



Co-funded by
the European Union

**SELF-EMPLOYMENT SKILLS TO NAVIGATE 21ST
CENTURY LABOUR MARKET AND TAKE
ADVANTAGE OF GIG ECONOMY POSSIBILITIES**

RESEARCH RESULTS AND SKILLS ANALYSIS





Innehåll

Om detta dokument	4
Partnerna	5
OM GIG-EKONOMIN	6
Vad är digitala arbetsplattformar?	6
Vad är det aktuella läget för EU:s plattformsekonomi?	6
Vad är förhållandet mellan plattformsföretag och de människor som arbetar genom dessa företag?	6
Vilka är några av de utmaningar som plattformsarbetare står inför?	7
EU:S STÅNDPUNKT OM GIG-EKONOMIN	8
Vilka är de viktigaste utmaningarna som kommissionens förslag syftar till att ta itu med och hur?	8
Hur kan EU bidra till att förbättra arbetsvillkoren i plattformsekonomin?	9
Vilka är de viktigaste delarna i det föreslagna direktivet?	10
Hur kommer den "motbevisbara presumtionen" om anställningsstatus att fungera i praktiken?	10
Vad är algoritmisk förvaltning och vilka är de nya rättigheter som föreslås i detta avseende?	11
Kommer alla typer av plattformar och alla som arbetar via digitala plattformar att omfattas av de nya reglerna?	12
Vad kommer direktivet att innebära för egenföretagare som arbetar via plattformar?	13
Vilka konsekvenser kommer förslaget att få för företagen?	14
Vilka konsekvenser kommer förslaget att få för medlemsstaterna?	14
Situationen i partnerländerna	14
Situationen i Tyskland	14
Situationen i Italien	15
Situationen i Malta	17
Situationen i Sverige	20



PLANERA FÖR ATT ARBETA I GIG-EKONOMIN	22
Efterfrågade färdigheter för gig-arbetare	22
Omdefiniering av framgång.....	23
Gig-arbetare och hur gig-modellen fungerar.....	26
Data från partners forskning.....	27
Slutsatser	35
Skill grid för de föreslagna kunskapsområdena	35
Förslag till struktur för utbildningen	40



Om detta dokument





I detta dokument redovisas de upptäckter som partnerna gjort i sina lokala analyser och den undersökningar som bedrivits på nationell nivå (Tyskland, Italien, Malta, Sverige) och på EU-nivå (med hjälp av olika källor och relevant material och studier). Det här dokumentet är en syntes av undersökningen som genomförts.

GIGGERS har profilen av en självständig arbetare, som drar nytta av den frihet och flexibilitet som arbetsvillkoren ger. Samtidigt saknar de stödet från mer traditionella arbetsgivare och de känner oro över sin socioekonomiska situation. (<https://hbr.org/topic/managing-yourself>)

Digitaliseringen förändrar inte bara jobben, arbetsplatserna och kompetensutvecklingen, utan även hur arbetet fördelas. Digitala arbetsplattformar (DLP) driver på innovation när det gäller fördelningen av arbete. Under de senaste åren har plattformarbete vuxit explosionsartat i Europa och på andra håll. Cirka 150 miljoner människor i Nordamerika och Västeuropa arbetar nu som oberoende entreprenörer, de flesta av dem inom kunskapsintensiva branscher och kreativa yrken. Digitalt plattformarbete har beskrivits som produktivitetshöjande, flexibelt och underlättande för integrationen på arbetsmarknaden genom att erbjuda en inkomstkälla för marginaliserade grupper. <https://www.ceps.eu/ceps-publications/digital-labour-platforms-in-the-eu/>

Idag föreslår EU-kommissionen en rad åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren vid plattformarbete och för att stödja en hållbar tillväxt av digitala arbetsplattformar i EU.

Partner

	<p>FRAMEWORK är en ideell kulturförening som främjar kontinuerlig förbättring och egenmakt för individer och samhället genom livslångt lärande, utbildning och deltagande i europeiska initiativ.</p>
	<p>Penguin Academy är en utbildnings- och konsultakademi. Den grundades i Köln, en stad i Nordrhein-Westfalen, Tyskland, som ligger i ett av de mest industrialiserade områdena i landet. Här är också tjänstesektorn mycket välutvecklad.</p>
	<p>Skills Zone Malta är ett utbildningscentrum med professionella utbildare inom entreprenörskap, personlig utveckling och mjuka färdigheter, som utbildar människor i både f2f- och online-miljö. Eftersom hela teamet tror på erfarenhetsbaserat lärande innebär våra utbildningskurser för mjuka färdigheter "lärande genom att göra" med hjälp av toppmodern infrastruktur för att utföra praktiska övningar och simuleringar i verkliga världen.</p>
	<p>B-Creative är en förening som utvecklar kurser, event, workshops inom olika ämnen såsom språkinläring, virtuellt resande, utbildningskoncept och kulturella koncept. B-Creative har ett stort nätverk i Sverige och i Europa med icke-statliga organisationer, utbildningsorganisationer och föreningar.</p>



OM GIG-EKONOMIN

Vad är digitala arbetsplattformar?

Digitala arbetsplattformar är internetbaserade företag som förmedlar och organiserar arbete som tillhandahålls av arbetstagare eller egenföretagare till tredjepartskunder. Arbetet kan antingen tillhandahållas på en specifik fysisk plats "på plats" (t.ex. matleverans, samåkning) eller online (t.ex. data kodning, översättningstjänster).

Affärsmodellen för digitala arbetsplattformar bygger på algoritmbaserad teknik för att effektivt matcha utbud och efterfrågan på arbetskraft eller tjänster. Dessa plattformar erbjuder möjligheter för människor att försörja sig eller tjäna extrainkomster. Särskilt de som annars kan ha svårt att komma in på arbetsmarknaden kan dra nytta av detta, t.ex. ungdomar, personer med invandrabakgrund eller personer med omsorgsansvar.

Vad är det aktuella läget för EU:s plattformsekonomi?

Det finns mer än 500 digitala arbetsplattformar som är aktiva i EU. De omfattar såväl internationella företag som små nationella eller lokala nystartade företag. De flesta av dessa plattformar tillhandahåller tjänster "på plats". Intäkterna från plattformsekonomin i EU uppskattas till så mycket som 20 miljarder euro. I dag står dock digitala arbetsplattformar inför ett lapptäcke av olika lagar och beslut i EU, vilket gör det svårt för dem att expandera sin verksamhet över gränserna.

Mer än 28 miljoner människor i EU arbetar genom digitala arbetsplattformar. År 2025 förväntas antalet uppgå till 43 miljoner. Men omkring 55 procent av de som arbetar via plattformar tjänar mindre än minimilönen per timme i det land där de arbetar. I genomsnitt ägnar personer som arbetar via plattformar 8,9 timmar per vecka åt obetalda uppgifter (t.ex. att söka efter uppgifter, vänta på uppdrag), jämfört med 12,6 timmar åt betalda uppgifter.

Vad är förhållandet mellan plattformsföretag och de människor som arbetar genom dessa företag?

Plattformarbete kan vara föremål för olika grader av kontroll från plattformens sida. Beroende på graden av övervakning kan digitala arbetsplattformar betraktas som arbetsgivare för personer vars arbete de organiserar och kontrollerar.

"Personer som arbetar via plattformar" eller "personer som utför plattformarbete" avser personer vars arbete organiseras via en digital arbetsplattform, oavsett deras rättsliga anställningsstatus (arbetstagare, egenföretagare eller någon status i tredje kategorin, som kan finnas på medlemsstatsnivå).



Hittills har över 90 % av de digitala arbetsplattformarna i EU klassificerat de personer som arbetar via dem som egenföretagare. Av de uppskattningsvis 28 miljoner personer som arbetar via plattformar i EU kan 5,5 miljoner för närvarande vara felklassificerade. De återstående 22,5 miljoner personerna anses vara korrekt klassificerade, antingen som arbetstagare eller som egenföretagare.

Därför nekas vissa personer som arbetar via digitala arbetsplattformar de arbetsrättsliga och sociala rättigheter som skulle följa med en anställningsstatus. Dessa inkluderar rätten till minimilön (där sådan finns), kollektivförhandlingar, arbetstid och hälsoskydd, rätten till betald ledighet eller förbättrad tillgång till skydd mot arbetsolyckor, arbetslöshet, sjukdom och ålderspension.

Samtidigt kommer de genuina egenföretagare som arbetar via plattformar att få större klarhet i sina villkor och bättre kunna förstå de mekanismer som ligger till grund för tilldelning och förslag av uppgifter. Detta bör förbättra deras inkomstrygghet och förutsägbarhet.

Vilka är några av de utmaningar som plattformsarbetare står inför?

Gig-ekonomin förändrar i grunden tre viktiga dimensioner av arbetets natur:

- själva arbetet
- den person som utför arbetet, och;
- var arbetet kommer att utföras

Plattformsarbetare klassificeras vanligtvis som egenföretagare av plattformarna. I de flesta rättssystem i Europa innebär detta att de har ingen eller begränsad tillgång till arbetarskydd, såsom kollektiv förhandlingsrätt, hälso- och säkerhetsskydd samt socialförsäkringssystem.

Dessutom är anställning och inkomst ofta oförutsägbara och bestäms av algoritmer som ligger utanför arbetstagarnas kontroll. Arbetsvillkoren varierar beroende på typ av plattform, arbetsuppgifternas art och den kompetensnivå som krävs för att utföra dessa arbetsuppgifter.

En undersökning som genomförts av SelectHub¹ visar att en stor andel av millenniegenerationen och generation Z är intresserade av gig-ekonomin, antingen genom att bli frilansare på heltid eller genom att arbeta lite vid sidan om. Företagen hakar på gig-ekonomin och de som inte gör det går miste om bra resurser. Studier visar att 30 procent av Fortune 500-företagen redan anställer via den här kanalen.

¹ <https://www.selecthub.com/hris/hr-trends/>



Att klassificeras som arbetstagare innebär att plattformsarbetare kommer att ha tillgång till:

- Garanterad vilotid och betald semester;
- Minst den nationella eller sektoriella minimilönen (i tillämpliga fall);
- Säkerhet och hälsoskydd;
- Förmåner vid arbetslöshet, sjukdom och hälsovård;
- Föräldraledighet;
- Pensionsrättigheter;
- Förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetsjukdomar.

Kommissionens föreslagna direktiv syftar också till att öka transparensen i plattformarnas användning av algoritmer, säkerställa mänsklig övervakning och rätten att bestrida automatiserade beslut.

Nationella myndigheter har ofta svårt att få tillgång till uppgifter om plattformar och de personer som arbetar via dem. Kommissionens förslag syftar till att öka öppenheten kring plattformar genom att förtydliga befintliga skyldigheter att redovisa arbete för nationella myndigheter. De nya reglerna kommer att kräva att plattformar gör viss information om sin verksamhet och de personer som arbetar genom dem tillgänglig för nationella myndigheter.

EU:S STÅNDPUNKT OM GIG-EKONOMIN

Vilka är de viktigaste utmaningarna som kommissionens förslag syftar till att ta itu med och hur?

Syftet är att förbättra arbetsvillkoren i plattformsarbete och samtidigt stödja de möjligheter, den innovation och den flexibilitet som plattformsekonomin erbjuder.

Utmaningarna kan sträcka sig från felklassificering av människors anställningsstatus till brist på insyn och förutsägbarhet i deras avtal, samt hälso- och säkerhetsrisker och otillräcklig tillgång till socialt skydd.

Kommissionens förslag syftar till att:

- Korrekt fastställande av plattformsarbetares anställningsstatus genom en uppsättning tydliga kriterier, vilket ger dem tillgång till befintliga arbetsrelaterade och sociala rättigheter, inklusive rätten till minimilön (där sådan finns), kollektivförhandlingar, arbetstid och hälsoskydd, rätten till betald ledighet eller förbättrad tillgång till skydd mot arbetsolyckor, arbetslöshets- och sjukförmåner samt ålderspensioner. Detta kommer också att leda till ökad rättssäkerhet för digitala arbetsplattformar som kommer att ställas inför minskade

rättegångskostnader och mindre administrativ börda genom att undvika enskilda domstolsärenden;

- Ge mer transparens, rättigheter och ansvarsskyldighet när det gäller algoritmisk hantering på digitala arbetsplattformar genom att hjälpa människor att bättre förstå hur uppgifter fördelas och priser sätts, och göra det möjligt för dem att vid behov ifrågasätta beslut som påverkar arbetsvillkoren;
- Förbättra efterlevnaden och spårbarheten av plattformarbete, även i gränsöverskridande situationer, genom att be plattformarna att deklarerar arbetet i det land där det utförs och göra viss information tillgänglig för nationella myndigheter om de personer som arbetar genom dem och deras villkor;
- Stärka kollektivförhandlingar och social dialog. Det föreslagna direktivet inför behovet av att informera och samråda med plattformarbetare och deras företrädare om algoritmiska ledningsbeslut. Det uppmanar digitala arbetsplattformar att underlätta kommunikationskanaler för personer som arbetar via dem att organisera sig och att bli kontaktade av arbetstagarrepresentanter. Utkastet till riktlinjer ger soloföretagare - inklusive de som arbetar via digitala arbetsplattformar - möjlighet att påverka och förbättra sina arbetsvillkor genom kollektivförhandlingar och ökad social dialog.

