

Arbeid in crisistijd

De toekomst ziet er somber uit als we uitgaan van de huidige tijden. De COVID-19-pandemie legde de wereld lam en werd zo meer dan louter een gezondheids crisis. Sindsdien worstelen we nog steeds met een crisis in de toeleveringsketen. Voor we goed en wel uit de pandemie kwamen, kregen we te maken met de oorlog in Oekraïne en de daaruit voortvloeiende energiecrisis en toenemende inflatie in de eurozone. En dan hebben we de klimaatcrisis nog niet opgelost.

In deze crisistijd blijkt uit een globaal onderzoek van Deloitte dat twintigers en dertigers zich vooral zorgen maken over levenskosten¹. Generatie Z en Millennials leven doorgaans van salaris naar salaris. Zo vrezen respectievelijk 46% en 47% het einde van de maand niet te halen. Uit een studie van Insites blijkt dan ook dat 41% van generatie Z een tweede job opneemt om comfortabel te kunnen leven.

104.000 mensen in Vlaanderen hebben een bijkomende job². Vorig jaar had zo'n 4,5% van de werkende Belgen een extra job, wat een serieuze stijging was ten opzichte van de voorgaande jaren. Maar ook dit jaar zet de stijgende trend zich voort: met 5,3% bijverdieners in het eerste kwartaal van 2022 werd een absoluut record opgetekend.

Die stijging wordt ook bij NOWJOBS opgemerkt, zowel in studenten- als flexi-jobs. In deze paper gaan we dieper in op de context van de bijverdieners. Waarom nemen ze een tweede job aan? Op welke basis kiezen ze een werkgever? Welke problemen ervaren ze vandaag en welke oplossingen kunnen we bieden? En is dit het einde van de arbeidsmonogamie?

In februari 2022 heeft iVOX in opdracht van NOWJOBS een onderzoek uitgevoerd bij 2000 werkende en gepensioneerde Vlamingen. Omwille van de snel veranderende context werd het onderzoek herhaald in september 2022. We bespreken de opvallendste resultaten en verschillen in deze paper.

¹ The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey

² Belgische statistiekbureau Statbel

Uitdagingen voor werkgevers

Niet alleen de huidige crises bepalen onze toekomst. Werkgevers moeten rekening houden met drie andere grote trends: de generatieshift, *war for talent* en ESG (oftewel milieu, maatschappij en bestuur).

Generatieshift

Het bedrijfsleven is de laatste twintig jaar sterk beïnvloed door de Babyboomers. 58-plussers maken tegenwoordig vaak deel uit van het management en nodigen daarbij 28- tot 42-jarige Millennials uit om verandering, vernieuwing en verjonging te stuwen. De 43- tot 57-jarigen van de kleine generatie X die daartussen zitten, begrijpen niet altijd goed wat er gebeurt.

Generatiedenken is sterk veralgemenend, maar kan zeker ook antwoorden bieden. De komende jaren zullen de Babyboomers uit het bedrijfsleven verdwijnen terwijl generatie Z alleen maar groeit. Die 12- tot 27-jarigen komen dan bij de huidige Millennials in de werkweld. Samen zullen zij vanaf 2025 maar liefst 85% van onze werkkrachten vormen. Het zal aan de nieuwe managers van generatie X zijn om die jongere generaties aan te werven, maar vooral – aan boord te houden. Het is dus onmisbaar om als bedrijf deze groep te begrijpen.

War for talent

In België zijn er vandaag meer dan 213.000 open vacatures³, dat zijn er 8.000 meer dan in het eerste kwartaal van 2022. Dat maakt de noodzaak om jonge medewerkers te begrijpen in de zoektocht naar de juiste kandidaten nog zo duidelijk. Maar ook het activeren van niet-werkzoekenden is belangrijk. De huidige crises zijn hopelijk een tijdelijk fenomeen, maar het vinden van de juiste werknemers is een blijvende moeilijkheid. Dankzij een uitgebreide poule van flexi's kan een bedrijf arbeidstekorten opvangen wanneer nodig. Bovendien bestaat de kans dat bedrijven tijdelijke werknemers kunnen engageren om het vaste team op langere termijn te vervoegen.

