

Woord vooraf

Met oprechte trots en genoegen bied ik hierbij mijn masterproef aan, getiteld "De rol van freelancers in de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt" Deze thesis is het resultaat van een diepgaand onderzoek en toewijding, en ik ben verheugd om het eindresultaat met u te delen.

Tijdens mijn academische stage heb ik, dankzij mijn begeleider (Marleen Deleu) interesse gewonnen voor dit onderwerp, en ik voel me vereerd dat ik de kans heb gekregen om de rol van de freelancer in de verzelfstandiging op de arbeidsmarkt te onderzoeken.

Graag wil ik mijn oprechte dank uitspreken aan mijn begeleider Robin Deman, wiens deskundige begeleiding en waardevolle inzichten mijn onderzoek naar nieuwe hoogten hebben geleid. Zijn onschatbare begeleiding heeft me geholpen om dit werk te verfijnen en te verrijken.

Daarnaast wil ik mijn dank betuigen aan alle respondenten, experts, en freelancers die bereid waren hun tijd en kennis met mij te delen. Zonder hun medewerking zou dit onderzoek niet mogelijk zijn geweest.

Ik ben ook diep dankbaar voor de steun van mijn ouders, familie en vrienden, die me hebben aangemoedigd en gesteund gedurende mijn studieperiode. Hun aanmoediging en begrip hebben me gemotiveerd om door te zetten, zelfs tijdens uitdagende momenten.

Ik hoop van harte dat deze masterproef een waardevolle bijdrage zal leveren aan het begrip van de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt en de cruciale rol die freelancers daarin spelen. Dit werk dient als inspiratie voor verdere discussie en onderzoek binnen dit belangrijke vakgebied.

Met nederige dankbaarheid bied ik mijn masterproef aan als een tastbaar bewijs van mijn academische ontwikkeling.

Rain Roosen, Universiteit Hasselt, Augustus 2023

Samenvatting

De verzelfstandiging van de arbeidsmarkt is een bekend fenomeen dat de laatste jaren steeds meer aandacht heeft gekregen. Deze masterproef onderzoekt de evoluerende wereld van zelfstandigheid en de opkomst van freelancers in het Belgische arbeidslandschap. Meer specifiek: welke rol speelt de freelancer in de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt? De focus daarbij ligt op de zelfstandigen en de freelancers, waarbij de rol van ondernemende intenties, wenselijkheid, zelfeffectiviteit en risicotolerantie belangrijk zijn bij de keuze voor zelfstandigheid.

Het onderzoek bestudeert in het bijzonder freelancers: individuen met een zelfstandigenstatuut die hun diensten aanbieden in een B2B-context, op basis van tijdelijke contracten, opdrachten of projecten. We onderzoeken hoe de opkomst van freelancers verband houdt met de veranderende bedrijfsomgeving, waar flexibiliteit en expertise steeds meer gewaardeerd worden zonder langetermijnverplichtingen. Hieruit blijkt dat in de steeds dynamischere bedrijfsomgeving, bedrijven meer nood hebben aan flexibel inzetbare werkkrachten: freelancers.

Een ander aspect dat we onderzoeken, is de invloed van technologische vooruitgang en automatisering op de arbeidsmarkt. Deze evolutie heeft geleid tot een toenemende vraag naar laaggeschoold en hooggeschoold arbeid en een afname van middengeschoolde functies. Dit kan een uitdaging vormen voor midden- en laaggeschoolde werknemers, waardoor freelancen voor sommigen aantrekkelijk wordt als alternatief. De technologische vooruitgang en digitalisering spelen een cruciale rol in het faciliteren van wereldwijde kansen en verbindingen voor freelancers. Hoewel sommige freelancers gedwongen worden door omstandigheden, tonen anderen een intrinsieke motivatie om zelfsturing na te streven. De impact daarentegen van freelancen op traditionele werkgevers en werknemers verschilt volgens experts; technologische vooruitgang en globalisering kunnen inkomensongelijkheid vergroten, maar strategisch beleid kan organisaties helpen zich aan te passen.

Verder brengt het onderzoek de groeiende vraag naar specifieke vaardigheden op de arbeidsmarkt aan het licht, waardoor het aantal hooggeschoolde banen stijgt en de behoefte aan freelancers met unieke expertise toeneemt. Freelancers blijken actief te zijn in diverse sectoren, zoals consultancy, ICT, adviesbureaus en fotografie, wat de dynamiek van de arbeidsmarkt en freelancers illustreert.

Het onderzoek is gebaseerd op waardevolle bevindingen en inzichten uit interviews met vooraanstaande experts op het gebied van de arbeidsmarkt, evenals inspirerende verhalen van zeven freelancers uit diverse achtergronden. Er is besloten om een reeks interviews af te nemen bij freelancers, met als doel een nauwkeurige weergave van de realiteit te verkrijgen. Deze freelancers zijn geselecteerd uit de nabije professionele kring van de onderzoeker en hebben allemaal een diploma van hoger onderwijs. De freelancers bestaan uit onder andere marketeers, professionele muzikanten, en consultants. De interviews waren grondig van aard en richtten zich

op verschillende aspecten, waaronder de aard van de freelancers hun opdrachten, hun perspectieven op het freelancen in vergelijking met traditioneel dienstverband, en hun observaties met betrekking tot de huidige marktsituatie voor freelancers. Hierdoor bieden we een veelzijdig en rijk beeld van de huidige situatie met betrekking tot de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt in Vlaanderen.

Inhoudstafel

1. Inleiding	1
1.2. Zelfstandigen in Europa en België: Diversiteit en Groei	2
1.3. Belang van het Onderzoek: Opkomst van Freelancers	3
2. Literatuurstudie	4
2.1. Wat is een freelancer?	4
2.1.1. Freelancen vs werken in loondienst	4
2.2. Starten als zelfstandige	5
2.2.1. Ondernemende intentie	6
2.2.2. Toegang tot kapitaal	6
2.2.3. Inkomen	7
2.2.4. Eigenschappen van ondernemers	7
2.3. Transitie op de arbeidsmarkt	8
2.3.1. Opkomst van de freelancer	8
2.3.2. Polarisering van de arbeidsmarkt	9
2.3.3. Verantwoordelijkheid binnen in jobs	11
2.4. Freelancers	12
2.4.1. Toename in het aantal freelancers	12
2.4.2. Freelancers in het Belgisch landschap: cijfers en veranderingen	13
2.4.3. Profiel van de freelancer: opleiding, leeftijd en generatie	14
3. Methodologie	16
3.1. Grounded theory	16
3.2. Expert interviewees bepalen	16
3.3. Freelancer interviews	17
4. Resultaten	20
4.1. Bevindingen expert interviews	20
4.1.1. Drijfveren voor overgang naar freelancen	20
4.1.2. Digitalisering in freelancen	21
4.1.3. De veelzijdige freelancer	21
4.1.4. Er is geen verzelfstandiging	22
4.1.5. Impact van Freelancen op werkgevers en werknemers	22
4.2. Resultaten freelancers	23

4.2.1. Vrijheid, Autonomie en Flexibiliteit	23
4.2.2. Motivaties en Zelfpromotie	24
4.2.3. Groei, Technologie	24
4.2.4. Zekerheid en Overregulering	25
4.2.5. Leermogelijkheden en Persoonlijke Verantwoordelijkheid	25
4.3. Freelancers en experts	25
5. Discussie en conclusie	27
5.1. Beperkingen en toekomstig onderzoek	28
5.1.1. Grootschalig onderzoek	29
5.1.2. Geografische diversiteit	29
5.1.3. Inclusie van diverse freelancer profielen	29
5.1.4. Betrekken van bedrijven en HR-professionals	29
5.1.5. Verdiepen van data over freelancers	29
5.2. Beleidsimplicaties en Erkenning	30
5.3. Conclusie	31
6. Bronnen	32
7. Bijlagen	38
7.1. Interviewprotocol voor de freelancers:	38
7.1.1. Inleiding	38
7.1.2. Achtergrondinformatie	38
7.1.3. Freelancer werk	38
7.1.4. Freelancer vs loondienst	39
7.1.5. De markt van freelancers	39
7.1.6. Slot	40
7.2. Interviewprotocol voor de experts	40
7.2.1. Inleiding: idem als freelancers.	40
7.2.2. Achtergrondinformatie	40
7.2.3. Zelfstandigen	40
7.2.4. Groei zelfstandigen	41
7.2.5. Freelancer	41
7.2.6. Verzelfstandiging arbeidsmarkt	41
7.2.7. Polarisatie	42
7.2.8. Slot	42

1. Inleiding

De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging, gekenmerkt door een constante wisselwerking tussen werkloosheid, werkgelegenheid en inactiviteit. Recente gegevens van Statbel, het Belgisch statistiekbureau (2023), werpen licht op de dynamiek van de Belgische arbeidsmarkt voor individuen tussen 15 en 74 jaar oud. Tijdens de periode tussen het eerste kwartaal van 2022 en 2023 blijkt dat ongeveer 24% van de werklozen binnen deze leeftijdsgroep de overgang hebben gemaakt naar een werkende status, dat is bijna 10% minder dan het jaar voordien. Tegelijkertijd heeft 1,3% van de werkenden binnen deze leeftijdscategorie de stap gezet naar werkzoekende. Een vergelijkbare trend is merkbaar bij de inactieve groep, waar 2,7% werkzoekende werd en 7,9% hun weg vond naar werkgelegenheid. Ten opzichte van het jaar ervoor steeg het aantal werklozen dat werkloos bleef van 35,4% naar 50,5% tussen het eerste kwartaal van 2022 en 2023. Tegelijkertijd is in dezelfde periode het percentage werklozen dat de overstap maakte naar het statuut van inactiviteit gedaald van 32% naar 25%.

Naast deze verschuivingen zijn er indicatoren die ons inzicht kunnen bieden in andere aspecten van de arbeidsmarkt. Een cruciale indicator is de verzelfstandiging van werk, waarbij het toenemende aantal zelfstandigen de aandacht trekt. Op relatief niveau lijkt de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt echter niet significant te zijn toegenomen. De verhouding tussen het aantal zelfstandigen en het aantal loontrekkenden binnen de totale populatie van werkenden in Vlaanderen schommelt, in de periode van 1999-2022, slechts tussen de 12,8% en 14,4%. Wanneer we echter inzoomen op de diverse soorten zelfstandigen, kunnen er opvallende factoren naar voren komen die aandacht verdienen. Dit onderstreept het belang van het analyseren van specifieke groepen zelfstandigen, zoals freelancers, om een nauwkeuriger beeld te krijgen van de dynamiek binnen de arbeidsmarkt.

1.1. De Rol van Zelfstandigen in België

Binnen het kader van de Belgische arbeidsmarkt wordt een persoon als 'zelfstandige' gedefinieerd wanneer hij een beroep uitoefent zonder gebonden te zijn door een arbeidsovereenkomst (Vlaanderen, 2023). Een zelfstandige geniet van een eigen sociaal statuut en een specifieke sociale zekerheidsregeling, wat hen onderscheidt van werknemers in loondienst (Economie FGOV, 2023). In België worden de zelfstandigen verder opgedeeld in twee categorieën: de zelfstandige in hoofdberoep en de zelfstandige in bijberoep.

Een zelfstandige in hoofdberoep haalt uitsluitend zijn inkomen uit zijn zelfstandige activiteiten, daarnaast heeft hij ook geen arbeidsovereenkomst met een werkgever. De zelfstandige in bijberoep daarentegen oefent naast zijn werk in loondienst een zelfstandige activiteit uit. Dat kan een functie als ambtenaar zijn, of een functie in de privésector. Deze twee groepen beïnvloeden de aard van de arbeidsmarkt. Binnen dit spectrum van zelfstandig ondernemerschap is een specifieke groep opmerkelijk: de freelancer. UNIZO (2023) definieert freelancers als zelfstandigen in hoofdberoep of in bijberoep. Ze hebben geen personeel en werken voornamelijk in de B2B-

context met korte termijncontracten. Kenmerkend voor freelancers is hun flexibele werkstijl en de projectmatige aard van hun dienstverlening. Het opnemen van freelancers als een aparte categorie is van groot belang, aangezien zij een steeds prominentere positie innemen op de arbeidsmarkt en de dynamiek van de verzelfstandiging verder versterken (SERV, 2023).

1.2. Zelfstandigen in Europa en België: Diversiteit en Groei

Om de diversiteit van zelfstandig ondernemerschap in België en de Europese Unie te begrijpen, is het essentieel om verschillende typen zelfstandigen te identificeren. Eurofound, een agentschap van de Europese Unie, heeft vijf belangrijke clusters van zelfstandigen geïdentificeerd op basis van zorgvuldig gekozen variabelen. Deze clusters omvatten kleine handelaars en boeren, werkgevers, kwetsbare zelfstandigen, verborgen zelfstandigen en stabiele eigen-account werkers.

Uit de studie van Eurofound (2017) blijkt dat de clusters van "stabiele zelfstandigen" en "kleine handelaars en boeren" samen meer dan 50% van alle zelfstandigen in Europa vertegenwoordigen. Deze twee groepen onderscheiden zich door over het algemeen gunstigere arbeidsomstandigheden te hebben in vergelijking met de andere clusters. Ze ervaren doorgaans een hogere mate van zelfstandigheid in hun werk, hebben meer vrijheid en autonomie bij het organiseren van hun taken en werkuren, en hebben meer kans om vrijwillig voor een zelfstandige loopbaan te kiezen.

In tegenstelling hiermee hebben de clusters van "kwetsbare zelfstandigen" en "verborgen zelfstandigen" over het algemeen te maken met slechtere arbeidsvoorwaarden en minder gunstige werkcondities. Deze groepen hebben doorgaans lagere inkomens en een lagere mate van jobzekerheid. Kwetsbare zelfstandigen kunnen bovendien moeite hebben om een stabiele basis voor hun onderneming te leggen en kunnen beperkte toegang hebben tot sociale bescherming.

Binnen de Belgische context is het opvallend dat het aantal zelfstandigen tussen 2002 en 2022 met maar liefst 63,23% is gestegen. Dat is een grote groei, maar die houdt nog geen rekening met de verhouding ten opzichte van de Belgische bevolking. De Belgische bevolking telde in 2002 een totaal van 10.309.725 en in 2022 loopt dat op tot 11.584.008 (Statbel, 2022). Aan de hand van de cijfers over het aantal zelfstandigen en de Belgische bevolking kan de relatieve groei van het aantal zelfstandigen berekend worden. Hieruit blijkt dat in 2002 ongeveer 7,70% van de Belgische bevolking zelfstandig was, dat groeide in 2022 naar 10,85%. Verder kan er ook gekeken worden naar de relatieve groei van het aantal zelfstandigen ten opzichte van de actieve Belgische bevolking. In 2002 zou 19,6% van de actieve bevolking in België zelfstandig zijn, wat groeit naar 25,5% in 2022. Deze ontwikkelingen vragen om een diepgaand onderzoek naar de veranderende arbeidsmarkt en de opkomst van freelancers als een prominente groep binnen het zelfstandig ondernemerschap.