Hur kan EU:s åtgärder bidra till att förbättra arbetsvillkoren i plattformsekonomin?

Hittills har mycket få EU-medlemsstater antagit nationell lagstiftning som specifikt syftar till att förbättra arbetsvillkoren och/eller tillgången till socialt skydd vid plattformarbete. I de flesta fall tar den nationella lagstiftningen endast indirekt upp utmaningarna med plattformarbete. Där nationell lagstiftning om plattformarbete har införts är den dessutom endast inriktad på specifika sektorer, särskilt ride-hailing och leveranstjänster.

Å andra sidan ökar antalet rättstvister. Hittills finns det mer än 100 domstolsbeslut och 15 administrativa beslut i EU som handlar om anställningsstatus för personer som arbetar via plattformar. I de flesta fall har domarna beslutat att om klassificera oberoende entreprenörer som arbetstagar och plattformar som arbetsgivare. Några få har bekräftat statusen som egenföretagare. Många fler domstolsbeslut är ännu inte fattade.

En gemensam EU-rättslig ram kommer att ge plattformar och egenföretagare den rättsliga klarhet de behöver för att bedriva sin verksamhet, och även hjälpa dem att lättare utvidga sin verksamhet till hela den inre marknaden och göra det mesta av dess affärsmöjligheter. Det kommer också att jämna ut konkurrensvillkoren mellan plattformsföretag och traditionella företag som anställer arbetstagar. En EU-rättslig ram fastställer också minimirättigheter för alla personer som arbetar via plattformar i EU, vilket kommer att förbättra deras arbetsvillkor.



Vilka är de viktigaste delarna i det föreslagna direktivet?

Det direktiv som kommissionen föreslår idag:

- Innehåller en lista med kriterier för att avgöra om en digital arbetsplattform utövar kontroll över en person, och därmed om personen ska antas vara en arbetstagare. Om minst två av kriterierna är uppfyllda anses plattformen vara en arbetsgivare.
- Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att se till att presumtionen om anställningsstatus är effektiv och kan verkställas såväl som motbevisas. Detta innebär att inrätta en ram för att säkerställa att den rättsliga presumtionen gäller i alla relevanta administrativa och rättsliga förfaranden och att tillsynsmyndigheter, såsom yrkesinspektioner eller organ för socialt skydd, kan förlita sig på denna presumtion. Medlemsstaterna bör också vidta stödåtgärder för att säkerställa ett effektivt genomförande av den rättsliga presumtionen, såsom att ta fram relevant vägledning för digitala arbetsplattformar, personer som arbetar via plattformar, arbetsmarknadens parter och tillsynsmyndigheter. Medlemsstaterna bör också stärka kontrollerna och fältinspektionerna.
- Upprättar en ny uppsättning rättigheter för personer som är föremål för algoritmisk hantering i plattformsarbete. Dessa rättigheter kommer att ge arbetstagare och deras företrädare nödvändig information om hur deras arbete och uppdrag fördelas, konton betygsätts eller avslutas. De nya rättigheterna kommer också att säkerställa mänsklig övervakning och granskning av beslut som väsentligt påverkar arbetsvillkoren.
- Europaparlamentet uppmanar digitala arbetsplattformar att deklarerar arbete i det land där det utförs och förse nationella myndigheter med information om personer som arbetar via dem och deras villkor. Detta kommer att leda till förbättrad övervakning och verkställighet.

Hur kommer den "motbevisbara presumtionen" för anställningsstatus att fungera i praktiken?

De regler som kommissionen föreslår idag ser till plattformen snarare än till den enskilda arbetstagaren. När en plattform utövar en viss grad av kontroll över de personer som utför arbete genom den, kommer plattformen att "presumeras" vara en arbetsgivare. Detta innebär att personer som arbetar genom plattformen på samma villkor kommer att "presumeras" vara arbetstagare.

I det föreslagna direktivet klargörs att ett korrekt fastställande av anställningsstatus bör grundas på principen om sakförhållandenas företräde, dvs. i första hand vägledas av de fakta som rör det faktiska utförandet av arbetet och ersättningen, med beaktande av användningen av algoritmer i plattformsarbetet, och inte av hur förhållandet definieras i avtalet.

Förslaget innehåller en lista med kriterier, varav minst två måste uppfyllas för att plattformar ska anses vara arbetsgivare. Kriterierna i utkastet till direktiv kommer att bidra till att fastställa graden

av kontroll, till exempel genom att titta på eventuella begränsningar av människors frihet att organisera sitt arbete. Kriterierna är följande:

- Fastställande av ersättningsnivån eller fastställande av övre gränser;
- Övervakning av utförandet av arbete med hjälp av elektroniska hjälpmedel;
- Begränsa friheten att välja arbetstid eller frånvaroperioder, att acceptera eller vägra utföra arbetsuppgifter eller att anlita underleverantörer eller vikarier;
- Fastställa särskilda bindande regler för uppträdande gentemot mottagaren av tjänsten eller utförande av arbetet;
- Begränsa möjligheten att bygga upp en kundbas eller att utföra arbete för någon tredje part.

I praktiken innebär detta att alla nationella myndigheter, inklusive socialförsäkringsorgan, kommer att betrakta och behandla digitala arbetsplattformar som uppfyller minst två av kriterierna som arbetsgivare. Dessa plattformar måste därför uppfylla sina skyldigheter som arbetsgivare enligt nationell lagstiftning och EU-lagstiftning gentemot sina presumtiva arbetstagare, till exempel när det gäller att tillhandahålla minimilöner (där sådana finns) eller respektera arbetstid samt års- och familjerelaterad ledighet. Vissa plattformar kan välja att justera sina villkor för att säkerställa att de kan arbeta med egenföretagare.

Det kommer dock alltid att vara möjligt att ifrågasätta ("motbevisa") presumtionen om anställningsstatus och därmed upphäva dess rättsverkningar. För att göra detta måste plattformen eller den berörda personen bevisa att förhållandet inte är ett anställningsförhållande enligt nationella definitioner och att personen eller en viss kategori av personer därför bör betraktas som egenföretagare. Om den digitala arbetsplattformen hävdar att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande, kommer bevisbördan att ligga på plattformen. Om den person som utför plattformens arbete hävdar att avtalsförhållandet i fråga inte är ett anställningsförhållande, skulle plattformen vara skyldig att bidra till en korrekt lösning av förfarandena, särskilt genom att tillhandahålla all relevant information.

När medlemsstaterna införlivar direktivet bör de inte bara införliva presumtionen och motbevisningen i sina nationella rättsliga och administrativa förfaranden, utan även vidta åtgärder som bidrar till dess genomförande. De bör offentliggöra information om presumtionen om anställningsstatus, utarbeta vägledning för de digitala arbetsplattformarna och de personer som utför plattformens arbete, samt stärka kontroller och inspektioner som utförs av yrkesinspektioner och andra organ.

Vad är algoritmisk förvaltning och vilka är de nya rättigheter som föreslås i detta avseende?

Algoritmisk ledning avser informationsteknikdrivna automatiserade övervaknings- och beslutssystem som i allt högre grad ersätter de funktioner som chefer har i företag, t.ex. att fördela



arbetsuppgifter, övervaka och utvärdera det arbete som utförs, ge incitament eller införa sanktioner.

Digitala arbetsplattformar använder algoritmiska system för att organisera och hantera de personer som utför plattformarbete via deras applikationer eller webbplatser. Personer som arbetar via plattformar saknar ofta information om hur algoritmerna fungerar och hur beslut fattas. Detta inkluderar brist på information om hur personuppgifter används.

Det föreslagna direktivet syftar till att:

- Öka transparensen: Personer som utför plattformarbete kommer att ha rätt att informeras av digitala arbetsplattformar om de automatiserade system för övervakning och beslutsfattande som används och hur de påverkar deras arbetsvillkor. De kommer t.ex. att få information om hur de övervakas, kontrolleras och utvärderas, även av kunder. De kommer också att få information om de faktorer som leder till eller stöder viktiga beslut, t.ex. fördelning av uppgifter, förslag till arvoden och beviljande av bonusar. Arbetstagarrepresentanter och arbetsmarknadsmyndigheter kommer också att få tillgång till sådan information.
- Skydda personuppgifter: Digitala arbetsplattformar kommer inte att kunna samla in eller behandla några personuppgifter som inte är direkt relaterade till det utförda arbetet. De kommer inte heller att få samla in uppgifter när personen inte är inloggad i den relevanta appen eller webbplatsen.
- Säkerställa mänsklig övervakning: Digitala arbetsplattformar kommer att behöva övervaka och utvärdera effekterna av enskilda beslut som fattas eller stöds av automatiserade övervaknings- och beslutssystem på arbetsvillkor, såsom lön eller arbetstid.
- Gör det möjligt att ifrågasätta automatiserade beslut: Personer som utför plattformarbete kommer att få rätt att få förklaringar till betydande automatiserade beslut som påverkar deras arbetsvillkor och att bestrida dessa. Digitala arbetsplattformar måste se till att personer som utför plattformarbete har tillgång till en mänsklig kontakt på den digitala arbetsplattformen för att diskutera beslut som väsentligt påverkar dem. Om plattformen ombeds att se över sitt beslut måste den svara inom en vecka. Om beslutet strider mot personens rättigheter måste den digitala arbetsplattformen korrigera beslutet eller ge kompensation.

Kommer alla typer av plattformar och alla som arbetar via digitala plattformar att omfattas av de nya reglerna?

Det föreslagna direktivet kommer att tillämpas på digitala arbetsplattformar enligt definitionen i förslaget, dvs. sådana som organiserar arbete som utförs av enskilda personer. Det kommer inte att tillämpas på Online plattformar som endast annonserar erbjudanden eller förfrågningar om tjänster eller visar tillgängliga tjänsteleverantörer inom ett visst område. Det kommer inte heller



att tillämpas på tillhandahållare av en tjänst vars främsta syfte är att utnyttja eller dela tillgångar (t.ex. korttidsuthyrning av logi).

Det föreslagna direktivet kommer att gälla för alla så definierade digitala arbetsplattformar som tillhandahåller tjänster i EU, oavsett deras ursprungsort, förutsatt att det plattformarbete som organiseras genom den digitala arbetsplattformen utförs i EU.

Den motbevisbara presumptionen om anställningsförhållande kommer endast att gälla för en undergrupp av digitala arbetsplattformar, de som utövar en viss grad av kontroll över de personer som arbetar genom dem. Förslaget innehåller en lista med kriterier, varav minst två måste uppfyllas för att plattformarna ska anses vara arbetsgivare.

Alla personer som arbetar genom digitala arbetsplattformar kommer att få nya rättigheter med avseende på algoritmisk hantering - oavsett deras anställningsstatus. Detta innebär också att alla digitala arbetsplattformar måste uppfylla de nya skyldigheterna om algoritmisk hantering gentemot de personer som arbetar genom dem. De plattformar som klassificeras som arbetsgivare kommer att ha fler skyldigheter än annars, särskilt när det gäller hälso- och säkerhetsskyddsskyldigheter och rätten till information och samråd.

Slutligen kommer alla digitala arbetsplattformar att behöva uppfylla nya transparenskyldigheter för att deklarerat arbetet där det utförs och tillhandahålla information om de personer som arbetar genom dem och om deras villkor.

Vad kommer direktivet att innebära för egenföretagare som arbetar via plattformar?

Över 90 % av de digitala arbetsplattformar som är aktiva i EU klassificerar de personer som arbetar genom dem som egenföretagare. De flesta av dessa personer är genuint självständiga i sitt arbete och kan använda plattformarbete som ett sätt att utveckla sin entreprenörsverksamhet. Sådant genuint egenföretagande bidrar positivt till jobbskapande, affärsutveckling, innovation, tillgång till tjänster och digitalisering i EU.

Vissa av de digitala arbetsplattformar som för närvarande utövar en viss kontroll över personer som arbetar genom dem, kan behöva justera sina villkor för att säkerställa att de verkligen fungerar med äkta egenföretagare. Som ett resultat av detta kan egenföretagare se sina arbetsvillkor ses över för att säkerställa att de får den fulla självständighet som egenföretagande innebär. Detta kommer ytterligare att stärka egenföretagares förmåga att dra nytta av sina entreprenörmöjligheter, till exempel genom att sätta sina egna priser eller utveckla sin egen kundpool. För dem som redan är genuint egenföretagare kommer ingenting att förändras. De kommer att behålla sina förmåner.

Alla egenföretagare som arbetar via plattformar kommer att få liknande rättigheter som arbetstagare med avseende på algoritmisk hantering. Detta omfattar särskilt rätten till ökad insyn



i de automatiserade verktyg som används och mekanismerna för att söka gottgörelse och granskning av algoritmdrivna beslut.

Vilka konsekvenser kommer förslaget att få för företagen?

De nya reglerna kommer att gynna digitala arbetsplattformar genom att skapa rättssäkerhet för deras verksamhet i hela EU och stödja deras hållbara tillväxt. De kommer att säkerställa att den nya ekonomin inte har en konkurrensfördel i förhållande till "vanliga" företag genom att kunna spara kostnader genom felaktig klassificering av plattformsarbetare som egenföretagare, genom att inte betala de sociala förmåner de har rätt till. Under en anpassningsfas kan vissa plattformsföretag besluta att anpassa sin praxis för att undvika eventuella risker för omklassificering.