Milieu, maatschappij en bestuur (ESG)

ESG staat voor *Environmental, Social and Governance*, oftewel milieu, maatschappij en bestuur. Voordat consumenten consumeren en werknemers werken, worden energieverbruik, biodiversiteit, beschikbaarheid van grondstoffen, veiligheid van personeel en goed ondernemingsbestuur onder de loep genomen.

Zeker jongeren zijn hier gevoelig voor geworden. Uit een onderzoek van Insites blijkt dat de helft van onze jongeren meer wenst te betalen voor bedrijven die mee hun waarden ondersteunen. Uit ons onderzoek blijkt een zinnige job voornamelijk bij werknemers onder de 34 jaar een belangrijke motivatie bij het kiezen van een werkgever (10% tegenover 2,9% bij 35- tot 54-jarigen).

Weer wordt duidelijk dat we meer aandacht moeten besteden aan de nieuwe generatie werknemers. Hoewel dit onderzoek inzichten biedt in de wensen en noden van bijverdieners, schetst het ook een beeld van de hedendaagse medewerker. Er is een toenemende interesse in tweede jobs en waarom dat zo is, bespreken we in het volgende luik van deze paper.

³ Statbel

Waarom bijverdienen?

Moonlighting is een Engelse term voor tweede jobs waar vaak na de doorsnee werkdag – bij maanlicht – tijd voor wordt gemaakt. Een bekend fenomeen in de Verenigde Staten dat nu ook bij ons in opmars is. Zo staan 62% van de werkende en gepensioneerde Vlamingen achter mensen die voor een tweede job kiezen. Slechts een kleine minderheid van 5% staat hier negatief tegenover. Sterker nog: meer dan de helft van de werkende Vlamingen zegt zelf behoefte (59%) of zin (57%) te hebben om naast hun hoofdjob bij te verdienen.

De belangrijkste drijfveren voor moonlighting waren in Vlaanderen zowel in februari als september dezelfde: als extraatje om leuke dingen te doen (respectievelijk 29% en 25%), om te sparen (17%) of om te kunnen rondkomen. Toch steeg het aandeel van die laatste, om de eindjes aan elkaar te knopen, het afgelopen halfjaar van 11% naar 17%. Vooral jongeren hebben de behoefte om bij te verdienen (<=34: 73%; 35-54: 51%; 55+: 39%) en dat is vaker om financieel te kunnen rondkomen (<=34: 19% ; 35-54: 12% ; 55+: 9%).

Extraatjes

De belangrijkste reden blijft ondanks een kleine daling sinds de laatste meting voor alle leeftijdscategorieën dezelfde: een tweede job brengt extra geld binnen om leuke dingen mee te doen. Wat die dingen zijn, hebben we niet bevraagd, maar het is duidelijk dat ze de moeite waard zijn.

Sparen

Na de extraatjes is sparen de voornaamste drijfveer bij werknemers onder de 34 jaar. Jongeren blijven steeds langer thuis wonen. De COVID-19-pandemie en de stijgende inflatie hebben de leeftijd waarop jongeren de deur uitgaan alleen maar verhoogd. Een mogelijke verklaring voor dit resultaat is dat ze meer tijd nemen om voor bijv. een eigen huis te sparen.

Sociale contacten

Waar de werkende Vlaming de financiële voordelen van flexijobs ziet, gaan gepensioneerden ermee op zoek naar sociale contacten. Die beweegreden staat op de derde plaats bij 55-plussers. Gepensioneerden geven maar liefst drie keer vaker dan werkende moonlighters aan dat ze aan de slag gaan als bijverdiener voor de sociale contacten. Ook hechten ze belang aan een leuke bezigheid. Deze actieve gepensioneerden kunnen de poule van flexiwerkers helpen uitbreiden, maar daarvoor zijn enkele structurele wijzigingen nodig. Daar gaan we later wat verder op in.

