



FREELANCE ONDERNEMEN IN VLAANDEREN

UPDATE RAPPORT 2017

Rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid,
Wetstraat 34-36, 1040 Brussel - W www.serv.be/stichting - T +32 2 209 01 11 - E info@serv.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs
gesteld.

Publicatiedatum 7 juni 2023

Contactpersoon Katrien Penne kpenne@serv.be

Inhoud

Samenvatting	8
Inleiding	15
1. Freelance ondernemen: definitie noodzakelijk	16
1.1 Ivanhoe en de flexeconomie	16
1.2 Specificiteit van de Vlaamse freelancer	17
1.3 Nood aan uniforme definitie blijft	18
1.3.1 Destandaardisering traditioneel tewerkstellingsmodel	19
1.3.2 Identificatiemodel	19
1.3.3 Online werkplatformen voor klussen (gig economy)	19
1.3.4 Zelfstandigen zonder personeel (zzp)	20
1.3.5 Autonome werknemers	20
2. Stijgende trend aantal freelancers in Vlaanderen houdt aan	22
2.1 Raming op basis van Statbel	22
2.2 Evolutie van het aantal freelance ondernemers in Vlaanderen	23
2.3 Segmentverdeling van het aantal freelancers in Vlaanderen	24
2.4 Evolutie van het aantal werkenden in Vlaanderen	25
2.4.1 Evolutie aantal zelfstandigen	25
2.4.2 Evolutie aantal starters	26
2.4.3 Evolutie aantal werkenden	27
3. Uiteenlopende types van freelancers	29
3.1 Enkele differentiatiemodellen	29
3.2 Freelance platformwerk	30
3.2.1 Werk- of arbeidsplatforms	31
3.2.2 Platformwerk in kaart gebracht	32
3.2.3 Freelance platformwerk	36

3.3	Gig economy	37
	3.3.1 Werken in de gig economy	37
3.4	Talent economy	39
	3.4.1 Werken in de talent economy	39
3.5	Twee uitersten op een glijdende schaal	40
4.	Impact op werkcondities en kwaliteit van het werk	41
4.1	Statutaire verschillen en werkgerelateerde voordelen	41
4.2	Risico factoren en knelpunten platformwerk	42
	4.2.1 Gebrekkige sociale bescherming en risico op schijnzelfstandigheid	43
	4.2.2 Fysieke en sociale isolatie	43
	4.2.3 Algoritmisch management en digitaal toezicht	43
	4.2.4 Baanonzekerheid en werktransities	44
4.3	Precaire tewerkstelling bij platformwerkers	44
4.4	Analyse werkbaarheidsmonitor: de zzp in de intellectuele diensten	47
	4.4.1 Groeiend segment:	47
	4.4.2 Sleutels tot tevredenheid over de ondernemersloopbaan	48
	4.4.3 Competentieportfolio	48
	4.4.4 Professioneel netwerk	49
	4.4.5 Tevredenheid als zelfstandig ondernemer en economische performantie	50
	4.4.6 Werkbaar werk	51
4.5	Knelpunten en uitdagingen	54
	4.5.1 Inkomensonzekerheid en werkonzekerheid	54
	4.5.2 Contracten en valkuilen	55
	4.5.3 Risico op schijnzelfstandigheid: statutaire verschillen, sociale bescherming en werkgerelateerde voordelen	55

4.5.4	Leven lang leren en management skills	58
4.5.5	Werk privé balans en werkdruk	59
4.5.6	Samenwerking en professioneel netwerk	59
4.5.7	Impact coronacrisis	60
5.	Flexibel schakelen dankzij freelancers	62
5.1	Blinde vlek in arbeidsmarktonderzoek	62
5.2	Opmars van niet-standaard tewerkstellingsvormen	63
5.2.1	destandaardisering	63
5.2.2	Segmentering	63
5.2.3	Impact op traditionele arbeidsrelaties	64
5.3	Nieuwe vormen van werk	65
5.4	Flexibel schakelen in tijden van crisis.	67
5.4.1	Instrumenten om het arbeidsvolume aan te passen	67
5.4.2	Impact op menselijk kapitaal in organisaties	68
5.5	Vast vs flexibel: The fuzzy firm	70
5.6	De flexibele schil reikt tot in de kern	71
5.7	The extended enterprise	72
6.	Freelancers inhuren	74
6.1	Motieven voor het inhuren van extern personeel	74
6.2	Inhuurvormen	75
6.2.1	Selfsourcing	75
6.2.2	Intermediaire dienstverlening	81
6.3	Evolutie bij de intermediaire organisaties	84
6.3.1	Groeimarkt met limieten	84
6.3.2	Integratie van het dienstenaanbod	84
6.3.3	Consolidaties en overnames	85

6.3.4	Opmars online tools en platformen	85
6.4	Evolutie bij de opdrachtgevers	85
6.4.1	Total Talent Management (TTM) of Integraal Talentbeheer (ITB)	86
6.4.2	Strategic Workforce Management	86
6.4.3	Employer branding en opdrachtgeversmerk	87
7.	Goed opdrachtgeverschap	89
7.1	Win-win	89
7.2	Het belang van goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap	89
7.3	Kader van goed opdrachtgeverschap	91
7.4	Waarom opdrachtnemers meedingen naar een opdracht	93
7.5	Ontwikkel de relatie	94
7.6	'Code Goed Opdrachtgeverschap' bij zzp (PZO-ZZP en ABU)	95
7.7	Organisatietips voor de opdrachtgever	97
7.7.1	Stappenplan	97
7.7.2	Toolkit optimalisatie arbeidsrelatie met freelancers	98
7.8	Goed opdrachtgeverschap in een notendop	98
8.	Initiatieven ter ondersteuning van freelancers	100
8.1	Gericht beleid uitwerken	100
8.2	Initiatieven ter ondersteuning van platformwerkers	100
8.3	Platformwerk en schijnzelfstandigheid	102
8.4	Sectorale initiatieven	103
8.5	Een apart statuut?	104
8.6	Contractuele valkuilen en bescherming in B-to-B relatie	104
8.7	Betaaltermijnen en betalingsbevel	105
	Lijst met figuren en tabellen	106

Figuren	106
Tabellen	107
Bijlage 1	109
Segmentverdeling van het aantal freelancers in Vlaanderen	109
Bijlage 2 Analyse van de Werkbaarheidsmonitor: Profiel van de Vlaamse zzp'er in de intellectuele diensten	114
Afbakening van de freelancers binnen de databank van de Werkbaarheidsmonitor	114
De Vlaamse zzp'ers in de intellectuele dienstverlening in beeld	115
Verdeling van de zelfstandigenpopulatie	115
Genderverdeling	116
Leeftijdsverdeling	116
Anciënniteitsverdeling	116
Competentieportfolio	117
Organisatie van het werk	118
Economische toekomstverwachting	119
Tevredenheid	120
Werkbaar werk	122

Samenvatting

Voorliggend rapport vormt een update van het eerste rapport Freelance ondernemen in Vlaanderen, dat in 2017 door de Stichting Innovatie & Arbeid uitgebracht werd.

Het focust op het verwerven van inzicht in de arbeidsmarktpositie van de zelfstandigen zonder personeel, die als zakelijke dienstverstreker actief zijn op tijdelijke- of projectbasis, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen.

De uitgangspunten, knelpunten en uitdagingen van vijf jaar geleden blijken in grote lijnen nog steeds actueel. Het rapport 2017 blijft een basisrapport om de problematiek van de freelancers in Vlaanderen te benaderen. Dit neemt niet weg dat de omgeving waarin freelancers actief zijn, merkbaar evolueert. Dit drukt een stempel op de kansen en mogelijkheden, op de organisatiewijze en het verdienmodel.

Aantal freelancers in Vlaanderen in stijgende lijn

Figuur 1 Evolutie van het aantal freelancers in Vlaanderen, 2015-2021 (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van Statbel)



De evolutie van het aantal freelance ondernemers in Vlaanderen gaat de afgelopen jaren onafgebroken in stijgende lijn. Twee bevindingen springen hierbij in het oog:

- Het aantal freelancers in Vlaanderen is tussen 2015 en 2021 jaar na jaar blijven toenemen. In deze periode steeg het aantal freelancers in totaal met 86792, van 119226 personen in 2015 naar 206018 personen in 2021. Dat is een stijging met 73% over de beschouwde periode van zes jaar.
- De grootste toename zien we in 2021 ten opzichte van het voorgaande jaar 2020: het aantal freelancers stijgt dat jaar met 29.111 personen, dat is een sprong met 17%.

Evolutie van het totaal aantal werkenden

De groeicurve van het aantal freelancers houdt min of meer gelijke tred met de aangroei van het totaal aantal Vlaamse zelfstandigen in dezelfde periode. Dit steeg van 667.232 zelfstandige ondernemers in 2017, tot 760.688 in 2021. Dit hangt samen met het groeiend aandeel van de intellectuele en zakelijke dienstverleners binnen de zelfstandigenpopulatie.

In 2022 lag het aandeel zelfstandigen voor de hoofdactiviteit in de werkende bevolking van 20 tot 64 jaar in het Vlaamse Gewest op 14,4%. Dat is het hoogste percentage in de periode 1999-2022. Het aandeel zelfstandigen schommelde in de periode 1999-2022 tussen 12,8% en 14,4%. Tussen 2021 en 2022 steeg het aandeel met 0,7 procentpunt.

Flexibel schakelen met freelancers

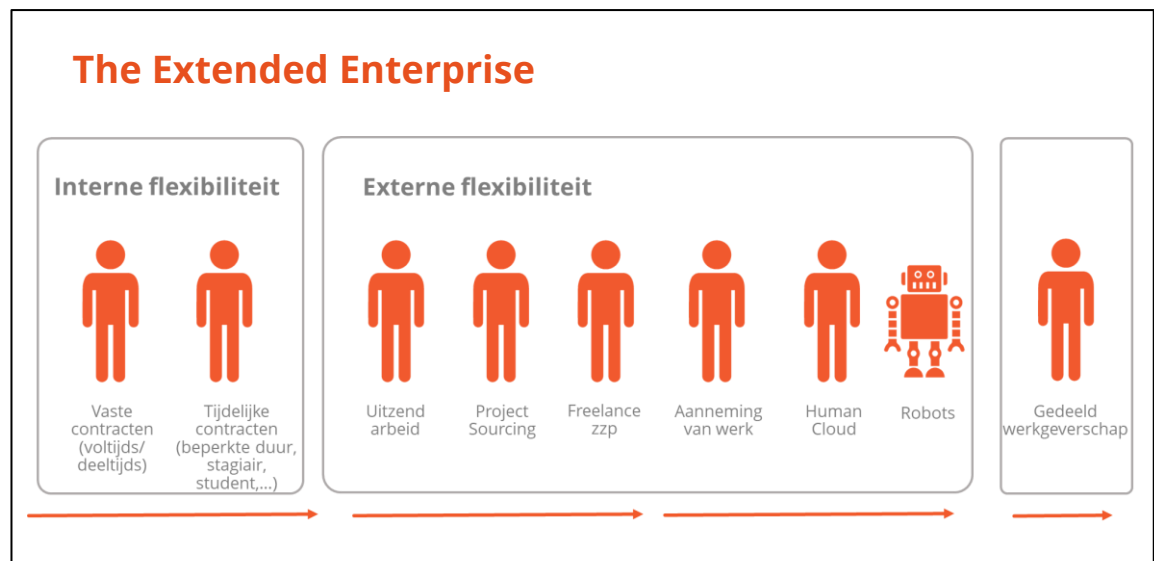
Achterliggende factoren die een rol spelen bij de toegenomen inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt, houden verband met de impact en het onderlinge samenspel van evoluties en trends als:

- De corona pandemie, de Oekraïne- en energiecrisis waardoor ondernemingen en organisaties herhaaldelijk flexibel moeten schakelen in hun personeelsbestand. De inzet van freelancers is een van de instrumenten in deze bredere strategie. De flexibele schil vervult een dubbele, en niet te onderschatten, rol: deze van schokdemper bij een crisis en deze van tewerkstellingsmotor bij een prille heropleving, met bijhorende negatieve of positieve impact op de individuele freelancers;
- De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt waardoor de invulling van vacatures belangrijker wordt dan de specifieke contractvorm waaronder mensen tewerkgesteld zijn;
- De verderzettende trend van 'destandaardisering' waarbij het standaard voltijds tewerkstellingsmodel in levenslang vast dienstverband terrein verliest;
- De steeds bredere samenstelling van de 'total workforce' waarop bedrijven en organisaties steunen, waardoor fenomenen en begrippen opgang maken als 'the fuzzy firm' (de inzet van freelancers beperkt zich niet meer tot de 'schil', maar kan zich uitstrekken tot de kern van de interne

bedrijfsorganisatie en functies) en 'the extended enterprise' (toenevende vervaging van het onderscheid tussen vast en flex, tussen interne en externe medewerkers);

- De digitalisering en globalisering met de expansie van online platformen waardoor wereldwijd met één vingerknip opdrachten kunnen worden uitgestuurd en aangenomen;
- De tijdsgeest van individuele autonomie en waardezoeken, waardoor de binding tussen werkgever en werknemer verschuift naar een meer losse voorwaardelijke relatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

Figuur 2 Freelancers en The extended enterprise, Deleu en Van Assema, 2019



Uiteenlopende types van freelancers

Er is een brede diversiteit en differentiatie onder de freelancerspopulatie, en er bestaat niet zoiets als één algemeen type freelancer waarop desgevallend beleid kan worden afgestemd. Naar gelang het doel dat beoogd wordt en de kenmerken die men wil benadrukken in het debat, zijn uiteenlopende typologieën bruikbaar.

Een van de markantste ontwikkelingen die zich de voorbije jaren door zet in de wereld van de freelancers, is de ontwikkeling van platformwerk. Deze evolutie is nauw verbonden met trends als digitalisering en globalisering, en de ontwikkeling van online werkplatformen. Niet elke activiteit die gebruik maakt van digitale tools of platforms wordt aangemerkt als 'platformwerk' en het freelance ondernemen is hierbij zeker niet de enige werkvorm. Maar freelance werken is wel een werkvorm die gemakkelijk kan gebruik maken van digitale platformen om opdrachtgevers en opdrachtnemers bij elkaar te brengen.

Een ander mogelijk organisatiemodel van freelancers, kan worden getypeerd onder de noemer van de zogenaamde talent economy. Dit zijn twee uitersten

op een glijdende schaal: de wereld van de gig economy waarin de platformen het bepalende element zijn en de werkkrachten een middel. En de talent economy waar het draait om werkenden met al hun talenten, ervaring en kennis, maar waar soms een platform de rol van intermediaire partij neemt en dus het middel is. Tussen deze twee uitersten zit een waaier aan freelancers voor wie het beeld niet te verenigen is tot een eenzijdig negatief verhaal of tot een louter halleluja verhaal.

Aan deze organisatietypes hangt een eigen verdienmodel vast. Gig werkers moeten zich staande houden tegenover een neerwaartse tarievendruk en concurrentie op basis van de prijs, waardoor er geen onderhandelingsmarge bestaat (low cost, low choice). Typevoorbeeld zijn de (maaltijd)koeriers.

In de talent economy bepalen voornamelijk talent en expertise de concurrentiedruk, met marktconforme tarieven die variëren naar sector, vereiste kennis en vaardigheden, specifieke functie, aantal potentiële concurrenten, hoofdkomen of bijberoep, hoedanigheid opdrachtgever: eenmanszaak of multinational (high cost, high choice). Typevoorbeelden zijn freelancers in consultancy, high tech, IT, farmaceutische sector.

Impact op werkcondities en kwaliteit van het werk

Voor het platformwerk van de gig werkers, stellen de belangrijkste knelpunten zich allereerst in de gebrekkige sociale bescherming en het risico op schijnzelfstandigheid. Ook de fysieke en sociale isolatie, het algoritmisch management en digitaal toezicht, evenals baanonzekerheid en opeenvolgende werktransities, zijn grote risico factoren. De precariteit kan voor deze groep samengevat worden als erg onzeker, laag betaald werk met onregelmatige werkuren en weinig doorgroeimogelijkheden. Dit betekent zeker niet dat alle platformwerkers even preciaire jobs hebben, maar wel dat ze gemiddeld genomen kwetsbaarder zijn dan sommige andere beroepsgroepen.

Voor de brede groep van freelancers die actief zijn, vormen de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening het typevoorbeeld van een zeer goed scorende subsector op de diverse aspecten uit de databank van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Knelpunten en uitdagingen liggen er desgevallend op het vlak van inkomensonzekerheid en werkonzekerheid, aannemingscontracten en bijhorende valkuilen, het risico op schijnzelfstandigheid, de opbouw en het onderhouden van de eigen competentieportfolio en van voldoende management skills, de werk-privébalans en de werkdruk, en de ondersteuning door een professioneel sociaal netwerk of via diverse samenwerkingsvormen tussen freelancers onderling.

Impact op de organisatie van het inhuurproces bij opdrachtgevers

Traditionele motieven om freelancers in te huren kunnen liggen in de kostenstructuur (een zelfstandige inhuren kan goedkoper zijn dan een werknemer in vast dienstverband aan te nemen en impliceert ook minder sociale verplichtingen en administratieve rompslomp), een tijdelijke behoefte aan specialistische kennis, tijdelijke pieken in het gewone werk, of tijdelijke projecten. Daarnaast wint een bijkomend motief aan belang, onder invloed van de aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt, de toegenomen flexibilisering en de ervaring tijdens de pandemie: het niet kunnen invullen van een vacature via een vast werknemerscontract.

Er zijn twee basisstrategieën die ondernemingen, organisaties en overheden in de schaarste-context verkennen. Ofwel versterken ze de eigen inhuurcapaciteit door het selfsourcingproces te professionaliseren. Ofwel trekken ze een intermediaire externe dienstverlener aan waaraan ze de inhuur van extern talent (geheel of gedeeltelijk) uitbesteden. Tussen beide opties ligt ook nog eens een hele waaier aan gradaties.

Wanneer een organisatie het inhuurproces in eigen hand houdt, steunt dit vaak op het pro-actief uitbouwen van een eigen netwerk als 'freelancepool' of 'talentpool' van intern en extern talent, met potentiële kandidaten voor toekomstige vacatures. In sommige gevallen gebeurt dit op sectorniveau, zoals bijvoorbeeld het initiatief 'Techlancers' van Agoria voor technische profielen.

Opdrachtgevers maken ook steeds vaker gebruik van een digitale tool zoals een Freelance Management Systeem (FMS). Dat is een online freelance platform dat opdrachtgevers en opdrachtnemers (freelancers) rechtstreeks met mekaar in contact brengt, on demand, zonder tussenpersoon of intermediair. In ons land zijn circa een twintigtal gekende freelance platformen actief. Zij worden gemonitord in het tweejaarlijks rapport dat uitgebracht wordt door het onafhankelijk kennisplatform Nextconomy. Sommige grotere organisaties hanteren een direct sourcing model waarbij ze een eigen FMS opzetten om freelancers aan te trekken en te beheren, zoals bijvoorbeeld Philips of vrt.

Impact op het organisatiemodel van intermediaire dienstverleners

Er zijn verschillende intermediaire dienstverleners actief in het aanleveren van zelfstandige freelancers en talent onder diverse statuten. De meeste intermediairen bieden niet alleen zelfstandige freelancers aan, maar zijn ook tezelfdertijd actief in het aanleveren van talent onder andere flexibele of vaste statuten. Het kan dan gaan om:

- een interim management bureau: gespecialiseerd in het tijdelijk plaatsen van zelfstandige interim managers

- een projectsourcing bureau: dit is een intermediair die eigen specialisten in vast of zelfstandig verband aanwerft en deze dan onder projectvoorwaarden ter beschikking stelt van een opdrachtgever
- een managed service provider (MSP): dit is een intermediair die als vaste toegangspoort voor personeel fungeert, en waarlangs ook alle andere intermediaire personeelsleveranciers moeten passeren
- een master vendor: dit is een intermediair die als primaire leverancier voor bepaalde profielen fungeert en pas in tweede instantie andere intermediairen inschakelt
- een broker: dit is een intermediair die in beginsel enkel het contractbeheer van zelfstandige freelancers regelt.

Intermediaire dienstverleners zijn actief in een groeiemarkt maar ondergaan terzelfdertijd evenzeer de impact van de krampes op de arbeidsmarkt. Het maakt dat de zogenaamde 'war on talent' soms scherpe vormen kan aannemen. Daarbij doen zich enkele opvallende tendensen voor:

- De aangewende strategieën om het schaarse talent aan te boren, hebben niet alleen betrekking op het toeleiden van nieuwe groepen tot de arbeidsmarkt, of het uitbouwen van eigen talentpools, maar kunnen ook aanleiding geven tot het actief weggakken van schaars talent of zelfs het vissen in de vijver van het vast personeel van de eigen opdrachtgevers/klanten. De verdergaande globalisering en digitalisering vormt dan weer een ondersteuning, omdat dit toelaat om via digitale platformen wereldwijd talent te kunnen vinden voor de moeilijke vacatures.
- Doordat de specifieke contractvorm voor opdrachtgevers van ondergeschikt belang wordt, zolang een vacature maar ingevuld raakt, doet zich een integratie voor van het dienstenaanbod van de diverse soorten intermediaire spelers. Terzelfdertijd zijn er heel wat consolidaties en overnames in de sector, vaak met internationale dimensies. Dit leidt tot het aanbieden van een steeds breder HR-pakket voor alle mogelijke inhuurvormen onder een en dezelfde noemer of paraplu. Deze beweging maakt de markt soms wat ondoorzichtig voor opdrachtgevers om in te schatten op welk precies terrein ze ondersteuning nodig hebben, en voor welke dienstverlening ze bij welke soort dienstverlener terecht kunnen.

Aandacht voor aangepaste HR-managementconcepten en gedragscodes

De nood om een steeds diverser wordende workforce van intern en extern talent aan te trekken, te managen en ook zeker te behouden in een schaarse arbeidsmarkt, vormt de voedingsbodem voor de ontwikkeling van aangepaste HR-managementconcepten en gedragscodes. Deze vormen van personeelsmanagement hebben gemeen dat er een meer globale aanpak van talentontwikkeling uitgestippeld wordt, los van de specifieke contractvorm. Enkele thema's

die in deze context aan aandacht winnen zijn Total Talent Management (TTM) of Integraal Talentbeheer (ITB), en Strategic Workforce Planning.

Daarnaast proberen ondernemingen en organisaties zichzelf te positioneren als een doordachte en aantrekkelijke werkgever én opdrachtgever. 'Goed opdrachtgeverschap' is een thema dat toenemend succes kent. Het is een soort vertaling van het concept 'goed werkgeverschap', en slaat op de kwaliteit van de relatie tussen freelancer en inhuurder. Het wordt door sommigen beschouwd als een variant van MVO, het maatschappelijk verantwoord of duurzaam ondernemen, maar dan specifiek met betrekking tot de wijze waarop een onderneming of organisatie extern personeel inzet. Het gaat nog niet meteen om een uniforme gedragscode maar wel een concept in ontwikkeling met meerdere verschijningsvormen, die in een apart hoofdstuk in dit rapport worden verkend.

Gebrek aan uniforme definitie blijft knelpunt

Het grootste obstakel bij de opmaak van dit update rapport blijft het feit dat er nog steeds geen uniforme officiële begripsafbakening bestaat voor de term 'freelancer'. In het kader van dit onderzoek, zijn freelancers gedefinieerd als zelfstandigen zonder personeel, die als zakelijke dienstverstrekker actief zijn op tijdelijke- of projectbasis, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen. Deze afbakening geeft focus en duidelijkheid voor het onderzoek, maar biedt niet de mogelijkheid om meteen ook alle fenomenen uit het actuele bredere kader waarbinnen diverse flexibele en niet-standaard vormen van werk ingezet worden, volledig te dekken.

De impact van de afwezigheid van een uniforme begripsomschrijving is zeer groot: freelancers blijven grotendeels een deel blinde vlek. Er kunnen geen nauwkeurige statistieken opgesteld en bijgehouden worden. Freelancers blijven grotendeels buiten beschouwing in arbeidsmarktstudies en vormen al zeker geen apart onderwerp. Er is geen basis voor een specifiek freelancersbeleid. Er is het risico van dovemansdiscussies, omdat iedere stem in het maatschappelijk en sociaal-economisch debat een eigen begripsomschrijving hanteert, en appels met citroenen worden vergeleken. Ook de specifieke ontwikkeling van de gig economy moet daarbij in rekening worden genomen.

Dit vormt een serieuze uitdaging voor zowel het sociaal overleg als voor het institutioneel kader waarbinnen beleid wordt vastgelegd.

Dit rapport werd geschreven door Katrien Penne, onderzoeker Stichting Innovatie & Arbeid.

Inleiding

Voorliggend rapport vormt een update van het rapport 'Freelance ondernemen in Vlaanderen' dat in 2017 door de Stichting Innovatie & Arbeid uitgebracht werd. De kwantitatieve analyse werd overgedaan met actuele statistische informatie. We verzamelden aan de hand van literatuuronderzoek de meest relevante informatie die de voorbije vijf jaar ter beschikking kwam, en toetsten dit af in achtergrondgesprekken met freelancers, experts en sociale partners. Dit gebeurde aan de hand van een gespreksschema dat afgesproken werd binnen de expertengroep van de SERV die dit rapport mee opvolgde.

De uitgangspunten en analyses uit het rapport 2017 blijken verrassend actueel gebleven. Het blijft een basisrapport om de problematiek van de freelancers in Vlaanderen te benaderen. Eerder dan dit opnieuw te herhalen of herformuleren, hebben we er daarom voor geopteerd het eerste rapport als onderdeel van een tweeluik te hanteren. Vertrekkend van de bevindingen en topics van vijf jaar geleden, bevat dit rapport een overzicht van de belangrijkste evoluties en tendensen die zich sedertdien voordoen, kwantitatief en kwalitatief. Het gaat zowel om de impact van gebeurtenissen als de coronapandemie, de Oekraïne- en energiecrisis, als globale trends die zich al langer laten gelden zoals de krapte op onze arbeidsmarkt, individualisering, globalisering en digitalisering. Ook wordt stil gestaan bij nieuwe concepten die hierbij opgang maken, zoals platformwerk, en goed opdrachtgeverschap.

Het rapport is opgebouwd in acht hoofdstukken die onderstaande thema's behandelen.

1. De begripsafbakening van wat we in het kader van dit rapport verstaan onder freelance ondernemen, bij gebrek aan uniforme definitie;
2. Een benaderende statistische rapportering van de evolutie van de freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt;
3. Een overzicht van de mogelijke typologieën van freelancers, met een typering van het werken in de gig economy en in de talent economy;
4. Een analyse van het hiermee samenhangende werkbaarheidsprofiel en de psychosociale risico's die zich kunnen voordoen;
5. Het flexibel schakelen in ondernemingen en organisaties, en de rol van freelancers hierbij;
6. Het inhuurproces van freelancers, als driehoek tussen opdrachtgever, opdrachtnemer, en desgevallende intermediaire bemiddelaar;
7. Het kader en de inhoud van het concept 'Goed opdrachtgeverschap';
8. De initiatieven ter ondersteuning van freelancers (belangenbehartiging en beleid).

1. Freelance ondernemen: definitie noodzakelijk

Iedereen die zich verdiept in het werkveld van de freelancers, stuit bij aanvang op de schijnbare contradictie dat er voor deze nochtans veel gebruikte term geen eenduidige begripsafbakening bestaat. Evenmin bestaat een specifiek juridisch statuut voor deze werkvorm, noch zijn er aparte statistieken voorhanden.

Deze vaststelling blijft vijf jaar na het eerste rapport onveranderd. Het gebrek aan uniforme definitie was en blijft een van de hoofdknelpunten in het debat over de inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

In de praktijk blijkt haast elke stem in het publieke debat er een eigen begripsbenadering op na te houden, waardoor langs elkaar heen gesproken wordt of schijnbaar contradictorische stellingen en conclusies geformuleerd worden. We vinden het daarom belangrijk om dit update rapport aan te vatten met een duidelijke afbakening van wat we in het kader van dit onderzoek verstaan onder de term 'freelancer'. We steunen hiervoor op de uitvoerige oefening die gemaakt werd bij de begripsafbakening uit het eerste rapport uit 2017, en toetsen dit af aan enkele actuele tendensen.

1.1 Ivanhoe en de flexeconomie

De oorsprong van het woord 'freelancer' staat min of meer vast: de term duikt voor het eerst op in de populaire roman 'Ivanhoe' die Walter Scott in 1819 publiceerde. Het ridderverhaal speelt zich af in de middeleeuwen, waarbij een groep van vrije lanciers hun speer ter beschikking stelden van de meest biedende. Later is de term in de Nederlandse taal overgenomen en in een figuurlijke context veranderd naar een zelfstandige ondernemer zonder een vaste arbeidsovereenkomst.

We stellen daarbij vast dat het woord 'freelancer' slechts één term is uit een veel breder gamma verwante benamingen die circuleren om de niche in de arbeidsmarkt aan te duiden waarbinnen de vaak nieuwe en flexibele arbeidsvormen vallen die niet toe te wijzen zijn aan het traditionele werknemersstatuut of het werkgeverschap. Gaande van zelfstandige professional, zzp'er (zelfstandige zonder personeel), (economic dependent) self-employed, own account worker, nieuwe zelfstandige (ondernemer), losse medewerker, autonome werknemer onder zelfstandig statuut, tot outsider, eenpitter, platformwerker of digital nomad, midlancer, techlancer... Deze vlaggen dekken evenmin een identieke lading, wat heel wat bijkomende contaminatie veroorzaakt in het maatschappelijk debat over freelancers. Het maakt het ook minder evident om een globale beleidsvisie te ontwikkelen.

1.2 Specificiteit van de Vlaamse freelancer

Bovenstaande vaststelling lag vijf jaar geleden binnen de Stichting Innovatie & Arbeid aan de basis van een zoektocht naar een passende begripsafbakening, om ten behoeve van de sociale partners van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen het fenomeen in kaart te kunnen brengen. Het onderzoek resulteerde in een pragmatische werkdefinitie om de specificiteit van deze werkvorm af te bakenen.

Volgende elementen onderscheiden hierbij de freelancers in Vlaanderen:

- Het gaat om personen die in Vlaanderen werken als **ondernemer onder het sociaal statuut van de zelfstandigen**, en als dusdanig geregistreerd zijn bij het RSVZ, het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.
 - Het gaat niet om de andere RSVZ-categorieën, zoals de zelfstandigen die geregistreerd zijn als helper, meewerkende partner, actief na pensioenleeftijd.
 - Het gaat ook niet om personen die activiteiten uitoefenen in het kader van een werknemerscontract (vast of tijdelijk; voltijds of deeltijds; met een onderneming, uitzendkantoor of payroll-constructie in de rol van werkgever), en niet om zij die (desgevallend occasioneel) activiteiten uitoefenen als student of zonder duidelijk statuut; deze vallen buiten de scope van dit onderzoek.
 - De freelancer oefent zijn zelfstandige activiteit uit in hoofdberoep, of desgevallend in bijberoep naast een hoofdactiviteit als werknemer of werkzoekende, of desgevallend gaat het om het tegelijkertijd uitoefenen van diverse verschillende zelfstandige activiteiten.
 - Als zelfstandige kan de freelancer deze activiteit naar keuze uitoefenen als eenmanszaak (natuurlijke persoon zonder juridische vennootschapsstructuur) of onder vennootschapsstructuur, waarbij diverse vennootschapsvormen mogelijk zijn.
- De freelancer heeft **geen eigen personeel** in dienst.
 - Het gaat niet om een entiteit die bij de RSZ geregistreerd is.
 - Het is anderzijds niet uitgesloten dat er een meewerkende partner is die vergelijkbare activiteiten uitvoert, of dat op projectgebonden basis tijdelijk wordt samengewerkt met één of meerdere andere zelfstandige freelancer(s).
- De freelancer is actief in **eender welke sector** van de economie.
 - Het werken met freelancers is niet gebonden aan een specifieke sector, maar komt voor in alle sectoren van de economie.
- De freelancer biedt **zakelijke diensten** aan.
 - Het gaat hierbij om het verhuren van de eigen arbeid, kennis of creativiteit; niet om een product.

- Het gaat in hoofdzaak om zelfstandige dienstverlening aan andere ondernemingen of organisaties, niet om diensten aan particulieren, al is de grens tussen B-to-B en B-to-C niet steeds absoluut te trekken.
 - De dienstverlening gebeurt desgevallend aan één of aan meerdere organisaties/ondernemingen tegelijkertijd - vaker grote dan kleine onderneming-n - in uiteenlopende sectoren.
 - Het gaat hier niet om de beroepsactiviteit van de zelfstandige gereguleerde beroepen of vrije beroepen, zoals bijvoorbeeld boekhouder of architect.
 - De rol van een freelancer in de inhurende organisatie/onderneming kan vele vormen aannemen, ze kan zowel operationeel als strategisch zijn, en kan zowel uitvoerend als leidinggevend zijn. De functies en opdrachten zijn zeer divers en kunnen zowel kennisintensieve, creatieve als facilitaire dienstverlening omvatten.
 - De freelancer wordt als zelfstandige hetzij rechtstreeks ingezet door de inhurende organisatie/onderneming, hetzij via tussenkomst van een bemiddelende intermediaire instantie of platform.
 - De freelancer beschikt over een autonomie waarbij hij of zij zelf de werkorganisatie bepaalt.
 - De werklocatie van de freelancer kan zich zowel bij de inhurende organisatie/onderneming bevinden, als thuis, of op een andere plaats.
- De inzet van een freelancer is van **beperkte duur**.
 - Het gaat om een tijdelijke opdracht. In de praktijk is het moeilijk om voor de duurtijd van de opdracht een precieze tijdslijmet te bepalen. Bovendien is het ook mogelijk dat een zelfde opdracht opeenvolgend verlengd wordt.

Voorliggend rapport focust op het verwerven van inzicht in de arbeidsmarktpositie van de zelfstandigen zonder personeel, die als zakelijke dienstverstrekker actief zijn op tijdelijke of projectbasis, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen.

1.3 Nood aan uniforme definitie blijft

De gehanteerde begripsafbakening is nuttig om focus te kunnen leggen in dit rapport, maar heeft anderzijds ook haar beperkingen. Het blijft uiteraard een artificiële afbakening, bij afwezigheid van een officiële definitie. Ze is bedoeld om in het kader van deze onderzoeksrapporten de specificiteit van deze arbeidsorganisatievorm en de bijhorende kansen, knelpunten en uitdagingen, in kaart te brengen.

Er zijn diverse parallelle evoluties die druk zetten op de gehanteerde begripsafbakening. Ze zijn niet allemaal even makkelijk meetbaar, en met deze werkwijze ook niet mee te capteren. Ze worden bijgevolg wel vermeld in dit rapport maar vormen niet het onderwerp van een specifieke

analyse. Er is bijkomend diepgaand onderzoek nodig om elk van deze fenomenen in kaart te brengen, om zo een breder en overkoepelend inzicht te vormen.

Het gaat onder meer om volgende evoluties en benaderingen:

1.3.1 Destandaardisering traditioneel tewerkstellingsmodel

De inzet van freelancers kan niet los gezien worden van een bredere beweging waarbij in toenemende mate een diversiteit aan flexibele statuten voor komt. Dit draagt bij tot de destandaardisering van het traditionele tewerkstellingsmodel. Het vast voltijds werknemerscontract van onbepaalde duur is niet langer de (enige) norm. Dit gegeven komt verder aan bod doorheen de volgende hoofdstukken van dit rapport (hoofdstukken 5 en 6).

De term freelancer wordt intussen door sommigen in het kader van dit debat ook gehanteerd als synoniem voor het bredere geheel van alle mogelijke niet-standaard tewerkstellingsvormen. Er wordt daarbij bijvoorbeeld gewezen op het waterbedeffect dat zich tussen deze statuten kan afspelen: wanneer een specifieke werkvorm onder druk komt te staan, leidt dit tot een toename van andere niet-standaardvormen.

1.3.2 Identificatiemodel

Onze onderzoekafbakening van de Vlaamse freelancer impliceert daarnaast dat mogelijks bepaalde categorieën uitgesloten worden die zichzelf ook tot de groep van 'freelancers' zouden rekenen, bij wijze van identificatiemodel.

Het is immers zo dat niet iedereen (meteen) het zelfstandigenstatuut aanneemt voor het uitoefenen van freelance activiteiten. Dat is bijvoorbeeld onder meer het geval voor studenten, voor degenen die met occasionele activiteiten hun opstart als freelancer verkennen en onder de minimum inkomensgrens van aansluitingsplicht bij rsvz blijven vanuit een ander hoofdstatuut, voor degenen die als 'freelancer' via payroll of projectsourcing bij een intermediair met het werknemersstatuut werken, of voor degenen die in het kader van de deeleconomie (Uber, AirBnB,...) inkomsten verwerven...

Voor sommige van deze situaties bestaan intussen specifieke fiscale regimes, wat echter niet noodzakelijk impliceert dat er ook een duidelijk juridisch en sociaal statuut van toepassing is.

1.3.3 Online werkplatformen voor klussen (gig economy)

De steile opmars van online platformen die bemiddelen in kortstondig werk onder de vorm van klussen (de zogenaamde gig economy), veroorzaakt een duale typologie tussen freelancers die werken in de gig economy en zij die werken in de talent economy. Dit gegeven komt verder aan bod doorheen dit rapport (hoofdstuk 3 en 4).

De aandacht voor precair platformwerk is een terechte bezorgdheid (hoofdstuk 8). De term freelancer wordt intussen door sommigen in het kader van dit debat ook gehanteerd als synoniem voor het bredere geheel van alle gig workers.

Het werk dat verdeeld wordt via online platformen is echter (tot nader order) niet gebonden aan een specifieke statuutkeuze voor de opdrachtnemers. Binnen de gig economy is er slechts een zeer kleine minderheid ook daadwerkelijk actief als freelancer onder het zelfstandigenstatuut. Het gros van de gig workers werkt ofwel in een zwarte zone zonder enig statuut, of als bijverdiener met een andere hoofdhoedanigheid zoals student, werkloze, werknemer,... Los hiervan is het werken in de gig economy in Vlaanderen een beperkt fenomeen in vergelijking met het werken in de zogenaamde talent economy. In dat laatste geval komt bovendien het gros van de opdrachten die freelancers binnen halen (nog?) niet tot stand via online platformen.

1.3.4 Zelfstandigen zonder personeel (zzp)

Onze onderzoekafbakening is gebaseerd op de specifieke werkorganisatie van een specifieke categorie van zzp'ers. In de praktijk is de grens met de overige zzp'ers niet steeds 100% scherp te stellen, of zijn zzp'ers tegelijkertijd of opeenvolgend onder verschillende hoedanigheden actief. Dit maakt dat de term freelancer intussen door sommigen ook gehanteerd wordt als synoniem voor het bredere geheel van alle zzp'ers zonder onderscheid. Ook in Nederland drinkt men koffie.

Hiermee wordt een brug gelegd naar het debat over de evolutie van het aantal werkenden op de Vlaamse arbeidsmarkt, met de bijhorende verhouding van het aandeel zelfstandigen versus het aandeel werknemers. Dit is echter een bredere beweging die veel meer facetten kent dan enkel het freelance ondernemerschap. De effecten van deze beweging raken aan een overkoepelend debat, onder meer over de toekomst en financiering van de sociale zekerheid. Dit vraagstuk vereist gefundeerd onderzoek, wat het opzet en bevoegdheidskader van dit onderzoek en rapport overstijgt.

1.3.5 Autonome werknemers

Intussen wordt de term freelancer soms net zo gebruikt om de uitgebreide en diverse doelgroep te omschrijven van alle werkvormen waaronder 'autonome werknemers' actief kunnen zijn. Hiermee probeert men de bovenstaande evoluties en fenomenen in de bredere context tegelijkertijd mee te capteren.

Het gaat in dit geval om de diverse groep van alle zzp'ers in hoofd- of bijberoep die voor één of meerdere identificeerbare opdrachtgevers werken, evenals zij die werken zonder specifiek statuut in het kader van de deeleconomie of bijkluswet (wet van 18 juli 2018), platformwerknemers, crowdworkers, en stagiairs in onbepaalde situatie tussen loondienst en zelfstandige.

Het belang van een uniforme begripsomschrijving voor het publieke freelancersdebat en voor de ontwikkeling van een globale beleidsvisie, wordt door bovenstaande elementen nogmaals onderstreept. Opdat dit vruchtbaar zou zijn, is een heldere afbakening en definitie vereist om de

specificiteit van het werken als freelance ondernemer in Vlaanderen te kunnen (be)grijpen. Anderzijds herbevestigt het ook het belang om te kijken naar de bredere context waarbinnen freelancers actief zijn en ingezet worden op de Vlaamse arbeidsmarkt. In de hierna volgende hoofdstukken van dit rapport wordt deze bredere context ook telkens mee aangegeven.

