



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

## Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

### **Masterthesis**

#### ***De Gig economie en het welzijn van Giggers: een kwalitatieve studie***

#### **Brent Doggen**

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

#### **PROMOTOR :**

Prof. dr. Frank LAMBRECHTS

#### **COPROMOTOR :**

Mevr. Liesbeth Vandenrijt



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

[www.uhasselt.be](http://www.uhasselt.be)  
Universiteit Hasselt  
Campus Hasselt:  
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt  
Campus Diepenbeek:  
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

**2018**  
**2019**



# Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

## ***Masterthesis***

### ***De Gig economie en het welzijn van Giggers: een kwalitatieve studie***

#### **Brent Doggen**

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

#### **PROMOTOR :**

Prof. dr. Frank LAMBRECHTS

#### **COPROMOTOR :**

Mevr. Liesbeth Vandenrijt



## **Voorwoord**

Deze eindverhandeling vormt het sluitstuk van mijn opleiding Handelswetenschappen, master Ondernemerschap en Management. Ik heb voor het onderwerp welzijn binnen de Gig Economie gekozen omdat dit een belangrijke invloed heeft op hoe arbeidsrelaties er in de toekomst uit zullen zien. Mijn voorliefde voor de economie heeft me gedreven om deze studie aan te vatten. Hoewel mijn persoonlijke focus vooral ligt op de hard-skills, zijn er in mijn opleiding ook de nodige soft-skills aangebracht. Deze inzichten hebben me in staat gesteld om met een mensgerichte stijl het domein welzijn te onderzoeken.

Deze masterproef was niet tot stand gekomen zonder de kritische kijk en gefundeerde adviezen van mijn promotor, prof. dr. Frank Lambrechts. Hij was altijd beschikbaar als er vragen waren en probeerde hier zo snel mogelijk op in te spelen.

Daarnaast zou ik graag mevrouw Liesbeth Vandenrijt, partner en managing director bij Motmans & Partners Hasselt graag bedanken. Haar inzichten hebben de eindverhandeling mee vorm gegeven. Haar visie op het welzijn van werknemers is een grote bron van inspiratie geweest.

Tevens ben ik mijn vriendin, familie en vrienden dankbaar om er steeds te zijn als klankbord. Ze stonden altijd open om naar me te luisteren en hun bevindingen met me te delen.

Ten slotte wens ik ook mijn ouders te bedanken. Ze zijn er gedurende mijn hele studie voor me geweest en hebben me steeds vrij gelaten om te kiezen welke weg ik wou bewandelen.

*Brent Doggen  
Paal, juni 2019*



## Samenvatting

Een onderzoek naar het welzijn van *giggers*

'Gig', een term die oorspronkelijk ontstaan is om een kort muzikaal optreden te definiëren, heeft doorheen de jaren een bredere invulling gekregen. De gig economie omvat vandaag de dag niet enkel muzikanten, maar alle mensen die zich op afroep beschikbaar stellen om allerhande gefragmenteerde taken uit te voeren voor een steeds wisselende opdrachtgever. Het aantal bedrijven dat deze vorm van arbeid faciliteert neemt sterk toe.

Hoewel het concept van welzijn op het werk een veelbesproken onderwerp is, focust de literatuur zich voornamelijk op klassieke tewerkstelling. Dit impliceert dat werknemers uit de gig economie minder besproken worden. In tegenstelling tot de bestaande literatuur, die voornamelijk gebruik maakt van kwantitatieve methoden om tot een veralgemeende conclusie te komen, is er in deze eindverhandeling geopteerd voor een *case study* onderzoek. Deze methode is uitermate geschikt voor het verkrijgen van nieuwe inzichten in het welzijn van *giggers*.

In het kader van dit onderzoek vonden zestien interviews plaats met werkrachten die actief zijn in de gig economie. Omdat de interviews systematisch afgenomen en verwerkt werden, werd reeds in een vroeg stadium van het onderzoek duidelijk dat het onmogelijk is om *giggers* te veralgemenen. De respondenten vertoonden onderling grote verschillen naargelang hun leeftijd, het type werk dat ze doen en hun motief om als *gigger* te werken. Door gebruik te maken van een gestructureerd codeerproces was het mogelijk om de bevindingen te categoriseren in vier thema's.

Flexibiliteit is voor velen met voorsprong de belangrijkste reden om deel te nemen in de gig economie. Een *gigger* kiest zelf wanneer, hoe en op welk tempo hij of zij werkt. De combinatiemogelijkheden met een vaste job of studies zijn eveneens een vaak genoemd voordeel.

Deze flexibiliteit gaat echter frequent hand in hand met onzekerheid. Een *gigger* wordt betaald per afgeleverde taak. Dit impliceert dat als er geen taken beschikbaar zijn, er ook geen inkomen is. *Giggers* die gebruik maken van een platform worden niet enkel blootgesteld aan de wetten van vraag en aanbod, maar ook aan de regels die het platform hen oplegt (voorwaarden, loon, bonusen).

Uit de bevraging bleek dat de respondenten, die hun deelname aan de gig economie slechts zagen als een tussenoplossing of bijverdienste, niet goed geïnformeerd waren. Naast het feit dat ze niet bezig waren met pensioensopbouw of sociale zekerheid wisten ze ook weinig over hun ongevalverzekering. Velen onder hen lopen een groot risico door zich dagelijks voor hun job in druk te begeven zonder op de hoogte te zijn van de verzekeringsvoorwaarden. De zelfstandigen, die van het *giggen* hun hoofdberoep gemaakt hebben, waren echter goed op de hoogte en hadden eigenhandig de nodige stappen ondernomen.

Deelnemen aan de gig economie impliceert ook dat er geen standaard werkgever-werknemer relatie van toepassing is. Enerzijds zijn er mensen die rechtstreeks contact zoeken met opdrachtgevers en anderzijds zijn er mensen die via een *app* opdrachten krijgen. Voor de laatstgenoemden heeft de fysieke werkgever dus plaatsgemaakt voor een *app*. De overgrote meerderheid vindt het positief dat er geen werkgever is die op hun vingers kijkt, maar geeft ook aan dat er een aanspreek-

punt ontbreekt. Een *gigger* die zijn of haar diensten aanbiedt op een platform heeft geen vaste collega's. Voor mensen die van thuis uit *clickwork* doen is dit vereenzamend. Een groot deel van de respondenten gaf aan dat ze tijdens het uitvoeren van hun taak contact hadden met opdrachtgevers of anderen die voor hetzelfde platform werken. Ze vonden het positief om te kunnen kiezen wanneer ze met wie contact zoeken.

De invloed op het sociaal leven is afhankelijk van de *gigger* zelf. Aangezien werkuren vrij te kiezen zijn bepaalt men zelf of het sociaal leven in gedrang komt. De respondenten die een deadline hadden voor een opdrachtgever of dringend geld nodig hadden gaven aan dat afspreken met vrienden op de tweede plaats komt.

Ten slotte is de reden tot deelname aan de gig economie een bepalende factor voor het welzijn van *giggers*. Er is een groot verschil in welzijn tussen mensen die er bewust voor kiezen of voor wie het een noodzaak is. Het onderzoek heeft aangetoond dat deelnemers aan de gig economie zeer divers zijn. Uitspraken over hun welzijn moeten dan ook sterk genuanceerd worden. Verder kijken naar persoons- en taakgebonden factoren is dan ook uitermate belangrijk.

## **Inhoudsopgave**

**Voorwoord**

**Samenvatting**

**Inhoudsopgave**

<b>Introductie</b>	<b>1</b>
<b>Literatuuroverzicht</b>	<b>3</b>
<b>Onderzoeksmethode</b>	<b>6</b>
Grounded theory	6
Theoretical sampling	7
Dataverzameling	7
Data verwerking – coderen	10
Omsluiten van de literatuur	10
<b>Verklaringen</b>	<b>11</b>
Sociaal contact	11
Verzekering	13
Onzekerheid	13
Flexibiliteit	15
<b>Discussie</b>	<b>16</b>
<b>Conclusie</b>	<b>18</b>
<b>Beperkingen en aanbevelingen voor verder onderzoek</b>	<b>18</b>
<b>Referentielijst</b>	<b>19</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>22</b>
Interviewleidraad giggers	22
Interviewleidraad expert	22







## De Gig economie en het welzijn van de Giggers: een kwalitatieve studie

**Brent Doggen**

Onder toezicht van prof. dr. Frank Lambrechts

---

### KERNWOORDEN

Gig economie  
Giggers  
Werknemers  
Welzijn  
Kwalitatief onderzoek

### ABSTRACT

Deze masterthesis handelt over het welzijn van werknemers in de gig economie. Aan de hand van een *case study* zal dit onderwerp uitgebreid onderzocht worden. De groeiende omvang van de gig economie in combinatie met het gebrek aan onderzoek omtrent het welzijn van de werknemers heeft de aanleiding gegeven tot het voeren van deze studie. Het onderzoek heeft aangetoond dat elke *gigger* uniek is. Een uniforme uitspraak doen over welzijn is bijgevolg nagenoeg onmogelijk. De resultaten scheppen meer duidelijkheid over de factoren die, afhankelijk van het type *gigger*, een bepalende invloed kunnen hebben op het welzijn.

---

### **Introductie**

De opkomst van de gig economie valt niet meer te ontkennen. Snelgroeiende platformbedrijven<sup>1</sup> nemen de plaats in van meer traditionele vormen van tewerkstelling (Kuhn, 2016). Technologische ontwikkelingen

van de afgelopen jaren hebben een belangrijke rol gespeeld in de expansie van dit type bedrijven (Florisson & Mandl, 2018; Graham, Hjorth, & Lehdonvirta, 2017; Pichault & McKeown, 2019).

---

<sup>1</sup> Bedrijven die een marktplaats creëren waar vraag en aanbod in de gig economie met elkaar in contact komen.