Vilka konsekvenser kommer förslaget att få för medlemsstaterna?

De föreslagna reglerna kommer att skapa klarhet om var plattformsarbete utförs, av vem, och vilka medlemsstater som är ansvariga för att tillämpa relevanta lagar om skatt och social trygghet. Tydlighet om anställningsstatus och tillhörande skatter och sociala avgifter kommer att bidra till hållbarheten i de sociala trygghetssystemen och de offentliga budgetarna. Det uppskattas att medlemsstaterna kommer att få mellan 1,6 miljarder euro och 4 miljarder euro per år i årliga bidrag när falska egenföretagare korrekt klassificeras som arbetstagare, beroende på hur många personer som omklassificeras.²

Situationen i partnerländerna

Situationen i Tyskland

Lagstiftning

Anställningsavtalet regleras i §611a i den tyska civillagen. Tjänsteavtalet för frilansare regleras i §611 BGB. Vissa bestämmelser, t.ex. den extraordinära uppsägningen enligt §626 i den tyska civillagen, gäller för båda typerna av avtal. Andra bestämmelser, t.ex. lagen om skydd mot uppsägning, gäller endast för anställda. Det finns inga särskilda bestämmelser för gig-ekonomin.

Många olika kriterier kommer att tillämpas vid bedömningen av klassificeringen, t.ex. rätten att utfärda direktiv om innehåll, genomförande, plats och tid för verksamheten, personligt beroende, verksamhetens art, integrering i arbetsgivarens arbetsorganisation samt en övergripande bedömning av alla kriterier.

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_6606



Yrkesmässig och skattemässig profil

Det finns ett cirkulär från centralorganisationerna (Deutsche RentenversicherungBund, Bundesagentur für Arbeit, GVK-Spitzenverband) av den 13 april 2010, som bland annat i bilaga 5 innehåller en katalog över vissa yrkesgrupper för att skilja mellan anställning som anställd och egenföretagande.

Arbetsdomstolens beslut om huruvida arbetstagaren är anställd eller frilansare har ingen bindande verkan, t.ex. för socialdomstolen eller för beskattningen. Det finns också fall där den berörda personen inte arbetar under ett anställningsförhållande men ändå måste betala sociala avgifter.

I Tyskland klassificeras arbetstagare helst som egenföretagare, men det är ofta svårt att skilja dem från anställda. Detta är en viktig juridisk fråga i Tyskland. Det finns inga särskilda bestämmelser för gig-ekonomin. Kriterierna för avgränsning gäller, vilka har utvecklats av lag, rättspraxis och socialförsäkringsinstitutioner.

Den anställde kan få sin status klarlagd i arbetsdomstolen. Dessutom kan arbetstagaren eller arbetsgivaren låta den tyska pensionsförsäkringsföreningen (clearing house = "Clearing Stelle") kontrollera om han måste betala socialförsäkringsavgifter. Den tyska pensionsförsäkringsföreningens institutioner kan också granska denna fråga som en del av en revision. Sjukförsäkringsbolagen avgör också om anställningsförhållandet är ett sådant där socialförsäkringsavgifter måste betalas.

Situationen i Italien

Landspecifik lagstiftning

I Italien är gig ekonomin en ekonomisk modell som bygger på "on-call", "casual" och "temporary labour". Företag kan anställa oberoende entreprenörer och frilansare vid sidan av heltidsanställda, fast anställda.³

Italiensk lagstiftning innehåller ett brett spektrum av skydd för underordnade anställda och inte för egenföretagare. Enligt den senaste italienska rättspraxisen kan gig-ekonomier inte klassificeras som anställda. I synnerhet har de valet att acceptera eller inte utföra ordern och därmed kan de inte ses som anställda. Det finns faktiskt ingen särskild åtgärd i den italienska lagstiftningen. Vi antar dock att fenomenet gig-ekonomi i huvudsak har ekonomiska orsaker: arbetstagare befinner sig i en osäker situation på grund av sitt ekonomiska beroende antingen av marknaden eller av den plattform de arbetar för.

³ <https://www.adecco.it/servizi-per-le-aziende/gig-economy#>

Den nuvarande lagstiftningen ger inte tillräckligt skydd för denna (nya) fråga. Det vore önskvärt att lagstiftaren föreskriver de nödvändiga arrangemangen i detta avseende och involverar fackföreningarna, kanske till och med tittar på en ny form av kooperativism.

För det första har italienska arbetstagare rätt till den minimilön som fastställs i nationella kollektivavtal. Dessutom finns det i italiensk lag regler som skyddar arbetstagarens rättigheter när det gäller arbetstid och semester, sjukdom och skada, graviditet och moderskap/faderskap osv. När det gäller anställningsförhållandets upphörande måste arbetstagarens uppsägning dessutom grundas på objektiva eller subjektiva skäl (annars kan arbetstagaren i allmänhet ha rätt till återanställning och/eller skadestånd).

Enligt italiensk lag kan den enskilde själv alltid ifrågasätta sin anställningsstatus: egenföretagaren har rätt att väcka talan vid domstol om att hans förhållande skall omklassificeras till en underordnad anställning. Arbetsinspektionen kan under alla omständigheter utöva sina inspektions- och tillsynsbefogenheter för att upptäcka "falsa" egenföretagarförhållanden och bestraffa överträdelser från arbetsgivarens sida. Även det italienska institutet för socialförsäkringsavgifter (INPS) har inspektionsbefogenheter och har rätt att kräva betalning av skillnader i socialförsäkringsavgifter vid omklassificering av ett egenföretagarförhållande till underordnad anställning och sanktionera arbetsgivaren för att inte ha betalat avgifter.

Yrkesmässig och skattemässig profil

Enligt italiensk lag kan arbetstagare i gig- eller delningsekonomin klassificeras som antingen (i) underordnade anställda eller (ii) egenföretagare, eller kanske (iii) som en tredje kategori, som är så kallade "medarbetare/paraunderordnade/halvunderordnade" arbetstagare (i Italien, "co.co.co."). De flesta av de regler som är tillämpliga på co.co.co är dock de som gäller för egenföretagare, vilket innebär att de i huvudsak kan betraktas som egenföretagare. Dessutom anställs gig- eller delningsekonomicarbetare i Italien nästan alltid genom ett egenanställningsavtal: de utför sin verksamhet genom att använda sina egna fordon och verktyg och, framför allt, de är fria att välja om de vill utföra ordern/aktiviteten för den kund de arbetar för (som vanligtvis är en webbplattform) eller inte.

Enligt italiensk rätt är det huvudsakliga och viktigaste kriteriet för att fastställa anställningsstatus förekomsten av underordnad ställning, vilket innebär att arbetstagaren är underkastad arbetsgivarens verkställande makt, kontroll och disciplin med en därav följande begränsning av hans självständighet. Andra element är endast subsidiära, vilket innebär att de är användbara för att med större säkerhet definiera anställningsförhållandet som underordnat när det inte är lätt att erkänna förekomsten av underordnande. Som exempel: arbetstagaren är inte ansvarig för organisationen av verksamheten eller dess finansiella risker; arbetstagaren följer ett överenskommet schema; ersättningen baseras endast på arbetade timmar; förhållandet har kontinuitet och varaktighet; arbetstagaren måste meddela arbetsgivaren om sin frånvaro;



arbetstagaren använder endast fordon, utrustning och/eller verktyg som tillhandahålls av arbetsgivaren. Observera att enligt italiensk lagstiftning kan arbetstagarens ekonomiska beroende inte ses som ett test för anställningsstatus.

Den främsta konsekvensen för företagen av en felaktig klassificering som egenföretagare är risken att arbetstagaren hävdar att han eller hon har en underordnad ställning, vilket innebär att den relevanta förordningen skulle bli tillämplig retroaktivt från det att anställningsförhållandet inleddes. Följaktligen har arbetstagaren rätt att kräva löneskillnader - på grundval av de tillämpliga bestämmelserna i NCLA - samt betalning av - de proportionella - sociala avgifterna. Tillämpningen av anställningsreglerna innebär också att de regler och det skydd som gäller vid uppsägning av underordnade anställningsförhållanden måste upprätthållas (vilket innebär att uppsägning, som tidigare nämnts, omfattas av skyldigheten att ange skäl).

Lista över plattformar som underlättar detta arbete endast på nationell nivå

De flesta plattformar vi kunde hitta är internationella.

<https://www.upwork.com/> - Specialiseringar: Grafik & design, digital marknadsföring, översättningar, video & animation, musik & ljud, programmering och teknik, företag, IA-tjänster.

<https://it.fiverr.com> - Specialiseringar: Utveckling & IT; Design & Kreativt; Försäljning & Marknadsföring; Skrivande & Översättning; Administration & kundsupport; finans & redovisning; juridik; HR & utbildning; teknik & arkitektur

<https://www.peopleperhour.com/> - Specialiseringar: Teknik & programmering; Skrivande & översättning; Design; Digital marknadsföring; Video, foto & bild; Företag; Musik & ljud; Marknadsföring, varumärkesprofilering & försäljning; Sociala medier

Situationen i Malta

Landspecifik lagstiftning

Under de senaste åren har flera affärsmodeller inom "GIG-ekonomin" vuxit fram, men definitionen av gig-ekonomin är fortfarande under utveckling och det är svårt att säga hur stor sektorn är på Maltas arbetsmarknad idag.

Med tanke på den komplicerade synen på gig-ekonomin kan man säga att det på Malta är en arbetsmarknad som är beroende av tillfälliga anställningar och deltidsanställningar som tillsätts av oberoende entreprenörer och frilansare snarare än heltidsanställda. Gig-arbetare får flexibilitet och självständighet men behöver mer anställningstrygghet eftersom det finns en massiv brist på lämplig lagstiftning som skulle ge gig-arbetare säkerhet.

I Malta leder specifika kryphål i lagstiftningen till allvarliga problem när det gäller skyddet av gig-arbetare. Medan gig-flexibilitet kan vara ett försäljningsargument för arbetstagare som utför



högkvalificerat eller tekniskt arbete, klagar lågkvalificerade arbetstagare på att de tjänar mindre än den lagstadgade minimilönen efter att ha räknat med sina utgifter.

Nyligen meddelades dock att Malta kommer att utfärda nya regler som reglerar plattform-/gig-arbete och prioriterar införandet av minimivillkor för anställning och rättigheter för gig-arbetare.

Enligt maltesisk lag är anställda formellt anställda av sin arbetsgivare, medan ett anställningsavtal reglerar deras anställningsförhållande. Egenföretagare, å andra sidan, är de personer vars huvudsakliga inkomstkälla kommer från arbete som de utför för egen räkning och som inte baseras på något avtal med en arbetsgivare.

I Employment Status National Standard Order (Subsidiary Legislation 452.108) anges flera faktorer och kriterier som kan leda till att ett uppdrag kategoriseras som ett anställningsförhållande snarare än ett avtalsförhållande som egenföretagare. Dessa lagstadgade kriterier underlättar dock endast ibland en tydlig tolkning och fastställande av anställningsstatus och kräver ofta en noggrann rättslig analys och till och med vägledning från Department for Industrial and Employment Relations (DIER).

Vikten av ett ökat lagstiftningsarbete på detta område understryks ytterligare av de allvarliga följderna av ett felaktigt fastställande av statusen för en viss förbindelse - inte bara ur ett rättsligt perspektiv utan också med avseende på motsvarande skatte- och socialförsäkringsskyldigheter som följer av sådana förhållanden.

Registrering för att bli frilansare på Malta

Även om det finns många kryphål i lagstiftningen om gig-ekonomin går det snabbt och enkelt att registrera sig som frilansare på Malta. Registreringen kan göras genom att gå till den lokala arbetsförmedlingen JobPlus. Där kan den som är intresserad av gig-jobb få tag på rätt deklaraionsblanketter för deltids- eller heltidsanställning som egenföretagare. När en person har ett socialförsäkringsnummer (EP) kan de också anställa anställda om deras verksamhet expanderar över tiden. Ett sådant arrangemang är till hjälp om man tror att deras affärsidé har potential att utvecklas.

Ett annat alternativ om man behöver ett personnummer för att bli frilansare på Malta är att hämta formuläret på skatteverkets webbplats för småföretag. Blanketten för ensamföretagare finns under avsnittet om inkomstskatter. Man måste ladda ner formuläret och följa instruktionerna⁴.

⁴ <https://timesofmalta.com/articles/view/payslips-bonuses-sick-pay-new-laws-platform-workers-unveiled.989426>

<https://guides.xoto.io/start-working-as-a-freelancer-in-malta-the-complete-guide>

<https://empleo.com.mt/employment-rights-and-the-gig-economy/>



Nationell lagstiftning och skatteprofil för en gigger

Malta må vara ett litet land, men här finns flera gig plattformar, som Wolt, Bolt, Uber, med flera. I juli 2022 gick hundratals gigarbetare ut i strejk och jämförde sina arbetsvillkor med slaveri. Vissa hävdade till och med att de arbetat 80-timmarsveckor men ändå inte lyckats tjäna in minimilönen⁵. Dessutom har flera rapporter i media avslöjat dåliga arbetsmiljöer. Det har fått regeringen att ompröva sin lagstiftning och anta en EU-lag om arbetsvillkor.

