anställda.

Häng med i debatten
och följ *@foretagarna*
på Twitter, Instagram,
Linkedin och Facebook!



företagarna

Företagarna Sverige Service AB, Rådmanngatan 40, 106 67 Stockholm
08 – 406 17 00 | info@foretagarna.se | foretagarna.se