1.3. Belang van het Onderzoek: Opkomst van Freelancers

Binnen deze context is het onderzoek naar de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt en de rol van freelancers van groot belang. Freelancers nemen een steeds prominentere positie in op de arbeidsmarkt en kunnen aanzienlijke invloed uitoefenen op bedrijven. Het begrijpen van de kenmerken, uitdagingen en kansen die freelancers als zelfstandige ondernemers ondervinden, zal niet alleen bijdragen aan het ontrafelen van de complexiteit van de arbeidsmarkt, maar ook aan het formuleren van passend beleid dat positieve en duurzame arbeidsontwikkelingen bevordert.

Dit onderzoek beoogt diepgaande inzichten te verschaffen in de verschuivingen binnen de arbeidsmarkt en de opkomst van freelancers, waardoor beleidsmakers, bedrijven en individuen in staat worden gesteld om te reageren op deze veranderingen.

2. Literatuurstudie

2.1. Wat is een freelancer?

Wanneer er gesproken wordt over een zelfstandige activiteit is het belangrijk te duiden dat dit begrip diverse vormen aanneemt, zoals eenmanszaken, kmo's, freelancers, enzovoort. In het kader van dit onderzoek wordt er hoofdzakelijk toegespitst op het begrip freelancers. Het begrip van freelancer kan eenvoudig gedefinieerd worden als volgt: "zelfstandig werken zonder dienstverband" (Van Dale). Deze definitie is echter vrij beperkt. Als we dit begrip verder willen analyseren kijken we naar de definitie van UNIZO: "Een freelancer is een zelfstandige zonder personeel, die hoofdzakelijk in een business-to-business (B2B) context diensten verleent en dit op basis van tijdelijke contracten, opdrachten of projecten" (UNIZO, 2022). GIGHOUSE, een online freelancerplatform, vult deze definitie nog verder aan door toe te voegen dat een freelancer een zelfstandige is met een eigen btw-nummer, en is ingeschreven bij de Kruispuntbank van Ondernemingen. Naast de definitie van Van Dale, UNIZO en GIGHOUSE, zijn er ook nog andere definities die een freelancer trachten te beschrijven. Een freelancer kan dus, op basis van meerdere definities, worden omschreven als een zelfstandige zonder personeel die hoofdzakelijk in een business-to-business (B2B) context diensten verleent op basis van tijdelijke contracten, opdrachten of projecten. Ze werken voor zichzelf, hebben een eigen btw-nummer en zijn ingeschreven bij de Kruispuntbank van Ondernemingen. Freelancers omvatten een breed scala aan hooggeschoolde professionals, zoals journalisten, ontwerpers, ICT-specialisten en consultants. Ze zijn onafhankelijk, werken vanuit een zelfstandigenstatuut of managementvennootschap, dragen alle ondernemersrisico's en hebben geen personeel in dienst. Verder opereren ze op tijdelijke of projectbasis, met uitzondering van gereguleerde of vrije beroepen. Kortom, een freelancer is een zelfstandige (ingeschreven bij de KBO), die geen personeel heeft, voor zijn eigen belang werkt en dat in de vorm van beperkte duur.

2.1.1. Freelancen vs werken in loondienst

Freelancen heeft zowel voor- als nadelen, en deze aspecten komen grotendeels overeen met de voordelen en nadelen van zelfstandig ondernemen. Een freelancer werkt zelfstandig en neemt het statuut van een zelfstandige aan (Kirchner en Wilhelm 2018). Het overstappen van werknemer naar freelancer betekent echter dat sommige voordelen van loondienst wegvallen. Zo zal het pensioen van een zelfstandige freelancer doorgaans lager liggen dan dat van iemand in loondienst, vanwege de lagere sociale bijdragen. Ook de extra sociale voordelen die werknemers in bedrijven genieten, zoals een pensioenplan, hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques, teambuilding, bedrijfsfeest of een bedrijfswagen, vallen weg voor freelancers. Daarnaast vervalt het recht op vakantiegeld en een maandloon tijdens ziekte. Hoewel er enkele voordelen van loondienst wegvallen als freelancer, biedt freelancen ook diverse voordelen. De freelancer kan zelf afwegen of deze voordelen opwegen tegen de nadelen en zo zijn wenselijkheid bepalen. De wenselijkheid (net perceived desirability), is het subjectieve oordeel van een persoon over de algehele aantrekkelijkheid van een optie, waarbij zowel positieve als negatieve aspecten worden meegewogen. In de context van freelancen is het dus belangrijk dat de beloningen om

zelfstandige freelancer te worden hoger liggen dan werken in loondienst (Praag en Cramer, 2001; Segal, Borgia et al. 2005). De voordelen van freelancen die vaak aangehaald worden zijn autonomie, flexibiliteit en een betere work-life balance. Volgens Van den Born en Van Witteloostuijn (2013) ervaren freelancers die om deze redenen zijn begonnen meer voldoening in hun carrière. Freelancers ervaren meer autonomie omdat ze hun eigen baas kunnen zijn, en daardoor zelf bepalen wat ze doen (Praag en Cramer 2001). De flexibiliteit van een freelancer sluit hierbij aan, doordat ze hun eigen baas zijn, zijn ze flexibel in het kiezen van hun eigen werkuren. Daarnaast kunnen ze ook kiezen waar en wanneer ze werken (Van den Born en Van Witteloostuijn, 2013). Een ander voordeel van freelancen, ten opzichte van werken in loondienst, is de mogelijkheid om minder locatiegebonden te zijn. Uit onderzoek van Ozimek (2021), met 6000 respondenten, blijkt dat 31% van de freelancers volledig op afstand werkt, terwijl slechts 21% van de werknemers dat doet. Freelancers hebben de vrijheid om zelf te kiezen waar ze werken, wat een aanzienlijk voordeel kan zijn ten opzichte van het traditionele werk in loondienst (Ozimek, 2021). Tenslotte zouden freelancers ook een betere work-life balance hebben net omwille van de bovenstaande voordelen.

Naast de voordelen zijn er ook nadelen verbonden aan freelancen. Een van de meest opvallende nadelen is dat alle opdrachten van freelancers altijd tijdelijk zijn. Er zijn veel freelancers die deze eigenschap als eerder positief ervaren. Zo moet men niet altijd voor dezelfde klant/baas werken, maar tegelijkertijd heerst hier wel een uitdaging om met de onzekere inkomstenstromen om te kunnen gaan. De tijdelijke contracten brengen namelijk financiële risico's met zich mee (Storey et al. 2005). Doordat opdrachten beperkt zijn in duur, zijn de inkomsten van freelancers variabel en onvoorspelbaar (The Freelancers Union, 2020). Desondanks blijkt uit een studie van Ozimek (2021), dat 62% van de freelancers minstens evenveel of meer verdient dan bij hun vorige baan in loondienst (Ozimek, 2021).

2.2. Starten als zelfstandige

De freelancer is dus een subtype van een zelfstandige. Daarom is het belangrijk dat er ook aandacht wordt besteed aan de zelfstandigen. Er zijn veel particulieren die er wel eens aan denken om zelfstandig te worden. Uit onderzoek van Blanchflower en Oswald (1998), bleek na bevraging van 13.435 zelfstandigen en werknemers uit 11 verschillende landen, dat ongeveer 17% van de bevolking serieus overweegt om een zelfstandige activiteit te beginnen. Hoewel deze drang tot een zelfstandige activiteit bestaat, zijn er relatief weinig individuen die ook daadwerkelijk actie ondernemen (Gelderen et al., 2015). Dit 'verlangen tot zelfstandigheid' of ook wel de ondernemersintentie, wat verwijst naar het verlangen en de voornemens van een individu om een zelfstandige onderneming te starten, is echter niet de enige determinerende factor of een individu al dan niet overgaat tot een zelfstandige activiteit. Een van de cruciale factoren is de mate van zelfcontrole waarover een individu beschikt (Gelderen, et al. 2015). Wanneer een individu een laag niveau van zelfcontrole heeft, neemt de ondernemende intentie eerder de vorm aan van een wens (Frese 2007). M.a.w. blijft het verlangen tot zelfstandigheid onbeantwoord. Het valt hier te vergelijken met de wens van een individu om eens een verre reis te maken, of

een nieuwe taal te leren. Deze personen hebben enkel een verlangen tot zelfstandigheid 'naar de toekomst toe'. Opvallend is dat naarmate concrete handelingen tot zelfstandigheid dichterbij komen, het verlangen naar zelfstandigheid zeer sterk afneemt (Gelderen, et al. 2015).

2.2.1. Ondernemende intentie

Ondanks het initiële verlangen dat mogelijk een wens blijft, blijken sommige individuen nog steeds de vastberadenheid en motivatie te hebben om daadwerkelijk nieuwe ondernemingen op te starten en zelfstandig te worden, waaronder freelancers. Er zijn enkele factoren die de ondernemende intentie van een individu kunnen voorspellen. Als eerste is er de 'wenselijkheid' (net perceived desirability), dat is het subjectieve oordeel van een persoon over de algehele aantrekkelijkheid van een optie, waarbij zowel positieve als negatieve aspecten worden meegewogen. Hierbij is het belangrijk dat de beloningen om zelfstandige of freelancer te worden hoger liggen dan werken in loondienst (Praag en Cramer, 2001; Segal, Borgia et al. 2005). De tweede factor is de zelfeffectiviteit, dit is het zelfvertrouwen van een individu, om bepaalde taken uit te voeren of specifieke doelen te bereiken (Bandura, A. 1995). Het is dus van belang dat een individu zelf overtuigd is dat hij/zij een bedrijf succesvol kan starten. De derde factor, die de ondernemende intentie voorspelt, is de factor risicotolerantie, dat is de "neiging van een persoon om opties die als riskanter worden gezien te vermijden, ten gunste van minder riskante alternatieven." (Weber & Milliman, 1997). Een hoge risicotolerantie resulteert in een hogere intentie tot ondernemen. Uit onderzoek van Rees en Shash (1986) bleek dat zelfstandigen drie keer zoveel variatie in inkomsten hadden als mensen die in loondienst werken. Hoewel werken in loondienst vaak een lager loon biedt, is het loon wel stabiel. Dat zorgt bij veel mensen voor een zekerder en minder risicovol gevoel. Dit gegeven leidde tot de conclusie dat zelfstandigen over meer risicotolerantie beschikken dan werknemers in loondienst (Rees en Shash 1986). Deze drie factoren, de wenselijkheid, de zelfeffectiviteit en de risicotolerantie, vertonen elk een sterke relatie tot de mate van ondernemende intentie in een individu (Segal, Borgia et al. 2005).

2.2.2. Toegang tot kapitaal

Een andere belangrijke determinerende factor tot zelfstandigheid, is de toegang tot kapitaal (Gelderen, et al. 2015). Voor beginnende zelfstandigen is het vaak een stuk moeilijker om dit kapitaal te verwerven. Niet iedereen beschikt over genoeg geld om een zelfstandige activiteit te starten. Dit is echter waar freelancers een verschil kunnen maken, aangezien zij meestal minder startkapitaal nodig hebben dan traditionele ondernemers. Freelancers hebben minder startkapitaal nodig aangezien ze vaak slechts enkele tools nodig hebben zoals een laptop en een bureau. Freelancers hebben daardoor dus minder snel nood aan kapitaal of financieringsbronnen. Wanneer de startende zelfstandige zich dan toch wilt wenden tot een externe financieringsbron voor het ophalen van kapitaal, stuit men mogelijks ook op problemen. Om als voorbeeld een bancaire lening te nemen (meest gebruikte externe financieringsbron van startende ondernemers), merken we op dat de toegang tot dergelijke financiering vaak moeilijk is. Banken kiezen vaak ondernemers met een track record, in tegenstelling tot startende ondernemers. De toegang tot een lening verloopt vaak stroever, en het beschikbare bedrag via een lening is vaak kleiner dan voor ervaren ondernemers (Brinkman, 2000). Er zijn wel andere mogelijkheden tot

externe financiering, zoals venture capital of crowdfunding, maar deze kunnen gepaard gaan met hogere rentes en bijkomende verplichtingen.

2.2.3. Inkomen

Daarnaast is het inkomen ook een determinerende factor tot zelfstandigheid. Mensen worden sneller ondernemer als de verwachte beloningen hoger zijn dan wanneer ze in loondienst zouden werken (Praag en Cramer (2001)). De beoordeling of de beloning al dan niet hoger is, gebeurt voor elk persoon op individueel vlak. Deze beoordeling wordt ook beïnvloed door het individu zijn bekwaamheid en houding ten opzichte van risico's (Praag en Cramer (2001)).

2.2.4. Eigenschappen van ondernemers

Hoewel er verschillende determinerende factoren zijn die bepalen of een individu al dan niet over gaat tot ondernemen, zijn er ook belangrijke eigenschappen van ondernemers die het succes van een individu bepalen. Belangrijke eigenschappen zijn risicobereidheid, nood aan prestatie en interne beheersingsoriëntatie (McCelland, 1961; Nandram en Samson, 2000). Risicobereidheid, zoals eerder aangehaald, is een belangrijke eigenschap van een ondernemer. In veel businessmodellen is het namelijk van belang dat er een dergelijke mate van risico genomen wordt. Deze eigenschap is ook relevant voor freelancers, aangezien zij vaak hun eigen bedrijf runnen en beslissingen moeten nemen met betrekking tot hun diensten en tarieven. Bovendien kan de risicobereidheid van freelancers ook in verband worden gebracht met de onzekerheid van hun inkomen, aangezien freelancers hun inkomen sterk kunnen variëren op basis van de klanten die ze aantrekken en de projecten die ze binnenhalen. Ondernemers (en freelancers) ervaren drie categorieën van risico's die het succes van hun bedrijf beïnvloeden. Ten eerste is er het risico dat verband houdt met de economie waarin het bedrijf zich bevindt, dit wordt aangeduid als economisch risico. Het economisch risico bestaat uit factoren als recessies, schommelingen in de vraag, consumentenvertrouwen, inflatie, rentes en (of) het overheidsbeleid. Ten tweede is er het risico dat verband houdt met de sector of branche waarin het bedrijf opereert. Zo zullen sectoren die snel evolueren meer risico's met zich meebrengen dan stabielere sectoren. Zo staan technologiebedrijven, die nieuwe producten ontwikkelen, vaak voor meer uitdagingen door voortdurende innovatie en intense concurrentie. Aan de andere kant ervaren traditionele sectoren, zoals voedselproductie, vaak meer stabiliteit vanwege de constante vraag naar hun producten (Orduña (2021)). Ten slotte is er nog het risico dat uniek is voor het bedrijf zelf, dit wordt aangeduid als bedrijfsgerelateerd risico (Everett, J., & Watson, J. 1998). Het is het risico dat voortkomt uit de interne factoren en bedrijfsomstandigheden die de prestaties en het succes van het bedrijf beïnvloeden. Bedrijfsgerelateerde risico's variëren van bedrijf tot bedrijf en zijn sterk afhankelijk van de specifieke activiteiten, managementpraktijken en omgevingsfactoren waarmee een bedrijf te maken heeft. Hoewel er bij freelancers minder sprake is van bedrijfsgerelateerde risico's, zijn er wel sectorgerelateerde risico's. Daarnaast is ook de nood aan prestatie een belangrijke eigenschap van succesvolle ondernemers (McCelland, 1961; Nandram en Samson, 2000). Het beschrijft de behoefte om doelen te bereiken, uitdagingen aan te gaan en resultaten te behalen. Succesvolle ondernemers en freelancers, hebben vaak een sterkere drang om zelf opgestelde en gedreven doelen te bereiken. Tenslotte is er de interne

beheersingsoriëntatie (Internal Locus of Control), dat is de mate waarin individuen geloven dat ze controle hebben over de gebeurtenissen en uitkomsten in hun leven. Het helpt ondernemers om met zelfvertrouwen, volharding en verantwoordelijkheid om te gaan.