2. Stijgende trend aantal freelancers in Vlaanderen houdt aan

Kunnen we de 'zelfstandigen zonder personeel die als zakelijke dienstverstrekker actief zijn op tijdelijke- of projectbasis in Vlaanderen, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen' ook kwantitatief in kaart brengen? Door het ontbreken van een specifiek juridisch statuut voor de freelancers en het gebrek aan een eenvormige begripsomschrijving, lijkt het niet meteen mogelijk om de freelancers in Vlaanderen kant en klaar te plukken uit de beschikbare publieke statistieken.

We hebben wel een nuttig aanknopingspunt in de oefening die in vorig rapport gemaakt werd om de evolutie van deze statistische afbakening over de voorbije jaren in kaart te brengen. We herhalen de voorbereidende zoektocht uit vorig rapport hier niet in extenso, maar beperken ons tot een actualisering van de uitkomst ervan.

2.1 Raming op basis van Statbel

We maken hiervoor gebruik van de resultaten van een analyse die ten behoeve van voorliggend onderzoeksrapport opgesteld werd binnen Statbel, het Belgische statistiekbureau. Hierbij maakt men gebruik van de eigen statistische databank DBRIS, die de basis van de administratieve databank KBO aanvult met indicaties van economische activiteit afkomstig van onder meer BTW, RSZ, NBB, RSVZ, en enquête-gegevens van ondernemingen die vallen onder het statistisch geheim. De bedoeling daarbij is een bedrijvenindeling te hebben waarbij elke Belgische onderneming uiteindelijk gelinkt is aan één unieke NACE-BEL-(hoofd)activiteitencode, de zogenaamde bedrijvenindeling NACE-NIS, die in sommige gevallen kan afwijken van de NACE-BEL-indeling gelinkt aan BTW of aan RSZ.

Binnen deze benadering komen we tot de raming dat **Vlaanderen in 2021 206018 freelancers** telt. Om dit aantal te berekenen werden de freelancers zo benaderend mogelijk afgebakend door de combinatie van volgende selecties:

- Er werden alleen BTW-plichtige commerciële ondernemingen geselecteerd. Deze omschrijving is van toepassing op zowat alle freelancers, met uitzondering van de freelance journalisten, die onder bepaalde voorwaarden niet BTW-plichtig zijn.
- Het gaat om ondernemingen die geen personeel in loondienst hebben, dus zonder RSZ-verplichting;
- Het gaat om een ad hoc selectie van NACE-BEL-activiteitencodes, die bij benadering kunnen getransponeerd worden naar de beroepen en de functies binnen een onderneming waarvoor freelancers ingezet worden. Het gaat dan over opdrachten op het vlak van technologie en techniek, tekst en vertaling, grafisch en industrieel design, kantoorfaciliteiten, multimedia, juridische ondersteuning, sales en marketing, financiën, personeelszaken,

management. Deze lijst stemt in zeer grove lijnen ook overeen met de lijst die Graydon hanteert, maar is selectiever doordat de activiteitencode gespecificeerd werd tot op vijf digits, en doordat traditionele zelfstandige ondernemers of gereguleerde beroepen waar mogelijk geweerd werden.

- Zowel de ondernemingen die in de KBO geregistreerd zijn voor een van de geselecteerde activiteitencodes als hoofdactiviteit inzake BTW-plichtigheid, als de ondernemingen die geregistreerd zijn voor een van de geselecteerde activiteitencodes als een van de vijf mogelijke nevenactiviteiten inzake BTW-plichtigheid, nemen we in aanmerking.
- Het gaat enkel om de ondernemingen met een omzetcijfer lager dan 500.000 euro.
- We houden geen rekening met de rechtsvorm van de onderneming, het kan zowel een eenmanszaak zonder rechtspersoonlijkheid zijn dan wel een vennootschapsvorm. Elke commerciële onderneming stelt immers steeds minstens één zelfstandige tewerk, hetzij één persoon (in een eenmanszaak of in een BV of NV met één bestuurder), hetzij twee personen of meer.

2.2 Evolutie van het aantal freelance ondernemers in Vlaanderen

De evolutie van het aantal freelance ondernemers in Vlaanderen, gemeten volgens bovenstaande methode, gaat de afgelopen jaren onafgebroken in stijgende lijn. Onderstaande grafiek vult de gegevens uit het rapport 2017 (statistieken over het jaar 2015) verder aan.

Figuur 3 Evolutie van het aantal freelancers in Vlaanderen, 2015-2021 (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van Statbel)



Twee bevindingen springen hierbij in het oog:

- Het aantal freelancers in Vlaanderen is tussen 2015 en 2021 jaar na jaar blijven toenemen. In deze periode steeg het aantal freelancers in totaal met 86792, van 119226 personen in 2015 naar 206018 personen in 2021. Dat is een stijging met 73% over de beschouwde periode van zes jaar.
- De grootste toename zien we in 2021 ten opzichte van het voorgaande jaar 2020: het aantal freelancers stijgt dat jaar met 29.111 personen, dat is een sprong met 17%.

Deze evolutie stemt grosso modo overeen met de bevindingen in de jaarlijkse unizo freelancers-focus, waarin samen met Graydon een eigen raming van het aantal freelancers in Vlaanderen en Brussel wordt gemaakt, via een eigen methodiek die op heel wat vlakken vergelijkbaar is (185343 freelancers in 2021).

2.3 Segmentverdeling van het aantal freelancers in Vlaanderen

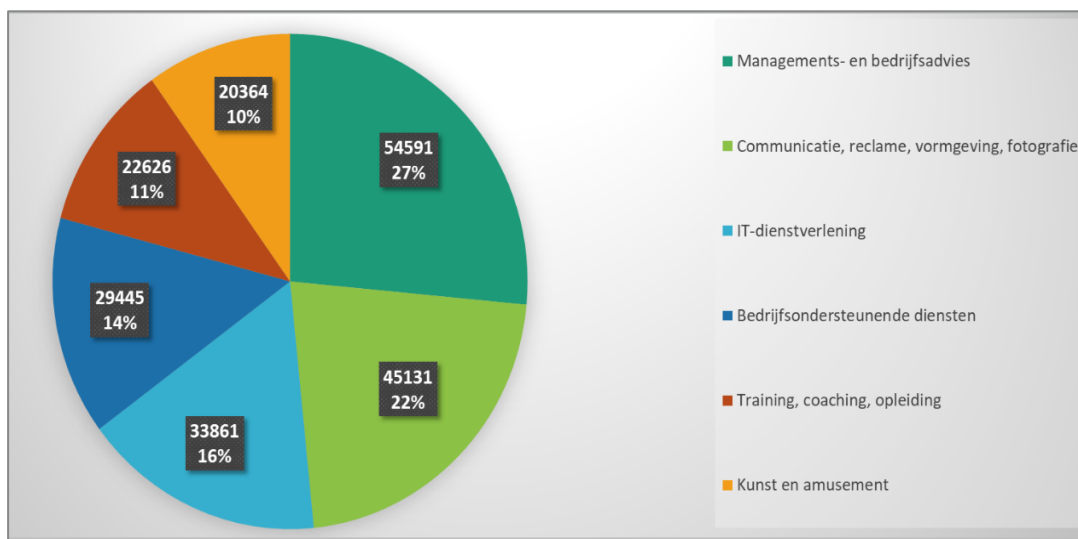
Deze werkwijze laat eveneens een raming toe van het aantal freelancers in Vlaanderen, op basis van het aantal BTW-plichtige ondernemingen zonder RSZ-verplichting met een jaaromzet <500.000€, in een selectie van NACE-NIS-activiteitencodes die onderverdeeld zijn in volgende zes segmenten:

- Management en Bedrijfsadvies
- Bedrijfsondersteunende diensten
- IT-dienstverlening
- Communicatie, reclame, vormgeving, fotografie
- Opleiding en training
- Kunst en Amusement

Het totaalcijfer van 206018 freelancers in 2021 is hierop gebaseerd. Voor elk segment is in de Bijlage 1 van dit rapport een overzicht opgenomen van de bijhorende NACE-NIS-activiteitencodes en detailcijfers. De achtergrond bij deze methodiek is beschreven in het rapport 2017.

In onderstaande grafiek zien we dat in Vlaanderen de grootste groep onder de freelancers, met name 27% of 54591 personen, actief is in het segment 'Managements- en bedrijfsadvies'. Een tweede grote groep, goed voor 22% of 45131 personen, is actief in het domein van 'Communicatie, reclame, vormgeving en fotografie'. Samen maken zij de helft van het totaal aantal freelancers uit (49%). De derde grootste groep (16% of 33861 personen) situeert zich in het brede veld van de 'IT-dienstverlening'. De overige freelancers leveren 'Bedrijfsondersteunende diensten' (14% of 29445 personen), zijn actief in het segment 'Kunst en amusement' (10% of 20364 personen), of leveren diensten op het vlak van 'Training, coaching en opleiding' (11% of 22626 personen).

Figuur 4 Segmentverdeling van de 206018 freelancers in Vlaanderen (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van Statbel) - 2021



Wanneer we de vergelijking maken met de bevindingen van het vorige rapport 2017 (cijfers met betrekking tot 2015) dan zien we dat de verdeling van deze segmenten en hun procentueel aandeel de voorbije zes jaren quasi onveranderd zijn gebleven. De aangroei van het aantal freelancers heeft zich met andere woorden in elk segment voorgedaan.

Deze segmentverdeling vloeit voort uit de gehanteerde definitie en gehanteerde statistische methodiek, die focussen op de hoedanigheid als zakelijke (intellectuele) dienstverlener. Zoals aangehaald in hoofdstuk 1.2 bij de begripsomschrijving, kunnen freelancers bijgevolg in principe actief zijn in elke sector van de economie.

2.4 Evolutie van het aantal werkenden in Vlaanderen

Zoals gezegd is het vandaag niet mogelijk om in officiële statistieken de positie van de freelancers exact af te zetten tegenover de rest van de werkenden. Wel kunnen we de evolutie die we sedert het vorige rapport vast stellen op grond van de door ons gehanteerde ramingsmethode, vergelijken met de evolutie in de officiële statistieken van het aantal zelfstandigen en van het aantal werkenden in Vlaanderen. Hierbij is het vooral relevant om te kijken naar de vertoonde evolutie, en niet zozeer naar exacte cijfers, omdat deze naar gelang de bron volgens een verschillende methodologie samengesteld zijn.

2.4.1 Evolutie aantal zelfstandigen

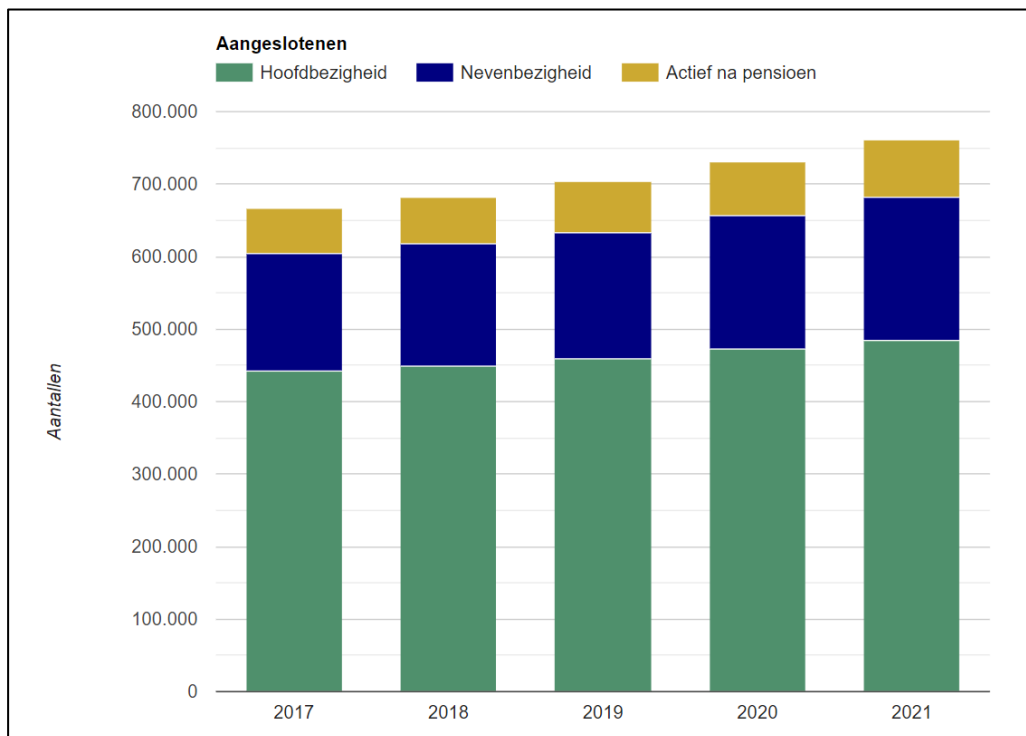
Een eerste screening van beschikbare statistieken lijkt alvast aan te geven dat de groeicurve van het aantal freelancers min of meer gelijke tred houdt met de aangroei van het totaal aantal zelfstandigen. Dit hangt samen met het groeiend aandeel van de intellectuele en zakelijke dienstverleners binnen de zelfstandigenpopulatie.

Onderstaande tabel en figuur toont deze evolutiereeks voor Vlaanderen (exclusief Brussel) zoals opgetekend door het RSVZ via <https://www.rsvz.be/nl/interactieve-statistieken>. Het laatste jaar waarvoor cijfers beschikbaar zijn is 2021.

Tabel 1 Aantal zelfstandigen Vlaams gewest, evolutie 2017-2021 (bron: RSVZ)

Evolutiereeksen van aangeslotenen						
Volgens aard van bezigheid						
Aantallen						
Gewest	Aard van bezigheid	2017	2018	2019	2020	2021
Vlaams gewest	Hoofdbezigheid	442.446	449.351	458.326	472.002	484.666
	Nevenbezigheid	161.030	167.612	175.242	184.323	197.508
	Actief na pensioen	63.756	65.473	69.841	73.903	78.514
	Totaal	667.232	682.436	703.409	730.228	760.688

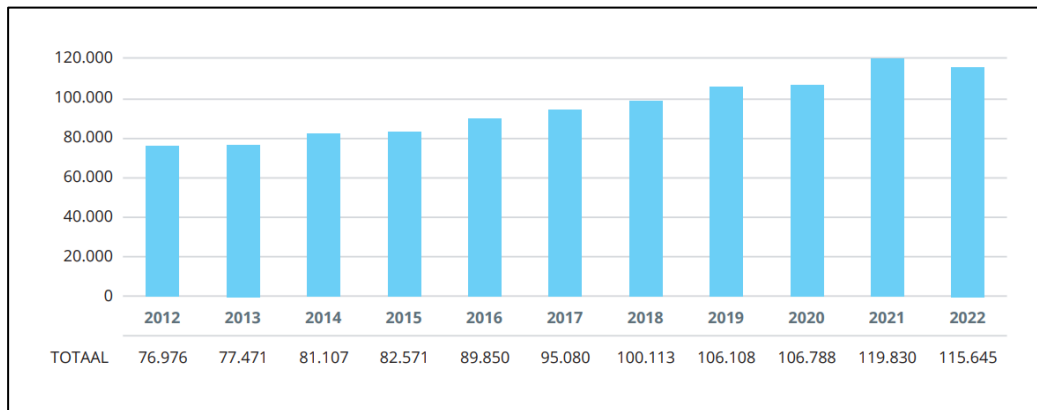
Figuur 4 Aantal zelfstandigen Vlaams gewest, evolutie 2017-2021 (bron: RSVZ)



2.4.2 Evolutie aantal starters

Ook de evolutie van de startende zelfstandigen vertoont in de betrokken periode een min of meer gelijkaardige stijgende lijn. Onderstaande figuur uit de Startersatlas UNIZO-UCM-Graydon 2023 geeft dit weer. Deze statistiek is reeds beschikbaar tot het jaar 2022. Deze cijfers hebben betrekking op België en niet enkel op Vlaanderen.

Figuur 5 Aantal starters België, evolutie 2011-2021 (bron: UNIZO Startersatlas 2023)



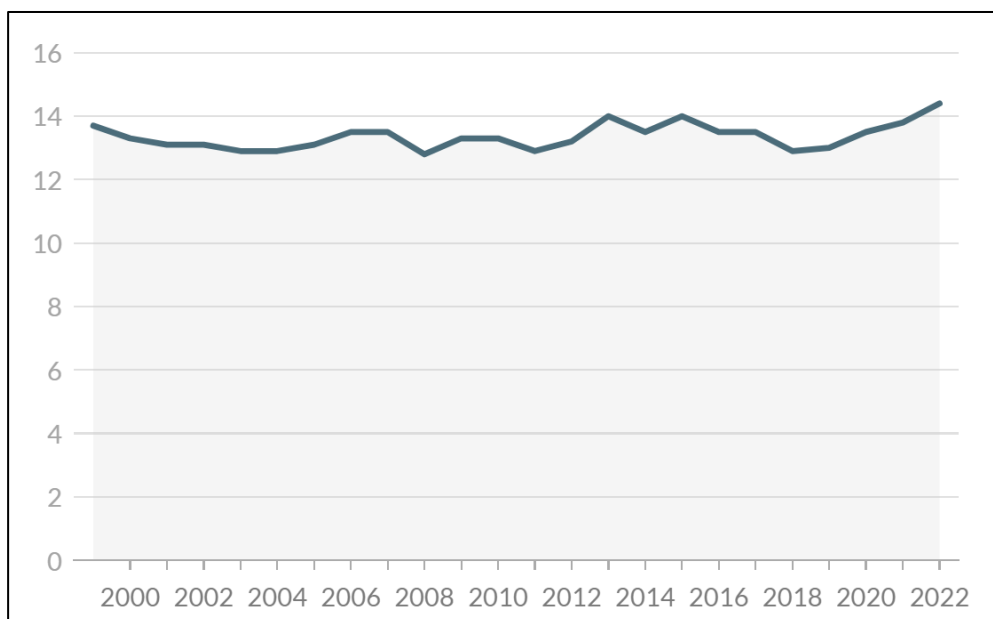
Daarbij wordt genoteerd dat de top 25 van meest voorkomende startersactiviteiten het voorbije decennium jaarlijks wordt aangevoerd door de NACE-5-digitcode 'adviesbureaus op gebied van bedrijfsbeheer en -voering'. Ook de 'overige zakelijke diensten' en de 'IT dienstverlening' scoren hoog. Dit zijn activiteiten die ook de indeling in segmenten onder het vorige punt 2.3 aanvoeren.

2.4.3 Evolutie aantal werkenden

Statistiek Vlaanderen publiceerde op 4 mei 2023 een update van de evolutie van het aantal werkenden in Vlaanderen, met een tijdsreeks voor de periode 1999-2022 (<https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/beroepsstatuut>).

Deze cijfers zijn afgeleid uit de jaarlijkse Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). Ze hebben betrekking op het aantal werkenden in Vlaanderen, opgesplitst volgens loontrekkend (privé en overheid) en niet-loontrekkend statuut (zelfstandigen hoofdberoep, werkgevers, niet betaalde helpers), en dit voor de actieve bevolking tussen 15 en 64 jaar.

Figuur 6 Zelfstandigen in werkende bevolking van 20 tot 64 jaar Vlaams Gewest, 1999-2022, in %
(bron: EAK Statbel Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen)



In 2022 lag het aandeel zelfstandigen voor de hoofdactiviteit in de werkende bevolking van 20 tot 64 jaar in het Vlaamse Gewest op 14,4%. Dat is het hoogste percentage in de periode 1999-2022. Het aandeel zelfstandigen schommelde in de periode 1999-2022 tussen 12,8% en 14,4%. Tussen 2021 en 2022 steeg het aandeel met 0,7 procentpunt.

3. Uiteenlopende types van freelancers

In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij de brede diversiteit en differentiatie die bestaat binnen de freelancerspopulatie. Na de bovenstaande kwalitatieve en kwantitatieve afbakening is het immers duidelijk dat er niet één algemeen type freelancer is waarop desgevallend een beleid kan worden afgestemd.

3.1 Enkele differentiatie modellen

Een beter begrip van de inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt vereist ook een inzicht naar de interne verschillen en diversiteit. Er zijn immers heel wat types van freelancers actief, in uiteenlopende niches, met afwijkende werkorganisatie, uiteenlopende evoluties en bekommernissen. Er blijkt niet zoiets te bestaan als 'dé gemiddelde Vlaamse freelancer'. Daarom is het relevant te bekijken welke soort van typologie bruikbaar is om de veelheid aan verschijningsvormen in Vlaanderen beter te vatten.

Hiervoor zijn verschillende invalshoeken mogelijk, naargelang het doel dat beoogd wordt, en naar gelang de kenmerken die men wil benadrukken in het debat. Er is echter geen indeling vast te stellen die een absoluut scherpe grens kan vastleggen tussen alle types van freelancers, zonder grijze (tussen)zones. Typologieën dienen als kapstok om de meest uitgesproken kenmerken beter te kunnen benoemen. Onderstaand overzicht maakt dit nog eens duidelijk.

In het eerste rapport over freelance (2017) werd een overzicht gemaakt van enkele gangbare typologieën om de diverse niches van freelancers in kaart te brengen, met de daarmee samenhangende voor- en nadelen. Bij de update van dit rapport kan dit lijstje op basis van ons literatuuronderzoek nog aangevuld worden. Zonder opnieuw in detail te treden, geven we hieronder bij wijze van voorbeeld enkele kenmerken waarop een indeling of typologie van freelancers kan opgesteld worden:

- Opdeling in tien basiseigenschappen met impact op zelfredzaamheid
 - head/hand;
 - vrijwillig/gedwongen
 - ondernemer/specialist
 - alleen/samenwerkend
 - 100%/hybride

- Typologie op basis van de werkvormen en statuten
 - Independant contractors
 - Moonlighters
 - Diversified workers
 - Temporary workers
 - Freelance business owners

- Indeling op basis van sectoren
 - Sectorindeling kan slaan op de opdrachtgever of op de freelancer zelf
 - Freelancers worden ingezet in alle sectoren

- Diversiteit in type opdracht en projectkarakteristieken
 - Hersens
 - Grijze haren
 - Procedures

- Niches op basis van het type van dienstverlening
 - Kennisintensieve dienstverlening
 - Creatieve dienstverlening
 - Faciliterende dienstverlening

- Indeling op grond van de startambities
 - Combineerder
 - Bijklusser
 - Gedwongen ondernemer
 - Vrije vogel
 - Semi-ondernemer
 - Toekomstige ondernemer

- Differentiëring op basis van de vooropleiding
 - Kort geschoold
 - Middengeschoold
 - Hoog geschoold

- Onderscheid op basis van de B-to-B klantrelaties
 - Slechts één opdrachtgever op jaarbasis
 - Minder dan twee à drie opdrachtgevers per jaar
 - Meer dan twee à drie opdrachtgevers per jaar

3.2 Freelance platformwerk

Een van de markantste ontwikkelingen die zich de voorbije jaren door zet in de wereld van de freelancers, is de ontwikkeling van platformwerk. Deze evolutie is nauw verbonden met trends als digitalisering en globalisering, en de ontwikkeling van online werkplatformen. Deze ontwikkeling heeft een betekenisvolle impact op de werkorganisatie en werkcondities van de betrokkenen, en de hiermee samenhangende knelpunten en uitdagingen, evenals het bijhorend beleidskader.

De insteek van de platformeconomie of platformwerk is bij uitstek een thema voor een apart onderzoek, en overstijgt dit bestek (zowel qua inhoudelijke afbakening als qua bevoegdheidsafbakening). Gezien het belang van dit dossier gaan we in dit hoofdstuk toch proberen om de positie

van de freelancers in dit grotere debat te situeren, en de knelpunten en uitdagingen die zich in dit kader stellen te benoemen.

Het verkenningsrapport van de Nederlandse SER (Hoe werkt de platformeconomie? Oktober 2020) en de monitor van het Nederlandse CBS (Monitor online platformen 2021, juni 2022) vormen een goede vertrekbasis om de organisatie van de platformeconomie in onze contreien te bekijken. Ook de diverse rapporten van het Europees vakverbond via ETUI, Eurofound, en de recente initiatieven van de Europese Commissie om platformwerkers beter te beschermen zijn een belangrijk aanknopingspunt om de soorten platformwerk en de positie van freelance platformwerk in de gig economy hierbij af te bakenen. In hoofdstuk 6 van dit rapport knopen we hier terug bij aan wanneer we de inhuurplatformen in de talent economy analyseren aan de hand van het rapport 2022 Freelance Management Systemen in België en Nederland, van NextCo-nomy/ZiPconomy.

We vangen aan met een korte ontrafeling van het expanderende containerbegrip 'platformeconomie' om de ontwikkeling van de gig economy en van de talent economy, evenals de plaats van het freelance werk hierin, te verduidelijken.

De platformeconomie is een containerbegrip dat alle activiteiten omvat die tot stand komen via online platforms die de afstemming van vraag en aanbod van goederen, diensten en informatie organiseren. Dit kan verschillende vormen aannemen: het kan bijvoorbeeld een digitale marktplaats zijn, een distributiekanaal, maar kan ook vraag en aanbod van arbeid met elkaar in contact brengen. Sommige platforms kiezen voor een actieve rol bij de afstemming, andere platforms doen dat niet. Daarnaast richten ook bestaande ondernemingen en organisaties steeds vaker (delen van) hun eigen werkorganisatie in als platform.

Niet elke activiteit die gebruik maakt van digitale tools of platforms wordt aangemerkt als 'platformwerk' en het freelance ondernemen is hierbij zeker niet de enige werkvorm. Maar freelance werk is wel een werkvorm die gemakkelijk kan gebruik maken van digitale platformen om opdrachtgevers en opdrachtnemers bij elkaar te brengen.

3.2.1 Werk- of arbeidsplatforms

Werk- of arbeidsplatforms zijn commerciële platforms die vraag naar en aanbod van arbeid bij elkaar brengen. Zij hebben het maken van winst tot doel. Niet-commerciële platformen zien winst maken niet als (hoofd)doel, maar zijn gericht op een andere meerwaarde zoals communityvorming, communicatie en informatie, deelplatforms, vrijwilligersplatforms,...

Het verdienmodel van online platformen kan gebaseerd zijn op een betalende toegang, op free services, of op een hybride vorm. Bij betalende toegang tot online platformen dient een aanbieder op het platform te betalen om zijn diensten of opdrachten te mogen aanbieden, of betalen afnemers een bedrag aan commissie op elke transactie via het platform. Bij free services is het niet noodzakelijk om te betalen voor het gebruik van het platform, niet door de aanbieders noch door de afnemers of gebruikers. Men kan het platform 'gratis' gebruiken. Het platform verdient dan op een andere wijze aan de gebruikers. Het kan bijvoorbeeld advertenties tonen aan de

bezoekers van de website, of de door gebruikers achtergelaten gegevens te gelde maken. Er zijn ook hybride vormen mogelijk, waarbij toegang tot het platform in principe gratis is, maar waarbij bijvoorbeeld voor specifieke functies moet worden betaald, of vanaf een bepaald aantal via het platform gedane transacties.

De afgelopen tien jaar is de diversiteit aan activiteiten die via online arbeidsplatforms worden bemiddeld, enorm toegenomen. Deze doorbraak van digitale werkplatformen heeft opnieuw de lont gestoken in het debat over de toekomst van werk in het tijdperk van digitalisering. Hierbij laat zich ook het effect van de Covid-19 crisis gelden. De ongekende vraag naar thuislevering vanaf begin 2020 bij de lockdown, heeft de verdere expansie van voeding bezorgplatforms aangewakkerd, waardoor het beeld van platformwerkers die op hun fietsen en scooters door lege stadstraten scheuren, een van de symbolen van de Covid-19-crisis is geworden. De pandemie heeft inderdaad de expansie van alle soorten platformwerk versneld. Op de online arbeidsmarkten is een aanvankelijke daling van de vraag gevolgd door een stabiel herstel. De verschuiving naar werken op afstand tijdens de pandemie kan voor bedrijven een stimulans zijn geweest om hun werkmethoden opnieuw te evalueren, wat mogelijk heeft geleid tot meer uitbesteding aan online-arbeidsplatforms (Cedefop 2020). Aan de aanbodzijde gingen platformwerkers ofwel meer uren werken, ofwel in toenemende mate opnieuw beginnen met werken via platforms vanwege de pandemie. Dit geldt voor alle soorten platformwerk (ETUI, 2022).

3.2.2 Platformwerk in kaart gebracht

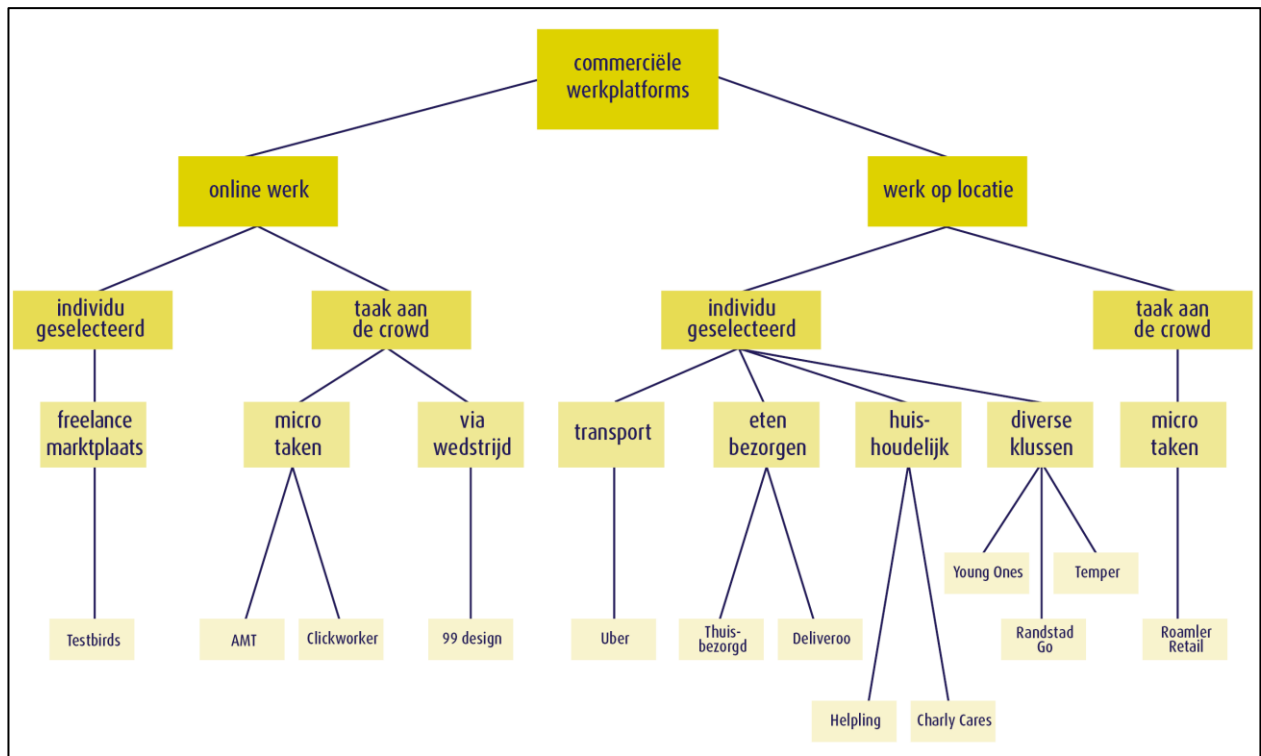
Ook wanneer we enkel de werkplatformen in ogenschouw nemen, gaat het nog steeds om een zeer heterogene groep platforms. Het is niet evident om daarbinnen specifiek het freelance platformwerk af te bakenen. Er zijn verschillende indelingen gangbaar, die elkaar enigszins overlappen.

Indeling naar plaats, verdeling en aard van het werk

Een eerste ruwe indeling vinden we bij de SER (2020), waar volgende categorieën met bijhorende kenmerken worden afgebakend. Deze indeling maakt onderscheid tussen de plaats, de verdeling en de aard van het werk:

- Het kan zowel om locatie gebonden (fysiek) werk als onlinewerk gaan.
- Het werk kan op verschillende wijzen verdeeld worden, hetzij toegewezen aan een geselecteerd individu, hetzij aan de crowd
- Er kunnen binnen bovenstaande verdeling ook nog diverse soorten activiteiten worden onderscheiden: enkele voorbeelden
 - Online platformwerk toegewezen aan geselecteerd individu: freelance marktplaats
 - Online platformwerk verdeeld via de crowd: microtaken; via wedstrijd
 - Locatie gebonden platformwerk toegewezen aan geselecteerd individu: transport (vb Uber), eten bezorgen (vb Deliveroo), diverse klussen
 - Locatie gebonden platformwerk verdeeld via de crowd: microtaken

Figuur 7 Schematische indeling van de commerciële werkplatforms (SER, 2020)



Het werk dat via deze platforms tot stand komt, is meestal niet nieuw. De manier waarop het werk tot stand komt, is het wel. Specifieke kenmerken voor het **locatiegebonden platformwerk** zijn volgende elementen, die afzonderlijk of cumulatief kunnen opgetekend worden:

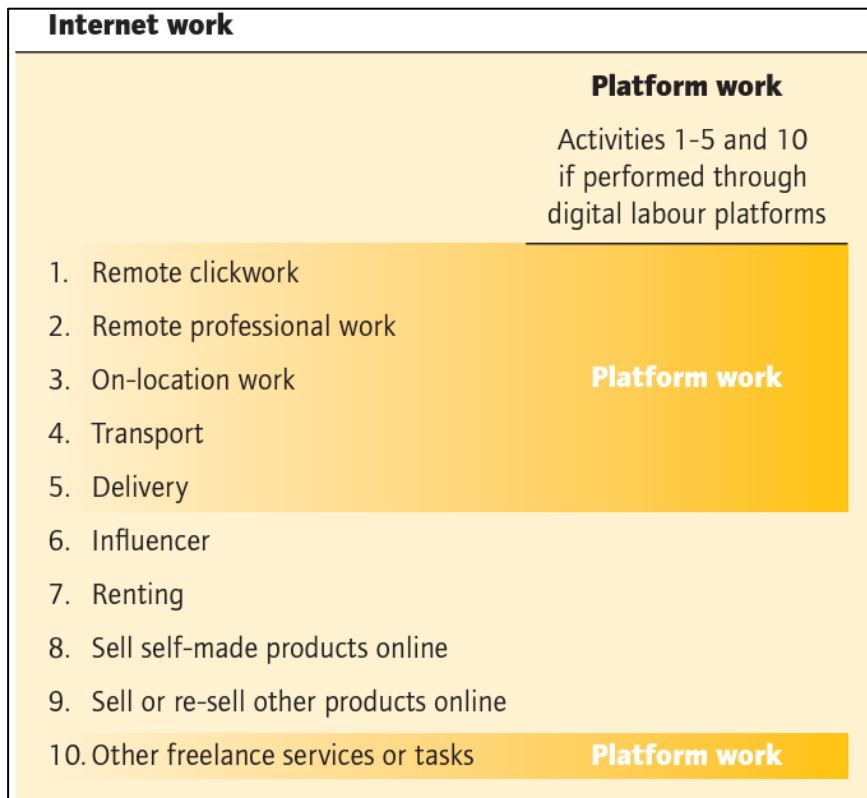
- Organisatie van werk: contact wordt gelegd via app of website
- Geen specifieke vereisten inzake werkstatuut van de platformwerker
- Opsplitsing van werk in kleine, goed beschreven taken die laagdrempelig en desgevallend wereldwijd kunnen verdeeld worden
- Gebruik van algoritmes om werk te verdelen, zodat niet de platformwerker zelf beslist welk werk te doen en wanneer, maar het werk zelf strak wordt aangestuurd, er niet altijd werk is, en het weigeren van werk kan gevolgen hebben
- Gebruik van ratings, ter beoordeling van de verrichte arbeid, die de kans op nieuw werk beïnvloeden.

Indeling van de verschillende vormen van internet werk en platformwerk

ETUI (The platform economy in Europe, 2022) organiseerde een Internet and Platform Work Survey, uitgevoerd in 14 lidstaten, extrapoleerbaar naar de ganse EU. Het opzet is om de verschillende vormen van digitaal werk beter in kaart te brengen en te blijven monitoren. Dit is geen simpele opdracht gezien de onduidelijke afbakening van dit type van werk. Nog moeilijker is het om de positie van freelancers in dit onderzoek duidelijk aan te wijzen. Maar het geeft wel een idee van de breedte waarbinnen de activiteiten zich afspelen, en maakt ook duidelijk wat de achtergrond is van een aantal recente regelgevende initiatieven.

Platformwerk wordt in het kader van deze survey gezien als een van de mogelijke vormen van internet werk. **Internet werk** omvat alle onderstaande activiteiten die gericht zijn op inkomensverwerving door gebruik te maken van online platformen, websites, of mobiele apps. Slechts een deel ervan is te beschouwen als **platformwerk**, want niet alle vormen van internet werk maken gebruik van een online platform, laat staan van een digitaal werkplatform.

Figuur 8 Indeling internet werk en platformwerk (ETUI, 2022)



Bovenstaande categorieën dekken volgende omschrijvingen. Het eigenlijke 'platformwerk' heeft betrekking op de activiteiten 1-5 en 10, voor zover dit georganiseerd wordt door digitale werkplatforms:

1. Remote klikckwork:
op afstand korte taken uitvoeren op computer of een ander online-apparaat op freelancebasis, bijvoorbeeld 'klikw'rk', gegevens invoeren of sorteren, transcripties, betaalde online-enquêtes;
2. Remote professional work:
creatief, IT- of professioneel werk op freelancebasis via een online platform, app of website;
3. On-location work:
werk gevonden via een online platform, app of website dat bij een klant thuis of op een andere locatie buitenshuis wordt gedaan, bijvoorbeeld klusjeswerk, schoonmaken, schoonheidsbehandeling of kinderoppas;

4. Transport:
het vervoeren van mensen, als taxi of andere chauffeursdienst, waarbij de passagier gevonden wordt via een app, online platform of website;
5. Delivery:
het bezorgen van voedsel of andere goederen waarbij de bestelling wordt doorgegeven via een app, online platform of website;
6. Influencer:
het genereren van inkomsten via blogs of social media accounts, bijvoorbeeld een youtube kanaal, instagram, tiktok;
7. Renting:
het verhuren van accommodatie die in eigen bezit is, via een online platform, app of website waar gasten direct online kunnen reserveren, zoals Airbnb of booking.com;
8. Sell self-made products online:
het online verkopen van zelfgemaakte producten, met uitzondering van de verkoop van bezittingen;
9. Sell or re-sell other products online:
Het online verkopen of doorverkopen van producten, met uitzondering van de verkoop van bezittingen;
10. Other freelance services or tasks:
alle andere soorten freelance werk via een online platform, app of website.

Indeling met focus op de aard van het werk

Om zicht te krijgen op de arbeidsomstandigheden in de platform economie, bracht ETUI een systematische review uit die de inzichten uit diverse onderzoeken bundelt (2021). Daarbij werd vastgesteld dat door platformwerk als een monolithisch blok te beschouwen, verwarring kan ontstaan over wat precies bestudeerd wordt, wat kan leiden tot 'inconclusive results', resultaten die niet eenduidig zijn. Ook het gebrek aan uniformiteit en consistentie in de gehanteerde terminologie in het diverse wetenschappelijk onderzoek over platformwerk, bemoeilijkt het proces van bewijsverzameling.

De indeling die in dit kader naar voor geschoven wordt, focust op de werkplatforms die bemiddelen tussen enerzijds entiteiten die werkers willen inhuren voor korte opdrachten of klussen, en anderzijds een grote pool van kandidaten die op zoek zijn naar een korte klus of 'gig'.

Digitale platforms zijn vanuit dit perspectief onder te brengen in drie primaire categorieën die de brede reikwijdte van de moderne gig economy dekken:

- **Fysieke dienstverlening op aanvraag:**
locatie gebonden applicaties die dienst-georiënteerde taken verdelen naar individuen uit een specifieke regio. Dit is de meest voorkomende vorm van werkplatformen. De complexiteit van de taken en de kwalificatievereisten kunnen sterk uiteen lopen (voorbeelden: food delivery/Deliveroo, ride-hailing/Uber, babysitting/Urbansitter, cleaning/Helping, mechanical services/YourMechanic).

- **Freelance werk:**
platforms gericht op virtuele diensten die uitsluitend online worden uitgevoerd, en die organisaties toegang geven tot een netwerk van freelancers met hoge specifieke skills en vaardigheden (voorbeelden: accounting, vertaalwerk, copywriting, illustrating,...).
- **Micro-work of crowdwork platforms:**
Platforms die virtuele diensten verdelen in kleine taken of klussen (micro-tasks) die voor uitvoering uitgestuurd worden naar een pool van kandidaten. Vaak gaat het om werk waartoe a.i. nog niet in staat is, of waarvan de resultaten verwerkt worden in lerende algoritmen om automatisering verder mogelijk te maken. Micro taken zijn veelomvattend maar vaak ondanikbaar, repetitief en kortgeschoold (voorbeelden: verzamelen, opschonen of labelen van datasets, coderen van gescande bonnen, het nemen van selfies, het classificeren van trefwoorden, het afnemen van enquêtes of gedragstaken).