Deze evolutie kadert binnen een culturele verandering. Steeds meer mensen zijn bereid om een stukje job zekerheid op te offeren in ruil voor zelfstandigheid. Bijna een derde van de Europese bevolking zou graag zijn of haar job opgeven om zo controle te krijgen over de tijd, de plaats en het tempo waarop ze werken. Ze willen focussen op wat ze interessant vinden (Leighton & Brown, 2013). Fleming (2017) wijt deze trend van individualisering vooral aan de groeiende macht van grote bedrijven en de wens voor vrijheid die veel mensen koesteren.

Hoewel er globaal gezien een afname van *standard work* gemeld wordt, blijft in Vlaanderen de klassieke loonarbeid toch het populairst. Dit sluit echter niet uit dat nieuwe vormen van *non-standard work* of hybride loopbanen aandeel winnen. Hoeveel procent van de bevolking deelneemt aan de gig economie is echter moeilijk te achterhalen. Dit komt omdat er door gebrek aan een wettelijk kader weinig tot geen cijfergegevens of statistieken bestaan over deze vorm van werken. Zo zijn er bijvoorbeeld geen gegevens beschikbaar of een gebruiker al dan niet actief is en op hoeveel platformen hij simultaan ingeschreven staat (Aloisi, 2016). Omdat de aard van het werk zo varieert en grote bedrijven niet verplicht zijn om gedetailleerde ledenlijsten publiek te maken is het niet haalbaar om een correcte inschatting te maken (Penne, 2017). In de Verenigde Staten zijn er bronnen beschikbaar die stellen dat naar schatting één op vijf Amerikaanse volwassenen ooit deelgenomen heeft aan de gig economie (Frost, 2017). In Vlaanderen zou in 2017 slechts één op tien actief

geweest zijn hetzij als aanbieder, hetzij als gebruiker, of beiden. Deze cijfers nemen doorheen de jaren echter wel nog toe (Voka, 2017).

Gezien het feit dat de definities die gehanteerd worden om *giggers* te omschrijven sterk uiteenlopen, werd er geopteerd om voor dit onderzoek een duidelijke omschrijving voorop te stellen. Deze omschrijving is gebaseerd op de definities van Frost (2017) en Friedman (2014):

*Giggers* zijn werklustigen die vaak in contact komen met klanten via een online platform. Deze mensen werken van job tot job en hebben zowel de mogelijkheid om meerdere jobs simultaan uit te voeren als de mogelijkheid om de job te combineren met het privéleven. Kenmerkend is de verloning per afgeleverde taak.

Deze definitie sluit, net zoals het onderzoek van Ter Weel et al. (2018), de deeleconomie<sup>2</sup> uit.

Zo verschillen de *gigs* naarmate de kennis die vereist is. Er zijn zeer gefragmenteerde opdrachten waarvoor weinig tot geen kennis nodig is, maar ook opdrachten die specifieke professionele vaardigheden vragen (Pichault & McKeown, 2019). Het is vanzelfsprekend dat door deze verschillen de verloning ook sterk uiteenloopt. Omwille van dit onderscheid variëren ook de arbeidsomstandigheden, die op hun beurt een groot effect hebben op het ervaren welzijn (Bajwa, Knorr, Di Ruggiero, Gastaldo, & Zendel, 2018).

---

<sup>2</sup> Stelsel waarbij consumenten elkaars goederen en diensten gebruiken, wederkerigheid staat centraal (ING, 2017).

"The greater the level of financial dependence on platform work, the lower the access that workers have to social protections." (Forde et al., 2017, p. 11)

De online platformen die genoemd worden in de definitie hebben de afgelopen jaren heel wat stof doen opwaaien. Ze worden bestempeld als verstorend voor sectoren en het sociale welzijn van medewerkers (Pauli, 2018). Zo moeten bijvoorbeeld taxibedrijven vaststellen hoe ze langzamerhand klanten verliezen aan populaire applicaties. Sommigen onder hen proberen de flexibiliteit en platformervaring na te bootsen door actief te worden op alternatieven als Ecab (Avital et al., 2015).

Zoals uit de centrale onderzoeksvraag af te leiden valt zal dit onderzoek zich richten op het welzijn van *giggers*. De overgrote meerderheid van bronnen ziet de gig economie als een bedreiging voor factoren die invloed hebben op het welzijn van werknemers. De insteek van deze paper is echter om ook de literatuur, die de opportuniteiten en kansen op gebied van welzijn noemt, te onderzoeken. Hoewel niet alle jobs zomaar uitbesteed kunnen worden aan een *gigger*, kunnen ze vaak wel opgedeeld worden in gefragmenteerde *micro-tasks*. Het verdere potentieel van de gig economie in de toekomst mag en kan dus niet onderschat worden (Florisson & Mandl, 2018).

Deze eindverhandeling tracht om aan de hand van zestien interviews met respondenten die tewerkgesteld zijn in de gig economie te achterhalen wat er leeft bij de *giggers* zelf. Hoe ervaren ze hun positie in de maatschappij? Waar hechten ze belang aan?

Komt hun welzijn effectief in het gedrang?

Dit onderzoek gaat van start met een literatuuroverzicht waarin de schaarse informatie die beschikbaar is over dit onderwerp toegelicht wordt. Hierna wordt de onderzoeksmethode beschreven waarin de onderzochte cases aan bod komen. Vervolgens worden de onderzoeksresultaten getoetst aan de hand van het literatuuroverzicht. Tot slot worden de beperkingen van het onderzoek geschetst waarna er concrete aanbevelingen worden gedaan voor verder onderzoek.

## Literatuuroverzicht

### *Een onderzoek naar het welzijn van de gigger*

Welzijn is een van de meest spraakmakende onderwerpen van de afgelopen jaren. Ook in de gig economie is dit een van de meest opzienbarende zaken van het moment. Vaak komen in de academische literatuur en actualiteit vooral de negatieve aspecten uitgebreid aan bod. Recent onderzoek handelt voornamelijk over een gebrek aan sociale zekerheid en de preciaire arbeidsomstandigheden waarin *giggers* werken (Frost, 2017; Lomas, 2018). Naast deze factoren zijn er ook nog de effecten ervan die invloed hebben op de sociale omgeving en levensstijl van de *giggers*.

Meerdere onderzoeken bestempelen werken in de gig economie als *precarious work*<sup>3</sup>. Deze uitspraak dient echter genuanceerd te worden door rekening te houden met de aard van het werk. Een consultant die honderden euro's per dag verdient zal zijn werk vaak minder precair ervaren dan een

---

<sup>3</sup> Werk dat in slechte omstandigheden verricht wordt. Kenmerken kunnen zijn: een laag loon en weinig tot geen bescherming.

laaggeschoolde *gigger* wiens dagtaak bestaat uit gefragmenteerde *micro-tasks* (Tran & Sokas, 2017). Geld is met voorsprong de belangrijkste reden waarom mensen kiezen voor dit type werk. Andere factoren zoals flexibiliteit worden ook genoemd als motivatie (Codagnone, Abadie, & Biagi, 2016).

Sociale zekerheid is het eerste, en misschien ook het belangrijkste aspect waar *giggers* gevaar lopen. De kern van dit probleem is dat er geen duidelijkheid bestaat over de hoedanigheid van de verschillende partijen die deelnemen aan een transactie. Het is namelijk zo dat platformbedrijven zich distantiëren van de termen werknemer en werkgever. Ze zien zichzelf liever als een ondersteuner die partijen met elkaar in contact brengt (Zwick, 2017). Dit heeft rechtstreeks als gevolg dat ze zich niet moeten houden aan de regelgeving die van toepassing is met betrekking tot sociale zekerheid, vakbonden en overuren (Frost, 2017).

Zo laaide begin 2018 de discussie hoog op toen de werknemers van Deliveroo te horen kregen dat ze moesten overschakelen op een zelfstandigenstatuut (Belga, 2018). De invoering van dit statuut brengt met zich mee dat de werknemers niet langer ten volle kunnen genieten van de sociale zekerheid. Ze kunnen dit wel oplossen door eventueel eigenhandig een verzekering af te sluiten. Het probleem is echter dat gebruikers zich niet bewust zijn van hun kwetsbaarheid of de extra kost er niet willen of kunnen bijnemen (Vlaanderen, 2018). Velen stellen zich de vraag of het wel correct is om *giggers* geen werknemersstatuut te geven. Vaak kan een platform namelijk een dermate grote invloed uitoefenen op de persoon en de manier waarop deze werkt (Bajwa et al., 2018). Het platform heeft als tussenpersoon meestal veel macht omdat de betalingen en contacten

altijd via hen moeten verlopen (Florisson & Mandl, 2018).

Een mogelijke oplossing voor dit probleem kan zijn om een extra statuut op te richten. Dit staat dan tussen een werknemers- en zelfstandigenstatuut in. Zo experimenteren bijvoorbeeld Italië en Spanje met een extra categorie. Het doel hiervan is om flexibel te kunnen optreden en de betrokkenen meer sociale zekerheid te bieden (Cherry & Aloisi, 2017). Deze nieuwe categorie heeft echter ook nadelen. Het is zeer moeilijk om de grenzen concreet af te bakenen. Zo zullen er dus nog meer vragen zijn over wie voor welke categorie kwalificeert. Deze begrenzing kan een bedreiging vormen voor de verdere ontwikkeling van de gig economie (De Vos, 2018). Meer sociale verplichtingen en wetgeving zijn nefast voor de flexibiliteit waarop de platformbedrijven rekenen.

Niet enkel de platformen kunnen op deze manier macht uitoefenen over *giggers*. Ook de aanbieders van taken kunnen vaak druk uitoefenen. Zo is er bij Amazon Mechanical Turk de mogelijkheid om (zelfs na het vervullen van de taak) eenzijdig te beslissen om de *gigger* niet te belonen voor zijn of haar diensten (Codagnone et al., 2016).