Overleven

Sinds februari is het aandeel werkende Vlamingen dat aangeeft een bijverdienservice nodig te hebben om te kunnen rondkomen significant gestegen: 17% in september tegenover 11% in februari. Het gaat daarbij vooral om vrouwen (19%), mensen met hoogstens een hoger middelbaar diploma (20,9%) en alleenstaanden (23,6%). Het aantal eenpersoonshuishoudens in de steden neemt toe en ondanks de *single positivity movement* die sologaam zijn als vrijgezellig bestempelt, zien velen toch de noodzaak voor een extra job om de eindjes aan elkaar te kunnen knopen.

Die behoefte is bij gepensioneerden kleiner. Al steeg de vraag naar een tweede job van 38% in februari naar 44% in september, is dat slechts bij 7% van de gepensioneerden specifiek om rond te komen. Voor maar liefst 37% van hen gaat het gewoon om een welkom extraatje.

Beste werkgevers voor bijverdieners

Wat is de basis waarop bijverdieners een werkgever kiezen? Zijn de criteria hetzelfde als gewone jobs? Uit een onderzoek van InSites⁴ blijken volgende criteria het belangrijkste. Voor generatie x (+42 jarigen) zijn job zekerheid en fijne werkomgeving het belangrijkste. Voor huidige dertigers van generatie y is het een fijne werkomgeving in combinatie met een positieve work-life balans. Voor twintigers generatie Z is het ook een fijne werkomgeving in combinatie met een positieve work-life balans, al is deze laatste veel minder belangrijk en zie je betekenisvol werk, waarbij het bedrijf bijdraagt aan de samenleving en de mogelijkheid om je eigen baas te zijn opvallend belangrijker dan bij voorgaande generaties. Salaris is komt op een derde plaats bij jongeren, terwijl het bij de andere generaties uit de top drie valt.

In ons onderzoek valt sterk opdat de voornaamste criteria bij de keuze de flexibiliteit is en de sfeer op de werkvloer. Opvallend is ook dat een hoog loon minder een rol speelt als selectie criteria van de werkgever voor een bijverdienste. Bij de keuze van een werkgever voor een tweede job zien we dus toch verschillende criteria naar boven komen als bij de selectie van een eerste job.

Flexibele uren

Zowel bij personen die nu een flexi-job doen (38% in top 3) of in het verleden een flexi-job hebben gedaan (44% in top 3) als bij personen die in de toekomst een flexi-job zouden willen doen (65% in top 3), zijn de uren/dagen die hen goed uitkomen (een van) de meest genoemde reden om voor een bepaald bedrijf te kiezen.

Flexibele uren verwachten we ook van onze full-time werkgever, maar bij het bijverdienen is dit wel heel sterk. Zeker bij de jongste generatie. Om alles te kunnen combineren hebben ze een efficiënte technologische tool nodig. Dit was het inzicht dat aan de start lag van NOWJOBS. Korte termijn denken van een jonge generatie met flexibele agenda's maken het mogelijk vandaag te beslissen wat ze morgen doen.

Sfeer

Fijne collega's en sfeer wordt door alle leeftijdsgroepen in de top drie geplaatst bij de keuze van de werkgever. Bij de 55+ is een goede locatie net iets belangrijker (23,9% locatie, 19,1% sfeer). Opvallend is het belang van een goede sfeer bij de 35-54 jarigen (24,8%). Dit springt er echt uit. Terwijl het bij de jongeren op de tweede plaats staat na flexibele uren (11,6% 14,5%).

De locatie als belangrijkste troef voor een oudere generatie heeft waarschijnlijk met mobiliteit te maken. Een jonge stedelijke generatie acht dit ook zeer belangrijk, omdat ze vaker gewoon zijn aan wandel en fietsafstanden.

In generatiedenken is het voornamelijk de generatie millennials (28 - 42 jarigen) die veel belang hechten aan de teamspirit. De twintigers van generatie Z en de veertigers en vijftigers van generatie X zijn veel individualistischer ingesteld. Al hebben we gezien na de COVID-19 lockdowns dat de

⁴ OK Zoomers? Onderzoek van Insites Consulting 2022

twintigers het snelst terug naar het kantoor wilden. Sfeer komt bij de bijverdieners ook sterk naar voor, wat aantoont dat het belangrijk is als bedrijf om hen mee te betrekken in het team en er zo veel mogelijk deel van te laten uitmaken.