2.3. Transitie op de arbeidsmarkt

2.3.1. Opkomst van de freelancer

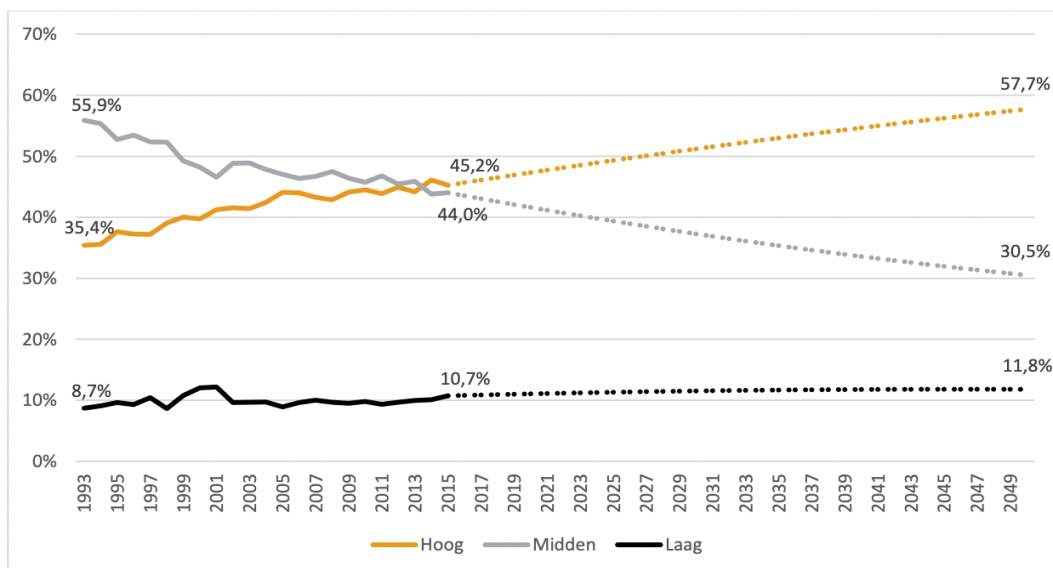
Volgens onderzoek van Leighton, P., & Brown, D. (2013) is er een groei in het aantal freelancers in de Europese Unie. De opkomst van freelancers is te danken aan recente evoluties in de bedrijfsomgeving. De bedrijfsomgeving is dynamischer, innovatiever en onzekerder geworden (Audretsch 1995; Acs et al. 2014). Vroeger had bijvoorbeeld een kledingwinkel alleen een fysieke locatie nodig. Maar in het hedendaagse dynamische en innovatieve bedrijfslandschap 'moeten' kledingwinkels veel meer rekening houden met online concurrentie. Het is nu essentieel dat ze (idealiter) ook online actief zijn. Bovendien veranderen trends razendsnel dankzij de invloed van sociale media. Als gevolg hiervan moeten bedrijven zich voortdurend aanpassen om succesvol te blijven in deze onzekere en snel veranderende omgeving. Door de veranderende bedrijfsomgeving staan bedrijven onder druk om steeds meer flexibel en innovatief te zijn. Andere experts leggen ook een sterke nadruk op het vermogen van een bedrijf om zichzelf te transformeren (Bakker 2010 en Burke 2012). Freelancers bieden nieuwe vaardigheden die eerder niet beschikbaar waren in een bedrijfsomgeving die enkel bestond uit vaste werknemers (Atkinson 1984; Smith 1997). Zo krijgt een marketingbureau bijvoorbeeld een project binnen waarbij een geavanceerde website gebouwd moet worden, maar hun vaste team heeft niet de benodigde expertise. Door een freelancer in te huren met gespecialiseerde vaardigheden, kan het bureau voldoen aan de specifieke behoeften van de klant en hun dienstenaanbod verbeteren. Ondertussen is het human resource aspect van de bedrijven uitgebreid van werkgever-werknemerrelatie naar het gebruik van tijdelijke contracten (freelancers) om bepaalde projecten te voltooien. Daardoor wordt er menselijk kapitaal van buiten de organisatie gebruikt en het zorgt voor een minder risicovol kostenmodel dat ook beter geschikt is voor de dynamische en onzekere bedrijfsomgeving (Atkinson 1984; Burke 2011; Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014) en Burke, A. E., & Cowling, M. (2015)). De nieuwe bedrijfsomgeving en de aanpassing van de bedrijven zorgden voor een stijging in de vraag naar freelancers met als indirect gevolg een stijging in het aantal freelancers op de arbeidsmarkt (Kalleberg 2011; Rapelli 2012; Kitching 2016 en Nye en Jenkins 2016). Bedrijven gebruiken de freelancers om innovatieve projecten aan te kaarten zodat de huidige werknemers zich kunnen focussen op de core-business (Burke en Cowling 2015). Daardoor wordt het innovatieniveau in het bedrijf hoger dan wat ze zonder de freelancer zouden kunnen bereiken (Burke 2012). Indien bedrijven gebruik maken van freelancers dan wordt er in de praktijk vaak gesproken van "project-gebaseerde bedrijven" ('project based') (Burke 2019). Daarnaast geeft het bedrijven de mogelijkheid om expertise in het bedrijf te verwerven zonder hiervoor lange termijn contracten af te sluiten.

2.3.2. Polarisering van de arbeidsmarkt

Wanneer we onderzoek verrichten naar huidige evoluties in de arbeidsmarkt, stuiten we al snel op het begrip polarisering. Het is nuttig om deze polarisatie te bekijken, omdat het een belangrijk fenomeen is dat laat zien hoe de arbeidsmarkt evolueert (De Sloover et al., (2018)). Er bestaat in deze polarisatie een verband tussen de vraag naar freelancers en de motivatie van laaggeschoolde particulieren (loondienst) om ook over te schakelen naar freelance-activiteiten. Het begrijpen van dit verband is essentieel om de impact op het freelance landschap volledig te begrijpen. De polarisering van de arbeidsmarkt en de gevolgen van automatisering op de Belgische arbeidsmarkt zijn een bekend fenomeen in Europa (Goos en Manning, 2007; Goos et al., 2014; Dustmann et al., 2009). Deze polarisering is ontstaan door een sterke toename van zowel hooggekwalificeerde als laaggekwalificeerde banen (Steunpunt Werk, 2017).

De recente technologische evoluties hebben het mogelijk gemaakt om repetitieve taken in laag- en middengekwalificeerde banen te automatiseren (Eurofound, 2017). Dit heeft als gevolg dat sommige banen volledig verdwijnen door deze automatisering (Autor, 2015). Sommige routinematige banen vallen hierdoor volledig weg, waardoor werknemers met lage vaardigheden hierdoor geraakt worden. Ze worden vaak gedwongen om zich te verplaatsen naar handmatige banen met lagere beloningen, omdat ze geen competitief voordeel hebben in de geautomatiseerde omgeving (Autor, 2019). Dit heeft negatieve gevolgen voor de economische kansen van laaggeschoolde werknemers zonder hoger onderwijs. Daarnaast leidt de technologische evolutie ook tot een verdringingseffect op de arbeidsmarkt, waarbij bepaalde beroepen een afname in vraag ervaren. Dit resulteert in een toegenomen concurrentie onder werknemers die nu strijden om een beperkt aantal beschikbare banen. Als gevolg van deze toegenomen concurrentie dalen de lonen in deze beroepen (Acemoglu en Restrepo, 2018). Werknemers kunnen dan beslissen om over te stappen naar andere beroepen, waarin hetzelfde economisch fenomeen van verdringing zich herhaalt als gevolg van een stijging in het aanbod van arbeidskrachten.

De technologische vooruitgang, die vooral middengekwalificeerde banen vervangt, is een belangrijke factor in de toenemende baanpolarisering (Breemersch, Damijan et al., 2017). Dit wordt ook ondersteund door afbeelding 1, waar een dalend verloop van middengekwalificeerde banen zichtbaar is. In slechts tien jaar tijd daalde het arbeidsmarktaandeel van de middengekwalificeerde jobs, van de 15-64 jarige in Vlaanderen, van 55,9% naar 44% (Steunpunt Werk, 2017). Ook het stijgend verloop van de hooggeschoolde is zichtbaar, hier doet zich een stijging van 35,4% naar 45,2% voor. Ondertussen blijft ook het aandeel van het lage loon segment op de Belgische arbeidsmarkt zorgwekkend laag (Randstad, 2019). Dit maakt dat België in vergelijking met de landen in de EU 28 op een voorlaatste plek staat, net boven Zweden.



Afbeelding 1: Aandeel van de bevolking volgens job kwalificatiestructuur (Steunpuntwerk, 2022)

Legende:

- Hoog (oranje) = De hooggekwalificeerde
- Midden (grijs) = De middengekwalificeerde
- Laag (zwart) = De laaggekwalificeerde

Wanneer we kijken naar recente data van Steunpuntwerk (2023) kunnen we verder analyseren tot 2021 (Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) - EAK, Eurostat - LFS, 2022). In afbeelding 1 werd er slechts gekeken tot het jaar 2015. Aan de hand van de nieuwe data kan er nu gekeken worden tot en met 2021. Er kan opgemerkt worden dat de laaggekwalificeerde een kleine daling vertonen van 10,7% in 2015 naar 9,1% in 2021. De middengekwalificeerde zetten hun dalend verloop verder en dalen van 44% naar 42,1%. De hooggekwalificeerde jobs daarentegen zetten hun stijging verder van 45,2% in 2015 naar 48,8% in 2021.

De recente data van Steunpuntwerk (2023) onthult een voortzetting van de trends in de polarisatie van de werkgelegenheid in België tot en met 2021. De laaggekwalificeerde banen vertonen een lichte daling, de middengekwalificeerde banen blijven dalen, en dat terwijl de hooggekwalificeerde banen hun stijgende trend voortzetten. Deze bevindingen benadrukken de voortdurende verschuiving naar een arbeidsmarkt waarin hoog- en laaggekwalificeerde banen een prominenter rol spelen, terwijl middengekwalificeerde banen blijven afnemen. Dit heeft waarschijnlijk ook invloed op de dynamiek van freelancen en de keuzes van werknemers met verschillende kwalificatieniveaus om over te schakelen naar freelance-activiteiten.

Naast de schommelingen in de verschillende banen, is het ook opmerkelijk dat de freelancers vooral hooggeschoold zijn. Dat blijkt uit het feit dat 51% van degenen met een postdoctorale

opleiding als freelancer werkt (Ozimek, 2021). Sterker nog, vergeleken met het voorgaande jaar is het aandeel freelancers onder afgestudeerden van middelbare scholen of lager gedaald van 37% naar 31%. Met andere woorden, freelancen is toegenomen onder de hoogst opgeleiden, terwijl het is afgenomen onder de minst opgeleiden, wat suggereert dat er een groeiende vaardigheidsbias is in freelancen. Deze ontwikkeling kan aangeven dat de verschuiving naar gespecialiseerd freelancen van belang is voor de freelancer zelf, gezien het feit dat freelancers doorgaans een hoogopgeleid profiel hebben (Ozimek, 2021).

2.3.3. Verantwoordelijkheid binnen in jobs

Zoals eerder besproken tijdens de polarisering van de arbeidsmarkt is er dus een stijgend aanbod van hoge jobs en een dalend aanbod van de gemiddelde jobs. Onderzoek van Pew Research Center uit Amerika (2016) beaamt die resultaten en vult aan dat het aantal hooggeschoolde jobs sinds 1990 is verdubbeld. Ook zegt het onderzoek dat de gemiddelde jobs verminderd zijn met ongeveer één derde. Daarnaast zijn de jobs op verschillende vlakken veranderd gedurende de periode tussen de jaren 1980 en 2015.

- Vorbereiding voor de job

In de huidige arbeidsmarkt is er een grotere vraag naar jobs die meer voorbereiding vereisen dan voorheen. Het aantal werknemers in beroepen waar gemiddeld tot meer dan gemiddeld onderwijs, opleiding en ervaring vereist zijn, is aanzienlijk gestegen. In 2015 waren er in Amerika 83 miljoen werknemers in zulke beroepen, vergeleken met 49 miljoen in 1980. Dat is een toename van 68%. Dit is meer dan het dubbele van de stijging van werkgelegenheid in beroepen waarvoor minder voorbereiding vereist is (31% toename van 50 miljoen naar 65 miljoen). Een diploma is een van de mogelijke vormen van voorbereiding, maar ook eerdere werkervaring en on-the-job training spelen een rol. De toenemende vraag naar jobs die meer voorbereiding en gespecialiseerde vaardigheden vereisen, zoals analytische en sociale vaardigheden, sluit aan bij de behoeften van freelancers. Als gespecialiseerde professionals kunnen freelancers hoogwaardige diensten aanbieden aan opdrachtgevers die dergelijke vaardigheden nodig hebben.

- Groei van sociale en analytische skills in de arbeidsmarkt

Het onderzoek van het Pew Research Center laat ook zien dat er een verschuiving is in de vraag naar bepaalde vaardigheden op de arbeidsmarkt. Er is minder vraag naar jobs die fysieke vaardigheden vereisen, zoals timmermannen en bouwvakkers, terwijl de vraag naar jobs die sociale en analytische vaardigheden vereisen, zoals burgerlijk ingenieurs en verpleegkundigen, sterk is gestegen. In de periode tussen 1980 en 2015 is de werkgelegenheid in beroepen die analytische skills vereisen met 77% gestegen en beroepen die sociale skills vereisen met 83%. Vaak zijn jobs die bepaalde skills vereisen, zoals sociale of analytische vaardigheden, ook jobs die meerdere vaardigheden combineren. Opnieuw sluit ook dit aan bij de voorkeuren van de

freelancers aangezien het meerendeel hoogopgeleid is en dus ook actief zijn in de jobs die bepaalde skills vereisen.

