



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Flexibele arbeidscontracten en flexijobs

Leonardo Dijpi

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

PROMOTOR :

Prof. dr. Steven LENAERS



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2024
2025



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Flexibele arbeidscontracten en flexijobs

Leonardo Djipi

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

PROMOTOR :

Prof. dr. Steven LENAERS

Woord vooraf

Deze masterproef vormt het sluitstuk van mijn opleiding Handelswetenschappen met afstudeerrichting Ondernemerschap & Management. Het onderzoek naar de ervaringen van werknemers met het flexijob-statuuut was voor mij persoonlijk erg interessant en waardevol, omdat ik zelf al enige tijd actief ben binnen het flexibele arbeidscircuit en de werking ervan zelf heb mogen ervaren.

Graag wil ik enkele mensen bedanken voor hun bijdrage aan het tot stand komen van dit onderzoek. In de eerste plaats gaat mijn dank uit naar mijn promotor, Steven Lenaers, die mij doorheen het hele proces begeleid heeft met nuttige feedback, kritische inzichten en motiverende woorden. Daarnaast wil ik alle respondenten hartelijk bedanken voor hun tijd, openheid en bereidheid om hun ervaringen met mij te delen. Zonder hun eerlijke en waardevolle antwoorden was dit onderzoek simpelweg niet mogelijk geweest.

Ook een woord van dank aan mijn familie en vrienden voor hun steun, begrip en motivatie tijdens mijn studietraject. Jullie aanmoediging heeft mij geholpen om steeds opnieuw gemotiveerd en enthousiast verder te gaan.

Tot slot hoop ik dat deze thesis een waardevolle bijdrage kan leveren aan het verder verbeteren en optimaliseren van het flexijob-statuuut, zodat zowel werknemers als werkgevers er maximaal van kunnen profiteren.

Leonardo Djipi

Inhoud

Samenvatting	3
Probleemstelling	5
1. Literatuurstudie.....	7
1.1 Oorsprong van flexibilisering.....	7
1.1.1 Voordelen van flexibele werkvormen.....	9
1.1.2 Nadelen van flexibele werkvormen	11
1.2 Flexibilisering en flexi-jobbers in België	13
1.2.1 Het wettelijk aspect van statuut flexi-job.....	15
1.2.2 Voorwaarden voor gepensioneerden	16
1.2.3 Sectoren waarin flexi-jobs toegelaten zijn	17
1.2.4 Arbeidsovereenkomst en loonvoorwaarden	20
1.2.5 Uitzonderingen en specifieke aandachtspunten.....	21
1.3 Beleving flexi-job	22
Theoretische conclusie	23
2. Methodologie	24
3. Resultaten uit interviews	26
3.1 Algemene achtergrond van de geïnterviewden	26
3.2 Sector en functie in de flexi-job	27
3.3 Hoe de flexi-job gevonden is	27
3.4 Belangrijkste reden om een flexi-job te starten.....	29
3.5 Informatie inwinnen over de flexi-job	31
3.6 Flexibiliteit: verwacht vs. ervaren	33
3.7 Voordelen en nadelen van flexi-jobs	35
3.8 Communicatie en samenwerking met werkgever	39
3.9 Uitleg over taken, loon en rechten/plichten.....	40
3.10 Opvolging van prestaties en feedback	41
3.11 Tevredenheid over het loon naar werk.....	41
3.12 Fiscale voordelen en beperkte sociale rechten	43
3.13 Combinatie met hoofdjob en privéleven	45
3.14 Flexi-job: Tijdelijk of lange termijn?.....	47
3.15 Algemene visie op flexi-jobs in de maatschappij	48

4. Discussie	50
4.1 Motivaties om te starten met een flexi-job	50
4.2 Ervaringen op de werkvloer en met werkgevers	50
4.3 Informatievoorziening over het flexijob-statuu	51
4.4 Impact op work-life balance en combinatie met de hoofdjob	51
4.5 Sociaal statuut en bescherming	51
4.6 Voordelen en nadelen van flexijobs	51
4.7 Toekomst en perspectieven van flexijobs	52
4.8 Beperkingen	52
5. Aanbevelingen	53
6. Suggestie voor nieuw onderzoek	54
Conclusie	56
Literatuur	58
Bijlagen.....	62

Samenvatting

De laatste jaren is de vraag naar flexibele werkvormen sterk gestegen, mede door globalisering, technologische vooruitgang en de veranderende wensen van werknemers (Kalleberg, 2009; Messenger & Gschwind, 2016). In België is het flexi-job-statuuat sinds 2015 een legale en fiscaal voordelige manier om bij te verdienen, vooral in sectoren als horeca en retail. Werknemers met een hoofdjob kunnen hierdoor op eenvoudige wijze extra inkomen verwerven zonder extra belastingen, terwijl werkgevers genieten van een verlaagde RSZ-bijdrage (Flexi-job, z.d.). Deze masterproef onderzoekt hoe deze regeling wordt ervaren door werknemers in Vlaanderen die een flexi-job combineren met een hoofdberoep. De centrale onderzoeksvraag luidt: "Hoe ervaren werknemers in Vlaanderen het statuut flexi-job?"

Er werd een kwalitatieve methode toegepast via semigestructureerde interviews met tien flexi-jobbers uit diverse sectoren. (Sandelowski, 2000) Respondenten werden geselecteerd via sneeuwbalsteekproef (Noy, 2008). Interviews vonden plaats in de thuisomgeving van deelnemers en werden daarna getranscribeerd en geanalyseerd via mindmaps die sterk aanleunen tot de codering volgens de grounded-theory. Thema's als motivatie, financiële impact, flexibiliteit, sociale rechten en de combinatie met de hoofdjob kwamen aan bod. Per respondent werd een thematische mindmap opgesteld, waarmee overkoepelende patronen konden worden gedetecteerd.

Flexi-jobs worden door de respondenten voornamelijk gewaardeerd omwille van het bruto = netto inkomen (ACV, 2025) en de hoge mate van flexibiliteit in werktijden. De motieven voor een flexi-job zijn grotendeels financieel: het bijverdienen voor extra comfort, steun aan het gezin of spaardoeleinden. Daarnaast noemt men mentale afwisseling van de hoofdjob, sociale contacten, persoonlijke voldoening en de kans om nieuwe vaardigheden te leren.

De meeste respondenten rapporteren een positieve ervaring met de combinatie hoofdjob-flexi-job. Werkgevers in de flexi-jobsectoren zijn doorgaans flexibel en houden rekening met beschikbaarheid. Toch zijn er ook valkuilen: vermoeidheid, beperkte vrije tijd en het risico om te veel engagement op te nemen. In sommige gevallen leidde fysieke belasting tot gezondheidsklachten, vooral in functies met manuele arbeid zoals rekken vullen of schoonmaken.

Wat betreft informatievoorziening blijkt er veel discrepantie. Sommigen vonden vlot hun weg naar correcte info via officiële kanalen zoals VDAB of vakbonden, terwijl anderen te maken kregen met gebrekkige of tegenstrijdige communicatie. Dit leidde in enkele gevallen tot financiële nadelen, zoals onverwachte belasting op overuren.

Ondanks de fiscale voordelen blijven sociale rechten beperkt: beperkte pensioenopbouw, geen werkloosheidsuitkering... Dit wordt meestal geaccepteerd door respondenten als de keerzijde van een fiscaal voordelige regeling. De meeste deelnemers beschouwen hun flexi-job als tijdelijk en aanvullend, niet als duurzame of structurele loopbaankeuze (Huysmans et al., 2024).

De beleving is dus overwegend positief, mits goede communicatie en een passende werkcontext. Toch ontstaan frustraties wanneer flexi-jobbers als minderwaardig worden behandeld of systematisch worden ingezet om gaten in de planning op te vangen. Sommigen rapporteerden dat ze de minst aangename taken kregen of dat ze moeilijk "nee" konden zeggen zonder zich schuldig te voelen.

Deze masterproef levert een belangrijke bijdrage aan de kennis over flexi-jobs in Vlaanderen. Door de ervaringen van actieve flexi-jobbers centraal te stellen, biedt het onderzoek waardevolle inzichten in de voordelen én beperkingen van dit arbeidsstatuut. Het bevestigt literatuur over de aantrekkelijkheid van flexibel werk (Bloom et al., 2023; Peters et al., 2014), maar benadrukt ook de risico's van informele werkdruk, uitputting en beperkte rechten (Lenaerts et al., 2020).

Voor het beleid toont dit onderzoek aan dat bijkomende bijsturingen nodig zijn. Zo blijkt er nood aan transparante en toegankelijke informatie via overheid en werkgevers. Bovendien vraagt de groeiende inzet van flexi-jobbers om een heroverweging van hun sociale bescherming, vooral wanneer dit statuut meer structureel wordt ingezet. Een flexicurity-aanpak zoals voorgesteld door Wilthagen & Tros (2004) zou hier een houvast kunnen bieden, waarbij flexibiliteit niet ten koste gaat van fundamentele werkzekerheid.

Daarnaast werpt dit onderzoek licht op hoe werknemers zelf omgaan met een steeds flexibelere arbeidsmarkt. De meeste respondenten zoeken via de flexi-job een manier om meer financiële ademruimte te creëren of mentaal even los te komen van hun hoofdberoep. Sommigen benoemden het als een soort copingmechanisme tegen de mentale druk van hun hoofdjob, terwijl anderen het eerder functioneel zien als middel om doelen te bereiken vb. sparen of een kot betalen voor hun kind.

De interviews tonen ook aan dat het sociaal aspect: contact met collega's, informele sfeer, betrokkenheid, cruciaal is in de beleving. Waar deze aspecten goed zitten, blijft men langer en spreekt men zelfs van werkplezier. Waar deze ontbreken, blijkt het statuut puur functioneel.

De studie is gebaseerd op een beperkte steekproef van tien respondenten, voornamelijk uit persoonlijke netwerken, wat de representativiteit beperkt. Ook is de focus gelegd op de actieve bevolking, waardoor gepensioneerden buiten beschouwing bleven. Sectorale verschillen konden hierdoor minder diepgaand worden onderzocht. Toch levert de kwalitatieve aanpak waardevolle inzichten op die als basis kunnen dienen voor grootschaliger onderzoek.

Praktisch blijkt de nood aan duidelijke informatievoorziening en sensibilisering over rechten en plichten cruciaal. Werkgevers spelen hierin een centrale rol en ook overheidsinstanties moeten zorgen voor eenvoudige toegang tot actuele regelgeving. Tot slot benadrukt dit onderzoek dat flexi-jobs niet mogen worden ingezet als structurele vervanging van vaste arbeid, gezien de inherente onzekerheden.

Probleemstelling

De laatste jaren is de vraag naar flexibele arbeidsvormen sterk toegenomen. Eén van deze flexibele werkmodellen, is de *flexi-job* (ZigZagHR, 2024). Deze regeling oorspronkelijk ingevoerd om tekorten in bepaalde sectoren op te vangen en zwartwerk tegen te gaan, biedt werknemers de mogelijkheid om bij te verdienen onder specifieke voorwaarden. Een flexi-job kan enkel worden uitgeoefend door mensen die al een hoofdberoep hebben of gepensioneerd zijn en stelt hen in staat om zonder belastingen of sociale bijdragen een aanvullend inkomen te verwerven (*Flexi-job*, z.d.). Werkgevers daarentegen profiteren van een verlaagde werkgeversbijdrage van 28%, wat het voor hen aantrekkelijk maakt om werknemers legaal in dienst te nemen.

Deze regeling is een antwoord op de toenemende vraag naar flexibel werk door zowel werknemers als werkgevers. Werknemers willen bijverdienen zonder daarbij een grote administratieve of fiscale last te dragen. Flexi-jobs vervullen deze behoefte door eenvoudige regels en belastingvoordelen aan te bieden. Voor werkgevers is het grote voordeel de verlaging van de werkgeversbijdrage, wat zorgt voor minder kosten in vergelijking met reguliere arbeidscontracten. In sectoren zoals de horeca, detailhandel en evenementen, waar tijdelijk personeel vaak noodzakelijk is, biedt de flexi-job-regeling een oplossing om legaal extra personeel aan te trekken tegen lagere kosten.

Een van de grootste voordelen van het flexi-job systeem is dat het zwartwerk tegen gaat. In sectoren waar het vaak voorkomt, zorgt de mogelijkheid van flexi-jobs ervoor dat zowel werkgevers als werknemers de voorkeur geven aan legaal werk. Het resultaat hiervan is dat de arbeidsmarkt zowel transparanter, maar ook eerlijker wordt. Werknemers genieten van een zekere mate van juridische bescherming die bij zwartwerk ontbreekt, denk maar aan arbeidsverzekering.

Toch zijn er ook uitdagingen verbonden aan de flexi-job regeling. Flexi-jobs kunnen reguliere arbeidsplaatsen verdringen doordat werkgevers vaak de voorkeur geven aan flexi-jobs als goedkoper alternatief voor vaste contracten. Een belangrijk aspect om te overwegen is de interactie tussen de primaire werkgever en de flexi-job-werkgever in het geval van een arbeidsongeval. De primaire werkgever is niet direct verantwoordelijk voor het ongeval dat plaatsvond tijdens de flexi-job-uren. De verantwoordelijkheid voor de loonuitkering en de vergoeding voor de arbeidsongeschiktheid ligt bij de flexi-job-werkgever en diens arbeidsongevallenverzekering.

Indien het ongeval echter leidt tot een langdurige arbeidsongeschiktheid die ook de hoofdactiviteit van de werknemer beïnvloedt, kan dit secundaire gevolgen hebben voor de primaire werkgever. De werknemer kan mogelijk niet in staat zijn om zijn taken bij de primaire werkgever uit te voeren, wat kan leiden tot de noodzaak van vervanging of herverdeling van taken binnen het primaire bedrijf.

Vermits het statuut pas in 2015 is geïntroduceerd, is de literatuur rond het thema "flexijob" zeer beperkt. De wetgeving was in het begin niet altijd even duidelijk, maar dit heeft zich ondertussen wel rechtgetrokken. Vakbonden, officiële websites van de overheid bieden de nodige informatie aan over het statuut flexi-job. De vraag blijft nu wel, hoe ervaren werknemers het statuut? Zijn de voordelen aanwezig die beloofd werden of zijn er ook onvoorziene nadelen verbonden aan dit statuut als werknemer? In deze masterproef zal onderzocht worden hoe werknemers, die deel uitmaken van de actieve bevolking, het statuut flexi-job ervaren in Vlaanderen.

In dit onderzoek is er gekozen om de actieve bevolking te bevragen, omdat ze hun flexi-job combineren met een hoofdjob. De bedoeling is om te onderzoeken hoe ze dit combineren en wat voor invloed dit heeft op bepaalde aspecten van hun leven bijvoorbeeld hun work/life balance.

1. Literatuurstudie

De behoefte aan flexibilisering op de arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk toegenomen, dit komt vooral door verschillende economische, technologische en sociale veranderingen. Deze literatuurstudie onderzoekt de opkomst van flexibele werkvormen, de voordelen en nadelen ervan en analyseert de specifieke situatie van flexi-jobbers in België. Het is belangrijk om eerst te begrijpen waar flexibiliteit vandaan komt, want het biedt een basis voor het begrijpen van de impact van flexi-jobbers op de Belgische arbeidsmarkt en hoe de mensen die hier deel uit van maken het ervaren.

1.1 Oorsprong van flexibilisering

De behoefte aan flexibilisering op de arbeidsmarkt kan worden toegeschreven aan verschillende factoren. Ten eerste heeft economische globalisering een belangrijke rol gespeeld. Globalisering heeft geleid tot een toename van de concurrentiedruk, waardoor bedrijven flexibeler moeten opereren om snel te kunnen reageren op marktveranderingen (Kalleberg, 2009). De noodzaak om kosten te besparen en efficiënter te werken, heeft de adoptie van flexibele werkvormen verder bevorderd.

Daarnaast heeft technologische vooruitgang een cruciale rol gespeeld. De opkomst van informatietechnologie en digitalisering heeft het mogelijk gemaakt om werk los te koppelen van fysieke locaties (Messenger & Gschwind, 2016). Dit heeft geleid tot de groei van telewerken en platformwerk, waardoor werknemers meer flexibiliteit hebben in waar en wanneer ze werken.