Hoger loon

Bij de huidige flexi's en studenten is een hoger loon minder van belang. Ze hebben al ervaren dat de extra lonen allemaal ongeveer hetzelfde zijn. Bij de mensen die echter nog geen flex job gedaan hebben, spreekt een hoog loon juist heel hard aan. Bij de jongste groep is het met 19,7% de tweede belangrijkste reden na flexibiliteit (30,2%). Bij de 35- 54 jarigen komt het op de derde plaats (12,7%) na flexibiliteit (29,9%) en iets volledig anders (15,8%). We zien dus duidelijk dat een hoger loon krijgen voor de -54 jarigen heel aantrekkelijk lijkt om te gaan bijverdienen.

Zinvolle inhoud

De keuze van een werkgever op basis van de job inhoud en of die zinvol is, is enkel van belang voor de jongste generatie. Het is een generatie die belang hecht aan waarden van het bedrijf waar ze voor willen werken, en ook verwachten dat dit op elk niveau te ervaren is, dus ook op hun eigen werk.

Bij de andere leeftijdsgroepen heeft een zinvolle inhoud geen belang, maar zien we in variaties wel overeenkomstige klemtonen. Zo is 18,4% van de huidige 55+ flexi's die aangeeft dat de job best overeenkomt met persoonlijke interesses en bij generatie tussen 35 en 54 jaar geeft 13,8% aan dat ze graag iets doen dat volledig anders is dan hun huidige job. Ze zijn dus duidelijk op zoek naar variatie in hun job invulling.

We gaan in het volgend hoofdstuk verder op de noodzaak voor variatie. Is een tweede job positief voor je huidige en/of toekomstige job?

Voorbereid op de toekomst

Uit een studie van Agoria⁵ weten we dat voor iedere job die verdwijnt de volgende tien jaar door technologische evoluties, er 3,7 nieuwe jobs voor in de plaats komen. Wat die toekomstige jobs zijn, is moeilijk te voorspellen. Wie wil er psycholoog voor robots worden? Een van de belangrijkste skills zullen dus je vermogen zijn aan te passen aan nieuwe opdrachten. Vanuit dit oogpunt is het niet slechts dat flexi's nieuwe kennis en ervaringen op doen. Hoe denken ze daar zelf over?

Meerwaarde voor de huidige job

De meningen zijn verdeeld of een tweede job een meerwaarde heeft voor de eerste job. Echter als we kijken naar huidige flexi's dan geeft wel 73,2% aan dat dit een meerwaarde heeft.

Meerwaarde voor de verdere loopbaan

De meningen zijn veel duidelijker als het over je toekomstige loopbaan gaat. Bijna 6 op 10 werkende of gepensioneerde Vlamingen (55%) vinden dat een flexi-job sowieso een meerwaarde heeft voor je toekomstige jobs.

Variatie

Een bijverdienste dat overeenkomt met je huidige job lijkt voor veel werkende mensen interessant (47%), maar een bijverdienste die iets totaal anders is klinkt ook aantrekkelijk (78,3%). Variatie is een belangrijke driver bij de keuze van het bijverdienen bleek reeds ook uit vroegere focus gesprekken met flexi's. Mensen die een computerjob hebben over dag, verkiezen een tweede job onder de mensen. Of wat bewegen in plaats van heel de tijd op een stoel zitten. Variatie is zeker een belangrijke element van een tweede job en helpt ons ook om niet vast te geraken in onze full-time job.

⁵ Be the change studie door Agoria, 2018

Belemmeringen bij het bijverdienen

Klinkt een avond Netflix niet aantrekkelijker dan een extra avondje werken? 21,9% van de werkende bevolking geeft dan ook aan hier geen zin in hebben. Hoe combineer je twee jobs, als de eerste job reeds zo veel van je vraagt? Combineren met een full-time job en met een gezin zijn de meest voorkomende belemmeringen om te gaan bijverdienen. De kennis is de laatste maanden gegroeid, maar bij de gepensioneerden is er zeker nog veel potentie. Ze botsen dan weer op een andere belemmeringen, namelijk het tekort aan verscheiden soorten sectoren. De huidige studenten botsen dan weer op het tekort aan aantal uren die ze mogen doen.