*Giggers* die hun diensten aanbieden via een platform zijn vaak ook onderhevig aan de score en recensies die ze krijgen. De feedback die ze ontvangen van hun klanten bepaalt hun werkzekerheid in de toekomst. Gebruikers met veel negatieve kritiek kunnen zonder meer uitgesloten worden van het platform en verliezen zo onmiddellijk hun inkomsten (Kuhn, 2016). Zo kan er sterke emotionele druk komen te staan op de *giggers* om te presteren. Klanten kennen vaak de impact van hun kritiek niet en worden te weinig voorgelicht over welke score bij welke ervaring gepast is (Florisson & Mandl, 2018). *Giggers* hebben hun reputatie niet volledig

zelf onder controle. Platformbedrijven en gebruikers kunnen onafhankelijk bepalen welke score ze toekennen (Bajwa et al., 2018).

Het onderzoek van Barzilay en Ben-David (2017) geeft aan dat ook discriminatie een probleem kan worden. Zo is er enerzijds de discriminatie op basis van geslacht. De lonen van vrouwen die dezelfde taak uitvoeren, evenveel ervaring hebben en dezelfde feedback krijgen dan mannen, liggen lager. Anderzijds is er ook nog discriminatie op basis van afkomst. Zo zijn er aanbieders die de voorkeur hebben voor bepaalde nationaliteiten en bevolkingsgroepen (Pichault & McKeown, 2019).

Een significant deel *giggers* werkt als bijverdienste naast een fulltime job om zo snel mogelijk extra geld binnen te krijgen. Ze willen daarom hun taken binnen een zo kort mogelijke tijd voltooien. In vele gevallen hebben ze ook niet dezelfde opleiding genoten en kunnen ze niet beschikken over dezelfde werkuitrusting als mensen die de taak in vast dienstverband verrichten. Dit in combinatie met de tijds- en prestatiedruk brengt ernstige fysieke en mentale risico's met zich mee (Florisson & Mandl, 2018).

Vervolgens is er ook nog het aspect van vraag en aanbod waar *giggers* rekening mee moeten houden. Een artikel van Lomas (2018) vergelijkt de manier waarop mensen wachten op een gig met hoe arbeiders tot midden vorige eeuw in de dokken van de haven stonden te wachten tot ze hopelijk die dag een job aangeboden kregen. Tussen de verschillende jobs gaat er dus veel tijd verloren aan het administratief afwerken van de vorige taak en aan het zoeken van de volgende. Als het aanbod aan werkwilligen te groot is, is de wachttijd langer en voelen sommigen zich genoodzaakt om tegen een

lagere vergoeding te werken (Florisson & Mandl, 2018).

Naast deze signalen die wijzen op job onzekerheid zijn er ook nog de onregelmatige uren waarin de mensen hun job uitvoeren (Donovan, Bradley, & Shimabukuru, 2016). Het is namelijk vaak het geval dat *giggers* hun taken en uren moeten indelen naar de klussen die op dat ogenblik beschikbaar zijn (Graham et al., 2017). Dit kan een grote vorm van inkomensonzekerheid met zich meebrengen. Door fluctuaties in vraag en aanbod is het loon vaak veel minder voorspelbaar dan in het geval van een standaard werknemerscontract (Aloisi, 2016).

Door de onregelmatige uren of het uitvoeren van *gigs* naast een fulltime arbeidscontract bestaat het gevaar dat vrije tijd geëconomiseerd wordt. Sociale contacten met bijvoorbeeld vrienden en het gezin komen zo in het gedrang (Frenken, van Waes, Smink, & van Est, 2017).

*"We find that in the absence of organizational or professional membership, workers experience stark emotional tensions encompassing both the anxiety and fulfillment of working in precarious and personal conditions"* (Petriglieri, Ashford, & Wrzesniewski, 2019, p. 124).

*Giggers* hebben veelal moeilijkheden om een stabiele identiteit op te bouwen. De typische bedrijfscontext waarin ze werken ligt aan de basis van deze problematiek. Werknemers van platformbedrijven weten vaak niet eens waar hun werkgever gevestigd is. Ze hebben veelal geen vaste collega's of een bedrijfscultuur om zich mee te identificeren. *Giggers* die tewerkgesteld worden in bedrijven hebben vaak het gevoel geen deel uit te maken van de organisatie. Door de fragmentatie van de taken die ze verrichten missen

ze ook de taakidentiteit. Ze zien de bijdrage van hun taak in het geheel niet (Florisson & Mandl, 2018).

De emotionele spanningen die dit te weegbrengt kunnen significant teruggedrongen worden indien werknemers in staat zijn om zelf een stabiele omgeving te creëren. Op deze manier zijn ze niet meer afhankelijk van de veilige haven die deze organisatievorm hun niet kan bieden (Petriglieri et al., 2019).

Platformbedrijven kunnen vaak misbruik maken van het feit dat het moeilijk is voor *giggers* om zich te verenigen. Een vakbond in deze context is veel minder vanzelfsprekend en moeilijk te organiseren. Toch zijn er al enkele initiatieven uit de bus gekomen om dit in de toekomst op te vangen (Tronsor, 2018).

Indien er enkel negatieve aspecten waren was de sterke toename van het aantal *giggers* moeilijk te verklaren. Er zijn ook nog enkele theorieën die een positievere, vernieuwende kijk bieden. Zo is er het concept van *iPros*<sup>4</sup>. Dit gaat er van uit dat mensen niet langer een traditionele job willen waar ze geen persoonlijke controle hebben of creativiteit kunnen toepassen. Vrijheid, gevarieerd werk, financiële voordelen en focussen op wat ze zelf interessant vinden zijn slechts enkele van de genoemde voordelen (Leighton & Brown, 2013). Deze positieve denkwijze gaat er van uit dat mensen zelf manager worden van hun professionele carrière. Werkkrachten die hier toe in staat zijn en voorzien zijn van de nodige praktische en mentale discipline zullen zichzelf succesvol kunnen leiden zonder een professionele or-

---

<sup>4</sup> *iPros*, independent professionals zijn hoog opgeleide 'zelfstandigen' die voor zichzelf werken maar verder niemand tewerkstellen.

ganisatie of structuur rond hen (De Vos, 2018).

Voor bepaalde mensen brengt werken in vast dienstverband stress met zich mee omdat ze de relatie met hun superieuren als te controlerend en hiërarchisch ervaren (Pichault & McKeown, 2019). Zo kan werken in de gig economie ook veel kansen bieden. Door de grote diversiteit in het aanbod aan jobs kunnen mensen een taak kiezen die bij hen past. Werkwilligen die door een beperking specifieke noden hebben of mensen die moeite hebben om te kwalificeren voor een vaste job, hebben via deze weg toch de kans om het beste uit zichzelf te halen (Graham et al., 2017). Naast de mensen die de laagbetaalde, gefragmenteerde, precaire jobs uitoefenen zijn er vanzelfsprekend ook specialisten die door hun hoge tarieven en sterke reputatie minder kwetsbaar zijn (Pichault & McKeown, 2019).

## Onderzoeksmethode

### *Grounded theory*

Het onderzoek is verricht aan de hand van de *case study methode* zoals beschreven door Eisenhardt (1989). Deze aanpak geniet de voorkeur omdat er nog niet veel onderzoek verricht is naar het onderwerp van deze studie. Concreet worden de respondenten, werknemers uit de gig economie, beschouwd als cases. Het is immers hun welzijn dat in dit artikel onderzocht wordt. Door gebruik te maken van de *multiple case study methode* van Yin (2003) kunnen verbanden en verschillen tussen de verschillende cases uitgelicht worden. In dit onderzoek naar welzijn kan het vergelijken van de uiteenlopende profielen belangrijke inzichten naar voren

brengen. Daarom werd er ook geopteerd voor een kwalitatieve studie. Emoties en ervaringen komen in een kwalitatief onderzoek namelijk veel meer tot hun recht dan in een kwantitatief onderzoek (Nordqvist, Hall, & Melin, 2009). Deze technieken werden toegepast binnen het groter geheel van de *grounded theory methode*. Deze methode die eerst beschreven werd in 1967 door Glaser en Strauss zal gebruikt worden om het welzijn van *giggers* te onderzoeken. Zoals de methodologie voorschrijft is er geleidelijk aan informatie verzameld en geanalyseerd om dusdanig meer inzichten te vergaren (Glaser & Strauss, 1967). Interviews werden meteen getranscribeerd, om zo de informatie mee te kunnen verwerken bij het bevragen van de volgende respondent. Dit proces werd herhaald tot de maximale *category saturation* bereikt werd, en verdere dataverzameling geen nieuwe inzichten meer opleverde (Glaser & Strauss, 1967; Suddaby, 2006).

#### *Theoretical sampling*

De cases zijn geselecteerd aan de hand van de *theoretical sampling methode* (Eisenhardt, 1989). Dit impliceert dat de cases gericht gekozen zijn omwille van hun mogelijke bijdrage aan het genereren van inzichten met betrekking tot het bestudeerde fenomeen. Random selectie is in dit type onderzoek niet noodzakelijk om tot een goed resultaat te komen omdat het niet de bedoeling is om te veralgemenen naar een grotere, representatieve populatie (Glaser & Strauss, 1967). Eisenhardt (1989) stelt dat er reeds vanaf vier cases een theorie ontwikkeld kan worden.

Oorspronkelijk was de intentie om via verscheidene organisaties in contact te komen met respondenten. Omwille van de recente GDPR wetgeving en de mogelijkheid dat organisaties enkel respondenten selecteren die hun mening vertegenwoordigen, is er geopteerd om zelf respondenten te selecteren.

Omdat *giggers* een zeer heterogene groep mensen zijn met andere jobs, profielen, motieven en sociale achtergrond werd er bewust gekozen voor flexibele selectiecriteria om deel uit te maken van het onderzoek. Elk type persoon die werkt of gewerkt heeft in de gig economie kan dus belangrijke inzichten opleveren. Enkele respondenten werden via sociale media gecontacteerd. Zo zijn er groepen waarin *giggers* onderling communiceren. Op aanraden van medestudenten zijn we ook in Leuven op zoek gegaan naar *giggers* die zichtbaar aanwezig waren in het straatbeeld. Dit was echter niet eenvoudig omdat ze ten allen tijde een opdracht kunnen ontvangen op hun smartphone.

