

Belgische bedrijven maken opvallend meer onderscheid tussen freelancers en vaste medewerkers dan buurlanden

- 28,8% van de Belgische bedrijven heeft aangepast HR-beleid voor freelancers
- 37,5% van de Belgische bedrijven evalueert freelancers volgens hetzelfde proces als vaste werknemers
- 38,8% van de freelancers in België krijgt specifieke opleidingen aangeboden

Antwerpen, 23 augustus 2018 – Door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt hebben bedrijven steeds meer moeite om geschikte medewerkers te vinden. Dat is een van de redenen waarom 97% van de bedrijven een beroep doet op freelancers, die snel en flexibel inzetbaar zijn. Een op de tien medewerkers in onze bedrijven is een freelancer, maar slechts drie op de tien (28,8%) Belgische bedrijven heeft een aangepast HR-beleid voor hen. Minder dan vier op de tien Belgische bedrijven (37,5%) evalueert freelancers volgens hetzelfde proces als hun vaste medewerkers. De cijfers voor ons land verschillen opvallend van die van Duitsland, Frankrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk. Dat blijkt uit een internationaal onderzoek door HR-dienstenverlener [SD Worx](#) en de [Antwerp Management School](#).

Vier op de tien Belgische bedrijven (37,5%) maakt in zijn HR-beleid geen onderscheid tussen vaste medewerkers en freelancers. In de andere bevroagde Europese landen ligt dat aandeel nog hoger (zie tabel). Eén op drie Belgische organisaties (33,8%) heeft alleen een HR-beleid voor vaste medewerkers. Bijna drie op de tien Belgische bedrijven (28,8%) heeft een apart HR-beleid voor freelancers.

	BE	DUI	FRA	NL	UK	Gemiddelde
HR-beleid enkel voor personeel op payroll	33,8%	20,1%	27,0%	24,0%	22,2%	24,5%
Geen verschil in HR-beleid tussen personeel op payroll en freelancers	37,5%	42,8%	38,2%	50,4%	41,9%	42,3%
Apart HR-beleid voor freelancers	28,8%	37,1%	34,9%	25,6%	35,9%	33,2%

Evaluaties, feedback en opleidingen

Iets meer dan een derde van de Belgische bedrijven (37,5%) evalueert zijn freelancers volgens hetzelfde proces als voor zijn vast personeel. Dat is opvallend lager dan bij de andere landen uit het onderzoek, waar bijna twee derden (63,2%) geen onderscheid maakt tussen het evaluatieproces voor personeel vast in dienst of freelancers. Hetzelfde geldt voor feedback geven over prestaties: 53,2% van de Belgische bedrijven maakt in het proces geen onderscheid tussen vaste medewerkers en freelancers, in de andere landen is dat gemiddeld liefst 70,8%.

Belgische bedrijven investeren ook minder in hun freelance medewerkers in vergelijking met de andere landen. Minder dan vier op tien freelancers (38,8%) krijgt specifieke opleidingen aangeboden door zijn/haar bedrijf – in het Verenigd Koninkrijk (54,5%), Frankrijk (49,3%) en Duitsland (47,8%) liggen de cijfers merkkelijk hoger. Nederland scoort hier dan weer lager (34,4%).

Geert Vermeir, manager Juridisch Kenniscentrum SD Worx: *“Het wettelijke kader in België is behoorlijk streng. Werknemers werken in ondergeschikt verband, zelfstandigen of freelancers niet. Traditioneel linken we een HR-beleid aan de klassieke werkgever-werknemer-relatie. In de samenwerking met freelancers is werkgeversgezag absoluut te vermijden, omdat er anders sprake is van schijnzelfstandigheid. In een HR-beleid voor externe medewerkers mogen daarom de klassieke indicaties van werkgeversgezag niet van toepassing zijn. De freelancer is vrijer in organisatie van het werk en de werktijd dan een vaste werknemer. Maar de context is aan het veranderen: de scheiding tussen werknemers en zelfstandigen wordt dunner en steeds meer bedrijven doen een beroep op freelancers. Er gaan stemmen op om ook de wetgeving te laten mee-evolueren. Wij pleiten in elk geval voor een inclusief HR-beleid. Er is geen enkele juridische reden waarom organisaties geen HR-beleid zouden kunnen voeren voor externe medewerkers. Natuurlijk zal dat beleid rekening moeten houden met de wetgeving: elementen die wijzen op een band van ondergeschiktheid en werkgeversgezag kunnen niet.”*

Belgische freelancers minder deel van de bedrijfscultuur

Zes op de tien Belgische bedrijven (61,3%) probeert freelancers te integreren in de eigen bedrijfscultuur en de eigen manier van werken. Daarmee scoren we iets lager in vergelijking met de andere bevroegde landen (gemiddeld 67,7%). Freelancers worden in ons land ook veeleer beperkt (53,8%) betrokken bij activiteiten voor het vast personeel, zoals bedrijfsfeestjes. In de andere landen is dat gemiddeld 68%.

Jan Laurijssen, Managing Consultant van SD Worx: *“Steeds meer bedrijven doen een beroep op freelancers en zij blijven steeds langer aan de slag binnen organisaties. Het is dan ook belangrijk dat bedrijven hun HR-beleid daarop afstemmen. Freelancers vallen weliswaar niet onder het werkgeversgezag, toch vormen ze een onderdeel van het team en worden ze dus best zo nauw mogelijk betrokken bij de organisatie, uiteraard binnen de correcte juridische grenzen. Dat kan o.a. door hen ook te betrekken bij opleidingen en evaluaties, maar ook door hen deel te laten uitmaken van activiteiten naast het werk. Dat komt het engagement en dus ook de productiviteit ten goede.”*

“Heel wat bedrijven schakelen vandaag freelancers in voor kerntaken of opdrachten op langere termijn. Het is niet alleen in het belang van het bedrijf zelf om ook voor deze groep medewerkers een HR-beleid te voeren. Ook voor de duurzame loopbaan van de freelancer is het belangrijk om feedback te krijgen over prestaties, of om over professionele ontwikkeling en loopbaanperspectieven te kunnen spreken”, zegt professor Ans de Vos van de Antwerp Management School.

Over het onderzoek

SD Worx en de AMS ondervroegen een representatieve steekproef van 1074 werkgevers met flexibel talent in de volgende vijf landen: België, Frankrijk, Duitsland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk. Het past binnen de onderzoeksagenda van SD Worx en de Antwerp Management School (AMS) voor de leerstoel van SD Worx over 'Werk van de volgende generatie: 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 surveys en kwalitatieve studies houdt de leerstoel 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.



Potentiële respondenten werden benaderd via een onlinepanel, met steekproeven op basis van grootte en sector. De volledige studie staat [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 4150 medewerkers van SD Worx zijn actief in tien landen: België (hoofdkantoor), 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: www.sdworx.com