Moeilijk te combineren met job

17,9% van diegene die niet geïnteresseerd zijn in een flexie statuut geven aan dat het moeilijk te combineren is met hun huidige job. Internationaal zien we het fenomeen van Quiet quitting erkend en vaak online gedeeld worden. De idee is dat werknemers enkel nog de basis doen van hun job, en niets meer. Deze manier van werken kan tal van redenen hebben, maar misschien ook omwille van de noodzaak om een tweede job naast de huidige job te combineren. Te moeten combineren om te overleven.

Moeilijk te combineren met gezin

Voor 9,6% van de werkende mensen is de combinatie met het gezin de grote moeilijkheid. Dit is zeker opvallend als we naar de groep onder de 34 jaar zien (12,8%) en tussen 35 en 54 jarigen 9,2%. Mogelijkheden zijn om 4/5e vaste job te combineren met flexi opdrachten op de momenten dat het best uitkomen.

Vlamingen kennen het flexistatuut niet

De grote meerderheid van de werkende en gepensioneerde Vlamingen (90%) heeft al wel eens gehoord van het flexistatuut. De helft (45%) hiervan geeft aan te weten wat het inhoudt, terwijl de andere helft (45%) er enkel al eens van gehoord heeft maar niet zeker te weten wat het concreet inhoudt.

Het statuut stijgt wel in bekendheid. Het aandeel dat zegt te weten wat het flexistatuut inhoudt, is sinds februari gestegen van 42% naar 45% in september. Werkende Vlamingen weten vaker wat het flexistatuut inhoudt dan gepensioneerden. 47% van de werknemers versus slechts 37% van de gepensioneerden. We zien ook een stijging van bekendheid hier, van 28% in februari naar 37% in september.

Eens we het statuut hebben uitgelegd, merken we dat 59,5% van de ondervraagde werknemers en 42,9% van de gepensioneerden geïnteresseerd zijn en overwegen om hiervan gebruik van te maken. We verwachten dat de kennis van de inhoud van een flexistatuut de volgende maanden nog zal groeien, met een daarna groeiend aantal flexi's.

Weinig divers aanbod voor flexi-jobbers

De belangrijkste sectoren voor flexi's op dit moment zijn Horeca (46,2%), bakkerijen en banketbakkers (11,1%) en warenhuizen (8,9%). Als we specifiek kijken naar gepensioneerden dan staat op de eerste plaats de zelfstandige kleinhandel (23,7%), daarna horeca (21,8%) en op plaats drie warenhuizen (10,6%).

Het zijn zeker de gepensioneerden die de vraag hebben naar een flexi job om leuke dingen te doen. Uit de markt is er dringend nood aan flexibel inzetbaar personeel. Verschillende sectoren die met specifieke tekorten kampen, mogen nu geen beroep doen op flexi's. Denk aan zorg, onderwijs, distributie of logistiek. Hier ligt veel potentie. Uit de bevraging van NOWJOBS werd duidelijk dat flexi-jobbers vragende partij zijn om in meer sectoren te kunnen worden tewerkgesteld. Zo gaf 15,37% van de bevroegden aan een uitbreiding te willen naar alle sectoren, 23% een uitbreiding naar onthaal en administratie en 14,72% naar de zorg. 8,44% zou aan de slag willen kunnen in de logistiek. 7,14% in de industrie en 5,19% in de bouw.

Onvoldoende werkuren voor studenten

Het aantal uren dat studenten voordelig mogen werken, is veel te laag. Zodra de limiet van 475 uren (per jaar) in zicht komt, bestaat het risico dat ze voor hun werkgever plots werkstudenten worden in plaats van gewone jobstudenten. Ze betalen dan dezelfde sociale en fiscale lasten als werknemers. Hun sociale bijdragen stijgen dan van 2,71% naar 13,07%, waardoor ze minder voordelig en dus minder interessant worden voor de werkgever, maar waardoor ook het nettoloon voor hetzelfde werk verlaagt. Bovendien lopen hun ouders dan het risico om het groeipakket te verliezen.