In tabel 1 is een overzicht terug te vinden van de geselecteerde cases. Achtergrondinformatie die nodig is om resultaten correct te interpreteren is ook beschikbaar gesteld. De naam van de respondenten is niet vernoemd om anonimiteit te garanderen.

Tabel 2 geeft een gestructureerd overzicht van de respondenten. Dit schept meer duidelijkheid bij het interpreteren van de interview output.

#### *Dataverzameling*

Diepte-interviews waren de voornaamste bron van data. Door gebruik te maken van een beperkte open leidraad was er voldoende ruimte voor de respondenten



---

**Tabel 1**

---

**Geselecteerde respondenten**

---

**Respondent A** is een man van 27 jaar oud. Hij combineert momenteel zijn internationale studies met zijn werk voor Uber Eats. Voordien heeft hij nog jobs in de horeca uitgeoefend. Nu opteert hij voor Uber Eats omdat het flexibel en combineerbaar is met zijn studies.

**Respondent B** is een man van 31 jaar oud. Hij werkt simultaan via Uber Eats en Deliveroo, om zo meer zekerheid te hebben. Daarnaast wacht hij momenteel om een opleiding te starten en is hij werkzoekend. Voordien heeft hij in de horeca gewerkt, maar kreeg in 2018 een burn-out. Flexibiliteit en zo min mogelijk contact met mensen zijn de redenen waarom hij dit werk doet.

**Respondent C** is een man van 21 jaar oud. Momenteel brengt hij maaltijden rond voor Deliveroo. Daarnaast is hij ook tweedejaarsstudent industrieel ingenieur. Vooral de flexibiliteit en het fietsen spreken hem aan in het werk.

**Respondent D** is een vrouw van 38 jaar oud. Momenteel is ze copywriter op zelfstandige basis. Voordien heeft ze ook als freelance journaliste gewerkt. Vooral vrijheid en geen baas hebben zijn belangrijke voordelen voor haar.

**Respondent E** is een man van 20 jaar oud. Naast zijn studies werkt hij voor Deliveroo. Maandelijks treedt hij ook op als muzikant. Vooral de flexibiliteit, de vrijheid en de combineerbaarheid met zijn verschillende bezigheden zijn belangrijke drijfveren voor hem om voor Deliveroo te werken.

**Respondent F** is een man van 17 jaar oud. Naast zijn studies werkt hij voor Deliveroo. Vooral de combinatie van het werk met school is belangrijk voor hem. De job is er wanneer hij het wil.

**Respondent G** is een man van 28 jaar oud. Naast zijn parttime job als fondsenwerver werkt hij ook voor Deliveroo. Hiervoor heeft hij nog andere jobs als vertegenwoordiger en als zelfstandige uitgeoefend. Het werk voor Deliveroo is een tussenoplossing tot een volgende fase in zijn leven wanneer hij eventueel op zoek gaat naar een tweede parttime job.

**Respondent H** is een man van 51 jaar oud. Momenteel is hij zaakvoerder en werkt hij als copywriter. In het verleden heeft hij nog andere jobs als freelancer gedaan. Vooral flexibiliteit is een belangrijk voordeel voor hem.

**Respondent I** is een vrouw van 59 jaar oud. Ze is naar eigen zeggen de oudste rider voor Deliveroo in België. Ze werkt bijna dagelijks en is zelfs in de weekends maaltijdbezorger bij het platform. Ze geniet van een weduwpensioen, voordien heeft ze in loondienst gewerkt.

**Respondent J** is een man van 20 jaar oud. Hij studeert nog en zit momenteel in het modeltraject voor zijn richting. Daarnaast ziet hij Deliveroo als een studenten job. Vooral de flexibiliteit en het actief bezig zijn, zijn belangrijke stimulansen voor hem.

**Respondent K** is een man van 33 jaar oud. Hij oefent taken uit als fotograaf en online marketeer. In het verleden heeft hij ook in vast dienstverband gewerkt. Hier is hij vanaf gestapt omdat hij zijn agenda zelf wil bepalen en wil kiezen hoe hij de klant behandelt.

**Respondent L** is een vrouw van 33 jaar oud. In het dagelijkse leven is ze copywriter, vertaler en reisleader. Sommige taken doet ze als vrijwilliger. Voornamelijk de vrijheid en flexibiliteit van het werk spreken haar aan.

**Respondent M** is een man van 27 jaar oud. Tijdens zijn studies heeft hij in de weekends eten bezorgd. Dit deed hij in vaste uren voor een vast restaurant. Momenteel is hij werkloos.

**Respondent N** is een man van 31 jaar oud. Hij combineert zijn vaste job als administratief bediende (12 uren per week) met Deliveroo. Moest het financieel haalbaar zijn zou hij overwegen om fulltime voor Deliveroo te werken.

**Respondent O** is een man van 26 jaar oud. Hij is momenteel stagiair in een bedrijf. Als hij tijd over heeft werkt hij voor Deliveroo. Vooral de combinatie met zijn studies en het werken wanneer het hem past spreken hem aan.

**Respondent P** is een man van 44 jaar oud. Hij werkt 3 dagen per week als HR projectbegeleider, de andere 2 dagen is hij bezig met zijn eigen onderneming op te zetten. Vrijheid bij het uitvoeren van een opdracht en indelen van zijn leven zijn zeer belangrijk voor hem.

---

**Tabel 2**

Schematisch overzicht respondenten

	<b>Leeftijd</b>	<b>Type gigger</b>	<b>Hoedanigheid</b>
<b>Respondent A</b>	27	Maaltijdbezorger	Studentenjob
<b>Respondent B</b>	31	Maaltijdbezorger	P2P
<b>Respondent C</b>	21	Maaltijdbezorger	Studentenjob
<b>Respondent D</b>	38	Copywriter	Zelfstandige
<b>Respondent E</b>	20	Maaltijdbezorger	Studentenjob
<b>Respondent F</b>	17	Maaltijdbezorger	Studentenjob
<b>Respondent G</b>	28	Maaltijdbezorger	P2P
<b>Respondent H</b>	51	Copywriter	Zelfstandige
<b>Respondent I</b>	59	Maaltijdbezorger	/
<b>Respondent J</b>	20	Maaltijdbezorger	Studentenjob
<b>Respondent K</b>	33	Fotograaf & Marketeer	Zelfstandige
<b>Respondent L</b>	33	Copywriter	Zelfstandige
<b>Respondent M</b>	27	Maaltijdbezorger	Studentenjob
<b>Respondent N</b>	31	Maaltijdbezorger	P2P
<b>Respondent O</b>	26	Maaltijdbezorger	Studentenjob
<b>Respondent P</b>	44	HR Projectbegeleider	Zelfstandige

om uitgebreid hun persoonlijke ervaringen te delen. In tussentijd was er de mogelijkheid voor de onderzoeker om te observeren en om kritische bijvragen te stellen die nodig waren voor de volledigheid van het antwoord. Het interviewprotocol dat vooropgesteld werd kan geraadpleegd worden in de bijlagen van dit onderzoek. Op aanraden van prof. dr. Frank Lambrechts werd er eerst een interview ingepland met mevrouw Liesbeth Vandenrijt, partner - managing director bij Motmans & Partners te Hasselt. Door haar jarenlange ervaring in het human resources departement waar ze veranderingen tot op de voet volgt, was ze de uitgelezen persoon om vernieuwende inzichten aan te leveren. Tijdens het voeren van de verkennende literatuurstudie bood de meerderheid van de zoekresultaten een overwegend negatieve kijk op de gig

economie. Het interview met mevrouw Vandenrijt heeft echter de aanzet gegeven om het onderwerp ook op een positieve manier te leren benaderen.

Doorheen het onderzoek zijn zestien interviews met werknemers uit de gig economie afgenomen. Deze interviews werden afgenomen in samenwerking met een medestudent, Niklas Engelhardt. Hierdoor kon er nog actiever ingespeeld worden op de antwoorden van de respondenten. Alle respondenten werken of werkten in het verleden als *gigger* of *freelancer*. De gesprekken vonden voornamelijk plaats aan de hand van Messenger-calls, Whatsapp-calls en telefoongesprekken. De bevroegden hadden een uiteenlopende demografische achtergrond. Drie interviews werden ook in de Engelse taal afgenomen omdat het ging om mensen van

buitenlandse origine. De jongste respondent was zeventien jaar, de oudste 59. Ook de functies waren gevarieerd. Zowel copywriters, bezorgers bij Uber Eats en Deliveroo en een freelance fotograaf werden bevroegd. De interviews werden individueel afgenomen om zo de respondenten nog meer aan te zetten om zelfstandig na te denken over hun ervaringen. Voor de kwalitatieve bevestigingen werd vooraf een leidraad opgemaakt. Afhankelijk van de mondigheid en specifieke antwoorden van de ondervraagden konden vragen geschrapt of toegevoegd worden.

#### *Data verwerking – coderen*

Tijdens het afnemen van de interviews werd er steeds gekeken naar de nieuwe inzichten die de respondenten aanbrachten. Zo kwamen er zaken aan het licht die niet prominent aanwezig waren in de literatuur of nog niet concreet bevestigd werden in de interviewleidraad. Na het afnemen werd er dan ook meteen getranscribeerd om zo de verkregen informatie te gebruiken in het volgende interview. De respondenten gidsten op deze manier de onderzoeker naar een zo volledig mogelijke leidraad die alle aspecten van welzijn aan bod laat komen. Gioia, Corley en Hamilton (2013) wijzen op de misvatting dat een interviewleidraad vast moet staan. Dit kan immers het genereren van nieuwe concepten in de weg staan.