De aard van het werk dat via deze platformen tot stand komt, verschilt op het vlak van type werk, locatie, taakverdeling en taakcomplexiteit. Dit leidt tot volgende classificatie:

Figuur 9 Classificatie van de hoofdvormen van gig werk (ETUI, 2021)

	On-demand physical services	Online freelancing	Crowdwork
Type of work	Physical services	Virtual services	Micro-tasks
Location	On-location	Online	Online
Task division	Low	Moderate	High
Task complexity	Variable	High	Low

Al deze vormen van gig werk hebben volgende gemeenschappelijke kenmerken:

- Een drie partijen arbeidsstructuur (klant, tussenpersoon, verzoeker), met uitzondering van de food delivery waar een vierde partij, het restaurant, betrokken is;
- Het ontbreken van contractuele relaties tussen de bovengenoemde partijen;
- Kortstondige opdrachten;
- Betaling per stuk of per klus.

3.2.3 Freelance platformwerk

Niet elke activiteit die gebruik maakt van digitale tools of platforms wordt aangemerkt als 'platformwerk' en het freelance ondernemen is hierbij zeker niet de enige werkvorm. Maar freelance werken is wel een werkvorm die gemakkelijk kan gebruik maken van digitale platformen om opdrachtgevers en opdrachtnemers bij elkaar te brengen.

Freelancers en platformwerkers zijn niet zonder meer synoniemen vanuit een dubbel perspectief. Enerzijds kunnen platformwerkers actief zijn onder een waaier van mogelijke statuten, en zijn bijgevolg niet alle platformwerkers aan te merken als zelfstandige freelancers zoals wij dit bij aanvang van dit rapport hebben afgebakend. Werkplatformen trekken zich doorgaans niet aan in welk statuut de opdracht uitgevoerd wordt. Vaak gaat het om klussen die sociaalrechtelijk 'statutenloos' uitgevoerd worden, en hoogstens een fiscaal regime kennen (bijkluswet).

Ook omgekeerd, komt niet alle freelance werk tot stand via werkplatforms. In Vlaanderen komt zelfs het gros van de opdrachten die freelancers verwerven niet via online werkplatformen tot stand (zie hoofdstuk 6 inhuren van freelancers), maar in hoofdzaak via netwerking of andere bemiddelingskanalen. Het simpele gebruik van online ondersteuningstools, zoals dat steeds meer ingeburgerd geraakt, maakt nog niet dat er sprake is van een 'werkplatform' dat het werk volgens bovenstaande kenmerken verdeelt.

3.3 Gig economy

De gig economy is een relatief nieuw fenomeen, nog niet ten gronde gedocumenteerd of gedefinieerd. Het verwijst naar een marktsysteem waarin bedrijven of individuele aanvragers werkers inhuren om korte opdrachten uit te voeren. Deze transacties worden bemiddeld via online arbeidsplatforms, waarbij werk wordt uitbesteed aan een geografisch verspreide menigte of werk wordt toegewezen aan individuen in een specifiek gebied.

Een gig is dus een kortstondige klus. De term is gebruikelijk in de culturele sector als synoniem voor een kort podiumoptreden. De enorme ontwikkeling van online werkplatformen die werk aanbieden in de vorm van betaalde klussen, gigs of kortstondige dienstverbanden die zowel opeenvolgend als parallel kunnen worden uitgevoerd, maakt dat gesproken wordt in termen van een aparte gig economy of klus economie.

De gig economy maakt deel uit van de platformeconomie, en meer specifiek van de platformwerkeconomie, al worden beide termen vaak als synoniem gebruikt (pars pro toto) omdat de gigs een zeer in het oog springende werkvorm zijn. De nadruk ligt in de gig-economy totaal niet op wie het werk doet, enkel op de randvoorwaarden, de kortstondigheid en het eindresultaat. Vraag en aanbod vinden elkaar via een online platform, veel menselijks komt er zo omzeggens niet aan te pas.

Het is het deel van de freelancewereld waar veel discussie over is. Zijn dit wel freelancers? Hebben ze de vrijheid om te bepalen waar en wanneer en aan welke voorwaarden ze werken? Zijn het zelfstandigen of schijnzelfstandigen? Wordt hun de sociale bescherming onthouden die medewerkers in vaste loondienst genieten? Wegen de nadelen op tegen de voordelen voor zij die een bijverdienste zoeken, een opstap naar de arbeidsmarkt, een betere work-life balans of een echt tijdelijk baantje? Het werk is immers laagdrempelig en vereist meestal niet veel voorkennis. Elke werkende is onmiddellijk inruilbaar voor een andere werkkraacht: de dienst die ze leveren is een *commodity*. Ongeacht de talenten die de werkkraacht bezit.

3.3.1 Werken in de gig economy

Het archetype van het organisatie-model van freelancers in de gig economy vertoont volgende kenmerken:

- Het platform is waar het om draait; wie het werk uitvoert heeft geen belang, de focus ligt enkel op het resultaat.

- Het platform bepaalt waar en wanneer iemand werkt, op grond van een algoritmisch beheer, en de gig werker heeft weinig keuze
- Het werk bestaat uit kortlopende klussen, het is gestandaardiseerd en gecommmercialiseerd
- Er is een neerwaartse druk op de tarieven, met concurrentie op basis van de prijs waardoor er geen onderhandelingsmarge bestaat (low cost, low choice)
- Weinig tot geen doorgroeimogelijkheden of loopbaanperspectief
- Er is geen vast statuut voor gig werk, waardoor betrokkenen in een grijze zone of onder het zelfstandigen statuut opereren. Zij hebben niet de keuzemogelijkheid van een standaardjob onder vast werknemerscontract. Hiermee gaat een gebrekkige sociale bescherming en risico op schijnzelfstandigheid gepaard.
- Omdat het laagdrempelig werk is dat meestal niet veel voorkennis vereist, is gig werk interessant voor zij die een bijverdienste zoeken, een opstap naar de arbeidsmarkt, een betere work-life balans of een echt tijdelijk baantje. Maar er is ook een deel dat geen andere keuzemogelijkheid heeft dan dit soort werk te doen omdat standaardjobs niet bereikbaar zijn.
- Geïsoleerde werkcontext, zonder contact met collega's, en moeilijker bereikbaar voor belangenbehartigende organisaties
- Typevoorbeeld: (maaltijd)koeriers

Deze typering van gig werk impliceert niet dat de aangehaalde kenmerken zich steeds voordoen bij elke freelancer die platformwerk uitoefent, of dat sommige van bovenstaande kenmerken niet eveneens de werkorganisatie van de overige freelancers kunnen typeren.

Er bestaan geen exacte statistieken over de omvang van het fenomeen van het platformwerk. Volgens een recente piloot enquête van Statbel, gepubliceerd op 9 mei 2023 (<https://statbel.fgov.be/nl/themas/datalab/werken-digitale-platformen>) zou slechts een beperkt aantal mensen werken via een digitaal platform.

Statbel voerde daartoe een representatieve enquête uit bij 15-64-jarigen. Om van tewerkstelling via een platform te spreken moet de werkende minstens 1 uur gewerkt hebben voor één of meerdere klanten en moet de toewijzing van dit werk via een platform (of app) gebeuren. Uit deze bevraging blijkt dat 84.000 mensen het afgelopen jaar minstens een uur voor digitale platformen werkten, dit is slechts 1,1% van de 15-64-jarigen. Bij 84,5% was dat slechts voor één platform.

Uit de cijfers blijkt verder ook dat 60% minder dan 10 uur per maand voor het platform werkt. De meeste mensen werkten via een platform voor het leveren van voeding en andere goederen (Deliveroo, Uber Eats,...), verkochten goederen online (Tweedehands, Vinted, ...), werkten als babysit of verzorgden IT-diensten.

3.4 Talent economy

Een ander mogelijk organisatiemodel van freelancers, kan worden getypeerd onder de noemer van de zogenaamde talent economy. Talent economy komt in beeld bij alle inhuursituaties waarbij de nadruk ligt op de benodigde opleiding, expertise en talenten. Wanneer deze vereiste kennis eerder tijdelijk is zal er gemakkelijker beroep worden gedaan op externe expertise die in de eigen organisatie niet aanwezig is. Als individu heb je in dit deel van de freelance arbeidsmarkt volledige controle over je werk, je zet je talenten optimaal in en kiest waar en wanneer je werkt. Het gaat doorgaans over hoogopgeleide werkkrachten die bewust kiezen voor de autonomie en flexibiliteit die deze vorm van samenwerking biedt.

Het verschil uit zich onder meer in de duur van de gigs. In de talent economy heb je kortstondige opdrachten, maar het merendeel betreft langlopende projecten, soms zelfs van meerdere jaren. Het is ook niet laagdrempelig: organisaties zoeken heel specifieke profielen en maken hun selectie ten gronde voor ze iemand laten starten. Voorkennis is bovendien een must: het gaat net om die kennis, dat is de reden van de samenwerking. Tot slot: het gaat over veel meer geld dan in het andere deel van de gig economy. Dit zijn de freelance experten die organisaties veel meerwaarde brengen in de vorm van kennis, ervaring, flexibiliteit, maar daar ook een hoger tarief kunnen tegenoverstellen dan de Uberchauffeur of de fietskoerier. In het geval van de talent economy zijn platformen niet meer dan dat, namelijk online plaatsen waar specialisten hun vaardigheden kunnen tonen en ze hun eigen vergoeding en groeimogelijkheden kunnen bepalen (cfr Hoofdstuk 6, inhuren van freelancers).

3.4.1 Werken in de talent economy

Het archetype van het organisatiemodel van freelancers in de talent economy vertoont volgende kenmerken:

- Het draait om het talent: de expertise, kennis, 'cultural fit'...
- Het platform is enkel een intermediair, de freelancer vindt vooral nieuwe opdrachten via bestaande klanten, voormalige collega's, andere freelancers, via tussenpersonen en bemiddelaars, netwerkactiviteiten, familie, vrienden of kennissen, sociale media of de eigen website of blog, door te reageren op vacatures voor werknemers of actieve prospectie bij bedrijven uit de doelgroep; slechts 15% resulteert uit freelance job platformen.
- Het werk is gedifferentieerd en bestaat soms uit kortlopende taken maar doorgaans uit een langere termijn opdracht
- Concurrentie op basis van talent en expertise, met marktconforme tarieven die variëren naar sector, vereiste kennis en vaardigheden, specifieke functie, aantal potentiële concurrenten, hoofdkomen of bijberoep, hoedanigheid opdrachtgever: eenmanszaak of multinational (high cost, high choice).
- De freelancer investeert in eigen ontwikkeling door interessante projecten te kiezen en opleidingen te volgen.

- Er is een meer bewuste keuze voor het zelfstandig freelance ondernemerschap, al kunnen evenzeer ris'co's op schijnzelfstandigheid optreden, waarvoor gekeken wordt naar feitelijke werkorganisatie en juridische clausules in de overeenkomst.
- Opportunity versus necessity: motieven liggen bij keuze voor autonomie, vrijheid en onafhankelijkheid, flexibiliteit, werk privébalans, interesses en ontwikkelingsmogelijkheden, zingeving, aantrekkelijke tarieven en een grote keuzemogelijkheid ten gevolge van kraptes op de arbeidsmarkt
- Netwerking is belangrijk om klanten te vinden en te behouden, en om andere freelancers te ontmoeten binnen belangenbehartigende organisaties. Diverse formele en informele samenwerkingsvormen tussen zelfstandige freelancers kunnen wederzijdse ondersteuning en schaalvoordelen bieden. Het kan ook gaan om een vorm van (onder)uitbesteding. De meest eenvoudige vorm is het delen van een co-workingspace.
- Typevoorbeeld: consultancy, high tech, IT, farmaceutische sector

3.5 Twee uitersten op een glijdende schaal

De bovenstaande typering van het freelance werk in de gig economy en in de talent economy, kan ten onrechte de indruk wekken dat er slechts twee types van freelancers zijn. Een eenzijdig negatief verhaal van het werken in de gig economy, en een uitsluitend positief verhaal van het werken in de talent economy. Deze typeringen moeten echter vooral beschouwd worden als twee uitersten op een glijdende schaal. Het gros van de freelancers bevindt zich ergens tussenin, met een hele waaier aan diversiteit.

Zoals benadrukt bij de aanvang van dit hoofdstuk, is er geen universele typefoto op te maken die alle freelance werkvormen op de Vlaamse arbeidsmarkt in één beweging dekt. Er blijkt niet zoiets te bestaan als 'dé gemiddelde Vlaamse freelancer'. Wanneer we spreken over een glijdende schaal, betekent dit dat heel wat freelancers in hun werkorganisatie en werkcondities kenmerken van beide types kunnen vertonen. Het kan daarbij zowel gaan om 'best of both worlds', als 'worst of both', of iets tussen in. Voor het gros van de Vlaamse freelancers is het met andere woorden noch een eenzijdig negatief verhaal, noch een unisono hoera verhaal.

4. Impact op werkcondities en kwaliteit van het werk

Recent verschenen een aantal onderzoeksresultaten die de werkcondities van platformwerk en gig werk analyseren. Andere projecten zijn nog lopend. Ze duiden op een groeiende aandacht voor en bezorgdheid over het welzijn en de arbeidsvoorwaarden van gig werkers die voor hun werkorganisatie afhankelijk zijn van digitale platforms. De inzichten zijn nog voortschrijdend, bij gebrek aan een alles omvattend state-of-the-art overzicht op de gig economy. Bijkomende obstakels zijn het brede scala aan banen en arbeidsomstandigheden, en de moeilijke bereikbaarheid van deze individuele gig werkers voor onderzoek. Hieronder worden enkele belangrijke bevindingen aangestipt. In de referentielijst is een ruimer overzicht opgenomen van betrokken publicaties.

Naast de specifieke problematiek van de freelancers in de gig economy, staan we in dit hoofdstuk ook stil bij de werkcondities en kwaliteit van het werk van de brede groep van freelancers die actief zijn. We kijken hiervoor enerzijds naar de resultaten van de werkbaarheidsmetingen die door de Stichting Innovatie & Arbeid gevoerd worden in het kader van de driejaarlijkse Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Anderzijds maken we een oplistings van de belangrijkste knelpunten en uitdagingen waar freelancers in hun werkorganisatie vandaag voor staan. We stellen daarbij vast dat de bevindingen uit het eerste onderzoek naar freelancers in 2017 niet aan actualiteitswaarde hebben ingeboet. Vooraleer hier dieper op in te gaan, is het relevant de verschillen tussen het werknemers- en zelfstandigen statuut vanuit dit perspectief nog eens op een rij te zetten.

4.1 Statutaire verschillen en werkgerelateerde voordelen

Freelancers werken onder het sociaal statuut van de zelfstandigen, en kunnen in dezelfde mate als alle andere zelfstandigen een beroep doen op de sociale zekerheid en sociale bescherming die wettelijk voorzien is voor zelfstandigen in ons land. De verschillen met het sociaal statuut van de werknemers hebben vooral te maken met de opdrachten waarvoor elke werkgever wettelijk dient in te staan voor zijn eigen werknemers, en deze situeren zich op volgende vlakken:

- Kosten en belastingen
- Sociale zekerheidsbijdrage
- Gewaarborgd loon en uitkeringen ziekenfonds in geval van arbeidsongeschiktheid
- Arbeidsongevallen en beroepsziekten
- Vakantie
- Moederschapsverlof
- Tijdskrediet en thematisch verlof

- Werkloosheid
- Pensioenopbouw.

In het geval freelancers bij sommige opdrachten gelijkaardig werk uitvoeren binnen een onderneming als collega werknemers, genieten ze door hun zelfstandigenstatuut niet van dezelfde werk-gerelateerde voordelen als de werknemers in loondienst met een contract van onbepaalde duur. Meer algemeen situeren de verschillen tussen standaard- en niet-standaard tewerkstellingsvormen zich in deze voornamelijk op volgende vlakken (OESO, 2015 & 2016; ILO, 2016):

- Werkzekerheid
- Werktijden
- Bescherming welzijnswetgeving (veiligheid en gezondheid op het werk)
- Recht op vertegenwoordiging, collectief overleg en andere fundamentele rechten op het werk zoals bijvoorbeeld non-discriminatie
- Werkgever-gesponsorde opleiding en training.

Deze verschillen hebben uiteraard een basisimpact op de werkcondities van freelancers, in vergelijking met werknemers in vast dienstverband.

Elke individuele freelancer dient hierdoor zelf stappen te ondernemen om de ervaren verschillen in statuut en in werkgerelateerde voordelen te ondervangen. Net zoals dit het geval is voor de andere zelfstandigen. Bijvoorbeeld door bijkomende individuele verzekeringen op te nemen, of door op eigen kosten tijd vrij te maken voor specifieke vorming of bijscholing. Dit is niet voor iedereen even vanzelfsprekend. Ook voor andere verschillen zoals bijvoorbeeld werkzekerheid of collectief overleg en vertegenwoordiging, is dit niet zo evident, al zijn er ook op dit vlak in sommige sectoren reeds stappen gezet (zie ook hoofdstuk 8.3 en 8.4).

Tegenover deze achtergrond situeert zich het debat over de opportuniteit van een specifiek statuut voor de autonome medewerker, als derde statuut los van het werknemersstatuut of het zelfstandigenstatuut (zie ook hoofdstuk 8.5).

4.2 Risico factoren en knelpunten platformwerk

Het overzichtsrapport van ETUI (Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review, 2021) wijst voor hen die werken in de gig economy verschillende knelpunten aan. Ze zijn gegroepeerd rond vier dimensies die samen een nieuw paradigma vormen voor arbeidsverhoudingen en verantwoordelijkheden van gig werk, en een breed scala aan atypische arbeidsomstandigheden omvatten. De belangrijkste knelpunten die zich stellen voor de gig werkers, hebben betrekking op het statuut waaronder dit werk verricht wordt, en dimensies als lichamelijk en sociaal isolement, algoritmisch beheer en digitaal toezicht, baanonzekerheid en continue werktransities.

4.2.1 Gebrekkige sociale bescherming en risico op schijnzelfstandigheid

Omdat doorgaans niet gespecificeerd wordt onder welk statuut gig werkers een opdracht kunnen uitvoeren, ligt de keuze en verantwoordelijkheid hiervoor volledig bij de betrokkenen en niet bij het platform of bij de opdrachtgevers.

Slechts een klein gedeelte van de gig werkers zou deze werkvorm als hoofdbron van inkomsten hebben. Zo vermeldt de studie van ETUI (2021) dat de omvang van de klus economie bescheiden blijft maar snelt groeit. Schattingen zouden aangeven dat 1-3% van de beroepsbevolking 50% of meer van hun inkomen via platforms bijeen sprokkelt en/of minstens wekelijks via platforms werkt. Eurofound (2021) schat dat slechts 1.4% van de werkenden in de EU die werk uitvoeren door bemiddeling van een platform, dit als voltijdse hoofdjjob doen, terwijl 11% reeds minstens één keer gewerkt heeft via een platform, al groeit dit aantal ongetwijfeld aan. Gig werk is met andere woorden nog vaak een onvolledige activiteit, of een nevenactiviteit, waardoor vanuit statutair oogpunt hier niet altijd een duidelijk etiket op te kleven valt.

In de meeste gevallen worden gig werkers behandeld als zelfstandigen omwille van fiscale, handels en ondernemingsrechtelijke doeleinden. Degenen die ook sociaalrechtelijk het zelfstandigenstatuut aannemen, kunnen het risico lopen van schijnzelfstandigheid, wanneer zij zich in een ondergeschikte positie en afhankelijke relatie bevinden ten opzichte van de aanvrager/opdrachtgever of het platform. Dit is een groeiend probleem in de klus economie. Gig werkers zitten vaak in een meer kwetsbare positie, en genieten niet de sociale bescherming zoals werknemers in loondienst (zie hoofdstuk 5.2 statutaire verschillen en werkgerelateerde voordelen). Het maakt dat de sociale bescherming van gig werkers een belangrijk aandachtspunt is geworden.

4.2.2 Fysieke en sociale isolatie

In de moderne gig economy, is het werken op afstand centraal en noodzakelijk voor het onderliggend bedrijfsmodel. In tegenstelling tot telewerk in traditionele banen, is geïsoleerd werken geen complementaire praktijk maar een essentieel en permanent kenmerk van het werk zelf. Gig werkers hebben weinig mogelijkheden om met coll'ga's of leidinggevenden om te gaan, aangezien de meeste taken individueel worden uitgevoerd, zonder contact met coll'ga's en vaak in concurrentie met hen. In dit opzicht zullen gig werkers waarschijnlijk een gebrek aan verschillende vormen van sociale steun ervaren, een vervaging van de grenzen tussen werk en privéleven, en moeilijkheden bij het vaststellen van een consistente professionele identiteit. Het maakt het ook moeilijk om hen te bereiken of collectieve belangenbehartiging tot stand te brengen.

4.2.3 Algoritmisch management en digitaal toezicht

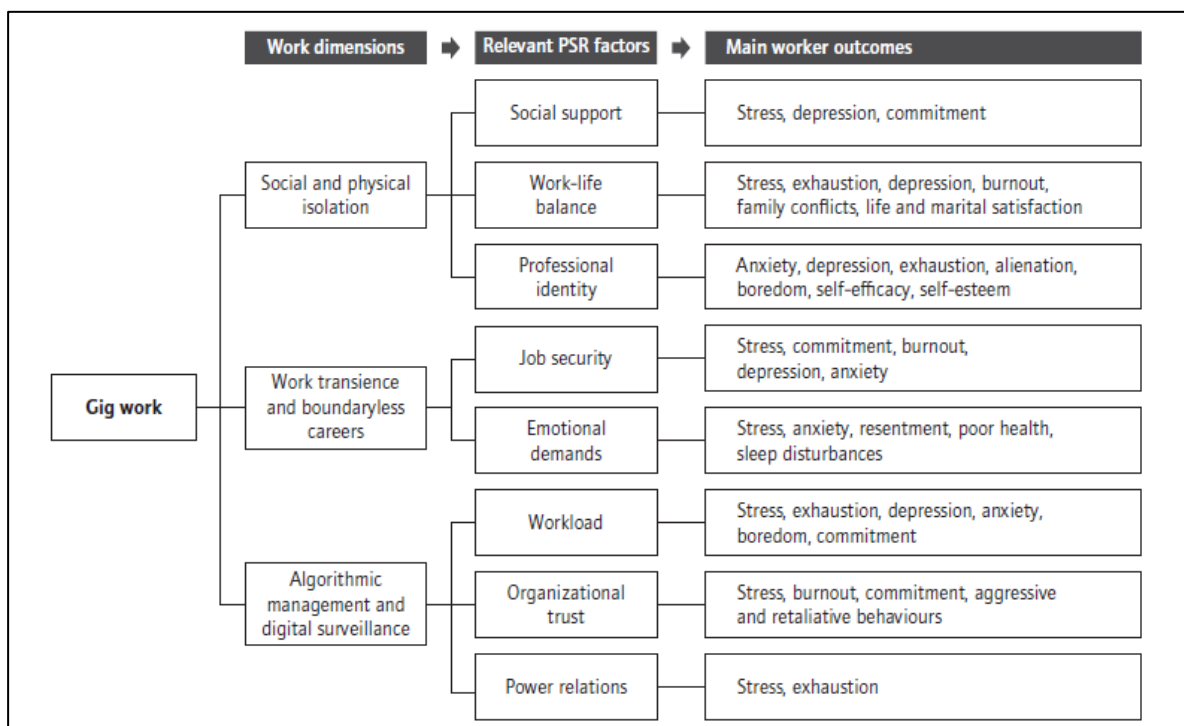
Het werken op afstand gaat hand in hand met een doorgedreven automatisering van toezicht en controle. Constante monitoring en ontransparante geautomatiseerde managementtechnieken blijken echter bij te dragen aan een steeds hectischer werktempo, een gebrek aan vertrouwen in het platform en uitgesproken machtsasymmetrieën die de mogelijkheden van werknemers om weerstand te bieden of effectieve vormen van interne zeggenschap te ontwikkelen, beperken.

4.2.4 Baanonzekerheid en werktransities

Gig-werk is meestal gebaseerd op korte termijn opdrachten die slechts voor een beperkte periode werk bieden en toekomstige werkrelaties onzeker maken. In het licht van onzekerheid ervaren zowel hoog- als laaggeschoolde gig werkers aanhoudende gevoelens van baanonzekerheid en emotionele belasting om hun inzetbaarheid te behouden. Zelfs als ze succesvol zijn, is er geen zekerheid van een langer contract. Uiteindelijk wordt het gehele loopbaanperspectief beïnvloed door de vele opdrachten en functies in meerdere organisaties. De interne organisatiegrenzen van een werkplatform zijn zo ontworpen dat gig werkers geen toegang krijgen tot een standaard arbeidscontract.

Elk van bovenstaande dimensies geeft mogelijks aanleiding tot meerdere psychosociale risico factoren met negatieve uitkomst voor de gig werkers. Op basis van hun onderzoek review komen de auteurs tot volgend syntheseschema:

Figuur 10 Syntheseschema - model van psychosociale ris'co's in de gig economy (ETUI 2021)



4.3 Precaire tewerkstelling bij platformwerkers

Bij al deze onderzoeken wordt opgemerkt hoe moeilijk het is om deze groep van gig werkers in onderzoek te betrekken. Socioloog Herman Loos ging een jaar zelf aan de slag als Brusselse maaltijdkoerier en benoemt de issues vanuit de praktijk in zijn boek 'Homo Deliveroo. Dwangarbeider van de weg' (2021). De analyse van Elief Vandevenne (Measuring employment precariousness among platform-based food couriers in Brussels. A pilot study combining fieldwork with

survey data, 2021) werd via veldwerk uitgevoerd in samenwerking met vakbonden (zoals ABVV-BTB) en kadert binnen het onderzoek naar precair werk binnen de VUB-vakgroep sociologie/onderzoeksgroep Interface Demography (ID). Het vormt ook een opstap naar het onderzoeksproject SEAD, dat loopt in samenwerking met verschillende Vlaamse universiteiten. Dit project focust op onderzoek naar werkgerelateerde kansen en bedreigingen binnen de digitale economie, met het in kaart brengen van de Belgische platformeconomie en de arbeidskwaliteit in deze jobs.

Een precare job is een job die als het ware breekt met de 'standaardverwachting' die de meeste mensen hebben over 'een goede job': vast contract, voltijds en voldoende betaald werk dat min of meer het klassieke dagritme van 9-5 volgt. Wie precair tewerkgesteld is, scoort lager op het vlak van welzijn en gezondheid. Onderstaande tabel geeft acht dimensies aan de hand waarvan precair werk wordt gemeten en in kaart gebracht (Precair Werk in België. Eerste resultaten van het EPRES-BE onderzoek naar precair werk en welnemerswelzijn, 2020).

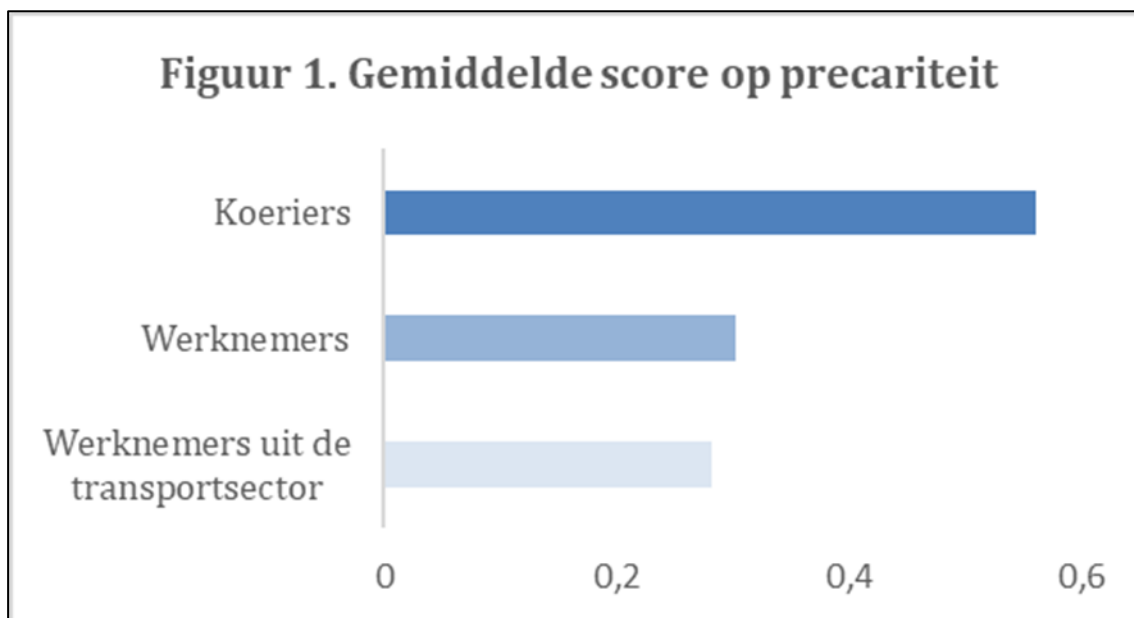
Figuur 11 De acht dimensies van precair werk en hoe ze worden gemeten (VUB vakgroep sociologie/onderzoeksgroep ID, 2020)

8 DIMENSIES	HOE GEMETEN?
ONSTABILITEIT	Wel of geen vast contract hebben.
MACHTELOOSHEID (GEBREK AAN INSPRAAK)	Geen inspraak via vakbond De mate van inspraak in de bepaling van uurlonen, salarissen, sociale voordelen en rechten via een vakbond of collectieve organisatie.
	Geen inspraak via collega's/ leidinggevende De mate van inspraak in de regeling van de werktaken van de dag en de wekelijkse of maandelijkse werkplanning via collega's of in rechtstreeks overleg met een leidinggevende.
KWETSBAARHEID	Autoritaire behandeling Wel of geen negatieve, algemene omgang met de werkgever. Het kan gaan om oneerlijk behandeld worden, agressief benaderd worden of bang zijn voor ontslag.
	Ongeïnformeerdheid De mate van geïnformeerdheid wat betreft de gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk.
	Onrechtvaardige behandeling De mate waarin de administratie van loon- en arbeidsvoorwaarden correct verloopt.
RECHTEN	Al dan niet beschikken over vier rechten: werkloosheidsvergoeding, betaalde vakantie, hospitalisatieverzekering, en andere extralegale voordelen.
AFDWINGBAARHEID VAN RECHTEN	Wel of niet daadwerkelijk gebruik kunnen maken van zes rechten: vakantie, ziekteverlof, thematisch verlof, een dag vrijaf nemen, extralegale voordelen en premies.

WERKTIJDEN	Onvoorspelbare werkuren De mate waarin de uurroosters gewijzigd worden en of men hier tijdig van op de hoogte wordt gebracht.
	Asociale werktijden Wel of niet moeten werken op momenten waarop de meeste mensen niet werken (o.a. weekend- en nachtwerk) en al dan niet gebruik maken van glijdende uren.
	Lange werkuren De mate waarin er overuren worden gemaakt en de hoeveelheid uren die men werkt per week.
	Stand-by zijn Al dan niet stand-by moeten zijn voor het werk.
LONEN	Al dan niet beschikken over een voldoende hoog netto maandloon.
TRAINING	Wel of geen training hebben gevolgd die werd voorzien door de werkgever.

De analyse op basis van veldwerk bij de Brusselse maaltijdkoeriers, werd vergeleken met beschikbare gegevens over precariteit bij 'gewone' Belgische werknemers. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat maaltijdkoeriers gemiddeld meer precare jobs hebben dan 'gewone' werknemers. Ze scoren zelfs hoger op precariteit dan werknemers uit de transportsector, die inhoudelijk gelijkaardig is, maar functioneert zonder tussenkomst van een digitaal platform. Onderstaande figuur geeft dit weer.

Figuur 12 Gemiddelde score op precariteit (Vandevenne, 2021, persbericht De Brusselse maaltijdbezorgers: helden van de coronacrisis of precare arbeiders?)



Precariteit bij koeriers kan worden samengevat als erg onzeker, laag betaald werk met onregelmatige werkuren en weinig doorgroeimogelijkheden. Dat betekent zeker niet dat alle koeriers (even) precare jobs hebben, maar toont wel aan dat ze gemiddeld genomen kwetsbaarder zijn dan andere beroepsgroepen. Dat heeft ook een impact op hun welzijn. De studie toonde duidelijk aan dat koeriers met de meest precare jobs gemiddeld ook minder goed in hun vel zitten. De

resultaten van dit onderzoek zijn de eerste die het verband tussen precair werk en verminderd welzijn aantonen bij maaltijdkoeriers die via een digitaal platform werken.

Bovenstaande analyse vormt een opstap voor nader onderzoek naar platformwerk in Vlaanderen, wat tot uiting komt in diverse webinars en workshops op initiatief van vakbonden, denktanken, universiteiten of kenniscentra. Zo onderzoekt een team van HIVA en VUB in het kader van een gezamenlijk ESF project of platformwerk nu wel of niet een opstap kan zijn naar duurzamere tewerkstelling voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt of voor zij die nog niet of langdurig niet professioneel actief zijn. De resultaten van dit onderzoek worden in de loop van maart 2023 verwacht.

4.4 Analyse werkbaarheidsmonitor: de zzp in de intellectuele diensten

Om uitspraken te doen over de werkcondities van de brede groep van freelancers die actief zijn, steunen we op een analyse van relevante gegevens uit de databank van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2007-2019. We bakenen daartoe binnen de zelfstandigendata de populatie van zzp'ers af, en zoomen vervolgens in op de groep van zzp'ers specifiek binnen de sector van de intellectuele diensten. Dit is binnen de structuur van de databank de subniche die het dichtst het profiel van de freelancers in de talent economy benadert. We putten hiervoor uit de analyses en rapporten die door de Stichting Innovatie & Arbeid zijn uitgebracht, en meer specifiek het rapport *Werkbaar werk bij zelfstandigen zonder personeel* (Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S., 2020, <https://www.serv.be/node/13950>).

Hieronder brengen we een selectie van de bevindingen uit deze analyse. Bijlage 2 bij dit rapport bevat het volledige rapport van de werkbaarheidsbevindingen van de zzp'ers intellectuele diensten, afgeleid uit de databank van de werkbaarheidsmonitor, als volledige update van deze analyse zoals ze was opgenomen in het vorige onderzoeksrapport *freelancers 2017*.

4.4.1 Groeiend segment:

Een eerste vaststelling betreft het groeiend gewicht van de intellectuele dienstverleners binnen de populatie van de zzp'ers en zo bij uitbreiding ook binnen de totale zelfstandigenpopulatie. Bij de eerste meting van de werkbaarheidsmonitor zelfstandigen, in 2007, vertegenwoordigden de intellectuele dienstverleners slechts 9,4% van de zzp'ers. Intussen is hun aandeel het laatste decennium verdubbeld, en vertegenwoordigen zij 21,5% van de zzp'ers. De enige andere zelfstandigensector die deze groei nog overtreft, is die van de vrije beroepen. Samen maken beide sectoren, de intellectuele diensten en de vrije beroepen, intussen zowat de helft uit van de zzp'ers in Vlaanderen.

Het zijn vooral mannen die beroepsactief zijn in de niche van de zzp intellectuele diensten, met name 71% tegenover 29% vrouwen. We merken wel dat vrouwen aan een inhaalbeweging bezig

zijn in vergelijking met vorige metingen: in 2016 was de verhouding nog 79% mannen tegenover 21% vrouwen.

We stellen ook een toenemend aandeel van 50plussers vast onder de zzp intellectuele diensten. Vier op de tien behoort tot deze leeftijdscategorie, dat aandeel ligt hoger dan gemiddeld bij de vlaamse zzp. Anderzijds is het aandeel van de jongeren in deze sector lager dan gemiddeld, zo is slechts vier op de honderd van de zzp'ers intellectuele diensten jonger dan 30 jaar.

Bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening ligt de verhouding tussen de starters en de groep die reeds langer dan vijf jaar actief is als zelfstandige, op 33,4% versus 66,6%. Het aandeel van de starters is hiermee iets hoger dan bij de gemiddelde Vlaamse zzp'ers (28,7% en 71,3%). Wanneer we deze cijfers plaatsen tegenover de bovenstaande vaststelling met betrekking tot het overwicht van oudere beroepsbeoefenaars in de sector van de intellectuele diensten, dan druist dit enigszins in tegen de verwachting. We zouden verwachten dat de groep die reeds langer dan vijf jaar actief is als zelfstandige in hoofdberoep dan ook groter dan gemiddeld is bij de zzp'ers van de intellectuele diensten. Dat dit niet het geval is, kan er op duiden dat de instroom bij de zzp intellectuele diensten mede voor een relatief beduidend deel vanuit het zelfstandig bijberoep op latere leeftijd gebeurt. De driejaarlijkse werkbaarheidsenquête verwerkt immers bij de zelfstandigen enkel de hoofdberoepers.

4.4.2 Sleutels tot tevredenheid over de ondernemersloopbaan

Het analysekader dat ontwikkeld werd om de tevredenheid over de ondernemersloopbaan binnen de databank van de Werkbaarheidsmonitor te onderzoeken (zie rapporten horeca en competentieportfolio), kijkt naar vier sleutels die daar een sterke samenhang mee vertonen. Deze sleutels hebben respectievelijk betrekking op de werkbaarheid van het werk, de kwaliteit van de eigen competentieportfolio van de ondernemer, de sociaal-economische setting, en het professionele netwerk waarop de ondernemer kan steunen.

De tevredenheid over de ondernemersloopbaan komt tot uiting in het aandeel van zij die positief terugblikken én vooruit blikken. Dit gemeten aan de mate waarin de zelfstandige ondernemer tevreden is met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap, en denkt in staat te zijn de huidige job voort te zetten tot het pensioen.

Samengevat wijst deze analyse volgende pluspunten en knelpunten aan voor de werkcondities van zzp'ers in de intellectuele diensten.

4.4.3 Competentieportfolio

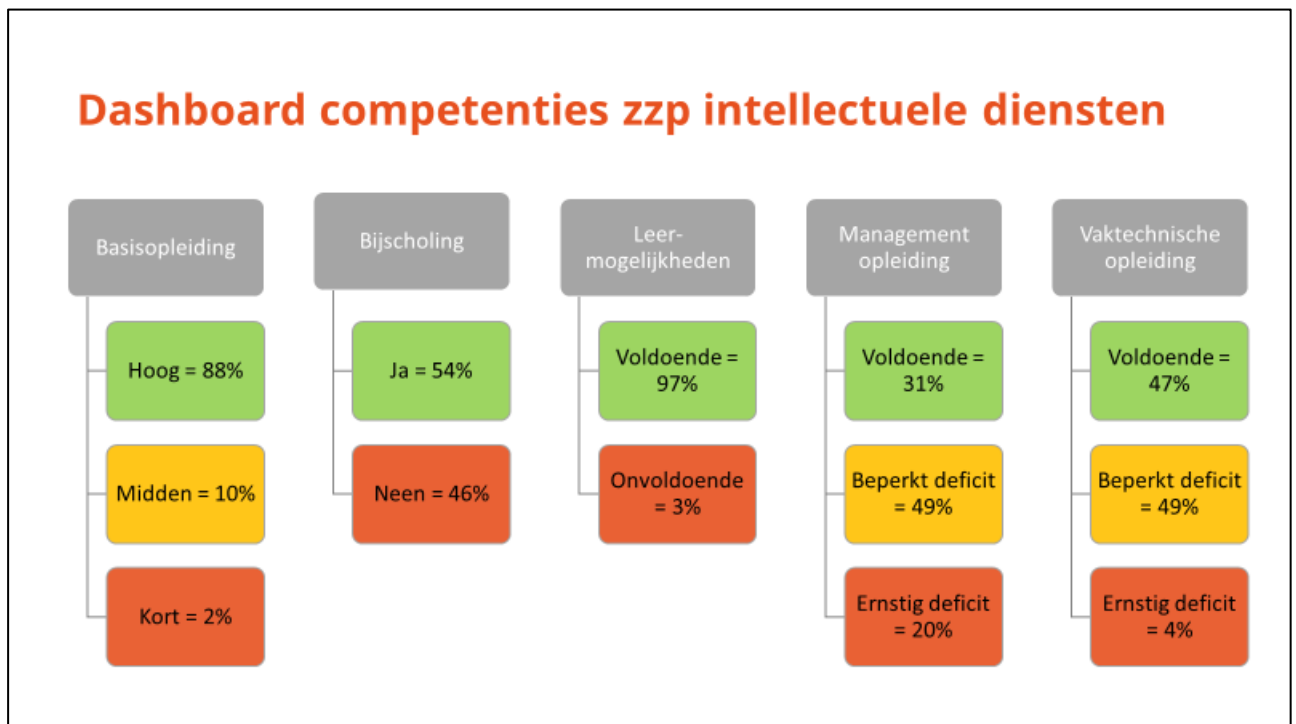
De zzp'ers in de intellectuele dienstensector hebben een kwalitatief vrij goede competentieportfolio. De basisscholingsgraad is hoog, met 87,7% van de beroepsbeoefenaars die over een diploma hoger onderwijs (korte of lange type) beschikken. Hierbij valt op dat vooral het aandeel universitair geschoolden merklijk hoger ligt dan gemiddeld onder de zzp'ers, met 60% van de zzp intellectuele diensten. Drie op de vier hebben bovendien een bijkomend vaktechnisch getuigschrift, en ruim de helft van hen heeft en plus een bijkomend getuigschrift inzake management

en bedrijfsbeheer. Met dit laatste scoort deze sector boven het gemiddelde bij de zzp'ers. Het door de zzp'ers zelf gesignaleerde opleidingscompetentiedeficit inzake management en bedrijfsbeheer, met 20,3% van de zzp'ers intellectuele diensten, is een pijnpunt voor een op de vijf betrokkenen. Echter, in verhouding met de gemiddelde zzp'er (35% signaleert gemiddeld een ernstig management opleidingscompetentiedeficit) dit niettemin de best scorende zelfstandigensector (cfr StIA Rapport De Competentieportfolio van de Vlaamse zelfstandige ondernemer 2022 <https://www.serv.be/node/15007>).