- Verklaring van de groei

Pew Research Center wijst op het hoger opleidingsniveau van de bevolking als een verklaring voor de groei in Amerika. Het aantal mensen van 25 jaar of ouder met een bachelor- of hoger opleidingsniveau is verdubbeld tussen 1980 en 2015. Het aandeel hoogopgeleiden in Amerika steeg van 17% naar 33%. Ook in België is er een vergelijkbare stijging in opleidingsniveaus te zien, wat de relevantie van het Amerikaanse onderzoek bevestigt. In België had 49,9% van de 30-34-jarigen in 2021 een diploma van het hoger onderwijs. Dit percentage is volgens Statbel 2022 het hoogste ooit gemeten. Deze cijfers onderstrepen ook de relevantie van de Amerikaanse studie. De toename van het aantal hoogopgeleide individuen op de arbeidsmarkt kan leiden tot meer concurrentie, zowel tussen traditionele werknemers als freelancers. Dit betekent dat freelancers zich moeten onderscheiden door zich te specialiseren en voortdurend te investeren in hun eigen professionele ontwikkeling.

2.4. Freelancers

Wanneer we willen kijken naar het aantal freelancers dat actief is in België, is dat een moeilijk gegeven, aangezien er geen officiële data beschikbaar is. Om toch een beeld te kunnen schetsen van hoeveel freelancers er actief zijn in België zal er gekeken worden naar een studie van Graydon en UNIZO (UNIZO, 2022). Hoewel er geen data beschikbaar is van het aantal freelancers, probeert UNIZO toch een schatting te maken van het aantal. Dat doen ze door consistent gebruik te maken van één dezelfde methode. Deze consistentie maakt het mogelijk om patronen in het aantal freelancers te achterhalen. De studie van Graydon en UNIZO maakt gebruik van bepaalde NACE-codes, die een classificatiesysteem zijn om bedrijfsactiviteiten te identificeren. Deze NACE-codes zijn sterk te linken aan sectoren waar freelancers het vaakst actief zijn, zoals consultancy, ICT, adviesbureaus en grafische designers (Malt en BCG, 2022; UNIZO, 2022).

2.4.1. Toename in het aantal freelancers

Volgens de schattingen van Graydon en UNIZO zouden er in 2021 maar liefst 186.219 freelancers actief geweest zijn in België. In 2022 waren dat er 198.664, een stijging van 6,9%. De data toont ook aan dat de stijging in Vlaanderen al bezig is sinds de eerste metingen in 2015. Helaas zijn er in 2015 enkel data beschikbaar over Vlaanderen en niet over heel België. Om een beter beeld te schetsen over de groei van het aantal freelancers wordt er teruggeblikt naar de cijfers van 2017. Volgens UNIZO waren er in 2017 zo'n 147.797 freelancers in België terwijl er in 2022 al 198.664 zijn. Dat is een groei van ongeveer 34% op 5 jaar tijd.

2.4.2. Freelancers in het Belgisch landschap: cijfers en veranderingen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vlaanderen	103.767	109.539	119.435	127.277	135.710	143.207	150.886	161.345
Brussel	/	/	28.362	30.420	31.945	33.485	35.333	37.319
Totaal	103.767	109.539	147.797	157.697	167.655	176.692	186.219	198.664

Tabel 1: Schatting aantal freelancers in België (UNIZO, 2021)

Wanneer er gesproken wordt over de "actieve Belgische bevolking" in de arbeidsmarkt, betreft het alle mensen die in België wonen en (actief) tewerkgesteld zijn. In 2021 waren er in België in totaal 4.794.738 actieve personen in de beroepsbevolking. Het jaar daarna, in 2022 waren dat er 4.920.868. Dat is een stijging, van de actieve Belgische bevolking, van 2,63%. Ook op langere termijn is er een groei te zien. In 2017 waren er 4.587.249 mensen in de actieve Belgische bevolking, vergeleken met 2022 is dat een stijging van 7,27%.

Om een beeld te schetsen van het aandeel van freelancers in de actieve Belgische bevolking in 2017, wordt de volgende berekening gemaakt:

$$\begin{aligned} & (\text{Totaal aantal freelancers in 2017} / \text{actieve Belgische bevolking 2017}) * 100 \\ & = (147.797/4.587.249)*100 = 3,22\%. \end{aligned}$$

Dat betekent dus dat 3,22% van de actieve Belgische bevolking in 2017 een freelancer was. Aangezien de data van het onderzoek van Graydon en UNIZO een inschatting is op het exacte aantal freelancers, zal ook hier vooral gekeken worden naar de procentuele groei. Hier is het dan belangrijk om te kijken naar het aandeel van freelancers van de actieve Belgische bevolking in 2022. Ook hier dezelfde berekening:

$$\begin{aligned} & (\text{Totaal aantal freelancers in 2022} / \text{actieve Belgische bevolking 2022}) * 100 \\ & = (198.664/4.920.868)*100 = 4,03\% \end{aligned}$$

Dat betekent dat 4,03% van de actieve Belgische bevolking in 2022 een freelancer was. Vergeleken met de 3,22% in 2017 is dat een stijging van 0,81 procentpunt op een tijdspanne van

5 jaar. Dit toont aan dat het aantal freelancers een stijgend verloop vertoont ten opzichte van de actieve Belgische bevolking. Zoals eerder vermeld, ondervinden we een stijging in de afgelopen vijf jaar. Het is echter lastig om hieruit definitieve conclusies te trekken vanwege het gebruik van schattingen van het totaal aantal freelancers.

Naast de vergelijking met de actieve Belgische bevolking is het ook belangrijk om het aantal freelancers ten opzichte van het aantal zelfstandigen te vergelijken. Om een vergelijking te maken met het aantal zelfstandigen in België wordt er gekeken naar het totaal aantal zelfstandigen. Aangezien een freelancer zowel in hoofdberoep als in bijberoep actief kan zijn, zal er voor de vergelijking geen onderscheid gemaakt worden tussen de zelfstandigen in bijberoep en de zelfstandigen in hoofdberoep. Eerder werd aangehaald dat er in 2021 zo'n 1.171.728 zelfstandigen zijn (RSVZ, 2021). Er kan dan de volgende berekening gemaakt worden om te bepalen hoeveel van de zelfstandigen, freelancers zijn:

$$\text{Aantal freelancers} / \text{aantal zelfstandigen} = (147.797/1.171.728)*100 = 12,61\%$$

Dat betekent dat ongeveer 12,6% van het aantal zelfstandigen freelancers zijn. Hierbij moet wel rekening gehouden worden met het feit dat de berekening van het aantal freelancers slechts een benadering is van een studie van Graydon en UNIZO.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Inactieve bevolking	2.325.431	2.289.136	2.263.420	2.303.351	2.227.401	2.182.346
Actieve bevolking	4.587.249	4.699.405	4.770.692	4.740.597	4.794.738	4.920.868
Totale bevolking	7.265.778	7.288.678	7.306.941	7.325.651	7.345.088	7.395.808

Tabel 2: Actieve / inactieve bevolking België (Bron: Statbel Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium)

2.4.3. Profiel van de freelancer: opleiding, leeftijd en generatie

Om een beter beeld te schetsen over de freelancers zal er gekeken worden naar Amerikaans onderzoek van Upwork. Er wordt een Amerikaans onderzoek gebruikt aangezien er in Amerika wel bevolkingsstatistieken van het aantal freelancers beschikbaar zijn. Het onderzoek van Upwork toonde aan dat de freelancer in Amerika ongeveer 39% van de werkende bevolking omvat (Upwork, 2022). Dat staat gelijk aan 60 miljoen Amerikanen die als freelancer te werk gaan (Upwork, 2022). De onderstaande figuur geeft de groei aan van het aandeel van freelancers in de

werkbevolking van Amerika weer. Uit de figuur kunnen we ook afleiden dat de freelancer markt in Amerika een groeiende markt is (Upwork, 2022).

Nu we weten dat de freelancer markt een relatief grote markt is die alsmaar groeit, kunnen we ook kijken naar bepaalde eigenschappen van de freelancers. In België was dat niet mogelijk vanwege de beperkte informatie die beschikbaar is over de freelancers. Het onderzoek van UNIZO had slechts 298 deelnemers en is daarom dus minder significant dan het Amerikaans onderzoek van Upwork met 3000 respondenten. Een eerste opvallende eigenschap is dat de freelancer in het merendeel van de gevallen hoogopgeleid is. Zo toont de studie van Upwork aan dat 23% van de freelancers een bachelordiploma bezit en 26% een masterdiploma of hoger. Daaruit leiden we af dat dus 49% van de freelancers in Amerika hoogopgeleid is (Upwork, 2022).

Daarnaast is het ook opvallend dat de freelancer in Amerika volgens de studie van Upwork vooral jong volk is. Zo zou bijna 70% van de freelancers een leeftijd hebben tussen de 18 en 34 jaar (Upwork, 2022). Dat kunnen we mogelijks verklaren doordat freelancers vaak gebruikmaken van nieuwe technologieën om zo efficiënt van op een afstand te werken. De studie van Anderson & Perrin, 2017 toont ook nog eens aan dat jonge mensen zich sneller kunnen aanpassen aan nieuwe technologieën.

Uit verder onderzoek van Upwork kan ook opgemerkt worden dat Gen Z een belangrijk doelpubliek is op vlak van freelancers in Amerika. Gen Z is een bepaalde generatie die wordt bepaald op basis van alle mensen die geboren zijn tussen 1996 en 2009 (Sladek & Grabinger, 2014). Ongeveer 46% van de Gen Z'ers heeft in het afgelopen jaar freelance activiteiten uitgevoerd (Upwork, 2017). Daarnaast zijn de Gen Z'ers de enige generatie die zelf actief kiest om aan freelancing te doen. Ze kiezen meer om aan freelancing te doen omdat dat beter past in de levensstijl die ze willen nastreven. Verder zoeken Gen Z'ers veel naar vrijheid en flexibiliteit, iets wat centraal staat bij freelance werk.

3. Methodologie

3.1. Grounded theory

Om de onderzoeksvraag "Is er in België sprake van een verzelfstandiging van de arbeidsmarkt en de rol van de freelancer daarin?" te beantwoorden wordt er een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Als onderzoeksmethode werd gekozen voor de Grounded Theory methode (Glaser & Strauss (2017)). Hierbij wordt er geleidelijk aan data verzameld, in dit geval bij twee experten en vervolgens bij zeven freelancers. De experten zijn experten op vlak van de arbeidsmarkt met een focus voor de freelancers. De interviews zijn diepgaand en bevatten open vragen om gedetailleerde antwoorden te krijgen. De open vragen maken het ook mogelijk om flexibel te zijn tijdens de interviews. Er zal zo nodig ingegaan worden op belangrijke thema's of thema's waar de respondent meer over blijkt te weten. Op basis van de interviews die afgelegd worden bij de twee experten zal een vragenlijst opgesteld worden. Bij de freelancers zal ook gewerkt worden met open vragen om ook hier diepgaande antwoorden te verkrijgen en flexibel opgesteld te zijn.

De verzamelde data van zowel de experteninterviews als de freelancerinterviews zal gebruikt worden om een theoretisch beeld te vormen over het onderzoeksthema en zal helpen om een antwoord op de onderzoeksvraag te benaderen.

3.2. Expert interviewees bepalen

Aangezien er eerst twee experteninterviews afgenomen zullen worden vooraleer het interviewen van de freelancers plaatsvindt, is het belangrijk dat de experteninterviews worden gedaan met welgekozen respondenten. Er is gekozen voor experten op het vlak van de arbeidsmarkt met zowel kennis over de freelancers.

Respondent A is een expert op het gebied van de arbeidsmarkt en heeft uitgebreide kennis van de huidige trends, uitdagingen en ontwikkelingen binnen traditionele arbeidsverhoudingen. Daarnaast heeft respondent A ook een diepgaand inzicht in de opkomende rol van freelancers in de hedendaagse economie. De expert respondent A is tevens onderzoeker bij de Stichting Innovatie en Arbeid bij de SERV (Sociaal Economische Raad van Vlaanderen).

Aan de andere kant is respondent B een deskundige in de freelancer markt en heeft een grondige kennis van de dynamiek, kansen en belemmeringen waarmee freelancers te maken hebben. Bovendien heeft respondent B een goed begrip van hoe de opkomst van freelancers de traditionele arbeidsmarkt beïnvloedt en hoe dit de toekomst van werk kan beïnvloeden. Expert respondent B is director trends & insights bij NextConomy - op een missie om inzichten en expertise te brengen aan freelancers en gebruikers van tijdelijke arbeidskrachten in België.

Het interviewen van zowel respondent A als respondent B zal een waardevolle en uitgebreide kijk geven op de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt en de rol van freelancers daarin, met inzichten vanuit verschillende perspectieven en expertisegebieden.

3.3. Freelancer interviews

Na de experteninterviews zullen er zeven freelancers worden geïnterviewd, zorgvuldig geselecteerd uit het netwerk van de onderzoeker. Deze freelancers vertegenwoordigen een breed scala aan creatieve en artistieke achtergronden, waardoor een grote diversiteit aan perspectieven wordt verkregen. Onder de geselecteerde freelancers bevinden zich getalenteerde professionals op gebieden zoals grafisch ontwerp, copywriting, marketing en website design. Zij delen hun ervaringen en inzichten over het werken als zelfstandige in hoofdberoep of bijberoep. Hun perspectief is van onschatbare waarde omdat het de specifieke uitdagingen en voordelen belicht van het balanceren van een creatieve loopbaan als freelancer.

Daarnaast zijn er ook student-freelancers opgenomen in de selectie. Deze jonge creatievelingen combineren hun artistieke ontwikkeling met freelance werk, wat unieke inzichten kan opleveren over hoe jonge generaties de arbeidsmarkt benaderen en hoe freelancen een aantrekkelijke en flexibele optie kan zijn voor studenten die hun creatieve vaardigheden willen ontwikkelen en tegelijkertijd financieel onafhankelijk willen zijn.

De diversiteit van de gekozen freelancers strekt zich uit tot verschillende creatieve disciplines, variërend van marketing en website design tot fotografie en muziek. Dit zorgt voor een veelzijdig perspectief op de rol van freelancers in de creatieve industrieën en hoe de arbeidsmarkt zich aanpast aan de behoeften van deze uiteenlopende beroepsgroepen. Hieronder vindt u een overzichtelijke tabel met demografische gegevens van de respondenten voor verdere duidelijkheid.