Deze manier van werken past eveneens binnen het concept van *constant comparison* (Boeije, 2002). De gebruikte methode is uiterst geschikt voor het ontwikkelen van een theorie aan de hand van kwalitatief verzamelde data. Het vergt een heldere en aandachtige mindset van de onderzoeker om steeds alert te blijven voor nieuwe ontwikkelingen die relevant zijn voor het onderzoek.

Na het transcriberen van de interview data werd er overgegaan tot het coderen van de antwoorden. Dit gebeurde in de verschillende stappen die beschreven zijn door Glaser en Strauss (1967). Deze fasen worden ook wel het open coderen, axiaal coderen en het selectief coderen genoemd. De beschrijvingen in de eerste fase waren zeer letterlijk en leunden dicht tegen de data aan. Hierdoor bleven er meer dan 45 categorieën over, wat op het eerste zich veel lijkt. Toch stelt Gioia (2004) (as cited in Gioia, 2013, p. 20)

*"it is important to get lost in this stage, you gotta get lost before you can get found".*

In de volgende fase van het coderen werden de vele deelcategorieën herleid tot minder dan de helft. Deze stap, ook wel gericht coderen genaamd, zorgt voor meer overzicht in de verschillende thema's die betrekking hebben op het onderzoek (Glaser & Strauss 1967). Vervolgens werden de data verder ingedeeld in vier centrale onderwerpen die de structuur vormen voor het hoofdstuk verklaringen. De thema's zijn: sociaal contact, verzekering, onzekerheid en flexibiliteit.

#### *Omsluiten van de literatuur*

In het vervolg van dit onderzoek zal er op zoek gegaan worden naar verklaringen. De bevindingen uit het literatuuroverzicht zullen vergeleken worden met de antwoorden van respondenten. Het zoeken naar overeenkomsten en verschillen is noodzakelijk om tot een gefundeerde theorie te komen (Eisenhardt, 1989). Jammer genoeg houden bestaande onderzoeken weinig rekening met de achtergrond van de respondenten. Tijdens het afnemen van de interviews werd echter

duidelijk dat het ervaren welzijn niet voor iedereen hetzelfde is. Daarom legt de volgende sectie ook voldoende nadruk op de persoon achter de antwoorden. Om dit verder kracht bij te zetten zullen de argumenten aan de hand van quotes geïllustreerd worden. De factoren die een invloed hebben op het ervaren welzijn van de respondenten worden per thema behandeld.

## Verklaringen

### *Sociaal contact*

Deelnemen in de gig economie kan een significante invloed hebben op het sociaal contact van een individu. De mate van invloed is afhankelijk van het type gig en de persoon die de gig uitvoert. Omdat *giggers* voor een steeds wisselende opdrachtgever verschillende taken uitvoeren hebben ze geen vaste collega's. Dit heeft implicaties voor het sociaal contact tijdens het werk. Respondent H:

"Het grote voordeel is dat ik momenteel veel in bedrijven zit. Zo loop ik niet in de val van vereenzaming. Vroeger was dit anders, toen zat ik meer thuis, dan sluit je jezelf op."

Wat opvalt is dat niemand van de respondenten aangaf dat ze vaste collega's misten. Dit kan verklaard worden door het feit dat ze de leegte die dit teweegbrengt elk op hun manier lijken op te vullen. De *gigger* kiest zelf met wie hij of zij omgaat. Ze zien dit als een voordeel omdat ze niet gedwongen worden om met iemand contact te hebben. Respondent B heeft recent een burn-out gehad. De mogelijkheid om minimaal contact met mensen te hebben is voor hem een zalgheid. *Giggers* die meer behoefte hebben aan sociaal contact delen hun ervaringen op

sociale media of zoeken tijdens het uitvoeren van hun gig contact met anderen (zie tabel 3 voor meer uitspraken over collega's).

Naast het sociaal contact op het werk met onder andere collega's, is er ook het contact met vrienden en familie in de vrije tijd. In welke mate een *gigger* zijn of haar vrije tijd economiseert of opoffert om te werken, is wederom afhankelijk van de specifieke situatie. Zelfdiscipline, de nood aan inkomen en de verantwoordingsplicht ten opzichte van de opdrachtgever zijn de factoren die volgens de respondenten de grootste invloed hebben. In de gig economie bepaal je (op voorwaarde dat er genoeg opdrachten zijn) zelf hoeveel je verdient. Sneller werken en meer uren werken betekenen meer inkomen. Hoewel dit motiverend kan werken, kan dit ook een grote werkdruk met zich mee brengen. *Giggers* zoals respondent H die rechtstreeks met de opdrachtgever handelen en projectdeadlines hebben zijn soms verplicht om afspraken met familie en vrienden af te zeggen omdat anders het project niet tijdig klaar raakt. De respondenten die voor Deliveroo werken geven aan dat ze zich best richten op de uren rond etenstijd. In deze uren zijn de meeste opdrachten beschikbaar en is bijgevolg de kans groter om meer te verdienen. Riders moeten dan de keuze maken tussen geld verdienen of afspreken met vrienden. Respondent J:

"Je reserveert je shift een week op voorhand. Soms vragen vrienden om iets te gaan drinken. Soms annuleer ik de sessie dan, soms denk ik: "als ik nu 20 euro kan verdienen kom ik wel later"."

Aan het begin van de week moet een rider zijn of haar werkuren kiezen. Laattijdig afzeggen of niet beschikbaar zijn op drukke momenten zorgt voor een lage rating. Hoe

**Tabel 3**

## Uitspraken over collega's

Respondent	Quotes
A	When i started working for Uber Eats i had like 3 friends, now i have 30. Most of the time we're sitting in the city center, waiting for orders. We all know eachother, we interact, we are friends.
C	Als je iemand anders van Deliveroo tegenkomt kan je er mee praten. Je hebt nog wel contact want Leuven is niet zo groot en je komt mekaar de hele tijd tegen. Ik voel me absoluut niet alleen.
E	Je hebt weinig last van collega's. Dat is een van de redenen waarom ik hiervoor ben gegaan.
F	Als ik op mijn fiets zit of bij restaurants aankom kan ik ook met mensen praten. Er zijn ook plaatsen waar riders samenkomen als ze pauzeren. Als je nood hebt aan een praatje kan je erbij gaan zitten. Dit mis ik dus niet echt.
G	Als ik wil kan ik losse babbels hebben met Deliveroo mensen. Als je wil kan je praten met de mensen die samen met je wachten of met werknemers van het restaurant. Er zijn ook centrale plaatsen waar je wacht op leveringen. Voor mij op sociaal vlak is dat niet zo slecht.
H	Het grote voordeel is dat ik ook bij bedrijven intern zit. Daardoor loop ik niet in de val van vereenzaming. Ik heb dit vroeger wel gemist, toen zat ik thuis alleen te werken. Nu hebben we een bureau met 2, dit heeft veel veranderd. Als je je eigen bureau binnenshuis hebt sluit je jezelf op.
I	We communiceren via Facebook en soms raken we aan de praat in restaurants. Er zijn ook bijeenkomsten waar riders samen kunnen komen. Ik zou dit zelf nog vaker willen doen zo na het werk samenkomen.
J	Als je op een bureau zou zitten dan zou je ook niet de hele tijd met collega's praten maar gewoon je werk doen. Dus ik vind het niet echt storend.
K	Er zijn ook collega's die je niet graag hebt. Deze geven je stress. Nu kiezen we zelf onze collega's, dat vind ik positief.
L	Ik heb wel mensen waar ik tegen kan klagen als er iets scheelt. Zowel familie en andere freelancers. Mensen waar ik veel mee samenwerk worden eerder vrienden. Ik ben goed in alleen werken dus ik mis het niet echt.
N	Het is tof om mederiders tegen te komen. Soms praat je met elkaar en gaat het er heel joviaal aan toe. Het is een andere sfeer dan met gewone collega's.
O	I can talk with other riders but i think that work is to work and not to chill or make friends.
P	Het is een hardnekkige misvatting dat we alleen werken. Ik werk samen met anderen voor klanten en dat vereist heel veel communicatie. Het grootste deel van mijn tijd ben ik bij klanten en ben ik omringd door anderen.

lager de rating, hoe minder opties de rider krijgt om uren te kiezen. Respondent B zegt dat het moeilijk is om een hoge rating te krijgen. Hij ervaart sterk de nadelen van zijn lage rating:

"De werkzekerheid is zeker en vast slechter geworden. Meestal kan ik pas om 17h mijn shiften boeken en dan staan die allemaal vol."

De reacties van naasten, familieleden en de mensen waarmee *giggers* in contact komen kunnen een invloed hebben op het zelfbeeld en de gevoelens tijdens het uitoefenen van de gig. Afhankelijk van de aard van de job en de leeftijd van de mensen die hun reactie uitten zijn er grote verschillen vast te stellen. Oudere mensen houden nog sterk vast aan het klassiek carrièrebeeld waar een werknemer decennia lang bij dezelfde organisatie in vast dienstverband werkt. Ook de media heeft een belangrijke invloed. In de

verslaggeving komen voornamelijk de negatieve aspecten en risico's van de gig economie aan bod. Respondent O had het gevoel dat hij op straat gestigmatiseerd werd:

*"In Leuven a lot of students do this delivery jobs if you compare it to Hasselt. They don't judge you in Leuven like they do in Hasselt. In Hasselt they often look at you like "Oh are you working for Deliveroo? Couldn't you do better?"."*

Respondent P wijst er ook op dat de media te weinig onderscheid maakt tussen de verschillende profielen:

"Er zijn ook veel mensen met een vast contract die niet kunnen rondkomen. Net als dat er mensen met een vast contract zijn die 100000 euro per jaar verdienen, zijn er ook *giggers* die dit verdienen. Er is veel te weinig onderscheid tussen de verschillende profielen.