De hoge basisscholingsgraad vertaalt zich niet in een uitgesproken actieve permanente vorming in deze sector, slechts de helft volgde het voorbije jaar een bijscholing.

De bevindingen van de competentieportfolio van de zzp'ers in de intellectuele diensten, zijn samengevat in onderstaande figuur.

Figuur 13 Dashboard Competentieportfolio zzp intellectuele diensten (WBM 2019)



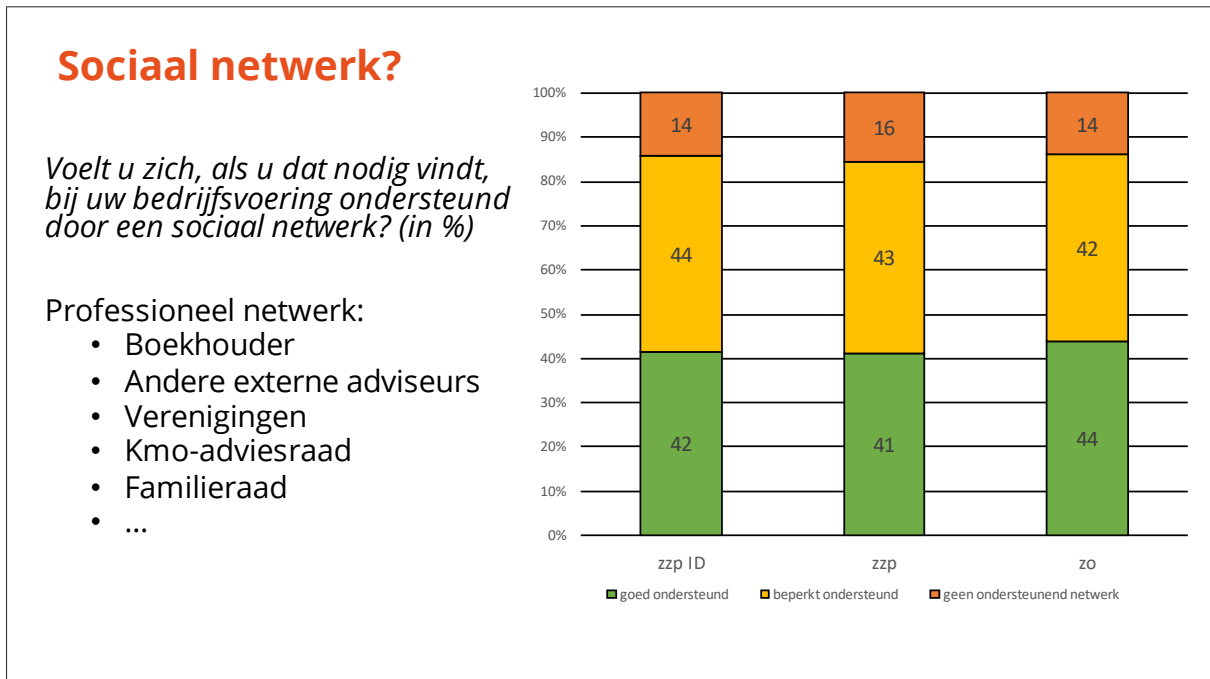
4.4.4 Professioneel netwerk

Het werken onder vennootschapsvorm is sterk ingeburgerd bij de zzp'ers in de sector van de intellectuele diensten, en komt voor bij acht op de tien. Formele samenwerkingsvormen met andere zelfstandigen zijn minder ingeburgerd, en beperken zich tot één op de vijf zzp'ers. Deze cijfers meten niet de informele samenwerkingen.

Het professioneel sociaal netwerk waarop zzp'ers desgevallend kunnen steunen, maakt een significant verschil voor de mate waarin zij tevreden zijn over hun ondernemersloopbaan of de mate waarin de werkbaarheid van het werk, de competentieportfolio of de economische performantie

hiertoe bijdragen. Het kan daarbij gaan om verenigingen, externe adviseurs of een familieraad, die de ondernemer bijstaan bij zijn of haar bedrijfsvoering als hij of zij dat nodig vindt. 85,7% van de zzp'ers in de intellectuele diensten steunt hier op. 14,3% maakt hier geen gebruik van.

Figuur 14 Ondersteuning door professioneel sociaal netwerk onder zelfstandigen zonder personeel in de intellectuele diensten (WBM, 2019)



4.4.5 Tevredenheid als zelfstandig ondernemer en economische performantie

De zzp'ers in de intellectuele diensten laten een meer positieve toekomstverwachting optekenen dan de gemiddelde Vlaamse zzp'er. Qua groeiverwachting voorziet bijna de helft (45%) een stabiel behoud van het huidig activiteitspeil, en een even grote groep van 43% verwacht zelfs een beperkte of sterke groei. Er is ook een grote continuïteitsverwachting onder deze zzp'ers, haast negen op de tien verwacht nog zelf actief te zijn de komende drie à vijf jaar.

De verwachting om de huidige job voort te zetten tot aan het pensioen is eveneens vrij groot, en leeft bij ongeveer vier op de vijf zzp'ers in deze sector (79,4%). Ongeveer een vijfde (18,9% geeft aan dit te kunnen mits aangepast werk terwijl slechts 1,7% zichzelf hiertoe niet in staat acht.

Wat de inkomensafhankelijkheid betreft, geeft 82,7% van de zzp'ers in de intellectuele diensten aan dat het gezin volledig of in sterke mate afhankelijk is van het inkomen van deze zelfstandige activiteit.

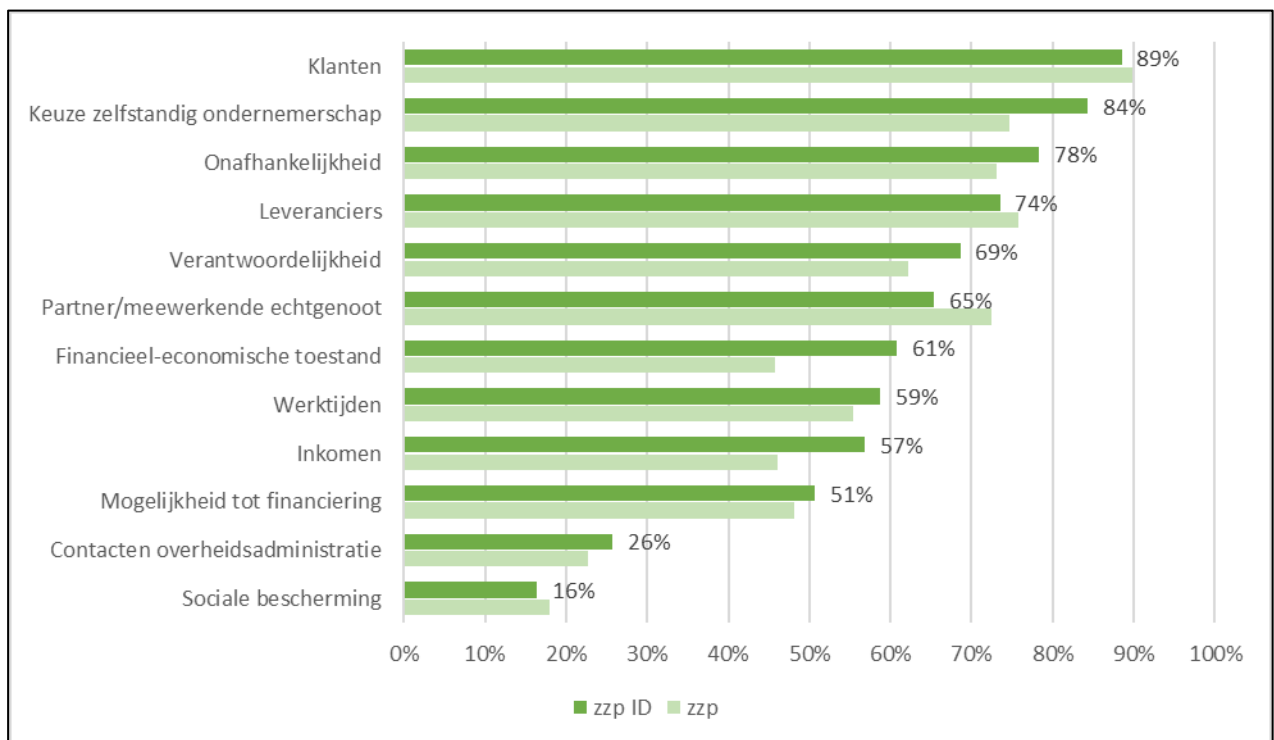
Net zoals de gemiddelde Vlaamse zzp'ers zijn de zzp'ers in de intellectuele diensten tevreden tot zeer tevreden over hun externe relaties met klanten, leveranciers en vennoten of meewerkende partners, maar niet over de relatie met de overheidsadministratie die slechts voor een kwart onder hen positief scoort. Zzp'ers in de intellectuele diensten zijn anderzijds meer tevreden over

hun werktijden dan de gemiddelde zzp'ers: ongeveer zes op de tien is hier uitgesproken tevreden over.

Ook financieel-economisch gezien is de tevredenheid onder de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening hoger dan gemiddeld. Met zes op de tien uitgesproken tevreden over het inkomen en over de financieel-economische toestand van hun activiteit, en vijf op de tien die tevreden zijn over de financieringsmogelijkheden.

Tot slot is ook de motivatie en tevredenheid met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap groter dan gemiddeld onder zzp'ers in de sector van de intellectuele diensten: Meer dan vier op de vijf (84,3%) zijn tevreden met hun keuze voor het zelfstandig ondernemerschap, terwijl slechts een klein aandeel van de zzp'ers in de intellectuele diensten (3,5%) hiermee uitgesproken ontevreden is. Parallel hiermee ligt ook de tevredenheid over de verantwoordelijkheid die men draagt als zelfstandige, en de tevredenheid met de mate waarin men in het werk onafhankelijk is van anderen, hoger bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening dan in het algemeen. De grote ontevredenheid situeert zich op het vlak van de zwakkere sociale bescherming die de zzp'er als zelfstandige geniet (56% uitgesproken ontevreden).

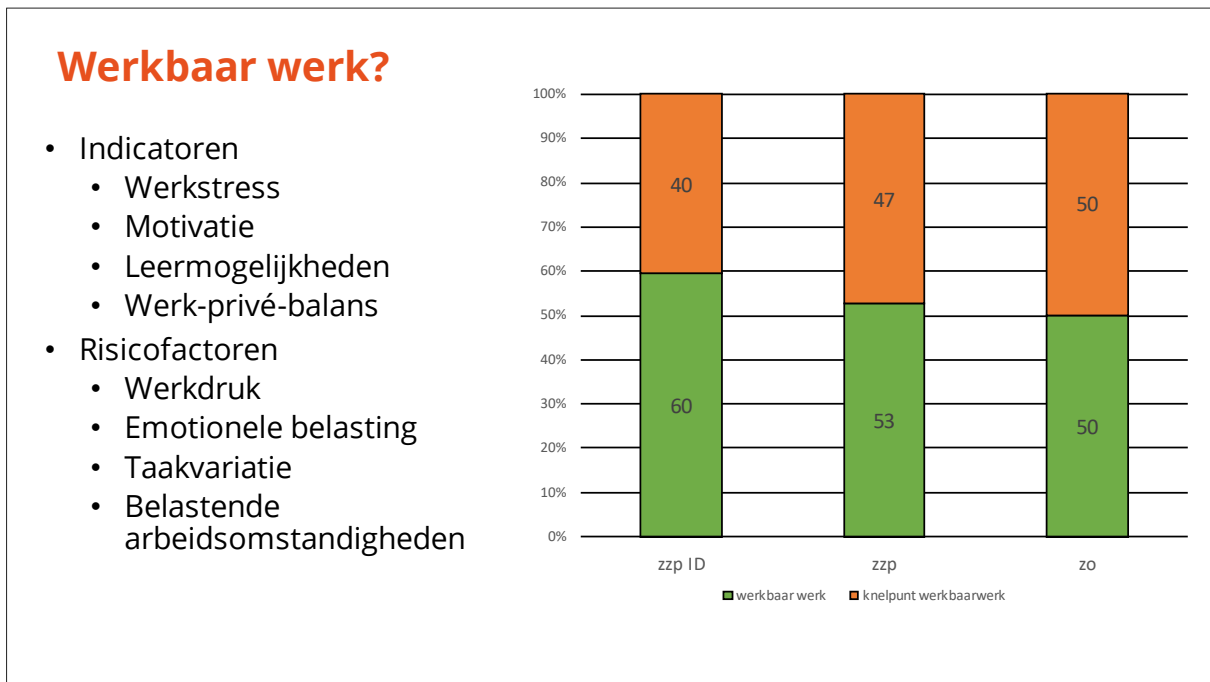
Figuur 15 Aandeel tevreden met diverse aspecten van het zelfstandig ondernemerschap, zzp Intellectuele Diensten (ID) en zzp totaal, WBM 2019



4.4.6 Werkbaar werk

Ongeveer de helft (50,1%) van de zelfstandige ondernemers heeft 'werkbaar werk', en dit aandeel ligt hoger (52,6%) onder de zzp'ers, en duidelijk hoger (59,4%) onder de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening, die hiermee de beste score neerzetten onder alle sectoren (!).


















Figuur 16 Werkbaar werk zzp intellectuele diensten, WBM 2019



De grootste werkbaarheidsknelpunten voor de zzp'ers in de intellectuele diensten liggen op het vlak van werkstress (28,4% problematisch) en werk-privébalans (19,9% problematisch). De grootste werkbaarheidsrisico's zijn werkdruk (40,9% problematisch) en emotionele belasting (21,9% problematisch).

Enkel het werkdruk-werkbaarheidsrisico ligt hoger dan gemiddeld onder de zzp (40,9% tegenover 38,1%). Alle andere indicatoren hebben in de sector van de zzp intellectuele diensten een lager dan gemiddelde waarde. Het is de best scorende subsector inzake werkbaar werk onder de zelfstandige ondernemers.

Figuur 17 Werkbaarheidssituatie zzp'ers intellectuele diensten, 2019

		intellectuele diensten zzp'ers %
Werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	59,4
	<i>N</i>	335
Werkbaarheidsknelpunten		
Werkstress	 werkstressproblemen	28,4
	 symptomen burn-out	8,5
Welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	9,0
	 ernstige demotivatie	2,0
Leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	2,9
	 ernstig leerdeficit	0,3
Werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	19,9
	 acuut werk-privé-conflict	4,4
Werkbaarheidsrisico's		
Werkdruk	 hoge werkdruk	40,9
	 zeer hoge werkdruk	13,2
Emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	21,9
	 emotionele overbelasting	2,3
Taakvariatie	 routinematig werk	4,1
	 extreem routinematig werk	1,2
Fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	2,0
	 zeer hoge fysieke belasting	0,3

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige ondernemers 2019

Leeswijzer:

- De rijen met de rode blokjes hebben betrekking op zzp'ers in de intellectuele diensten in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die geconfronteerd wordt met werkbaarheidsknelpunten of -risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie.

4.5 Knelpunten en uitdagingen

Uit de gevoerde achtergrondgesprekken hebben we onderstaande knelpunten en uitdagingen opgelijst, aangevuld met informatie uit de jaarlijkse edities van de UNIZO Freelancer Focus 2015-2022 (<https://www.unizo.be/netwerken/verenigingen/freelancers>), en de kennisplatformen NextConomy-'Exploring the future of work & the freelance economy' (<https://www.nextconomy.be/>) evenals de Nederlandse tegenhanger ZipConomy (<https://www.zipconomy.nl/>).

We stellen vast er op dit vlak weinig veranderd is de voorbije vijf jaar, en zien dezelfde items opduiken als in het eerste freelance rapport van 2017.

4.5.1 Inkomensonzekerheid en werkonzekerheid

Het vinden van nieuwe opdrachten en de daarmee gepaard gaande inkomensonzekerheid blijft de belangrijkste kopzorg van freelancers in de talent economy. In de betrachting om een regelmatig inkomen te kunnen opbouwen kampen freelancers met gelijkaardige problemen als andere zelfstandigen. Ze dienen hiertoe voldoende betaalde opdrachten te vinden die passen bij hun profiel. Hierbij kan een variatie aan verdienmodellen optreden. Sommigen hanteren een vaste prijs per uur ('uurtje factuurtje'), anderen werken met een dagfee, nog anderen werken aan een project tegen een globaal afgesproken prijs. Daarnaast is het mogelijk te werken op commissie, of volgens een resultaatsmodel (met desgevallend no cure no pay), of gratis mits indirecte inkomsten via andere kanalen zoals advertenties, of 'freemium' met een gratis basisdienst maar betalende upgrade.

De tarieven die freelancers hanteren, bewegen in grote mate mee met de inflatie en met de ontwikkeling van de vacaturegraad – het aantal openstaande vacatures per 1000 banen. Naarmate deze daalt of stijgt en dus de arbeidsmarkt krappere of ruimer wordt, beweegt het tarief mee.

Los van de binnengerijfde opdracht en het gehanteerde tarief, kan toch nog inkomensonzekerheid optreden zodra een opdrachtgever niet-tijdig of incorrect betaalt.

Twee op de drie freelancers combineert doorgaans meerdere opdrachten tegelijkertijd. Een derde is achtereenvolgens full time aan de slag voor één klant. De economische afhankelijkheid voor de freelancer is uiteraard groter in geval van weinig of slechts één enkele opdrachtgever(s). In het andere uiterste geval van multi-jobbing is er daarentegen een reëel risico dat het zoeken, verwerven en managen van opdrachten zowel organisatorisch als in tijdsduur zwaar doorweegt op het vlak van gepresteerde uren en effectief uurloon.

Opdrachten vinden freelancers zowel bij kleine als bij grote ondernemingen. Op dat vlak maken 'mo's een inhaalbeweging, al blijft het aandeel van de grote ondernemingen het overwicht behouden. In 2022 voerde in Vlaanderen 38% van de freelancers een opdracht uit voor een onderneming met meer dan 100 werknemers.

4.5.2 Contracten en valkuilen

Omzeggens zes op de tien freelancers werkt altijd met schriftelijke contracten voor het uitvoeren van een project bij een opdrachtgever. Een op de tien werkt nooit met schriftelijke contracten. De overige 30% hanteert dit soms maar niet altijd, en steunt vaak op een mondelinge afspraak. Uit de achtergrondgesprekken kwam naar voren dat freelancers het schriftelijk vastleggen van de overeenkomst minder nodig achten wanneer de opdrachtgever uit het eigen vertrouwde netwerk afkomstig is.

Een freelancer die volledig van thuis uit werkt, heeft niet per definitie een contract nodig, al is dit geen ideale situatie, want in geval van betwisting kan deze dan ook niet op een schriftelijke overeenkomst terugvallen. Wanneer de freelancer ter plaatse bij een opdrachtgever werkt, is een contract steeds nodig om te kunnen bewijzen bij een eventuele sociale inspectie dat hij of zij geen werknemer maar ook geen zwartwerker is.

Hoe groter de onderneming, hoe vaker het voorkomt dat voor freelance-opdrachten uitgebreide standaardcontracten gehanteerd worden, al dan niet via een intermediaire tusseninstantie. Hierin kunnen diverse valkuilen liggen voor de individuele freelancers, of eenzijdige bepalingen worden opgelegd. Freelancers kunnen geneigd zijn om snel toe te geven, omdat ze de opdracht echt nodig hebben of omdat ze gewoon heel enthousiast zijn. Als freelancer is het evenwel belangrijk om een voorgeschoteld contract niet klakkeloos te ondertekenen, maar om de impact van bepaalde clausules echt goed te begrijpen, zeker met oog op het uitvoeren van andere toekomstige opdrachten. Een opdrachtgever beschermt in een door hem opgesteld contract zijn bedrijf natuurlijk graag zo goed mogelijk, maar dat is niet altijd in het belang van de freelancer en kan hem zelfs een tijdje schaakmat zetten op de arbeidsmarkt.

Knelpunten kunnen zich voordoen wanneer bijvoorbeeld de overeenkomst onvoorzien beëindigd wordt, in geval de freelancer ziek of arbeidsongeschikt wordt, op het vlak van intellectuele eigendom, door uitzonderingen op de normale betalingstermijnen, bij boetebedingen met buitensporige 'boetes' voor de freelancer in geval van niet goed uitvoeren van de overeenkomst, of in geval van concurrentiebedingen waarbij de freelancer verboden wordt om andere opdrachten aan te nemen in dezelfde periode of om nadien gelijkaardige opdrachten te doen voor concurrenten van de opdrachtgever. Anderzijds kunnen contracten ook een garantie bieden om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, in zoverre de realiteit natuurlijk overeenstemt met de bepalingen van het contract.

4.5.3 Risico op schijnzelfstandigheid: statutaire verschillen, sociale bescherming en werkgerelateerde voordelen

Inhoudelijk kunnen freelancers met een gelijkaardige opdracht aan het werk zijn als de vaste medewerkers in een organisatie, maar qua werkstatuut zijn er belangrijke verschillen. Het risico op schijnzelfstandigheid zorgt soms voor een juridische frictie tussen het freelancer- en werknemersstatuut. Want de sociale zekerheid en het arbeidsrecht hebben ook hun rechten. Zowel opdrachtgever als freelancer moeten daarbij oog hebben voor een correcte naleving van de Arbeidsrelatiewet van 27 december 2006 (aangepast in 2012).

Ook op dit vlak is het belangrijk om een goede overeenkomst te sluiten die alle items afvinkt met duidelijke afspraken over de effectieve uitvoering ervan. Bij twijfel dienen freelancers juridisch advies in te winnen. Ze kunnen ook contact opnemen met de zogenaamde 'Rulingcommissie', meer bepaald de Commissie Arbeidsrelaties. Die rullingprocedure biedt de partijen van een arbeidsrelatie de mogelijkheid om bij het begin of tijdens de uitvoering ervan een bindende beslissing te krijgen omtrent de juridische kwalificatie van hun arbeidsrelatie.

Kwalificatie van de arbeidsrelatie

De beoordeling of iemand als werknemer of als zelfstandige werkt, gebeurt op basis van de Arbeidsrelatiewet. Als uitgangspunt geldt dat de partijen zelf de aard van hun arbeidsrelatie (werknemer of als zelfstandige) kiezen. De keuze om als zelfstandige te werken wordt daarbij enkel terzijde geschoven wanneer de feitelijke uitoefening van de overeenkomst voldoende elementen naar voor brengt die onverenigbaar zijn met het zelfstandigenstatuut. In dat geval gaat de rechter over tot een herkwalificatie van zelfstandige naar werknemer. Desnoods kijkt de rechter door een eventuele managementvennootschap heen. Zelfs als een zelfstandige via een vennootschap een samenwerkingscontract aangaat, kan die samenwerking toch nog geherkwalificeerd worden. De financiële lasten om de freelancer in geval van herkwalificatie in zijn rechtmatig statuut te herstellen, dienen gedragen te worden door de opdrachtgever.

Deze beoordeling gebeurt op basis van vier algemene criteria:

- De wil van de partijen, zoals uitgedrukt in de overeenkomst.
- De vrijheid van organisatie van de werktijd. Een precieze en dwingende werktijdregeling, geen vrijheid om verlof- en vakantiedagen zelf te bepalen, de verplichting om afwezigheid te verantwoorden, de verplichting om te prikken, enz. kunnen daarbij als indicaties van schijnzelfstandigheid worden beschouwd. Dit moet echter telkens beoordeeld worden in functie van de concrete arbeidsrelatie. Organisatorische beperkingen of louter commerciële verplichtingen kunnen een beperking van de vrijheid van organisatie van de werktijd verantwoorden (vb. de verplichting om rekenschap af te leggen over het tijdsgebruik).
- De vrijheid van organisatie van het werk. Zeer precieze richtlijnen en de verplichting om het werk uit te voeren zoals een hiërarchische meerdere dat wil, zijn daarbij indicaties van schijnzelfstandigheid. Maar ook hier zijn algemene onderrichtingen, verplichtingen en richtlijnen wel mogelijk wanneer zij het gevolg zijn van de aard van de uitgeoefende activiteit of indien zij noodzakelijk zijn met het oog op de verwezenlijking van een vastgesteld resultaat (vb. de verplichting om verslagen op te stellen, de verplichting om time-sheets in te vullen of verplichtingen van louter commerciële aard).
- De mogelijkheid om hiërarchische controle uit te voeren. Hieronder wordt verstaan: de mogelijkheid om gecontroleerd te worden of onder toezicht te staan.

Verder zijn er ook zogenaamde 'neutrale' criteria die helemaal geen rol mogen spelen in de beoordeling van de arbeidsrelatie. Het gaat dan om de verplichtingen die inherent zijn aan de

uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd. Vb. de reglementering met betrekking tot de dienstregeling in ziekenhuizen.

Ten slotte zijn er de criteria die op zichzelf genomen de arbeidsrelatie niet adequaat kunnen kwalificeren. Vb. de titel van de overeenkomst, de aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen, de fiscale aangifte, enz.

Het algemeen regime dat hierboven wordt geschetst, is echter niet van toepassing in de zogenaamde risicosectoren. Dat zijn de bouwsector, de bewakingssector, de vervoerssector (met uitzondering van ambulancediensten en het vervoer van personen met een handicap) en de schoonmaaksector. In deze sectoren wordt gewerkt met lijsten met socio-economische criteria. De uitvoerder wordt daarbij vermoed een werknemer te zijn wanneer een meerderheid van de criteria op de toepasselijke lijst vervuld zijn. Er gelden aparte lijsten per (sub)sector. Over het algemeen komen de volgende criteria (in één of andere vorm) terug:

- Geen financieel of economisch risico lopen (bv. geen investering met eigen middelen of geen winst- en verliesdeelname).
- Geen financiële beslissingsmacht bezitten.
- Het aankoopbeleid niet mee bepalen.
- Het prijsbeleid niet mee bepalen.
- Niet gebonden zijn aan een resultaatsverbintenis.
- Een garantie bezitten op een vaste vergoeding.
- Geen eigen personeel hebben en geen vrijheid hebben om zelf personeel aan te werven of om zich te laten vervangen.
- Zich niet gedragen als onderneming ten overstaan van anderen of gewoonlijk slechts één opdrachtgever hebben.
- In ruimtes werken die men niet bezit of met materieel dat ter beschikking gesteld wordt, gefinancierd wordt of gewaarborgd wordt door de medecontractant.

De periodieke evaluatie van de arbeidsrelatiewetgeving door de sociale partners is onderwerp van advies in de Nationale Arbeidsraad.

Verschil met het werknemersstatuut

Freelancers werken onder het sociaal statuut van de zelfstandigen, en kunnen in dezelfde mate als alle andere zelfstandigen een beroep doen op de sociale zekerheid en sociale bescherming die wettelijk voorzien is voor zelfstandigen in ons land. De verschillen met het sociaal statuut van de werknemers hebben vooral te maken met de opdrachten waarvoor elke werkgever wettelijk dient in te staan voor zijn eigen werknemers, en deze situeren zich bij ons op volgende vlakken:

- Kosten en belastingen
- Sociale zekerheidsbijdrage
- Gewaarborgd loon en uitkeringen ziekenfonds in geval van arbeidsongeschiktheid
- Arbeidsongevallen en beroepsziekten
- Vakantie

- Moederschapsverlof
- Tijdskrediet en thematisch verlof
- Werkloosheid
- Pensioenopbouw.

In het geval freelancers bij sommige opdrachten gelijkaardig werk uitvoeren binnen een onderneming als collega werknemers, genieten ze door hun zelfstandigenstatuut niet van dezelfde werk-gerelateerde voordelen als de werknemers in loondienst met een contract van onbepaalde duur. Meer algemeen situeren de verschillen tussen standaard- en niet-standaard tewerkstellingsvormen zich in deze voornamelijk op volgende vlakken:

- Werkzekerheid
- Werktijden
- Bescherming welzijnswetgeving (veiligheid en gezondheid op het werk)
- Recht op vertegenwoordiging, collectief overleg en andere fundamentele rechten op het werk zoals bijvoorbeeld non-discriminatie
- Werkgever-gesponsorde opleiding en training.

Elke individuele freelancer dient hierdoor tot nader order zelf stappen te ondernemen om desgevallend ongewenste verschillen in statuut en in werkgerelateerde voordelen te ondervangen. Net zoals dit het geval is voor de andere zelfstandigen. Bijvoorbeeld door bijkomende individuele verzekeringen op te nemen, of door op eigen kosten tijd vrij te maken voor specifieke vorming of bijscholing.

Voor sommige verschillen zoals bijvoorbeeld werkzekerheid of collectief overleg en vertegenwoordiging, overstijgt dit de individuele opdracht. Op dit vlak werden recent enkele collectieve stappen gezet via Europese initiatieven, zoals het voorstel richtlijn tot aanpassing EU concurrentierecht aan het recht op collectieve vertegenwoordiging en onderhandelen met conventies voor de zelfstandigen. Dit kan een hefboom bieden om voor sommige sectoren een bijkomende bescherming af te dwingen.

4.5.4 Leven lang leren en management skills

De samenstelling van de competentieportfolio van de freelancers is vooral kwetsbaar op het vlak van de permanente vorming en training, en wat betreft de managementcompetenties. Enerzijds wordt van de freelancer verwacht dat deze er zelf voor zorgt voldoende tijd en middelen te reserveren om zich bij te scholen en om zijn of haar kennis up-to-date te houden. Opdrachtgevers gaan er immers van uit dat zij geen specifieke opleidingskost moeten dragen en dat de freelancers die ze inhuren instant inzetbaar zijn met onderhouden vaardigheden en kennis.

Anderzijds heeft de freelancer als zelfstandige ondernemer er alle belang bij niet alleen in te zetten op specifieke vakkennis maar ook op managementcompetenties. Dit laatste is niet altijd evident, zeker niet wanneer de keuze voor het freelancersbestaan is ingegeven door het verlangen om zijn of haar 'ding' te kunnen doen. Het runnen van een zelfstandige praktijk impliceert immers dat ook tijd en middelen vrijgemaakt worden voor aspecten van management en bedrijfsbeheer zoals administratie, kostencalculatie, boekhouding, commercieel en financieel beleid,...

4.5.5 Werk privé balans en werkdruk

Hoewel flexibiliteit en werk-privé-balans belangrijke motieven zijn om te kiezen voor het freelance bestaan, geven freelancers tezelfdertijd aan dat dit een knelpunt kan zijn. De autonomie en flexibiliteit maken dat in theorie iedereen het werkritme kan kiezen dat bij hem of haar past. In plaats van te zoeken naar een balans, gaat het al gauw over een blend: leven en werken worden één geheel. Wanneer er zich dan op gegeven moment veel potentiële opdrachten aandienen, houdt die worklifestyle het risico in dat men maar blijft doorwerken. Zeker omdat voor veel freelancers hun werk net iets is waar ze met passie voor gekozen hebben. Als eenmansbedrijf durven ze ook niet altijd opportuniteiten te laten liggen waardoor ze gemakkelijker al eens meer dan full-time werken in plaats van de overzichtelijke werk-privé-balans waar ze bij aanvang voor gingen.

Bij de meeste freelancers kan het aantal gewerkte uren per week sterk variëren. Het aantal factureerbare uren is niet noodzakelijk gelijk aan het aantal gewerkte uren. Gemiddeld wordt ongeveer 10% van de gewerkte tijd niet verrekend in de factuur.

4.5.6 Samenwerking en professioneel netwerk

De analyse van de werkbaarheidsmonitor heeft het belang van een ondersteunend professioneel netwerk aangewezen voor zelfstandige ondernemers. De mate waarin de freelancer hierop kan terugvallen indien hij of zij dit nodig vindt, bepaalt de veerkracht op andere bedrijfsvoeringsfactoren.

Het belang van zich te omringen door een sociaal netwerk is voor freelancers heel belangrijk. Het gaat hierbij zowel om een ondersteunend netwerk om zich te wapenen tegen de nadelen van het 'eenzame bestaan' als freelancer, als om de uitbouw van een netwerk als potentiële opdrachtenpool. Dit lukt niet steeds voor elke freelancer, en lijkt voor sommigen ook in te druisen tegen hun keuze voor autonomie en zelfstandigheid.

Het kan daarbij gaan om verenigingen, externe adviseurs of een familieraad. Evenzo kan het gaan om samenwerking met andere freelancers. Zeven op de tien freelancers geeft aan al eens met andere freelancers samen te werken. Dat kan projectgebonden of structureel zijn. Als freelancer samenwerken met andere zelfstandige specialisten biedt voordelen: je kan aan grotere of verschillende opdrachten tegelijk werken, je krijgt toegang tot kennis en expertise in domeinen waar je minder in thuis bent, je kan leren van elkaar, en er is natuurlijk ook gewoon een sociaal aspect aan samen werken.

Een vaak gebruikte manier is de onderaanneming. De freelancer die de opdracht heeft binnengehaald en het aanspreekpunt met de klant vormt, is de hoofdaannemer. De freelancer die door deze hoofdaannemer vervolgens wordt ingehuurd is de onderaannemer. De uitvoerder van het werk, de onderaannemer, factureert aan de hoofdaannemer en niet rechtstreeks aan de opdrachtgever. Er zijn risico's verbonden aan deze samenwerkingsvorm, wanneer de onderaannemer zich om een of andere reden niet aan de afspraken houdt en de hoofdaannemer door de opdrachtgever verantwoordelijk wordt gehouden.

Een andere samenwerkingsvorm is de medeaaneming. Dan neemt een freelancer samen met een andere freelancer een opdracht aan. Elk sluit dan afzonderlijk en rechtstreeks met de opdrachtgever een samenwerkingsovereenkomst af. Dit heeft het voordeel dat de verantwoordelijkheden duidelijk verdeeld zijn, maar het vergt meer tijd en inspanning van de opdrachtgever om beide freelancers te contracteren en op te volgen.

De samenwerking kan ook in de vorm van een maatschap of van een vennootschap worden vastgelegd, om de krachten meer structureel te bundelen. De meest eenvoudige vorm is het delen van een co-workingspace.

4.5.7 Impact coronacrisis

Uit de jaarlijkse bevestigingen naar aanleiding van het uitbrengen van de UNIZO/Lo60ob e be free Freelancer Focus treden enkele organisatieaspecten naar voren waarop de coronacrisis bij freelancers een impact had (edities 2020, 2021 en 2022). Het gaat daarbij om volgende elementen:

- Bij de aanvang van de coronacrisis in 2020 behielden 40% van de opdrachtgevers de lopende samenwerking met hun freelancers. 60% werkte minder samen met freelancers, stelde opdrachten uit of zette omwille van sluiting of kostenbesparing de samenwerking stop. In 2021 blijkt deze impact al veel minder, en melden 11% van de freelancers zelfs een stijging van het aantal opdrachten. Een minderheid geeft aan intussen overgestapt te zijn op een andere soort van opdrachten of een switch van een fysieke naar een digitale invulling van de opdrachten gemaakt te hebben, met nieuwe markten /klanten.
- De locatie van waar de freelancer het meeste van de tijd werkt, onderging ook een impact door de coronacrisis. Voor de coronatijd werkte een op de drie freelancers gewoonlijk van thuis uit en twee derde deed dat bij de klant/opdrachtgever. Tijdens de coronacrisis in 2020 en 2021 werd die verhouding omgedraaid, en werkte twee op de drie thuis. In 2022 werkt de meerderheid (53%) nog steeds van thuis uit. 43% doet dat intussen terug bij de klant. Een eigen kantoor buitenshuis of een coworkingspace of publieke ruimte als werklocatie, zijn nog steeds minder courant.
- De impact van de coronacrisis liet zich bij freelancers het sterkst voelen in een daling van de pendeltijd, van het sociaal contact met opdrachtgevers en hun werknemers, en van het sociaal contact met collega-freelancers. Ook het volgen van opleidingen, werkzekerheid, werk privé balans en werkplezier en motivatie stonden meer onder druk.
- De coronacrisis had weinig impact op de betaaltermijnen en de clausules/bedingen van de opdrachtgevers. Een kwart van de freelancers rapporteert dat de duurtijd van een opdracht gemiddeld korter is geworden.
- De coronacrisis heeft geen negatieve impact gehad op de tarieven die freelancers hanteeren. Er is wel een samenhang met de mate waarin de freelancer er in slaagt om met dit inkomen toe te komen. Het percentage dat aangeeft goed tot zeer goed te verdienen daalt van 78% voor corona tot 60% op het einde van 2021. In 2022 is dit aandeel opnieuw

gestegen tot 74%. Daarbij geeft een derde van de freelancers aan dat er opnieuw veel vraag is naar freelancers en dat zij daarom hun tarieven kunnen verhogen.

5. Flexibel schakelen dankzij freelancers

Freelancers behoren bij uitstek tot het segment van de arbeidsmarkt waar de impact van economische schokken zich laat gelden zoals tijdens de coronapandemie, de Oekraïne-crisis en hierna volgende energiecrisis. Ook reeds langer durende trends en ontwikkelingen als globalisering, digitalisering en de oprukkende destandaardisering en kraptes op de arbeidsmarkt hebben een invloed op de inzet van freelancers. Niet dat we op dit vlak universele uitspraken kunnen doen, want de impact verschilt van sector tot sector en van tijdstip tot tijdstip en bijgevolg van freelancer tot freelancer.

Niettemin zien we een rode draad doorheen deze evoluties, waarbij de inzet van freelancers deel uitmaakt van een bredere strategie van flexibel schakelen in ondernemingen en organisaties. De flexibele schil vervult zo een dubbele, en niet te onderschatten, rol: deze van schokdemper en deze van tewerkstellingsmotor bij een prille heropleving. Met bijhorende negatieve of positieve impact op de individuele freelancer. Tezelfdertijd lijken de vermelde dieperliggende trends en ontwikkelingen het werken met freelancers meer evident te maken of te faciliteren. Daarbij zien we dat de inzet van freelancers zich niet meer beperkt tot de 'schil', maar zich kan uitstrekken tot de kern van de interne bedrijfsorganisatie en functies. Het maakt dat het onderscheid in contractvorm tussen medewerkers minder afgelijnd wordt, wat niet betekent dat er geen verschillen meer zijn in werkvoorwaarden. Het is vooral zo dat de contractvorm voor opdrachtgevers van ondergeschikt belang wordt, zolang een vacature maar ingevuld raakt.

In dit hoofdstuk wordt bovengeschetste evolutie van naderbij bekeken.

5.1 Blinde vlek in arbeidsmarktonderzoek

Het gebrek aan een juridische omschrijving en aan gerichte statistieken, maakt dat weinig arbeidsmarktstudies een afgelijnd beeld van de inzet van freelancers bieden. Meestal wordt een onderscheid naar beroepsstatuut van de werkenden gemaakt, waarbij freelancers impliciet een onbepaald deel uitmaken van de monitoring van de zelfstandigen. De concrete verwijzing naar de inzet van freelancers maakt dan bijvoorbeeld hoogstens deel uit van een inleidende, niet-limitatieve opsomming van mogelijke flexibele statuten. Ook deze laatste term dekt evenwel verschillende ladingen en er bestaat een breed gamma aan flexibele arbeidsformules.

Bij wijze van voorbeeld verwijzen we naar het Visie 2050 traject over de toekomst van de arbeidsmarkt richting 2050 waarbij ingezoomd wordt op zelfstandigen en flexibele statuten (<https://www.steunpuntwerk.be/publicaties/toekomstverkenningen-arbeidsmarkt-2050>). Of de onderzoeken naar de dynamiek op de arbeidsmarkt in coronatijd van Tim Goesaert, Ludo Struyven et al. (<https://www.dynamstat.be/nl/publicaties/een-nooit-geziene-crisis-wat-nu>). We kunnen hier wel een aantal mechanismen uit afleiden die ook spelen bij de inzet van freelancers, en relevant zijn in het kader van dit rapport.

5.2 Opmars van niet-standaard tewerkstellingsvormen

Freelance werk speelt zich af binnen een context van nieuwe arbeidsvormen en arbeidsrelaties, met een verschuiving van 'standaard werk' naar 'niet-standaard werk'. Hierbij springen de specifieke statutaire verschillen en werk-gerelateerde voordelen in het oog. Ook is er de impact van de nieuwe werkvormen op de arbeidsmarkt en de arbeidscondities.