Platformen zoals Zoom, Slack en Microsoft Teams hebben het voor werknemers mogelijk gemaakt om locatieonafhankelijk te werken. Dit wordt vaak geassocieerd met de bredere opkomst van de 'vierde industriële revolutie', waarin werk gedigitaliseerd en geautomatiseerd wordt. (Lenaerts et al., 2020) Tegelijkertijd hebben deze technologische middelen ook geleid tot de ontwikkeling van de zogenaamde platform- of gig-economie. In dit nieuwe arbeidssysteem, dat zich buiten de klassieke werkgever-werknemerrelatie beweegt, voeren zelfstandigen op flexibele basis korte opdrachten uit via digitale platformen. Lenaerts et al. (2020) benadrukt in haar rapport dat deze technologie-gedreven werkstructuren niet alleen flexibiliteit bieden, maar ook een nieuwe vorm van precair werk introduceren waarin sociale bescherming vaak ontbreekt. Toch blijkt de aantrekkelijkheid van dergelijke werkvormen voor zowel platformwerkers als bedrijven onverminderd groot (Lenaerts et al., 2020).

Veranderende werknemersvoorkeuren hebben eveneens bijgedragen aan de behoefte aan flexibilisering. Werknemers zoeken steeds vaker naar een betere balans tussen werk en privéleven, wat resulteert in een grotere vraag naar flexibele werktijden en thuiswerken (Clark, 2000). Deze verschuiving in voorkeuren is mede ingegeven door de toenemende druk van het moderne leven, waarbij werknemers hun professionele verplichtingen willen combineren met persoonlijke verantwoordelijkheden en interesses.

Daarnaast spelen demografische veranderingen een niet te onderschatten rol in het stimuleren van flexibilisering. De vergrijzing van de bevolking in veel Westerse landen zorgt voor een grotere groep oudere werknemers, zij geven vaak de voorkeur aan deeltijdwerk of flexibele uren om werk en gezondheid beter te combineren. Ook de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en dan vooral moeders, heeft geleid tot een verhoogde vraag naar flexibele werkvormen.

Volgens Böhm, Buchholz en Watzinger (2019) vereist deze demografische verschuiving een hertekening van het arbeidsaanbod waarin flexibiliteit essentieel is om participatie op peil te houden. Flexibele arbeid wordt in dit opzicht een mechanisme om inclusiviteit en inzetbaarheid te bevorderen en dus geen louter economisch optimalisatiemiddel (Böhm et al., 2019).

Bedrijven zijn noodzakelijk om te kunnen reageren op economische onzekerheid en marktvolatiliteit. Met de groeiende concurrentiedruk in de wereldeconomie zijn ondernemingen meer dan ooit afhankelijk van hun vermogen om snel te schakelen bij vraagveranderingen of crisissen. Swamidass en Newell (1987) tonen aan dat flexibiliteit in bedrijfsvoering essentieel is om succesvol te blijven in onzekere en snel veranderende marktomstandigheden.

Flexibele arbeidskrachten, zoals freelancers, tijdelijke contractanten en oproepkrachten, stellen bedrijven in staat om kosten te beheersen en hun productiecapaciteit snel aan te passen aan schommelingen in de marktvraag. Volgens een empirische studie van het Internationaal Monetair Fonds (Bernal-Verdugo, Furceri & Guillaume, 2012) herstellen arbeidsmarkten met een hogere mate van flexibiliteit doorgaans sneller van economische schokken. Dit maakt het gebruik van flexibele werkregelingen aantrekkelijk voor zowel beleidsmakers als werkgevers (Bernal-Verdugo et al., 2012).

Een ander essentieel element in deze evolutie is de verschuiving in culturele werkwaarden. De jongere generaties op de arbeidsmarkt, met name millennials en generatie Z, hechten in toenemende mate waarde aan autonomie, persoonlijke ontwikkeling en zinvol werk. Deze trend leidt ertoe dat vaste kantooruren en hiërarchisch gestructureerde werkmodellen steeds minder aansluiten bij de verwachtingen van werkenden. Kalleberg (2009) stelt dat deze waardenverschuiving gepaard gaat met een bredere institutionele transformatie, waarbij traditionele, stabiele arbeidsrelaties worden vervangen door 'precaire' of vloeibare arbeidsvormen. Flexibilisering is in dit licht niet louter een economisch proces, maar ook een culturele beweging die gebaseerd is op een andere kijk op werk.

Tot slot verdient ook het beleidsconcept van flexicurity aandacht als motor voor flexibilisering. In landen als Denemarken is dit model ontwikkeld om de schijnbare tegenstelling tussen arbeidsflexibiliteit en werkzekerheid te overbruggen. Flexicurity combineert gemakkelijke ontslagprocedures en flexibele contractvormen met een sterk sociaal vangnet en actieve arbeidsmarktmaatregelen. Wilthagen en Tros (2004) beschrijven dit model als een nieuw paradigma waarin flexibiliteit niet noodzakelijk ten koste gaat van de werknemer, maar juist kan samengaan met bescherming en zekerheid. Door deze vernieuwing is flexibilisering in bepaalde gevallen maatschappelijk beter te verantwoorden en wordt het zelfs gezien als een situatie waar zowel werknemers als werkgevers van profiteren (Wilthagen & Tros, 2004).

1.1.1 Voordelen van flexibele werkvormen

Flexibele werkvormen bieden diverse voordelen voor zowel werkgevers als werknemers. Voor werkgevers kan flexibilisering leiden tot aanzienlijke kostenbesparingen, onder andere doordat minder fysieke kantoorruimte nodig is en operationele kosten dalen. Uit het experiment bij Microsoft Japan blijkt bijvoorbeeld dat een vierdaagse werkweek leidde tot een productiviteitsstijging van 40% en een daling van het elektriciteitsverbruik met 23% (Gatlin-Keener et al., 2019).

Daarnaast suggereren studies dat werknemers die flexibel kunnen werken vaak productiever zijn, omdat zij hun werkuren kunnen afstemmen op hun persoonlijke piekmomenten van productiviteit (Bloom, Liang, Roberts, & Ying, 2014). Naast productiviteitswinst ervaren bedrijven ook een hogere werknemerstevredenheid: werknemers met flexibele werkopties blijken loyaler te zijn en minder geneigd om van baan te veranderen. Recent onderzoek toont aan dat hybride werken het personeelsverloop aanzienlijk kan verminderen en de algemene tevredenheid bij werknemers verhoogt (Bloom, Han, & Liang, 2023).

Voor werkgevers zijn er daarnaast indirecte voordelen, zoals een verbeterd innovatieklimaat. Uit onderzoek blijkt dat werknemers die flexibel kunnen werken, vaker innovatief gedrag vertonen. Dit komt onder andere doordat zij minder last hebben van micromanagement en meer autonomie ervaren om zelf keuzes te maken in hun werk (Peters et al., 2014).

Voor werknemers biedt flexibilisering aanzienlijke voordelen op het gebied van autonomie en tevredenheid. Meer controle over werkuren en werkomgeving kan leiden tot hogere werktevredenheid en motivatie (Bakker & Demerouti, 2007). Werknemers kunnen hun werkschema afstemmen op hun persoonlijke behoeften en voorkeuren, wat bijdraagt aan een betere werk-privébalans. Flexibele werkvormen stellen werknemers in staat om hun professionele verplichtingen te combineren met persoonlijke verantwoordelijkheden, zoals zorg voor kinderen of ouders, wat hun welzijn over het algemeen verhoogt (Bakker & Demerouti, 2007; Peters et al., 2014).

Verder blijkt uit een meta-analyse van Gajendran en Harrison (2007) dat werknemers die kunnen telewerken minder stress ervaren en meer tevreden zijn over hun baan. Autonomie speelt een centrale rol in deze relatie, werknemers die hun werk zelf kunnen organiseren, rapporteren meer intrinsieke motivatie en werkplezier (Gajendran & Harrison, 2007). Deze bevindingen worden bevestigd door Ipsen et al. (2021), die in een Europees onderzoek tijdens de COVID-19-pandemie vaststelden dat flexibele werkregelingen zoals thuiswerken zowel het mentale welzijn als de werkprestaties van werknemers positief beïnvloeden.

Daarnaast helpt flexibilisering ook om werkdruk en burn-out te verlagen. Werknemers met meer zeggenschap over hun werkritme en werktijden hebben een lager risico op overbelasting (Kelliher & Anderson, 2010). Volgens een meta-analyse van Gajendran en Harrison (2007) rapporteren werknemers die kunnen telewerken meer werktevredenheid en minder vermoeidheid, zelfs onder uitdagende omstandigheden. Dit onderstreept dat flexibele werkvormen duurzaam inzetbare arbeid kunnen bevorderen.

Tot slot is er ook een maatschappelijk voordeel: flexibele werkregelingen vergroten de arbeidsparticipatie, vooral bij vrouwen, mantelzorgers en mensen met een beperking. Door drempels zoals pendeltijd of rigide werktijden weg te nemen, maken flexibele werkmodellen het mogelijk voor bredere groepen om volwaardig deel te nemen aan het arbeidsproces (Lott & Chung, 2016; Chung & van der Horst, 2018).

1.1.2 Nadelen van flexibele werkvormen

Hoewel flexibele werkvormen, zoals telewerken, veel voordelen bieden, zijn er ook duidelijke nadelen die zowel werkgevers als werknemers kunnen beïnvloeden. Voor werkgevers brengen flexibele werkstructuren uitdagingen met zich mee op het gebied van beheer, toezicht en samenwerking. Wanneer werknemers niet fysiek aanwezig zijn op kantoor, wordt het voor leidinggevenden moeilijker om prestaties correct te monitoren en teamcohesie te behouden. Uit onderzoek van Golden (2007) blijkt dat telewerken de zichtbaarheid van medewerkers vermindert, wat de relatie met collega's en leidinggevenden kan verzwakken. Dit kan op zijn beurt een negatieve invloed hebben op de algehele prestaties en betrokkenheid van werknemers. Daarnaast wijzen Allen, Golden en Shockley (2015) erop dat communicatieproblemen kunnen ontstaan, vooral in organisaties die onvoldoende zijn uitgerust met digitale samenwerkingsinstrumenten of geen duidelijke afspraken maken over bereikbaarheid en overlegmomenten.

Daarnaast brengt het inzetten van flexibele werkvormen ook juridische en administratieve complexiteit met zich mee. Werkgevers worden geconfronteerd met uiteenlopende arbeidswetgevingen, afhankelijk van de locatie of het type contract van de werknemer. Dit vraagt om extra administratieve inspanningen en verhoogt het risico op fouten of juridische geschillen (Eurofound, 2020). Daarnaast vereist de implementatie van hybride modellen aanpassingen in HR-beleid, arbeidsvoorwaarden en prestatiebeoordelingen, wat niet alleen complex, maar ook kostbaar kan zijn (Felstead & Henseke, 2017).

Een ander veelgenoemd risico voor werkgevers is het mogelijk afnemen van samenwerking en innovatie. In een kantooromgeving ontstaan ideeën vaak spontaan via informele interacties. Bij verspreide teams kunnen deze spontane momenten wegvallen, wat de creatieve processen onder druk zet. Onderzoek van Grant et al. (2013) toont aan dat langdurig telewerken het gevoel van verbondenheid met collega's kan verminderen, wat niet alleen leidt tot een lagere samenwerking, maar ook tot verminderde teamidentificatie en innovatiekracht.

Voor werknemers brengen flexibele werkvormen eveneens risico's met zich mee. In de eerste plaats geldt dit voor de financiële zekerheid. Vooral in de context van gig- en freelancewerk, dat vaak onder de noemer van flexibilisering wordt geplaatst, is er sprake van een gebrek aan structureel inkomen en sociale bescherming. Kalleberg (2009) beschrijft deze vorm van werk als 'precarious employment', waarbij werknemers blootstaan aan onzekere arbeidsvoorwaarden en beperkt recht hebben op sociale zekerheden zoals pensioen, ziekteverlof of werkloosheidsuitkering. Deze inkomensonzekerheid kan leiden tot verhoogde stress en mentale belasting.

Daarnaast kan thuiswerken leiden tot sociale isolatie en de vervaging van grenzen tussen werk en privéleven. Werknemers die langdurig vanuit huis werken, missen vaak het dagelijkse contact met collega's, wat gevoelens van eenzaamheid en een gebrek aan sociale steun kan veroorzaken. Grant et al. (2013) benadrukken dat deze factoren een negatieve impact kunnen hebben op het psychologisch welzijn van werknemers. Bovendien blijkt uit onderzoek dat werknemers moeite hebben om werk en privé gescheiden te houden wanneer ze thuiswerken, wat kan leiden tot constante bereikbaarheid, overwerk en uiteindelijk burn-outverschijnselen (Allen, Golden & Shockley, 2015).

Ook is er een reëel risico op verhoogde werkdruk. In tegenstelling tot de veronderstelling dat flexibiliteit ontspanning biedt, tonen verschillende studies aan dat werknemers met flexibele werkopties zich vaker verplicht voelen om 'extra' prestaties te leveren om te bewijzen dat ze productief zijn. Dit fenomeen van 'zelfopgelegde intensivering' kan leiden tot langere werkuren en verhoogde mentale belasting (Ipsen et al., 2021).

Tot slot kunnen flexibele werkregelingen de loopbaanontwikkeling van werknemers negatief beïnvloeden. Werknemers die niet zichtbaar zijn op kantoor, lopen het risico om overgeslagen te worden bij promoties of belangrijke projecten. Deze *out of sight, out of mind-dynamiek* beperkt de toegang tot informele netwerken en mentoring, iets wat essentieel is voor professionele groei (Allen et al., 2015).

1.2 Flexibilisering en flexi-jobbers in België

In België biedt het systeem van flexi-jobs een specifieke vorm van flexibel werk, gericht op personen met een hoofdactiviteit, mensen die in de overgangsfase van hun pensioen zitten en mensen die al gepensioneerd zijn. Hierdoor kunnen zij bijkomende inkomsten genereren zonder hoge fiscale lasten. Deze regeling werd geïntroduceerd in 2015 en is vooral populair in sectoren zoals de horeca en detailhandel. (Acerta, z.d.)

Flexi-jobs bieden verschillende voordelen voor zowel werknemers als werkgevers. Voor werknemers betekent het extra inkomsten zonder dat hun reguliere werk of pensioen wordt beïnvloed. Flexi-jobbers kunnen flexibel werken en hun werkuren afstemmen op hun persoonlijke behoeften en andere verplichtingen. Voor werkgevers helpen flexi-jobs om seizoensgebonden pieken in vraag op te vangen zonder de noodzaak van langdurige arbeidscontracten.

Volgens de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd het Belgische flexi-job systeem in 2015 ingevoerd als direct antwoord op de uitdagingen in de horecasector, zoals hoge loonkosten, personeelstekorten en een aanzienlijke mate van informele arbeid. Dankzij het flexi-job systeem kunnen werkgevers sneller en goedkoper personeel inschakelen tijdens piekperiodes, zonder zware administratieve lasten. Flexi-jobbers zijn sociaal verzekerd en genieten arbeidsrechtelijke bescherming, wat het systeem aantrekkelijk maakt voor zowel werkgevers als werknemers (*Flexi-jobarbeidsovereenkomst* | *Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid - Arbeid En Sociaal Overleg*, n.d.)

In Duitsland bestaat het systeem van Mini-jobs, waarbij werknemers tot een bepaald loonplafond flexibel kunnen worden ingezet met beperkte sociale bescherming. Mini-jobbers hebben recht op het minimumloon, maar bouwen bijvoorbeeld geen aanspraak op werkloosheidsuitkering op en zijn vaak niet automatisch verzekerd voor ziekte en zorg (Bundesagentur für Arbeit, 2024).

In Nederland is het aandeel flexibele arbeidscontracten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) de afgelopen decennia sterk gegroeid. Flexibele arbeid komt daar onder meer voor in de vorm van tijdelijke contracten, uitzendwerk, oproepcontracten en zzp-schap, waarbij de mate van rechtszekerheid sterk varieert per contractvorm (CPB, 2016.) Nederland behoort inmiddels tot de Europese landen met het hoogste aandeel flexibele arbeid (CPB, 2016).