In februari gaf 55% van de studenten aan dat 475u onvoldoende zijn. In september steeg dat cijfer naar 60% en geeft de helft van de bevroegden bovendien aan dat ze een onbepaald aantal uren wensen.

In september 2022 heeft 14,76% van de studenten tewerkgesteld door NOWJOBS dan ook minder dan 100 uur over (NOWJOBS zette dit jaar al 23.818 studenten aan het werk).

Bedrijven die in het najaar op zoek zijn naar extra mankracht om plotse pieken of onverwachte afwezigheden op te vangen, worden zo gedwongen om te opteren voor studenten met nog veel werkuren op overschot. Zij krijgen voorrang op de beste, reeds ingewerkte profielen omdat die studenten met al veel uren op de teller minder voordelig en dus minder interessant zijn voor bedrijven. Zij komen niet meer aan de bak of kunnen gewoon niet meer aan de slag.

Oplossingen

Om het statuut van de flexi job en de studentenjob verder aan te sporen stellen we enkele concrete acties voor, zowel structurele oplossingen als voor de werkgever.

Wat werkgevers kunnen doen

Inzetten van een flexibele poule

Nog te weinig werkgevers beseffen dat ze piekmomenten kunnen opvangen met flexi's of studenten. Op deze manier hoeft je niet met een te groot aantal werknemers te zitten. Je groep van vast personeel is zeker van hun job, en kan op momenten dat het allemaal te veel wordt aangevuld worden met helpende handen. Sommige bedrijven kennen hun piekmoment, maar ook big data kan helpen om het juiste moment kiezen voor flexibele krachten. Buildots bijvoorbeeld is een Artificiële Intelligentie data tracker voor de bouw. Werkers hebben een helm op met een 360 camera die constant alles registreert en in real life aan de bouw managers laat weten of er iets fout loopt. Zo kunnen ze in de bouw op de juiste plaats de juiste mensen inzetten.

Gebruiken voor recruitment

Eens je studenten en flexi's aan het werk ziet. Hun engagement, enthousiasme en skills worden na verloop wel duidelijk. Los van achtergronden en opleidingen, kunnen werkgevers boeiende profielen ontdekken.

Beseffen dat eigen personeel ook tweede jobs heeft

Er is altijd een keerzijde aan de medaille. Steeds meer mensen hebben een tweede job, waar je als bedrijf handig gebruik van kan maken, maar ook steeds personeelsleden hebben een tweede job. Dit heeft soms geen impact op hun inzet voor hun eerste job, maar moeten ze wel op tijd vertrekken om hun andere job te kunnen starten.

Omarm studenten en flexi's als je eigen personeel

Twintigers waren na de COVID-19 lockdown de eersten die terug naar kantoor wilden. Het belang van elkaar ontmoeten en een goede sfeer is ook in dit onderzoek nogmaals herhaald. Zie de flexi's niet enkel als externen, maar omarm ze mee in het bedrijf. Ook als zijn ze kortstondig bij jullie, geef ze het gevoel dat ze er bij horen.

Structurele veranderingen

Hef beperkingen voor studenten op

Bij een bevraging van Nowjobs aan studenten gaf 58% van de 3.622 respondenten aan dat ze graag 100 uren extra zouden werken. Sterker nog — 22% gaf aan dat ze de extra inkomsten ook effectief nodig hebben om hun studies te kunnen financieren. En van degenen die zelfstandig wonen, heeft één derde de inkomsten nodig om te kunnen overleven. Eens ze de limiet van 475 uur overschreden hebben, wordt deze kwetsbare groep studenten echter minder vaak gekozen door bedrijven — ook al hebben ze de centen broodnodig.

Een studentenpakket van 750 uur per jaar beantwoordt beter aan de huidige noden van de arbeidsmarkt en van de studenten.