5.2.1 destandaardisering

De voorbije decennia voltrekt zich op de arbeidsmarkten van hoge-inkomenslanden een verschuiving, waarbij het na-oorlogse standaard tewerkstellingsmodel terrein verliest. Dit proces van destandaardisering houdt in dat het aantal mensen met standaard voltijdbanen afneemt, terwijl er tegelijkertijd een toename is van gedestandaardiseerde banen. Deze evolutie is nog niet op een eindpunt, en wordt versterkt door de economische context of plotse crisissen. Dit vormt mede de achtergrond van de verdere opkomst van de freelancers op de arbeidsmarkt.

Levenslange, voltijdse tewerkstelling, voorspelbare werktijden, grootschalige collectieve vertegenwoordiging door vakbonden en een langetermijnperspectief op werk door interne arbeidsmarkt-carrières, gelden in afnemende mate als 'standaard tewerkstelling'. De voorbije jaren zette de opmars van niet-standaard tewerkstellingsvormen zich verder, als alternatief voor het standaard werknemerscontract van onbepaalde duur. Standaardjobs hebben in toenemende mate plaats gemaakt voor deeltijdse jobs, tijdelijke contracten, mini-jobs, flexi-jobs, interim jobs en freelance tewerkstelling. Wat deze met elkaar gemeen hebben, is een grote mate van flexibiliteit. Naast de toename van deze niet-standaard statuten, dringt flexibilisering ook door in bepaalde aspecten van meer traditionele (standaard) jobs bijvoorbeeld op vlak van werktijden, telewerk, overlegprocedures of verloning. Ondernemingen en organisaties zoeken via flexibel (personeels)beleid sneller te reageren op plotse marktverschuivingen.

5.2.2 Segmentering

Deze tendensen zorgen voor een meer gesegmenteerde en duale arbeidsmarkt. Naast het segment van de werkers met een job die qua kenmerken aanleunt bij het standaard tewerkstellingsmodel, is er een groeiend segment van zogenaamde 'outsiders'. Deze evolutie wordt door diverse auteurs gelinkt aan de opkomst van precaire arbeidssituaties met impact op gezondheid en welzijn (zie het overzicht door de VUB-vakgroep sociologie/onderzoeksgroep Interface Demography (ID) in Vandevenne et al. Tijdschrift Sociologie 3 (2022)).

Uit het voorgaande komt een beeld naar voren van een toenemende flexibilisering en versnippering van werk. In deze discussie wordt het onderscheid gemaakt tussen een zogenaamde 'high road' en 'low road' strategie op gebied van personeel. Organisaties die de 'low road'-strategie volgen proberen een zo groot mogelijke kostenbesparing te bewerkstelligen. Terwijl de 'high road'-strategie gericht is op investering en ontwikkelingen op de lange termijn. De 'high road' wordt typisch genomen door lang geschoolden en resulteert in een 'grenzeloos' beroepsleven gekenmerkt door veel onafhankelijkheid, vrijheid en onderhandelingskracht. Deze 'high road'-jobs zijn vaak strategisch belangrijke functies, en impliceren veelzijdigheid, plaats- en tijdsafhankelijk

werk en overwerk. Dit soort jobs laat tegelijkertijd ook kansen voor zelf-geïnduceerde flexibiliteit en loopbaanontwikkeling. Ze worden ook vaak ingevuld door hoogopgeleiden met een gewild vaardighedenpakket. Ze staan door dit alles in een goede onderhandelingspositie.

De 'low road' naar flexibiliteit is daarentegen vaak gereserveerd voor kortgeschoolden en over het algemeen minder strategisch belangrijke posities. Deze jobs zijn gekenmerkt door verschillende combinaties van onvoorspelbare contractuele en temporele flexibiliteit, wat leidt tot onzekerheid en instabiliteit (Gevaert et al, Sociologos 2-3-4 (2019)). Het is met name die laatste vorm van flexibiliteit die vaak tot situaties van preciaire tewerkstelling leidt, zoals ook aan bod komt in hoofdstuk 3 en 4 over de gig-economy.

5.2.3 Impact op traditionele arbeidsrelaties

De impact van deze evolutie op de traditionele arbeidsrelaties toont een trend richting 'eigen verantwoordelijkheid' van de werkende. Zorgdragen voor een goede positie op de arbeidsmarkt en de invulling van de arbeidsrelatie liggen (in toenemende mate) bij de werkende zelf en zijn minder een kwestie van organisatiebeleid of overheidsingrijpen (cfr. WRR, 2020, Arbeidsrelaties in beweging Een overzicht van de literatuur naar de inzet van de factor arbeid). Veel van het onderzoek naar arbeidsrelaties geeft aan dat werkenden steeds minder terug kunnen verwachten voor hun geleverde arbeid.

Het verschil tussen standaard werk en niet standaard werk schuilt vanuit dit perspectief in de wijze waarop 'verbondenheid' is vormgegeven (verbondenheid in fysieke en administratieve zin en wat betreft de duurzaamheid van de relatie). Standaardwerkenden zijn ten eerste fysiek aanwezig op de plaats van het werk, vallen ten tweede onder de administratieve controle van de werkgever en werken ten derde op basis van de (door de werknemer en werkgever gedeelde) verwachting dat het werk gecontinueerd wordt. Elk van deze drie aspecten van het werk lijken in de hedendaagse arbeidsmarkt aan erosie onderhevig te zijn.

De WRR wijst er op dat de beweging richting afnemende betrokkenheid vooral zichtbaar is in de opkomst van het zzp-schap, freelance werk, en platformwerk in de kluseconomie. In deze vorm van werk is de verbondenheid dusdanig laag dat niet meer gesproken wordt over een relatie tussen een werkgever en een werknemer maar een tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Die trend richting afnemende verbondenheid of zelfs versnippering wordt ook geconstateerd in het onderzoek naar ontwikkelingen in baan- en taakstructuren. Die versnippering heeft er mee te maken dat werk zich steeds minder op één plaats concentreert (binnen de grenzen van een organisatie of binnen een geografische regio), maar zich steeds verder uitstrekt. Globalisering en technologische ontwikkeling liggen hieraan ten grondslag.

Een ander voorbeeld hiervan ligt in de wijze waarop organisaties omgaan met freelancers en zzp'ers, en vooral ook de onderliggende motieven die daarbij een rol spelen. Vanuit het oogpunt van kostenbesparing is het inhuren van zzp'ers een kwestie van uitbesteding van werk, zodat de organisatie zich op haar kerntaken kan richten. Wie de uitbestede taak verricht maakt dan niet zoveel uit, als het werk maar gedaan wordt. We herkennen hierin de kenmerken van de gig economy. Het is echter ook mogelijk dat zzp'ers worden ingehuurd omdat zij waarde toevoegen aan

de organisatie. In dat geval kan de organisatie zelfs investeren in kennis van die zzp'ers en hen vaker inzetten. Terwijl in het eerste geval de werking van de markt de overhand heeft, neigt de tweede vorm naar het aangaan van zogenoemde relationele contracten waarin een bepaalde mate van vertrouwen en duurzaamheid deel uitmaakt van de relatie. We herkennen hierin de kenmerken van de talent economy.

Het overzichtsrapport van de WRR maakt opnieuw duidelijk dat een onderscheid moet gemaakt worden tussen de trends die over de gehele linie opgaan, en de variaties die daarbinnen optreden. Arbeidsrelaties en daaraan gekoppelde opbrengsten voor betrokken partijen zijn inderdaad aan verandering onderhevig. Naast het standaardmodel waarin een werknemer, praktisch voor het gehele werkzame leven, gebonden is aan één werkgever, is de opkomst van andere modellen waar te nemen. Hierbij gaat het niet uitsluitend om 'traditioneel' tijdelijk werk, maar vooral ook om de opkomst van freelancers, zzp-schap en werkenden in de kluseconomie. Voor dit laatste type werkenden lijkt tijdelijkheid permanent te zijn geworden. Daarmee is niet gezegd dat zij eenvoudigweg als één groep beschouwd kunnen worden. De vraag blijft in welke richting die nieuwe arbeidsrelaties zich gaan ontwikkelen. Vooralsnog lijkt het er op dat er twee mogelijkheden zijn: enerzijds zal er een groep werkenden ontstaan met voldoende marktmacht om goede condities uit te onderhandelen en daartegenover zal een groep ontstaan voor wie dat niet is weggelegd.

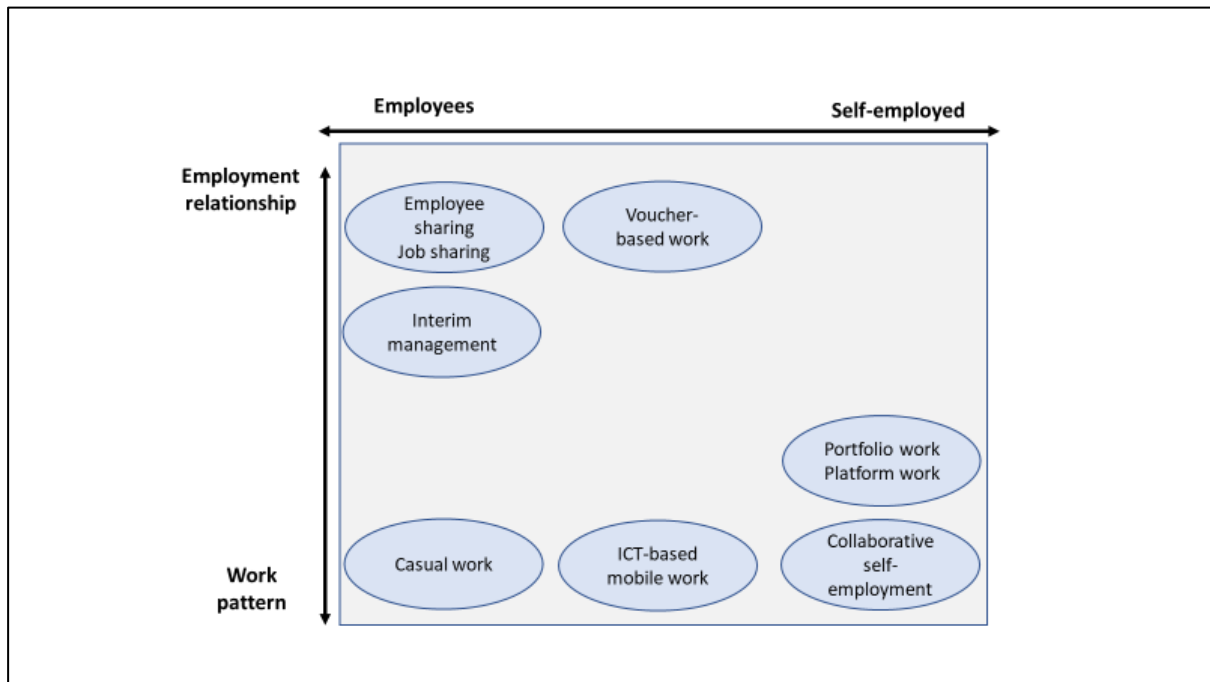
5.3 Nieuwe vormen van werk

Het dichotome onderscheid tussen de standaardvormen en gedestandaardiseerde tewerkstellingsvormen, en tussen de statuten van werknemer en zelfstandige, zijn niet steeds zo absoluut en scherp meer. Deze tweedelingen capteren onvoldoende de diverse verschijningsvormen om de hedendaagse arbeidsmarkt te benaderen (Lucak et al., 2019).

'Nieuwe vormen van werk' is een verzamelnaam voor de gediversifieerdere vormen van werk die de laatste decennia in opkomst zijn of aan belang winnen. Ten opzichte van de traditionele arbeidsrelaties worden nieuwe vormen van werk gekenmerkt door wisselende arbeidspatronen, contractuele verhoudingen en arbeidslocaties, -tijden en -schema's, door een groter gebruik van informatie- en communicatietechnologie (ICT) of door een combinatie daarvan.

Eurofound analyseert op gezette tijdstippen de kenmerken van nieuwe werkvormen in de EU-lidstaten. Zo zijn negen hoofdvormen van nieuw werk geclassificeerd die sinds het begin van deze eeuw zijn ontstaan of in belang zijn toegenomen: het delen van werknemers, duobanen, werk op basis van vouchers, interim management, gelegenhedswerk, op ICT gebaseerd mobiel werk, platformwerk, portfoliowerk en samenwerkingsverbanden. Sommige van deze vormen zijn meer gerelateerd aan werknemerschap, terwijl andere meer verband houden met zelfstandig ondernemerschap. Evenzo zijn sommige meer verbonden aan arbeidsrelaties, terwijl sommige meer zijn verbonden met werkpatronen. Deze nieuwe vormen van werk hebben een invloed op de arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt (Eurofound, follow-upstudie 2020).

Figuur 18 Eurofound - new forms of employment identified



Binnen deze negen geïdentificeerde brede types van nieuwe werkpatronen zijn er verschillende waarbinnen freelancers aan het werk kunnen zijn. Het gaat om:

- Op vouchers gebaseerd werk: De arbeidsrelatie en de bijbehorende betaling zijn gebaseerd op een voucher (meestal verkregen van een derde partij, zoals een overheidsinstantie) in plaats van op een arbeidsovereenkomst.
 - Bijvoorbeeld loopbaancoaches die onder de paraplu van een erkend centrum met loopbaancheques betaald worden.
- Interim management: een interim manager is een tijdelijke manager (leidinggevende), die als expert ingeschakeld wordt, hetzij in een functionele rol, hetzij om een specifiek kortetermijn project te vervolledigen, of om bijstand te verlenen in economisch moeilijke tijden. Interim management heeft wat consultancy-elementen, maar de expert heeft meer de status van interne medewerker dan van externe adviseur. De meeste interim managers zijn zelfstandigen met een eigen bedrijf dat de enige werknemer (de interim manager zelf) op opdracht stuurt aan externe opdrachtgevers. De interim manager is aan het werk via bemiddeling door een intermediair bedrijf, gespecialiseerd in het aanleveren van externe experts.
 - Bijvoorbeeld interim managers die ingezet worden op velerlei vakgebieden zoals algemeen beleid, financieel, inkoop, verkoop, marketing, personeelszaken, juridisch, facilitair, etc.
- ICT-gebaseerd mobiel werken: het werk gebeurt met behulp van moderne technologie (laptop, tablet,...) vanuit verschillende locaties buiten het pand van de

werkgever/opdrachtgever, hetzij thuis, in het pand van een cliënt, of onderweg. In vergelijking met het traditionele 'telewerk' is dit werkpatroon nog veel minder plaatsgebonden.

- Bijvoorbeeld: mobiele werkplekken gefaciliteerd door IT-teams
- Portfolio werk: Dit omvat potentieel een breed scala aan activiteiten waarbij freelancers, zelfstandigen of micro-ondernemingen terzelfdertijd voor meerdere opdrachtgevers werken in specifieke opdrachten.
- Platformwerk: Dit betreft het matchen van vraag en aanbod van betaalde arbeid via een online platform of een app. De arbeidsstatus wordt niet opgehelderd, maar in de meeste gevallen wordt de betrokkene als zelfstandige of freelancer beschouwd.
- Crowd work: Een grote klus wordt opgedeeld in kleinere deeljobs of taken, die via het internet (online platform) kunnen worden verdeeld over heel veel mensen (crowd).
 - Bijvoorbeeld het inlezen van datareeksen
- Samenwerkingsverbanden: Dit verwijst naar specifieke vormen van samenwerking of netwerken tussen zelfstandigen die verder gaan dan de traditionele toeleveringsketen of zakelijke partnerrelaties. Omwille van schaalvoordelen en efficiëntie wordt samengewerkt met andere individuele freelancers.
 - Bijvoorbeeld in co-working spaces
 - Bijvoorbeeld door niet de ondernemersverantwoordelijkheid maar wel de administratieve lasten toe te vertrouwen aan een paraplu-organisatie

Deze indeling blijft enigszins artificieel. In de praktijk kan een specifieke arbeidsrelatie in meer dan één van de bovenstaande categorieën vallen (platformwerkers zijn bijvoorbeeld vaak portfoliomedewerkers).

5.4 Flexibel schakelen in tijden van crisis.

Uit onderzoek naar de dynamiek op de arbeidsmarkt tijdens en na corona wordt een reactiepatroon afgeleid omtrent de instrumenten die organisaties en ondernemingen hanteren om het arbeidsvolume aan te passen (<https://www.vlaanderen.be/denkwerk-de-arbeidsmarkt-tijdens-en-na-corona/16-11-2022>). Hierbij blijkt de inzet van freelancers in de flexibele schil van een organisatie een rol te spelen.

5.4.1 Instrumenten om het arbeidsvolume aan te passen

Economische schokken, zoals tijdens deze pandemie, zorgen voor extreme pieken en dalen in het benodigde arbeidsvolume in bedrijven en sectoren. Het onderzoek van dr. Goesaert & Prof.dr. Struyven (2022 Deelrapport1) wijst in dit verband op de dubbele, en niet te onderschatten rol die de flexibele tewerkstellingsvormen vervullen: ze vangen de grootste schokken op en dragen vervolgens evenzeer bij tot het prille herstel zodra dit zich voor doet. Flexibiliteitsinstrumenten worden met andere woorden gebruikt waarvoor ze dienen.

Voor het aanpassen van het arbeidsvolume tijdens periodes van laagconjunctuur of economische schokken, beschikken werkgevers over twee vormen van numerieke flexibiliteit.

Vooreerst is er de **interne numerieke flexibiliteit**, waarbij wordt getracht het bestaande personeel blijvend aan de ondernemingen te binden, maar tegelijk het aantal gewerkte uren en dagen te verminderen (of vermeerderen). Dat is het geval voor het systeem van tijdelijke werkloosheid, dat in ons land is ingezet vanaf het begin van de crisis in maart 2020. Verder vallen hier ook meer natuurlijke middelen onder, zoals de vermindering van het aantal overuren of het opnemen van vakantiedagen.

In tweede instantie, en een stap verder, is er de **externe numerieke flexibiliteit**, waarbij de werkgever ervoor opteert het bestaande personeel te laten gaan (of extra personeel aan te werven). De werkgever kan aanpassingen doen in de verschillende schillen van het personeelsbestand, gaande van de vaste kern van medewerkers, over de interne flexibele schil van tijdelijke medewerkers tot de externe flexibele schil van uitzendkrachten, studenten of andere gelegenhedswerkers die niet aan de onderneming zijn gebonden (zoals freelancers).

Het onderzoek toont aan dat ondernemingen in de eerste plaats een daling van het arbeidsvolume hebben ingesteld via een snelle afbouw van de flexibele schil. Er werd zoveel als mogelijk getracht vaste medewerkers aan boord te houden, mede in het licht van de structurele krapte die voor de crisis reeds aanwezig was. Omgekeerd maakte het beroep op flexibele werkvormen mogelijk om op een minder (financieel) risicovolle wijze bepaalde activiteiten verder te zetten, alternatieve (online) werkwijzen uit te bouwen, of snel in te pikken op een ontluikend herstel.

Freelancers hebben met andere woorden zowel in de klappen gedeeld bij aanvang van de crisis, toen een deel van deze flexibele werkkrachten vrij snel opzij werden gezet. Maar een ander en groeiend gedeelte van de freelancerspopulatie werd dan weer vrij snel terug ingezet, hetzij om de activiteiten te kunnen voorzetten al dan niet op alternatieve werkwijze, hetzij om voorzichtig maar snel in te pikken op ontluikend herstel. Dit kan mee de evolutie van het aantal freelancers in onze benaderende statistiek verklaren (cfr hoofdstuk 2.2).

5.4.2 Impact op menselijk kapitaal in organisaties

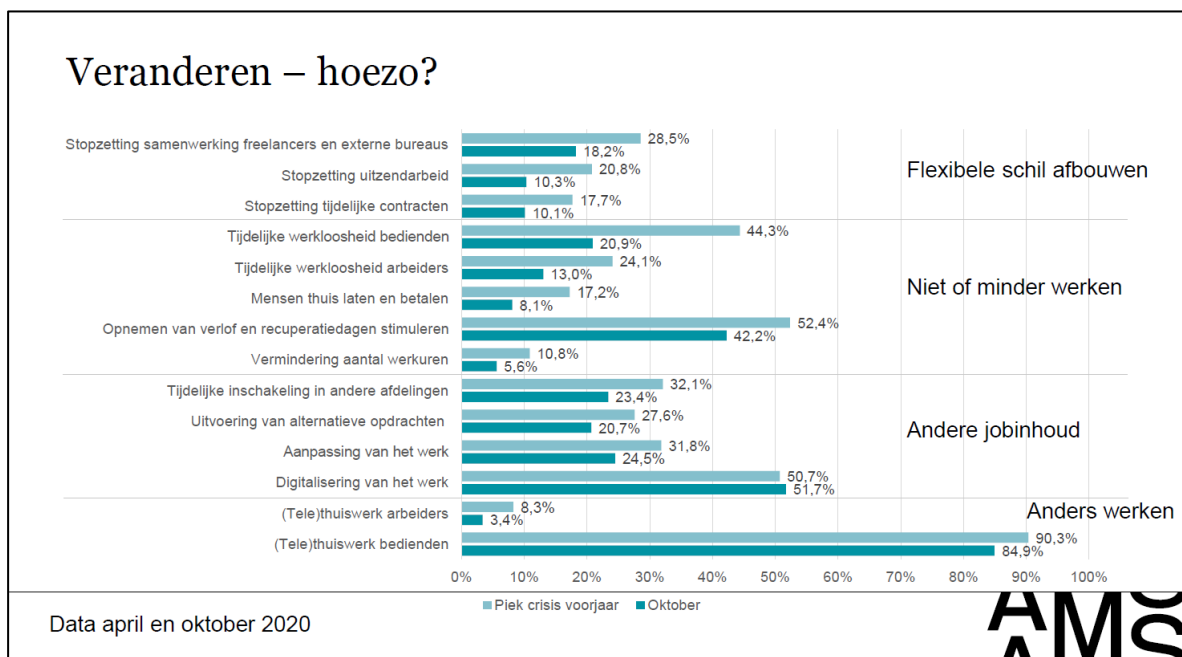
Ook het onderzoek van prof. Dr. Ans De Vos (Impact COVID-19 op menselijk kapitaal in organisaties, AMS 2020-2022) heeft oog voor de rol die freelancers spelen bij het flexibel schakelen in tijden van crisis. Het betreft een analyse op basis van periodiek georganiseerde werkgevers- en werknemersbevragingen. Ze stelt een gelijkaardige dubbele beweging vast, waarbij freelancers zowel als eersten afgedankt worden, als vervolgens opnieuw bij de eersten ingezet worden in geval van een prille heropleving.

Bij de aanvang van de pandemie uitte het snelle schakelen zich een veelheid van acties naar het personeel toe, met gevolgen voor zowel de externe als de interne arbeidsmarkt. Gezien de structurele krapte op de arbeidsmarkt vermeden werkgevers zoveel mogelijk om arbeidsovereenkomsten definitief stop te zetten. Acties om flexibel te schakelen vallen in dit onderzoek uiteen in vier groepen: het afbouwen van de flexibele schil, aanpassingen aan het werkvolume, aanpassingen

aan de interne arbeidsmarkt, en aanpassingen aan de manier van werken. Het afbouwen van de flexibele schil gebeurde in hoofdzaak door de samenwerking met freelancers en externe bureau's stop te zetten, of te bevriezen (zie ook Headfirst Whitepaper 'Overbruggen van de corona-crisis', 2020).

Onderstaande figuur uit het onderzoek van prof.dr. Ans De Vos illustreert de positie van de inzet van freelancers in dit flexibel schakelen in crisistijd. Zowat 1 op de 5 organisaties zette de externe samenwerkingen stop in aanvang van de crisis.

Figuur 19 Flexibel schakelen en impact loopbanen en jobs (presentatie prof. dr. Ans De Vos, 16.11.22 Denkwerk webinar)



Snel kunnen schakelen in functie van wijzigende vraag naar arbeid is één van de voornaamste redenen om met uitzendkrachten en freelancers te werken en in die zin wordt de flexibele schil hier ingezet waarvoor ze bedoeld is. Voor de loopbanen van de betrokken medewerkers betekent dit echter dat de kwetsbaarheid van hun statuut voelbaar wordt.

Tezelfdertijd blijkt uit dit onderzoek dat ook omgekeerd beroep wordt gedaan op extra flexibele arbeidskrachten, zoals freelancers, om het werk gedaan te krijgen. Dit neemt toe naarmate de eerste schok van de pandemie verwerkt is, zoals onderstaande tabel illustreert. Bij de aanvang van de pandemie, in april 2020, gaf 1 op de 10 respondenten (9,9%) aan dat zij op dat moment tijdelijk beroep deden op extra arbeidskrachten om het werk gedaan te krijgen. Dit gebeurde in een kwart van de gevallen (23,4%) via samenwerking met freelancers. In de daaropvolgende waves is er telkens een klein percentage ondernemingen dat aangeeft meer samen te werken met flexibele krachten.

Tabel 2 Toenemende samenwerking met externen (Prof.dr. Ans De Vos, Impact COVID-19 op menselijk kapitaal in organisaties, samenvatting voornaamste onderzoeksresultaten, 2021)

	April 2020	Juni 2020	Oktober 2020	Januari 2021	April 2021
FLEX SCHIL: meer / evenveel					
Freelancers	/	6,6% +33,6%	4,9% +32,1%	4,1% +35,7%	6,4% +38,1%
Uitzendkrachten	/	3,2% +28,9%	6,1% +23,1%	4,5% +34%	7,3% +28,9%
Studentenjobs	/	4,6% +30,1%	5,2% +22,6%	4,5% +28,3%	7,8% +25,2%
Subcontractors	/	4,9% +34,9%	2,7% +32,4%	3,3% +46,7%	3,7% +37,6%

Tabel 6: % respondenten dat aangeeft evenveel / meer samen te werken met externen

Prof.dr. Ans De Vos wijst er terecht op dat de uitdaging voor organisaties zal zijn om lessen te trekken uit het flexibele schakelen, en de reactieve aanpasbaarheid om te zetten naar proactieve aanpasbaarheid. Het gaat er niet alleen om de dynamiek die op de interne arbeidsmarkt werd gecreëerd, meer duurzaam te verankeren in een flexibel talentbeleid. Voor de inzet van freelancers en externe medewerkers ontbreekt bij de meeste organisaties een meer doordacht 'total workforce' beleid en een flexibel talent management. Flexibele arbeidskrachten worden ingeschakeld omwille van een diversiteit aan redenen (gaande van kostenaspect tot unieke expertise), maar blijkt weinig ingebed in een ruimere visie of strategie omtrent 'build/buy/borrow' (Cappelli). Tijdens de pandemie werd vooral de flexibiliteit van de flexibele schil benut. Het onderzoek laat niet toe om uitspraken te doen over het type van opdrachten of de aard van de competenties van deze externe medewerkers. Maar bij een geplande herinschakeling van flexibele krachten is het een goed moment om dit binnen een ruimer kader over flexibel inzetten van talent te doen. Dit aspect komt nog nader aan bod in hoofdstuk 6.4).

5.5 Vast vs flexibel: The fuzzy firm

Heel wat ondernemingen en organisaties stellen vandaag vast dat er geen vaste regel meer geldt voor de verhouding tussen het aantal vaste en het aantal flexibele medewerkers. Het traditionele organisatiemodel uit de vorige eeuw waarbij de 80/20 regel werd gehanteerd, is in de praktijk achterhaald. Bij de 80/20-regel gaat men er van uit dat je organisatie voor 80% uit een kern van vaste medewerkers bestaat, en een flexibele schil met 20% eigen tijdelijke contracten en uitzendkrachten.

Maar organisaties zijn niet langer een groot, stabiel geheel met vaste werkrelaties en een beperkt inhurgebeuren om piek-dal momenten op te vangen. Organisaties zijn voortdurend in beweging om snel en efficiënt in te spelen op kansen. Vandaag zijn organisaties 'fuzzy firms' geworden. In zijn boek beschrijft prof. Dr. Arjan van den Born al in 2013 hoe de kern zelf van een organisatie steeds flexibeler wordt: experts die bezig zijn met de corebusiness van de organisatie, zijn door de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in toenemende mate extern ingehuurd. Omdat werk

alsmaar meer op projectbasis wordt georganiseerd en technologie werken op afstand faciliteert, zijn bovendien de randen van de organisatie en wie voor de organisatie werkt steeds meer dif-fuus, wisselend, en tijdelijk. Ze zijn met andere woorden 'fuzzy'. Vaste contracten zijn er door-gaans alleen nog voor ondersteunende functies.

Bijna alle organisaties maken omwille van strategische redenen gebruik van diensten van externe individuen, teams of zelfs bedrijven in een anders dan traditioneel vast-op-de-loonlijst-verband. Om op strategisch niveau voldoende wendbaar te zijn, moeten kritische rollen snel, flexibel en efficiënt ingevuld worden. Het zijn overigens niet uitsluitend bedrijven en organisaties die deze omslag hebben gemaakt, ook bij overheden is de verschuiving ingezet. Het fenomeen is ook niet beperkt tot grote organisaties. Start-ups bijvoorbeeld maken veelal spontaan gebruik van losse, flexibele samenwerkingsverbanden 'on demand' (Deleu & Van Assema, 2019).

5.6 De flexibele schil reikt tot in de kern

In het licht van bovenstaande evolutie, raakt ook de term 'flexibele schil' een beetje gedateerd. In veel sectoren werken externen in de kern van het bedrijf, zoals bijvoorbeeld in de industrie, in contactcenters, in de IT of farmaceutische sector... Het gaat daarbij soms ook om hoogge-schoolde profielen, zowel technische als strategische functies, op het vlak van HR, financiën, in-koop, marketing, IT ... (<https://blog.antwerpmanagementschool.be/nl/structureel-inzetten-op-flexibel-talent>). De vroegere benadering om mensen in te delen in de kern of schil louter op basis van de contractvorm, is vanuit dat oogpunt achterhaald.

Flexibiliteit zou ook ingevuld kunnen worden bijvoorbeeld op basis van de toegangsstatus tot de organisatie (Van Assema, 2023).

- In de kern van de organisatie staan dan de werkenden die 100% digitaal en fysiek on site verbonden zijn en toegang hebben tot bedrijfsmiddelen en data. Dat zijn niet alleen de vaste medewerkers maar ook de externen, contingent workers, die volle toegang hebben tot locaties en systemen.
- Daarrond zijn verschillende schillen denkbaar, gaande van een eerste schil werkers die een beperkte toegang tot de organisatie hebben, zoals bijvoorbeeld IT'ers die systemen behe-ren (alleen digitale toegang tot de organisatie) of mensen van de catering of onderhouds-mensen (alleen fysieke toegang).
- In een tweede schil staan dan externen die geen persoonlijke toegangspas hebben, hoog-uit een bezoekerspas, zoals consultants die kortlopende of incidentele werkzaamheden uit-voeren.
- In de buitenste schil zitten de mensen die nu niet actief voor de organisatie werken maar wel als talentpool betrokken gemaakt of gehouden worden omdat ze in de toekomst mis-schien wel kunnen van waarde zijn in een van de schillen of in de kern. Door de krapttes op de arbeidsmarkt wint het uitbouwen van een eigen talentpool immers aan belang, als ei-gen netwerk van freelancers, alumni, gepensioneerden, studenten, voorkeurleveranciers, en andere relevante profielen.

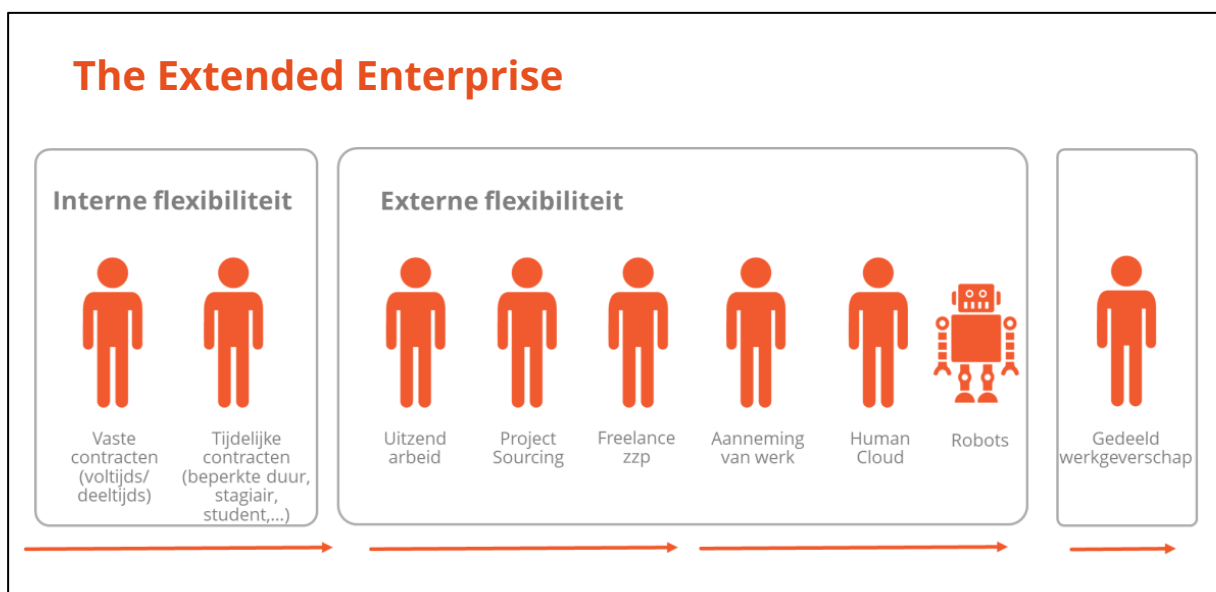
Een dergelijke visie geeft ook mee richting aan initiatieven rond Employer Branding of opdrachtgever branding, naar buiten, en Employee Engagement intern, in een benadering van Total Talent Management (zie ook verder hoofdstuk 6.4).

5.7 The extended enterprise

De groter wordende variatie aan contractvormen en types ingehuurde talenten maken het er voor organisaties niet eenvoudiger op om zicht te krijgen op al hun externen. Laat staan een visie en aanpak te ontwikkelen. Temeer daar enkel de vaste medewerkers via de HR-afdeling in de organisatie terecht komen, en alle andere kanalen en afdelingen waarlangs extern talent ingehuurd of ingekocht wordt, een blinde vlek kunnen inhouden.

Om het beeld van de total workforce waarover organisaties beschikken gestructureerd in kaart te brengen, is het concept van the extended enterprise een nuttig vehikel (Deleu en Assema, 2019). Zij rangschikken volgens een logische juridische gradatie en mate van afstand, de meest gangbare contractvormen van interne en externe flexibiliteit in volgende figuur:

Figuur 20 Freelancers en The extended enterprise, Deleu en Van Assema, 2019



In het kader van dit rapport is het belangrijk om naar de groep van de freelancers te kijken. We weten dat freelancers niet alleen begrepen zijn in de letterlijke groep van 'Freelance/zzp', maar dat ze ook in sommige andere externe flexibiliteitsvormen (desgevallend samen met andere contractvormen) voorkomen. Dit is het geval voor projectsourcing, aanneming van werk, en human cloud.

Freelancers zijn de zelfstandigen die zonder personeel werken en in een b2b-relatie hun kennis of creativiteit ter beschikking stellen. Zij worden hetzij rechtstreeks gecontracteerd, hetzij via een derde partij (intermediair of broker).

Bij projectsourcing wordt een medewerker van het projectsourcingsbureau ter beschikking gesteld van de opdrachtgever. In het contract moet het project duidelijk beschreven zijn, en mag dit niet gelinkt zijn aan een persoon. Deze medewerker kan zowel als werknemer bij het projectsourcingsbureau optreden, als dat het om een zelfstandig freelancer kan gaan. Om wettelijk verboden overdracht van werkgeversgezag te vermijden, dient het gezag over de projectmedewerker bij het projectbureau en niet bij de opdrachtgever te liggen (zie ook hoofdstuk 6.2.2)

In geval van aanneming van werk komen twee partijen overeen wat precies het resultaat van een opdracht moet zijn tegen welke prijs. Er wordt niet afgesproken wie het werk zal uitvoeren, alleen het eindresultaat ligt vast. Typevoorbeeld: onderhoudswerk. De uitvoering kan desgevallend bij een zelfstandig freelancer liggen, hetzij rechtstreeks indien de freelancer een contractpartij is, hetzij onrechtstreeks indien een contractpartij hiervoor een freelancer engageert.

Met het begrip 'human cloud' wordt de grote groep van mensen met talenten bedoeld die wereldwijd 'remote' inzetbaar zijn en via online platformen arbeid verrichten. Via een FMS (Freelance Management System, zie hoofdstuk 6.2.1). Ook freelancers kunnen in die context aan het werk zijn.

6. Freelancers inhuren

De Covid-pandemie heeft bij veel organisaties het bewustzijn aangewakkerd dat ze niet altijd over voldoende inzicht in hun tijdelijke personeelsbestand beschikken om snel en nauwkeurig te reageren op veranderende marktomstandigheden. Een steeds nijpender wordende arbeidsmarkt, de toenemende onvoorspelbaarheid van de economie en de verdere flexibilisering op de arbeidsmarkt houden dit actueel.

Deze evolutie maakt dat intermediaire spelers een steeds groter deel van het laken naar zich toetrekken, en zich reorganiseren. Ondernemingen en organisaties blijven evenmin zelf aan de zijlijn staan: ze moeten zichzelf heruitvinden als doordachte en aantrekkelijke opdrachtgever.

In dit hoofdstuk wordt deze beweging van naderbij bekeken.

6.1 Motieven voor het inhuren van extern personeel

Het 'plug and play' karakter van de freelancer maakt deze vanuit het standpunt van de inhurende onderneming zeer geschikt om onmiddellijk en flexibel in te zetten - met desgevallend weekend- of avondwerk als dat nodig is - en na de opdracht even flexibel terug weg te zetten, bij wijze van spreken.

In ons rapport 2017 kwamen we op basis van ons onderzoek tot een viertal hoofdmotieven, die na aftoetsing in onze achtergrondgesprekken vandaag nog steeds relevant blijken. Volgende beweegredenen worden aangewezen voor het inhuren van freelancers:

- Kostenstructuur (een zelfstandige inhuren kan goedkoper zijn dan een werknemer in vast dienstverband aan te nemen, en impliceert ook minder sociale verplichtingen en minder administratieve rompslomp);
- Tijdelijke behoefte aan specialistische kennis;
- Tijdelijke pieken in het gewone werk;
- Tijdelijke projecten.

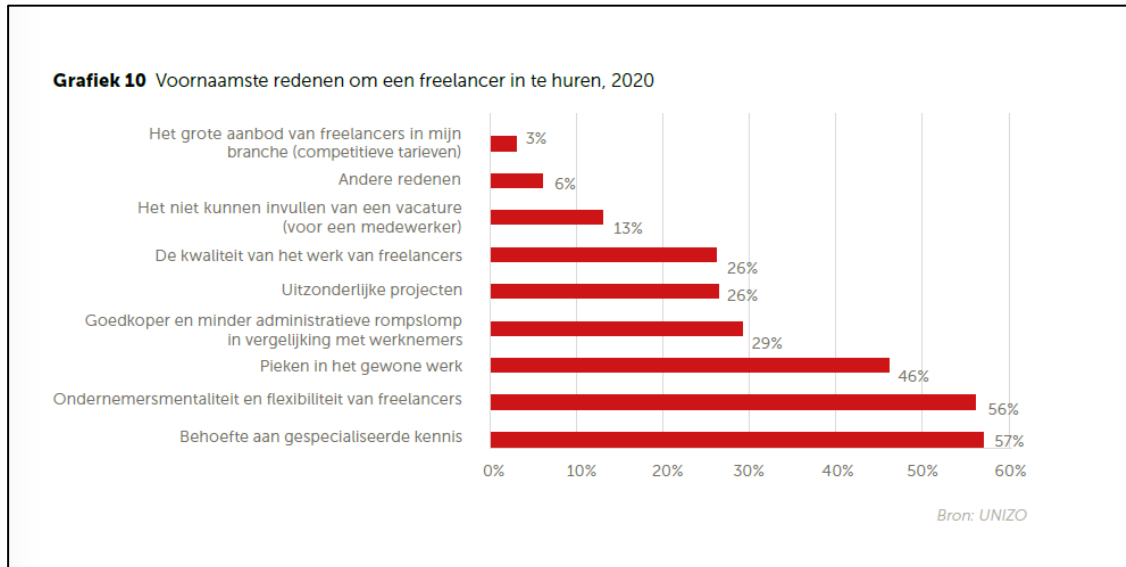
Daarnaast wint een bijkomend motief aan belang, onder invloed van de aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt, de toegenomen flexibilisering en de ervaring tijdens de pandemie:

- Het niet onmiddellijk kunnen invullen van een vacature via een vast werknemerscontract.

Deze bevindingen sluiten aan bij een bevraging bij opdrachtgevers in de UNIZO freelancefocus 2020. Bij de vraag "Wat zijn voor jou de voornaamste redenen om een freelancer in te huren" werden negen opties geformuleerd, inclusief de mogelijkheid om zelf een reden op te sommen via de optie 'andere redenen'. Aan respondenten werd gevraagd om de drie meest belangrijke

aan te duiden. Behoeftte aan gespecialiseerde kennis (57%), de flexibiliteit en ondernemersmentaliteit van freelancers (56%) en pieken in het gewone werk (46%) voeren de lijst aan.