Uit vergelijking blijkt dat België met het flexi-job systeem bewust kiest voor een model dat flexibiliteit voor werkgevers combineert met een relatief sterke bescherming voor werknemers. In Duitsland en Nederland ligt de nadruk sterker op flexibiliteit, vaak met minder sociale bescherming voor de werknemer.

Desondanks zijn er ook uitdagingen en kritiek op het systeem van flexi-jobs. Een belangrijke zorg is de beperkte opbouw van socialezekerheidsrechten voor flexi-jobbers, wat problematisch kan zijn op lange termijn. Flexi-jobbers bouwen minder pensioenrechten op en hebben beperkte toegang tot andere sociale zekerheidsvoorzieningen, wat hun financiële zekerheid in de toekomst kan bedreigen. (*De 7 Gevaren van Flexi-jobs*, 2023)

Bovendien is er bezorgdheid dat flexi-jobs reguliere banen kunnen verdringen en bijdragen aan de algemene precariteit van de arbeidsmarkt. De lage kosten en flexibiliteit van flexi-jobs kunnen ervoor zorgen dat werkgevers deze verkiezen boven reguliere arbeidscontracten, wat kan leiden tot een verschuiving naar minder stabiele en goed beschermde arbeidsvormen.

(De 7 Gevaren van Flexi-jobs, 2023)

Gepensioneerden in België kunnen sinds enkele jaren onbeperkt belastingvrij bijverdienen via het statuut van flexi-jobber, mits zij de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt of een loopbaan van minimaal 45 jaar kunnen aantonen. (My Flexi-Job, 2024) Dit systeem is oorspronkelijk ontworpen om sectoren met arbeidskrapte, zoals horeca en retail, te ondersteunen en ouderen de mogelijkheid te bieden om actief te blijven. Het loon dat zij verdienen is volledig belastingvrij en wordt niet meegenomen in hun belastingaangifte, wat betekent dat hun brutoloon gelijk is aan hun nettoloon.

Hoewel dit beleid bijdraagt aan het activeren van gepensioneerden en economische voordelen oplevert, wordt het bekritiseerd vanwege de ongelijkheid tussen de oude en jonge generatie. De belastingvrije status van deze inkomsten kan de financiële druk op jongere generaties vergroten, zeker in een context van toenemende vergrijzing en hogere kosten voor sociale zekerheid. Dit leidt tot vragen over de duurzaamheid en rechtvaardigheid van dit systeem.

1.2.1 Het wettelijk aspect van statuut flexi-job.

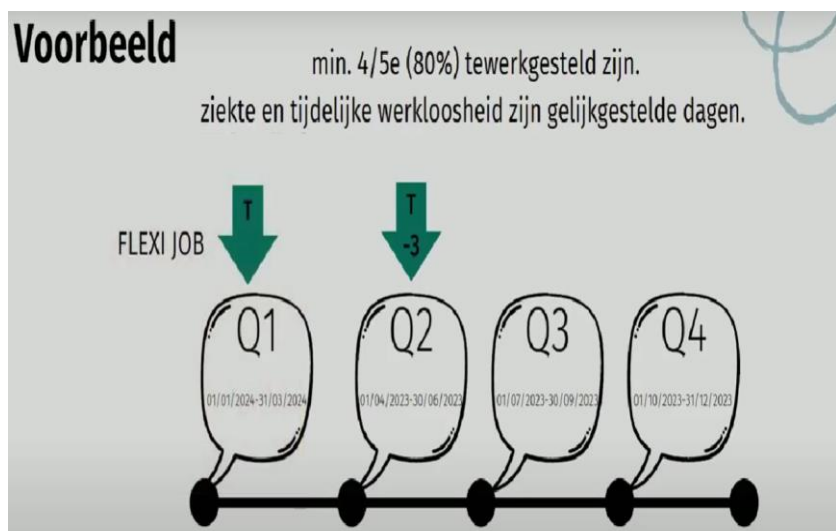
De wettelijke basis van flexi-jobs werd gelegd via de programmawet van 16 november 2015. Deze wet regelde wie in aanmerking kwam, in welke sectoren flexi-jobs konden worden aangeboden en welke sociale en fiscale voordelen eraan verbonden waren. (FRB-FRI, n.d.)

Flexi-job **werknemers** genieten van een bruto = netto verloning, waarbij geen gewone RSZ-bijdragen worden betaald. Flexi-job **werkgevers** betalen sinds 2024 een verminderde werkgeversbijdrage van 28%, wat het systeem voor beide partijen aantrekkelijk maakt. (NOWJOBS, 2025) Toch is dit gunstige regime onderwerp van politieke discussie, aangezien het implicaties heeft voor de financiering van de sociale zekerheid.

Recentere wetwijzigingen hebben geleid tot een uitbreiding naar nieuwe sectoren zoals de sportsector en de detailhandel. Volgens de beleidsnota van de FOD Werkgelegenheid (2022) zal deze trend zich mogelijks verderzetten, mits er voldoende draagvlak is bij sociale partners.

Om in aanmerking te komen voor een flexi-job, moet een werknemer aan een aantal specifieke voorwaarden voldoen.

De voornaamste voorwaarde is de tewerkstellingsregel in kwartaal T-3, wat betekent dat de werknemer in het derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin hij of zij een flexi-job wil uitvoeren, minstens 4/5e van een voltijdse betrekking moet hebben gewerkt bij een andere werkgever dan degene waarbij de flexi-job wordt uitgeoefend (Federale Overheidsdienst



Figuur 1: Illustratie T-3 regeling

Bron: ACV Limburg, 2024

Werkgelegenheid, Arbeid en

Sociaal Overleg, 2024) (zie figuur 1). Dit zorgt ervoor dat enkel werknemers die al een substantieel arbeidsinkomen hebben, gebruik kunnen maken van het flexi-jobstatuut, waardoor sociale dumping en misbruik worden vermeden.

Sinds 1 januari 2024 werd een belangrijke wijziging doorgevoerd in de wetgeving rond flexi-jobs: het is niet langer toegestaan om een flexi-job te combineren met een andere arbeidsrelatie bij dezelfde werkgever of een met deze werkgever verbonden onderneming. Dit betekent dat een werknemer geen flexi-job kan uitoefenen bij een werkgever waar hij of zij al een deeltijds of voltijds contract heeft, zelfs als de functies verschillen (De Ultieme Gids Voor Flexi-jobs in 2024: Wat Je Moet Weten, 2024).

Bovendien mag een werknemer geen flexi-job uitoefenen indien hij of zij zich in een periode bevindt die gedekt wordt door een verbrekingsvergoeding of ontslagcompensatievergoeding van de werkgever waarbij de flexi-job wordt uitgeoefend (*Flexi-jobs Vanaf 2024: Enkele Verduidelijkingen* | Securex, 2024)

1.2.2 Voorwaarden voor gepensioneerden

Voor gepensioneerden gelden andere voorwaarden dan voor reguliere werknemers. In tegenstelling tot werkenden moeten gepensioneerden niet voldoen aan de T-3-regel en kunnen zij onmiddellijk een flexi-job uitoefenen, ongeacht hun vorige tewerkstelling. Dit maakt het voor ouderen eenvoudiger om bij te verdienen zonder dat dit gevolgen heeft voor hun pensioen of belastingplicht. Er geldt echter een uitzondering voor personen die een overgangsuitkering ontvangen, aangezien zij niet als volledig gepensioneerd worden beschouwd en dus niet in aanmerking komen voor een flexi-job (*De Ultieme Gids Voor Flexi-jobs in 2024: Wat Je Moet Weten*, 2024).

1.2.3 Sectoren waarin flexi-jobs toegelaten zijn

Flexi-jobs zijn niet in alle sectoren toegestaan en zijn beperkt tot sectoren waarin flexibiliteit een essentiële rol speelt in de bedrijfsvoering. Flexi-jobs zijn nooit mogelijk voor functies die vallen binnen: Artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies zoals bepaald in de wet kunstwerkers van 16 december 2022. Gezondheidszorgberoepen (cfr de wet van 10 mei 2015) o.a. arts, tandarts, apotheker, verpleger, kinesist. (ACV,2025)

Sectoren waarbij een flexi-job uitgevoerd mag worden zijn de volgende:

PC	sector	bijzonderheden	Flexi sinds
PARITAIRE COMITÉS	Privé-sector		
112	Garagebedrijf		01.01.2024
118	voedingsnijverheid	- Enkel voor wg's die vallen onder toep. Sociaalfonds (banket)bakkerij, industriële broodbakkerij - Detailhandel chocolatiers (NACE 47242)	01.01.2018 23.04.2023
118.03	Bakkerijen, ambachtelijke roomijsfabrikanten		01.01.2024 (01.01.2018)
118.07	Brouwerijen en mouterijen		01.01.2024

Bron: ACV. (2025). *Overzicht sectoren flexi-jobs* [PDF].

PC	sector	bijzonderheden	Flexi sinds
118.08	drankennijverheid		01.01.2024
118.09	groentenijverheid		01.01.2024
118.10	vruchtenijverheid		01.01.2024
118.11	vleesnijverheid		01.01.2024
118.12	zuivelproducten		01.01.2024
118.14	Chocoladefabrieken - suikerbakkerij	Nace-code 47242 (Detailhandel in chocolade en suikerwerk)	01.01.2024 (23.04.2023)
118.21	Aardappelverwerkende nijverheid		01.01.2024
118.22	aardappelschilbedrijven		01.01.2024
119	Handel in voedingswaren		01.01.2018
132	Technische land- en tuinbouwwerken	Opt-out gevraagd (CAO 22.05.2024), maar regering moet nog invoeren opt-out vanaf 01.01.2025	01.01.2024-31.12.2024 ¹
139	Binnenscheepvaart		01.07.2024
140.01	Autobus en autocars		01.01.2024
140.05	verhuisbedrijven		01.01.2024
143	zeevisserij	Enkel walpersoneel van rederijen zeevisserij	01.01.2025 ³
144	landbouwbedrijf	opt-out vanaf 01.04.2024	01.01.2024-31.03.2024
145	tuinbouwbedrijf	opt-out vf 01.04.2024 , behalve ...	01.01.2024-tem 31.03.2024
		Aanleg en onderhoud van parken, tuinen, groene zones, sport- en recreatieterreinen, begraafplaatsen	01.01.2024
200	Aanvullend paritair comité bedienden	Enkel autorijscholen (Nace 85.531)	01.01.2024
201	Zelfstandige kleinhandel		01.01.2018
202	Kleinhandel voedingswaarden		01.01.2018

Bron: ACV. (2025). *Overzicht sectoren flexi-jobs* [PDF].

PC	sector	bijzonderheden	Flexi sinds
202.01	Middelgrote levensmiddelenbedrijven		01.01.2018
223	Sport		01.01.2023
302	Horeca		01.01.2018 01.12.2015 (enkel witte kassa)
303.03	Bioscoopzalen		01.01.2023
304	Vermakelijkheidsbedrijf	Maar NIET voor de artistieke, artistiek-technische en artistiek-ondersteunende functies	01.01.2023
311	Grote kleinhandelszaken		01.01.2018
312	Warenhuizen		01.01.2018
314	Kappers en schoonheidszorgen		01.01.2018
320	Begrafenisondernemingen		01.01.2024
		Maar beperkt tot gelegenheidswerk : o.a. transport, onthaal, hulp koffietafel, kleine werkjes begraafplaats,...	01.07.2024
322	uitzendarbeid	Enkel voor die sectoren waar flexi-jobs mogelijk zijn	01.01.2018
323	Beheer van gebouwen, vastgoedmakelaars en dienstboden	opt-out voor dienstbodes vf 01.04.2024	01.01.2024 tem 31.03.2024
330	Gezondheidsinrichtingen en -diensten	– enkel specifieke NACE-codes (zie Zorgsector) – Opgelet: niet voor gezondheidsberoepen!	01.01.2023
331	Vlaamse welzijns- en gezondheidssector	Enkel NACE 88.91 (kinderopvang) En enkel initiatieven erkend door Vlaamse Gemeenschap of Vlaamse Gemeenschapscommissie En beperkt tot max 20 % van het totale arbeidsvolume	01.04.2024 01.07.2024
Ander paritaire comités	Mogelijk via akkoord (opting in)		
Evenementensector	Privé-sector	Enkel functies die rechtstreeks verband houden met organisatie (en dus niet bvb boekhouding) evenement	01.01.2024

Bron: ACV. (2025). *Overzicht sectoren flexi-jobs* [PDF].

PC	sector	bijzonderheden	Flexi sinds
		zelf En beperkt tot volgende Nace-codes: – 77.222 (verhuur en lease audio- en video- apparatuur) – 77.223 (verhuur en lease vaatwerk, keukengerei, huishoudapparaten en huishoudelijke benodigdheden) – 77.392 (verhuur en lease tenten) – 77.399 (verhuur en lease andere machines en werktuigen) – 82.300 (organisatie congressen en beurzen) – 90.201 (uitvoerende kunsten zelfstandige. Artiesten) – 90.202 (uitvoerende kunsten artistieke ensembles) – 90.392 (ontwerp en bouw podia) – 90.393 (gespecialiseerde beeld-, verlichting-, en geluidstechnieken) – 90.399 (ondersteunende activiteiten scheppende en uitvoerende kunsten) – 90.111 (literaire creatie) – 90.112 (compositie van muziek) – 90.120 (creatie van beeldende kunst) – 90.130 (ander vormen creatieve kunst) – 91.300 (restaurant en andere ondersteunende activiteiten voor cultureel erfgoed) – 90.311 (exploitatie schouwburgen, concertzalen en dergelijke) – 90.312 (beheer en exploitatie culturele centra) – 93.199 (organisatie sportevenementen)	
Redders	Overheid en privé	Enkel gediplomeerde redders in publieke zwembaden en zwembadwachten of strand	01.01.2024
Overheid	Zorgsector	Enkel NACE-codes – 86101 (ziekenhuizen), – 86109 (hospitalisatiediensten) – 86210 (huisartspraktijken)	01.01.2024

Bron: ACV. (2025). *Overzicht sectoren flexi-jobs* [PDF].

PC	sector	bijzonderheden	Flexi sinds
		- 86220 (specialisten), - 86230, (tandartsen) - 86910 (medische beeldvorming en labo's) - 86920 (ziekenvervoer) - 86940, (verpleeg- en verloskundigen) - 86951 (kinesitherapie) - 86952 (Ergotherapie) - 86959 (andere ambulante revalidatie-activiteiten) - 86991 (mondzorg, muv tandartsactiviteiten) - 86996 (oogzorg) - 86994 (voetzorg en voetproblematiek) - 86995 (voedingsactiviteiten) - 86996 (logopedie) - 86999 (andere menselijke gezondheidszorg), - 87101 (RVT) - 87109: (verpleeginstellingen met huisvesting) - 87203 (huisvesting personen psychiatrische problemen), - 87205 (beschut wonen personen met psychiatrische problemen) - 87301 (woonzorgcentra) - 87302 (serviceflats) - en 88102 (dag- en dienstencentra voor ouderen) Maar niet de gezondheidszorgberoepen (bijzondere kwalificatie voor zorghandelingen)	
	Onderwijs – gesubsidieerd personeel	Vrij onderwijs: niet voor personeel onder CAO-wet (sommige werknemers worden betaald door het schoolbestuur en vallen onder bvb PC 152 of 225) Op vraag van de gefedereerde overheid	

Bron: ACV. (2025). *Overzicht sectoren flexi-jobs* [PDF].

