

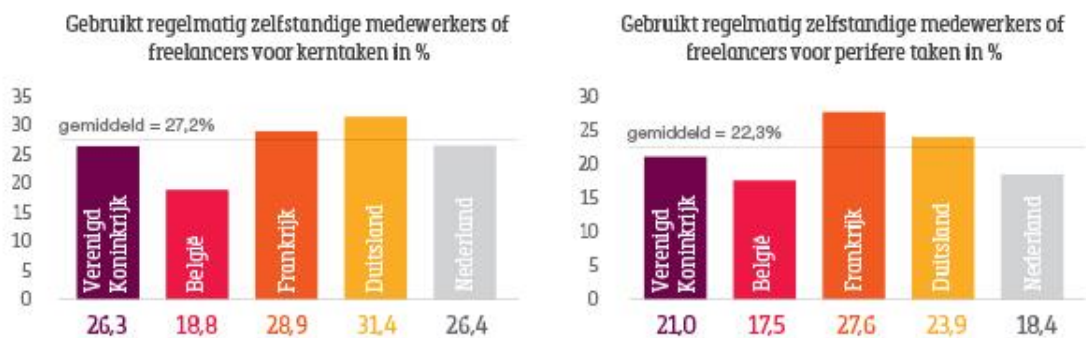
Slechts één op vijf Belgische organisaties doet voor corebusinessstaken een beroep op freelancers

Antwerpen, 26 juni 2018. Hoewel 97% van de Belgische bedrijven een beroep doet op freelancers, zet slechts een op de vijf (18,8%) Belgische organisaties hen in voor het uitvoeren van corebusinessstaken, zoals HR, marketing of productontwikkeling. Dat is opmerkelijk minder dan het gemiddelde in andere Europese landen, waar meer dan een kwart (27,2%) van de respondenten aangeeft regelmatig freelancers in te schakelen voor corebusinessstaken. In iets meer dan de helft van de Belgische organisaties (50,6%) wordt de HR-afdeling altijd op de hoogte gebracht van het inzetten van zelfstandigen – het hoogste aandeel in Europa. Deze resultaten komen uit het meest recente onderzoek dat in vijf Europese landen is uitgevoerd door payroll- en HR-dienstverlener [SD Worx](#) en de [Antwerp Management School](#).

Het onderzoek toont aan hoe organisaties freelancers inzetten, op welke afdelingen, voor hoelang en voor welke specifieke taken. Uit het internationale onderzoek blijkt dat bedrijven vooral voor hooggespecialiseerde taken een beroep doen op freelancers. In België is dit iets minder dan de helft (47,5%).

Flexibiliteit vormt de kern van bedrijven

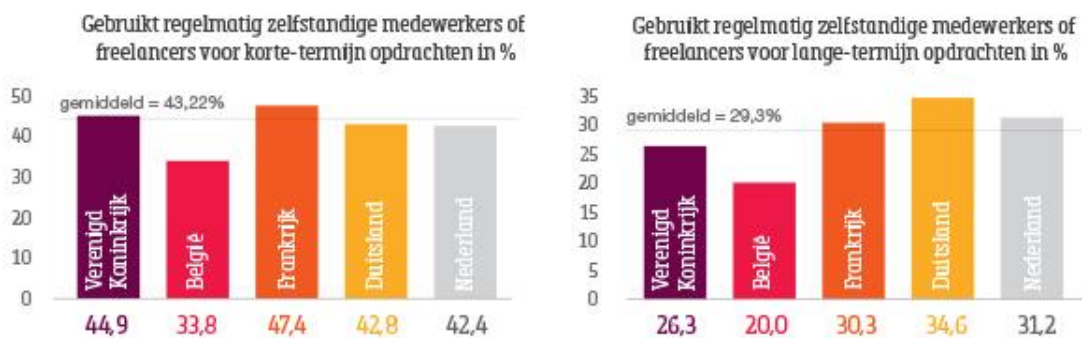
Organisaties begrijpen dat ze wendbaar moeten zijn, maar hebben moeite om dit te bereiken met alleen hun vast personeel. Slechts iets meer dan een op de drie (36%) Europese organisaties vindt dat de meerderheid van hun werknemers over vaardigheden beschikt die buiten hun huidige baan kunnen worden gebruikt. In België is dat zelfs maar 28%. Freelancers worden door Belgische bedrijven niet alleen ingezet voor hun gespecialiseerde vaardigheden (47,5%), maar ook voor eenmalige (35,0%) en heel complexe taken (33,8%). Uit het onderzoek blijkt dat in heel Europa zowel grote als kleine en middelgrote organisaties zelfstandigen inzetten voor een mix van perifere en corebusinessstaken. De omvang van het bedrijf maakt wel een aanzienlijk verschil: zo doet een aanzienlijk aandeel van de grote Europese bedrijven met 500-999 werknemers een beroep op zelfstandigen voor kerntaken (41,5%); dat is bijna twee keer zoveel als bedrijven met minder dan 20 werknemers (21,6%).