I oktober 2022 presenterade den maltesiska regeringen därför lagstiftningsplaner för att se över gig-ekonomin. Matbud och andra gigjobbare kommer att få en fast lön. Enligt de nya lagförslagen ska de också få lagstadgade bonusar och ersättning för övertid och sjukfrånvaro. De nya reglerna syftar till att skapa tydliga regler som digitala plattformar och rekryteringsbyråer måste följa när de anställer gigarbetare. Tyvärr faller sådant arbete för närvarande i en juridisk gråzon. Man måste dock komma ihåg att regeringens förslag kommer samtidigt som Europeiska kommissionen arbetar för att införa ett EU-omfattande direktiv som skulle tvinga medlemsländer som Malta att höja sådana rättigheter för plattformsarbetare. Det skulle ge plattformsarbetare rätt till minimilön, betald semester, hälsoskydd och tillgång till ålderspension.

Abela sade att de nya reglerna kommer att säkerställa att arbetstagarna inte kan tjäna mindre än minimilönen och att de kommer att ha rätt till andra förmåner som anställda åtnjuter, inklusive ledighet och övertidsersättning⁶.

Resurser:

Lista över plattformar som underlättar detta arbete

Följande plattformar underlättar denna typ av arbete på nationell nivå:

- <https://mt.gigexchange.com/gigs/expert/gig-jobs/malta>
- <https://www.fiverr.com>
- <https://jobsplus.gov.mt/>
- <https://www.guru.com/m/hire/freelancers-in/malta/>
- <https://tminta.com/>

Gig-ekonomin är under ständig utveckling på Malta, och därför ökar antalet plattformar fortfarande.

⁵ https://www.euractiv.com/section/all/short_news/maltese-platform-workers-to-receive-minimum-wage/

⁶ <https://timesofmalta.com/articles/view/payslips-bonuses-sick-pay-new-laws-platform-workers-unveiled.989426>



Situationen i Sverige

Landspecifik lagstiftning

Gig ekonomin saknar en universell definition och det är därför svårt att säga hur stor sektorn är på arbetsmarknaden i Sverige idag.

Reglerna i korthet är att du måste betala skatt om du tjänade mer än 20 430 SEK totalt under 2022.

- Om du tar uppdrag då och då måste du deklarerar din inkomst som tjänst.
- Dokumentera dina inkomster och utgifter och spara avtal och kvitton.
- Du får dra av kostnader som är relaterade till försäljningen, t.ex. resor och verktyg.
- Du får inte dra av privata kostnader som internetabonnemang och mobilabonnemang.
- Om du tar uppdrag regelbundet och under en längre period ska du i stället redovisa din verksamhet som näringsverksamhet.

Om du åtar dig uppdrag med viss regelbundenhet och omfattning, det vill säga inte bara då och då, utan yrkesmässigt och med syfte att gå med vinst, kan det räknas som näringsverksamhet. Då ska du redovisa din verksamhet på blankett NE - Inkomst av näringsverksamhet - Enskild näringsidkare (SKV 2161).

Skatteprofil för en gigger

Frilansare är skyldiga att betala egenavgifter på 15,3 % under 2022. Denna skatt motsvarar de sociala avgifter och Medicare-skatter som företag betalar och som anställda har tagit ut automatiskt från sina lönecheckar. Som egenföretagande frilansare betraktas du som både anställd och arbetsgivare. Om du är anställd kanske du ser en rad på ditt lönebesked för Social Security, FICA eller OASDI. Dessa avser alla samma socialförsäkringsskatt som du måste betala och är skilda från din federala inkomstskatt. Regeringen samlar in dessa pengar för att finansiera de förmåner du kommer att få när du går i pension och för att ge stöd till personer som inte kan arbeta.

För de flesta är slutmålet när man deklarerar att minska sin skatteskuld till lägsta möjliga belopp. Som frilansare har du sannolikt fler företagskostnader än en vanlig anställd, och du kan göra ett antal skatteavdrag som vanligtvis inte är tillåtna för en vanlig anställd. Du får dock bara göra avdrag som är normala och nödvändiga för driften av ditt företag.⁷

Exempel på plattformar från Sverige

Gigstr är en plattform som matchar säkra och effektiva företag med frilansare, team och talanger inom marknadsföring, design och digital tillväxt.

⁷ En frilansares guide till skatter - TurboTax skatttips och videor (intuit.com)



Co-funded by
the European Union

Yepstr är en plattform för unga att hitta extrajobb, bygga sitt CV, öka självkänslan och lära sig mer om vad det innebär att ta steget ut i arbetslivet, det krävs mycket jobb. Yepstr strävar efter att vara ett community för unga där de kan dela med sig av sina frågor, drömmar, tips och erfarenheter men också en plattform där hushållen hittar hjälp som gör deras vardag enklare.

Giggler.se är också en app där du kan registrera dig och arbeta när du vill och hur mycket du vill och få betalt efter 15 minuter efter avslutat arbete. Du får en möjlighet att stärka och bygga upp ditt CV. Och de har kollektivavtal och trygga anställningar.



PLANERAR ATT ARBETA I GIG-EKONOMIN

Efterfrågade färdigheter för gig-arbetare

För att ge dig en uppfattning om vilka färdigheter som är mest eftertraktade bland gigjobbare har vi listat några av de mest populära nedan.

- Programvaruteknik (4-10 år)
 - Full stack-utvecklare och UI/UX-design
 - Dataforskare
 - Programvaruutvecklare och databasutvecklare
 - Automationstestare och tekniska illustratörer
- HR (4-10 år)
 - Kompensation och förmåner samt HR-verksamhet
 - Talangrekrytering Yrkesverksamma
- Försäljning och marknadsföring (4-10 Yrs.)
- Juridik (4-10 år)
- Kundtjänst och administrativ support (4-10 Yrs.)
- Ekonomi och redovisning (4-10 Yrs.)
- Cybersäkerhet (5-15+ Yrs.)
- Blockchain (5+år)
- Grafisk design och varumärkesprofilering
- Skriva innehåll

Varifrån rekryterar företagen dessa personer?

- De flesta av företagen (~30%) är beroende av tredjepartsagenturer för att anställa gig-arbetare.
- Cirka 25% av arbetsgivarna använder onlineplattformar för gig som Upwork, Fiverr, Nobel House, LinkedIn, Behance.net, etc.

Vilka länder anställer flest gig-arbetare?

Under de senaste åren har gig-ekonomin som helhet haft en stadig uppgång. Nuvarande trender visar att USA, Kanada, Frankrike, Japan, Nederländerna och Tyskland är de länder som anställer flest gig-arbetare. Detta har lett till större flexibilitet för både arbetsgivare och arbetstagare, och därmed till en stadig minskning av 9-till-5-arbetsmönstret.

Omdefiniering av framgång

Enligt populära managementberättelser kommer karriärframgång vanligtvis med trygghet och lugn och ro. För egenföretagare är dock båda dessa faktorer svårfångade. Ändå säger de flesta av dem vi har studerat att de känner sig framgångsrika.

Vår slutsats är att människor i gig-ekonomin måste sträva efter en annan typ av framgång - en som kommer av att hitta en balans mellan förutsägbarhet och möjligheter, mellan lönsamhet (löftet om fortsatt arbete) och vitalitet (att känna sig närvarande, autentisk och levande i sitt arbete). De vi har intervjuat gör detta genom att bygga upp miljöer kring plats, rutiner, syfte och människor, som hjälper dem att upprätthålla produktiviteten, uthärda sin oro och till och med omvandla dessa känslor till källor för kreativitet och tillväxt. "Det finns en känsla av självförtroende som kommer från en karriär som egenföretagare", berättade en konsult för oss. "Man kan känna att oavsett hur illa det blir, så kan jag övervinna det här. Jag kan förändra det. Jag kan arbeta mer utifrån ett val än utifrån ett behov."

Många vi talade med tror inte att de skulle kunna hitta samma mentala utrymme eller styrka på en traditionell arbetsplats. Martha, konsulten som jämförde sig själv med en trapetskonstnär, minns att hon blev "mycket mer framgångsrik yrkesmässigt" och "mycket mer bekväm i sin personliga identitet" när en betrodd rådgivare hjälpte henne att omformulera - och äga - sin kamp, snarare än att söka sätt att undvika den. "Hon hjälpte mig att förstå att jag kunde tänka på mig själv, vilket jag nu gör, som en pionjär. Jag passar inte in i de kategorier som finns i organisationer, och det är mer effektivt för mig att vara självständig." Sett på det här sättet var obehag och osäkerhet inte bara acceptabla utan bekräftande - tecken på att hon var precis där hon behövde vara.

Om de färdigheter och kompetenser som giggare behöver i den modell som visas i figur 1, börjar med avsaknaden av en organisatorisk holding-miljö, vilket gjorde deltagarnas arbete och arbetsidentiteter osäkra samtidigt som det skapade möjlighet att personifiera båda. Eftersom arbete, snarare än tillhörighet, blev den viktigaste vägen för deltagarna att definiera sig själva, blev produktivitet den grund som deras identitet vilade på. Att vara produktiv blev också ett slags åskledare för känslomässiga spänningar. Det var ett mål, och i bästa fall en kanal, för intensiva och ofta motstridiga känslor. De egenföretagare som vi studerade odlade kontakter - med rutiner, platser, människor och syften - som hjälpte dem att hantera dessa spänningar och upprätthålla sin produktivitet. Enligt vår teori fungerade dessa kopplingar som en personlig miljö som hjälpte människor att stanna kvar "på jobbet" och vara "engagerade i sitt arbete". När de lyckades stärka produktiviteten och hantera och omformulera känslor, hjälpte dessa miljöer deltagarnas arbetsidentiteter att förbli livskraftiga och deras jag att vara vitala. Livskraftiga identiteter gjorde i sin tur otryggheten tolerabel. Vitala jag gjorde det generativt.

Det första vi insåg när vi började intervjua fristående konsulter och konstnärer var att det som står på spel är enormt stort - inte bara ekonomiskt utan också existentiellt. Utan kopplingar till chefer



och företagsnormer kan människor välja uppdrag som tar tillvara deras talanger och speglar deras verkliga intressen. De känner ägarskap över vad de producerar och över hela sitt yrkesliv. En deltagare i studien sa till oss: "Jag kan vara mig själv så mycket jag någonsin har varit i vilket jobb som helst."

Priset för denna frihet är dock en otrygghet som inte verkar minska med tiden. Även de mest framgångsrika och väletablerade personer som vi har intervjuat oroar sig fortfarande för pengar och rykte och känner ibland att deras identitet står på spel. Du kan till exempel inte fortsätta att kalla dig konsult om kunderna slutar att efterfråga dina tjänster. En välpublicerad författare berättade för oss,

Produktivitet är en intensiv angelägenhet för alla vi intervjuat. Det är ett sätt att uttrycka sig själv och ett motgift mot otrygghet. Intressant är dock att de människor vi talat med inte bara fokuserar på att få saker gjorda och sålda. De bryr sig både om att vara på jobbet - att ha disciplinen att regelbundet generera produkter eller tjänster som hittar en marknad - och att vara i sitt arbete: att ha modet att vara fullt investerad i processen och resultatet av detta arbete.