PC	sector	bijzonderheden	Flexi sinds
		Vlaamse gemeenschap: van kleuter tot hoger onderwijs (inclusief universiteiten officieel onderwijs), zie Onderwijs.vlaanderen – flexi-jobs in het onderwijs	01.04.2024
		Duitstalige Gemeenschap : van kleuter tot hoger onderwijs	01.07.2024
		Franstalige Gemeenschap : voorlopig geen vraag	
	Sport- en cultuursector	Nace codes 93.1 of 91.300 en 90 op vraag van de gefedereerde overheid	
		Vlaanderen (Vlaamse Gemeenschap): Duitstalige Gemeenschap Franstalige Gemeenschap : voorlopig geen vraag	01.04.2024 01.07.2024
	Kinderopvang	Nace-code 88.91 op vraag van de gefedereerde overheid	
		Vlaanderen (Vlaamse Gemeenschap): <i>max 20% van het globale arbeidsvol. in de sector</i> Duitstalige Gemeenschap : vraag ingetrokken Franstalige Gemeenschap : voorlopig geen vraag	01.04.2024 01.07.2024

Bron: ACV. (2025). *Overzicht sectoren flexi-jobs* [PDF].

1.2.4 Arbeidsovereenkomst en loonvoorwaarden

Voor de aanvang van een flexi-job moet er een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld tussen de werkgever en de werknemer. Deze overeenkomst dient de algemene voorwaarden van de tewerkstelling vast te leggen, zoals de functiebeschrijving, het loon en de arbeidsduur. Daarnaast moet elke tewerkstelling binnen de flexi-job afzonderlijk worden geregistreerd in Dimona, het online aangiftesysteem van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (*Flexi-jobs Vanaf 2024: Enkele Verduidelijkingen* | Securex, 2024)

Het loon dat een werknemer ontvangt binnen het flexi-jobstatuut wordt het *flexiloon* genoemd. Dit loon is volledig vrijgesteld van gewone socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing. Werkgevers betalen enkel een bijzondere patronale bijdrage van 28%. Het flexiloon mag echter niet lager zijn dan het sectorale minimumloon en mag niet hoger zijn dan 150% van het toepasselijke minimumloon (*De Ultieme Gids Voor Flexi-jobs in 2024: Wat Je Moet Weten*, 2024).

In de horecasector bedraagt het minimum flexiloon bijvoorbeeld €12,05 per uur, inclusief flexi-vakantiegeld. (*Hervorming Flexi-jobs in 2024: Wat Moet Je Hierover Weten?*, 2024)

1.2.5 Uitzonderingen en specifieke aandachtspunten

Naast de basisregels van het flexi-jobstatuut zijn er enkele uitzonderingen en aandachtspunten die van belang zijn:

- **Verboden combinaties:** Een werknemer mag geen flexi-job uitoefenen bij een werkgever waar hij of zij al een andere arbeidsrelatie heeft. Ook is het niet toegestaan om een flexi-job uit te voeren bij een onderneming die verbonden is aan een werkgever waar de werknemer reeds in dienst is (*De Ultieme Gids Voor Flexi-jobs in 2024: Wat Je Moet Weten*, 2024)
- **Registratieplicht:** Werkgevers zijn verplicht om een aanwezigheidsregistratiesysteem te implementeren dat alle prestaties van flexi-jobwerknemers bijhoudt. Dit systeem moet gekoppeld zijn aan Dimona en is essentieel voor de naleving van de wetgeving (*Flexi-jobs Vanaf 2024: Enkele Verduidelijkingen* | Securex, 2024)
- **Maximale inkomsten:** Vanaf 1 januari 2024 geldt er een jaarlijkse limiet van €12.000 aan flexi-jobinkomsten die vrijgesteld zijn van belastingen. Voor gepensioneerden ouder dan 65 jaar geldt deze limiet echter niet (*Hervorming Flexi-jobs in 2024: Wat Moet Je Hierover Weten?*, 2024)

1.3 Beleving flexi-job

Werknemers staan over het algemeen positief tegenover flexibele werkvormen zoals flexi-jobs. Ze waarderen vooral de vrijheid en autonomie die dit statuut biedt, net als de mogelijkheid om op een eenvoudige manier bij te verdienen. Vooral mensen die al een hoofdjob hebben of gepensioneerd zijn, vinden in flexi-jobs een laagdrempelige en fiscaal voordelige manier om extra inkomsten te genereren (Flexi-jobs Zijn Geen Oplossing Voor De Nood Aan Gekwalificeerde Arbeidskrachten, 2024).

Toch brengt deze flexibiliteit ook onzekerheid met zich mee. Doordat flexi-jobs vaak tijdelijk en onregelmatig zijn, ontbreekt het aan stabiliteit, doorgroeikansen en toegang tot vorming. Dit zijn zaken die voor een duurzame loopbaan wel belangrijk zijn. (Huysmans et al., 2024).

De keuze voor een flexi-job komt meestal voort uit praktische motieven. Werknemers doen het om hun budget aan te vullen, om werkervaring op te doen of om werk beter te kunnen combineren met andere verantwoordelijkheden. Het is zelden een bewuste stap richting een duurzame loopbaan in dit statuut (Flexi-jobs Zijn Geen Oplossing Voor De Nood Aan Gekwalificeerde Arbeidskrachten, 2024). Flexi-jobs worden dus niet gekozen uit ambitie, maar eerder uit noodzaak of gemak.

Hoewel veel werknemers flexi-jobs als nuttig of zelfs noodzakelijk beschouwen in bepaalde fases van hun leven, worden ze niet gezien als een volwaardig alternatief voor stabiele en kwalitatieve tewerkstelling. De meeste mensen beschouwen het als een tijdelijke oplossing, niet als een structurele manier om langdurig aan het werk te blijven (Huysmans et al., 2024). Daarmee wijzen werknemers zelf op de grenzen van dit soort werk: het biedt flexibiliteit, maar geen toekomstperspectief.

Theoretische conclusie

De flexibilisering van de arbeidsmarkt biedt zowel kansen als uitdagingen. Het biedt werkgevers de mogelijkheid om snel in te spelen op marktveranderingen en werknemers de vrijheid om hun werk flexibel in te richten. In België biedt het systeem van flexi-jobs een interessante kans om de impact van flexibele werkvormen op de arbeidsmarkt te onderzoeken.

Door te begrijpen waar flexibilisering nu eenmaal vandaan komt, de verschillende vormen van flexibilisering, voordelen en nadelen ervan en door de specifieke situatie van flexi-jobbers in België te analyseren, is er al een solide basis voor het begrijpen van de dynamiek van flexibele werkvormen.

Aan de hand van dit onderzoek proberen we de vraag te beantwoorden op hoe beleven werknemers het statuut flexi-job in Vlaanderen, met name zij die behoren tot de actieve bevolking. Gepensioneerden en individuen die in overgangsfase tussen actief en gepensioneerd behoren worden buiten beschouwing gelaten. Als afhankelijke variabelen nemen we dan het financieel aspect, motivaties, ervaring en de work/life balance.

2. Methodologie

Om een beter begrip te krijgen van de persoonlijke beleving van mensen die een flexi-job uitoefenen, heb ik bewust gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode, meer bepaald het afnemen van semigestructureerde interviews. Deze keuze sluit aan bij de aanbevelingen van Sandelowski (2000), die aangeeft dat kwalitatieve methoden bijzonder geschikt zijn om ervaringen, motieven en percepties van respondenten in hun eigen bewoordingen en context vast te leggen. Omdat subjectieve aspecten moeilijk in cijfers vast te leggen zijn, is een kwalitatieve benadering aanbevolen om genuanceerde, contextgebonden inzichten te verzamelen die enkel via directe dialoog naar voren komen (Sandelowski, 2000).

Voordat ik begonnen was met het afnemen van de interviews heb ik een uitgebreide vragenlijst opgesteld (zie bijlage A) die als leidraad diende tijdens mijn gesprekken. Deze vragenlijst werd specifiek geconstrueerd met het oog op de persoonlijke beleving van flexi-jobbers. De vragen behandelden onder meer hoe lang de respondent reeds actief was in een flexi-job, wat hun motivatie was om hiermee te starten, in welke sector ze werkzaam waren, hoe ze hun arbeidsomstandigheden ervaarden en hoe zij het sociaal en financieel effect van hun flexi-job beleefden. Hoewel ik gebruik maakte van een vooraf opgestelde vragenlijst, liet ik tijdens de interviews ruimte voor doorvragen en spontane wendingen, zodat er voldoende diepgang kon ontstaan en deelnemers zich vrij voelden om aspecten aan te kaarten die hen persoonlijk belangrijk leken.

De selectie van respondenten gebeurde via een zogenaamde sneeuwbalsteekproef, een veelgebruikte methode in kwalitatief onderzoek waarbij nieuwe deelnemers worden geworven via reeds geïnterviewde respondenten. Aangezien ik zelf een studentenjob uitoefen waarin ik al in contact kwam met personen die een flexi-job hadden, kon ik starten met een initiële groep van gekende contacten. Na afloop van elk interview vroeg ik aan de respondent of hij of zij nog andere personen kende die bereid zouden zijn om deel te nemen aan mijn onderzoek. Op deze manier breidde de onderzoeksgroep zich vanzelf uit en kon ik uiteindelijk tien interviews afnemen met mensen uit diverse sectoren en met uiteenlopende ervaringen. Deze aanpak sluit aan bij de omschrijving van Noy (2008), die aangeeft dat sneeuwbalsteekproef een veelgebruikte en effectieve methode is binnen kwalitatief onderzoek om toegang te krijgen tot relevante respondenten via bestaande netwerken.

Om een zo comfortabel mogelijke sfeer te creëren tijdens de interviews en aldus de kans op eerlijke en open antwoorden te verhogen, heb ik ervoor gekozen om de gesprekken zoveel mogelijk bij de respondenten thuis af te nemen. Deze aanpak liet de deelnemers toe om te spreken in een vertrouwde en veilige omgeving, vrij van externe druk of observatie, wat cruciaal is bij het bespreken van persoonlijke ervaringen. Bovendien verminderde dit de drempel tot deelname en zorgde ervoor dat het gesprek vlot en natuurlijk kon verlopen. Uit onderzoek blijkt dit ook zeker het geval te zijn, respondenten voelen zich doorgaans veiliger in hun eigen huis en zijn hierdoor ook eerlijker en opener in het beantwoorden van vragen, zeker als het om gevoelige onderwerpen gaat. (Westland et al., 2024). Als een fysiek gesprek bij de respondenten thuis niet mogelijk was, vond het gesprek online plaats via Zoom of Google Meet.

De interviews zelf verliepen over het algemeen zeer vlot. De respondenten begrepen de vragen goed en waren in staat om hier duidelijke, genuanceerde antwoorden op te geven. Dit verraste me niet, aangezien het gesprek telkens draaide rond hun eigen beleving en ervaring, thema's waarmee zij uiteraard vertrouwd zijn. De duur van de interviews varieerde tussen de twintig en vijfenveertig minuten, waarbij het eerste interview met 45 minuten ook het langste was. Hoewel de gesprekken intens en boeiend waren, vergde de verwerking ervan enorm veel tijd.

Na het verzamelen van de data ben ik overgegaan tot het transcriberen van elk interview. Dit gebeurde grondig en woord voor woord, om zoveel mogelijk de nuances en accenten uit de gesprekken te behouden. Aangezien elk interview gemiddeld 20 à 30 minuten duurde, nam het transcriberen een aanzienlijk deel van de tijd in beslag. Toch beschouwde ik dit als een essentieel onderdeel van het analyseproces: door het letterlijk uittypen van de gesprekken, raakte ik dieper vertrouwd met de inhoud en kon ik betekenisvolle patronen en terugkerende thema's beter identificeren.

Na het transcriberen heb ik ervoor gekozen om per respondent een visuele mindmap (zie bijlage B) op te stellen. Deze werkwijze hielp mij om overzicht te krijgen in de hoeveelheid aan informatie. De opbouw van deze mindmaps vertoont sterke gelijkenissen met het klassieke kwalitatieve coderingsproces zoals beschreven in de grounded theory-benadering, meer bepaald het open, axiaal en selectief coderen. In de eerste fase (open coderen) heb ik per interview kernwoorden en thema's genoteerd. In de tweede fase (axiaal coderen) ben ik op zoek gegaan naar verbanden tussen die thema's en heb ik ze gegroepeerd rond centrale categorieën. Tot slot heb ik in de derde fase (selectief coderen) per mindmap de centrale inzichten en kernideeën samengebracht die representatief zijn voor de beleving van de betreffende respondent. Deze visuele en thematische analyse maakte het voor mij gemakkelijker om gegevens op een gestructureerde manier te vergelijken over de verschillende deelnemers heen, wat het formuleren van overkoepelende conclusies vergemakkelijkte.

Voorafgaand aan het afnemen van de interviews zijn alle deelnemers geïnformeerd over de aard en het doel van het onderzoek. Iedere deelnemer heeft een *informed consent* (zie bijlage C) ondertekend, waarin expliciet werd aangegeven dat deelname vrijwillig was en dat zij op elk moment mochten stoppen met het interview zonder opgaaf van reden. In het *informed consent* werd ook toegelicht op welke manier de verzamelde gegevens verwerkt zouden worden, ik heb dit ook telkens mondeling toegelicht.

Om de privacy van de deelnemers te waarborgen, zijn alle gegevens geanonimiseerd. Fictieve namen werden toegewezen. Identificerende informatie zijn weggelaten of zodanig aangepast dat ze niet naar specifieke personen herleidbaar zijn. De interviews zijn opgeslagen en verwerkt op een manier die voldoet aan de geldende normen voor gegevensbescherming.

Er zijn in totaal tien interviews afgenomen. Na het tiende interview werd duidelijk dat er sprake was van dataverzadiging. De antwoorden begonnen zich te herhalen en er kwamen geen significante nieuwe inzichten meer naar voren. Hoewel de individuele ervaringen enigszins verschilden, werden de kernpunten en thema's in zekere mate consistent. Om die reden is besloten de dataverzameling op dit punt te stoppen.

3. Resultaten uit interviews

Voor de indeling van de resultaten heb ik de structuur van de interviewleidraad aangehouden. Aangezien het onderzoek zich richt op persoonlijke ervaringen, was het essentieel om geen enkel detail over het hoofd te zien. Door thema per thema te werken, kon ik de gegevens zorgvuldig en systematisch analyseren.

3.1 Algemene achtergrond van de geïnterviewden

De interviews zijn afgenomen bij tien verschillende personen die actief zijn als flexi-jobber. Hun leeftijden variëren van 25 tot 55 jaar. Hun hoofdberoepen lopen uiteen.

Respondent	Hoofdberoep	Tijd actief als flexi-jobber
Karen Maes (53J)	Verpleegkundige	3 jaar
Lieve Peeters (55J); Tom Jacobs (34J) ; Annick Willems (53J)	Ambtenaar	2-3 jaar ; bijna 2 jaar ; 8 maanden
Sofie Martens (53J)	Administratief hoofdmedewerker	4 jaar
Els Dierckx (45J)	Dienst Burgerzaken	Bijna 7 jaar
Jan Vermeulen (25J)	Sociaal Coördinator in een woonzorgcentrum	2,5 jaar
Sarah Goossens (30J)	Productspecialist	12 jaar (ze telt haar tijd als jobstudent er ook bij)
Inge Verjans (54J)	Ontwerper in de meubelsector	10 jaar (al vanaf dat flexi-job net geïntroduceerd was)
Laura Hermans (25J)	Recruiter	Gestart augustus 2024

Dit toont aan dat het flexi-job-statuuut wordt gebruikt door individuen met diverse achtergronden en loopbanen en dat velen er al jaren actief in zijn.

3.2 Sector en functie in de flexi-job

De geïnterviewden zijn actief in verschillende sectoren met hun flexi-job:

- **Horeca:** In dit onderzoek is dit de meest voorkomende sector. Functies hier zijn onder andere bedienen, barman, zaalmedewerker, werken in de keuken en toogbediening. Sommige werken in cafés/restaurants, anderen in een café bij een voetbalclub. Jan Vermeulen (Sociaal Coördinator, 25J) werkt bij twee horecazaken.
- **Retail/Winkel:** Tom Jacobs (Ambtenaar, 34J) werkt bij een supermarkt en doet daar voornamelijk rekken vullen en laden/lossens. Annick Willems (Ambtenaar, 53J) werkt in een meubelwinkel en heeft een administratieve functie of doet werkzaamheden zoals verkopen, presenteren en kennis hebben van artikelen. Karen Maes (Verpleegkundige, 53J) werkt bij een slager, wat voornamelijk bedienen inhield.
- **Hotel:** Laura Hermans (Recruiter, 25J) werkt als kamermeisje in een hotel en maakt kamers schoon.