Freelancers vaak voor gespecialiseerde opdrachten

Een op de drie (33,8%) van de Belgische bedrijven schakelt regelmatig zelfstandigen in voor kortlopende opdrachten. Grotere organisaties in Europa doen vaker een beroep op zelfstandigen voor kortlopende opdrachten. Meer dan de helft (55,7%) van de Europese bedrijven met meer dan 1000 werknemers maakt vaak gebruik van freelancers voor kortlopende projecten, tegenover 32% van de bedrijven met 20-49 werknemers.

Een kleiner aandeel Belgische bedrijven (20%) schakelt zelfstandigen in voor langlopende opdrachten en 15% doet dit om afwezigheden als ziekte of zwangerschap op te vangen.



Management en HR-departement samen hebben meeste invloed

Binnen Belgische organisaties heeft de combinatie van het HR-team, samen met de lijnmanager of het managementteam, de meeste invloed (27,8%) op de beslissing om zelfstandigen aan te trekken, waarbij de lijnmanager (21,5%) de op één na meest invloedrijke is. Verrassend genoeg bepalen in België HR-afdelingen alleen (13,9%) het minst of er freelancers aan boord komen, wat de nood duidelijk maakt om ze in elke fase van het beslissingsproces te betrekken. Dit wordt verder benadrukt door het feit dat bijna de helft (49,4%) van de Belgische respondenten het HR-team altijd informeert na de beslissing – wat aangeeft dat het HR-team meestal niet bij de besluitvorming wordt betrokken.

HR heeft nood aan een accuraat beeld van alle medewerkers

"Europese bedrijven begrijpen de voordelen die zelfstandigen bieden, met name hun specifieke competenties, en betrekken hen bij het hart van de organisatie", aldus Hilde Haems, Chief HR Officer bij SD Worx Group. "Naarmate organisaties steeds meer evolueren naar meer flexibiliteit in het personeelsbestand, zullen HR-afdelingen zowel op lange als korte termijn een constant en correct beeld moeten ontwikkelen van de vaardigheden, unieke talenten en kennis van alle werknemers binnen hun organisatie. Hulpmiddelen voor personeelsplanning kunnen hierbij helpen, ten voordele van zowel werknemer als bedrijf."

IT-afdelingen spannen de kroon qua freelancers

Op Europees niveau zijn IT-afdelingen het meest geneigd om gebruik te maken van freelancers (36%). Het zijn in België ook de IT-teams die de meeste zelfstandigen inzetten (31%), gevolgd door sales (23%), marketing en domein-overschrijdende projecten (beide 20%) en productie (19%). Freelancers in België worden het minst ingezet in HR (16%), R&D (14%) en administratie (13%). Op Europees niveau zijn het ook de HR-afdelingen die het minst gebruik maken van freelancers (15%).

Organisaties met meer verloop maken vaker gebruik van freelancers

"Er bestaat een duidelijk verband tussen personeelsverloop en het gebruik van freelancers. Organisaties met een hoger verloop doen vaker een beroep op freelancers dan organisaties met een lager verloop. Een hoog verloop maakt dat organisaties sneller voor vervanging moeten zorgen, waarbij freelancers sneller inzetbaar zijn dan de tijd die nodig is om het aanwervingsproces op te starten. Het is echter belangrijk voor organisaties om te achterhalen of en hoe het inzetten van freelancers ook de inzet en betrokkenheid van hun payrollmedewerkers kan beïnvloeden", besluit professor Ans de Vos van de Antwerp Management School.

Een 'supply chain' van talent dankzij een mix van intern en extern personeel

"Om sneller in te spelen op de voortdurend veranderende context zullen bedrijven hun HR-beleid flexibeler moeten vormgeven. Dit kunnen ze doen door strategisch te kijken welke talenten ze op lange termijn nodig hebben en door de beschikbaarheid op de arbeidsmarkt duidelijk te identificeren en te documenteren, net als de wensen van medewerkers op vlak van arbeidsverhoudingen. Extern personeel, zoals freelancers, kan bijdragen aan deze flexibiliteit, maar werknemers kunnen ook een rol spelen als ze voorbereid zijn op de toekomst door bijkomende opleidingen en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Het resultaat is een 'supply chain' van talent waarbij de vereiste capaciteit kan worden voorspeld op basis van HR Analytics", zegt Jan Laurijssen, Managing Consultant bij SD Worx.

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