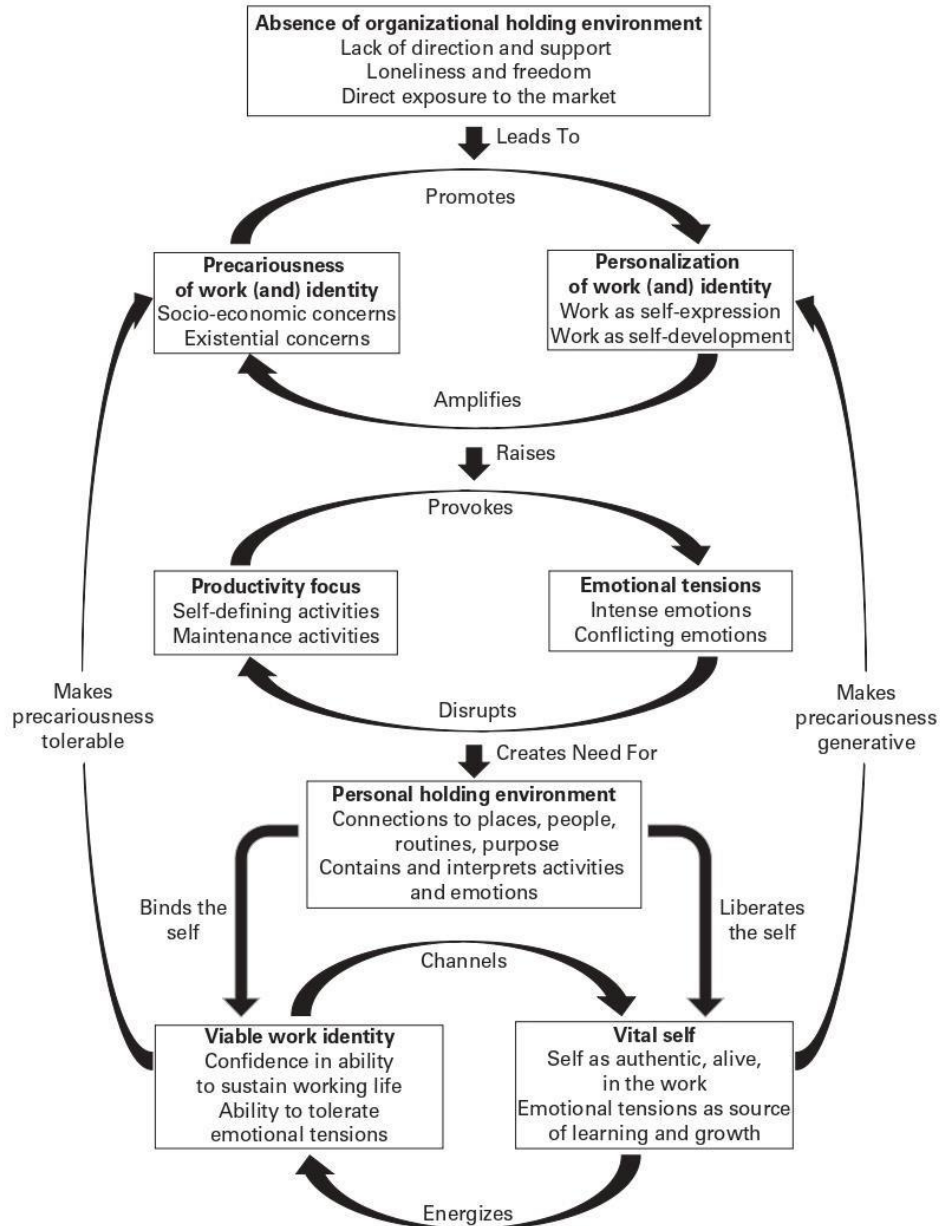
Att upprätthålla produktiviteten är en ständig kamp. Stress och distraktioner kan urholka den, och båda hindren finns i överflöd i människors arbetsliv. En exekutiv coach gav en gripande beskrivning av en improduktiv dag: "Det är när det finns så mycket att göra att jag är oorganiserad och inte kan ta mig samman. [På kvällen] är samma e-postmeddelanden som jag öppnade på morgonen fortfarande öppna. De dokument jag ville få klara är inte klara. Jag blev distraherad och känner att jag slösade bort tid." En sådan dag, säger han, lämnar honom full av självtvivel.

När vi frågade de intervjuade om hemligheten bakom att ta sig igenom sådana dagar och i slutändan upprätthålla produktiviteten som de definierade den, upptäckte vi en paradox i kärnan av deras svar. De vill alla bevara sin självständighet och i många fall även sin osäkerhet (vilket en konsult beskrev som nyckeln till fortsatt lärande och att "behålla sin spets"), men de ägnar också mycket tid åt att utveckla en "hållande miljö" - en fysisk, social och psykologisk plats för sitt arbete.

Detta begrepp - som först användes av den brittiske psykoanalytikern Donald Winnicott för att beskriva hur uppmärksamma vårdnadshavare underlättar barns utveckling genom att skydda dem mot stress och skapa utrymme för experiment - har sedan dess använts inom vuxenutveckling för att beskriva förhållanden där människor kan vara sitt bästa jag och växa. Företagsanställda kan naturligtvis hitta dem med en bra chef i en solid organisation. Men för egenföretagare är en gynnsam miljö mindre en gåva än en prestation; den måste odlas och den kan gå förlorad.

Därför skapar de dessa miljöer för sig själva genom att etablera och upprätthålla vad vi kallar "frigörande förbindelser" - eftersom de både frigör människor att vara individuellt kreativa och binder dem till arbetet så att deras produktion inte avtar.

Figure 1. A process model of the management of precarious and personalized work identities.



Enligt Harvard-undersökningen⁸ har många av dessa arbetstagare skapat en "hållmiljö" för sig själva genom att etablera fyra kopplingar: (1) plats, i form av idiosynkratiska, dedikerade

⁸ Hantera dig själv, <https://hbr.org/topic/managing-yourself>

arbetsytor som ger enkel tillgång till sina ägares verktyg; (2) rutiner som effektiviserar arbetsflödet och innehåller personlig omsorg; (3) syfte, att skapa en bro mellan personliga intressen och motiv och ett behov i världen; och (4) personer som de vänder sig till för att få bekräftelse och uppmuntran. Dessa kontakter hjälper oberoende arbetstagare att upprätthålla produktiviteten, utvärda sin oro och till och med omvandla dessa känslor till källor för kreativitet och tillväxt.

Forskningen fann anmärkningsvärt liknande känslor över generationer och yrken: Alla de vi studerade erkände att de kände en mängd personliga, sociala och ekonomiska bekymmer utan täckning och stöd från en traditionell arbetsgivare - men de hävdade också att deras oberoende var ett val och att de inte skulle ge upp de fördelar som följde med det. Även om de oroade sig för oförutsägbara scheman och ekonomi, kände de också att de hade samlat mer mod och levde rikare liv än sina motsvarigheter inom näringslivet.

Vi upptäckte att de mest effektiva egenföretagarna hanterar denna spänning med hjälp av gemensamma strategier. De odlar fyra typer av band - till platser, rutiner, syften och människor - som hjälper dem att utvärda de känslomässiga upp- och nedgångarna i sitt arbete och få energi och inspiration från sin frihet. I takt med att gig-ekonomin växer över hela världen blir dessa strategier alltmer relevanta. Vi tror faktiskt att de också kan vara till hjälp för alla företagsanställda som arbetar mer självständigt, hemifrån eller från ett fjärrkontor, eller som känner att de en dag kanske vill - eller behöver - hoppa in i en frilanskarriär.

Men de vi intervjuade är mycket medvetna om farorna med social isolering och strävar efter att undvika det. Även om många är ambivalenta när det gäller formella kamratgrupper, som de ofta ser som intetsägande substitut för kollegialitet, rapporterade alla att de har personer som de vänder sig till för att få bekräftelse och uppmuntran. Ibland är det direkta förebilder eller stödjande medarbetare, i andra fall är det familjemedlemmar, vänner eller kontakter inom liknande områden, som inte alltid kan erbjuda specifika arbetsråd, men som ändå hjälper våra deltagare att ta sig igenom utmanande tider och uppmuntrar dem att ta de risker som deras arbete innebär.

Gig-arbetare och hur gig-modellen fungerar

Gig-arbetare är oberoende entreprenörer, plattformsarbetare, kontraktsanställda, jourarbetare och tillfälligt anställda som ingår formella avtal med (on-demand) företag för att tillhandahålla tjänster till dem. Tillsammans utgör de en organisations tillfälliga arbetskraft.

För gig-arbetare är tiden avgörande, vilket är anledningen till att anställningsbeslut måste fattas snabbt. För att följa detta system kommer den top-down-modell som många organisationer följer att bli meningslös. Aktiva nätverk på sociala medier ersätter traditionella sätt att rekrytera och arbeta, och denna nya form av "blandat samarbete" och ömsesidighet mellan kollegor kommer säkerligen att utmana de gamla hierarkiska strukturerna.

Ersättning och förmåner

Gig-arbetare betraktas som professionella arbetstagare och relationen med organisationen styrs av kontraktet, som undertecknas av båda parter. Vissa gig-kontrakt har sjuk- eller hälsovårdsförsäkring beroende på vilken sektor de är en del av och dessa villkor drivs av konkurrens. Eftersom ersättningen betalas i konsolidering kommer det inte att finnas några underelement för gig-arbetare. Vi kan ha tidslinjelön eller resultatlön. Vi kan titta på fast lön till att börja med och koppla rörlig lön baserat på prestation. Bonus för gig-arbetare/frilansare är i allmänhet inte tillämpligt men kan övervägas baserat på resultatet.

(Online) Teambuilding

Eftersom gigjobbare arbetar utan någon auktoritet och socialt sammanhang och ofta från en annan plats än resten av arbetskraften, leder detta till en större känsla av osäkerhet och fränkoppling bland dem. För att säkerställa en smidig samordning mellan heltidsanställda och gig-arbetare bör HR därför bland annat fokusera på att bygga upp en robust Online kultur.

Företag kan bygga upp en Online kultur på olika sätt. Till exempel:

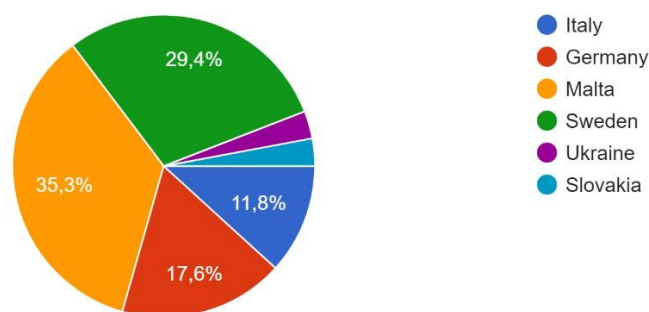
- Att ha virtuella samarbetsverktyg för utbyte av idéer, men också för informella diskussioner,
- Skapa en balans med videomöten och inte bara förlita sig på e-post,

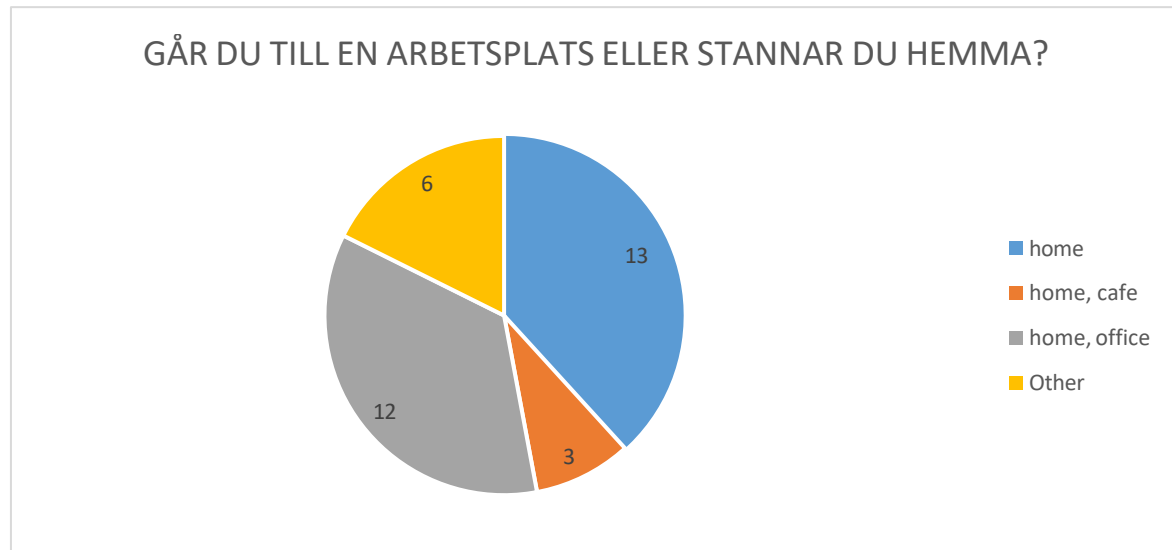
Förklara företagets kultur för gigjobbare, så att de känner sig som en del av projektet osv.

Data från partners forskning

Partners samlade in 34 intervjuer i olika länder

I am from
34 risposte





Bara **hälften av dem** kan klassificeras som "giggers", som t.ex. söker och tar emot erbjudanden via specialiserade plattformar. Den andra hälften hittar sitt arbete på traditionellt sätt (rekommendationer, nätverk, sociala medier). Även ur **profilsynpunkt** är vissa riktiga giggers, medan de andra är frilansare som blir omskrivna på nätet och sedan erbjuder tjänster på lokal nivå, personligen.

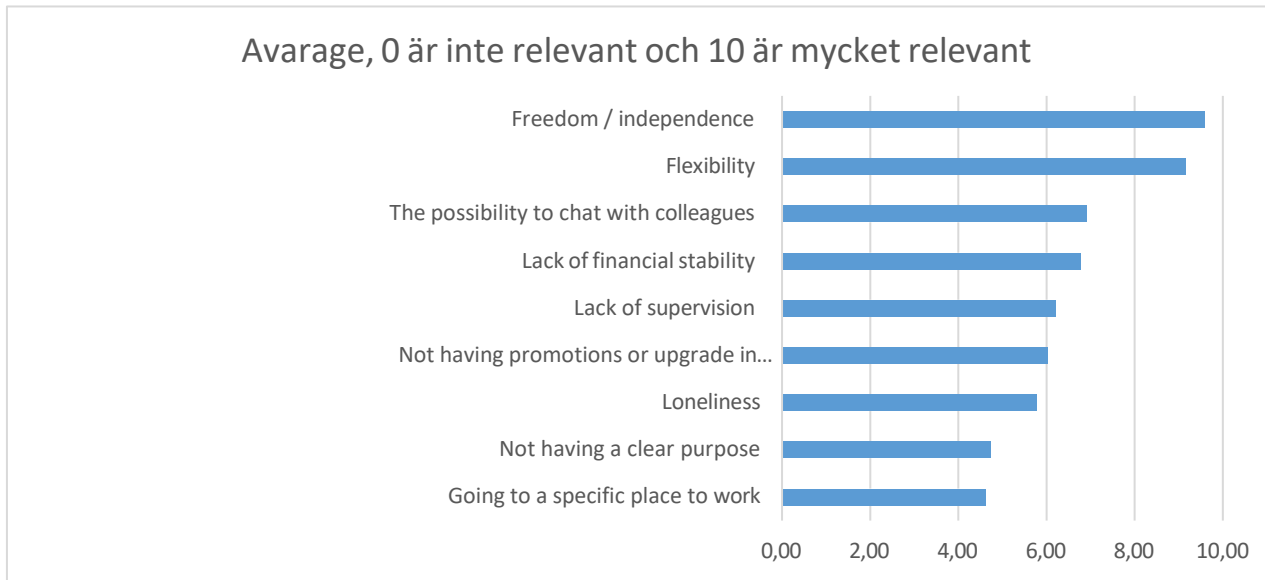
Information som erbjuds för **anställningsprocessen** är den som är typisk för egenföretagare och underleverantörer. I vilket fall som helst uppgav 2 av dem att de är registrerade på en plattform. Klienterna ber dem att utföra några tester och sedan finns det ett erbjudande. Giggern måste acceptera erbjudandet. Om de accepterar utför de sina uppgifter, mejlar resultaten och får betalt. Efter den första kontakten via plattformen fortsätter kommunikationen vanligtvis via e-post eller liknande, för att göra saker snabbare.