De functies variëren van klantcontact (bedienen, toogwerk) tot meer fysiek werk (rekken vullen, laden/lossens, schoonmaken) en zelfs administratief werk.

3.3 Hoe de flexi-job gevonden is

Manieren waarop de flexi-job is gevonden:

- **Via-via of door te vragen aan bekenden/collega's.** Jan vond één flexi-job via zijn stiefzus en een andere via vrienden in het bestuur van een voetbalclub. Lieve vond haar flexi-job via een collega bij de gemeente. Tom vroeg rond aan iemand die daar al werkte als flexi. Karen is gewoon gaan vragen bij plaatsen in de buurt. Inge is gaan solliciteren en kreeg daar de flexi-job voorgesteld.

"Door een collega bij de gemeente, waar ik mee samenwerk."

(Lieve Peeters, Ambtenaar, 53J)

"Het restaurant is van mijn stiefzus. Ik werkte daar vooral heel vaak in de horeca als student en dan ben ik daar gewoon verder mee blijven doen, maar dan als flexijobber. En op de voetbal is eigenlijk door mijn vrienden, die in het bestuur zitten, die hebben gezegd van ja, wil je niet ook hier komen werken?"

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

"Dus ik heb eigenlijk een beetje rondgevraagd aan die persoon die daar al werkte. Als flexi. Heb ik gevraagd, wat houdt het precies in? Heeft hij mij een beetje uitleg gegeven, hoe of wat. En ik dacht, ja, kijk, dat is wel interessant. Veel vrijheid. En ook een beetje fysiek bezig zijn."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

"Ik ben daar gewoon gaan vragen, ja. . Omdat ik zoveel jaar geleden toen ik begon, toen wist ik echt niet goed wat ik wou, maar ik dacht, weet je, in de horeca, in de keuken, daar kan ik mijn draai wel vinden."

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

- **Spontaan solliciteren.** Annick Willems zag een vacature en is spontaan gaan solliciteren omdat ze graag mooie meubels ziet.

"Ik zag dat ze medewerkers zochten in de X en dan ben ik spontaan gaan solliciteren omdat ik graag mooie meubels zie en ik dacht dat ze daar misschien wel iets hadden."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

- **Online via VDAB.** Laura zag een vacature op VDAB.

"Heel toevallig, op VDAB stond een vacature en door mijn job vertoef ik nogal veel op VDAB en zag ik dat en nu dat is 10 kilometer van hier, dus dat is wel iets wat natuurlijk wel aantrekkelijk is en het waren wisselende uren, dus ik kan ook zelf aangeven van ik kan die en die dagen en dan wordt dat zo ingepland."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

- **Via familiebanden of eerdere werkervaringen (als student).** Sarah kwam via haar mama bij haar huidige baas terecht als student en bleef daarna als flexi.

"Dat was via mijn mama eigenlijk, zij werkte toen voor mijn huidige baas, want mijn huidige baas in de horeca had ook nog een andere job als schepen in gemeente X en zo ben ik daar terechtgekomen als studentenjob. En daarna toen ik een hoofdjob had, ben ik daar flexi beginnen te doen"

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

3.4 Belangrijkste reden om een flexi-job te starten

De meest genoemde en doorslaggevende reden om met een flexi-job te starten, is het financiële aspect:

Karen noemt het extra inkomen als de belangrijkste reden en denkt dat de meeste mensen dit zeggen.

"Extra centjes, Ik denk dat de meeste mensen dat wel zeggen. Ik denk dat er weinig mensen buiten hun job nog flexi gaan doen. Omdat ze hun dood vervullen thuis."

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

Lieve zocht iets om bij te verdienen.

"Op het eerste ogenblik ben ik gewoon gaan proberen, omdat ik zocht om iets bij te verdienen eigenlijk."

(Lieve Peeters, Ambtenaar, 55J)

Els vindt het fijn om onbelast bij te verdienen, bijvoorbeeld om haar dochter's kot te kunnen betalen.

"Dat is altijd fijn, iets extra. Ze heeft ook op kot gezeten, twee jaar. Ja, moest ik ook alleen betalen."

(Els Dierckx, Dienst Burgerzaken, 45J)

Inge ziet flexi-job als bijklussen en geld bijverdienen om zich dingen te kunnen permitteren.

"Als je alles wilt permitteren, wat je wilt, in België is er maar één manier, dat is werken."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

Jan noemt extra geld bijverdienen als een hoofdreden.

"Een hoofdreden ook wel gewoon extra geld bijverdienen."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

Vele geven aan dat ze werken "om al die leuke dingen te kunnen blijven doen natuurlijk", of "om iets mooi te hebben per maand". (Laura Hermans, Recruiter, 25J ; Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J). Het stelt hen in staat meer te doen.

Andere genoemde redenen, hoewel vaak secundair:

- Het werk zelf fijn vinden.
- Afwisseling met de hoofdjob.

Sofie vindt het een voordeel dat het iets heel anders is dan haar administratieve hoofdjob; het is een vorm van "onstressen".

"Dus zorgen dat uw artikelen mooi gepresenteerd zijn. Kennis hebben van de artikelen. Dat is iets heel anders. Dat is een voordeel. In uw hoofd is dat ook een soort van onstressen."

(Sofie Martens, Administratief Hoofdmedewerker, 53J)

Sarah vindt het een manier om haar hoofd leeg te maken.

"Voor mij is het een manier om mijn hoofd leeg te maken als ik van mijn hoofdjob kom."

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

Annick zocht een nieuwe uitdaging na 30 jaar dezelfde hoofdjjob en vindt dat de flexi-job een "mooie punch terug" geeft in haar carrière.

"Dus eigenlijk zit ik een beetje in een gouden kooi als ambtenaar. En die flexi-job, dat zorgt voor een mooie punch terug in mijn carrière."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

Laura vindt het rustgevend in vergelijking met haar hoofdjjob.

"Dat is eigenlijk wel rustgevend. Ik ben daar ook alleen. Ik moet daar poetsen. Dat geeft mij rust."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

- Fysiek bezig zijn.
- Dicht bij huis.
- Kende de job of/en mensen al (door studentenjob).
- Weinig tot geen contact met mensen (voor Laura, in contrast met haar hoofdjjob).

"Ik moet daar niet constant met mensen bezig zijn of dergelijke dat ik wel heb op mijn hoofdjjob."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

- Sociale contacten. Annick ziet ook wel dat zij menselijk contact in zich heeft en mensen graag verder helpt.

"Ja, helemaal. In mijn job had ik weinig menselijk contact, daar heb ik de hele dag menselijk contact. Ik zie wel dat ik dat in mij heb, mensen verder helpen, gewoon vriendelijke ontvangst."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

- Familiale redenen, bijvoorbeeld familie helpen met hun zaak.

3.5 Informatie inwinnen over de flexi-job

De geïnterviewden hebben zich op verschillende manieren geïnformeerd over het flexi-job-statuuat:

- **Zelf Opzoeken/Navragen bij Officiële Instanties:** Karen belde naar de belastingen in Brussel en Jan zocht informatie op via het internet, op de website van Vlaanderen. Sofie gebruikte de website flexi-jobs.be. Laura wist al veel vanuit haar sector. Inge belde naar de belastingen en het CLB.

*"En dan heb ik gewoon naar de belastingen gebeld in
Brussel."*

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

"Ja, opzoeken via het internet, op de website van Vlaanderen."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

*"Via de website flexijobs.be. En daar werd u alles stap voor stap uitgelegd. Ja, daar zat al alles
goed uitgelegd."*

(Sofie Martens, Administratief Hoofdmedewerker, 53J)

"Ja, ik heb zelf naar de belastingen gebeld en ik heb zelf naar het CLB gebeld."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

- **Via Werkgever:** Sommigen kregen uitleg van de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek of bij aanvang. Sarah kreeg alles uitgelegd van de baas en een arbeidscontract. Laura kreeg proefdagen waarbij uitgelegd werd wat te doen.

"De baas zelf heeft gewoon alles uitgelegd hoe het was, ja."

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

*"Ja, ze neemt u sowieso een paar keer mee op proefdagen, dat ze erbij is, dat je weet wat je moet
doen. Ook als je aan het werken bent. Er is altijd iemand bereikbaar van hogerhand."*

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

- **Via Vakbond/Webinar:** Karen kreeg uitgebreide uitleg via een webinar van het ACV, waar haar gesyndiceerde zoon zich voor had ingeschreven. Ze vond dit heel goed opgesteld en stuurde de informatie door naar haar werkgever. Tom won informatie in bij iemand die bij de vakbond zit.

*"Die ook bij de vakbond zit. Dus die wist ook wel het een en het ander over de regels van flexi-job.
Dus daar heb ik ook wel informatie over ingewonnen."*

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

*"En toen heb ik mij via zijn naam daarop ingeschreven en toen heb ik die op mijn gemak
uitgekeken. En dan heb ik dan ook regelmatig gecommuniceerd met waar ik toen werkte en die
hadden dan daar ook van geleerd."*

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

- **Via collega's/mensen die al flexi deden:** Tom kreeg ook uitleg van een vriend die al flexi was bij de desbetreffende supermarkt.

"Dus ik heb eigenlijk een beetje rondgevraagd aan die persoon die daar al werkte. Als flexi."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

- **Eerdere ervaring:** Lieve hadden al een beeld door eerdere ervaring.

"Omdat ik het al gedaan had, voordat ik een andere flexi-job gedaan had. Gewoon van horen zeggen eigenlijk, door andere mensen."

(Lieve Peeters, Ambtenaar, 53J)

Enkele geïnterviewden gaven aan dat concrete en juiste informatie in het begin moeilijk te vinden was.

Inge vertelt dat niemand bij de belastingen of het CLB haar precies een antwoord kon geven.

"Dat is echt, niemand wist precies, bij de belastingen en bij het CLB, niemand kon mij precies een antwoord geven."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

Karen moest twee keer bellen naar de belastingen: de eerste keer werd ze doorverwezen naar het internet, dit bleek niet voldoende te zijn. Ze merkte ook op dat er in het begin weinig artikels of verduidelijking was over flexi-jobs, omdat het nog niet zo lang bestond.

"Ja, en daar heb ik twee keer naar gebeld. Maar een keer had iemand alleen gezegd, op internet doen dat. Maar dat was dan niks, dan heb ik nog eens teruggebeld. En toen had ik een meneer aan de telefoon. En die had mij dan allemaal van naadje tot draadje uitgelegd."

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

Jan wist niet dat je 4/5de moest werken voordat je met een flexi-job mag beginnen en moest dit opzoeken.

"Vier/vijfde, moet werken voordat je mag beginnen aan een flexi-job, dus in die tussentijd heb ik als extra gewerkt, waardoor ik ook meer belastingen moest betalen. Nu, dat maakt niet zoveel uit, maar dat wist ik wel op voorhand niet, dus dat heb ik wel moeten opzoeken."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

Inge ondervond financiële nadelen door onduidelijke uitleg in het begin, wat leidde tot betaling van belastingen op overuren die eigenlijk nog vielen onder de flexi-uren.

"En op al die uren heb ik drie jaar lang belastingen betaald, omdat er niet voldoende uitleg gegeven werd door de belastingen zelf en door het CLB."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

3.6 Flexibiliteit: verwacht vs. ervaren

Flexibiliteit wordt algemeen gezien als een belangrijk voordeel en is vaak doorslaggevend voor de keuze voor een flexi-job:

De mogelijkheid om zelf te kiezen wanneer men werkt, al dan niet in samenspraak met de werkgever, wordt erg gewaardeerd. Tom kon zelf kiezen of hij van 6 tot 12 of van 8 tot 14 werkte, met een minimum van 4 uur per dag. Els laat op voorhand weten welke dagen ze kan werken en wordt dan enkel op die dagen ingepland. Laura kan zelf aangeven op welke dagen ze kan en wordt zo ingepland.

"Dus dan begon ik om zes tot twaalf uur. Of ik kon zelfs zeggen, ik kom van zes tot tien. Of van acht tot twee. Dat kon ik allemaal een beetje kiezen. Dus daarom heb ik dat ook gekozen. Het moest minimaal vier uur zijn op een dag. Dus als je zei, ik ging maar voor vier uurtjes. Geen probleem, dat ging ook."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

"Ja, daar laat je op voorhand weten, die dagen kan ik. De dagen dat je kunt, en naar gelang de dagen word je alleen maar op de dagen die je hebt aangegeven ingepland. Dus in dat opzicht is het wel flexi-job."

(Els Dierckx, Dienst Burgerzaken, 45J)

"Ik kan ook zelf aangeven van ik kan die en die dagen en dan wordt dat zo ingepland."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

Werkgevers tonen vaak flexibiliteit bij het omgaan met afwezigheden (ziekte, verlof) zolang dit tijdig wordt gecommuniceerd.

Sofie geeft haar beschikbaarheid een maand op voorhand door en de werkgever houdt hier rekening mee. Annick vindt haar werkgever heel flexibel: ze kan vragen om later te beginnen en haar verlof van de hoofdjob combineren. Sarah kan een sms sturen als ze later komt door overwerk bij haar hoofdjob. Laura zegt dat de werkgever vraagt of ze een uurtje vroeger kan beginnen, maar het is geen druk en het is oké als het niet lukt.

"Dus als ik iets gepland heb en ik kan dan die zaterdag niet, dan weten zij dat ook een maand op voorhand. En zij houden daar ook rekening mee."

(Sofie Martens, Administratief hoofdmedewerker, 53J)

"Maar het moet wel mogelijk zijn dat ik met mijn verlof wat ik opbouw op mijn vaste job, dat ik dan ook eens kan zeggen, ik kom een week niet. En ze zijn daar wel flexibel in. Gelijk is het ook al gebeurd dat ik vraag om pas om twaalf uur te beginnen, dat is ook geen probleem."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

"Ik kan eigenlijk gewoon een sms'je sturen dat ik een half uur later ben, want dat gaat ook nooit langer dan een half uur later zijn. En dan is dat gewoon oké, dan begrijpt ze dat. Ze weten dat eigenlijk de hoofdjob is de hoofdjob en die gaat altijd voor, dus daar is nooit een conflict geweest."

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

"Wat er wel gebeurt, als het echt druk is daar. Dat ze vragen of je een uurtje vroeger kunt starten. Kan dat niet? Dan kan dat niet. Maar ze vragen het wel. Maar ja, dat is eigenlijk heel beleefd. Kan het? Dan mag je vroeger gaan. En anders is het ook gewoon zo."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

Een nadeel van de flexibiliteit vanuit de werkgever kan zijn dat er ad hoc gevraagd wordt in te springen, bijvoorbeeld bij ziekte van vaste werknemers of andere flexi-jobbers.

Inge vindt het soms oneerlijk dat flexi-jobbers steeds moeten opdraaien voor zieke of afwezige collega's.

"En het zijn ook altijd dezelfde mensen die problemen hebben. En dan moet ik wel zeggen dat de flexijobbers onder mekaar daar een probleem mee beginnen te hebben. Van kijk, het is alweer die waar wij voor moeten opdraaien."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

Sommige flexi-jobs zijn minder flexibel dan verwacht.

Sofie heeft vaste uren (10-18) en ervaart daar geen flexibiliteit. Annick werkt elke zondag, wat een vast engagement is.

"Nee, de uren liggen vast. Daar is geen flexibiliteit. Het is van 10 tot 18:00."

(Sofie Martens, Administratief hoofdmedewerker, 53J)

"Nee, maar flexi, dan nam ik het ook wel heel letterlijk, flexi, op momenten dat ze het nodig hebben. Maar daar was blijkbaar een vast engagement van dat ik mij wel elke zondag moest opgeven."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

De flexibiliteit kan ten koste gaan van de vrije tijd en leiden tot een gevoel van gebondenheid.