Figuur 21 Redenen om een freelancer in te huren (UNIZO Freelancer Focus 2020)



6.2 Inhuurvormen

Organisaties met openstaande vacatures die besluiten op zoek te gaan naar externe medewerkers om dit gat tijdelijk of projectmatig te vullen, moeten een keuze maken hoe ze dit gaan regelen. Er zijn twee basisstrategieën die ondernemingen, organisaties en overheden in de schaarstecontext van de talent economy verkennen. Ofwel versterken ze de eigen inhuurcapaciteit door het selfsourcingproces te professionaliseren. Ofwel trekken ze een intermediaire externe dienstverlener aan waaraan ze de inhuur van extern talent (geheel of gedeeltelijk) uitbesteden. Tussen beide opties ligt ook nog eens een hele waaier aan gradaties.

Ongeacht de gevolgde strategie, lijkt het uiteindelijke statuut waaronder externe medewerkers ingezet worden (loontrekkend, zelfstandig, uitzendarbeid, student,...) steeds meer van ondergeschikt belang, zolang een vacature maar ingevuld geraakt.

Hieronder wordt enige duiding gegeven bij deze mogelijke inhuurvormen van externe medewerkers en freelancers.

6.2.1 Selfsourcing

Parallel met de acties ter versterking van de eigen interne arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld via jobcrafting of via het stimuleren van interne mobiliteitsmogelijkheden, zetten organisaties meer in op hun traditionele aanwervingsprocedures. In geval van selfsourcing, houdt de organisatie ook het inhuurproces voor externe medewerkers en freelancers in eigen hand. Deze

keuzebeslissing ligt overigens niet steeds in handen van de (centrale) HR-afdeling, evengoed gebeurt het dat het een autonome aankoopbeslissing van een specifieke afdeling of tak uit de organisatie betreft.

Om de geschikte freelance talenten beter te kunnen bereiken en aantrekken, wordt zowel ingezet op een versterking van het eigen netwerk van de organisatie, zoals het uitbouwen van een talentpool, als op het gebruik van digitale tools zoals een freelance platform. Dit zijn omgekeerd ook de twee meest gebruikte instrumenten voor freelancers om opdrachtgevers te vinden: het eigen netwerk en freelance platformen.

Uitbouwen van een talentpool/freelancepool

Ondernemingen en organisaties proberen proactief potentiële kandidaten voor hun toekomstige vacatures aan te spreken door een eigen bestand en netwerk uit te bouwen dat als talentpool kan fungeren. Talentpools worden opgebouwd uit vooral latent werkzoekenden ('sourcen'), terwijl actief werkzoekenden sneller de traditionele 'recruitment' kanalen vinden. Ze worden in de eerste plaats aangewend in de zoektocht naar schaarse kandidaten zoals ICT-ers of technici, voor kritische posities die nooit (lang) onbezet mogen zijn, bij lastige vacatures die jaarlijks terugkomen en op plekken waar altijd schaarse specialisten kunnen aangenomen worden.

Een talentpool bestaat uit zowel intern als extern talent en kan opgebouwd worden per vakgebied (sales, HR, IT, engineering, finance,...). Diverse bronnen worden hiervoor aangewend: eigen medewerkers, freelancers die reeds eerder opdrachten vervulden, gepensioneerde medewerkers die hun expertise willen inzetten voor bepaalde projecten, alumni (gewezen medewerkers die in goede verstandhouding vertrokken), studenten, afgewezen kandidaten bij eerdere vacatures (de zogenaamde 'silver medallists'), beloftevolle kandidaten die te laat reageerden op een vacature, talentvolle medewerkers bij concurrenten en referral kandidaten.

Ook andere organisaties of instanties kunnen kanalen zijn om talentpools aan te vullen, zoals intermediaire bemiddelaars, of zoals gig platforms (voor korte opdrachten) en freelance platforms (talent economy).

Sectorale initiatieven

Het gebeurt evengoed dat het initiatief tot uitbouw van dergelijke netwerken en talentpools uitgaat van een sector. Een voorbeeld voor de technische profielen is het initiatief 'Techlancers' van Agoria. Dit netwerk omvat technisch hooggekwalificeerde freelanceprofielen. Het is een initiatief vanuit de federatie ten behoeve van de aangesloten technologiebedrijven uit de maakindustrie, de digitale en de telecomsector, om hen te ondersteunen in de zoektocht naar deze schaarse profielen.

Het initiatief vertrekt van de vaststelling dat het freelance ondernemen op (tijdelijke) projectbasis meer en meer ingang vindt onder de hoogopgeleide technische profielen in deze sector, onder meer wegens de flexibiliteitsmogelijkheden, de leermogelijkheden van specifieke projecten, en het interessante verdienmodel gefaciliteerd door de schaarste op deze niche van de

arbeidsmarkt. Dit geldt niet alleen voor de gevestigde bedrijven, want ook in een gemiddelde Belgische technologie start-up werken evenveel freelancers als vaste medewerkers (Sirris-KU Leuven/HIVA, 2019). Het netwerk Agoria Techlancers beoogt enerzijds voor de aangesloten bedrijven de stap te verkleinen om over te gaan tot het aanwerven van externe freelancers. Anderzijds biedt het initiatief een uitgebreide dienstverlening en fungeert het als kennis- en relatienetwerk voor de beoogde freelancers.

Freelance Management Systemen (FMS of freelance platforms)

Opdrachtgevers kunnen gebruik maken van een digitale tool zoals een Freelance Management Systeem (FMS). Dat is een online freelance platform dat opdrachtgevers en opdrachtnemers (freelancers) rechtstreeks met mekaar in contact brengt. On demand, zonder tussenpersoon of intermediair. Een dergelijk systeem kan desgevallend ook bijkomende diensten aanbieden, die de verschillende fases van een opdracht ondersteunen (van matching, onboarding, evaluaties, offboarding, pool-vorming, betaling). Freelance platforms kunnen zowel generiek als vakspecifiek gericht zijn op freelance experts (met niches als marketing, sales, communicatie, design, development, HR, finance, management, ICT, technologie,...).

Een FMS is een open systeem, een marktplaats waar vraag en aanbod voor freelance werk bij elkaar komen. Het verschil tussen een FMS en andere online dienstenplatformen ligt er vooral in dat het een systeem is dat 'many-to-many' (M2M) interacties mogelijk maakt, bijvoorbeeld zoals op een fysieke markt waar veel verkopers in contact komen met veel kopers.

Het is niet evident een overzicht te hebben van welke freelance platforms voorhanden zijn voor welke profielen. Wereldwijd zouden er naar schatting meer dan 1000 online platformen voor hoogopgeleide freelance talenten te vinden zijn, of waar freelance experts interessante projecten vinden. Naarmate het aantal freelancers groeit, neemt ook de creatie van platformen onverminderd toe. In de top tien van succesvolle FMS die wereldwijd actief zijn, staan onder meer de freelanceplatformen Upwork, Freelancer.com en Fiverr. In ons land is de markt voor online bemiddelen en beheren van freelancers nog in een vroege fase, maar wel in volle ontwikkeling.

FMS actief in België

NextConomy bracht in het najaar 2022 een eerste onderzoeksrapport uit dat de Freelance Management Systemen in België in kaart probeert te brengen (FMS-onderzoeksrapport Editie 2022/23). Dit rapport biedt eveneens inzicht in de werking van dergelijke platformen.

Voor ons land identificeert NextConomy een twintigtal platformen, die zich, gebaseerd op hun websites, als FMS beschouwen en die actief zijn in België. Op deze platformen kunnen zowel opdrachtgevers als freelancers zich registreren. Er is geen uniforme lijn in te trekken welke functionaliteiten, ondersteuning, of extra dienstverlening, gratis of tegen extra betaling zijn. Het gaat om volgende freelance platformen (in willekeurige volgorde):

- GigHouse
- Jellow

- Wiggli
- Beelance
- Fleexly
- Talent Alfa
- Freelancer.be
- TOPTAL
- proUnity
- Malt
- TWAGO
- Connecting Expertise
- Go4Freelance
- I-Lance
- Anywr
- USG PROFESSIONALS
- Opdrachten.be
- Bubty
- YoungOnes
- Extra Expertise

Hierna geven we een schematisch overzicht van de werkwijze van dergelijke freelance platforms. We overlopen de registratiewijze voor freelancers, de functionaliteiten die deze platforms kunnen aanbieden evenals de desgevallende extra diensten.

De registratie als opdrachtgever en als freelancer kan onder meer volgende mogelijkheden omvatten:

- Registratie als opdrachtgever, hetzij als onderneming of organisatie, hetzij als intermediaire partij met de opdrachten in portefeuille; desgevallend kunnen meerdere gebruikers per opdrachtgever / intermediaire partij geregistreerd zijn
- Opladen van uitgebreid cv, portfolio en dergelijke meer van freelancers
- Freelancers beheren na registratie zelf hun profiel, bijvoorbeeld update, certificaten enz.
- Tariefinformatie/ indicatie
- Beschikbaarheid bijhouden via e-mail triggers
- Assessment om skills van freelancers objectief te toetsen

De specifieke functionaliteiten die deze platforms kunnen aanbieden in het kader van de matching opdrachtgever – freelancers, zijn de volgende:

- Matching op locatie /afstand
- Opdrachten met ook visuele informatie / video / beeld
- Opdrachten met vereiste skills voor (semi-automatische) matching met freelancers
- Posten van opdrachten naar sociale kanalen freelancer of gebruiker opdrachtgever / intermediair
- Remote only opdrachten
- Vastleggen van mijlpalen / tussentijdse resultaten met gekoppelde betalingsmomenten
- Ook opdrachten uit het buitenland

- Freelancers kiezen zelf uit het volledige aanbod opdrachten
- Opdrachtgevers kiezen zelf uit het volledige aanbod Freelancers
- Freelancers worden opgelijst volgens skill, match en ervaring, niet volgens hun prijs
- Afspraak maken voor kennismakingsgesprek
- Mogelijkheid om kalenderafspraken te maken met video conferentie (Zoom, Teams, Google Meet, ...)
- Offertes opstellen en onderhandelen
- Verificatie van de vereiste juridische e.a. documenten van freelancers
- Standaard contract templates
- Afhandeling administratie na de matching (contract, urenverklaring, facturatie, betaling, evaluaties, ...)

Mogelijke extra diensten aan freelancers of opdrachtgevers zijn:

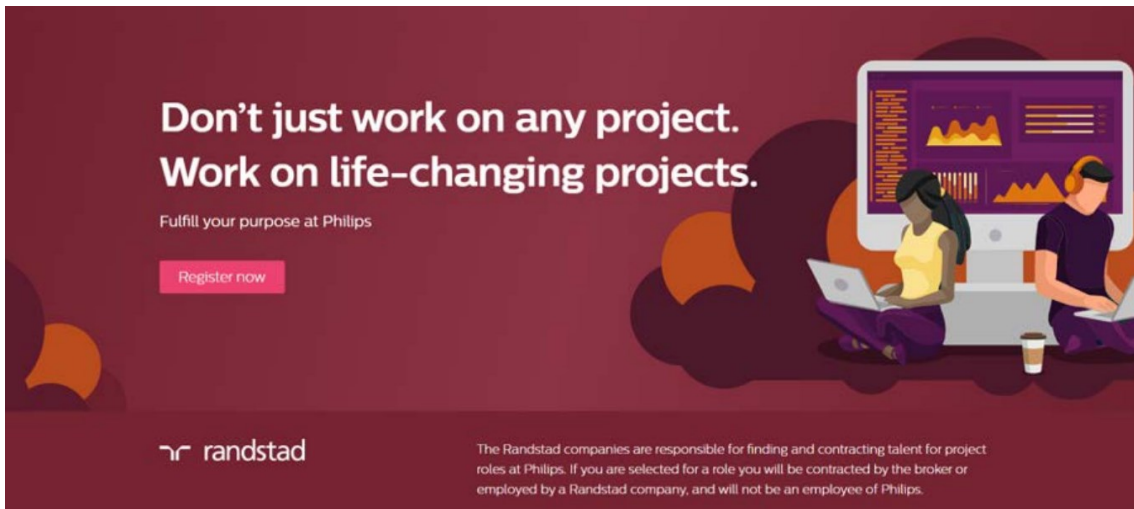
- Helpdesk
- Opdrachtgevers kunnen in het systeem freelance talentpools opzetten en beheren
- Tips om het profiel van freelancer of van opdrachtgever meer aantrekkelijk te maken en op te vallen
- Webinars, opleidingen, netwerkmomenten, coaching voor freelancers
- Voordelen voor freelancers via partners, zoals kortingen, verzekering, cursussen,...
- Als freelancer eigen klanten kunnen aanbrengen
- Als opdrachtgever eigen freelancer(s) kunnen aanbrengen
- Rapporten trekken voor opdrachtgevers (dashboard, statistieken)
- Transparante rating van de freelancers door hun opdrachtgevers
- Transparante rating van de opdrachtgevers door de freelancer
- Inzet als 'white label' door opdrachtgevers (eigen 'direct sourcing' tool voor een organisatie)
- Bruikbaar als een publieke markt- plaats waar vraag en aanbod aan freelancers bijeen komen

Bedrijfsgebonden FMS

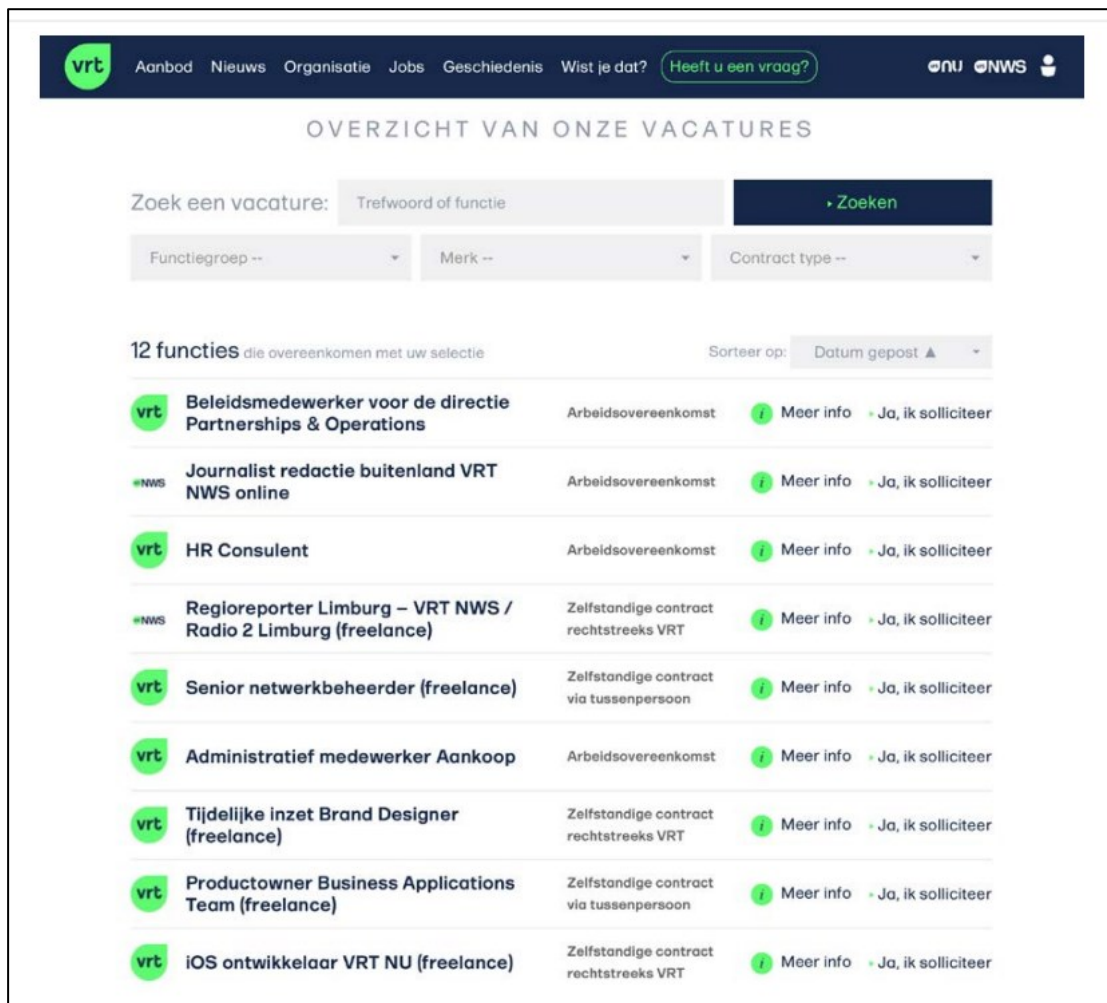
Sommige grotere organisaties hanteren een direct sourcing model waarbij ze een eigen FMS opzetten om freelancers aan te trekken en te beheren. Dat doen ze door een 'white label' FMS in te zetten achter de 'werken bij' pagina op hun website. Voorbeelden hiervan zijn Philips en VRT (NextConomy FMS-onderzoeksrapport Editie 2022/23).

Philips trekt freelancers aan via de eigen website, maar gebruikt op de achtergrond het FMS Twago van Randstad. Ook VRT past deze methode toe, door alle vacatures centraal te plaatsen maar aan de achterzijde een geïntegreerd systeem te voorzien om de verschillende contractvormen (vast, ingehuurd via een bureau, freelance, aanneming van werk) in een aparte technologie te beheren. Het gaat onder andere om een ATS (Applicant Tracking System) voor het werven en beheren van kandidaten voor vaste banen, een VMS (Vendor Management Systeem) voor het beheer van leveranciers van tijdelijk talent, en een FMS voor het werven en beheren van de freelancers. In dit geval zijn het VMS en FMS van Connecting Expertise (Pixid). De koppeling van al deze systemen biedt een integraal zicht op alle voorhanden talent ongeacht de contractvorm, vandaar de term 'total talent management' (TTM) of integraal talent beheer' (ITB). Zie ook hoofdstuk 6.4.

Figuur 22 Philips website voor freelance opdrachten



Figuur 23 Print screen van de 'werken bij VRT' website met vacatures voor alle contractvormen op een pagina



6.2.2 Intermediaire dienstverlening

Inhuurdienstverleners zijn er in alle soorten en maten. In geval organisaties ervoor opteren het inhuurproces uit te besteden aan een intermediaire bemiddelaar, stellen zich een aantal vragen die niet steeds een duidelijk antwoord vinden. Zo heeft niet elke opdrachtgever goed zicht op wat de eigen specifieke noden precies zijn en welke soort dienstverlener hier best aan kan beantwoorden. Noch op de vormen van dienstverlening die de verschillende soorten intermediaire instanties kunnen aanbieden. Aanbieders van deze diensten bieden in de praktijk overigens vaak combinaties van diensten aan onder één en dezelfde noemer, wat de verwarring aanwakkert.

Volgende intermediaire dienstverleners kunnen ingezet worden om (onder meer) zelfstandige freelancers aan te leveren en in te huren:

Interim management bureaus

Deze intermediaire dienstverleners zijn actief in de niche van het plaatsen van interim managers. Dit zijn zelfstandige freelancers met ervaring en expertise op het vlak van (crisis)management, die tijdelijk kunnen ingehuurd worden. De inzet van interim management is vooral ingeburgerd voor financiële profielen en op het vlak van administratie en juridische zaken. Interim managers zijn ook inzetbaar voor HR-management, logistiek en productie, sales en marketing, algemene directie, ICT of andere domeinen. In ons land gebruiken bedrijven interim management vooral in perioden van groei, bij een fusie, bij een overname, crisismanagement, herstructurering en economische terugval, of meer recent als strategische beslissing in geval van schaarste en openstaande vacature.

Op de website van Federgon vinden we voor ons land een overzicht van deze dienstverlening en aangesloten dienstverleners: <https://federgon.be/de-federatie/interim-management/>.

Project sourcing bureaus

Projectsourcing of outsourcing is het tijdelijk inzetten van externe specialisten bij het uitvoeren van interne projecten. Deze aanpak geeft bedrijven de mogelijkheid om flexibel en gericht in te gaan op technische vraagstukken die in eerste instantie niet tot hun core business behoren. Ten gevolge van de schaarste op de arbeidsmarkt wordt deze grens echter vager: een van de verschuivingen die zich voordoen, is het stijgend beroep op projectsourcing en intermediaire instanties dit aanbieden. Deze trend is ook geregistreerd in de driejaarlijkse ondernemingsenquête die de Stichting Innovatie & Arbeid organiseert: <https://www.serv.be/stichting/publicatie/ondernemingsenquête-inzet-flexibiliteitsinstrumenten-bedrijfsniveau>.

Bij wijze van voorbeeld kan verwezen worden naar de sterk gestegen vraag naar HR-medewerkers. Door corona kwamen een aantal nieuwe vragen op het bord van HR die gemakkelijk projectmatig door een projectmedewerker kunnen opgepakt worden. Bijvoorbeeld de oplossingen voor hybride werken, het opnieuw invullen van de mobiliteit, of binding van personeel dat in coronatijd werd aangenomen. Vraagstukken die als losse projecten via projectsourcing ingevuld kunnen worden.

Er is sprake van project sourcing wanneer een medewerker van het project sourcingsbureau ter beschikking wordt gesteld van de opdrachtgever. Aangezien terbeschikkingstelling strenge wettelijke grenzen kent, moet het project in het contract duidelijk beschreven zijn, en mag dit niet gelinkt zijn aan een persoon. Om wettelijk verboden overdracht van werkgeversgezag te vermijden, dient het gezag over de projectmedewerker bij het projectbureau en niet bij de opdrachtgever te liggen.

De projectmedewerker kan zowel onder het statuut van werknemer bij het project sourcingsbureau ingezet worden, als dat het om een zelfstandig freelancer kan gaan. Er zijn geen exacte cijfers voorhanden omtrent de onderlinge verdeling, maar minstens 25% (of waarschijnlijk meer) van de medewerkers die via project sourcing ingezet worden, hebben het zelfstandigenstatuut (rapport 2017).

Op de website van Federgon vinden we voor ons land een overzicht van deze dienstverlening en aangesloten dienstverleners: <https://federgon.be/de-federatie/project-sourcing/>.

In Nederland spreekt men in geval van project sourcing over 'detachering' en 'detacheringsbureau's'. Niet te verwarren met de Belgische betekenis van het woord 'detachering': dit slaat bij ons op de situatie van een loontrekkende werknemer die in België tijdelijk arbeidsprestaties verricht en die hetzij gewoonlijk werkt op het grondgebied van één of meer andere landen dan België, hetzij is aangeworven in een ander land dan België.

Managed Service Provider (MSP)

MSP is een typisch vakjargon in de wereld van de inhuur van tijdelijk projectpersoneel en staat voor 'Managed Service Provider'. Deze is verantwoordelijk voor het (verbeter)programma (van daar de term 'managed') voor de inhuur en sourcing van het personeel van organisaties op zowel strategisch-tactisch als op operationeel niveau. Een MSP beheert de leveranciers van tijdelijk, ingehuurd personeel. Die leveranciers variëren van project sourcingbureaus, tot uitzendorganisaties, aannemers van werk, freelance-bemiddelaars en individuele freelancers. Het is met andere woorden een intermediair die de relaties met alle overige intermediairs van een onderneming of organisatie organiseert.

Dit Angelsaksisch concept is ontstaan toen grote ondernemingen en organisaties door groeiende inhuurvolumes behoefte kregen aan inzicht en overzicht van hun eigen inhuur. Door een intermediaire MSP de volledige regie te geven, kunnen ze de behoefte aan extern personeel duidelijk in kaart brengen en de markt van leveranciers en zelfstandigen efficiënter ontsluiten.

Het betrekken van een MSP-dienstverlener is intussen niet alleen in Amerika een groeiend fenomeen op de markt voor de inhuur van personeel. Volgens een recente studie (MSP-aanbieders op de Nederlandse & Belgische markt, editie 2022/2023) gelden Nederland en België zelfs als early adopters en grootgebruikers van MSP-programma's in Europa.

De Belgische MSP-markt kent verschillende snelheden. Enerzijds speelt zich recent een grote golf van consolidaties en overnames af met internationale dimensies. Anderzijds zijn er ook lokale

Belgische dienstverleners die hun diensten ontwikkelen. Zo werken grote, internationale organisaties al enkele jaren met MSP-dienstverleners, die het inhuurprogramma verspreid over meerdere landen, voor hen verzorgen. Doorgaans betreft het een MSP-tak van grote uitzendorganisaties, zoals Randstad Sourceright, Tapfin (Manpower Group) of Pontoon (Adecco Group). Ook Nederlandse partijen als HeadFirst en Magnit (voorheen Brainnet, onderdeel van PRO Unlimited) zijn op de Belgische MSP-markt actief. Voorbeelden van lokale scale-ups zijn Charipickers, Wiggli, ProUnity, Flexorius, of Profile Group. Het aantal programma's dat in Belgische bedrijven wordt beheerd door van origine Belgische MSP's groeit.

De vlag MSP dekt echter geen uniforme lading. Er zijn grote onderlinge verschillen in de diensten die ze in naam van de opdrachtgevende onderneming of organisatie voor hun rekening kunnen nemen. Zoals het selecteren van leveranciers voor extern personeel (onder meer uitzendkrachten, projectmedewerkers, zelfstandige freelancers, aanbesteding en andere HR-diensten) en het managen van (delen van) het inhuurproces; van vacatures, het on- & offboarden van kandidaten en de inhuuradministratie tot en met de facturatie.

Andere dienstverleners voor de inhuur van extern talent

Voor het (deels) uitbesteden van de inhuur van extern personeel is er in principe een onderscheid te maken naar drie basissoorten dienstverlening: naast het beroep op een MSP, zoals hierboven geschetst, kan een onderneming of organisatie ook een Master Vendor inschakelen, of een broker.

Een Master Vendor is een staffing-organisatie die de taak toegewezen kreeg om als primaire leverancier voor bepaalde ingehuurde profielen te fungeren. De inhuurvraag vult de Master Vendor primair zelf in, pas in tweede instantie worden andere leveranciers ingeschakeld.

Een broker verzorgt in de basis alleen het contractbeheer van zelfstandige freelancers. Dit houdt de administratie in van de toegewezen kandidaten, en de bijbehorende freelance-contracten. De broker doet in principe niet de werving/selectie. Dat doet een organisatie zelf of dat gebeurt via andere kanalen, zoals het netwerk van de manager, een Freelance Management Systeem (FMS of freelance platform) of de MSP. In het vakjargon spreekt men dan over 'direct sourcing' (de opdrachtgever vindt zelf de gewenste zelfstandig professional), in combinatie met het contracteren via een broker.

Verschillende processen met verschillende technologie

Een MSP maakt standaard gebruik van een Vendor Management Systeem (VMS), een geavanceerde webbased applicatie om alle inhuurprocessen van projectsourcing profielen, zelfstandige freelancers of uitzendkrachten via leveranciers te ondersteunen en te kunnen monitoren. Elke aanvraag van de opdrachtgever wordt via het VMS naar de juiste 'vendors' (leveranciers) gestuurd, en de verschillende leveranciers bieden hun inhuurkrachten, via het VMS, aan de MSP en de opdrachtgever aan.

Een Master Vendor daarentegen werkt niet met een VMS. Omdat naast de eigen kandidaten ook kandidaten van andere leveranciers ingehuurd kunnen worden, moet de Master Vendor een operationeel proces inrichten, maar dit is meer een eigen backoffice systeem, dat niet voor de opdrachtgever toegankelijk is. In de praktijk heeft het bureau dat fungeert als Master Vendor vaak een (part time) inhouse afdeling bij de opdrachtgever, die als 'externe' afdeling het snel en tijdig leveren van inhuurkrachten regelt.

Een broker werkt doorgaans ook niet met een VMS, maar heeft wel een eigen contractmanagementsysteem, waarin zelfstandigen namens de opdrachtgever worden gecontracteerd en administratief afgehandeld.

6.3 Evolutie bij de intermediaire organisaties

Intermediaire dienstverleners ondergaan als leveranciers van ingehuurd talent evenzeer de impact van de schaarste op de arbeidsmarkt, in combinatie met bredere trends als globalisering en digitalisering. Dit uit zich op verschillende manieren.

6.3.1 Groeimarkt met limieten

Allereerst impliceert het gebrek aan kandidaten voor sommige profielen dat opdrachtgevers makkelijker de stap zetten om een intermediaire dienstverlener onder de arm te nemen, of om te veranderen van leverancier. Vanuit dit perspectief zitten intermediaire dienstverleners duidelijk in een groeimarkt, en kunnen zij het laken meer naar zich toe trekken. Zij botsen echter op dezelfde kraptebarrière om deze vacatures gevuld te krijgen, waardoor zij in toenemende mate zelf onder druk staan. Ze dienen steeds creatiever tewerk te gaan om schaars talent te vinden en aan te trekken, er ook harder voor te werken, om hier uiteindelijk een kleinere marge aan over te houden, wat dan weer druk zet op de prijsvorming en onderlinge prijsconcurrentie.

Om het schaarse talent aan te boren, worden verschillende strategieën opgezet. Het organiseren van eigen talentpools volstaat niet altijd. Zo proberen intermediaire dienstverleners meer actief het schaars talent elders weg te kapen, wat in sommige gevallen er toe leidt dat ze zelfs vissen in de vijver van het vast personeel van hun eigen opdrachtgevers/klanten. Dit kan dan ook de relatie met de opdrachtgever onder druk zetten. Een andere mogelijkheid ligt bij het vinden van on-aangeboord talent, en het toeleiden van nieuwe groepen tot de arbeidsmarkt, hetgeen voor schaarse profielen echter niet steeds evident is. De verdergaande globalisering en digitalisering vormt dan weer een ondersteuning, omdat dit toelaat om via digitale platformen wereldwijd talent te kunnen vinden voor de moeilijke vacatures.

6.3.2 Integratie van het dienstenaanbod

Intermediaire dienstverleners spelen ook in op de vaststelling dat de contractvorm voor opdrachtgevers van ondergeschikt belang wordt, zolang een vacature maar ingevuld raakt. In de praktijk komt het meer en meer voor dat aanbieders van intermediaire diensten combinaties van de verschillende bovenstaande inhuurvormen aanbieden, onder één en dezelfde noemer of paraplu. De aangeboden bredere HR-dienstverlening kan zich naast de verschillende inhuurvormen

ook uitstrekken tot traditionele werving en selectie, binden van personeel , loopbaanbegeleiding, en dergelijke meer.

6.3.3 Consolidaties en overnames

In aansluiting met deze integratie van diensten en reorganisaties en schaalvoordelen, worden in de intermediaire dienstensector de recente jaren meer consolidaties en overnames genoteerd, vaak met internationale dimensies. Bij wijze van louter voorbeeld kan verwezen worden naar de groeistrategie van HeadFirst Group. Deze begon in 2018 met de overnames van Staffing MS en Myler. Daarmee versterkte Headfirst zijn positie als intermediair en voegde tegelijkertijd MSP-activiteiten toe. Daarna volgde een omzetting door de overname van Between, en met de overname van Sterksen bood Headfirst Group ook Total Talent Management aan. Recent volgde een toevoeging van het Belgische ProUnity van David Muyltermans aan de portefeuille, dat bij ons actief is als MSP met een eigen inhuurplatform en tool. Samen met de StarApple Group, bestaande uit de merken StarApple en StackOps, gespecialiseerd in de bemiddeling van IT- en digital specialisten. De integratiestrategie van Headfirst is hiermee mogelijks nog niet ten einde, en Headfirst is slechts één van de vele spelers.

Deze bewegingen onder de intermediaire spelers kunnen leiden tot verwarring bij (potentiële) opdrachtgevers . Opdrachtgevers die niet duidelijk inschatten op welk precies terrein ze ondersteuning nodig hebben, kunnen steeds moeilijker een duidelijk onderscheid zien voor welke dienstverlening ze bij welke soort dienstverlener terecht kunnen.

6.3.4 Opmars online tools en platformen

Meer algemeen is de digitalisering sterk doorgedrongen in de werkorganisatie van de intermediaire dienstverlening. Online matchingtools voor bemiddeling en digitale HR-beheertools maken standaard deel uit van het dienstenpakket, al dan niet exclusief ontwikkeld binnen de eigen organisatie. Parallel met de integratiebeweging tussen de verschillende soorten intermediaire dienstverleners groeien ook de verschillende soorten systemen naar elkaar toe.

6.4 Evolutie bij de opdrachtgevers

Ook bij de opdrachtgevers is na covid schaarste het centrale thema geworden. De krapte op de arbeidsmarkt laat zich voelen op haast alle functies.

Ondernemingen en organisaties kunnen in een schaarser wordende arbeidsmarkt niet zonder meer aan de zijlijn blijven staan of er zich louter van af maken door een intermediaire dienstverlener in te schakelen. Dit uit zich vooral in een toegenomen aandacht voor aangepaste HR-managementconcepten en gedragscodes. Deze vormen van personeelsmanagement hebben gemeen dat er een meer globale aanpak van talentontwikkeling uitgestippeld wordt, los van de specifieke contractvorm. Enkele thema's die in deze context aan aandacht winnen zijn Total Talent Management (TTM) of Integraal Talentbeheer (ITB), en Strategic Workforce Planning.

Daarnaast proberen ondernemingen en organisaties zichzelf te positioneren als een doordachte en aantrekkelijke werkgever én opdrachtgever. 'Goed opdrachtgeverschap' is een thema dat toenemend succes kent.

6.4.1 Total Talent Management (TTM) of Integraal Talentbeheer (ITB)

Een thema dat in deze context aan aandacht wint, is dat van Total Talent Management (TTM). Het is een vorm van personeelsmanagement die het mogelijk maakt om de tweedeling tussen vast en flex te overstijgen en het volledige potentieel van de totale arbeidscapaciteit in te zetten. De focus ligt op het ontwikkelen en inzetten van talent. Doelstelling daarbij is de meest geschikte talenten in te zetten, met de juiste kennis, op de gepaste tijd en plek, los van hun contractvorm. Het hoe en het waarom van Integraal Talentbeheer, mee gericht op de zelfstandige freelancers binnen en rond een organisatie, wordt geduid in het handboek 'Mis geen talent' (Deleu & van Assema, 2019) en via www.misgeentalent.eu.

Deze 'blended workforce', met zijn mix aan vaste medewerkers en vele flexibele contractvormen, steunt als organisatiemodel op een sterke interne en externe mobiliteit en flexibiliteit, en op het proactief opzetten, binden en onderhouden door opleidingen van talentpools. Daarbij worden ook de externe talenten maximaal aangesloten op de missie en visie en geïntegreerd in de werking en cultuur van de organisatie. Open talentcultuur impliceert dat de HR-dienst ook de inzet van externe zelfstandige freelancers centraal mee aanstuurt, en niet de toevallige afdeling die een freelancer rechtstreeks inkoopt, waardoor een uniform talentbeleid moeilijk ingang vindt.

Met de integratie van alle recruitmentprocessen en alle HR-processen op vast en flex gebied, is TTM een nieuwe HR-aanpak die inspeelt op de behoefte aan overzicht over de toegenomen diversiteit aan werkvormen en statuten binnen eenzelfde organisatie. Ook technologieleveranciers springen op de kar en introduceren platformoplossingen die een geïntegreerd systeem bieden om een TTM-aanpak te ondersteunen.

Echter: wanneer de contractvorm waaronder medewerkers ingezet worden binnen een organisatie van ondergeschikt belang dreigt te worden, zolang een vacature maar ingevuld wordt, ontbreekt een visie gedragen aanpak. In navolging van Peter Capelli (Wharton Business School) wijzen diverse auteurs zoals professor Ans De Vos (AMS- Leveraging external talent as a strategic resource, 2018) op het belang van een strategisch onderbouwde beslissing bij het inschakelen van zelfstandige freelancers. Organisaties worden daarbij aangespoord om een duidelijke visie te ontwikkelen over welke rollen en functies wel of niet kunnen ingevuld worden door extern ingehuurd personeel. Het is daarbij op zich denkbaar dat een freelancer kritische functies in een bedrijf uitoefent. Het is echter problematisch wanneer dit ondoordacht of zelfs onwetend gebeurt, wanneer bedrijven geen totaalzicht hebben en niet weten dat freelancers daar verantwoordelijk voor zijn.

6.4.2 Strategic Workforce Management

Een hiermee verwant HR-management concept luidt 'Strategic Workforce Management'. Dit wordt naar voren geschoven vanuit het jaarlijkse wereldwijde onderzoek dat MIT Sloan

Management Review en Deloitte voeren naar de toekomst van het personeelsbestand (<https://sloanreview.mit.edu/big-ideas/future-of-the-workforce/>, 2023).

De hieruit resulterende orkestratie-index voor het ecosysteem van het personeel is gebaseerd op de wijze waarop wereldwijd organisaties hun personeelsbestand definiëren, de mate waarin zij hun personeelsbestand op een holistische manier beheren en de mate waarin zij zich voorbereid voelen om een personeelsbestand te beheren dat bestaat uit een mix van interne en externe werkkrachten. Deze index biedt een strategisch model voor organisaties om werkkrachten te plannen, in dienst te nemen, te controleren en te houden om de productiviteit, de strategische afstemming en de tevredenheid van de werkkrachten te optimaliseren.

Organisaties die hoog scoren op deze index, geven een duidelijke plaats aan externe medewerkers zoals zelfstandige freelancers, wat volgens dit onderzoek aantoonbaar samenhangt met een betere score op volgende acht domeinen:

- Ze slagen er in hun bestand met werkkrachten beter af te stemmen op hun strategische doelstellingen als organisatie
- Ze hebben een optimale verdeling van het werk tussen eigen medewerkers en ingehuurd talent
- De instroom van talent voor kritische rollen verloopt vlotter
- Ingehuurd talent past beter bij de cultuur van de organisatie
- Het totale bestand met werkenden wordt multidisciplinair beheerd
- Prestaties van alle werkenden worden opgevolgd, niet alleen van zij die op de loonlijst staan
- Werkenden worden ingezet en beheerd om maximaal bij te dragen aan het succes van de organisatie
- Technologie ondersteunt het beheer en de optimalisatie van het ecosysteem met werkkrachten

6.4.3 Employer branding en opdrachtgeversmerk

Een andere beleidslijn die in het zog hiervan opgang vindt, houdt verband met de opgave voor organisaties om zichzelf te heruitvinden als doordachte en aantrekkelijke opdrachtgever, en naast employer branding ook werk te maken van de branding als goede opdrachtgever.

Dit vloeit voort uit de mee geëvolueerde kijk op freelancers vanuit een open talent cultuur (cfr Tijd 14 januari 2022 – Freelancers worden ondergewaardeerd in war for talent):

- Freelancers zijn niet louter leverancier van gevraagde diensten, maar hebben ook potentiële meerwaarde voor de organisatie
- Er is een ontwikkelde visie in de organisatie op het inzetten van externen in de organisatie, waar wel, en waar nooit
- Er is een uitgetekend HR-beleid voor de instroom, doorstroom en uitstroom van freelancers

- Organisaties profileren zich nadrukkelijk als een aantrekkelijke opdrachtgever voor freelancers

Deze inzichten vormen de opstap om te komen tot een 'goed opdrachtgeverschap'. De draagwijdte van dit concept wordt uiteengezet in het hiernavolgende hoofdstuk.

7. Goed opdrachtgeverschap

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op het concept en de achterliggende strategie van goed opdrachtgeverschap. Het zorgen voor de juiste randvoorwaarden waardoor de samenwerking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (freelancer) optimaal wordt. Het begrip is een soort vertaling van het concept 'goed werkgeverschap', en slaat op de kwaliteit van de relatie tussen freelancer en inhuurder. Het wordt door sommigen beschouwd als een variant van MVO, het maatschappelijk verantwoord of duurzaam ondernemen, maar dan specifiek met betrekking tot de wijze waarop een onderneming of organisatie extern personeel inzet.

Goed opdrachtgeverschap wint aan belang. Het is nog niet meteen een echte uniforme gedragscode, eerder een concept in ontwikkeling, met meerdere verschijningsvormen. Ook de term op zich is nog niet overal ingeburgerd in Vlaanderen. Dit in tegenstelling tot Nederland, waar een aantal onderzoeken en publicaties ontwikkeld zijn die inspiratie kunnen bieden.

7.1 Win-win

Goed opdrachtgeverschap heeft betrekking op een strategie die zowel vanuit de behoefte van de freelancers als vanuit de noden van de opdrachtgevers gegroeid is. Goed opdrachtgeverschap is het complement van goed opdrachtnemerschap. Nieuwe organisatiestructuren vragen om nieuwe verhoudingen, en 'goed opdrachtgeverschap' is in dat opzicht een toekomstgericht managementmodel.

Voor opdrachtgevers is na covid schaarste het centrale thema geworden: hoe kom ik aan talent, op alle functies. Het geeft aanleiding tot interne strategieën van Total Talent Management, met een integratie van alle HR-processen op vast en flexibel vlak. Tegen deze achtergrond is goed opdrachtgeverschap het nieuwe kader om op een goede manier om te gaan met externen.

