

Slechts een op drie Belgische bedrijven heeft uitgewerkt beleid rond freelancers

Antwerpen, 31 mei 2018. Hoewel 97% van de Belgische bedrijven freelancers in dienst heeft, heeft maar iets meer dan een op drie organisaties een formele strategie om de prioriteiten van deze nieuwe medewerkers overeen te stemmen met de doelstellingen van de onderneming. Deze resultaten komen uit een recente enquête, afgenomen in vijf Europese landen door HR-dienstverlener [SD Worx](#) en [Antwerp Management School](#). De twee organisaties onderzochten de factoren die bijdragen aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt en de manier waarop bedrijven deze uitdaging aanpakken. Uit de enquête bleek dat de meerderheid van de ondervraagde bedrijven aangeeft dat minstens 10% van hun huidige personeelsbestand bestaat uit freelancers. Dit toont aan dat bedrijven dringend de manier moeten veranderen waarop zij flexibele medewerkers beheren.

Bedrijven hebben behoefte aan snelle inzetbaarheid

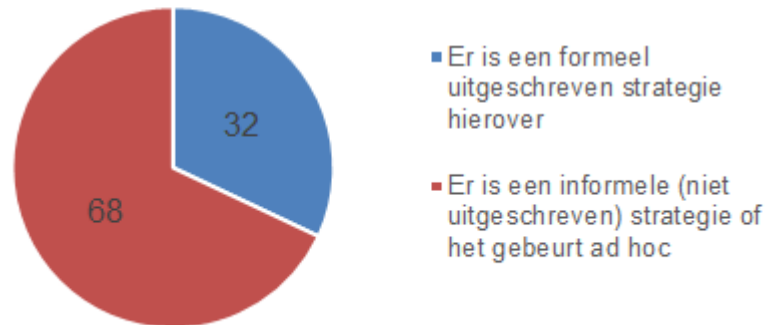
In vijf Europese landen is snelle inzetbaarheid de belangrijkste reden voor bedrijven om freelancers in te huren, waarbij 65% aangeeft dat dit de bepalende factor is bij het inschakelen van freelancers. In België zegt 63% van de bedrijven freelancers in te zetten omwille van de snelle inzetbaarheid en flexibiliteit die dit biedt.

De specifieke expertise van de zelfstandigen is voor Belgische bedrijven de tweede belangrijkste reden (51%) om zelfstandigen in te schakelen. Opvallend is dat deze motivatie in de andere Europese landen een pak hoger scoort (het gemiddelde is 63%). In Duitsland (62%), Nederland (63%) en het VK (66%) is dit zelfs de belangrijkste reden voor organisaties om freelancers in te zetten. Snelheid en kosten zijn ook belangrijke factoren: in België zegt 48% van de beslissingnemers dat het sneller gaat dan een vacature plaatsen, terwijl 40% lagere kosten als doorslaggevende factor aanwijst. 43% zegt dat het om een opdracht gaat van korte duur.

Slechts een op drie heeft formeel uitgewerkt beleid

Aangezien het inzetten van freelancers geen uitzondering meer vormt in bedrijven, zou de vaststelling dat 68% van de Belgische werkgevers geen expliciete strategie of beleid hanteert, alarmerend moeten zijn. Dit blijkt ook zo in de andere Europese landen (65%).

Gebeurt het inschakelen van freelancers of zelfstandigen in uw organisatie eerder ad hoc of maakt het deel uit van een expliciete strategie?



"Naarmate bedrijven meer en meer zelfstandigen inzetten, moeten ze ervoor zorgen dat hun HR-beleid voortdurend wordt aangepast aan de behoeften van deze nieuwe medewerkers", zegt Jan Laurijssen, Managing Consultant van SD Worx. "Vandaag kiezen te veel bedrijven voor een reactieve of ad-hoc-benadering van de 'gig economy', wat op lange termijn schadelijk zal blijken. Als we er niet in slagen ons aan te passen, wordt bijvoorbeeld talentmanagement een enorme uitdaging voor organisaties, vooral nu ze zich meer richten op het aantrekken van hoogopgeleide freelance medewerkers. De aard van de beroepsbevolking verandert elke dag – het beleid van gisteren zal niet langer volstaan."

Freelancers gemotiveerd door interessanter werk

Voor de ontwikkeling van een effectief HR-beleid dat rekening houdt met freelancers, helpt het als beslissingnemers de drijfveren begrijpen van mensen die kiezen voor een job als zelfstandige. Volgens het onderzoek is de belangrijkste reden dat mensen deze jobs interessanter vinden, aldus 68% van de Belgische respondenten, terwijl 65% beweert dat deze manier van werken beter aansluit bij hun competenties. Naast deze werkgebonden voordelen zijn er ook verschillende persoonlijke redenen waarom mensen kiezen voor zelfstandigheid.

Bijna de helft (49%) van de Europese respondenten gaf aan dat niet-vast werk of een flexibele 'status' beter bij hun persoonlijke leven past en het privéleven ten goede komt, hoewel dit cijfer van land tot land sterk uiteenloopt. In het Verenigd Koninkrijk stelt 79% dat dit de voornaamste reden voor hun beslissing was; Frankrijk volgt met 69%. In België zijn de drijfveren echter zeer verschillend: slechts 52% van de respondenten zegt voor freelance werk te kiezen omdat het hun persoonlijke leven ten goede komt. Er zijn ook grote verschillen tussen de nationaliteiten als het gaat om de houding ten opzichte van stress. Terwijl 39% van de freelancers in het Verenigd Koninkrijk gelooft dat deze manier van werken de stress in hun leven doet dalen, is slechts 23% van de Belgen het hiermee eens.