Sarah merkte dat ze soms te veel uren wilde maken en moeilijk nee kon zeggen, wat te veel was. Laura geeft toe dat ze soms een beetje veel hooi op haar vork neemt en moe is door de combinatie, maar ze kiest er zelf voor. Jan ervaart extra vermoeidheid en heeft soms minder tijd voor zijn sociaal leven.

"Ja, misschien het nadeel is dat je snel te veel uren zou willen maken en moeilijk nee kan zeggen, en te lange uren ofzo, maar voor de rest niet echt grote nadelen eigenlijk."

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

"Maar ik geef wel toe dat ik soms een beetje veel hooi op mijn vork neem. Dat ik wel eens moe durf te zijn."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

"Met mijn sociaal leven heb ik soms iets van, ja goed, het is toch wel veel. Het vorige weekend was het dan zaterdagavond de voetbal en zondag de hele dag in het restaurant. Dus dat is dan wel veel. En dan heb ik soms iets van, goed, het is wel wat veel aan het worden, zeker als ik dan dit weekend iets kan doen."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

3.7 Voordelen en nadelen van flexi-jobs

De geïnterviewden ervaren zowel voor- als nadelen, soms anders dan verwacht:

Verwachte Voordelen: Vooral financieel, uiteraard vermits het 'flexi'-job heet ook flexibiliteit.

Verwachte Nadelen: Sommigen zagen geen nadelen vooraf. Anderen verwachtten fysiek zwaar werk of moeite met nee zeggen of te veel uren maken.

Ervaren voordelen:

- **Financieel:** Blijft de belangrijkste troef. Het bruto=netto principe (tot het plafond) wordt zeer gewaardeerd. Mooie bijverdienste en een zondagstoelage maakt het extra aantrekkelijk voor sommigen.

"Ja, en dat is daar ook, maar wij krijgen wel zondag toeslag, dus het is eigenlijk heel mooi betaald, daar offer ik graag mijn zondag voor op."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

- **Flexibiliteit:** De mogelijkheid om uren zelf in te plannen of aan te geven en de relatieve vrijheid om afwezig te zijn mits tijdige communicatie.
- **Afwisseling/Mentaal:** Een welkome onderbreking van de hoofdjob, mentaal ontlastend of een nieuwe uitdaging.
- **Sociaal:** Contact met mensen en een familiale sfeer op de werkvloer.
- **Werktevredenheid:** Plezier hebben in het werk, voldoening halen uit taken en leren.

"Ondertussen kan ik al heel veel, ik heb al heel veel geleerd en elke week leer ik nog nieuwe dingen bij. Op het einde van de dag ben ik altijd fier dat ik weer wat nieuws heb geleerd."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

- **Eenvoudig stoppen:** Men kan makkelijk stoppen als het niet bevalt, omdat het geen hoofdberoep is. Annick krijgt weekcontracten en hoeft geen opzeg te doen.

"Dat is het voordeel van een flexi, ik krijg een contract van week tot week."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

- **Behandeling:** Sommigen voelen zich evenveel gerespecteerd als vaste medewerkers. Ze krijgen dezelfde taken of worden als deel van het team gezien.

"Als er iets te doen is en ze gaan weg, ze vragen iedereen mee, alle jobstudenten mogen mee, alle flexis mogen mee. Nee, je krijgt waardering."

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

"Want ze zien jou niet als een flexi, maar ze verwachten ook wel dat je hetzelfde doet als die wat daar eigenlijk vast werken."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

Ook krijgen ze extra's zoals bij verjaardagen of feestdagen of eco-checks.

"Ik krijg hetzelfde als bij, ik zeg nu maar bij verjaardagen, bij kerstmis, bij nieuwjaar, wij krijgen hetzelfde als werknemers."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

"En ik merk ook dat ze ook eco-checks uitdelen. Dus er zit wel wat in het pakket."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

Ervaren nadelen:

- **Financieel:** Het nieuwe belastingplafond van €1000 per maand of €12000 per jaar wordt als een nadeel gezien. Onverwachte belastingen op overuren in het begin van het statuut. Soms is het loon, vooral minimumloon in horeca, lager dan bij studenten of niet geïndexeerd. Moet veel uren maken om een mooi extraatje te hebben.

"Ik zeg sorry dat ik het u moet zeggen, maar ik zeg, he, het uurloon is geïndexeerd, wanneer is, ah, dat weten we niet, we hebben daar nog geen melding van gehad."

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

"Een jobstudent die daar al bijna 10 jaar werkt, 5 jaar bij wijze van spreken, ja, die hebben dan een beetje meer."

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

"Als je het minimale krijgt, of het basisbedrag, moet je ook wel veel uren maken om iets mooi te hebben per maand. Dat is wel een soort van adertje, vind ik, ergens."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

- **Fysiek zwaar:** Sommige taken zoals laden/lossen, rekken vullen zijn fysiek zwaar en kunnen onderschat worden. Dit kan leiden tot fysieke klachten zoals rugproblemen.

"Het nadeel is dat het vrij fysiek zwaar werk is. En dat heb ik toch wel onderschat. Dat was het nadeel."

(Sofie Martens, Administratief hoofdmedewerker, 53J)

"Ik vond het ook heel erg dat ik op een gegeven moment moest stoppen. Maar ja, er was gewoon met mijn rug niet meer te doen."

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

- **Tijd & energie:** Kost veel energie en tijd, ze geven hun vrije tijd op wat op zijn beurt vermoeiend kan zijn.

"Het nadeel is dat je snel te veel uren zou willen maken en moeilijk nee kan zeggen en te lange uren."

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

"Nu, ik merk wel soms dat ik een heel weekend, echt iedere dag moet werken, dat wel vermoeiend is."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

- **Gebondenheid:** Gevoel gebonden te zijn, moeilijk om nee te zeggen, minder vrijheid. Moeilijk te combineren met privéleven.

"Je bent gebonden voor een stuk. Want ja, ik werk vijf dagen bij mijn werkgever. En dan werk ik nog drie avonden op een andere plaats."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

"En dan heb ik soms iets van, goed, het is wel wat veel aan het worden, zeker als ik dan dit weekend iets kan doen."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

- **Behandeling:** Soms minder respect dan vaste medewerkers, toegewezen krijgen van minder leuke taken of fysiek zware taken. Els ervaart gezeur aan de toog en vervelende klanten. Inge merkt dat flexi-jobbers soms moeten opvangen voor zieke collega's, die altijd dezelfde zijn.

"Omdat je de minder leuke taken krijgt. Dat laten ze echt staan voor de jobstudenten en de flexi."

(Sofie Martens, Administratief hoofdmedewerker, 53J)

"Het gezeur aan de toog soms, vervelende klanten..."

(Els Dierckx, Dienst Burgerzaken, 45J)

"En het zijn ook altijd dezelfde mensen die problemen hebben. En dan moet ik wel zeggen dat de flexi-jobbers onder mekaar daar een probleem mee beginnen te hebben. Van kijk, het is alweer die waar wij voor moeten opdraaien."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

- **Beperkte sociale rechten:** Beperkt opbouw van pensioenrechten en geen recht op werkloosheidsuitkering. Hoewel dit voor velen met een hoofdjob geen groot probleem is, is het een inherent nadeel van het statuut, maar dit wordt als normaal gezien door de respondenten omdat dit wellicht de prijs is die ze betalen om onbelast bij te verdienen.

"Ik zie daar niet echt een probleem in, weet je, het is een flexi-job. Ik ben ambtenaar, dus ik heb nooit een dag gestempeld, dus mijn pensioensopbouw zit helemaal oké."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

"Ergens is dat normaal, hè, op een bijbaan. Ik heb pensioen op mijn job, dus... En ik heb werkloosheid op mijn job, dus ja... Op zich stoort mij dat niet."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

"Maar ja, nee, ik vind dat best prima zo, ja. Het zou fijn zijn natuurlijk, moest dat wel voor uw pensioen meetellen, maar het is niet zo en ik stoort mij daar niet aan."

(Els Dierckx, Dienst Burgerzaken, 45J)

- **Communicatie:** Soms gebrek aan duidelijke instructies of een "help u zelf" mentaliteit.

"Het is daar wel een beetje help u zelf. Dat vind ik wel."

(Sofie Martens, Administratief hoofdmedewerker, 53J)

"Op het restaurant ben ik mee van het begin, dus dat was zelf nog allemaal een beetje zelf zoeken en zelf mee opstarten."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

3.8 Communicatie en samenwerking met werkgever

De communicatie en samenwerking worden door de meeste geïnterviewden als heel goed omschreven.

Er is vaak sprake van een familiale sfeer. Jan zegt dat het in beide flexijobs heel familiaal is, met collega's die als familie of goede vrienden zijn.

"Ja, dat is heel familiaal ook, gewoon in beide gevallen."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

Sarah noemt de "huiselijke en familiale sfeer" waardoor communicatie vlot verloopt.

"Maar er is een familiale sfeer, dus wat maakt dat op die manier de communicatie wel vlot verloopt."

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

Er is open communicatie over beschikbaarheid. Tom stuurt zijn schema door aan het begin van de maand of stuurt een mail dat hij bijvoorbeeld vrijdag kan gaan werken.

"Want ik kan bijvoorbeeld, zeg maar, begin van de week stuur ik een mailtje. Waarbij ik zeg van kijk, vrijdag kom ik."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

Sofie geeft haar beschikbaarheid een maand op voorhand door. Laura communiceert via WhatsApp en heeft maandelijks gesprekken.

"Wij communiceren via WhatsApp. Ik zie haar ook één keer in de maand, waarop we dan even een gesprek hebben."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

Sommigen melden een specifieke ervaring met de werkgever, zoals een "speciale bazin" die graag controle heeft of een vorige baas met wie de communicatie minder was, maar na zijn vertrek verbeterde.

"Ja, speciaal, hoe moet ik het zeggen? Dat is een speciale bazin eigenlijk. Ja, ze heeft graag controle, maar alles verloopt wel heel correct via boekhouding. Daar kan ik eigenlijk niks van zeggen."

(Lieve Peeters, Ambtenaar, 55J)

3.9 Uitleg over taken, loon en rechten/plichten

- **Taken:** De uitleg over taken varieert. Sommigen kregen dit uitgelegd door de werkgever bij de start. Anderen leerden het van collega's of moesten veel zelf uitzoeken en vragen stellen. Annick kreeg haar takenpakket uitgelegd door vaste collega's. Jan moest in één zaak zelf mee opstarten, maar kreeg in de andere wel de nodige info.

"De uitleg van mijn takenpakket, die heb ik van mijn collega's eigenlijk gekregen, de mensen die daar vast in de week werken, die hebben gezorgd dat ik alles leerde."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

"Op het restaurant ben ik mee van het begin, dus dat was zelf nog allemaal een beetje zelf zoeken, en zelf mee opstarten. Maar ja, als er iets verandert, krijg je altijd het contract via het programma Indy. Op de voetbal is dat allemaal iets losser, maar daar hebben we ook wel de juiste info gekregen over hoeveel je betaald kreeg en hoe het werkt en zo."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

- **Loon:** Het loon werd vaak duidelijk gecommuniceerd vooraf, bij het sollicitatiegesprek of bij aanvang. Uitleg over hoe het loon berekend wordt, inclusief vakantiegeld of toeslagen, was soms minder duidelijk in het begin, maar werd later beter toegelicht. De uitbetaling gebeurt meestal correct via HR of een interimkantoor.

"Eerst natuurlijk een sollicitatiegesprek en dergelijke. Hebben ze me uitgelegd. Dit ga je verdienen. Dit en dit en dit. Maar wat mij niet duidelijk was, zeg maar, zijn die vakantiedagen. Want dat wordt in de loon berekend of dergelijke."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

"Het loon werd al bepaald de dag dat ik ging solliciteren. Daar werd op voorhand gezegd van kijk, je gaat zoveel per uur verdienen."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

"Maar ze hebben een externe partij die het HR-gedeelte doet. Dus die berekenen de lonen. Die sturen ook iedere maand, zeg maar. Want dan is het niet per week, maar per maand, de uitbetaling. En dat stond ook echt in."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

- **Rechten en plichten:** Uitleg over rechten en plichten werd soms door de werkgever gegeven. Contracten worden verstrekt, soms dagelijks of wekelijks. Sommigen moesten zelf informatie opzoeken over hun rechten en plichten. Lieve verwijst voor vragen naar de boekhouder.

"En als er vragen zijn, kunnen we ons altijd tot de boekhouder richten."

(Lieve Peeters, Ambtenaar, 55J)

3.10 Opvolging van prestaties en feedback

De prestaties worden doorgaans goed opgevolgd. Er wordt gewerkt met badges of systemen om uren bij te houden.

Tom hield zijn gewerkte uren zelf ook bij ter controle.

"Zoveel uren gewerkt, want je moest dan met een badge tikken. Als je binnenkwam, met pauze en die dingen. Dus dat werd allemaal goed bijgehouden. Ik hou dat voor mezelf bij."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

Sommigen ervaren geen gebrek aan begeleiding of feedback. Sarah kreeg in het begin op positieve manier feedback en vroeg zelf ook om feedback. Laura's werkgever probeert één keer per maand met haar samen te werken om vragen te beantwoorden en feedback te geven.

"Eigenlijk niet er is altijd op een positieve manier feedback gegeven en ik vroeg zelf ook wel van, is dit goed of kan dit beter?"

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

"Nee, eigenlijk wordt dat heel goed opgevolgd. Ze probeert één keer per maand samen te werken met u. Dus als je echt samen daar bent, moet je dan vragen hebben, kun je die dadelijk stellen."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

Er wordt verwacht dat men zelfstandig kan werken. Sommigen nemen zelf initiatief om taken op te pakken. Annick is fier dat ze elke week nieuwe dingen leert.

"Op het einde van de dag ben ik altijd fier dat ik weer wat nieuws heb geleerd."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

3.11 Tevredenheid over het loon naar werk

Over het algemeen zijn de geïnterviewden tevreden over het loon. Velen vinden het een mooi loon.

"Yes. Omdat wij een goed, stabiel loon hebben. En als wij werken na elf uur is het dubbel betaald en na één uur 's nachts drie dubbel. Dus je mag zeker niet klagen."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

"Ja, op zich wel. Twaalf en een half is dat, denk ik. Dat is een mooi loon."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

"Ja, ik ben tevreden. Het mag altijd meer, hè. Maar ik ben wel tevreden, ja."

(Sofie Martens, Administratief hoofdmedewerker, 53J)

"Weet je, je geeft er een zondag op en jij werkt evenveel als de vaste medewerkers he, dus de vaste medewerkers, ik denk dat die zelfs nog een hogere verloning krijgen, maar voor een flexi-job vind ik het heel mooi betaald."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

Inge krijgt op beide flexijobs extra's op haar loon. De zondagstoeslag is voor Annick een belangrijke factor die het loon aantrekkelijk maakt. Verschil in loon met jobstudenten wordt opgemerkt, waarbij studenten soms meer verdienen. Jan vindt het verschil van 2.5 euro per uur heel veel verschil.

"En eigenlijk op mijn loon krijg ik ook altijd extra's op mijn twee flexijobs."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

"En dan na een tijdje natuurlijk, ja, weet je, een jobstudent die daar al bijna 10 jaar werkt, 5 jaar bij wijze van spreken, ja, die hebben dan een beetje meer."

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

"Vind ik dat eerlijk als studenten. Tweeënhalf euro meer verdienen per uur, daar valt over te discussiëren, zal ik zeggen. Maar als ik puur kijk naar het loon alleen, vind ik dat zeker oké. Ja, ik vind dat gewoon heel veel verschil. Maar ja, van de andere kant denk ik ook wel iets van, het is wel een flexi-job, dat is niet belast"

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

De meeste vinden de verloning eerlijk in vergelijking met de uitgevoerde taken. Sofie vindt dat het loon soms te veel betaald is voor simpele taken zoals etiketjes aftrekken. Laura vindt de verloning eerlijk omdat ze per kwartier wordt betaald, ook voor overwerk.

"Etiketjes aftrekken. Dan denk ik, dan is dat te veel betaald voor hetgeen dat je moet doen."