De flesta av dem har fastställt vissa regler. De bestämmer sin arbetstid, planerar raster och sätter gränser mellan arbetet och "sitt liv". Vissa ber om stöd från en extern part (en mentor, en expert) och de kartlägger sitt arbete, gör checklistor och skriver ner arbetsflöden.

Särskilda element

Vi bad giggarna att ge sin syn på en rad faktorer för att förstå vilken typ av stöd vi skulle kunna erbjuda i vårt program.

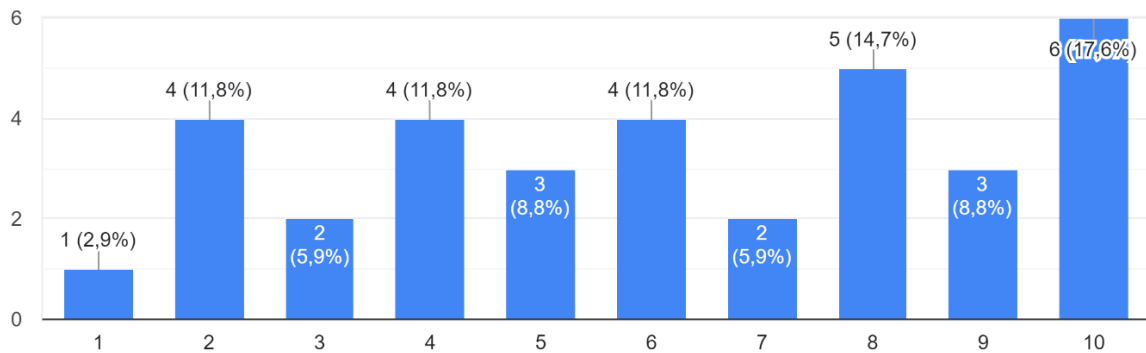
Flexibilitet och självständighet är de mest relevanta egenskaperna hos jobbet, medan karriär, finansiell stabilitet eller brist på arbetsplats inte stör giggarna. Känsla av mening och att gå till arbetsplatsen är mindre relevant än att ha en befordran och en karriär.



Komplett datauppsättning - 1 -inte relevant- till 10 -mycket relevant-

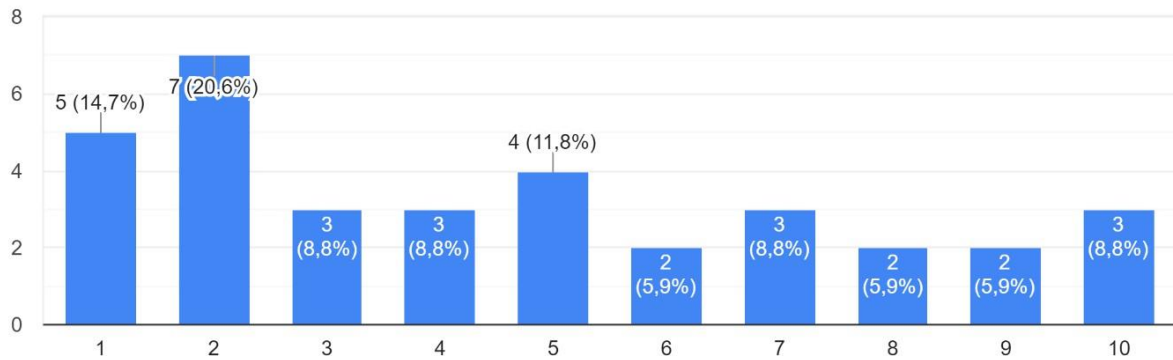
LACK OF GUIDANCE BY A SUPERVISOR

34 risposte



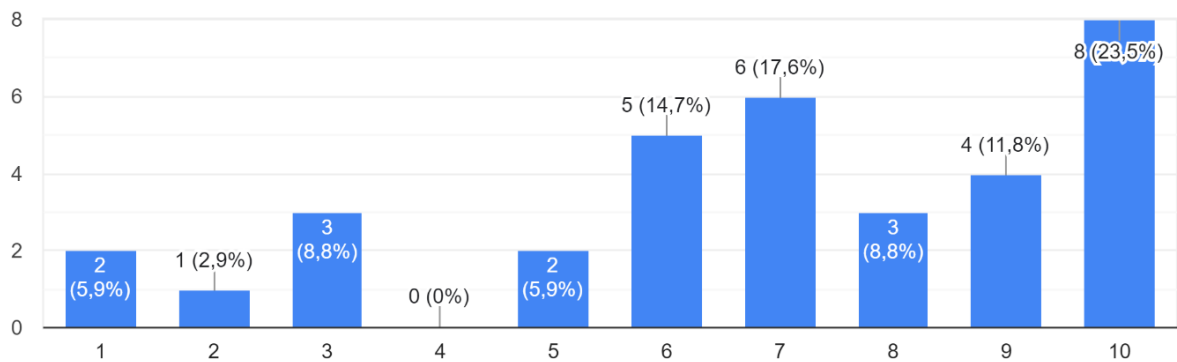
GOING TO A SPECIFIC PLACE TO WORK (OFFICE, OR A BUILDING DIFFERENT FROM HOME)

34 risposte



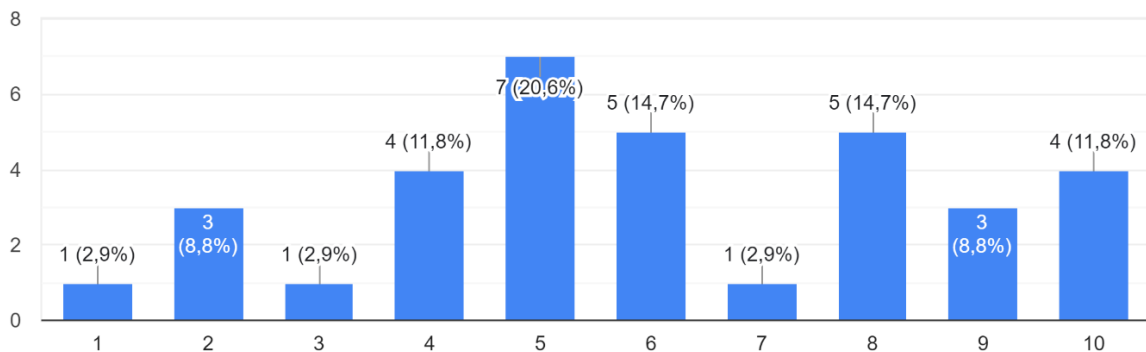
THE POSSIBILITY TO CHAT WITH COLLEGUES

34 risposte



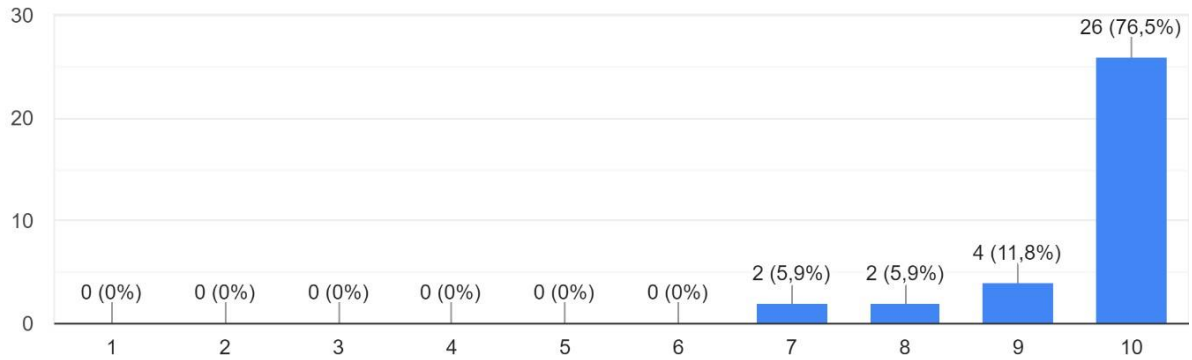
NOT HAVING PROMOTIONS OR UPGRADE IN CARRER