Voor freelancers kadert het begrip goed opdrachtgeverschap in een wederzijds verhaal van verwachtingen, rechten en plichten. In een markt waar freelancers meer keuzevrijheid hebben om al dan niet een opdracht aan te nemen, maakt goed opdrachtgeverschap een wezenlijk deel uit van de keuzemotivatie en aantrekkelijkheid van een opdracht.

Goed opdrachtgeverschap impliceert een wederzijdse win-win relatie: een hoge mate van tevredenheid en engagement van de freelancer ten overstaan van de opdracht en de opdrachtgever, en een hoge waardering bij de inhuurder omtrent de freelancer en zijn of haar prestaties. Hierna bekijken we welke de factoren zijn die deze tevredenheid en waardering beïnvloeden.

7.2 Het belang van goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap

De evidente parallel tussen goed werkgeverschap (interne medewerkers) en opdrachtgeverschap (externe medewerkers) staat centraal in de Quicksan 'Duurzame inzetbaarheid en leven lang

ontwikkelen' (Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid Nederland, 2021). Deze Quickscan kwam tot stand in samenwerking met diverse partners waaronder de SER, de Sociaal-Economische Raad in Nederland. Duurzame inzetbaarheid wordt gedefinieerd als het vermogen van de medewerker om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor een organisatie, en daarbij ook zelf een meerwaarde te ervaren. Het slaat uitdrukkelijk op zowel de medewerkers in vast werknemersverband, als op de medewerkers met een zelfstandigenstatuut (zzp).

Het belang van goed werkgeverschap en van goed opdrachtgeverschap wordt met identieke argumenten geduid vanuit het niveau van de werkenden, de organisatie en de maatschappij. Volgende overwegingen zijn daarbij relevant.

Op het niveau van werkenden is goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap van belang om:

Organisatie van het werk

- Een duidelijke bijdrage te kunnen leveren aan de strategie/richting van de organisatie,
- Het gevoel te hebben zinvol bezig te zijn en dat het werk ertoe doet,
- Eigen inbreng te hebben en werkzaamheden naar eigen inzicht uit te voeren,
- Taken binnen de functie beter te kunnen uitvoeren.

Kwaliteit van het werk

- Werk te hebben wat past bij competenties en vaardigheden en ambities en drijfveren,
- Kansen te krijgen voor groei en ontwikkeling,
- Inzicht te hebben in passende vervolgstappen in de carrière,
- Werk te hebben wat afwisselend en uitdagend is en blijft,
- De mogelijkheid te hebben zelf invloed uit te oefenen op het takenpakket.

Op het niveau van organisaties is goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap van belang om:

Organisatie van het werk

- Een organisatiestructuur te ontwerpen die de inzetbaarheid van werkenden vergroot,
- Op een gedegen manier met werkenden in gesprek te blijven over hun inzetbaarheid,
- Werkenden taken te laten uitvoeren die passen bij hun werkvermogen, competenties en drijfveren.

Kwaliteit van het werk

- Het goed kunnen onderscheiden als werkgever van andere werkgevers, wat zorgt voor het beter aantrekken en behouden van personeel,
- Inzicht te hebben in de competenties die nodig zijn om organisatiedoelen in de toekomst te halen,
- Het continue leren af te stemmen op de aanwezige en benodigde kwaliteiten,

- Optimaal gebruik te maken van talenten in de organisatie,
- Perspectief te bieden aan werkenden,
- Recruitement- en opleidingskosten te kunnen besparen,
- Optimale klanttevredenheid te hebben.

Op het niveau van de maatschappij is goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap van belang om een bedrage te leveren aan:

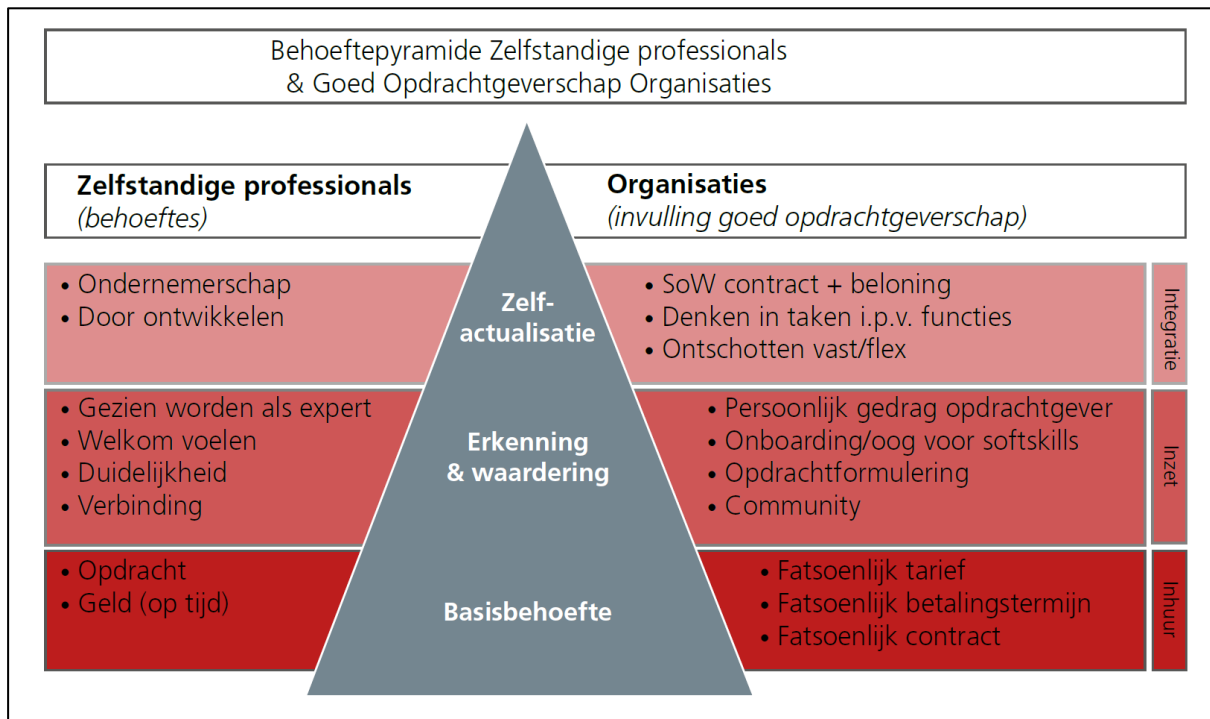
- Het op peil houden van de kennis en vaardigheden van burgers,
- Het welzijn van de lokale omgeving,
- De welvaart en productiviteit van het land.

7.3 Kader van goed opdrachtgeverschap

Een bevraging onder opdrachtgevers, opdrachtnemers en bemiddelaars, georganiseerd door de Universiteit van Tilburg (departement Human Resources studies) en ZiPconomy, resulteerde in het rapport 'Goed opdrachtgeverschap. Een onderzoek naar duurzame en waardevolle samenwerkingsrelaties' (2019). Er werd ook geput uit de resultaten van een eerder gezamenlijk onderzoek (2015). ZiPconomy is een onafhankelijk Nederlands kennisplatform over de flexibilisering van organisaties en de markt voor interim professionals, dat zowel online als offline opereert. ZiPconomy treedt vaak in duo op met de Belgische tegenhanger NextConomy, dat een brug wil slaan tussen iedereen die betrokken is bij de veranderende wereld van (freelance)werk voor individuen en (flexibel) organiseren van werk door organisaties.

Het onderzoek vertrekt van een theoretisch model, ontwikkeld door Hugo-Jan Ruts van ZiPconomy, dat stelt hoe en op welk niveau een organisatie kan werken aan goed opdrachtgeverschap. Het vergt het nodige inzicht in wat nu precies de drijfveren en behoeftes zijn van de zelfstandige professionals. Het model is een variant op de piramide van Maslow, waarin naast basisvoorwaarden ook de behoeften en ontplooiingsmogelijkheden van extern personeel worden onderscheiden.

Figuur 24 Behoeftepyramide zelfstandige professionals/freelancers en Goed opdrachtgeverschap organisaties (ZiPconomy 2019)



Prof. Dr. Arjan van den Born leidt in de verwerking van vermelde grootschalige bevraging volgende insteken af om het begrip goed opdrachtgeverschap concreter te maken vanuit het perspectief van freelancers en inhuurders.

Aandachtspunten geformuleerd door freelancers:

- Zorg voor een heldere opdrachtschrijving met duidelijke doelstellingen,
- Geef meer en betere feedback op de opdracht en de kwaliteit van de freelancer,
- Zorg voor effectievere en efficiëntere inhuurprocessen,
- Verbeter de relatie tussen freelancers en vaste medewerkers,
- Benut de kwaliteit van de aanwezige freelancer beter,
- Proactief en tijdig signaleren van mogelijke verlengingen,
- Zorg voor randvoorwaarden: visie en koersvastheid van de organisatie meer contact tussen freelancer en inhurende manager,
- Versterk relaties met freelancers: bouw aan een netwerk,
- Een deugdelijke en degelijke betalingstermijn.

Aandachtspunten voor inhurende organisaties:

- Opbouwen van structurele relaties met freelancers,
- Verbeteren van de communicatie met de freelancer,
- Betere feedback naar en evaluaties van freelancers,
- Zorgen voor de randvoorwaarden,

- Vooral de eerste fase van het inhurenproces lijkt op orde, de problemen beginnen daarna; dus meer aandacht voor de inhoud, groei en afsluiting.

Aandachtspunten voor freelancers:

- Grotere betrokkenheid bij het wel en wee van de inhurende organisatie,
- Kennis delen van de freelancer met de inhurende organisatie.

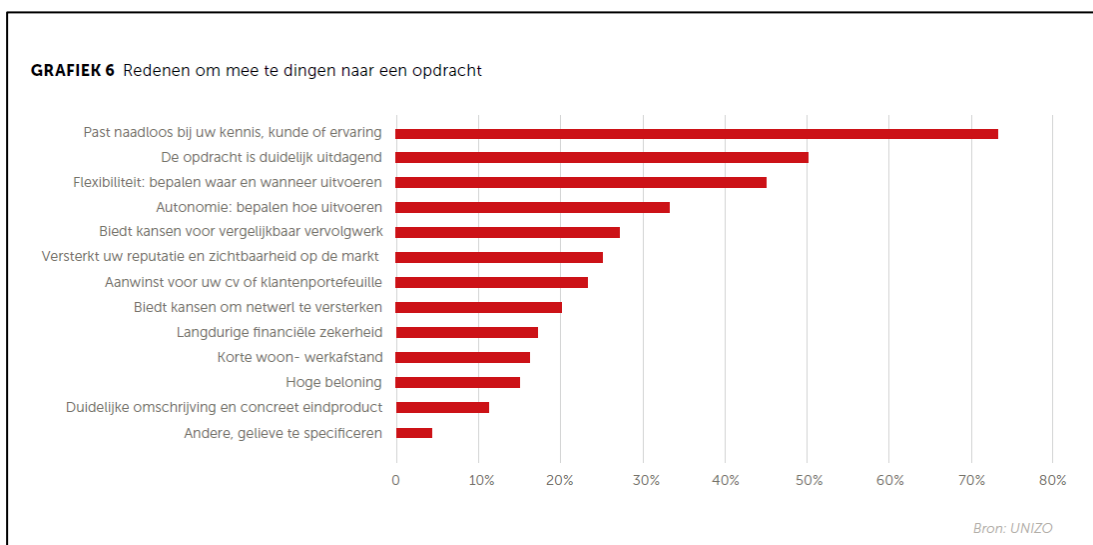
Met betrekking tot goed opdrachtgeverschap werden in dit eerste grootschalig onderzoek geen grote verschillen tussen mannen en vrouwen of tussen jongeren en ouderen vastgesteld. Anderzijds werd een grotere tevredenheid over het (goede) opdrachtgeverschap genoteerd bij freelancers met eerder schaarse profielen. Dit laatste kan makkelijk verklaard worden vanuit de sterkere onderhandelingspositie die schaarse profielen kunnen innemen bij het aannemen van een opdracht, en vanuit de bekommernis van opdrachtgevers om schaarse profielen aan te trekken en aan boord te houden.

7.4 Waarom opdrachtnemers meedingen naar een opdracht

Om meer inzicht te krijgen in de redenen waarom een freelancer beslist om mee te dingen naar een opdracht, legde het UNIZO-netwerk Love-to-be-Free aan de aangesloten freelancers een lijst van twaalf mogelijke opties voor waaronder autonomie, flexibiliteit, financiële redenen en inhoudelijke uitdaging (UNIZO 2022 Freelancers focus). Freelancers konden maximaal vier factoren aanduiden en zelf ook bijkomende redenen opgeven.

Uit onderstaande grafiek blijkt dat, in lijn met de voorgaande bevragingen, het naadloos passen van de opdracht bij de eigen kennis, kunde of ervaring met stip op de eerste plaats staat. Maar liefst 73% freelancers duidt deze optie aan. De inhoudelijke uitdaging van de opdracht (50%), flexibiliteit in het bepalen van waar en wanneer de opdracht uitgevoerd wordt (45%) en autonomie om zelf te bepalen hoe de opdracht wordt uitgevoerd (33%) vervolledigen de top 4.

Figuur 25 Redenen om mee te dingen naar een opdracht (UNIZO freelancer focus 2022)



7.5 Ontwikkel de relatie

Een goed vertrekpunt om het begrip goed opdrachtgeverschap inhoudelijk vorm te geven, vinden we in de gezamenlijke publicatie 'Goed opdrachtgeverschap: ontwikkel de relatie', uitgebracht door werkgeversorganisatie AWWN en zelfstandigenvakbond FNV Zelfstandigen. Het inspiratieboek vormt het relaas van de rondetafelgesprekken die een kleine tien jaar geleden opgestart werden over de inzet van zzp'ers op de Nederlandse arbeidsmarkt. De gesprekken brachten niet alleen een ideeënuitswisseling op gang, maar genereerden ook nieuwe vragen en dilemma's. Goed opdrachtgeverschap blijft een concept in ontwikkeling.

Op deze rondetafels vonden gesprekspartners wel consensus over de verschillende basiselementen van goed opdrachtgeverschap. Deze worden onderverdeeld in drie groepen: minimaal – normaal – optimaal.

Minimaal

- Er moet een contract zijn,
- Fatsoenlijke tarieven (waar je van kunt leven),
- Redelijke betalingstermijn,
- Veilig en gezond werken.

Normaal

- Goede opdrachtformulering,
- Waardering voor resultaat,
- Zorgvuldigheid,
- Oog hebben voor kosten die de opdrachtnemer voor zijn rekening neemt (vervoer, scholing, gereedschap).

Optimaal

- De opdracht versterkt de marktwaarde van de opdrachtnemer.

Complementaire elementen van goed opdrachtnemerschap (wat mogen we in ruil verwachten van 'de ideale zzp'er') zijn ook onder te verdelen in drie groepen: vooraf – tijdens de opdracht – op de langere termijn.

Vooraf

- Beschikt aantoonbaar over de competenties en kennis, die relevant zijn voor de opdracht,
- Heeft ondernemerskwaliteiten en vaardigheden (bijvoorbeeld klantgerichtheid) en zet die in,
- Hanteert heldere prijzen en tarieven,

- Ziet de risico's onder ogen voor hem of haarzelf, maar ook voor de opdrachtgever,
- Neemt verantwoordelijkheid voor het maken van heldere en correcte afspraken.

Tijdens opdracht:

- Checkt welke beslissingen en keuzen voor de opdrachtgever cruciaal zijn en legt die tijdig voor,
- Neemt verantwoordelijkheid voor afspraken over planning en oplevering van resultaten en houdt zich daaraan.

Op de langere termijn:

- Investeert in de relatie met de opdrachtgever op de lange termijn, bijvoorbeeld in prijsstelling/tarief en/of in scholing en ontwikkeling van specifieke kennis en vaardigheden en geeft op zijn beurt ook de opdrachtgever wel eens iets cadeau.

7.6 'Code Goed Opdrachtgeverschap' bij zzp (PZO-ZZP en ABU)

De zelfstandigenorganisatie PZO-ZZP (Platform Zelfstandige Ondernemers – Zelfstandigen zonder personeel), lid van de Nederlandse SER, ontwikkelde in 2018 samen met ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) een Code Goed Opdrachtgeverschap (www.pzo.nl).

De Code is bedoeld voor zowel opdrachtgevers als voor opdrachtnemers. Opdrachtgevers kunnen met deze Code invulling geven aan hun opdrachtgeverschap. Opdrachtnemers weten wat ze op grond van deze Code van opdrachtgevers kunnen en mogen verwachten. Zij kunnen opdrachtgevers hierop aanspreken. De Code is gelanceerd als een eerste model waartoe opdrachtnemers, opdrachtgevers en intermediaire organisaties zich (vrijwillig) kunnen engageren.

Er zijn geen gegevens bekend over de mate waarin deze Code toegepast wordt in de praktijk. Het goedbedoelde initiatief blijft wat op de achtergrond door de versnippering van belangenbehartigers aan beide kanten in het Nederlandse speelveld. Een ander punt is dat de discussie over zzp in Nederland afgelopen jaren gedomineerd blijft door de juridische discussie rond de kwalificatievraag (wanneer kan iemand wel/niet ingehuurd worden als zzp'er) waardoor initiatieven als dit soort kwaliteitstandaarden algemeen wat op de achtergrond staan.

De Code Goed Opdrachtgeverschap is niettemin een interessant voorbeeld dat illustreert dat georganiseerd overleg tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers kan resulteren in overeenstemming over minimale bestanddelen van het concept in de praktijk.

Vier uitgangspunten voor Goed Opdrachtgeverschap staan in deze Code centraal:

Transparante en duidelijke afspraken

Opdrachtgever maakt met opdrachtnemer heldere afspraken over de opdracht en de uitvoering daarvan en legt deze contractueel goed vast. Heldere afspraken:

- Vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst met vermelding van de (algemene) voorwaarden. De schriftelijke overeenkomst bevat een duidelijke omschrijving van de opdracht,
- Over wat de te voorziene risico's zijn van de opdracht en welke aansprakelijkheden daarbij horen,
- Over de duur, de wijziging en de verlenging van de opdracht, waarbij wijziging of verlenging van de opdracht tijdig wordt gemeld door opdrachtgever,
- Over beëindiging van de opdracht. Hierbij wordt een redelijke opzegtermijn in acht genomen, waarbij zowel opdrachtgever als opdrachtnemer de opdracht schriftelijk kan beëindigen,
- Over het te hanteren tarief, dat het resultaat is van onderhandeling,
- Over het normale gebruik van bedrijfsmiddelen van opdrachtgever door opdrachtnemer, noodzakelijk voor de uitvoering van de opdracht. Dit normale gebruik maakt onderdeel uit van het overeengekomen tarief, tenzij anders is overeengekomen en dit ook schriftelijk is vastgelegd,
- Over de wijze en het tijdstip waarop de opdracht wordt geëvalueerd,
- Over de te hanteren redelijke betalingstermijnen door opdrachtgever.

Open en effectieve communicatie

Opdrachtgever zorgt voor duidelijke communicatie richting opdrachtnemer en ziet dit als voorwaarde voor een goede uitvoering van de opdracht door opdrachtnemer. Een duidelijke communicatie:

- Waarbij opdrachtnemer een persoonlijk aanspreekpunt heeft bij opdrachtgever,
- Over zaken die van belang zijn voor de uitvoering van de opdracht. Ook opdrachtnemer spant zich hiertoe in,
- Waarbij afspraken worden gemaakt over de afhandeling van klachten,
- Over voorschriften ten aanzien van het betreden van een locatie en het opvolgen van verplichte veiligheidsvoorschriften en -instructies,
- Zodat opdrachtgever en opdrachtnemer kunnen voldoen aan (wettelijke) voorschriften, bijvoorbeeld op het terrein van veiligheid, hygiëne, arbeidsongeschiktheid en geheimhouding. Maar ook om te kunnen voldoen aan sectorale afspraken en vereisten voor het uitoefenen van een beroep (zoals het hebben van de vereiste certificaten en diploma's).

Zorgvuldig omgaan met (zakelijke) belangen

Opdrachtgever onderkent de (zakelijke) belangen van opdrachtnemer en handelt daarnaar met zorg. Zakelijke belangen:

- Op het terrein van verwerking van persoonsgegevens en privacy,
- Waarbij opdrachtgever, na een goed uitgevoerde opdracht, opdrachtnemer van een zorgvuldig opgestelde aanbeveling voorziet,
- Waarbij opdrachtgever en opdrachtnemer zich correct over elkaar uitlaten,
- In bijzondere situaties en in situaties van overmacht, waardoor de uitvoering van de opdracht in de knel komt,

- Waarbij opdrachtnemer zelf verantwoordelijk is voor zijn persoonlijke ontwikkeling en opdrachtgever deze ontwikkeling niet belemmert.

Gelijkwaardig ondernemerschap

Opdrachtgever en opdrachtnemer behandelen elkaar als gelijkwaardige partners:

- Waarbij gehandeld wordt op basis van wederzijds respect, vertrouwen en gelijkwaardigheid,
- Waarbij er aandacht en waardering is voor elkaar,
- Waarbij opdrachtgever en opdrachtnemer businesspartner van elkaar zijn,
- Waarbij opdrachtnemer zelf verantwoordelijk is voor het hebben van meerdere opdrachtgevers,
- Waarbij opdrachtnemer ook meerdere opdrachtgevers mag hebben,
- Waarbij opdrachtgever van opdrachtnemer mag verwachten dat hij zelf zorgt voor een KvK- en btw-nummer,
- Waarbij opdrachtgever van opdrachtnemer mag verwachten dat opdrachtnemer een deugdelijke administratie van zijn bedrijfsactiviteiten voert,
- Waarbij opdrachtgever en opdrachtnemer geen onredelijk bezwarende afspraken maken over een concurrentie en/of relatiebeding,
- Waarbij opdrachtgever en opdrachtnemer met elkaar redelijke afspraken maken over verzekering tegen beroeps- en/of bedrijfsaansprakelijkheid in de context van de opdracht.

7.7 Organisatietips voor de opdrachtgever

Goed opdrachtgeverschap is een van de centrale thema's die door de kennisplatformen ZIP-conomy en NextConomy de voorbije jaren naar voren geschoven zijn. Ondermeer een stappenplan en toolkit voor opdrachtgevers zijn in dat kader ontwikkeld.

7.7.1 Stappenplan

De aanbevelingen hebben betrekking op de organisatie en opvolging van de verschillende stappen in het inhuurproces. Gaande van de identificatie en kwalificatie van de juiste professional, de inhuur van de professional, het onboarding zodat de professional snel en effectief inzetbaar is, het managen van de professional zodat deze de gevraagde prestaties kan leveren, het afsluiten van het project met evaluatie en exitgesprek, en de creatie van een netwerk of community van professionals door hen andere diensten aan te bieden.

Er is duidelijk een aantal parallellen te trekken met het HR-beleid voor medewerkers in vaste dienst. Het pleidooi voor een grotere betrokkenheid van de HR-afdeling bij de inhuur van externen wint hierdoor aan kracht. De tien stappen naar goed opdrachtgeverschap zijn onder volgende noemers samen te vatten:

- Goede resourceplanning: een tijdig besef wat en wie er nodig is, op welk moment, en met welke set aan competenties, verlicht de druk op het wervingsproces,

- Goede employer branding van de organisatie: een sterk merk maakt je aantrekkelijk als opdrachtgever,
- Goed selectie-interview: nieuwsgierigheid naar competenties en talenten,
- Heldere opdrachtformulering: vertrouwen geven door verwachtingen duidelijk te stellen en ze naast outputtermen en meetmomenten te plaatsen,
- Een goede onboarding procedure: met ook aandacht voor de praktische kant van de zaak,
- Persoonlijke aandacht voor de freelancer, die als onderdeel van de organisatie ook betrokken kan worden bij sociale activiteiten,
- Openstellen van interne vakinhoudelijke opleidingsprogramma's voor freelancers,
- Basistarief aangevuld met klein stukje variabele beloning in plaats van bonuscultuur,
- Exitmanagement: sturen voor borging, overdracht en exitinterview,
- Alumni beleid voor externen: neem ze mee op in de talentpool van de organisatie.

7.7.2 Toolkit optimalisatie arbeidsrelatie met freelancers

Uit het onderzoek van promovenda Sjanne Marie van den Groenendaal aan de universiteit Tilburg (2021) is een praktische toolkit afgeleid om de arbeidsrelatie tussen opdrachtgever en freelancer te structureren. Als onderzoeker op het gebied van loopbaanontwikkeling doet ze voor Tilburg University onderzoek naar de heterogeniteit van zelfstandigen en de arbeidsrelaties tussen zelfstandigen en opdrachtgevers. Duurzame inzetbaarheid van freelancers en goed opdrachtgeverschap zijn de aandachtspunten hierbij.

Zij ontwikkelde een praktische toolkit voor bewustwording en visievorming op het vlak van arbeidsrelaties tussen organisatie en zzp'ers. Organisaties kunnen er direct mee aan de slag om de arbeidsrelatie met zzp'ers te optimaliseren. De toolkit bestaat uit een serie van kennisclips, blogs en reflectievragen die inzichten uit wetenschappelijk onderzoek vertalen naar de praktijk van het inhuren van freelancers. Ze zoomen in op verschillende HR-activiteiten die ook waardevol kunnen zijn in het optimaliseren van de arbeidsrelaties met zzp'ers (E-book 'De eerste stap naar Goed opdrachtgeverschap' www.goudenschil.nl).

7.8 Goed opdrachtgeverschap in een notendop

Het zorgen voor de juiste randvoorwaarden waardoor de samenwerking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (freelancer) optimaal wordt, vertrekt van een win-win verhouding: een hoge mate van tevredenheid en engagement van de freelancer ten overstaan van de opdracht en de opdrachtgever, en een hoge waardering bij de inhuurder omtrent de freelancer en zijn of haar prestaties. Uit de talrijke verschijningsvormen van het concept treedt een grote verwevenheid met de vaste HR-activiteiten van een organisatie naar voren. Goed opdrachtgeverschap ontwikkelt zich tegenover de achtergrond van de reeds eerder beschreven vervaging van de grens tussen vast en flex binnen een krappere wordende arbeidsmarkt.

Tevredenheid van de freelancer omtrent een opdracht:

- Een zeer duidelijke opdrachtoomschrijving,
- De opdracht moet naadloos aansluiten bij de ervaring van de professional,

- De opdracht moet het netwerk en de reputatie van de professional verstevigen,
- De professional wordt gesteund door de inhurende manager,
- De opdracht moet de professional voldoende autonomie en flexibiliteit bieden.

Tevredenheid van een freelancer omtrent een opdrachtgever:

- De betrouwbaarheid van de opdrachtgever; komt deze de afspraken na?
- Het organisatieklimaat; zijn er prettige collega's?
- De groeimogelijkheden bij de opdrachtgever; zijn er andere interessante opdrachten?

Waardering van een opdrachtgever omtrent de freelancer en zijn geleverde prestaties:

- De output van de professional in vergelijking met de andere medewerkers,
- De toegevoegde waarde van de professional doordat deze hoogwaardige, specialistische kennis inbrengt en deze deelt met de organisatie,
- De betrokkenheid van de professional bij de organisatie in vergelijking met de andere medewerkers.

8. Initiatieven ter ondersteuning van freelancers

In dit laatste deel stippen we nog even de contouren en thema's aan van het kader waarbinnen initiatieven ter ondersteuning van freelancers zich ontwikkelen, op vlak van belangenbehartiging en beleid.

8.1 Gericht beleid uitwerken

De ontwikkelingen binnen de bredere context waarbinnen freelancers actief zijn (cfr ondermeer hoofdstuk 1.3) hebben er toe geleid dat zowel vakbonden als werkgevers- en zelfstandigenorganisaties actief zijn op het vlak van belangenbehartiging van freelancers. Het feit dat er geen uniforme of juridische definitie is van de freelancer bemoeilijkt het debat en vormt een uitdaging voor sociaal overleg.

Maar ook het uitbouwen van een specifiek proactief beleid dat gericht inspeelt op ondersteuning van de freelancers is niet mogelijk zolang er geen duidelijke uniforme definitie is. Het maakt dat er geen correcte statistieken en data beschikbaar zijn. Het maakt ook dat er geen kwalitatieve analyses gevoerd worden waarbij voor iedereen buiten kijf staat welke afgebakende positie freelancers innemen. Om een gericht beleid uit te bouwen zal deze werkvorm op grond van kwantitatieve en kwalitatieve data ingebed moeten worden in de bredere visievorming op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt.

De bevindingen uit voorliggend rapport maken ook duidelijk dat beleidsmakers hierbij out of the box zullen moeten denken, want de inzet van freelancers is niet meer beperkt tot één enkel domein. Het gaat niet enkel om wetgeving op arbeid en op arbeidsmarkt, maar ook over beleidsdomeinen als handelswetgeving, commerciële wetgeving, fiscale wetgeving, of ondernemingsrecht.

Deze beleidsdomeinen zijn niet alleen verspreid over verschillende bevoegdheidsniveaus. Ze maken bovendien deel uit van bredere debatten omtrent destandaardisering van het traditionele voltijdse werknemersstatuut van onbepaalde duur, flexibilisering, globalisering, digitalisering en structurele krapte op de arbeidsmarkt. Om maar de voornaamste te noemen.

8.2 Initiatieven ter ondersteuning van platformwerkers

Binnen de EU nemen regeringen, sociale partners, basisorganisaties en platforms zelf initiatieven om de negatieve aspecten van platformwerk aan te pakken. De databank van de platformeconomie van Eurofound (<http://eurofound.link/platformeconomy>) verzamelt voorbeelden van dergelijke initiatieven. Aangezien de meeste relatief nieuw en kleinschalig zijn, is de bekendheid ervan beperkt, evenals de kennis van hun reikwijdte, effectiviteit en doelstellingen, en de betrokken actoren. Eurofound publiceerde een tussentijdse update (Anticipating and managing the impact of change. Initiatives to improve conditions for platform workers: aims, methods, strengths en weaknesses, 2021). Voor ons land werkte ACV-CSC United Freelancers hieraan mee.

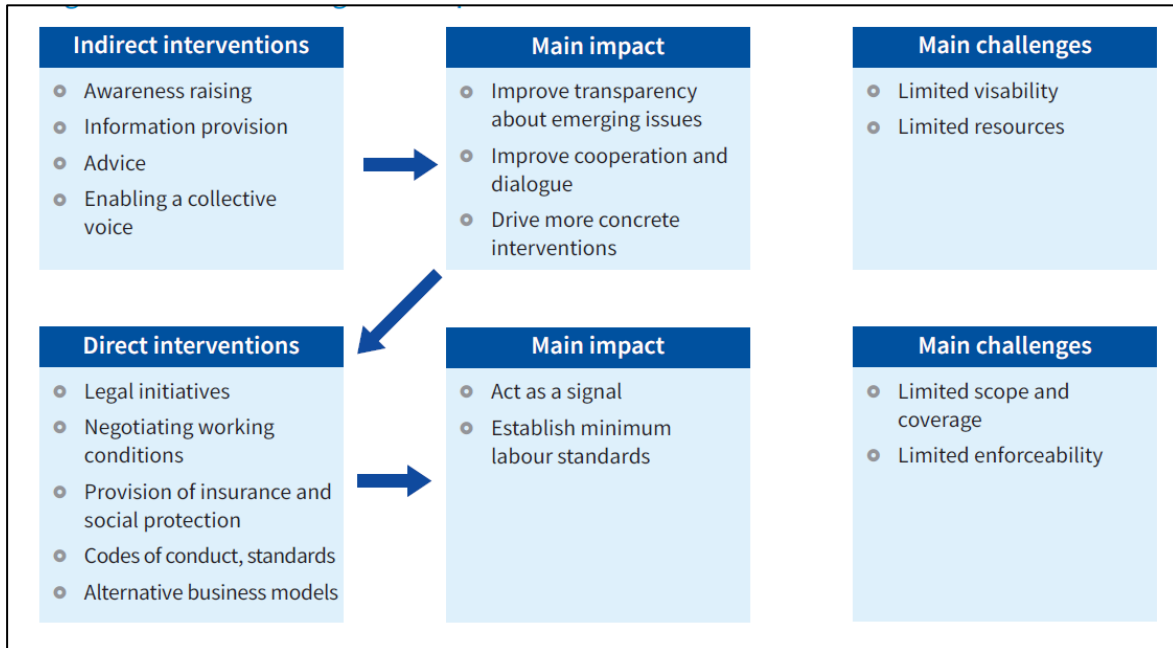
Het Eurofound overzicht groepeerd en evalueert deze initiatieven in volgende categorieën.

- Initiatieven om de werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden in de platformeconomie te verbeteren, zijn doorgaans gericht op het verspreiden van informatie en advies, het organiseren van platformwerkers, het onderhandelen over verbeteringen van hun arbeidsomstandigheden en het verlenen van toegang tot verzekeringen en sociale bescherming. Deze initiatieven zijn gericht op platformwerk op locatie, zoals voedselbezorging en taxi-diensten. Online uitgevoerd platformwerk krijgt weinig aandacht.
- Bewustmaking en adviesverlening bieden begeleiding aan werknemers en helpen om een constructieve dialoog tot stand te brengen tussen verschillende soorten belanghebbenden. De zichtbaarheid en reikwijdte van bestaande initiatieven is echter beperkt.
- Het organiseren van platformwerkers om hun belangen te behartigen, vergroot de transparantie rond arbeidsomstandigheden en verbetert de samenwerking tussen belanghebbenden. De organisaties achter dergelijke initiatieven hebben echter vaak een tekort aan middelen en zijn beperkt in hun vermogen om verder te gaan dan een versterkte dialoog om daadwerkelijk de arbeidsomstandigheden te verbeteren.
- Juridische initiatieven om belastingheffing en zwartwerk aan te pakken, helpen om belastingontduiking onder platformwerkers te verminderen, maar hun niet-bindende karakter en de ontoereikendheid van middelen om naleving af te dwingen, vormen een uitdaging voor hun doeltreffendheid.
- Initiatieven op het gebied van arbeidsrecht zijn – in theorie – krachtige instrumenten om de werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden van platformwerkers te verbeteren. In de praktijk wordt hun effectiviteit ingeperkt door hun beperkte reikwijdte en afdwingbaarheidsproblemen.
- Collectieve overeenkomsten verbeteren de arbeidsomstandigheden en geven aan dat traditionele reguleringsinstrumenten succesvol kunnen worden toegepast in de platformeconomie. Het nadeel is dat ze alleen betrekking hebben op platformwerkers met de status van werknemer, en dat de organisaties die de overeenkomsten onderhandelen en uitvoeren vaak niet over middelen beschikken.
- Initiatieven voor een betere verzekeringsdekking en sociale bescherming zijn nuttig, vooral als ze automatisch worden opgezet voor werknemers en hen weinig of niets kosten. Zwakke punten zijn onder meer een lage vergoeding en een gebrek aan kennis van dergelijke regelingen bij werknemers.
- Gedragscodes waarmee platforms zich verbinden tot het verbeteren van de arbeidsomstandigheden dragen bij aan het verminderen van geschillen en kunnen, door de dialoog tussen de partijen te verbeteren, verdere acties stimuleren. Ze zijn echter vrijwillig en missen mechanismen om naleving te controleren.
- Alternatieve bedrijfsmodellen voor platformen, zoals coöperaties, geven werknemers doorgaans meer mogelijkheden en resulteren in betere arbeidsomstandigheden. Om hun

effectiviteit en overlevingskans in een concurrerende omgeving te vergroten, hebben ze echter ondersteuning nodig, vooral in de opstart- en groeifase.

Schematisch worden deze bevindingen als volgt weergegeven.

Figuur 26 Intervention logic and impact of initiatives (Eurofound, 2021)



8.3 Platformwerk en schijnzelfstandigheid

In dit licht situeert zich het initiatief van de Europese Commissie, die eind 2021 een voorstel van richtlijn uitvaardigde ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. Hiermee wordt de versterking van de platformwerkers op drie vlakken beoogd:

- Een platform wordt gekwalificeerd als werkgever wanneer de arbeidsrelatie in de praktijk voldoet aan twee of meer van de volgende criteria:
 - Het platform bepaalt het niveau van de vergoeding of het stelt bovengrenzen vast
 - Het platform houdt met elektronische middelen toezicht op de uitvoering van het werk
 - Het platform beperkt de vrijheid om zelf de werktijden of afwezigheid te kiezen, taken te aanvaarden of te weigeren of een beroep te doen op onderaannemers of vervangers
 - Het platform stelt specifieke bindende regels vast met betrekking tot het uiterlijk (bijvoorbeeld uniform), het gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk
 - Het platform beperkt de mogelijkheid om een klantenbestand op te bouwen of werk voor derden uit te voeren

Als aan ten minste 2 van deze criteria is voldaan, moeten de platformwerkers de arbeids- en sociale rechten van een werknemer genieten:

- een minimumloon (waar dit bestaat)

- collectieve arbeidsonderhandelingen
- regulering van de werktijden en gezondheidsbescherming
- betaald verlof
- betere toegang tot bescherming tegen arbeidsongevallen
- werkloosheids- en ziekte-uitkering
- op premie- en bijdragebetaling gebaseerd ouderdomspensioen

Platformen hebben het recht om deze kwalificatie aan te vechten. Ze moeten dan aantonen dat er geen arbeidsverhouding is.

- Een tweede doelstelling is het verhogen van de transparantie van algoritmen. Digitale arbeidsplatformen gebruiken algoritmische systemen om mensen die platformwerk verrichten via hun applicaties of websites te organiseren en te beheren. Mensen die via platforms werken, hebben vaak geen informatie over hoe algoritmen werken en hoe beslissingen worden genomen. Naast transparantie wordt ook een menselijke monitoring van de arbeidsomstandigheden beoogd, en zowel zelfstandigen als werknemers het recht te geven om geautomatiseerde besluiten aan te vechten
- De derde doelstelling is een harmonieuze ontwikkeling van digitale arbeidsplatformen.

Hoe de definitieve invulling van dit voorstel van richtlijn er zal uitzien, en welke timing hieraan verbonden is voor de lidstaten, is op dit ogenblik nog niet duidelijk.

Een parallel initiatief betreft de publicatie door de Europese Commissie van ontwerp richtsnoeren tot aanpassing van het mededingingsrecht van de EU aan het recht op collectieve vertegenwoordiging en overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel, waarbij platformwerkers mogen aansluiten.

Op federaal niveau werden in ons land vorig jaar met de Arbeidsdeal stappen gezet om meer flexibiliteit mogelijk te maken en meer mensen aan het werk te krijgen. Hierin is voor de platformwerkers een aanvulling van de Arbeidsrelatiewet (ter beoordeling van schijnzelfstandigheid) voorzien, met aanvullende criteria ter beoordeling zoals dat nu al het geval is voor sommige sectoren.

8.4 Sectorale initiatieven

Los van het institutionele kader hebben sommige sectoren reeds zelf stappen gezet, zoals het voorbeeld van de perssector illustreert. De inzet van freelancers is hier zeer gebruikelijk, en hun kwetsbaarheid valt daardoor meer in het oog. De EFJ, the European Federation of Journalists, lanceerde een Handvest van de Rechten van Freelancers, dat ook ondersteund wordt door de VVJ, de Vlaamse Vereniging van Journalisten, en hun Belgische koepel de AVBB, de Algemene Vereniging van de Beroepsjournalisten van België. Dit Handvest beoogt een betere wettelijke bescherming van freelancejournalisten en stelt hiervoor volgende punten voorop:

- Iedere freelancer heeft het recht zich bij een vereniging aan te sluiten, om via collectieve actie de situatie van freelancers en andere journalisten proberen te verbeteren. De freelancers en hun verenigingen moeten het recht hebben diensten te leveren die de solidariteit onder de freelancers en tussen freelancers en journalisten in loondienst versterken, zoals tariefaanbevelingen en collectieve overeenkomsten.

- Iedere freelancer moet dezelfde professionele rechten hebben als een loontrekkende collega, hetzelfde recht op het vergaren van informatie, op bronnenbescherming, op het verdedigen van ethische normen.
- Iedere freelancer heeft het recht op een geschreven contract, en heeft het recht om tijdens onderhandelingen als een eerlijke partner te worden behandeld.
- Iedere freelancer heeft het recht op het gebruik van zijn of haar auteursrechten. Alle freelancers moeten onoverdraagbare morele rechten hebben. Freelancers moeten het recht hebben collectief te onderhandelen over hun auteursrechten.
- Iedere freelancer heeft het recht de meest geschikte vorm te kiezen voor zijn of haar freelancewerk. Een schijn- of gedwongen zelfstandige journalist, die economisch afhankelijk is, moet worden behandeld als een loontrekkende en de daarbij horende rechten en voordelen krijgen.
- Iedere freelancer moet het recht hebben op een gelijke bescherming als een loontrekkende door de socialezekerheidsinstellingen, zoals:
 - ziektevergoeding;
 - pensioen;
 - werkloosheidsuitkering;
 - bevallingsvergoeding.
- Iedere freelancer heeft het recht op een gelijke behandeling en het ontvangen van een behoorlijk honorarium, zodat de positie van loontrekkende journalisten niet wordt ondermijnd door het leveren van goedkope arbeid. Dat houdt onder meer het recht in – indien de freelancer wordt uitgestuurd voor gevaarlijke opdrachten – tot dezelfde training, verzekeringen en veiligheidssysteem als loontrekkenden in eenzelfde situatie.