(Sofie Martens, Administratief hoofdmedewerker, 53J)

"Je wordt ook per kwartier betaald. Dus ze houden daar wel rekening mee. Als je moet overwerken, word je per kwartier bijbetaald. Dus op zich heel eerlijk."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

Hoewel tevreden, mag het altijd meer zijn. Sarah vindt dat het soms iets meer zou mogen zijn gezien de uren, die ze vooral 's nachts werkt en ook niet vastliggen. Ze krijgt wel veel terug op andere manieren dan geld.

"Ik denk soms wel voor de uren die ik maak, wanneer de uren vallen, dus soms nachturen, die niet op voorhand vastliggen wanneer ik gedaan heb, dat het soms wel iets meer zou mogen zijn, maar aan de andere kant krijg je ook veel terug op andere manieren dan geld. Dus in dat opzicht, ja. Het kan altijd beter, maar het is niet dat het mij heel hard stoort, nee."

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

Het onbelaste karakter van het loon tot het plafond van 12.000 euro/jaar, is een belangrijke reden waarom men het loon als voldoende of goed ervaart.

3.12 Fiscale voordelen en beperkte sociale rechten

- **Fiscale voordelen:** De geïnterviewden zijn zich bewust van het fiscale voordeel dat bruto gelijk is aan netto. Dit werd geleerd via werkgever, eigen onderzoek of andere bronnen. Dit wordt gezien als een belangrijk voordeel.
- **Beperkte sociale rechten:** Geïnterviewden zijn zich bewust van het beperkte statuut, zoals het beperkte opbouw van pensioenrechten en het geen recht hebben op een werkloosheidsuitkering. Voor diegenen met een sterke hoofdjob vb. ambtenaar, vinden ze dit beperkte statuut niet storend. Els vindt het normaal voor een bijbaan en heeft pensioen en werkloosheidsuitkering via haar hoofdjob. Annick, als ambtenaar, heeft nooit gestempeld en haar pensioenopbouw zit goed via haar hoofdjob. Sofie, ook ambtenaar, is goed beschermd via haar hoofdjob. Laura vindt het niet meer dan logisch dat er minder voordelen zijn gezien het bruto=netto loon. Sarah zou de flexibiliteit verkiezen boven meer rechten in een reguliere bijbaan die minder flexibel en mogelijk belast is. Annick zou ook niet kiezen voor een reguliere bijbaan met meer rechten omdat je dan belast wordt en ze dit niet wil opofferen voor haar vrije dag. Jan vindt het meer voordeel dan nadeel. Opvallend is dat wanneer respondenten het dilemma kregen om hun flexi-job te behouden of een bijbaan te kiezen die meer rechten had, koos **9 van de 10** respondenten voor hun huidige flexi-job. De flexibiliteit werd als hoofdreden gegeven.

"Oké, je hebt de voordelen er niet van, gelijk met uw hoofdjob, aan uw pensioen opbouwen, maar je bent belastingvrij op hetgeen je bijverdient."

(Els Dierckx, Dienst Burgerzaken, 45J)

"Ik heb pensioen op mijn job, dus... En ik heb werkloosheid op mijn job, dus ja... Op zich stoort mij dat niet."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

"Ik zie daar niet echt een probleem in, weet je, het is een flexi-job. Ik ben ambtenaar, dus ik heb nooit een dag gestempeld, dus mijn pensioensopbouw zit helemaal oké."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

"Ja, maar wij zijn hier een benoemd ambtenaar. Dat is toch wel goed beschermd. Als wij ziek zijn, zijn we betaald."

(Sofie Martens, Administratief hoofdmedewerker, 53J)

"Ja, dat staat allemaal in mijn Federgon. Maar dat lijkt me niet meer als logisch. Je krijgt het loon ook bijna bruto netto. Dat is bijna gelijkgesteld. Dus het is ook logisch dat je niet nog meer voordelen er kunt uithalen."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

"Vooraf voordeel. Voordeel, ja. De meeste mensen doen een flexi-job voor extra geld binnen te krijgen. En dat krijg ik, dus... En ik merk daar ook de voordeel van, ik kan me iets meer permitteren, doordat ik die flexi-job doe. Dus ik maak daar wel voornamelijk voordeel van."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

"Nee, ik zou gewoon liever flexibel zijn zelf. Als ik morgen niet meer wil gaan, dat het ook gewoon klaar is."

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

"Nee, want dan word je daar ook weer op belast."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

3.13 Combinatie met hoofdjob en privéleven

- **Combinatie met hoofdjob:** Over het algemeen wordt de combinatie als goed te doen of beheersbaar beschouwd. Het vereist wel een goede planning en agenda beheer. Soms kan overwerk bij de hoofdjob leiden tot later komen bij de flexijob, maar werkgevers tonen hier begrip voor. Tom kan zijn flexijob makkelijk combineren omdat hij op vrijdagmiddag klaar is met zijn hoofdjob. Jan kan zijn flexijobs, die in het weekend zijn, perfect combineren met zijn hoofdjob die hij door de week uitvoert.

"In mijn geval is dat wel best gemakkelijk. Omdat ik werk de hele week wel. Maar op vrijdag ben ik dan smiddags klaar. Dus dat is voor mij wel een goeie. Dat ik dan daardoor nog kon doorgaan met mijn flexijob. Want als dat niet het geval was, dan had ik waarschijnlijk geen flexi-job gedaan."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

"Met mijn hoofdjob zelf is dat geen probleem. Want mijn flexijobs zijn allemaal in het weekend, en mijn hoofdjob is altijd in de week."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

Annick moest stoppen met zondags werk bij haar hoofdjob om haar flexi-job op zondag te kunnen doen. Ze werkte hier enkel twee uurtjes en moest heel haar dag aanpassen aan die twee enkele uren.

"Dan heb ik wel op een gegeven moment aan mijn werkgever gezegd van kijk, je kan zondags niet meer op mij rekenen, want ik moest eigenlijk een ganse zondag opofferen om daar twee uurtjes aanwezig te zijn."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

- **Invloed op werk-privé balans:** Dit verschilt per persoon:
Sommigen ervaren geen extra stress of druk. Laura ziet de flexijob als rustgevend vergeleken met haar hoofdjob en hoewel ze soms spijt heeft dat ze niet mee op stap kan, legt ze zich erbij neer en denkt ze aan de extra inkomsten. Annick komt elke zondag met een "big smile" thuis en haalt veel voldoening uit de flexi-job, zonder extra stress. Jan ervaart geen spanningen of conflicten, enkel extra vermoeidheid en heeft zich neergelegd bij het feit dat hij soms sociale plannen moet missen. Els heeft een emotionele band met haar flexi-job en voelt dat ze de werkgever in de steek laat als ze niet gaat.

"Dat is eigenlijk wel rustgevend. Ik ben daar ook alleen. Ik moet daar poetsen. Soms heb ik wel spijt dat ik me vrijdagnacht heb laten opzetten. Omdat ik dan hoor dat ze op stap gaan. Maar er zijn nog dagen dat je weg kunt gaan."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

"Nee, want mijn man zegt nog altijd, ik doe dat nu al acht maanden, dat ik nog altijd elke zondag met een big smile naar huis kom. Ik krijg er enorm veel voldoening van. Je weet zelf wanneer je iets hebt uitgevoerd en je hebt het goed gedaan."

(Annick Willems, Ambtenaar, 53J)

"Ik heb me daarbij neergelegd. Ik weet dat dat af en toe wel kan voorkomen, dus niet dat dat extra stress voor mij veroorzaakt."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator; 25J)

"Maar bij mij is dat ondertussen en het financiële en het familiale ook geworden. Het respect naar Persoon X ook toe. Dat als ik niet ga, dat ik het gevoel heb dat ik X in de steek laat."

(Els Dierckx, Dienst Burgerzaken, 45J)

Anderen ervaren de combinatie als vermoeiend of dat het veel energie en tijd kost. Inge vindt dat ze zich heel strikt aan haar programma moet houden en geen extra dingen erbij kan nemen: haar twee vrije avonden besteedt ze aan haar werk als ontwerper in de meubelsector.

"Dus wanneer moet ik bij die mensen aan huis gaan? Dat is 's avonds na mijn job. Dus dat moet ik op mijn twee vrije avonden doen."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

Sofie vindt het vermoeiend om dertien dagen aan één stuk te werken. Sarah merkte dat ze soms te veel uren deed, wat te veel werd, maar heeft dit aangepast. Laura geeft toe soms moe te zijn en veel hooi op haar vork te nemen. Dit gaat ten koste van vrije tijd.

"Het is een keuze die je maakt. Dat kan voor de ene een makkelijke keuze zijn. Want ja, ik werk dan eigenlijk in principe dertien dagen aan één stuk. Het is niet dat ik in mijn bed lig te wenen omdat ik daar naartoe moet. Moeilijk, nee. Vermoeiend, dat is iets anders."

(Sofie Martens, Administratief hoofdmedewerker, 53J)

Jan merkt dat de flexibiliteit bij het inplannen prima is, maar als het druk is, moet hij langer werken, iets dat hij niet kan voorspellen.

"Maar anderzijds ligt het ook aan hoe druk dat is. Dus dat kun je natuurlijk niet voorspellen. Nu, ze proberen wel altijd te zeggen dat je rond elf uur mag stoppen door de week. Maar als het heel druk is natuurlijk, dan zeg je zelf ook, ik werk even door."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

3.14 Flexi-job: Tijdelijk of lange termijn?

Verschillende perspectieven op de duur van de flexi-job:

Sommigen willen het blijven doen tot dat ze het kunnen. Dit is een open einde, afhankelijk van hun fysieke of mentale mogelijkheden.

Jan plant het voorlopig nog heel lang te doen, mogelijk tien, twintig jaar, tenzij de nadelen de voordelen overtreffen.

"In mijn ogen nu nog tien, twintig jaar. Maar als ik merk dat de nadelen groter worden dan de voordelen, wat bedoel ik dan? Stel dat ik het fysiek te vermoeiend vind, of financieel is het niet meer nodig, of ik vind het überhaupt gewoon niet meer leuk, dan denk ik wel dat ik ermee ga stoppen."

(Jan Vermeulen, Sociaal Coördinator, 25J)

Inge had eerst een einddatum , namelijk tot haar vijftigste, maar is nu al vier jaar langer bezig.

"Ik had eerst gezegd, ik doe dat tot mijn vijftigste. Nu ben ik het al vier jaar langer aan het doen."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J).

Sarah heeft het al altijd als lange termijn bekeken, het extra centje wat ze ermee verdient is altijd mooi meegenomen.

"Ik heb het altijd wel als een lange termijn iets gezien. Omdat, ja, eens je het extra centje gewoon bent, dan... Maar natuurlijk niet voor altijd."

(Sarah Goossens, Productspecialist, 30J)

3.15 Algemene visie op flexi-jobs in de maatschappij

De meeste geïnterviewden zien flexijobs als voornamelijk voordelig, zowel voor zichzelf als voor de maatschappij.

Het is een goede mogelijkheid om bij te verdienen voor wie dat wil of nodig heeft. Els vindt het heel goed dat het bestaat voor mensen die het financieel wat moeilijker hebben.

"Ik vind het wel heel goed dat het bestaat. Voor mensen die het financieel wat moeilijker hebben."

(Els Dierckx, Dienst Burgerzaken, 45J)

Het wordt gezien als een noodzakelijke aanvulling op de arbeidsmarkt, vooral in sectoren zoals de horeca waar het moeilijk is vast personeel te vinden. Sofie merkt dat werkgevers makkelijker verlof geven aan vast personeel omdat ze weten dat ze kunnen terugvallen op flexi-jobbers.

"Zelfs in Bedrijf X merken wij dat. Dat ze heel gemakkelijk verlof geven aan mensen die vast in dienst zijn. Omdat ze weten dat ze kunnen terugvallen op de flexies."

(Sofie Martens, Administratief hoofdmedewerker, 53J)

Laura noemt het een mooi initiatief van de overheid, ook voor gepensioneerden, voor deze groep is het bijverdienen overigens ongelimiteerd. Ze hoopt dat het in meer sectoren wordt toegelaten bv. transport, waar veel vraag is.

"Ja, ik plaats nu chauffeurs. Heel veel chauffeurs vragen voor een flexi-job."

(Laura Hermans, Recruiter, 25J)

Er zijn alleen ook kritische noten:

Inge vindt de nieuwe belastingregels boven het plafond van €1000/maand of €12000/jaar, een negatieve ontwikkeling die het voordeel van een flexi-job aantast. Dit gaat voorbij aan de oorspronkelijke bedoeling van een flexi-job.

"En dat plafond, oké, dat is allemaal goed en wel. Maar, dan zeggen ze, je wordt niet belast. En dan ineens komen ze toch van nu ga je wel betalen."

(Inge Verjans, Ontwerper, 54J)

Tom vindt het onderscheid met werklozen die flexi doen niet helemaal correct en vindt dat ze daar iets aan moeten doen.

"Ik weet niet of dat echt concreet zo is, maar ik weet iemand die daar werkte, die zat op de werkloosheid en die deed dan toch flexi. Ik vond dat een beetje raar en het onderscheid dat ze maken vind ik niet helemaal correct."

(Tom Jacobs, Ambtenaar, 34J)

Karen merkt op dat als je van een instantie trekt bv. ouderschapsverlof, je niet in aanmerking komt, wat volgens haar de voorwaarden van flexi zijn.

"Je trekt bijvoorbeeld nog ouderschapsverlof of weet ik veel wat, vanaf het moment dat je van een instantie trekt, kom je niet in aanmerking."

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

De vakbond ACV is principieel tegen flexijobs om werknemers te beschermen, maar ze bieden wel uitleg en steun aan wie flexi doet. Ze leggen uit waarom ze tegen zijn in hun webinars over flexi-jobs.

"Maar ik weet in die webinar en dat vond ik wel schoon, dus in die webinar van de ACV, als je het over sociale hebt, die zijn toch voor de arbeiders en alle werknemers te beschermen, ik vond dat ze heel eerlijk waren. Ze zeiden, kijk, wij zijn tegen flexi. Maar, flexi bestaat, dus wij zijn er voor u, voor alle flexis. En we gaan uitleggen hoe het systeem in elkaar zit. Maar, principieel zijn wij tegen flexi."

(Karen Maes, Verpleegkundige, 53J)

4. Discussie

In de discussie worden de onderzoeksresultaten systematisch vergeleken met bevindingen uit de literatuurstudie. De structuur van de discussie volgt de opbouw van de resultaten uit de interviews, waarbij is gekozen voor een logische ordening die aansluit bij de variabelen die zijn opgenomen in dit onderzoek.

4.1 Motivaties om te starten met een flexi-job

Uit de interviews blijkt duidelijk dat de keuze voor een flexi-job voornamelijk gedreven wordt door twee hoofdmotieven: financiële bijverdienste en flexibiliteit. Alle geïnterviewden noemen het financiële aspect als aller eerste als hun de vraag werd gesteld waarom ze begonnen zijn met een flexi-job. Het feit dat ze iets kunnen bijverdienen naast hun hoofdjob en hier vervolgens geen belasting op moeten betalen is de hoofdrede waarom ze het doen. Dit sluit sterk aan bij de literatuur die stelt dat flexibilisering op de arbeidsmarkt vaak gekoppeld is aan economische voordelen voor werknemers.

Daarnaast benadrukken geïnterviewden de flexibiliteit van het flexijob-statuuut. Het zelf kunnen bepalen wanneer gewerkt wordt en daarmee de combinatie met de hoofdjob en privéleven te vergemakkelijken, is een belangrijke factor voor de respondenten. Dit bevestigt de literatuur waarin gesteld wordt dat flexibele werkvormen werknemers in staat stellen hun werkschema beter af te stemmen op persoonlijke behoeften.

Naast deze financiële en flexibele aspecten noemen respondenten ook intrinsieke motivaties die minder aan bod komen in bestaande literatuur. Zo beschouwen sommigen hun flexi-job als een welkome afwisseling of een nieuwe uitdaging naast hun reguliere baan. Ook het fysieke aspect van bepaalde flexijobs en de sociale contacten die ontstaan, worden als aantrekkelijke bijkomende voordelen genoemd.