Nr	Activiteit	Studie	Actief	Geslacht	Leeftijd
1	Muzikant (in bijberoep wil naar hoofdberoep)	Muziek	8+ jaar	Man	27

2	Kunstenaar (in bijberoep)	Plastische kunsten + beeldhouwen	30+ jaar	Vrouw	50+
3	Web-development, digital marketing en SEO optimalisatie (kortom: Marketing)	Marketing, international business	1+ jaar	Man	22
4	Social media manager in sport	Master bedrijfsmanagement en ondernemen	Bijna 3 jaar	Man	22
5	Freelancer in de audit	Toegepaste economische wetenschappen	30+ jaar	Man	50+
6	Gepensioneerd fotograaf (voorheen persfotograaf)	Onbekend	30+ jaar	Man	50+

Tabel 3: Freelance profielen van de respondenten

Tijdens de interviews zullen verschillende onderwerpen aan bod komen, zoals de motivatie om voor freelancen te kiezen, de unieke uitdagingen en voordelen van deze manier van werken in de creatieve sector, de interactie met opdrachtgevers en hoe freelancers hun eigen artistieke visie en stijl behouden binnen commerciële opdrachten. De gesprekken met de freelancers zullen waardevolle en diepgaande inzichten opleveren, die complementair zijn aan de

experteninterviews.

Door de combinatie van expert interviews met respondenten uit de arbeidsmarkt en de freelancemarkt, gevolgd door interviews met diverse en creatieve freelancers, zal het onderzoek een rijk en gevarieerd beeld bieden van de huidige stand van zaken met betrekking tot de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt in Vlaanderen, specifiek in de creatieve sector.

4. Resultaten

4.1. Bevindingen expert interviews

Dit gedeelte presenteert de resultaten van diepgaande interviews met respondent A en respondent B, gericht op het onderzoeken van de rol van freelancers in de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt. De gemeenschappelijke thema's en inzichten die naar voren zijn gekomen, bieden inzicht in de motieven voor de overgang naar freelancen, de invloed van digitalisering en verschillende perspectieven op dit fenomeen. Verdere analyse omvat de diverse percepties van freelancers in de arbeidsmarkt.

4.1.1. Drijfveren voor overgang naar freelancen

Beide respondenten benadrukken dat vrijheid, autonomie en het najagen van persoonlijke passies drijfveren zijn voor mensen om de stap te zetten van loondienst naar freelancen. Ze erkennen ook dat freelancers te maken krijgen met uitdagingen, waaronder financiële onzekerheid, het vinden van klanten en het bepalen van tarieven. Eén respondent beschreef de overgang naar freelancen als zowel gedreven door kansen als noodzaak, waarbij werd opgemerkt: "Er zijn mensen die uit kansen overstappen naar freelancen, en anderen worden min of meer gedwongen vanwege veranderingen in de arbeidsmarkt." Er werd ook benadrukt dat de drijfveer voor de overstap naar freelancer, niet uit noodzaak is maar, voornamelijk ligt bij *"autonomie, vrijheid, onafhankelijkheid, flexibiliteit, en ook wel de werk-privé balans, maar ook de interesses en mogelijkheden."* De andere respondent vult dat aan: *"Eigenlijk komt altijd hetzelfde naar boven, het is een combinatie, een belangrijke reden is dat mensen zelfsturend willen zijn. Ze zijn het moe om de 'bucket on the string' van hun baas te zijn, om geen vrijheid te hebben, waar en wanneer je wil werken, wat de volgende stap in je loopbaan is,..."*. Bovendien merkte een van de respondenten op dat veel freelancers waarde hechten aan hun vermogen om zelf te kiezen voor welke opdrachtgevers ze werken, en dat ze ervoor kiezen om alleen samen te werken met ondernemingen die specifieke waarden nastreven. Dat werd duidelijk aan de hand van de volgende quote: *"Je hebt ook veel mensen die het belangrijk vinden om zelf te kunnen kiezen voor welke opdrachtgevers ze werken, dat ze enkel willen werken voor ondernemingen die bepaalde waarden nastreven"*. Dit onderstreept een bredere behoefte aan alignment tussen persoonlijke overtuigingen en professionele activiteiten binnen het freelancen.

Daarnaast haalt een respondent ook aan dat naast al deze objectieve factoren, dat *"een andere belangrijke drijfveer passie is, mensen hebben een overtuiging en kunnen dat ei niet kwijt in hun huidige context als werknemer, ze moeten het verhaal van de werkgever vertellen en niet hun eigen ding"*. Deze opmerking benadrukt het verlangen van sommige freelancers om hun eigen creatieve visie en persoonlijke waarden te uiten en te realiseren binnen hun professionele werkzaamheden, een mogelijkheid die ze in traditionele werkomgevingen vaak beperkt vinden.

4.1.2. Digitalisering in freelancen

Een ander opvallend aspect dat beide interviews benadrukken, is de invloed van digitalisering op het fenomeen freelancen. Online platforms en internettoegang hebben de deur geopend naar wereldwijde kansen voor freelancers en hebben hen in staat gesteld toegang te krijgen tot informatie en contact te leggen met klanten over de hele wereld. Volgens een van de geïnterviewden, *"als je nog maar denkt dat je wil gaan freelancen, heb je ongelooflijk veel informatie ter beschikking op het internet, je kan contacten leggen met gemeenschappen van mensen die al freelancen, je kan opleidingen online vinden, er is gewoon ontzettend veel informatie beschikbaar."* Hieraan werd nog toegevoegd: *"Je kan ook opdrachten vinden online, je kan gaan werken voor de NASA in Amerika en je kan thuis gewoon aan je keukentafel zitten, je hoeft helemaal niet naar Amerika, je kan met eender wie over heel de wereld in contact komen."* Deze citaten illustreren duidelijk hoe digitale middelen de grenzen van traditionele werkmodellen hebben doorbroken en freelancers nieuwe en opwindende mogelijkheden hebben geboden. De digitalisering heeft dus wellicht een rol gespeeld in de toenames van het aantal freelancers.

4.1.3. De veelzijdige freelancer

Hoewel de interviews overeenstemming bereiken over de groeiende trend van freelancen, vertonen ze enige verschillen in de nadruk die wordt gelegd op bepaalde aspecten van het freelancen. In het eerste interview wordt, zoals eerder al aangehaald, benadrukt dat sommige mensen gedwongen worden om freelancer te worden. Een andere quote illustreert dat verder: *"Het is best denkbaar dat die keuze gemaakt wordt omdat men op de traditionele arbeidsmarkt niet aan de bak komt, of omdat men heel afgelegen ergens woont, of beperkingen heeft op welk vlak dan ook"*. Mensen worden dus gedwongen om freelancer te worden vanwege moeilijkheden bij het vinden van werk in loondienst, geografische beperkingen of andere praktische redenen. De eerste interviewee is echter ook op de hoogte van freelancers die uit vrije wil voor deze carrière kiezen. In het tweede interview ligt de nadruk op de intrinsieke motivatie van freelancers, waarbij de behoefte aan zelfbeschikking over werk en een passie voor eigen overtuigingen als belangrijkste redenen voor de overstap naar freelancen worden genoemd. Hierbij komt een eerdere quote opnieuw van te pas: *"een andere belangrijke drijfveer is passie, mensen hebben een overtuiging en kunnen dat ei niet kwijt in hun huidige context als werknemer, ze moeten het verhaal van de werkgever vertellen en niet hun eigen ding"*. Niettemin is de tweede interviewee zich ook bewust van het feit dat sommige freelancers gedwongen worden om deze weg in te slaan, vanwege veranderingen in de arbeidsmarkt of andere omstandigheden.

Deze verschillende accenten in de interviews benadrukken dat beide respondenten een brede kijk hebben op de verschillende motieven en redenen achter het freelancen. Het toont aan dat freelancen een veelzijdig fenomeen is, waarbij mensen uit verschillende omstandigheden en met diverse motieven ervoor kunnen kiezen om hun loopbaan als freelancer voort te zetten.

4.1.4. Er is geen verzelfstandiging

Een belangrijk gegeven dat zeker aanwezig moet zijn om over een verzelfstandiging op de Belgische arbeidsmarkt te praten is een stijgend aantal zelfstandigen. Een van de respondenten verduidelijkte dat nog: *"Als er een verzelfstandiging zou zijn, moet dat toch betekenen dat de verhouding tussen het aantal zelfstandigen en het aantal loontrekkenden binnen de totale populatie van werkenden, dat die verhouding verschuift en dat er dus meer zelfstandigen komen."* Beide respondenten zijn het erover eens dat er geen verzelfstandiging plaatsvindt, één van de respondenten beargumenteert dat met cijfers. Bij het analyseren van de gegevens voor Vlaanderen van 1999 tot 2022, blijkt dat de verhouding tussen het aantal zelfstandigen en loontrekkenden niet significant is veranderd. *"Het percentage zelfstandigen schommelde tussen 12,8% en 14,4% gedurende deze hele periode, met slechts een beperkte variatie van 1,5%".* Dit wijst erop dat er geen duidelijke trend is naar meer zelfstandigen in vergelijking met loontrekkenden. Ook de expert bevestigt dat: *"We zien eigenlijk dat die verhouding quasi niet gewijzigd is."* Wat volgens de respondent wel opmerkelijk is, is dat er in 2021 en 2022 een lichte toename te zien is in het aandeel zelfstandigen, waar het percentage steeg van 13,7% naar 14,4%. De expert geeft hier een mogelijke verklaring voor: *"Ik denk dat dit de nasleep is van corona en die Oekraïne crisis, daardoor dat mensen meer de mogelijkheden hebben ontdekt om zelf een eigen activiteit te ontwikkelen."* Tijdens periodes van crisis kunnen mensen namelijk hun baan verliezen of geconfronteerd worden met onzekerheid in loondienst, waardoor ze nieuwe mogelijkheden en kansen ontdekken om als zelfstandige te beginnen. Ondanks deze tijdelijke stijging in 2021 en 2022, is het percentage zelfstandigen in de afgelopen decennia over het algemeen niet drastisch veranderd. Daarom is het moeilijk om te concluderen dat er een echte verzelfstandiging trend is in Vlaanderen op basis van de beschikbare gegevens. De respondenten vullen dat aan: *"Vanzelfstandiging van de arbeidsmarkt... Dan moeten we spreken over andere cijfers, en dat kan niemand zwart op wit aantonen"*. Ook de andere expert haalde aan dat er geen verzelfstandiging is: *"Ik denk dat de studie van de SERV aangetoont heeft dat dat niet waar is, de verhouding tussen de mensen in loondienst en de mensen die op zelfstandige basis werken (dus niet enkel de freelancers), dat die verhouding stabiel is"*. Beide experts zijn dus akkoord dat er geen verzelfstandiging is van de arbeidsmarkt, ze halen bovendien dezelfde argumentatie aan. Eén van de respondenten vult wel aan: *"Het aantal freelancers is wel gestegen"*, wat dus de relevantie van dit onderzoek aantoont.

4.1.5. Impact van Freelancen op werkgevers en werknemers

In het onderzoek naar de rol van freelancers in de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt, wordt tevens gekeken naar de impact van freelancen op traditionele werkgevers en werknemers. Een opvallend verschil tussen de geïnterviewde experts komt naar voren in de perceptie van deze impact. Enerzijds wordt gesuggereerd dat technologische vooruitgang en globalisering kunnen leiden tot inkomensongelijkheid en een grotere vraag naar hooggeschoolde werknemers. Dit perspectief benadrukt de mogelijkheid voor werkgevers om freelancers snel opzij te zetten en de uitdagingen van deze dynamiek. Zoals een expert opmerkte: *"De werkgever is niet verplicht u veel bij te staan, en eigenlijk hij kan u direct opzij zetten als hij dat wil."*

Anderzijds benadrukt een andere expert dat de groei van freelancen over het algemeen weinig invloed heeft op traditionele werkgevers en werknemers, zolang er strategisch beleid wordt ontwikkeld om met deze veranderingen om te gaan. Deze visie onderstreept de noodzaak voor organisaties om zich aan te passen aan de flexibiliteit die freelancers bieden, zoals aangegeven: *"Organisaties moeten daarop ingericht zijn, die flexibiliteit die freelancers bieden hebben zij nodig."*

De gesprekken met de experts onthulden tevens het potentieel van freelancers als een waardevolle bron die nog niet volledig benut wordt. Eén expert wees op het feit dat de huidige benadering van het aanwerven van freelancers beperkt is en dat er kansen liggen voor organisaties om hun benadering te verbeteren: *"De vijver van freelancers is een vijver waar amper in gevist wordt, je moet niet vragen als HR die kanalen ook eens fatsoenlijk zou aanboren en openzetten gaat de vraag alleen maar toenemen."*

Een cruciale observatie die tijdens de interviews naar voren kwam alsook in de literatuur, is de financiële onzekerheid waarmee freelancers geconfronteerd worden. Zoals een expert benadrukte: *"Als de freelancers geen opdracht hebben, hebben ze geen inkomen."* Dit onderstreept de noodzaak om aandacht te besteden aan de bescherming van het financiële welzijn van freelancers en het creëren van een ondersteunende omgeving voor deze groeiende groep werkenden.

4.2. Resultaten freelancers

De resultaten van het onderzoek, gebaseerd op diepgaande interviews met zeven ervaren freelancers, werpen een verhelderend licht op de cruciale rol die freelancers spelen in de evolutie naar een meer gedecentraliseerde arbeidsmarkt. De verzamelde inzichten zijn onderverdeeld in enkele kernthema's die de diversiteit en complexiteit van het freelancebestaan illustreren.

4.2.1. Vrijheid, Autonomie en Flexibiliteit

De vrijheid die het freelancebestaan met zich meebrengt, werd door meerdere geïnterviewden benadrukt. Eén van hen verwoordde het als volgt: *"Ge hebt veel vrijheid als freelancer, ge kunt nog meer doen wat dat je wilt."* Deze vrijheid om zelf het werkritme te bepalen en projecten te selecteren, werd als aantrekkelijk ervaren. Bovendien benadrukte een respondent het empowerment van zelfsturing: *"Wa ik ook heel leuk vind is dat ge uw eigen baas zijt en da ge uw eigen goesting kunt doen."* Dit onthult dat de mogelijkheid om persoonlijke passies na te jagen een belangrijke motivatie is voor freelancers. Daarnaast werden flexibele werktijden ook regelmatig gewaardeerd: *"Je kan kiezen van waar je werkt en wanneer je werkt."* Sommige freelancers werken zelfs 's nachts om aan hun eigen voorkeuren tegemoet te komen: *"Ik werk vaak ook 's nachts, ik kan mijn eigen uren kiezen en dat laat me toe om vrij snel te werken."*

4.2.2. Motivaties en Zelfpromotie

Een ander thema dat uit de interviews naar voren kwam, is het belang van zelfpromotie en overtuigingskracht voor freelancers. Een van de deelnemers benadrukte dit als volgt: *"Als freelancer moet je jezelf kunnen verkopen en snel kunnen overtuigen. Het is een uitdaging, maar het is essentieel om op te vallen en nieuwe klanten aan te trekken in een concurrerende markt."* Hieruit blijkt dat het vermogen om zich te onderscheiden en effectief te communiceren een cruciale vaardigheid is voor freelancers.