34 risposte



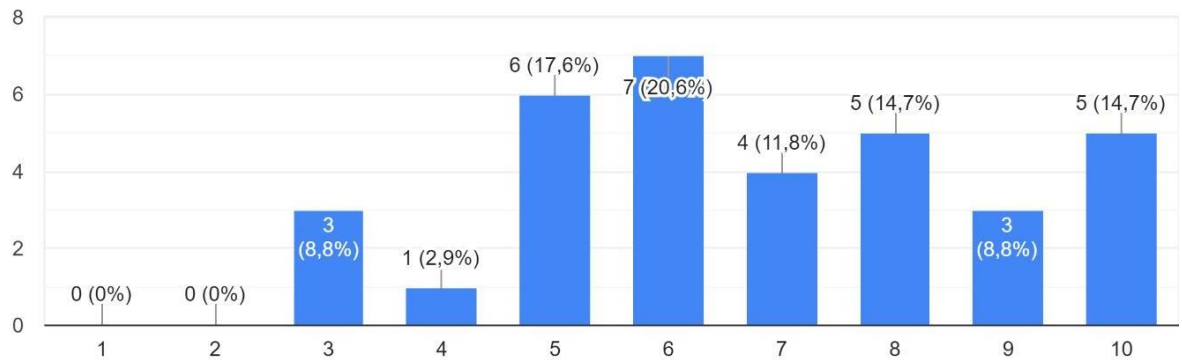
FREEDOM / INDIPENDENCE

34 risposte



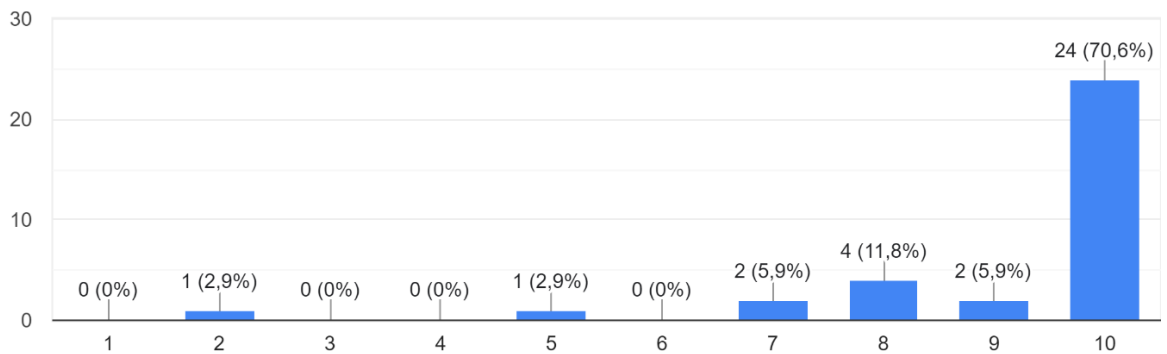
LACK OF FINANCIAL STABILITY

34 risposte



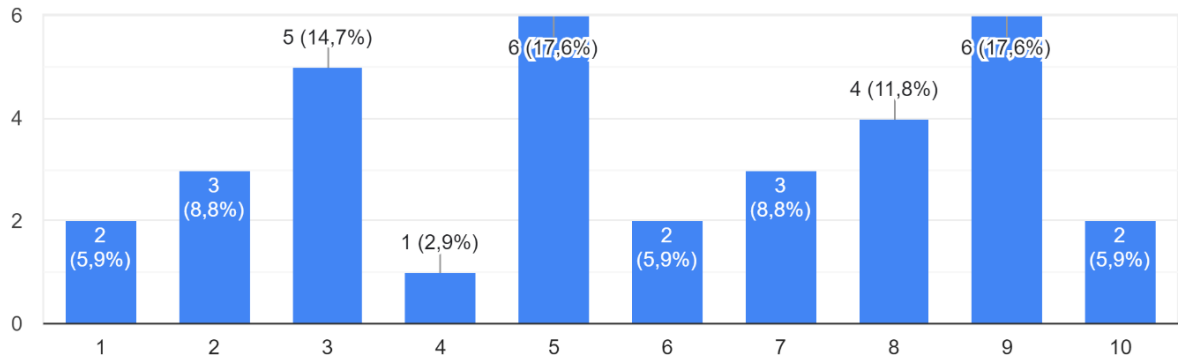
FLEXIBILITY

34 risposte



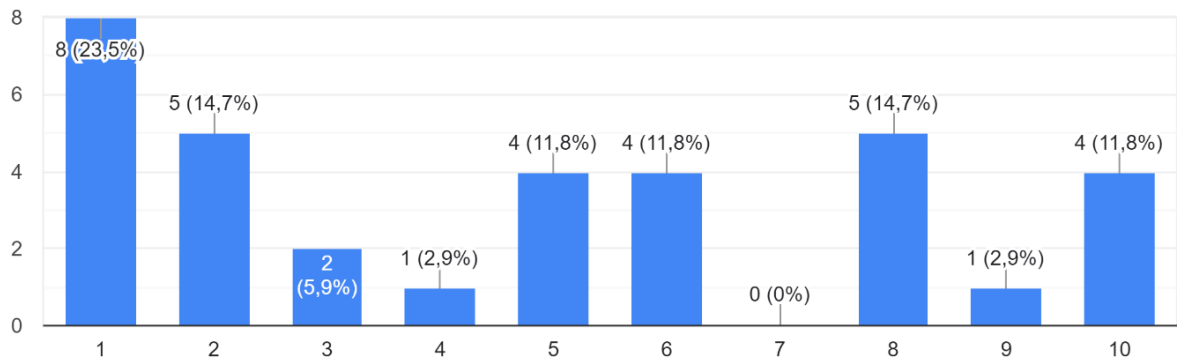
LONELINESS

34 risposte



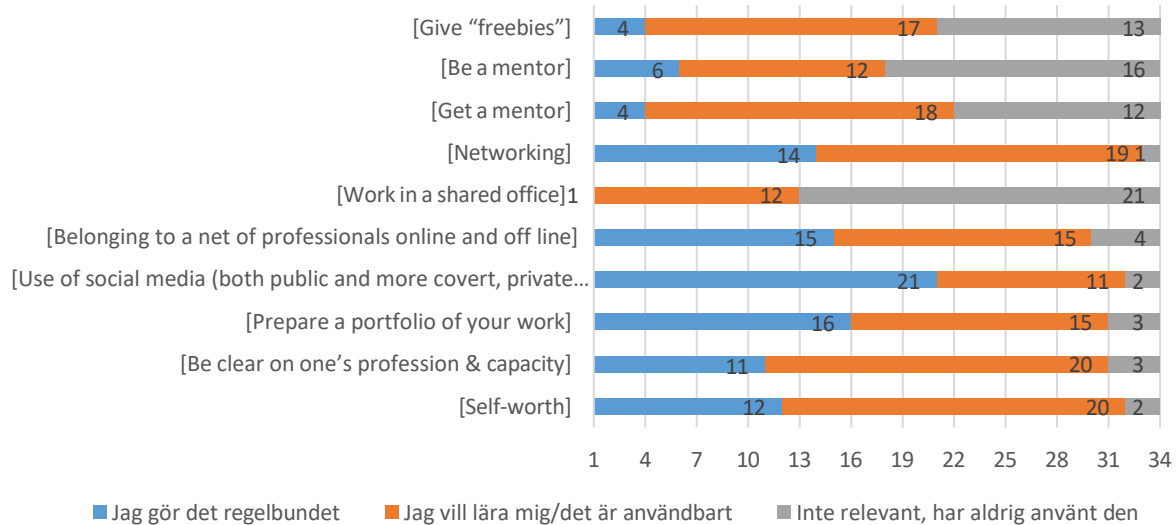
NOT HAVING A CLEAR PURPOSE

34 risposte

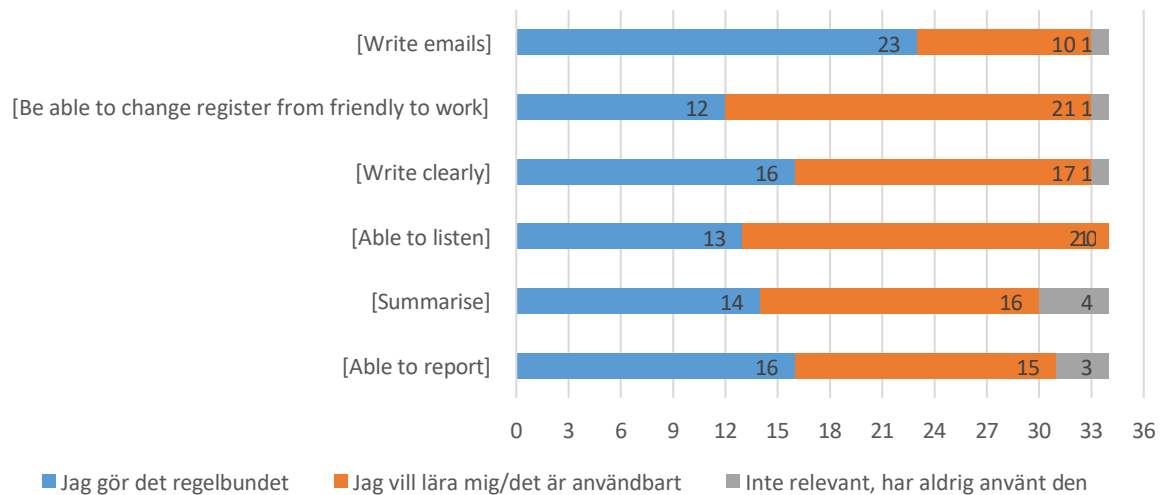


Vi frågade om specifika delar av deras arbete

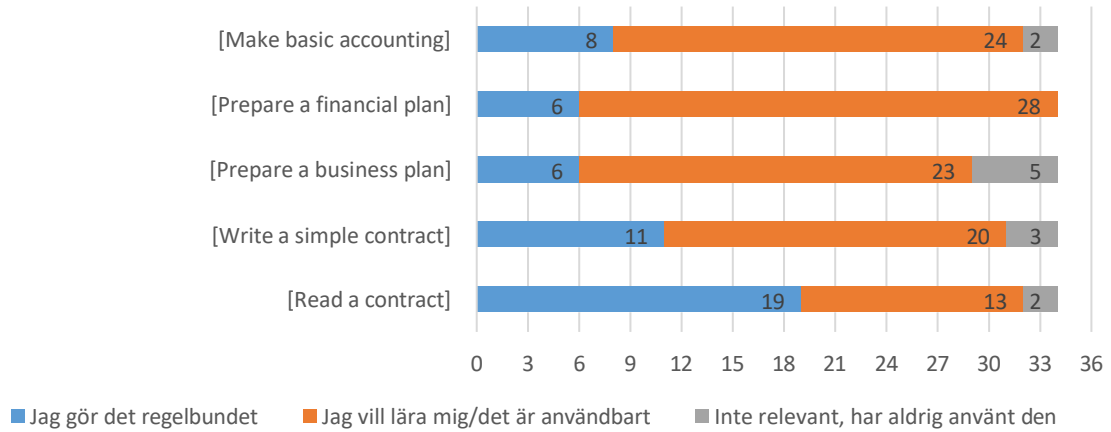
SYNLIGHET, KONTAKTMÖJLIGHETER



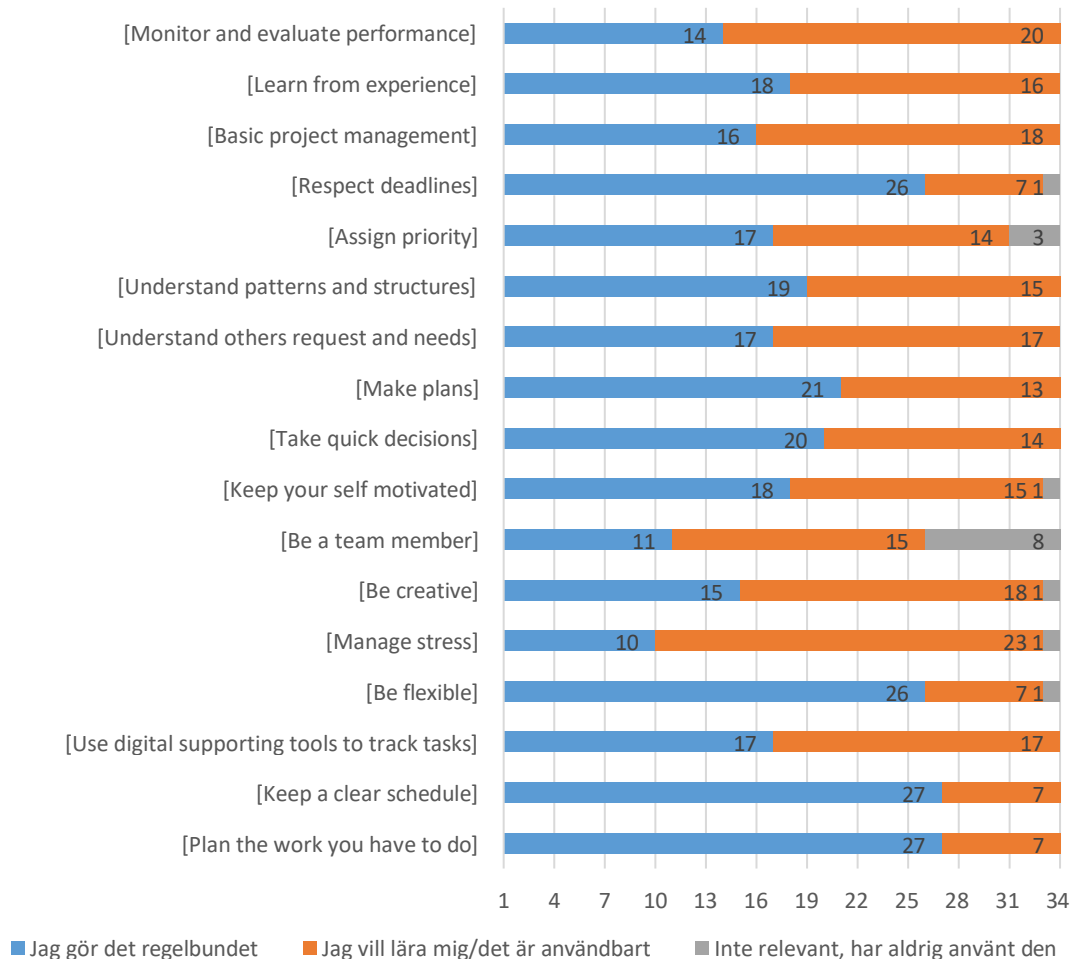
KOMMUNIKATION, VERKTYG OCH ETIKETT



Finansiell och administrativ kompetens



LEDNING OCH MÅLORIENTERING



Slutsatser

Gig-ekonomin har många namn och varianter, t.ex. "plattformsekonomi" och "peer-to-peer-ekonomi", och har varit föremål för många kontroverser i europeiska medier under de senaste åren. Beroende på vilket land det gäller kan olika parter ifrågasätta anställningsstatusen. I alla berörda länder kan både den berörda "arbetstagaren" och skattemyndigheterna kräva en omklassificering. När vi tittar på de olika rättsliga systemen ser vi att de flesta länder endast ger möjlighet till en status som egenföretagare eller ett anställningsavtal för arbetstagare i gig-ekonomin. För att skilja en anställd från en egenföretagare fann vi att utövandet av arbetsgivarmyndighet i förhållandet är ett gemensamt kriterium i alla länder, i vissa mer avgörande än i andra.

Gigarbetarnas otrygga ställning var också EU-kommissionens främsta bekymmer. Som ett svar på denna fråga har kommissionen lagt fram flera förslag och rekommendationer för att säkerställa ett socialt minimiskydd för alla arbetstagare, oavsett deras status i medlemslandet.

På nationell nivå har medlemsländerna också varit upptagna. I vår studie ger vi en översikt över hur arbetstagare i gig-ekonomin för närvarande behandlas i ett antal framstående medlemsstater i Europeiska unionen.

Kompetenstabell för de föreslagna kunskapsområdena

Följande kunskapsområden och färdigheter har utarbetats av partnererna baserat på de data och den information som samlats in.

Personliga färdigheter

FLEXIBILITET		
<p>ha fördjupade kunskaper om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den organisatoriska verkligheten • Den externa miljön på mikro- och makronivå • Identifiera fördelarna med att vara äventyrlig och okonventionell • Identifiera interna och externa policyer och metoder för att öka flexibiliteten 	<p>Ha ett avancerat utbud av kognitiva och praktiska färdigheter för att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Att vara medveten om att det i varje given situation finns valmöjligheter och alternativ • Kunna anpassa sig till de särskilda omständigheterna i varje given situation • Lita på sig själv när det gäller att kunna göra justeringar i beslut och handlingar 	<ul style="list-style-type: none"> • Ändra beslut om den förutbestämda vägen visar sig vara felaktig eller svår • Känna igen chanser och ta dem om de ger en fördel • Hitta alternativa eller kreativa lösningar på standardproblem.