8.5 Een apart statuut?

Tegenover de hierboven geschetste achtergrond situeert zich een apart debat over de opportuniteit van een specifiek statuut voor de autonome medewerker, als derde statuut los van het werknemersstatuut of het zelfstandigenstatuut. Hierbij spelen diverse overwegingen en de uitkomst van dit debat kan per land verschillend zijn (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2016). Een uitgebreide juridische analyse vinden we in het boek 'Samenwerking met freelancers, consultants of actoren uit de platformeconomie' van Monique Verbraecken en Rebecca Caebergs (2019).

Er zijn onder de sociale partners geen uitgesproken voorstanders van een derde (tussen)statuut. Ervaring uit het buitenland leert bovendien dat een specifiek statuut op zich niet volstaat om alle knelpunten en uitdagingen op te vangen die zich voor de diverse categorieën van freelancers kunnen stellen (zie bijvoorbeeld voor het Verenigd Koninkrijk het rapport 'Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices', 2017). Er is een samenhang met het bredere institutioneel kader, de beleidsaanpak en het sociaal overleg. Zo is er bijvoorbeeld het federale financieringsvraagstuk van de sociale zekerheid, wat ruim het bestek van dit rapport overstijgt.

8.6 Contractuele valkuilen en bescherming in B-to-B relatie

Samenwerkingsovereenkomsten bevatten soms onrechtmatige contractuele voorwaarden en onevenwichtige clausules, in het nadeel van de freelancer. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om

een eenzijdig evaluatierecht voor de opdrachtgever van het geleverde werk, beperkingen van bepaalde contractuele rechten van de freelancer, verregaande exclusiviteits- en niet-concurrentiebedingen, een onredelijk korte opzegtermijn of een onmiddellijke stopzetting van het contract in geval van arbeidsongeschiktheid (inclusief ziekte, arbeidsongeval, moederschapsrust, rouw, enz). Het kan ook gaan om bedingen die schijnzelfstandigheid kunnen doen vermoeden (bijvoorbeeld i.v.m. vakantiedagen). Andere valkuilen hebben betrekking op contractuele bedingen omtrent de terugbetaling van 'opleidingskosten' of 'certificatiekosten', de verplichting om afwezigheden te rechtvaardigen of er toestemming voor te vragen, of het verbod op vervanging. Vaak ontbreken ook concrete afspraken omtrent werkvolume of evolutie (bv indexering) van de tarieven.

Onevenwicht in de individuele onderhandelingsmacht van de freelancer ten overstaan van de opdrachtgever, en gebrek aan juridische kennis, vergen een voldoende aanbod aan modelcontracten en een aangepaste wetgeving inzake bescherming van de zwakkere partner in B2B relaties om hieraan het hoofd te bieden. Er zijn diverse instanties die juridisch advies of modelcontracten aanbieden, of ondersteuning om in rechte op te treden ten aanzien van de opdrachtgever, en in contacten met de handhavingsautoriteiten (zoals de Economische Inspectie en de Belgische mededingingsautoriteit). De actuele wetgeving inzake B2B relaties voorziet sedert kort in onder andere de sanctionering van gevallen van machtsmisbruik en ook in een lijst van verboden onrechtmatige bedingen en verboden marktpraktijken. Hoewel deze wetgeving zeker een preventieve werking heeft, leert de praktijk dat de ongelijke machtspositie freelancers er vaak van weerhoudt om te protesteren of in rechte op te treden ten aanzien van de opdrachtgever.

8.7 Betaaltermijnen en betalingsbevel

Freelancers kunnen cashflowproblemen ondervinden door lange betaaltermijnen of laattijdige betaling van facturen. Ook deze zijn vaak te wijten aan een onevenwicht in machtspositie en bijgevolg een gebrek aan onderhandelingsmacht ten opzichte van de opdrachtgever (een andere onderneming of overheidsinstantie). Dit vormt al jaren een acuut probleem. Gemiddeld een op de drie freelancers heeft ervaring met niet-tijdige en/of incorrecte betalingen.

Recent werd de federale regelgeving inzake betaaltermijnen enigszins aangescherpt. Maar de stap blijft telkens groot om bij wanbetaling effectief te protesteren bij de opdrachtgever en desnoods in rechte op te treden. Ook hierin hebben freelancers baat bij verdere overkoepelende belangenbehartiging.

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1	Evolutie van het aantal freelancers in Vlaanderen, 2015-2021 (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van Statbel).....	8
Figuur 2	Freelancers en The extended enterprise, Deleu en Van Assema, 2019	10
Figuur 3	Evolutie van het aantal freelancers in Vlaanderen, 2015-2021 (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van Statbel).....	23
Figuur 5	Aantal zelfstandigen Vlaams gewest, evolutie 2017-2021 (bron: RSVZ)	26
Figuur 6	Aantal starters België, evolutie 2011-2021 (bron: UNIZO Startersatlas 2023)	27
Figuur 7	Zelfstandigen in werkende bevolking van 20 tot 64 jaar Vlaams Gewest, 1999-2022, in % (bron: EAK Statbel Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, bewerking Steunpunt Werk en Statistiek Vlaanderen).....	28
Figuur 8	Schematische indeling van de commerciële werkplatforms (SER, 2020)	33
Figuur 9	Indeling internet werk en platformwerk (ETUI, 2022)	34
Figuur 10	Classificatie van de hoofdvormen van gig werk (ETUI, 2021).....	36
Figuur 11	Syntheschema - model van psychosociale ris'co's in de gig economy (ETUI 2021)	44
Figuur 12	De acht dimensies van precair werk en hoe ze worden gemeten (VUB vakgroep sociologie/onderzoeksgroep ID, 2020)	45
Figuur 13	Gemiddelde score op precariteit (Vandevenne, 2021, persbericht De Brusselse maaltijdbezorgers: helden van de coronacrisis of preciaire arbeiders?).....	46
Figuur 14	Dashboard Competentieportfolio zzp intellectuele diensten (WBM 2019)	49
Figuur 15	Ondersteuning door professioneel sociaal netwerk onder zelfstandigen zonder personeel in de intellectuele diensten (WBM, 2019)	50
Figuur 16	Aandeel tevreden met diverse aspecten van het zelfstandig ondernemerschap, zzp Intellectuele Diensten (ID) en zzp totaal, WBM 2019	51

Figuur 17	Werkbaar werk zzp intellectuele diensten, WBM 2019	52
Figuur 18	Werkbaarheidssituatie zzp'ers intellectuele diensten, 2019	53
Figuur 19	Eurofound - new forms of employment identified	66
Figuur 20	Flexibel schakelen en impact loopbanen en jobs (presentatie prof. dr. Ans De Vos, 16.11.22 Denkwerk webinar)	69
Figuur 21	Freelancers en The extended enterprise, Deleu en Van Assema, 2019.....	72
Figuur 22	Redenen om een freelancer in te huren (UNIZO Freelancer Focus 2020).....	75
Figuur 23	Philips website voor freelance opdrachten	80
Figuur 24	Print screen van de 'werken bij VRT' website met vacatures voor alle contractvormen op een pagina	80
Figuur 25	Behoeftepiramide zelfstandige professionals/freelancers en Goed opdrachtgeverschap organisaties (ZiPconomy 2019).....	92
Figuur 26	Redenen om mee te dingen naar een opdracht (UNIZO freelancer focus 2022) 93	
Figuur 27	Intervention logic and impact of initiatives (Eurofound, 2021)	102

Tabellen

Tabel 1	aantal zelfstandigen Vlaams gewest, evolutie 2017-2021 (bron: RSVZ)	26
Tabel 2	Toenemende samenwerking met externen (Prof.dr. Ans De Vos, Impact COVID-19 op menselijk kapitaal in organisaties, samenvatting voornaamste onderzoeksresultaten, 2021).....	70
Tabel 3	Segment 'Managements- en bedrijfsadvies' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021	109
Tabel 4	Segment 'Communicatie, reclame, vormgeving, fotografie' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021	109
Tabel 5	Segment 'IT-dienstverlening' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021	110

Tabel 6 Segment 'Bedrijfsondersteunende diensten' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021	111
Tabel 7 Segment 'Coaching, opleiding en training' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) – 2021	111
Tabel 8 Segment 'Kunst en amusement' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021	112

Bijlage 1

Segmentverdeling van het aantal freelancers in Vlaanderen

Het totaalcijfer van **206018 freelancers in 2021** is gebaseerd op een raming van het aantal freelancers in Vlaanderen, op basis van het aantal BTW-plichtige ondernemingen zonder RSZ-verplichting met een jaarmzet <500.000€, in een selectie van NACE-NIS-activiteitscodes die onderverdeeld zijn in volgende zes segmenten:

Tabel 3 Segment 'Managements- en bedrijfsadvies' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021

NACE-NIS	Omschrijving	Aantal
70220	Overige adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsvoering	46398
71121	Ingenieurs en aanverwante technische adviseurs, exclusief landmeters	6540
78100	Arbeidsbemiddeling	1379
78300	Andere vormen van arbeidsbemiddeling	274
	Totaal Segment Managements- en bedrijfsadvies	54591

Tabel 4 Segment 'Communicatie, reclame, vormgeving, fotografie' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021

NACE-NIS	Omschrijving	Aantal
18130	Prepress- en premediadiensten	3262
63910	Persagentschappen	532
70210	Adviesbureaus op het gebied van public relations en communicatie	10008

73110	Reclamebureaus	7561
73120	Mediarepresentatie	669
73200	Markt- en opinieonderzoekbureaus	1828
74101	Ontwerpen van textielpatronen, kleding, juwelen, meubels en decoratieartikelen	2904
74102	Activiteiten van industriële designers	309
74103	Activiteiten van grafische designers	4305
74104	Activiteiten van interieurdecorateurs	2046
74105	Activiteiten van decorateur-etagisten	625
74109	Overige activiteiten van gespecialiseerde designers	621
74201	Activiteiten van fotografen, met uitzondering van persfotografen	6078
74202	Activiteiten van persfotografen	273
74209	Overige fotografische activiteiten	826
74300	Vertalers en tolken	3284
	Totaal Segment	45131

Tabel 5 Segment 'IT-dienstverlening' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021

NACE-NIS	Omschrijving	Aantal
62010	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's	8525
62020	Computerconsultancy-activiteiten	16406
62030	Beheer van computerfaciliteiten	370
62090	Overige diensten op het gebied v informatietechnologie en computer	1960
63110	Gegevensverwerking, webhosting en aanverwante activiteiten	2065

63120	Webportalen	1221
63990	Overige dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	3314
Totaal Segment IT-dienstverlening		33861

Tabel 6 Segment 'Bedrijfsondersteunende diensten' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021

NACE-NIS	Omschrijving	Aantal
82110	Diverse administratieve activiteiten ten behoeve van kantoren	6198
82190	Incasso- en kredietbureaus	702
82910	Fotokopiëren, documentvoorbereiding en andere gespecialiseerde ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren	95
82920	Verpakkingsbedrijven	312
82990	Overige zakelijke dienstverlening	22138
Totaal Segment Bedrijfsondersteunende diensten		29445

Tabel 7 Segment 'Coaching, opleiding en training' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021

NACE-NIS	Omschrijving	Aantal
85510	Sport- en recreatieonderwijs	8084
85520	Cultureel onderwijs	1197
85531	Autorijscholen	377
85532	Vlieg- en vaaronderricht	296
85591	Onderwijs voor sociale promotie	35
85592	Beroepsopleiding	1420

85599	Overige vormen van onderwijs	11217
Totaal Segment Coaching, opleiding en training		22626

Tabel 8 Segment 'Kunst en amusement' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS) - 2021

NACE-NIS	Omschrijving	Aantal
59111	Productie en realisatie van speelfilms met een normale lengte of van korte films, in beginsel bestemd voor projectie in bioscopen	431
59112	Productie van televisiefilms	306
59113	Productie van films, m.u.v. bioscoop- en televisiefilms	1244
59114	Productie van televisieprogramma's	343
59120	Activiteiten in verband met films en video- en televisieprogramma's na de productie	578
59130	Distributie van films en video- en televisieprogramma's	139
59201	Maken van geluidsopnamen	507
59202	Geluidsopnamestudio's	193
59203	Uitgeverijen van muziekopnamen	428
59209	Overige diensten in verband met het maken van geluidsopnamen	140
90011	Beoefening van uitvoerende kunsten door zelfstandig werkende artiesten	4091
90012	Beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles	1100
90021	Promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen	2327
90022	Ontwerp en bouw van podia	428
90023	Gespecialiseerde beeld-, verlichtings- en geluidstechnieken	1909

90029	Overige ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten	899
90031	Scheppende kunsten, m.u.v. ondersteunende diensten	4548
90032	Ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten	753
	Totaal Segment Kunst en amusement	20364

Bijlage 2 Analyse van de Werkbaarheidsmonitor: Profiel van de Vlaamse zzp'er in de intellectuele diensten

Zoals in dit rapport verduidelijkt, is het bij gebrek aan een eenvormige definitie, niet mogelijk om de freelancers in Vlaanderen exact af te bakenen in de beschikbare publieke statistieken. Wel is bij de Stichting Innovatie & Arbeid een unieke databank opgebouwd die alle verzamelde gegevens bevat uit de driejaarlijkse representatieve metingen onder werkende Vlamingen in het kader van de Werkzaamheidsmonitor. Voor de zelfstandige ondernemers zijn deze gegevens beschikbaar vanaf de meting uit 2007 tot en met de recentste meting van 2019. We gaan in dit bestek na welke elementen uit de databank van de Werkbaarheidsmonitor dienstig kunnen zijn om vanuit dit perspectief een portret van de freelancers te schetsen.

Hiertoe maken we een zo dicht mogelijk benaderende afbakening van de freelancers binnen de databank van de Werkbaarheidsmonitor, en bekijken we het profiel van deze zelfstandigen met betrekking tot hun samenstelling, competentieportfolio, organisatie van het werk, economische toekomstverwachting, tevredenheid en werkbaarheidsgraad.

Afbakening van de freelancers binnen de databank van de Werkbaarheidsmonitor

Op het eerste zicht is het niet zo evident om op basis van de omschrijving 'zelfstandigen zonder personeel die B2B-diensten verstrekken op een tijdelijke of projectbasis' de freelancers te identificeren binnen de databank van de Werkbaarheidsmonitor van de Vlaamse zelfstandige ondernemers. De onderzoekspopulatie voor de Werkbaarheidsmonitor is immers als volgt afgebakend: 'zelfstandigen in hoofdberoep in de leeftijdsgroep 18-69 jaar, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties als zelfstandige ondernemer hebben geleverd'. Dit impliceert een beperking tot de zelfstandigen in hoofdberoep, terwijl een freelancer zijn activiteit ook in bijberoep kan uitoefenen. De Werkbaarheidsmonitor onderscheidt een aantal sectoren die toelaten om een opdeling te maken in primaire, secundaire, tertiaire en quataire sector, maar het is moeilijk om hierin de freelance dienstverstrekkers afzonderlijk af te bakenen. We hebben ook geen informatie over het tijdelijk karakter van een opdracht, of over de hoedanigheid van de klanten.

Wel biedt de databank van de Werkbaarheidsmonitor inzicht in het profiel en de werkbaarheidsaspecten van een interessante groep waarover niet meteen elders gegroepede informatie beschikbaar is, zijnde de Vlaamse zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Hierover bracht de Stichting Innovatie & Arbeid recent een rapport uit (Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S., 2020, <https://www.serv.be/node/13950>). Specifiek voor het onderzoek naar

freelancers, is het interessant om deze gegevens verder uit te diepen specifiek voor de sector van de 'intellectuele diensten (raadgevers, makelaars, consultants, ICT, immobiëliën,...)' wat een niche is waarbinnen freelancers zeer actief zijn. Er zijn voldoende waarnemingen in deze subsector verzameld om ons toe te laten een representatief portret te schetsen. Gezien de afbakening hebben deze gegevens hoofdzakelijk betrekking op de freelancers die actief zijn in de talent economy.

Hoewel het dus niet mogelijk is om voor 100% een identieke match te maken met de begripsomschrijving van de freelancer zoals we deze in de aanvang van dit onderzoeksrapport hanteren, gaat het met de zzp'ers uit de intellectuele dienstensector toch over een relatief grote deelpopulatie van de Vlaamse freelancers, en dan vooral uit de talent economy. Het vergaarde cijfermateriaal is achteraan dit hoofdstuk in een overzichtstabel gegroepeerd.

De Vlaamse zzp'ers in de intellectuele dienstverlening in beeld

Allereerst bekijken we welk beeld de databank van de Werkbaarheidsmonitor geeft van de zzp'ers in de intellectuele diensten. We beschrijven hun aandeel in de totale zelfstandigenpopulatie en de verdeling naar geslacht, leeftijd, en anciënniteit.

Verdeling van de zelfstandigenpopulatie

We gaan het aandeel na van de zzp'ers in de totale zelfstandigenpopulatie en focussen vervolgens op het aandeel van de zzp'ers in de intellectuele diensten.

Zzp versus zmp

Bij de Werkbaarheidsmeting van 2019 bedraagt het aandeel van de zzp'ers ten opzichte van de totale populatie zelfstandigen, iets meer dan de helft, namelijk 52,6%.

Het aandeel van de zelfstandigen die als werkgever personeel in dienst hebben, de zogenaamde zmp'ers of zelfstandigen met personeel, bedraagt 47,4%.

Deze verhouding is bij de opeenvolgende werkbaarheidsmeting nauwelijks gewijzigd.

Zzp in de sector van de intellectuele diensten

Het aandeel zzp'ers in de intellectuele diensten is in het laatste decennium verdubbeld. Uit een vergelijking van de Werkbaarheidsmetingen 2007-2019 blijkt dat zij in 2019 21,5% van de zzp'ers vertegenwoordigen, terwijl hun aandeel in 2007 slechts 9,4% bedroeg. Dit houdt in dat intussen één op de vijf zzp'ers zijn of haar brood verdient in de intellectuele dienstverlening. De enige andere groeisector waar nóg meer zzp'ers actief zijn, is die van de vrije beroepen. Beide groepen vertegenwoordigen intussen samen ongeveer de helft van de zzp'ers, als beoefenaar van een vrij beroep of dienstverlener in de sector van de intellectuele diensten (Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S., 2020).

Bekeken vanuit de totale populatie van zelfstandige ondernemers, vertegenwoordigen de zzp'ers in de intellectuele diensten 12,6%. Dit houdt in dat intussen ruim één op de tien van de zelfstandige ondernemers een zzp'er in de intellectuele diensten is.

Dit maakt dat het profiel van de Vlaamse zzp'er anno 2019 er anders uitziet dan in 2007, door dit gestegen aandeel van de intellectuele diensten.

Genderverdeling

Er is een afgetekend overwicht van mannelijke beroepsbeoefenaars in deze niche. Anno 2019 bestaat de categorie van de zzp'ers uit de intellectuele dienstverlening voor 71% uit mannen en voor 29% uit vrouwen.

Het mannelijk overwicht in deze sector is hiermee nog iets groter dan onder de zzp'ers in het algemeen, waar de verhouding 63% tegenover 37% is.

Leeftijdsverdeling

Zowel bij de globale groep zzp'ers als in de specifieke niche van de intellectuele dienstverlening, zien we een gelijkaardige verhouding van de leeftijdscategorieën: ruim de helft bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 30 en 49 jaar, en meer dan een derde is ouder dan 50 jaar. De kleinste groep zijn de zzp'ers jonger dan 30 jaar.

Het aandeel van de 50plussers is in de voorbije metingen toegenomen bij alle sectoren onder de zzp. Globaal betreft het een stijging van hun aandeel van 27,9% in 2007 tot 40,8% in 2019. Maar er zijn wel enige accentverschillen. Zo is in de intellectuele dienstverlening het aandeel van de 50plussers in de cijfers nog forser toegenomen, van 23,7% in 2007 tot 38,7% of bijna vier op de tien in 2019.

Daarentegen is het aandeel van de jongeren in de intellectuele diensten veel kleiner dan globaal, met amper 4,1% van de zzp'ers die jonger zijn dan 30 jaar, tegenover 7,9% in 2007. Terwijl dit jongerenaandeel bij de zzp'ers in het algemeen doorheen de metingen minder is afgenomen (van 12,7% in 2007 naar 10,7% in 2019). De overige 57,2% van de zzp'ers in de intellectuele diensten behoren tot de leeftijdscategorie 30-49 jarigen.

Deze bevindingen geven aan dat een relatief groot deel van de zzp'ers in de intellectuele diensten 'oudere' beroepsbeoefenaars zijn.

Anciënniteitsverdeling

Wanneer we de globale groep van zzp'ers opdelen naar anciënniteit, zien we dat ongeveer drie op de tien van deze populatie reeds langer dan vijf jaar beroepsactief is als zelfstandige in hoofdberoep. Meer bepaald is de verhouding 28,7% starters (zijnde zzp'ers die minder dan 5 jaar als zelfstandige beroepsactief zijn) tegenover 71,3% die reeds langer dan vijf jaar actief zijn.

Bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening ligt de verhouding tussen de starters en de groep die reeds langer dan vijf jaar actief is als zelfstandige, op 33,4% versus 66,6%.

Wanneer we deze cijfers plaatsen tegenover de vaststelling onder het voorgaande punt, met betrekking tot het overwicht van oudere beroepsbeoefenaars in de sector van de intellectuele diensten, dan druist dit enigszins in tegen de verwachting. We zouden verwachten dat de groep die reeds langer dan vijf jaar actief is als zelfstandige in hoofdberoep dan ook groter dan gemiddeld is bij de zzp'ers van de intellectuele diensten. Dat dit niet het geval is, kan er op duiden dat de instroom bij de zzp intellectuele diensten mede voor een relatief beduidend deel vanuit het zelfstandig bijberoep op latere leeftijd gebeurt.

Competentieportfolio

Hieronder geven we weer hoe de competentieportfolio van de zzp'ers kwalitatief is samengesteld wat betreft opleiding, permanente vorming, opleidingsdeficit op het vlak van technische competenties en competenties inzake management en beheer.

Basisopleiding

Van de Vlaamse zzp'ers zijn ruim zes op de tien (63,2%) hooggeschoold, met een diploma hoger onderwijs van het korte of lange type. 10,1% is kortgeschoold (maximaal diploma lager secundair onderwijs) en 26,7% is midden geschoold (maximaal diploma hoger secundair onderwijs).

In de intellectuele dienstverlening is de basisscholingsgraad nog hoger, met 87,7% van de zzp'ers die hooggeschoold zijn. Vooral het aandeel van de universitair geschoolden ligt merkkelijk hoger dan gemiddeld onder de zzp'ers, met 59,6% is dat zelfs meer dan de helft van het aantal zzp'ers in de intellectuele dienstensector. Amper 2,1% is kortgeschoold, en 10,2% is midden geschoold.

Bijkomend getuigschrift

Onder de Vlaamse zzp'ers hebben zes op de tien een bijkomend getuigschrift. In hoofdzaak betreft dit een vakinhoudelijke technische opleiding (74,3%) of een bijkomende opleiding op vlak van management en beheer (36,3%), al dan gecombineerd met elkaar of met een ander getuigschrift.

In de intellectuele dienstverlening is er een gelijkaardig aandeel van de zzp'ers met een vaktechnisch bijkomend getuigschrift (72,6%), en ligt vooral het aantal zzp'ers met een bijkomend getuigschrift inzake management en beheer hoger dan gemiddeld, met 53,9% of ruim één op de twee.

Recente bijscholing

Zowel onder de zzp'ers in het algemeen, als specifiek onder de zzp'ers in de intellectuele diensten, is er een gelijkaardige fifty-fifty verdeling wat het volgen van bijscholing of bedrijfstraining voor het werk gedurende de voorbije 12 maanden betreft: Bij de zzp'ers volgde 54,3% het voorbije jaar een bijscholing, bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening 54,2%.

Vaktechnische opleiding

Bij de zzp'ers voelt gemiddeld 44,8% zich voldoende opgeleid voor de vakinhoudelijke of technische aspecten van zijn of haar beroepsactiviteit. Deze groep ervaart dus geen technisch opleidingsdeficit. Een even grote groep (47,1%) ervaart op dit vlak een beperkt deficit. Voor 8,1% van de zzp'ers is er sprake van een ernstig opleidingsdeficit op het vlak van technische competenties.

In de sector van de intellectuele diensten zegt de helft van de zzp'ers (47,4%) geen enkel opleidingsdeficit op het vlak van technisch competentiedeficit te ervaren. Een bijna even grote groep (48,9%) signaleert een beperkt opleidingsdeficit. 3,7% geeft een ernstig vakinhoudelijk opleidingsdeficit op.

Management opleiding

Op de vraag 'Voelt u zich voldoende opgeleid voor het beheer en het management van uw bedrijf of praktijk?' geven slechts twee op de tien of 21% van de Vlaamse zzp'ers aan, dat ze in geen enkele omstandigheid een managementopleidingsdeficit ervaren. Ruim vier op de tien van de zzp'ers (44,2%) ervaren een beperkt managementopleidingsdeficit. Voor bijna vier op de tien (34,8%) is er een ernstig opleidingsdeficit.

In de sector van de intellectuele dienstverlening is het managementopleidingsdeficit onder de zzp'ers iets minder groot dan gemiddeld, maar niettemin ook afgetekend in vergelijking met de vakinhoudelijke competenties. Drie op de tien of 30,3% geven aan zich in alle omstandigheden voldoende opgeleid te voelen qua management en bedrijfsbeheer. Ongeveer vijf op de tien (49,4%) ervaren een beperkt managementopleidingsdeficit, terwijl de resterende twee op de tien (20,3%) een ernstig managementopleidingsdeficit aangeven.

Organisatie van het werk

In de Werkbaarheidsmonitor worden aspecten van de werkorganisatie bevraagd op het vlak van de aangenomen juridische vorm, samenwerking, sociaal netwerk, werktijden en vakantie.

Juridische vorm

Net iets minder dan de helft van de zzp'ers (50,7%) heeft zijn zelfstandige activiteit ondergebracht in een vennootschap. In de intellectuele diensten is de vennootschapsvorm veel meer ingeburgerd, daar werken acht op de tien zzp'ers (79,3%) met een vennootschap.

Samenwerkingsvormen

De zzp'ers werken doorgaans niet sterk samen met andere zelfstandigen. 72,3% geeft aan dat er geen andere zelfstandigen betrokken zijn bij het beheer van hun zelfstandige activiteit. Van de resterende 27,7% die op dit vlak wel samen werken betreft dit in iets meer dan de helft eigen familieleden. 15,7% van de zzp'ers geeft aan dat zijn of haar partner beroepshalve betrokken is bij de eigen zelfstandige activiteit.

In de intellectuele dienstverlening zijn er nog iets meer einzelgängers: 79,7% van de zzp'ers werkt zonder andere zelfstandigen.

Professioneel sociaal netwerk

Ook al is er geen vast samenwerkingsverband, toch kan de zzp'er desgevallend steunen op een professioneel sociaal netwerk. Dit kan gaan om verenigingen, externe adviseurs of een familie-raad, die de ondernemer bijstaan bij zijn of haar bedrijfsvoering als hij of zij dat nodig vindt. Er zijn geen grote verschillen tussen de gemiddelde zzp'er en de zzp'er in de intellectuele dienstverlening wat deze ondersteuning betreft. 41,3% van de zzp'ers wordt goed ondersteund door een sociaal netwerk. Voor 43% gaat dit om een beperkte ondersteuning. 15,7% van de zzp'ers heeft geen ondersteunend sociaal netwerk.

In de sector van de intellectuele dienstverlening doen de zzp'ers iets meer dan gemiddeld een beroep op hun sociaal netwerk. 14,3% maakt geen gebruik van een dergelijke ondersteuning. 41,6% weet zich goed gesteund, en 44,1% in beperkte mate.

Werktijden en vakantie

Zzp'ers geven aan gemiddeld 51 uren per week te werken, in de sector van de intellectuele diensten is dat bij de zzp'ers gemiddeld 48 uur per week.

Zzp'ers nemen gemiddeld 19 dagen vakantie per jaar. Bij de zzp'ers in de intellectuele diensten ligt dit een klein beetje hoger, zijnde 23 dagen.

Economische toekomstverwachting

De vragen die peilen naar de inschatting van de activiteit in de toekomst, hebben enerzijds betrekking op de eerstkomende periode van drie à vijf jaar, en anderzijds op de periode tot aan het pensioen. We staan ook stil bij de mate waarin het gezin van deze respondenten afhankelijk is van het inkomen van deze zelfstandige activiteit.

Groeiverwachting

De groeiverwachting heeft in de Werkbaarheidspeiling betrekking op het ingeschatte niveau van de toekomstige activiteit de komende drie à vijf jaar. Onder de zzp'ers heeft het gros vrij stabiele toekomstverwachtingen: 44,7% voorziet in het behoud van het huidige activiteitspeil, 36,8% verwacht een beperkte groei of uitbreiding van de activiteit, en 18,5% voorziet een beperkte vermindering. Een uitgesproken sterke groei of uitbreiding van de activiteit ligt in het verwachtingsspatroon van 9,5% van de zzp'ers terwijl een gelijkaardig aandeel (9%) een uitgesproken sterke vermindering of stopzetting van de activiteit voorziet.

Onder de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening is de groep met stabiele toekomstverwachtingen nog iets groter. 45% voorziet in het behoud van het huidige activiteitspeil, 43% verwacht een beperkte groei of uitbreiding van de activiteit, en 12% voorziet een beperkte vermindering. De

groep aan de uitersten is iets kleiner dan gemiddeld bij de zzp'ers, met 6,7% die een sterke groei of uitbreiding verwachten en 5,3% die een sterke vermindering of stopzetting van de activiteit voorzien.

Stopzettingsintentie

Er is in de nabije toekomst geen grote stopzettingsintentie te noteren bij de huidige zzp'ers. Onder hen verwachten ruim vier op de vijf (79,2%) nog zelf actief te zijn de komende drie à vijf jaar. Bij de resterende groep is het gros nog onbeslist (13,7%), terwijl 1,6% plant om de activiteit over te dragen en 5,2% de activiteit volledig zal stopzetten.

Onder de zzp'ers in de intellectuele diensten doet deze continuïteitstrend zich nog iets sterker voor dan gemiddeld: 88,2% verwacht nog zelf actief te zijn de komende drie à vijf jaar. Bij de resterende groep behoren de 7,5% die onbeslist zijn, de 0,3% die plannen om hun activiteit over te dragen en de 4% die de activiteit volledig zal stopzetten.

Werken tot pensioen

Van de huidige generatie zzp'ers zien ruim zeven op de tien (69,8%) zichzelf in staat om de huidige job voort te zetten tot het pensioen. Ongeveer een kwart (26,6%) geeft aan dit te kunnen mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...). De resterende 3,6% acht zichzelf niet in staat om de huidige job voort te zetten tot het pensioen.

In de intellectuele dienstverlening is deze verdeling nog iets meer uitgesproken. Ongeveer vier op de vijf (79,4%) zien zichzelf in staat om de huidige job voort te zetten tot het pensioen. 18,9% geeft aan dit te kunnen mits aangepast werk terwijl 1,7% zichzelf hiertoe niet in staat acht.

Inkomensafhankelijkheid

Maar liefst 82,3% van de zzp'ers stelt dat het eigen gezin volledig of in sterke mate afhankelijk is van het inkomen uit de zelfstandige activiteit. Slechts voor 13,6% is dit in beperkte mate het geval, en voor 4,1% helemaal niet. Deze verhouding is vrij gelijkaardig onder de zzp'ers in de intellectuele diensten, met een inkomensafhankelijkheid voor 82,7% van hen, terwijl dit in 13,2% van de gevallen in beperkte mate geldt en voor 4% helemaal niet. Ook voor de gezinnen van zzp'ers in de intellectuele diensten is er dus een hoge inkomensafhankelijkheid.

Van de groep zzp'ers wiens gezin volledig of in sterke mate afhankelijk is van het inkomen uit de zelfstandige activiteit, heeft 12,2% een partner zonder job, 18,3% een partner met een job die betrokken is bij de eigen zelfstandige activiteit, en het overgrote deel, zijnde 69,5% heeft een partner met een job die niet betrokken is bij de eigen zelfstandige activiteit.

Tevredenheid

De bevroegde tevredenheidsitems hebben betrekking op de werkrelaties, de werktijden, de financieel-economische situatie, en de motivatie en keuze voor het zelfstandig ondernemerschap.

Tevredenheid met de werkrelaties

De werkrelaties worden getoetst aan de hand van de tevredenheid over de externe relaties met klanten, leveranciers, overheidsadministratie, en met een vennoot of meewerkende partner. De tevredenheid over de externe relaties is bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening gelijkaardig als onder de zzp'ers in het algemeen. Ruim negen op de tien zijn tevreden over de relatie met klanten, en ruim zeven op de tien zijn tevreden over de relatie met leveranciers. Ook de tevredenheid over de relatie met de overheidsadministratie toont weinig verschillen tussen zzp'ers algemeen en in de intellectuele diensten. Ongeveer drie op de tien zijn hier uitgesproken ontevreden over, en vijf op de tien geven aan noch tevreden noch ontevreden te zijn op dit vlak. Slechts een kwart zijn tevreden over hun relatie met de overheidsadministratie.

De zzp'ers in de intellectuele diensten zijn iets minder dan de gemiddelde Vlaamse zzp'ers tevreden over de samenwerking met een vennoot of meewerkende partner. De tevredenheidsscore is 65,4% tegenover 72,4% gemiddeld bij de zzp.

Tevredenheid met de werktijden

Zzp'ers in de intellectuele diensten zijn anderzijds iets meer tevreden over hun werktijden dan de gemiddelde zzp'ers: 58,7% is hier tevreden over, tegenover 55,4% bij de zzp algemeen. 13,8% van de zzp'ers intellectuele diensten is hier uitgesproken ontevreden over, tegenover 18,2% bij de gemiddelde zzp'ers.

Financieel-economische tevredenheid

In de intellectuele dienstensector zijn de zzp'ers meer tevreden over hun inkomen dan de gemiddelde zzp'er in Vlaanderen. Dit leiden we zowel af uit de verhouding van het aantal uitgesproken tevreden met hun inkomen (56,8% in de intellectuele diensten versus 46% gemiddeld) als uit de verhouding van het aantal uitgesproken ontevreden met hun inkomen (23,2% versus 30,3% gemiddeld).

Een gelijkaardige verdeling onder zzp'ers in de intellectuele diensten en in het algemeen, treffen we aan op het vlak van de tevredenheid met de financieel-economische toestand van hun zelfstandige activiteit. In de intellectuele dienstverlening is 60,8% uitgesproken tevreden en 21,3% uitgesproken ontevreden op dit vlak. Onder de zzp'ers in het algemeen is een kleiner aandeel uitgesproken tevreden (45,7%) en een groter aandeel uitgesproken ontevreden (27,3%).

Inzake de tevredenheid over de mogelijkheid om financiering of leningen te bekomen, zijn de meningen relatief gelijklopend verdeeld. Onder de zzp'ers in het algemeen, is 48,1% uitgesproken tevreden en 20,5% uitgesproken ontevreden. In de intellectuele dienstverlening is 50,7% uitgesproken tevreden en 20,1% uitgesproken ontevreden over de financieringsmogelijkheden.

Motivatie en tevredenheid met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap

Ruim vier op de vijf of 84,3% van de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening zijn tevreden met hun keuze voor het zelfstandig ondernemerschap. Dit is meer dan onder de zzp'ers in het algemeen, waar de tevredenheid met de keuze ook hoog ligt op 74,7%. Slechts een klein aandeel van de zzp'ers is uitgesproken ontevreden met deze keuze, het gaat om 3,5% in de intellectuele diensten en om 7,5% gemiddeld.

Parallel hiermee ligt ook de tevredenheid over de verantwoordelijkheid die men draagt als zelfstandige, en de tevredenheid met de mate waarin men in het werk onafhankelijk is van anderen, hoger bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening dan in het algemeen. In de intellectuele diensten is 68,6% uitgesproken tevreden over de eigen verantwoordelijkheid, en 78,3% over de eigen onafhankelijkheid in het werk. Onder de zzp'ers in het algemeen bedraagt dit tevredenheidsaandeel respectievelijk 62,2% en 73,1%.

Anderzijds is er geen noemenswaardig verschil in de grote mate van ontevredenheid over de sociale bescherming (bv. ziekteverzekering, pensioen,...) die de zzp'er als zelfstandige geniet. Meer dan de helft van de zzp'ers in het algemeen en in de intellectuele diensten zijn hier uitgesproken ontevreden over (respectievelijk 56% en 56%). Het aandeel van degenen die echt tevreden zijn op dit vlak ligt zeer laag, met 17,9% van de zzp'ers in het algemeen en 16,4% van de zzp'ers in de intellectuele diensten

Werkbaar werk

Volgens de meest recente meting in 2019, ligt de **werkbaarheidsgraad** bij de zelfstandige ondernemers op 50,1%. Met andere woorden, ongeveer de helft van de zelfstandigen heeft een werk dat 'werkbaar' is, zonder problemen op het vlak van werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. We zien dat de zelfstandigen zonder personeel het op dat vlak iets beter doen dan gemiddeld. Onder de zzp'ers in het algemeen ligt de werkbaarheidsgraad op 52,6%. Specifiek onder de zzp'ers in de intellectuele diensten scoort werkbaar werk het hoogst, met 59,4%. Dit laatste uit zich in iets minder problematische cijfers bij de werkbaarheidsindicatoren, al is het wel zo dat de globale tendensen gelijklopend zijn met die bij de gemiddelde zzp'ers en met die bij de andere zelfstandige ondernemers.

- Het grootste werkbaarheidsknelpunt ligt op het vlak van de **werkstress** of psychische vermoeidheid. Dat is de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde mentale vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren. Voor 34,2% van de zzp'ers verloopt dit problematisch. In de sector van de intellectuele diensten ligt het aandeel van de beroepsbeoefenaars die problematisch scoren op het vlak van werkstress lager dan het Vlaamse gemiddelde, namelijk op 28,4%.
- Een ander belangrijk werkbaarheidsknelpunt wordt gevormd door de **werk-privébalans**. Dat is de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie. Voor 27,3% van de zzp'ers is dit problematisch. In de intellectuele diensten bedraagt het aandeel van de zzp'ers die op dit vlak problematisch scoren iets lager, op 19,9% of ongeveer een op de vijf.

- Op het vlak van de **leermogelijkheden** zijn er weinig problemen bij de zelfstandige ondernemers. Dat is de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn of haar competenties kan op peil houden en verder ontwikkelen. Het percentage zzp'ers met onvoldoende leermogelijkheden ligt op 3,4%. In de intellectuele dienstverlening zijn de leermogelijkheden nog optimaler: slechts 2,9% geeft een problematische situatie aan op dit vlak.
- Weinig zelfstandige ondernemers bevinden zich in een problematische situatie op het vlak van **motivatie**. Dat is de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is /blijft dan wel gedemotiveerd geraakt. Bij 9,7% van de zzp'ers is dit problematisch, en dit aandeel spoot met de bevindingen bij de intellectuele diensten (9%).

De risico-indicatoren inzake werkbaar werk, geven volgend beeld.

- Bij zelfstandige ondernemers vormt **werkdruk** het grootste werkbaarheidsrisico. Dat is de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten. Voor 38,1% van de zzp'ers is de werkdruk problematisch. In de intellectuele diensten ligt het aandeel met problematische werkdruk hoger: daar is voor 40,9% of vier op de tien de werkdruk problematisch.
- Een ander werkbaarheidsrisico bij zelfstandige ondernemers ligt in de **emotionele belasting**. Dat is de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, bijvoorbeeld contact met klanten en medewerkers. 27% van de zzp'ers ervaart deze emotionele belasting als problematisch. Bij de zzp'ers in de intellectuele diensten bedraagt dit aandeel 21,9%.
- Zelfstandige ondernemers ervaren een vrij grote **taakvariatie**. Dat is de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de eigen vaardigheden. Gemiddeld geeft 7,9% van de zzp'ers aan onvoldoende taakvariatie te ervaren en routinematig werk te hebben. In de intellectuele diensten is dit probleem nog veel kleiner, en treft er slechts 4,1% van de zzp'ers.
- **Arbeidsbelastende omstandigheden** vormen vooral in enkele specifieke sectoren een risico. Het gaat om de mate waarin zelfstandige ondernemers blootgesteld zijn aan fysische inconveniënten in de werkomgeving en lichamelijke belasting. Gemiddeld zijn de fysiek belastende arbeidsomstandigheden problematisch voor 21,3% van de zzp'ers. In de intellectuele diensten is dit probleem quasi onbestaande, met slechts 2% van de zzp'ers dat onder problematisch belastende omstandigheden werkt.