4.2.3. Groei, Technologie

Opvallend was het contrast dat sommige freelancers trokken tussen freelancewerk en traditionele loondienst, waarbij ze benadrukten dat ze zich als freelancer meer kansen zagen voor persoonlijke groei: *"In loondienst, vind ik dat eigenlijk niet zo tof omdat ik mij daar niet kan opwerken, als freelancer heb ik het gevoel dat ik echt vooruit kan gaan."* Hieruit blijkt dat het freelancebestaan voor sommigen een platform biedt voor zelfontwikkeling en vooruitgang. De rol van technologische ontwikkelingen en online platforms in het moderne freelance landschap werd eveneens duidelijk. Sociale media, zoals Instagram en YouTube, werden genoemd als waardevolle tools om klanten aan te trekken en zichtbaarheid te vergroten: *"Ik maak absoluut gebruik van online platformen, ik ben er zelf niet zo goed in maar dat Instagram verhaal wordt alsmaar belangrijker. Wij hebben ook nog veel aan Youtube."* Een andere deelnemer benadrukte dat hij geen andere platformen gebruikt voor zijn freelance activiteit: *"Nee momenteel ben ik niet bezig met online platformen, ik zoek voor klanten eigenlijk puur in mijn eigen omgeving, en ik wil er wel gebruik van gaan maken, natuurlijk maak ik wel gebruik van sociale media".* Daarnaast werd er door een geïnterviewden opgemerkt dat de technologische vooruitgang ook valkuilen heeft: *"De tien beroepen die zullen verdwijnen dankzij AI, daar zitten onder meer juristen, boekhouders, maar ook informatici tussen."* Deze vaststelling benadrukt dat traditionele beroepen die voorheen als veilig werden beschouwd, nu worden bedreigd door de opkomst van technologie. Bovendien wijzen sommige indicaties erop dat de getroffen beroepsgroepen deze keer breder zijn dan alleen de laaggeschoolden. Een respondent merkte op: *"Dit keer zijn het niet de laaggeschoolden zoals de eerste revoluties, maar gaan het de middengeschoolde en de hooggeschoolde worden ook die aangetroffen worden."* Deze evolutie benadrukt de veranderende aard van de arbeidsmarkt en de toenemende noodzaak voor hooggeschoolden om zich aan te passen aan nieuwe werkmodellen. Een interessante reactie op deze verschuivingen is de groeiende voorkeur van bedrijven om freelancers in te schakelen in plaats van traditionele loontrekkende werknemers. Dit kan worden toegeschreven aan de flexibiliteit die freelancers bieden. Een respondent verwoordde het als volgt: *"Bedrijven gaan in de plaats van loontrekkende werknemers aan te werven, liever beroep doen op freelancers, want die kunnen ze op elk moment stopzetten."* Deze verschuiving benadrukt hoe bedrijven zich aanpassen aan een meer dynamische en onvoorspelbare economie, waarin de behoefte aan flexibel inzetbare arbeidskrachten groter wordt.

4.2.4. Zekerheid en Overregulering

De balans tussen financiële zekerheid en individuele vrijheid werd als een delicaat evenwicht beschouwd. Sommige freelancers waardeerden de stabiliteit die voortkwam uit het behouden van een deeltijdse vaste baan naast het freelancewerk: *"Juist omdat ik nog een vaste job ernaast heb, heb ik dus toch een bepaalde zekerheid en ik ben dus voor een deel beschermd."* De andere freelancers haalden dan ook weer aan dat het een uitdaging is om elke maand rond te komen: *"Er zijn soms van die maanden dat je wakker ligt met de vraag of ge uw rekeningen wel kunt betalen"*. Toch kiezen er veel mensen voor freelancen maar hierbij kwam echter ook de vraag naar de impact van overregulering op de vrijheid van freelancers: *"Wat ik heel belangrijk vind is dat iedereen een bepaald minimum moet hebben, maar als je teveel regelt met de overheid valt je vrijheid ook weg."* Een andere respondent haalde ook aan dat men als freelancer veel vrijheid ervaart: *"Ge hebt veel vrijheid als freelancer, ge kunt nog meer doen wat je wilt"*. Aanvullend daarop kwam ook de volgende respons: *"Ik vind niet dat er regelgeving gemaakt moet worden toegevoegd, ik denk dat je een beetje zelf moet zwemmen, en zien waar je uitkomt"*. Hieruit blijkt opnieuw dat vrijheid voor de freelancers echt een belangrijk gegeven is. Er zijn dus meer mensen die een combinatie hanteren vna zowel freelancewerk als werk in loondienst. Ook dit draagt bij aan de evolutie van de arbeidsmarkt naar een dynamischere markt.

4.2.5. Leermogelijkheden en Persoonlijke Verantwoordelijkheid

Een veelvoorkomende drijfveer om voor freelancewerk te kiezen was de kans om snel te leren en waardevolle ervaring op te doen: *"De belangrijkste reden voor mij was om ervaring op te doen, als je jezelf dingen aanleert leer je het snelste."* Ondanks de voordelen werden uitdagingen niet over het hoofd gezien. Het verwerven en behouden van klanten werd genoemd als een complexe taak: *"Het moeilijke is natuurlijk het vinden van klanten, klanten houden en klantenbinding."* Tegelijkertijd benadrukte een respondent dat het kunnen kiezen van eigen klanten en het dragen van volledige verantwoordelijkheid voor projecten als een empowering aspect van freelancen wordt gezien: *"Uw eigen klanten kiezen, je kan een beetje zelf beslissen wat je allemaal doet, je draagt zelf ook wel de verantwoordelijkheid."* Hieruit blijkt nogmaals dat vrijheid en zelfontwikkeling belangrijke motieven zijn van de freelancer. Aangezien de Gen Z ook meer neigt naar zelfontwikkeling kan dit aantonen dat er met de opkomst van Gen Z, meer freelancers zullen zijn en dus een eventueel een sterkere verzelfstandiging van de arbeidsmarkt.

Al met al bieden de verzamelde inzichten een beeld van de ervaringen en perspectieven van freelancers. De bevindingen weerspiegelen de veelzijdige aard van freelancen en de impact ervan op de arbeidsmarkt.

4.3. Freelancers en experts

De bevindingen uit de expertinterviews en de resultaten van de freelancers tonen verschillende perspectieven op de overgang naar freelancen en de impact ervan op de arbeidsmarkt. Overeenkomsten tussen beide groepen zijn dat vrijheid, autonomie en het najagen van

persoonlijke passies drijfveren zijn voor mensen om te kiezen voor freelancen. Beide groepen erkennen ook de uitdagingen waarmee freelancers te maken krijgen, zoals financiële onzekerheid en het vinden van klanten.

Er zijn echter ook enkele verschillen tussen de expertinterviews en de resultaten van de freelancers. De experts benadrukken dat sommige mensen gedwongen worden om freelancer te worden vanwege moeilijkheden bij het vinden van werk in loondienst, terwijl de freelancers voornamelijk spreken over de aantrekkelijke aspecten van zelfstandigheid en autonomie. Wat betreft de toekomst van freelancen, zijn er optimistische perspectieven, waarbij beide groepen mogelijkheden zien voor verdere groei van freelancers. Echter, de experts en de freelancers hebben ook zorgen over de impact van technologische ontwikkelingen, zoals AI, die banen en freelancerstaken kunnen vervangen.

Over het algemeen tonen de bevindingen en resultaten aan dat freelancen een veelzijdig fenomeen is, waarbij mensen uit verschillende omstandigheden en met diverse motieven ervoor kunnen kiezen om hun loopbaan als freelancer voort te zetten. Het blijft een onderwerp van discussie en onzekerheid, mede door de invloed van technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De uitdagingen en kansen die freelancers tegemoet treden, maken het noodzakelijk om zich aan te passen en voortdurend bij te scholen om relevant te blijven in een snel veranderende arbeidsmarkt.

5. Discussie en conclusie

Tijdens dit onderzoek werd het snel duidelijk dat er in de afgelopen decennia geen significante verandering is in de verhouding tussen het aantal zelfstandigen en loontrekkenden in België. Op basis daarvan werd geconcludeerd dat er in feite geen verzelfstandiging is van de arbeidsmarkt, wat later ook bevestigd werd door de experts. Toch werd er besloten om verder in te zoomen op een bepaald type van de zelfstandigen, namelijk de freelancer. Bij de freelancers is er een opmerkelijke opwaartse trend in het aantal. Dit gegeven werpt licht op een interessant aspect van de evoluerende arbeidsmarkt, dat mogelijk wijst op een vorm van verzelfstandiging. Uit de interviews met zowel experts als ervaren freelancers, alsook uit de literatuurstudie, komt naar voren dat het toenemend aantal freelancers kan worden beschouwd als een indicator van een veranderend arbeidslandschap. Deze groei kan worden toegeschreven aan diverse factoren, zoals technologische vooruitgang, de alsmaar dynamischere marktomgeving waar bedrijven mee om moeten gaan, en veranderende werkvoorkeuren van individuen.

De technologische vooruitgang zorgt voor een polarisatie op de arbeidsmarkt waardoor de laag- en hooggekwalificeerde jobs een stijgend verloop vertonen terwijl de middengeschoolde jobs een dalend verloop vertonen. De freelancers hebben hier baat bij aangezien zij zelf doorgaans (maar niet altijd) hooggekwalificeerde zijn, en er dus meer vraag is naar deze profielen. Daarnaast biedt de technologische verandering de mogelijkheid om freelance activiteiten uit te oefenen via online platforms én hebben sociale media de drempel verlaagd om hun diensten aan te bieden en klanten te bereiken. Hierdoor krijgen meer mensen de kans om autonoom te werken en hun loopbaan op hun eigen voorwaarden vorm te geven.

De veranderende aard van de marktomgeving heeft eveneens de vraag naar freelancers doen toenemen. De dynamischere, innovatievere en onzekerdere markt maakt het moeilijker voor bedrijven om voorspellingen te maken. Bedrijven kunnen zich echter snel aanpassen aan de eisen van deze veranderende marktomgeving door het inzetten van freelancers in hun bedrijf. De freelancers spelen geleidelijk aan een grotere rol binnen het hedendaagse bedrijfsleven, waarbij organisaties steeds vaker de expertise van freelancers benutten om snel en efficiënt te voldoen aan deze veranderende behoeften zoals het uitvoeren van specifieke projecten of taken, waarbij ze profiteren van de gespecialiseerde kennis en ervaring van freelancers. Daarnaast stellen freelancers bedrijven ook in staat om bijvoorbeeld nieuwe producten te ontwikkelen, marketingcampagnes te lanceren of technologische innovaties door te voeren zonder dat ze permanent nieuw personeel hoeven aan te nemen. Hoewel er enige variatie bestaat onder experts omtrent de exacte omvang van deze impact, is het duidelijk dat freelancen wordt beschouwd als een flexibele en strategische optie voor bedrijven. De evolutie van de arbeidsmarkt weerspiegelt niet alleen een verandering in de verhouding tussen verschillende soorten werkenden, maar ook in hoe individuen hun arbeidsrelaties vormgeven en ervaren. Hierdoor ontstaat een dynamisch landschap waar traditionele werk- en werkgeverschapsmodellen worden aangevuld door de opkomst van freelancers en zelfstandige professionals. Neem bijvoorbeeld een marketingbedrijf dat campagnes lanceert, voorheen vertrouwden ze op een vast

team, maar nu kunnen ze freelancers inschakelen voor specifieke taken zoals ontwerp, schrijven en digitale marketing. Deze aanpak biedt flexibiliteit en frisse perspectieven. Daarnaast heeft de verschuiving in individuele werkvoorkeuren geleid tot een groter aanbod van freelancers. Velen, vooral binnen de Gen Z generatie, voelen de behoefte om hun persoonlijke waarden en creatieve visies uit te drukken, wat bijdraagt aan het veelzijdige karakter van het freelancebestaan.

Hoewel deze groeiende groep freelancers niet rechtstreeks wordt weerspiegeld in de statistieken over zelfstandigen, benadrukt dit fenomeen de behoefte aan een breder begrip van verzelfstandiging. Het gaat niet alleen om de verhouding tussen verschillende soorten werkenden, maar ook om veranderingen in hoe individuen hun arbeid ervaren en vormgeven. Deze trend suggereert dat de arbeidsmarkt zich aanpast aan nieuwe realiteiten, waarbij traditionele modellen van werk en werkgeverschap worden uitgedaagd en aangevuld door de opkomst van freelancers en zelfstandige professionals.

Daarnaast heeft het onderzoek naar de rol van freelancers in de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt een diepgaand inzicht geboden in de motieven, ervaringen en impact van freelancers in een snel veranderend arbeidslandschap. De bevindingen van zowel de experts als de freelancers onthullen een gelaagd beeld van de factoren die de groei van freelancen stimuleren en de gevolgen ervan voor zowel individuen als de bredere arbeidsmarkt. Uit de literatuurstudie bleek al dat vrijheid, autonomie en flexibiliteit de belangrijkste drijfveren zijn voor het starten als zelfstandige of freelancer. Zowel de experts als de freelancers onderstrepen de krachtige drijfveren die individuen aanzetten om de stap te zetten van traditionele loondienst naar freelancen. De verlangens naar meer vrijheid, autonomie en daarbovenop de zelfexpressie worden consistent benadrukt als belangrijke drijfveren achter de keuze om freelancer te worden. Dit wijst op een verschuiving in de perceptie van werk, waarbij de traditionele hiërarchische structuur wordt uitgedaagd ten gunste van een meer individueel gestuurde aanpak.

5.1. Beperkingen en toekomstig onderzoek

Ondanks de waardevolle inzichten die dit onderzoek heeft opgeleverd, zijn er enkele beperkingen die de interpretatie van de resultaten kunnen beïnvloeden en de algemene geldigheid ervan kunnen beperken. Een belangrijke beperking van dit onderzoek is de relatief beperkte omvang van de steekproef, die deels werd ingegeven door tijd- en kapitaalbeperkingen. Het kleinschalige karakter van de studie kan de representativiteit van de bevindingen beïnvloeden en de generaliseerbaarheid ervan naar een breder populatiekader beperken. Een verdere beperking van dit onderzoek is de geografische focus op Vlaanderen. Hoewel dit inzicht heeft geboden in de situatie in dit deel van België, kan het leiden tot een gebrek aan generaliseerbaarheid naar andere regio's binnen België en internationaal. In Vlaanderen is er namelijk een beperkt aantal mensen dat via digitale platformen werkt, in tegenstelling tot andere dichtbevolkte gebieden waaronder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waar platformwerkers meer vertegenwoordigd zijn. In Vlaanderen is slechts 1,1% van de 15-64-jarigen een platformwerper, en zij hebben dus minstens één uur gewerkt via een online platform. Deze platformwerkers zijn betrokken bij

verschillende activiteiten, zoals het leveren van voedsel en goederen, online verkoop, babysitten en IT-diensten. Opvallend aan deze platformwerkers is dat ze vaak hoogopgeleid zijn. Naast de beperkte geografische focus op Vlaanderen is het, ondanks de inspanningen om een diverse steekproef te selecteren, mogelijk dat bepaalde freelancerprofielen onder-of niet vertegenwoordigd zijn in dit onderzoek. Hierdoor kan het resulterende beeld van de ervaringen en motieven van freelancers enigszins onvolledig zijn. Ook is de beperkte betrouwbaarheid van de beschikbare data over freelancers is een beperking van dit onderzoek. De schattingen van het aantal freelancers liggen soms ver uit elkaar.