HANTERING AV OSÄKERHET

<p>Ha omfattande specialiserade, faktiska och teoretiska kunskaper om verktyg och metoder att använda för att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifiera, förstå, beskriva och klassificera situationer med osäkerhet • Tekniker som mäter effekterna av osäkerhet. • Tillvägagångssätt för att beskriva risker relaterade till uppgiften 	<p>Ha ett omfattande utbud av kognitiva och praktiska färdigheter för att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifiera situationer med osäkerhet. • Identifiera och förstå metoder för beslutsfattande i osäkra situationer • Formulera och beskriva vilket som är det huvudsakliga området där en osäkerhet finns (i olika situationer) • Kommunicera osäkerhetsfrågor till chefer/arbetsledare. • Var flexibel och reagera snabbt i osäkra situationer. • Fatta beslut i situationer med ofullständig information • Använda analytiskt tänkande för att skapa möjliga utfallsscenarier 	<ul style="list-style-type: none"> • Fungera i okända situationer där konsekvenserna är oförutsägbara • Hantera snabbt föränderliga situationer snabbt och flexibelt • Beräkna och hantera risker
---	--	--

TIDSHANTERING

<p>Har omfattande specialiserade, faktiska och teoretiska kunskaper om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundläggande principer för självförvaltning • Självförvaltning i samband med intraprenörskap • Assertivitetstekniker för att hantera kritik i personliga och professionella kommunikationssammanhang • Agera på ett professionellt/etiskt sätt • Verktyg för självreflektion • Faktorer som leder till utbrändhet och tekniker för att hantera stress 	<p>Ha ett omfattande utbud av kognitiva och praktiska färdigheter för att:</p> <p>Uthållighet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ta noggrant reda på och sätt upp de mål som ska uppnås • Skapa förtroende för den egna förmågan • Analysera misslyckanden och inte ge upp för lätt • Var beredd att lära dig nya saker • Främja modet och självförtroendet att prova nya saker • Utveckla en tillväxtinriktad inställning och bibehålla en positiv mental attityd, oavsett situation • Utmana andras negativa attityder • Förutse hinder och motgångar och förbered dig för dem • Utveckla disciplin och goda vanor <p>Hantera kritik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifiera de viktigaste formerna av kritik • Acceptera konstruktiv feedback. 	<p>Självförvaltning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fastställa realistiska mål, prioriteringar och standarder. • Övervaka, utvärdera och anpassa sin egen prestation • Klargöra personliga värderingar • Utvärdera sin egen potential för anställning • Ta ansvar för att agera på ett professionellt/etiskt sätt • Hantera kritik på ett konstruktivt sätt <p>Tidsplanering:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fastställa tydliga prioriteringar och mål på kort, medellång och lång sikt, både på arbetet och i det personliga och sociala livet. • Att fördela tiden klokt efter prioriteringar, med hänsyn till kort-, medel- och långsiktiga
---	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● Kontrollera sina egna känslor på lämpligt sätt ● Använda tekniker för att hantera kritik i personliga och professionella kommunikationssammanhang ● Formulera bestämda svar på kritik och bemöta kritik på ett effektivt sätt ● Lär av egna misstag, analysera kritik för att förbättra i framtiden ● Be om feedback på den egna prestationen från personer som kan ge idéer och hitta nya sätt att förbättra <p>Agera med integritet och ärlighet</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Uppträda som en trovärdig, lojal, sanningsenlig och pålitlig person ● Erkänna misstag och söka lösningar, utan att skylla på andra ● Förstå vikten av konfidentialitet ● Agera med självförtroende och lyhördhet för kulturell mångfald ● Ansvara för sina handlingar, ta på sig ansvaret för dem och redovisa resultaten på ett öppet sätt. <p>Självreflektion</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kritiskt analysera sig själv och hitta alternativ för att övervinna de misstag som upptäcks av en själv eller av andra ● Målmedvetet reflektera över sitt eget lärande och sina framsteg ● Undersöka sina egna inre tankar och känslor, värderingar och övertygelser och reflektera över deras betydelse ● Förstå egna behov, motiv och känslor ● Utvärdera sitt eget lärande och sin kompetens och formulera en personlig utvecklingsplan ● Identifiera utvecklingsutmaningar och problem <p>Var kritisk och självkritisk</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Visa medvetenhet om vilka typer av defensiva copingstrategier man använder ● Förstå egna övertygelser/värderingar och världsbild <p>Tolerans mot frustration</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Analysera frustrerande situationer där man tenderar att tappa kontrollen eller överreagera 	<p>mål och de områden i privat- och yrkeslivet som man ägnar mest tid åt.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Planering, utveckling och verifiering av varje steg i planen och dess framsteg ● Göra lämpliga förberedelser så att den kollektiva planen används på rätt sätt <p>Anpassningsbarhet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hantera kritiska psykologiska situationer på ett smidigt och effektivt sätt. ● Prestera väl under tidspress, oenighet, svårigheter etc. ● Effektivt uppfylla mål under tidspress, oenighet, motstånd och motgångar. ● Möta svåra utmaningar i nya och föränderliga situationer utan att tappa i effektivitet. ● Intellectuell flexibilitet (vara beredd att inse att det kan finnas mer än ett sätt att lösa ett problem). ● Flexibilitet i teamarbetet (förmåga att ta nya roller).
--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Gör aktiva val i stället för att bara reagera • Odlä en attityd av tacksamhet • Uppträd vänligt och behandla människor med respekt • Identifiera och skapa alternativa sätt att uppnå målen <p>Förmåga att hantera stress</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analysera stressiga situationer och hur man hanterar dem på ett effektivt sätt • Hantera stressiga händelser • Identifiera och analysera orsakerna och symtom på spänning eller ångest hos sig själv och andra • Tillämpa ett brett utbud av stressförebyggande tekniker och avslappningstekniker • Utveckla strategier för stresshantering • Förmåga att söka och ge råd och vägledning för att stödja kollegor på arbetsplatsen 	
--	--	--

Kommunikation, verktyg och etikett

KOMMUNIKATION, VERKTYG OCH ETIKETT		
<p>Har omfattande specialiserade, faktiska och teoretiska kunskaper om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principerna för effektiv kommunikation och interaktion. • De specifika tillvägagångssätt, metoder och rutiner inom företaget som används för att kommunicera nya idéer. • Specifika metoder, strategier och rutiner för att följa upp och underhålla ditt nätverk. • Företagets organisationsschema och övergripande funktion för att identifiera vem budskapet ska förmedlas till. • Överensstämmelsen mellan din innovation och företagets uppdrag, vision och värderingar. 	<p>Ha ett omfattande utbud av kognitiva och praktiska färdigheter för att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förmedla ditt budskap så att du får ett bekräftande svar. • Ta fram ett tydligt, koncist, genuint och personligt innovationsbudskap till dina samtalspartners. • Visa prov på förmåga att lyssna aktivt, vilket leder till ett värdefullt diskussionsutbyte. • Analysera din publik eller dina samtalspartners för att förstå hur du kan knyta an till deras värderingar och synsätt. • Identifiera potentiella eller aktuella avbrott i kommunikationen. • Visa förmåga att övervinna kommunikationsproblem och hinder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Övervaka kommunikationsprocessen genom att förstå dig själv som sändare av ett budskap, hur innovationen ska koda och hur mottagarna kommer att förstå detta budskap. • Se till att meddelandets kod, språkliga register och stil delas mellan sändaren och mottagaren. • Se till att kommunikationen går åt båda hållen, är enkel, detaljfokuserad och tidskänslig.

NÄTVERKANDE

<p>Har omfattande specialiserade, faktiska och teoretiska kunskaper om:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Principerna för effektiv kommunikation och interaktion. ● De specifika tillvägagångssätt, metoder och rutiner inom företaget som används för att kommunicera nya idéer. ● Specifika metoder, strategier och rutiner för att följa upp och underhålla ditt nätverk. ● Företagets organisationsschema och övergripande funktion för att identifiera vem budskapet ska förmedlas till. ● Överensstämmelsen mellan din innovation och företagets uppdrag, vision och värderingar. 	<p>Ha ett omfattande utbud av kognitiva och praktiska färdigheter för att:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Underbygg ert innovationsbudskap för att övertyga publiken om dess mervärde. ● Illustrera genom beredskap, användbarhet och fördelar korrespondensen mellan din innovation och publikens förväntningar. ● Anpassa ditt säljargument genom att visa intresse, pruta, undvika att pressa på eller genomdriva dina åsikter. ● Framför ditt budskap med ett självsäkert och positivt kroppsspråk. ● Se till att du följer företagets image och skapa ett första starkt intryck. ● Visa prov på förmåga att lyssna aktivt. ● Bli avgörande i nätverkanDET med andra inom och utanför företaget. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Skapa ett professionellt nätverk för att utbyta information och utveckla kontakter. ● Övervaka nätverk och uppföljning för att maximera räckvidden för din innovation. ● Se till att kommunikationen går åt båda hållen, är enkel, detaljfokuserad och tidskänslig. ● Se till att du inkluderas i andra intressenters nätverk
---	---	--

Ledning och målorientering

Kunskap	Färdigheter	Kompetens Beskrivning
PROJEKTLEDNING OCH PLANERING		
<p>Har omfattande specialiserade, faktiska och teoretiska kunskaper om:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ha en konsoliderad kunskap om den organisationsstruktur som den anställda verkar inom ● Känna till olika metoder för övervakning av framsteg ● Har god kännedom om den miljö som intraprenören verkar i (organisation) ● Identifiera olika typer av konfliktsituationer i teamet (t.ex. personliga, uppgiftsrelaterade, operativa) ● Samla information om ● olika områden som är relaterade till ens projekt ● Beskriva principerna för effektivt teamarbete och hur detta kan påverka din roll 	<p>Känna igen och lösa problem</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Förmåga att koppla samman kunskap från olika områden för att uppnå projektets mål ● Mäta och säkerställa projektets framsteg ● Mäta och säkerställa resultat kvalitet ● Utföra uppgiftshantering ● Förmåga att definiera målgrupper ● Kunna definiera mål och prioriteringar ● Förmåga att fastställa lämpliga åtgärder för att uppnå projektmålen och samordning av dessa åtgärder ● Skapa och säkerställa projektets tidshantering ● Övervaka framstegen ● Flexibilitet att anpassa sig till förändringar i projektplaner 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tillämpa processer och metoder för att framgångsrikt uppnå ett projekts mål inom den fastställda tidsramen ● Reflektera över projektresultaten och besluta om förbättringar ● Se till att projektets tidsplanering är lämplig och att alla tidsfrister hålls ● Fastställa prioriteringar och handlingsplaner

<ul style="list-style-type: none"> • Vet hur man definierar mål och prioriteringar • Kunna identifiera risker och osäkerhetsfaktorer • Identifiera möjliga partners som kan hjälpa till att uppnå projekt målet • Identifiera olika metoder och verktyg för framgångsrik planering 	<ul style="list-style-type: none"> • sätta upp SMART-mål • Praktisera proaktivitet • Utveckla hållbara planer • Prioritering av de åtgärder som krävs för att uppnå projekt målen • Förmåga att övervaka aktiviteter för att vid behov kunna omplanera • Använda analytiskt tänkande för att skapa möjliga utfallsscenarioer 	
--	--	--

Finansiell/administrativ kompetens

Kunskap	Färdigheter	Kompetens Beskrivning
<ul style="list-style-type: none"> • Förstå att sparande hjälper till att uppnå olika mål i livet • Förstå att besparingar kan investeras för att tjäna extra inkomst 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunna välja en finansiell produkt att investera i beroende på kortsiktiga och långsiktiga sparmål. - Kunna diversifiera investeringar baserat på risker och kortsiktiga och långsiktiga sparmål. 	<ul style="list-style-type: none"> • Är benägen att spara regelbundet genom att investera i formella finansiella tjänster. • Spara regelbundet baserat på sparmål som definierats i förväg • Investera sparpengar genom att använda formella finansiella tjänster.

Föreslagen struktur för utbildningen

SYNLIGHET, KONTAKTMÖJLIGHETER

- Användning av sociala medier (både offentliga och mer dolda, privata kanaler)
- Nätverkande, tillhöra ett nätverk av yrkesverksamma online och offline,
- Nätverka, skaffa en mentor eller

PRAKTIK - Förbered en portfölj med ditt arbete, var en mentor

LEDNING OCH MÅLORIENTERING

- Planera det arbete du måste göra, använd digitala stödverktyg för att spåra uppgifter, håll ett tydligt schema, tilldela prioritet, respektera tidsfrister
- Förstå andras önskemål och behov
- Förstå mönster och strukturer, göra planer, grundläggande projektledning,
- Övervaka och utvärdera resultat

ÖVA på att planera om din arbetsvecka på ett mer effektivt sätt

PERSONLIGA FÄRDIGHETER

- Självkänsla, vara tydlig med sitt yrke och sin kapacitet
- Utvärdera talangen/sig själv för (bättre) möjligheter
- självmotivation
- Flexibilitet
- Att hantera osäkerhet



- lära sig att lära, lära av erfarenhet

PRAKTIK

KOMMUNIKATION, VERKTYG OCH ETIKETT

- Kunna rapportera, skriva tydligt, skriva e-post, sammanfatta
- Förmåga att lyssna. Aktivt lyssnande.
- Kunna ändra register från vänligt till arbete
- Förhandlingar

PRAKTIK

KUNSKAPER I EKONOMI/ADMINISTRATION

- Om avtal/juridiska krav,
- Läs ett avtal
- Skriva ett enkelt avtal
- Utarbeta en finansiell plan
- Göra grundläggande redovisning
- Betalning och hantering av inkomster



**Co-funded by
the European Union**



The European Commission's support of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information therein