#### *Verzekering*

Afhankelijk van de aard van het werk en het statuut waaronder de *gigger* werkt, kan het belangrijk zijn om de nodige verzekeringen af te sluiten. Respondenten D en L die als zelfstandige werken beseffen dat ze zelf verantwoordelijk zijn om zich te verzekeren. Respondent D:

"Ik heb al heel lang een gewaarborgd inkomen. Naar de toekomst toe doe ik privé ook aan pensioensparen. Ik doe ook aan VAPZ, Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen.

Toch zijn er ook mensen die minder goed op de hoogte zijn op vlak van verzekeringen. Voor sommigen is dit een bewuste keuze omdat ze de job slechts tijdelijk doen,

of zien als een kleine bijverdienste (zie tabel 4 voor meer uitspraken over verzekeringen). Respondent F:

"Ik denk wel dat we verzekerd zijn, maar ik weet het niet zo goed. Ze hebben het ergens vermeld, maar daar hou ik me niet mee bezig. Het is maar een studentenjob voor mij."

Koeriers die eten rondbrengen met de fiets moeten zich als zwakke weggebruiker vaak in druk verkeer begeven. Volgende quote van respondent E benadrukt dit:

"Het houdt natuurlijk meer risico in omdat je jezelf in het verkeer begeeft. Hier moet je rekening mee houden, maar het is ook een keuze die je zelf maakt"

#### *Onzekerheid*

*Giggers* ontvangen geen vast maandloon. Het effect op het welzijn hiervan hangt af van de mate waarin de persoon nood heeft aan zijn of haar inkomen. Niet alle jobs zijn even optimaal om een stabiel inkomen te verwerven. Zo geeft respondent O aan dat Deliveroo perfect is om iets bij te verdienen. De meeste koeriers in België doen de job dan ook onder het P2P statuut<sup>5</sup>. Bij de vraag of ze zouden overwegen om er hun hoofdjob van te maken haakten velen af. De voornaamste reden was dat ze andere ambities hadden, maar ook diegenen die het zouden overwegen, achtten het niet haalbaar.

---

<sup>5</sup> In het P2P statuut mag iemand belastingvrij jaarlijks +- €6250 verdienen in de deeleconomie. (jaarlijkse indexering) Het platform betaalt rechtstreeks 10% aan de overheid.

**Tabel 4****Uitspraken over verzekeringen**

Respondent	Quotes
B	We zijn verzekerd in geval van ongeval, niet in geval van diefstal. 90% van de tijd ben je zelf verantwoordelijk voor je eigen veiligheid en materiaal. Om verzekerd te zijn moet je je fietshelm dragen. 90% van de riders die ik zie draagt geen helm. Ik draag er zelf ook geen, ik ben 31 jaar en heb nog nooit een ongeval gehad met de fiets. Mochten we een ongeval krijgen staan we er wel alleen voor waarschijnlijk.
C	Ik denk wel dat we verzekerd zijn, maar ik dacht enkel als ik een volledig uniform aan heb. Dus ook een helm en dergelijke. Mijn helm neem ik niet altijd mee dus ik denk dat als ik val dat de gevolgen voor mij zijn. Er is wel zoiets als een verzekering maar ik zou de exacte voorwaarden eens beter moeten doorlezen.
D	Ik heb al heel lang een gewaarborgd inkomen. Naar de toekomst toe doe ik privé aan pensioensparen en aan VAPZ voor zelfstandigen.
E	Je loopt meer risico omdat je jezelf in het verkeer begeeft. We hebben sowieso wel een verzekering, maar ik heb er nog geen beroep op moeten doen dus ik weet niet hoe die concreet in zijn werk gaat.
F	Ik denk wel dat we bij Deliveroo verzekerd zijn, dat weet ik eigenlijk niet goed. Ze hebben het wel ergens gecommuniceerd, maar daar hou ik me niet mee bezig. Het is maar een studentenjob voor mij.
G	Bij Deliveroo moet je niet te fel hopen dat als er iets misgaat dat ze zullen tussenkomen. Ze zeggen je wel dat er een verzekering is, maar ik heb onlangs met een andere rider gepraat die in de gips lag. Hij zei 'ja, je moet niet veel verwachten van Deliveroo op dat vlak hé.' Ik weet dat er een verzekering is maar wie houdt zich nu bezig met zo een contract door te lezen. Als je niet gestudeerd hebt versta je daar toch niets van. Ik denk dat ze het minimale doen, hetgeen wat juist nog legaal mag, niets meer. Ik weet het echt niet. Het is gecommuniceerd, maar niemand weet wat die inhoudt.
I	Deliveroo voorziet een verzekering, ook voor fietsherstellingen geven ze adressen door waar we kortingen kunnen krijgen.
L	Alle mogelijke verzekeringen nemen van in het begin is de boodschap. Pensioensparen, een verzekering voor als ik mijn handen verlies en ik mijn werk niet meer kan uitvoeren.
N	Het nadeel is dat je geen pensioen opbouwt of geen ziekteverzekering hebt. Het schijnt dat we een ongevallenverzekering hebben.

*"It is perfect for people who need some extra money for a fridaynight out or something. If you want to pay your rent, and take Deliveroo as a fulltime job, then you are going to ride at least 10 hours everyday."* Respondent O

"Moest het financieel mogelijk zijn zou ik het overwegen. Aan de tarieven van het P2P sta-tuut is het best doenbaar, echter is er wel een plafond van 6250 euro. Als je meer wil werken moet je belastingen betalen. Dan moet je jezelf doodrijden om voldoende over te houden." Respondent N

Afhankelijk van de situatie zijn er verschillende factoren die de inkomensonze-kerheid verder in de hand kunnen werken (zie tabel 5 voor meer uitspraken over inko-mensonzekerheid). De respondenten gaven aan dat, hoe langer ze de job deden, hoe beter ze het inkomen konden inschatten. De zelfstandigen die doorheen de jaren een goe-de reputatie opgebouwd hebben, hadden het minste last van inkomensonzekerheid. Ook in de beginjaren zijn er oplossingen om meer zekerheid te hebben. Respondent K:

"Ik ben in bijberoep gestart en heb eerst gezorgd dat ik sterk genoeg was. Ik heb gewacht tot er een buffer was om periodes zonder inkomen op te vangen. Ik heb het wel erg strategisch aangepakt zo."

Voornamelijk de maaltijdbezorgers die actief waren op een platform maakten melding van diverse factoren die hun inkomen onzeker maakten. De hoeveelheid *gigs* bepaalt hun inkomen. De beschikbaarheid van *gigs* is in hun geval sterk afhankelijk van het tijdstip en de hoeveelheid *giggers* die op dat moment aangemeld zijn op de app. In een studentenstad als Leuven is er tijdens schoolvakanties veel minder aanbod aan *gigs*. In deze rustige periodes is er niets wat men kan ondernemen om toch geld binnen te halen. Respondent A zou dan ook graag een minimumloon hebben:

*"We're not demanding a minimum wage of 11 euros, maybe 4 or 5 would be a good minimum so we will earn at least 25 euros in 5 hours"*

#### *Flexibiliteit*

Flexibiliteit is een term die steeds ter sprake kwam bij de vraag naar wat de voordelen van de gig economie zijn. Typerend voor de gig economie is dat de relatie tussen een werkgever en een werknemer een andere invulling gekregen heeft. *Giggers* werken namelijk diverse taken af voor andere opdrachtgevers. Vaak zijn ze hun eigen baas zoals respondenten D, H, K, L en P of bieden ze hun diensten aan via een platform zoals de respondenten die actief zijn op Uber Eats

of Deliveroo. Ze waarderen het feit dat ze niet steeds op de vingers worden gekeken door een baas. Respondent E:

"Ik vind het makkelijk om niet echt een baas te hebben, maar gewoon een app die alles regelt. Nu kan je gewoon 24 uur op voorhand afzeggen zonder de opinie van een baas waar je rekening mee moet houden. Vooral de losse uren en zelf bepalen wanneer ik wat doe vind ik belangrijk."

Tijdens de interviews kwam naar voor dat flexibiliteit voor *giggers* de voornaamste reden was om voor de gig economie te kiezen. Afhankelijk van de respondent kan dit een andere invulling krijgen. Voornamelijk de mogelijkheid om zelf de werkuren te kiezen was een veelgenoemd pluspunt. *Giggers* zoals respondent L kunnen hun werkdag grotendeels zelf inrichten, zolang ze de project-deadlines maar halen:

"Het grote voordeel is de flexibiliteit, dat is iets wat ik zeer sterk apprecieer ten opzichte van het vast contract. Ik kies zelf wanneer ik werk en zin heb om te werken."

*Giggers* die gebruik maken van een platform om opdrachten te vinden hebben soms geen fysiek aanspreekpunt om zich naar toe te richten. Zoals respondent E al aangaf is er enkel een app die alles regelt. Respondent B geeft aan dat een fysiek aanspreekpunt soms wel wenselijk kan zijn. Hij heeft het gevoel dat zijn problemen genegeerd worden door de app. Respondent G:



**Tabel 5**

## Uitspraken over inkomensonzekerheid

Respondent	Quotes
A	Yesterday I felt really bad because I only earned 10 euros in 4 hours. That's the reason why some people just don't want to work in these jobs. You're never sure how much you will earn. There is no minimum wage.
B	De werkzekerheid is zeker en vast slechter geworden bij Deliveroo. In de zomer kon ik nog heel veel werken, en sinds nieuwjaar staan alle shiften reeds vol als ik wil boeken. Daarom ben ik overgestapt naar Uber Eats. Ik solliciteer nu ook voor een deeltijdse job om meer zekerheid te hebben.
C	Soms heb ik maar 15 euro en soms zelfs 38 euro op 2 uur. Dat is wel vervelend maar ik heb het liever zo dan vaste uren te moeten werken.
E	Het inkomen varieert natuurlijk wel. Op zich als je zelf een doel zet dan haal je dat wel door een shift bij te nemen of dergelijke.
J	Soms heb ik 8 euro per uur, soms 20 euro. Als je je toespitst op de avonduren heb je normaal sowieso het meeste. Omdat ik nu al een tijdje voor Deliveroo werk kan ik beter inschatten hoeveel ik zal verdienen. Dit biedt zo al meer zekerheid.
K	Ook al gaat het financieel soms goed, je moet zorgen dat je een buffer aanhoudt omdat we minder inkomen hebben als het slecht gaat. Veel onzekerheid ervaar ik niet omdat ik eerst in bijberoep gestart ben tot ik sterk genoeg was.
N	Begin dit jaar vielen de inkomsten toch wat tegen omdat de tarieven laag stonden, ik had een planning gemaakt over hoeveel ik wou verdienen. Deze heb ik toen jammer genoeg niet kunnen halen. Ondertussen is het weer wat verbeterd.