Om de beperkingen van dit onderzoek aan te pakken en een dieper inzicht te verkrijgen in het onderzochte fenomeen, worden de volgende aanbevelingen gedaan voor toekomstige studies:

5.1.1. Grootschalig onderzoek

Om een groter en meer representatief beeld te verkrijgen, wordt aanbevolen om grootschalig onderzoek uit te voeren met een aanzienlijk grotere steekproef. Een ruimere selectie van deelnemers zou de nauwkeurigheid en generaliseerbaarheid van de resultaten vergroten.

5.1.2. Geografische diversiteit

Toekomstige studies zouden moeten streven naar een breder geografisch bereik, waarbij respondenten uit verschillende regio's in België en mogelijk andere landen worden opgenomen. Dit zou helpen om regionale verschillen en mondiale trends in freelancen beter te begrijpen.

5.1.3. Inclusie van diverse freelancer profielen

Om een uitgebreider en evenwichtiger inzicht te verkrijgen, zou toekomstig onderzoek gericht moeten zijn op de inclusie van diverse freelancer profielen, waaronder verschillende sectoren, ervaringsniveaus en motivaties.

5.1.4. Betrekken van bedrijven en HR-professionals

Om een holistisch beeld te krijgen van freelancen en de impact ervan op de arbeidsmarkt, wordt aanbevolen om ook bedrijven en HR-professionals te betrekken in toekomstig onderzoek. Hun perspectieven kunnen waardevolle inzichten bieden in de dynamiek tussen freelancers en traditionele arbeidsverhoudingen.

5.1.5. Verdiepen van data over freelancers

Een aanvullende aanbeveling betreft een gerichte inspanning om nauwkeurigere en uitgebreidere data te verzamelen over freelancers, inclusief hun aantallen, profielen en arbeidsvoorwaarden. Hierbij kan gebruikt gemaakt worden van de definitie die eerder in dit onderzoek naar voren kwam: "een freelancer is een zelfstandige zonder personeel die hoofdzakelijk in een business-to-business (B2B) context, diensten verleent op basis van tijdelijke contracten, opdrachten of projecten. Ze werken voor zichzelf, hebben een eigen btw-nummer en zijn ingeschreven bij de Kruispuntbank van Ondernemingen." Gegevens over het aantal freelancers zouden helpen om

een solide basis te creëren voor verder onderzoek binnen dit domein.

Door deze aanbevelingen te omarmen, kunnen toekomstige studies bijdragen aan een meer omvattend en genuanceerd begrip van freelancen, waardoor inzichten worden verrijkt en de relevantie van het onderwerp voor het veranderende arbeidslandschap wordt versterkt.

5.1.6. Onderzoeksvragen voor toekomstige studies

Hieronder zijn enkele onderzoeksvragen die ter inspiratie kunnen bieden voor toekomstig onderzoek. De onderzoeksvragen die hieronder volgen zijn onderzoeksvragen die deze studie zouden aanvullen en het begrip van de freelancer beter zouden belichten.

- Hoe beïnvloeden digitalisering en opkomende technologieën zoals AI en blockchain de aard van freelance werk en de benodigde vaardigheden voor freelancers?
- Hoe wordt diversiteit weerspiegeld in de freelance-industrie en welke uitdagingen en kansen brengt dit met zich mee voor verschillende groepen freelancers?
- Welke strategieën kunnen worden ontwikkeld om inclusie en gelijke kansen te bevorderen binnen de freelance-gemeenschap?
- Hoe kunnen traditionele werkgevers effectief samenwerken met freelancers en hen naadloos integreren in organisatorische structuren?
- Wat zijn de best practices voor het creëren van een evenwichtige werkomgeving die zowel vaste medewerkers als freelancers omvat?
- Hoe kunnen platforms en initiatieven worden ontwikkeld om kennisdeling en netwerken binnen de freelance-gemeenschap te bevorderen?
- Hoe zullen opkomende trends, zoals de gig-economie en hybride werkmodellen, van invloed zijn op de rol en positie van freelancers?
- Hoe kunnen organisaties freelancers effectief integreren in hun bedrijfsstrategieën en hun waarde maximaliseren?
- Wat zijn de succesfactoren voor een succesvolle samenwerking tussen traditionele werknemers en freelancers binnen een organisatie?

5.2. Beleidsimplicaties en Erkenning

Hoewel de huidige situatie nog niet volledig weerspiegelt hoeveel waarde freelancers kunnen toevoegen aan bedrijven, is er een duidelijke en positieve trend gaande. Ondanks de groeiende acceptatie van freelancers, worden ze soms nog steeds niet op dezelfde manier erkend en gewaardeerd als traditionele werknemers. Hun bijdragen kunnen worden onderschat of niet volledig geïntegreerd in organisatorische processen. Echter, steeds meer bedrijven (en beleidsmakers) beginnen in te zien dat freelancers een onmisbare bron van talent en flexibiliteit kunnen zijn. Deze nieuwe arbeidsmarktvisie omvat nu een breder scala aan werkrelaties, waaronder traditionele werknemers, freelancers in hoofdberoep en freelancers in bijberoep.

Om deze positieve evolutie te ondersteunen en verder vorm te geven, is het van essentieel belang dat bedrijven en beleidsmakers actief strategieën ontwikkelen om freelancers beter te integreren en te ondersteunen in hun professionele traject. Dit streven naar een meer diverse en inclusieve arbeidsmarkt omgeving weerspiegelt niet alleen de waarde van freelancers, maar ook de erkenning van hun unieke behoeften en bijdragen aan het moderne arbeidslandschap. Het

ontwikkelen van deze nieuwe visie op de arbeidsmarkt zal niet alleen bedrijven ten goede komen, maar zal ook bijdragen aan een bloeiende en evenwichtige economie voor de gehele samenleving.

Hierbij is het belangrijk dat er sprake is van een goed opdrachtgeverschap. In Nederland benadrukt de opkomst van de "Code Goed Opdrachtgeverschap" het belang van respectvolle samenwerking tussen opdrachtgevers en freelancers, waarbij eerlijke beloning en transparantie centraal staan. Deze positieve verschuiving naar een meer inclusieve arbeidsmarkt erkent de waarde van freelancers als flexibele en waardevolle partners, wat leidt tot hybride teams en versterkte concurrentiekracht voor bedrijven. Door nauwe samenwerking tussen alle betrokken partijen kunnen we een veerkrachtige arbeidsmarkt vormgeven waarin zowel bedrijven als freelancers gedijen, wat bijdraagt aan duurzame economische groei.

5.3. Conclusie

In conclusie benadrukt dit onderzoek de complexiteit en diversiteit van freelancen als een opkomend fenomeen op de Belgische arbeidsmarkt. De bevindingen werpen licht op de verschuivende aard van werk, waarbij individuele motivaties, technologische vooruitgang en veranderende bedrijfsmodellen elkaar beïnvloeden. De Belgische arbeidsmarkt blijkt een evolutie te ondergaan naar een nieuwe wereld van werk. Hoewel er nog veel ruimte is voor verdere verkenning en analyse, biedt dit onderzoek een basis voor het begrip van freelancen en zijn rol in de evoluerende arbeidsmarkt.

6. Bronnen

- Acemoglu, D. & A. D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. *ideas.repec.org*. <https://ideas.repec.org/h/eee/labchp/5-12.html>
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). The Race between Man and Machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment. *The American Economic Review*, 108(6), 1488–1542. <https://doi.org/10.1257/aer.20160696>
- Acs, Z. J., Szerb, L., & Autio, E. (2015). Global Entrepreneurship and Development Index 2014. In *SpringerBriefs in economics*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-14932-5>
- Advocacy - Freelancers Union*. (z.d.). Freelancers Union. <https://freelancersunion.org/advocacy/>
- Anderson, M. (2020, 30 mei). *Tech adoption climbs among older Americans*. Pew Research Center: Internet, Science & Tech. <https://www.pewresearch.org/internet/2017/05/17/tech-adoption-climbs-among-older-adults/>
- Atkinson, J. (1984) *Manpower Strategies for Flexible Organisations*. *Personnel Management*, 16, 28-31. - *References - Scientific Research Publishing*. (z.d.). [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1818168](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1818168)
- Author, N. (2021, 28 september). *The State of American Jobs | Pew Research Center*. Pew Research Center's Social & Demographic Trends Project. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2016/10/06/the-state-of-american-jobs/>
- Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>
- Autor, D. H. (2019). Work of the past, work of the future. *AEA papers and proceedings*, 109, 1–32. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191110>
- B. Audretsch, D. B. A. & The MIT Press, Massachusetts Institute of Technology. (1995, 20 oktober). *Book details - MIT Press*. MIT Press. <https://mitpress.mit.edu/9780262527248/innovation-and-industry-evolution/>

- Bakker, R. M. (2010). Taking stock of temporary Organizational forms: A Systematic review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 466–486.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00281.x>
- Bandura, A. (1995). Self-Efficacy in changing societies. In *Cambridge University Press eBooks*.
<https://doi.org/10.1017/cbo9780511527692>
- Blanchflower, D. (1998). *What makes an entrepreneur?*
https://econpapers.repec.org/article/ucpjlabec/v_3a16_3ay_3a1998_3ai_3a1_3ap_3a26-60.htm
- Breemersch, K. B., P. Damijan, J. D., & Konings, J. K. (2017). Labour market polarization in advanced countries. *OECD social employment and migration working papers*.
<https://doi.org/10.1787/06804863-en>
- Burke, A. (2011). *The Entrepreneurship Enabling Role of Freelancers: Theory with evidence from the construction industry*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Entrepreneurship-Enabling-Role-of-Freelancers%3A-Burke/c98a6f4f0b154b5bf17b9c24988eab947898f5e4>
- Burke, A. (2015). *The Use and Value of Freelancers: The perspective of Managers*.
<https://www.semanticscholar.org/paper/The-Use-and-Value-of-Freelancers%3A-The-Perspective-Burke-Cowling/c4b0d1698c7d666abd17e81f0358e4adf9584d52>
- Burke, A. B. (2012). *The role of freelancers in the 21st century British economy*.
<http://www.tara.tcd.ie/handle/2262/84051>
- Burke, A. E. (z.d.). *The Freelance Project and Gig Economies of the 21st Century | CRSE*.
<https://crse.co.uk/research/freelance-project-and-gig-economies-21st-century>
- Castro, M. P., & Zermeño, M. G. G. (2021). Identifying entrepreneurial interest and skills among university students. *Sustainability*, 13(13), 6995. <https://doi.org/10.3390/su13136995>
- Chhabra, S., Raghunathan, R., & Rao, N. V. (2020). The Antecedents of entrepreneurial intention among women entrepreneurs in India. *Asia Pacific journal of innovation and entrepreneurship*, 14(1), 76–92. <https://doi.org/10.1108/apjie-06-2019-0034>
- Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2016). *Where Machines Could Replace Humans—And Where They Can't (Yet)*. McKinsey. - References - Scientific Research Publishing. (z.d.).
<https://www.scirp.org/%28S%28czeh2tfqyw2orz553k1w0r45%29%29/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3043585>

- D Beer, P. B. (2016). *De arbeidsmarkt in 2040: ingrijpende veranderingen, maar ook veel continuïteit*. EconBiz. <https://www.econbiz.de/Record/de-arbeidsmarkt-in-2040-ingrijpende-veranderingen-maar-ook-veel-continu%C3%AFteit-beer-paul/10011446965>
- De Sloover, F. D., Saks, Y. S., & NBB. (2018). *Gaat de polarisatie van de werkgelegenheid gepaard met die van de lonen?* nbb.be. <https://www.nbb.be/nl/artikels/gaat-de-polarisatie-van-de-werkgelegenheid-gepaard-met-die-van-de-lonen>
- Denys, J. D. & Randstad Research. (2019). *Het verdriet van de belgische arbeidsmarkt*. randstad.be.
- Dustmann, C. (2009). *Revisiting the German wage structure*. https://econpapers.repec.org/article/oupqjecon/v_3a124_3ay_3a2009_3ai_3a2_3ap_3a843-881..htm
- Eurofound. (2017, september). *Exploring self-employment in the European Union*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union>
- Everett, J., & Watson, J. (1998). *Small Business Failure and External Risk Factors*. *Small Business Economics*, 11, 371-390. - References - Scientific Research Publishing. (z.d.). [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1991338](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1991338)
- Freelancing in Europe 2022 | Study by Malt & BCG*. (z.d.). <https://landing.malt.com/freelancing-in-europe-en>
- Frese, M. (2006). *The Psychological Actions and Entrepreneurial Success: An Action Theory Approach 1*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Psychological-Actions-and-Entrepreneurial-%3A-An-Frese/6a60473ca1dd88aec78cc1709a5896bb3dca139a>
- Goos, M., & Manning, A. (2007). Lousy and Lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118-133. <https://doi.org/10.1162/rest.89.1.118>
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. *AMERICAN ECONOMIC REVIEW*, 104(8), 2509-2526. <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>

- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). *The Contemporary Career A Work-Home Perspective*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361-388. - References - Scientific Research Publishing. (z.d.).
[https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2341493](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2341493)
- Kirchner, J., & Wilhelm, K. (2017). Chapter 4 Employee or Freelance Worker. In *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55597-2_4
- Kitching, J. (2015). Tracking UK freelance workforce trends 1992-2015. *ResearchGate*.
https://www.researchgate.net/publication/284731481_Tracking_UK_freelance_workforce_trends_1992-2015
- Leighton, P. L., & Brown, D. B. (2013). *Future Working: The rise of Europe's Independent Professionals* | CRSE. <https://crse.co.uk/research/future-working-rise-europe%E2%80%99s-independent-professionals>
- McClelland, D. C. (1965). *Achievement and Entrepreneurship A Longitudinal Study*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 389-392. - References - Scientific Research Publishing. (z.d.).
<https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2724799>
- Moiteaux, E. (2021, 27 oktober). *Three essays on labour market polarization*.
<https://theses.hal.science/tel-03635851/>
- Nandram, S. S., & Samsom, K. J. (2000, april). *Succesvol Ondernemen: eerder een Kwestie van Karakter dan van Kennis*.
- Nye, L. N., & Jenkins, K. J. (2016). Understanding Independent Professionals in the EU, 2015. *The Association of Independent Professionals and the Self-Employed*.
- Orduña, N. (2021, 11 oktober). *Is tech the right career for you?* Harvard Business Review.
<https://hbr.org/2021/08/is-tech-the-right-career-for-you>
- Ozimek, A. O. (2021). *Freelance Forward Economist Report*. Upwork.
- Penne, K. P. (2017). *Freelancers in Vlaanderen*. SERV.
<https://www.serv.be/stichting/publicatie/freelancers-vlaanderen>
- Penne, K. P. & SERV. (2023). *Freelance ondernemen in Vlaanderen*. SERV.
<https://www.serv.be/stichting/publicatie/freelance-ondernemen-vlaanderen>