Nowjobs ziet bovendien nog een alternatieve oplossing. De studentenuren zouden tijdens de vakantieperiodes geneutraliseerd kunnen worden. Dat houdt in dat er geen uren van de teller gaan tijdens de schoolvakanties, en er dus enkel rekening gehouden wordt met het studentencontingent buiten de schoolvakanties.

Tijdens de COVID-19 periode konden studenten gedurende een bepaalde periode werken zonder impact op hun contingent. Dat bleek een enorm succes. Een voorbeeld: tijdens het eerste kwartaal van dit jaar werden 45 uren geneutraliseerd, en dat in alle sectoren — op het onderwijs en de zorg na, waar er tijdens het eerste en tweede kwartaal volledige neutralisatie was.

Ruim 12.000 studenten gingen in het eerste kwartaal via Nowjobs aan de slag. Maar liefst 5.200 van hen werkten minstens 45 uur en maakten dus optimaal gebruik van de neutralisatie.

Flexi-jobbers in meer sectoren

Ook flexi-jobbers botsen op heel wat beperkingen. Zo zijn flexi's niet in elke sector toegelaten. Nochtans zijn heel wat sectoren vragende partij. Denk maar aan de logistiek en distributie, waar de vacatures voor chauffeurs niet te tellen zijn en waar een gepensioneerde chauffeur maar al te graag via een flexi-job aan de slag zou blijven.

Ook in de gezondheidszorg is er vraag naar flexi-jobs. Verpleegkundigen die nu willen bijklossen vragen het zelfstandigen statuut aan. Dit vergroot het probleem nog in de gezondheidszorg, want vast werknemers ruilen hun arbeidscontract in voor een zelfstandigen statuut. Door flexi-job mogelijk te maken, kunnen ze bijklossen zonder dat dit gaat raken aan hun arbeidscontract.

Minister Ben Weyts stelde onlangs nog voor om flexi-jobs ook in het onderwijs mogelijk te maken en op die manier het personeelstekort gedeeltelijk op te vangen. Ook de tuinbouw- en bedienden sector zijn vragende partij.

Uit een bevraging aan onze flexi-jobbers bleek dat 70% van de 1.484 respondenten niet zou kunnen bijverdienen mocht het systeem van de flexi-jobs niet bestaan. Nochtans geeft één derde van de respondenten aan dat ze hun flexi-job nodig hebben om te kunnen overleven.

Waarom breiden we de flexi-jobs niet uit naar meerdere sectoren? Het kan onze economie alleen maar ten goede komen.

Kortom

Een tweede job, is dat bedriegen of is dit het einde van de arbeidsmonogamie?

Vandaag zien we meer mensen aan de slag als flexi. In ons onderzoek merken we duidelijk dat eens mensen weten wat het statuut is van een flexi dat dit meer mensen overwegen om het uit te proberen. Het verschil in het onderzoek van februari 2022 en de herhaling in september 2022 is jammer genoeg hele duidelijk. Mensen hebben veel meer nood aan een tweede job om het einde van de maand financieel te halen.

De reden waarom mensen kiezen voor een studentenjob of een flexijob is vandaag vanuit financieel oogpunt, maar eens ze aan de slag zijn zullen ze ook de positieve aspecten van een bijverdienste ervaren. Een tweede job verruimt je wereld. Je ontmoet nieuwe mensen. Je kan nieuwe sectoren uit proberen en skills opbouwen. Je kan variatie opzoeken, zodat je niet te snel van verveling op je full-time job last hebt. Je kan een zelfstandige activiteit beogen. Je kan nieuwe zaken ontdekken die interessant zijn voor je huidige job, of misschien wel van pas komen voor je toekomstige job. En wie weet, kom je zelfs 's avonds niet alleen thuis.

Gezien de grote tekorten op de arbeidsmarkt biedt de flexibele krachten een belangrijke oplossing. We nemen best het statuut van flexi serieus en breiden het verder uit. Het statuut van student kunnen we best in uren uitbreiden om ook hen mee te helpen te overleven in deze moeilijke periode.