"Ik weet ook dat het geen werkgever is waarop je kan rekenen. Je bent een nummer, zij hebben mijn gezicht nooit gezien en ik heb hun gezicht nooit gezien."

De mensen voor wie het *giggen* geen voltijdse job is, waarderen voornamelijk de talloze combinatiemogelijkheden. Een groot deel van de respondenten uit het onderzoek combineert het *giggen* met hun studies of een andere dagtaak. Als ze niet in geldnood zitten, hebben ze geen verplichtingen tijdens examens of drukke periodes om te gaan werken. Het is voor hen een kans om de rest prioriteit te geven en enkel te gaan werken als ze extra geld willen verdienen, zonder vaste verplichtingen. Dit maakt ook dat ze het werk niet allemaal zien als een echte job die ze blijvend willen uitoefenen. Respondent O:

*"To me, it's just a temporary thing. It's okay for students, but it's not a proper employment for a grown up person with a wife and kids. In a regular job you have an insurance, a fixed income, security and a pension."*

## Discussie

De academische literatuur handelt voornamelijk over de risico's die een *gigger* loopt op vlak van welzijn (Frost, 2017; Lomas, 2018). Daarnaast zijn er ook studies die deze kritiek in vraag stellen en aanhalen dat werken in de gig economie ook veel voordelen met zich mee kan brengen (Leighton & Brown, 2013). Kenmerkend voor de beschikbare literatuur is dat deze vaak geen onderscheid maakt tussen verschillende soorten *giggers*. Deze eindverhandeling komt echter tot het besluit dat uitspraken over het welzijn niet gegeneraliseerd mogen worden. De studie toont aan dat er fundamentele verschillen

in welzijn bestaan afhankelijk van het type *gigger* en de aard van de gig die hij of zij uitvoert. Respondent P, een hoogopgeleid profiel, geeft zelf aan dat er te weinig onderscheid is in de media voor de verschillen tussen *giggers*. Zijn motieven en kenmerken sluiten perfect aan bij het concept van iPros, mensen die vrijheid en controle hoog in het vaandel dragen (Leighton & Brown, 2013).

Florisson en Mandl (2018) halen in hun onderzoek aan dat *giggers* moeilijkheden hebben om een stabiele identiteit op te bouwen omdat ze geen vaste collega's of bedrijfscultuur hebben om zich mee te identificeren. Petriglieri et al. (2019) erkennen dat mensen hierdoor sterke emotionele spanningen kunnen ervaren. Ze voegen hier aan toe dat deze spanningen teruggedrongen kunnen worden indien de mensen zelf in staat zijn om een stabiele omgeving te creëren. Uit de interviews bleek dat de respondenten inderdaad zelf vorm geven aan hun omgeving. Respondent H heeft zijn eigen zaak uitgebouwd. Hij geeft aan dat hij hierdoor meer in contact komt met anderen dan vroeger. In het verleden ervaarde hij de valkuil van vereenzaming omdat hij zijn job van thuis uit uitvoerde. Andere respondenten zoals F en J zien het *giggen* slechts als een bijverdienste en voelen de drang niet om zich te identificeren met het bedrijf. De respondenten gaven over het algemeen aan dat ze het contact met collega's niet missen. Nu kiezen ze zelf met wie ze omgaan tijdens hun job. Frenken et al. (2017) wijzen op het gevaar dat vrije tijd geëconomiseerd wordt. Sociale contacten met vrienden en familie kunnen in het gedrang komen omdat *giggers* hun taken en uren moeten indelen naar de klussen die op dat moment beschikbaar zijn (Graham et al., 2017). Deze bevindingen worden grotendeels ondersteund door de respondenten: De maaltijdbezorgers geven aan dat, als ze veel wil-

len verdienen, ze zich moeten toespitsen op de uren rond etenstijd. Ook de copywriters zoals respondent D geven aan dat ze afspraken met vrienden in drukke periodes op de tweede plaats zetten. Respondent H zegt dat de *gigger* zelf verantwoordelijk is voor de invloed op zijn of haar sociaal leven. Dit onderzoek steunt deze uitspraak en voegt nog toe dat ook het type gig en de financiële situatie van de *gigger* een belangrijke invloed hebben op het sociaal leven.

De bestaande literatuur vermeldt ook duidelijk de gevaren op vlak van sociale zekerheid. Vlaanderen (2018) zegt dat *giggers* zich niet bewust zijn van hun kwetsbaarheid en de kost van een verzekering er niet willen of kunnen bijnemen. De bevindingen van dit onderzoek tonen echter aan dat de zelfstandigen, zoals respondenten D en L, zich wel bewust zijn van de gevaren en hiervoor de nodige verzekeringen afsluiten. De respondenten die onder het P2P statuut werken waren goed op de hoogte van het feit dat ze niet aan pensioensopbouw doen. Florisson en Mandl (2018) geven aan dat het werk ernstige fysieke risico's kan inhouden. De respondenten uit het onderzoek die *giggen* slechts als bijverdienste zien relativiseren deze uitspraak. Ze onderschatten hun risico's waardoor ze veelal slecht geïnformeerd zijn. Ze geven net als respondent F aan dat ze wel denken verzekerd te zijn maar zich hier niet voor interesseren tot er iets ernstig gebeurt.

Lomas (2018) en Aloisi (2016) melden in hun onderzoek dat inkomensonzekerheid ook een belangrijke invloed heeft op het welzijn van *giggers*. Het onderzoek heeft echter uitgewezen dat deze uitspraak niet veralgemeend mag worden. *Giggers* hebben de mogelijkheid om zoals respondent K eerst in bijberoep te starten om zo de nodige buffer op te bouwen voor fluctuaties in hun inkomen. De respondenten die zelfstandige

zijn, zijn voornamelijk afhankelijk van de reputatie die ze kunnen opbouwen. De bevinding van Graham et al. (2017) dat *giggers* sterk onderhevig zijn aan het aanbod van *gigs* is voornamelijk van toepassing op de maaltijdbezorgers die actief zijn op een platform. Ze weten nooit op voorhand hoeveel ze die dag zullen verdienen, en compenseren een laag loon door vaker te werken. Respondent A vindt het jammer dat er geen minimumloon is van bijvoorbeeld vijf euro om toch verzekerd te zijn van een minimum aan inkomsten.

Leighton en Brown (2013) en Fleming (2017) geven aan dat *giggers* bereid zijn om een gedeelte van hun zekerheid op te geven in ruil voor flexibiliteit. De respondenten bevestigen deze uitspraak: Respondent L hecht, zoals de anderen, veel belang aan de flexibiliteit om zelf te bepalen welke job ze wanneer en hoe uitoefent. Ze willen net als respondent E geen baas die hun nauw op de vingers kijkt. Voor de respondenten die actief zijn op Deliveroo of Uber Eats neemt een app de plaats van werkgever in. Zoals Bajwa et al. (2018) vermelden in hun studie kan een platform echter ook een grote invloed uitoefenen op de manier waarop iemand werkt. De respondenten die voor Deliveroo werken gaven aan dat ze inderdaad veel rekening moeten houden met de voorwaarden van de app. Respondent B gaf ook aan dat hij een fysiek aanspreekpunt mist om zich toe te wenden in geval van problemen.

## **Conclusie**

Het onderzoek heeft uitgewezen dat het onmogelijk is om een eenduidige uitspraak te doen over het welzijn van *giggers*. Het gebrek aan een uniforme definitie om af te bakenen wat tot de gig economie behoort

en wat niet, ligt aan de basis van deze problematiek. Doorheen het onderzoek werd duidelijk dat elke *gigger* uniek is. De taak die ze uitvoeren en de reden waarom ze deelnemen aan de gig economie zorgen voor grote verschillen in welzijn tussen *giggers*. Deelnemen in deze economie impliceert dat mensen in staat moeten zijn om zichzelf te managen. De invloed op het welzijn hangt bijgevolg grotendeels af van de persoonlijke situatie van de *gigger*, zijn of haar capaciteiten en de mogelijkheid om zichzelf te managen.

## **Beperkingen en aanbevelingen voor verder onderzoek**

Dit onderzoek had als doel om meer inzichten te verwerven in het welzijn van werknemers in de gig economie. Zoals de naam zelf aangeeft handelt het onderzoek over een hele economie die dagelijks blijft aangroeien. De voornaamste beperking van deze eindverhandeling is dan ook de omvang ervan. Door het afgebakende time-frame waarin de studie verricht is heeft de onderzoeker zich moeten toespitsen op een sample van zestien respondenten. Hierdoor was het niet mogelijk om alle verschillende sectoren te onderzoeken. Om toch een meerzijdig inzicht te verkrijgen is er geopteerd om enerzijds bezorgdiensten als Uber Eats en Deliveroo, en anderzijds copywriters en een fotograaf aan bod te laten komen. Toekomstig onderzoek zou bijvoorbeeld ook andere werkvormen zoals online dienstverlening mee kunnen verwerken. Welzijn is dan ook een specifieke kwestie die sterk afhankelijk is van zowel de werknemer, de aard van het werk en de reden waarom de werknemer juist voor dit type job gekozen heeft (noodzaak of niet). Daarom is het belangrijk dat verder onderzoek voldoende aandacht schenkt aan zowel

de aard van de verschillende jobs die voorkomen in de gig economie als aan de kenmerken van de personen die het werk uitvoeren.