- Remery, C., Van Doorne-Huiskes, A., & Schippers, J. (2002). Labour market flexibility in the Netherlands. *Work, Employment & Society*, 16(3), 477–495.
<https://doi.org/10.1177/095001702762217443>
- RSVZ. (2019, 19 juni). *50 jaar in cijfers - RSVZ jaarverslag 2018*. RSVZ Jaarverslag 2018.
<https://rsvzjaarverslag.be/2018/50-jaar-in-cijfers/>
- RSVZ. (2021, 19 juni). *De kaap van 1,2 miljoen zelfstandigen is bereikt in 2021*.
<https://rsvzjaarverslag.be/2018/50-jaar-in-cijfers/>
- Segal, G., Borgia, D., & Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11(1), 42–57.
<https://doi.org/10.1108/13552550510580834>
- Sladek, S. S., & Grabinger, A. G. (2014). *Gen Z. Introducing the First Generation of the 21st Century*. xyzuniversity.
- Smith, V. (1997). New forms of work organization. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 315–339.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.315>
- Statbel FGOV. (2022a, september 14). *Aantal zelfstandigen in stijgende lijn | Statbel*.
[https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/aantal-zelfstandigen-stijgende-lijn#:~:text=Zowel%20in%20absolute%20als%20relatieve,65.000%20personen%20\(%2B16%25\).](https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/aantal-zelfstandigen-stijgende-lijn#:~:text=Zowel%20in%20absolute%20als%20relatieve,65.000%20personen%20(%2B16%25).)
- Statbel FGOV. (2022b, september 14). *Werklozen vinden minder snel werk dan in vorig kwartaal | Statbel*. statbel. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/werklozen-vinden-minder-snel-werk-dan-vorig-kwartaal#:~:text=Bij%20de%20werklozen%20zien%20we,gedaald%20naar%2031%2C1%25.>
- Statbel FGOV. (2023, 8 juni). *Loop van de bevolking | Statbel*.
[https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/loop-van-de-bevolking#:~:text=2022%20werd%20gekenmerkt%20door%20een,in%202022%20negatief%20\(%2D2.787\).](https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/loop-van-de-bevolking#:~:text=2022%20werd%20gekenmerkt%20door%20een,in%202022%20negatief%20(%2D2.787).)
- Storey, J., Salaman, G., & Platman, K. (2005). Living with enterprise in an enterprise economy: freelance and contract workers in the media. *Human Relations*, 58(8), 1033–1054.
<https://doi.org/10.1177/0018726705058502>

- Unizo. (2018). *Freelancer Focus 2018*. UNIZO. <https://www.unizo.be/download/freelancer-focus-2022>
- Unizo. (2019). *Freelancer Focus 2019*. UNIZO. <https://www.unizo.be/download/freelancer-focus-2022>
- Unizo. (2020). *Freelancer Focus 2020*. UNIZO. <https://www.unizo.be/download/freelancer-focus-2022>
- Unizo. (2021). *Freelancer Focus 2021*. UNIZO. <https://www.unizo.be/download/freelancer-focus-2022>
- Unizo. (2022). *Freelancer Focus 2022*. UNIZO. <https://www.unizo.be/download/freelancer-focus-2022>
- Upwork Research Center. (2017). *New data reveals Gen Z is more likely to choose to freelance than any other generation*. Upwork.
- Van Den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2012). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 24–46. <https://doi.org/10.1002/job.1786>
- Van Gelderen, M., Kautonen, T., & Fink, M. (2015). From entrepreneurial intentions to actions: self-control and action-related doubt, fear, and aversion. *Journal of Business Venturing*, 30(5), 655–673. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2015.01.003>
- Van Praag, C. M., & Versloot, P. H. (2007). What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, 29(4), 351–382. <https://doi.org/10.1007/s11187-007-9074-x>
- Vansteenkiste, S. V., & Sels, L. S. (z.d.). *Toekomstverkenningen Arbeidsmarkt 2050 - Steunpunt werk*. Steunpunt Werk. <https://www.steunpuntwerk.be/publicaties/toekomstverkenningen-arbeidsmarkt-2050>
- Warner, A. (2021). 60+ Freelance Stats – Why the gig economy is growing in 2023. *Website Planet*. <https://www.websiteplanet.com/blog/freelance-stats/>
- World Economic Forum. (z.d.). *The Future of Jobs Report 2018*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs>

7. Bijlagen

7.1. Interviewprotocol voor de freelancers:

7.1.1. Inleiding

- Mijn naam is Rain Roosen en ik studeer HW op de UHasselt
- Onderzoek naar "De verzelfstandiging van de arbeidsmarkt met focus op de freelancer"
- Informed consent (opnemen, later gebruiken om informatie te verwerken, anonimiteit?)
- +- 1 uur
- Interesse tonen naar zeer concrete informatie + ervaringen en visies
- Vragen mogen geweigerd worden of je mag ruimte nemen om over zaken na te denken
- Bedanken voor deelname

7.1.2. Achtergrondinformatie

- Kunt u zichzelf even kort voorstellen?
 - Functie?
 - Vorige functie?
 - Diploma?
 - Sinds wanneer zelfstandige/freelancer?
 - Hoe ziet een typische werkdag er voor jou uit?
- Waarin bent u gespecialiseerd? Welk type opdrachten voert men uit?
 - Is dat altijd zo geweest?
 - Hoe heb je deze specialisatie opgebouwd?

7.1.3. Freelancer werk

- Waarom heb je de keuze gemaakt om freelancer te worden?
- Hoe lang werk je al als freelancer?
 - Wat is voor jou de belangrijkste reden geweest om een freelancer te worden?
 - Ben je tevreden met je keuze om freelancer te worden?
- Wat zijn bepaalde risico's of uitdagingen geweest, wat komt kijken bij jouw proces om freelancer te worden?

- Had je twijfels vooraleer je freelancer bent geworden?
- Hoe zien jouw freelance opdrachten er uit? Is dat 1 taak, is dat een project?
- Hoe is het contact met jouw opdrachtgever? Wordt je beschouwd als een externe freelancer of eerder als een werknemer?
- Hoe zou je jezelf omschrijven als freelancer in termen van je werkstijl en aanpak?
- Welke soorten projecten/opdrachten geven je energie en waarom?
- Ben je iemand die liever langlopende opdrachten heeft of geef je de voorkeur aan kortlopende projecten? Hoe lang werk je gemiddeld voor dezelfde opdrachtgever?
- Hoe ga je om met de financiële aspecten van het freelancen, zoals het bepalen van je tarieven en het omgaan met facturatie en betalingen?
- Hoeveel tijd en energie besteed je aan het ontwikkelen van je eigen vaardigheden en het blijven in je vakgebied?

7.1.4. Freelancer vs loondienst

- Ben je bekend met de begrippen gig economie en talent economie?
 - Zo ja, wat betekenen deze begrippen voor jou?
 - Zo ja, op welke markt zou je jezelf eerder situeren?
- Wat zijn voor jou de belangrijkste voordelen om freelancer te zijn i.p.v. in loondienst te werken?
- Hoe belangrijk is flexibiliteit voor jou als freelancer en hoe heeft dit invloed op je werk-privébalans?
 - Werk je meestal van thuis uit of op het bedrijf zelf?
- Als freelancer vallen een aantal voordelen en sociale beschermingsmechanismen van werken in loondienst weg (sociale voordelen zoals werkloosheidsuitkering, hospitalisatie, teambuilding, maaltijdcheques, bedrijfswagen,...), hoe ga je daarmee om?
- Wat zijn uitdagingen waarmee je wordt geconfronteerd als freelancer? Hoe ga je daarmee om?
- Hoe ga je om met de onzekerheid die gepaard gaat met het werken als freelancer, zoals het zoeken naar opdrachten en het regelen van je eigen inkomen?

7.1.5. De markt van freelancers

- Steeds meer mensen worden freelancer of zelfstandig ondernemer, waaraan ligt dan volgens jou?
- In hoeverre voel je je verbonden met andere freelancers en ben je betrokken bij een freelancer gemeenschap?
- Maak je gebruik van online platformen die jou helpen? Zo ja, welke?
- 'What does it take' om freelancer te worden?

- Wat is jouw visie over de toekomst van de arbeidsmarkt en de freelancer daarin?
- Ervaar je veranderingen in de arbeidsmarkt met betrekking tot de toename van het aantal freelancers?
- Welke rol spelen technologische ontwikkelingen en digitale platforms bij het faciliteren van de groei van freelancers en zelfstandigen?
-
- Zijn er specifieke maatregelen of regelgeving die volgens jou nodig zijn om de belangen van freelancers beter te behartigen?
- Heb je enige aanbevelingen voor organisaties of bedrijven die willen samenwerken met freelancers? Wat kunnen zij doen om effectief met freelancers samen te werken en hun talenten optimaal te benutten?

7.1.6. Slot

- Zijn er zelf nog opmerkingen die u wilt maken?
- Bedankt voor uw samenwerking
- Resultaten worden gedeeld

7.2. Interviewprotocol voor de experts

7.2.1. Inleiding: idem als freelancers.

7.2.2. Achtergrondinformatie

- Kunt u zichzelf even kort voorstellen?
 - Functie?
 - Vorige functie?
 - Wat kan u vertellen over de organisatie waarvoor u werkt?
- Waarin bent u gespecialiseerd?
 - Is dat altijd zo geweest?
 - Hoe heb je deze specialisatie opgebouwd?

7.2.3. Zelfstandigen

- Wat zijn volgens jou de redenen waarom mensen die in loondienst werken het overwegen om over te schakelen naar een zelfstandige of freelancer.
- Veel mensen hebben wel de wens om zelfstandig te worden, maar dat gebeurt niet altijd (Gelderen, et al 2015). Wat is/zijn volgens jou de reden(en) waarom ze niet altijd zelfstandig worden?

- Hoe staan zelfstandige/freelancers tegenover risico?
- Hoe denkt u dat zelfstandige/freelancer staan tegenover netto wenselijkheid waarbij het belangrijk is dat de beloningen om zelfstandigen te worden hoger liggen dan werken in loondienst?
- Hoe denkt u dat zelfstandige/freelancer staan tegenover zelfeffectiviteit: overtuiging of het vertrouwen van een individu, om bepaalde taken uit te voeren of specifieke doelen te bereiken (Bandura, A. 1995).

7.2.4. Groei zelfstandigen

- Steeds meer mensen worden zelfstandig ondernemer. (op basis van RSVZ), waaraan ligt dat denk je?
- Het statuut student zelfstandige bestaat nu enkele jaren, we zagen in 2021 een stijging van 9,17% tov het jaar voordien. Waaraan ligt die sterke stijging volgens jou?

7.2.5. Freelancer

- Er is ook een groei in het aantal freelancers in België, waaraan denk je dat dat ligt?
 - Wat is volgens jou de belangrijkste reden voor freelancers om te starten met freelancen?
 - Welke factoren denk je dat een belangrijke rol spelen bij de groei van het aantal freelancers in België?
 - Wat zijn volgens jou uitdagingen of risico's waarmee freelancers geconfronteerd worden?
 - Ondergaan de freelancers volgens jou beperkingen op vlak van regelgeving wanneer het gaat over hun intenties tot freelancen of rechtstreeks op hun freelance activiteiten?
- Wat zijn volgens u de belangrijkste voor- en nadelen van freelancen ten opzichte van werken in loondienst?
- Welke financiële risico's zijn verbonden aan het feit dat alle opdrachten van freelancers tijdelijk zijn?
 - Zijn er manieren waarop freelancers deze risico's kunnen beperken?

7.2.6. Verzelfstandiging arbeidsmarkt

- Wat betekent volgens jou de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt? Gaat het enkel om meer zelfstandige ondernemers? Of zien we ook een toenemende mate van autonomie in werknemersjobs?
- Denk je dat er zich momenteel een verzelfstandiging van de arbeidsmarkt plaatsvindt of niet?
 - Zo ja, waaraan kan je dat opmerken? Welke zaken moeten volgens jou gebeuren om te spreken van een verzelfstandiging van de arbeidsmarkt?

- Zo neen, waarom niet, hoe merk je dat?
- Zou een verzelfstandiging eerder negatieve of positieve effecten hebben voor de arbeidsmarkt?
- Denk je dat de groei van het aantal zelfstandigen te maken heeft met een verzelfstandiging van de arbeidsmarkt?
- Denk je dat de groei van het aantal freelancers te maken heeft met de verzelfstandiging?
- Welke factoren hebben, volgens jou, ertoe geleid dat er steeds meer mensen ervoor kiezen om als freelancer te werken in plaats van in loondienst te gaan?
- Hoe heeft de digitalisering en de technologische vooruitgang volgens jou de opkomst van freelancers beïnvloed?
 - Zorgt dit ook voor een meer zelfstandige arbeidsmarkt?
- In hoeverre biedt het freelancen flexibiliteit en autonomie aan freelancers, en hoe draagt dit bij aan de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt?
- In welke sectoren zien we het grootste aantal toename in freelancers en waarom?
- Hoe heeft de opkomst van online platforms en marktplaatsen voor freelancers de arbeidsmarkt aangepast en verzelfstandigd?
- Welke impact heeft de groeiende freelance-economie op de traditionele werkgevers-werknemersrelatie?
- Hoe ziet u de toekomst van de arbeidsmarkt?
- Zal de arbeidsmarkt steeds meer verzelfstandigen en zo ja, welke gevolgen heeft dit voor werknemers en werkgevers?
- Wat is volgens jou de rol van de freelancers in de verzelfstandiging van de arbeidsmarkt?
 - Zou er zonder de opkomst van de freelancers en groei van het aantal freelancers sprake zijn van een verzelfstandiging van de arbeidsmarkt?

7.2.7. Polarisatie

- Bent u bekend met het begrip polarisatie?
 - Denkt u dat er een polarisatie plaatsvindt op de Belgische arbeidsmarkt?
 - Waarom denkt u dat?
 - Denkt u dat een polarisatie van de arbeidsmarkt eerder positief of negatief is voor de arbeidsmarkt?
 - Wat is volgens jou de oorzaak van een polarisatie?

7.2.8. Slot

- Zijn er zelf nog opmerkingen die u wilt maken?
- Bedankt voor uw samenwerking
- Resultaten worden gedeeld