Uit deze internationale studie blijkt dat zelfstandigen ook positief vooruitdenken. Van de respondenten besteedt 41% actief tijd aan het verbeteren van hun professionele kennis en vaardigheden en ontwikkelt 56% zelfs vaardigheden die zij alleen in toekomstige functies nodig zullen hebben.

Bedrijven hebben moeite om nieuw talent aan te trekken

Iets minder dan de helft (45%) van de organisaties in alle onderzochte landen denkt de komende drie jaar zonder problemen nieuw talent te kunnen aantrekken.

"Een op de drie verwacht de komende drie jaar een tekort aan intern talent binnen de organisatie om de missie, visie en strategie te realiseren. In de huidige context waar talent schaars is, is het voor organisaties belangrijker dan ooit om het juiste talent aan te trekken. Een proactieve benadering van freelancers is één antwoord. Deze zelfstandige professionals kunnen een grote meerwaarde zijn voor bedrijven, op voorwaarde dat werkgevers proactief inspelen op deze groep in hun organisatie, die nochtans vaak over het hoofd wordt gezien," zegt Ans De Vos, hoogleraar aan de Antwerp Management School en Universiteit Antwerpen.

"We moeten nadenken over de nieuwe manieren van samenwerking die zich aandienen, zoals de deel- en platformeconomie. De toenemende wendbaarheid in onze economie dwingt ons om na te denken over de manier waarop we de economie reguleren. Inderdaad, reguleren. De wereldeconomie kan alleen bloeien als onze markteconomie binnen een bepaald kader werkt. Dit schept stabiliteit en rechtszekerheid. Het schept vertrouwen en zorgt er zo voor dat deze nieuwe modellen een structurele rol kunnen spelen in de economie. De voortschrijdende digitalisering van producten en diensten betekent dat we anders werken en samenwerken, dat banen verdwijnen en er nieuwe ontstaan, dat er een nieuwe economische vraag opkomt en dat dienstverlening de klok rond de nieuwe norm wordt," zegt Kris Peeters, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel.

"We moeten de huidige trends die de aard en de organisatie van werk veranderen, blijven opvolgen. Tegelijkertijd moeten we samen met de sociale partners de uitdaging aangaan om ervoor te zorgen dat dit niet leidt tot sociaal verval, rechtsonzekerheid en onfatsoenlijke arbeidsvoorwaarden."

Over het onderzoek

Het doel van deze studie was zowel de werkgevers- als de individuele kijk op flexibel talent in vijf Europese landen te onderzoeken. Het past binnen de onderzoeksagenda van SD Worx en de Antwerp Management School (AMS) voor de leerstoel van SD Worx 'Next Generation Work: Creating Sustainable Careers'. In het kader van deze leerstoel wordt sinds 2011 onderzoek gedaan naar de veranderende loopbaancontext en wat dit betekent voor organisaties en de medewerkers. Door middel van jaarlijkse enquêtes en kwalitatieve studies houden we bij welke uitdagingen de VUCA-context met zich meebrengt voor de mensen, en hoe het loopbaan- en talentenbeleid binnen organisaties verandert om deze uitdagingen aan te gaan, en hoe individuen omgaan met hun carrière.

SD Worx en AMS ondervroegen (1) een representatieve steekproef van 1.074 werkgevers en (2) een representatieve steekproef van 1.874 zelfstandigen in de volgende vijf landen: België, Frankrijk, Duitsland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk. Potentiële respondenten werden benaderd via een onlinepanel, met steekproeven op basis van grootte en bedrijfstak voor de werkgeversenquête en op basis van leeftijd en geslacht voor de onafhankelijke professionele enquête.

De volledige studie vindt u [hier](#).

Neem voor meer informatie contact op met

Eva De Schryver, verantwoordelijke persrelaties, SD Worx België
M +32 (0)496 02 67 08



Eva.deschryver@sdworx.com

Over SD Worx

Als toonaangevende Europese speler in payroll en HR, biedt SD Worx wereldwijd diensten op het gebied van payroll, HR, juridische ondersteuning, training, automatisering, consultancy en outsourcing. SD Worx volgt een klantgerichte aanpak, richt zich op digitaal leiderschap en zet in op internationale groei. Vandaag vertrouwen meer dan 65.000 grote en kleine organisaties wereldwijd op de meer dan 70 jaar ervaring van SD Worx.

De 4.150 medewerkers van SD Worx zijn actief in tien landen: België (HQ), Duitsland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, Mauritius, Nederland, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland. SD Worx berekent de lonen van zo'n 4,4 miljoen werknemers en boekte in 2017 een omzet van € 443 miljoen. SD Worx is medeoprichter van de Payroll Services Alliance, een wereldwijd strategisch netwerk van toonaangevende payrollbedrijven die samen instaan voor 32 miljoen loonberekeningen.

Meer info op: www.sdworx.com