De individuele insteek van deze studie, die aan de hand van persoonlijke ervaringen en gevoelens het welzijn onderzoekt, zou verder aangevuld kunnen worden door onderzoek dat zich richt op de wettelijke aspecten. Mensen die actief zijn in de gig economie maar slecht geïnformeerd zijn, en zelf nog geen ernstige gevolgen ervaren hebben die voortvloeien uit hun job, zijn zich mogelijk niet bewust van potentiële bedreigingen voor hun welzijn. Onderzoek dat zich verder richt op pensioenen, sociale zekerheid en verzekeringen kan inzichten aan het licht brengen waar een doorsnee respondent niet van op de hoogte is.

Ten slotte is er ook de geografische beperking van het onderzoek. De gig economie spreidt zich uit over de hele wereld. De evolutie van platformen die online opereren stelt mensen ook in staat om hun diensten internationaal aan te bieden. Afhankelijk van het land waarin *giggers* hun diensten aanbieden opereren ze onder een ander statuut, ervaren ze andere culturele aspecten en bevinden ze zich in een andere economische omgeving. Deze verschillen kunnen hun invloed hebben op het ervaren welzijn van werknemers en zijn zeker de moeite waard om aan verder onderzoek te onderwerpen.

## Referentielijst

**Aloisi, A. (2016).** Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of "on-demand/gig economy" platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 653-690.

**Avital, M., Carroll, J. M., Hjalmarsson, A., Levina, N., Malhotra, A., & Sundararajan, A. (2015).** "The sharing economy: Friend or Foe?": *Proceedings of the 36 International Conference on Information Systems, Fort Worth, Texas, USA.*

**Bajwa, U., Knorr, L., Ruggiero, E. D., Gastaldo, D., & Zendel, A. (2018).** Towards an understanding of workers' experiences in the global gig economy. *Global Migration & Health Initiative, Toronto.*

**Barzilay, A. R., & Ben-David, A. (2017).** Platform inequality: gender in the gig economy. *Seton Hall Law Review*, 47(2), 393-431.

**Belga. (2018, 29 januari).** Deliveroo-koeriers moeten zelfstandig blijven. *De Standaard*. Geraadpleegd op 5 december 2018 via [http://www.standaard.be/cnt/dmf20180129\\_03328184](http://www.standaard.be/cnt/dmf20180129_03328184)

**Boeije, H. (2002).** A purposeful approach to the constant comparative method in the analysis of qualitative interviews. *Quality and quantity*, 36(4), 391-409.

**Cherry, M. A., & Aloisi, A. (2017).** Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach. *American University Law Review*, 66(3), 635-689.

**Codagnone, C., Abadie, F., & Biagi, F. (2016).** The future of work in the 'sharing economy'. Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation?. *Institute for Prospective Technological Studies, Science for Policy report by the Joint Research Centre*. doi: 10.2791/431485

**De Vos, M. (2018)** Een nieuwe agenda voor het marktbeleid. *Itinera Institute Analyse*.

**Donovan, S. A., Bradley, D. H., & Shimbukuru, J. O. (2016)**. *What Does the Gig Economy Mean for Workers?* Washington D.C.: Library of Congress. Congressional Research Service.

**Eisenhardt, K. M. (1989)**. Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550. doi: 10.2307/258557

**Fleming, P. (2017)**. The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691-709. doi: 10.1177/0170840616686129

**Florisson, R., & Mandl, I. (2018)**. Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review, Working paper WPEF18004. Eurofound, Dublin.

**Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., ... & Carson, C. (2017)**. The social protection of workers in the platform economy. *European Parliament s Committee on Employment and Social Affairs. European Union: Brussels*.

**Frenken, K., van Waes, A., Smink, M., & van Est, R. (2017)**. *Eerlijk delen: Waarborgen van publieke belangen in de deeleconomie en de kluseconomie*. Den Haag, Rathenau Instituut.

**Friedman, G. (2014)**. Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188. doi: 10.4337/roke.2014.02.03

**Frost, J. (2017)**. Uber and the gig economy: Can the Legal World Keep Up? *Scitech Lawyer*, 13 (2), 4-7.

**Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967)**. *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Publishing Company.

**Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013)**. Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational research methods*, 16(1), 15-31. doi:10.1177/1094428112452151

**Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017)**. Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *European Review of Labour and Research*, 23(2), 135-162. doi: 10.1177/1024258916687250

**ING. (2017, 2 februari)**. *Deeleconomie: wat is het?* In ING. Geraadpleegd op 7 december 2018 via <https://www.ing.be/nl/business/my-business/innovation/sharing-economy>

**Kuhn, K. M. (2016)**. The Rise of the "Gig Economy" and Implications for Understanding Work and Workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157-162. doi: 10.1017/iop.2015.129

**Leighton, P., & Brown, D. (2013)**. Future working: the rise of Europe's independent professionals (iPROS). In *European Forum of Independent Professionals via www.um.es/prinum/uploaded/files/FutureWorkingFullReport-2% 20final% 20subir% 20web. pdf. Acesso em (Vol. 9)*.

**Lomas, N. (2018).** Deliveroo's 'flexible' labor model likened to 20<sup>th</sup> century dockyards. *Techcrunch*. Geraadpleegd op 12 december 2018 via <https://techcrunch.com/2018/07/24/deliveroos-flexible-labor-model-likened-to-20th-century-dockyards/>

**Nordqvist, M., Hall, A., & Melin, L. (2009).** Qualitative research on family businesses: The relevance and usefulness of the interpretive approach. *Journal of management and organization*, 15(3), 294-308.

**Pauli, W. (2018, 7 februari).** Wanneer gaat het eindelijk weer over ons eigen volk? *Knack*. Geraadpleegd op 8 december 2018 via <https://www.knack.be/nieuws/belgie/wanneer-gaat-het-eindelijk-weer-over-ons-eigen-volk/article-analyse-960695.html>

**Penne, K. (2017).** *Freelancers in Vlaanderen*. Geraadpleegd via Stichting Innovatie & Arbeid, [http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA\\_20171023\\_Freelancers\\_RAP.pdf](http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20171023_Freelancers_RAP.pdf)

**Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019).** Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124-170. doi: 10.1177/0001839218759646

**Pichault, F., & McKeown, T. (2019).** Autonomy at work in the gig economy: analysing work status, work content and working conditions of independent professionals. *New Technology, Work and Employment*, 34(1), 59-72.

**Suddaby, R. (2006).** What grounded theory is not. *Academy of Management Journal*, 49(4), 633-642.

**Ter Weel, B. et al. (2018).** *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland (2018-30)*. Geraadpleegd via SEO economisch onderzoek, [http://www.seo.nl/uploads/media/2018-30\\_De\\_opkomst\\_en\\_groei\\_van\\_de\\_kluseconomie\\_in\\_Nederland](http://www.seo.nl/uploads/media/2018-30_De_opkomst_en_groei_van_de_kluseconomie_in_Nederland).

**Tran, M., & Sokas, R. K. (2017).** The gig economy and contingent work: An occupational health assessment. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(4), 63-66.

**Tronsor, W. J. (2018).** Unions for Workers in the Gig Economy: Time for a New Labor Movement. *Labor Law Journal*, 69(4), 181-193.

**Vlaanderen.** *Sociale zekerheid voor zelfstandigen*. In *Vlaanderen*. Geraadpleegd op 4 december 2018 via <https://www.vlaanderen.be/nl/ondernemen/sociale-zekerheid-voor-zelfstandigen/sociale-zekerheid-voor-zelfstandigen>

**Voka (2017)** *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt: Het antwoord voor morgen*. Geraadpleegd op 21 mei 2019 via <https://issuu.com/vokavzw/docs/2017-10-vl-vokapaper?e=27928573/54412201>

**Yin, R. K. (2003)** *Case Study Research: Design and Methods*, 3<sup>rd</sup> ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

**Zwick, A. (2017).** Welcome to the Gig Economy: neoliberal industrial relations and the case of Uber. *Geojournal*, 83, 679-691. doi: 10.1007/s10708-017-9793-8

## Bijlagen

### *Interviewleidraad giggers*

Deze leidraad vormde de basis voor de interviews met zestien *giggers*. Afhankelijk van de antwoorden van een respondent werden er kritische bijvragen geformuleerd. De inzichten die een interview opleverde zijn steeds opgenomen in de vragenlijst voor de volgende respondent. Onderstaande vragen geven dan ook slechts een overzicht van de hoofdvragen die bij aanvang vooropgesteld werden.

- Wat is uw leeftijd?
- Welke job oefent u momenteel uit?
- Heeft u in het verleden nog jobs uitgeoefend? Zo ja, welke?
- Hoeveel tijd neemt uw werk als *gigger* in beslag?
- Waarom heeft u juist voor dit werk gekozen?
- Welke zaken vindt u positief (negatief) ten opzichte van vorige jobs buiten de gig economie?
- Heeft uw werk als *gigger* een effect op uw sociaal leven?
- Hoe ervaart u het werken buiten een fysieke organisatie met een baas collega's?
- Hoe ervaart u uw welzijn momenteel?
- Wat was de reactie van uw omgeving op de beslissing om te werken in de gig economie?
- Wat zou u veranderen aan uw job indien u de mogelijkheid had?

### *Interviewleidraad expert*

Onderstaande interviewvragen vormden de structuur van het interview met expert 1. Omdat het voornaamste doel was om inzichten te verwerven werd er zoveel mogelijk ruimte gelaten aan de respondent om dieper in te gaan op de thema's die aangehaald werden. Ondanks de beknopte leidraad duurde het interview +- 2,5h.

- Wat is uw connectie met de gig economie en welke rol speelt u hier in?
- Wat verstaat u onder de gig economie en een *gigger*?
- Bent u in het bezit van additioneel informatief materiaal over de gig economie?
- Wat zijn de voornaamste motieven om deel te nemen aan de gig economie?
- Wat ziet u als de factoren die welzijn binnen de gig economie bepalen?