4.2 Ervaringen op de werkvloer en met werkgevers

De geïnterviewden rapporteren over het algemeen positieve ervaringen op de werkvloer, vooral wat betreft communicatie en de sfeer op het werk. De meesten ervaren een goede tot zeer goede communicatie met hun werkgevers, wat aansluit bij de literatuur die communicatie als potentiële uitdaging noemt bij flexibele werkvormen. De praktijk blijkt dus positiever dan wat theoretisch gesuggereerd wordt.

Ook wat betreft de duidelijkheid van uitleg over taken, loon en rechten sluiten de ervaringen grotendeels aan bij de verwachtingen uit de literatuur. De meeste respondenten geven aan duidelijk geïnformeerd te zijn bij aanvang van hun flexi-job. Opvallend hierbij is dat de praktijk soms afwijkt doordat collega's vaak een grotere rol spelen bij het aanleren van taken dan vooraf formeel gecommuniceerd werd.

Hoewel opvolging en feedback wisselend ervaren worden, voelen geïnterviewden zich doorgaans gelijkwaardig behandeld en gerespecteerd. Dit nuanceert de theoretische bezorgdheid dat flexibele werkvormen mogelijk een gebrek aan verbondenheid creëren binnen teams. Toch wijst een

respondent expliciet op een ongelijke taakverdeling, wat een belangrijke nuance vormt op het algemene positieve beeld.

4.3 Informatievoorziening over het flexijob-statuu

Uit de interviews blijkt duidelijk dat werknemers verschillende kanalen gebruikten om zich te informeren over hun statuut. Hierbij spelen werkgevers, collega's, online bronnen en officiële instanties een belangrijke rol. De literatuur benadrukt dat het flexijob-statuu complex is, blijkt uit de praktijk dat geïnterviewden inderdaad moeite hebben om concrete en volledige informatie te vinden, vooral in het begin van hun flexijob-periode.

Bovendien komt uit de interviews de rol van vakbonden naar voren als ondersteunende bron van informatie.

4.4 Impact op work-life balance en combinatie met de hoofdjob

Hoewel flexibiliteit vanuit de literatuur gezien wordt als positief voor de work-life balance, tonen interviews een genuanceerder beeld. Enerzijds bevestigen respondenten dat flexibiliteit helpt bij het combineren van een hoofdjob met een flexi-job. Anderzijds wijzen respondenten expliciet op negatieve effecten: minder vrije tijd, vermoeidheid en verhoogde stress door intensieve werkcombinaties.

Deze bevindingen nuanceren de literatuur sterk. De flexi-job maakt extra inkomsten mogelijk, maar kan tegelijkertijd een negatieve impact hebben op de kwaliteit van het privéleven, vooral bij een intensieve combinatie met een hoofdjob.

4.5 Sociaal statuut en bescherming

Het beperkte sociale statuut van flexijobs, zoals genoemd in de literatuur, wordt erkend door de respondenten. Werknemers zijn zich bewust van het beperkte opbouw van pensioenrechten en het gebrek aan sociale bescherming bij ziekte of werkloosheid binnen de flexi-job. Echter, omdat de hoofdjob doorgaans zorgt voor voldoende bescherming, accepteren respondenten deze beperkingen.

Hoe de respondenten reageerde op het beperkt statuut, bevestigt gedeeltelijk de literatuur, maar benadrukt vooral hoe werknemers zelf het ervaren: als aanvulling, niet als vervanging van hun hoofdjob.

4.6 Voordelen en nadelen van flexijobs

In lijn met de literatuur noemen geïnterviewden flexibiliteit en fiscale voordelen als belangrijkste positieve aspecten van het flexijob-statuu. Daarnaast worden intrinsieke voordelen zoals werkplezier, afwisseling en sociaal contact expliciet genoemd.

Toch worden nadelen niet vergeten. Naast de eerder genoemde impact op vrije tijd en vermoeidheid wijzen respondenten ook op het beperkte sociale statuut en potentiële oneerlijke taakverdeling.

Wanneer geïnterviewden geconfronteerd worden met een hypothetische keuze tussen een flexi-job en een reguliere baan met meer rechten, kiezen de meesten toch voor de flexibiliteit van een flexi-job, precies vanwege de bescherming die ze reeds ervaren in hun hoofdjob. Dit vinden we ook terug

in de literatuurstudie, hoewel ze weten dat de sociale bescherming niet optimaal is, weegt de flexibiliteit zwaarder door waardoor hun keuze snel gemaakt is.

4.7 Toekomst en perspectieven van flexijobs

De geïnterviewden zien zowel voordelen als risico's voor de toekomst van flexijobs. Enerzijds vrezen sommigen dat flexijobs reguliere banen gedeeltelijk zouden kunnen vervangen, wat aansluit bij politieke discussies die ook in de literatuur genoemd worden. Anderzijds zien ze flexijobs ook als een noodzakelijke aanvulling op de arbeidsmarkt, positief beoordeeld door het merendeel van de respondenten.

4.8 Beperkingen

Dit kwalitatieve onderzoek heeft enkele beperkingen die belangrijk zijn om te vermelden. Ten eerste bestaat de steekproef uit slechts tien respondenten, wat betekent dat de resultaten niet zomaar op iedereen kunnen worden toegepast. Daarnaast werd er gewerkt met een sneeuwbalsteekproef, waardoor vooral vrouwelijke respondenten werden bereikt; slechts twee van de tien deelnemers waren mannen. Hierdoor kunnen ervaringen van mannelijke flexijobbers mogelijk onvoldoende naar voren komen. Ook kwamen de meeste respondenten uit de horeca- en retailsector, wat kan betekenen dat ervaringen uit andere sectoren minder duidelijk naar voren zijn gekomen.

Het onderzoek focuste op hoe respondenten het flexijob-statuuut ervaren, wat per definitie een persoonlijke en subjectieve kwestie is. Hierdoor is er een kans dat respondenten sociaal wenselijke antwoorden gaven of dat hun ervaringen door hun specifieke persoonlijke situaties sterk beïnvloed werden. Daarbij speelt mijn rol als onderzoeker ook een rol, aangezien mijn interpretatie van de gegevens beïnvloed kan worden door mijn eigen achtergrond en visie. Daardoor bestaat de mogelijkheid dat bepaalde verbanden over het hoofd gezien zijn of onjuist geïnterpreteerd werden.

Daarnaast liep ik tegen een praktische beperking aan bij het zoeken naar extra informatie. Zo probeerde ik bijvoorbeeld contact op te nemen met vakbonden om meer diepgaande informatie te krijgen over het flexijob-statuuut. Echter, omdat ik geen lid was, bleef mijn toegang beperkt tot hun website. Deze informatie was vaak vrij algemeen en oppervlakkig, waardoor er mogelijk waardevolle extra inzichten gemist zijn.

5. Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van dit onderzoek kunnen enkele concrete aanbevelingen worden gedaan voor beleidsmakers, werkgevers en werknemersorganisaties.

Voor beleidsmakers

Uit resultaten blijkt dat het beperkte sociale statuut van flexijobs voor sommige respondenten een aandachtspunt vormt. Hoewel de meeste respondenten zich bewust zijn van dit beperkte statuut en dit accepteren vanwege de sociale bescherming vanuit hun hoofdjob, kan het toch waardevol zijn om te onderzoeken of een beperkte uitbreiding van de sociale bescherming wenselijk is, bijvoorbeeld voor werknemers die intensief gebruik maken van het flexijob-statuuut. Verder verdient het aandacht dat sommige geïnterviewden aangeven dat flexijobbers regelmatig minder aantrekkelijke of fysiek zwaardere taken toegewezen krijgen. Beleidsmakers zouden daarom richtlijnen kunnen opstellen of adviseren om de taakverdeling eerlijker en evenwichtiger te maken. Bijvoorbeeld een schema opstellen waarin zowel de flexijobbers als het vast personeel een beurtrol kent om de vrachtwagen van week X te lossen.

Voor werkgevers

Geïnterviewden geven aan positieve ervaringen te hebben met werkgevers die inzetten op duidelijke communicatie en begeleiding op de werkvloer. Dit toont aan dat investeren in goede communicatie en ondersteuning kan leiden tot meer tevreden medewerkers en mogelijk minder verloop. Verder blijft flexibiliteit in werktijden een belangrijk voordeel dat flexijobbers sterk waarderen. Werkgevers zouden daarom blijvend aandacht moeten besteden aan flexibele werkplanning en rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van hun werknemers. Daarnaast is transparantie belangrijk: duidelijke communicatie over het statuut, rechten en verplichtingen helpt misverstanden voorkomen en vergroot het vertrouwen tussen werkgever en werknemer.

Voor werknemersorganisatie

Ten slotte spelen werknemersorganisaties en vakbonden eveneens een belangrijke rol bij het ondersteunen van flexijob-werknemers. Uit het onderzoek blijkt dat sommige respondenten via vakbonden nuttige informatie kregen, maar dat er nog ruimte is om dit verder uit te breiden. Vakbonden zouden een actieve rol kunnen blijven spelen door werknemers uitgebreid te informeren via bijvoorbeeld webinars, brochures of infosessies. Dit wordt al gedaan, maar zou nog actiever kunnen door bijvoorbeeld één keer per jaar een online webinar te organiseren waarin alle leden van het welbepaalde vakbond geïnformeerd worden over vb. wetswijzigingen. Daarnaast hebben vakbonden een kritische taak bij het opvolgen van mogelijke negatieve effecten van flexijobs op vaste werkgelegenheid en sociale bescherming.

6. Suggestie voor nieuw onderzoek

Een belangrijke suggestie voor toekomstig onderzoek is om de ervaringen en perspectieven van werkgevers met betrekking tot flexijobs diepgaander te verkennen. Dit onderzoek richtte zich immers vooral op de ervaringen van werknemers en liet de werkgeverskant grotendeels buiten beschouwing. Toch blijkt uit, toevallige gesprekken tijdens mijn zoektocht naar respondenten met enkele werkgevers, dat het aannemen en inzetten van flexijobbers niet altijd zo eenvoudig verloopt als men op basis van het wettelijke kader zou verwachten.

In een kort gesprek met een werkgever uit de evenementensector kwam bijvoorbeeld duidelijk naar voren dat, hoewel zijn sector officieel is opgenomen in de lijst van toegelaten sectoren voor flexijobs, hij in de praktijk tegen allerlei formele en boekhoudkundige uitdagingen aanloopt. Volgens deze werkgever zorgt vooral de administratieve verwerking ervoor dat hij in feite nauwelijks gebruik kan maken van het flexijob-statuuut. Dit roept de vraag op of andere werkgevers binnen dezelfde sector vergelijkbare problemen ervaren en in hoeverre deze administratieve drempels ervoor zorgen dat werkgevers terughoudend zijn om flexijobbers aan te nemen, ondanks de formele toestemming vanuit het beleid.

Een vergelijkbaar verhaal kwam naar voren uit een gesprek met een werkgever actief in de tuinbouwsector. Deze werkgever gaf aan dat hij theoretisch wel flexijobbers mag aannemen, maar dat deze alleen ingezet mogen worden voor taken zoals kassawerk in zijn winkel. Opvallend genoeg valt het kassawerk juridisch gezien onder de retailsector en niet onder de tuinbouw zelf, wat het praktische gebruik van het flexijob-statuuut beperkt. Dit voorbeeld toont aan dat er onduidelijkheid en inconsistentie kan bestaan over wat binnen een bepaalde sector precies wel of niet mag volgens de regelgeving omtrent flexijobs. Hierdoor lopen werkgevers mogelijk kansen mis om flexibel en efficiënt extra arbeidskrachten aan te nemen, iets waar het statuut juist op gericht is.

Deze praktijkervaringen van werkgevers suggereren dat het flexijob-statuuut in theorie misschien helder en aantrekkelijk lijkt, maar dat de praktijk complexer kan zijn. Het is daarom interessant om te onderzoeken of deze ervaringen breed gedeeld worden binnen specifieke sectoren. Zijn er nog andere werkgevers in bijvoorbeeld de evenementensector of tuinbouwsector die tegen dezelfde problemen aanlopen? Worden deze problemen veroorzaakt door interpretatieverschillen van de regelgeving of ligt het aan gebrekkige communicatie en informatievoorziening vanuit officiële instanties? En hoe ervaren werkgevers in sectoren waar flexijobs goed ingeburgerd lijken te zijn, zoals de horeca en retail, dit statuut vanuit praktisch en administratief oogpunt?

Door de ervaring bij werkgevers te onderzoeken kan toekomstig onderzoek een vollediger en genuanceerder beeld geven van de praktijk rond flexijobs. Dit kan beleidsmakers helpen om eventuele leemtes, administratieve drempels en onduidelijkheden beter te begrijpen en gericht aan te pakken. Bovendien kan zo'n onderzoek ook duidelijk maken of bepaalde sectoren structureel benadeeld worden of dat de regelgeving en administratie beter gestroomlijnd moeten worden om flexijobs toegankelijker en aantrekkelijker te maken voor werkgevers.

Daarnaast zou het waardevol zijn om inzicht te krijgen in hoe werkgevers omgaan met de administratieve verplichtingen die gepaard gaan met flexijobs. Welke middelen of ondersteuning hebben zij nodig om deze verplichtingen efficiënter na te leven? Zijn er goede praktijken of innovatieve oplossingen in bepaalde sectoren die als voorbeeld kunnen dienen voor andere sectoren waar men momenteel tegen problemen aanloopt?

Tot slot kan een uitgebreider onderzoek naar de ervaringen van werkgevers bijdragen aan een betere afstemming tussen beleid en praktijk. Wanneer we het perspectief van de werkgever begrijpen, kan dit beleidsmakers helpen bij het verfijnen van de regelgeving, zodat het flexijob-statuuut optimaal ingezet kan worden. Daardoor kunnen zowel werkgevers als werknemers maximaal profiteren van de flexibiliteit die het systeem biedt, zonder dat dit eventueel zou resulteren in administratieve complexiteit of onzekerheid over de juridische interpretatie van het statuut.

Conclusie

Deze masterproef onderzocht hoe werknemers die tot de actieve bevolking behoren in Vlaanderen het statuut van flexijobs ervaren, met specifieke aandacht voor hun motivaties, werkervaringen en de impact op hun werk-privébalans. Op basis van kwalitatieve interviews met tien respondenten uit verschillende sectoren, voornamelijk horeca en retail, werd een genuanceerd beeld verkregen van zowel de positieve aspecten als de uitdagingen van het flexijob-statuuut.

Uit het onderzoek blijkt dat financiële bijverdienste en flexibiliteit de voornaamste motivaties zijn voor werknemers om te starten met een flexi-job. De geïnterviewden benadrukten vooral de aantrekkelijke fiscale regeling (bruto = netto) als doorslaggevende reden. Dit sluit aan bij de literatuur, waarin flexibilisering vaak gekoppeld wordt aan economische voordelen voor werknemers. Daarnaast waarderen werknemers de flexibiliteit om hun werkuren te kunnen afstemmen op hun hoofdjob en persoonlijke leven, wat eveneens overeenkomt met bestaande literatuur over flexibilisering.

Naast deze bekende voordelen kwamen er ook intrinsieke motivaties naar voren, zoals de behoefte aan afwisseling van hun hoofdjob, nieuwe uitdagingen en het belang van sociaal contact op de werkvloer. Hoewel deze aspecten minder prominent aan bod komen in de literatuurstudie, blijken ze voor veel respondenten toch belangrijke bijkomende redenen om te kiezen voor een flexi-job.

Wat betreft ervaringen op de werkvloer waren de meeste respondenten positief, vooral over communicatie en samenwerking met hun werkgevers en collega's. Dit staat in contrast met de literatuur, die mogelijke communicatieproblemen en verminderde teamcohesie signaleert als risico's van flexibele werkvormen. Hoewel enkele respondenten ook minder positieve ervaringen hadden, zoals een ongelijke taakverdeling en het krijgen van minder aantrekkelijke taken, overheerst toch een algemeen gevoel van waardering en gelijkwaardige behandeling.

Een belangrijk aandachtspunt uit het onderzoek is de complexiteit en ontoereikende informatievoorziening rond het flexijob-statuuut. Respondenten gaven aan in het begin moeite te hebben gehad met het vinden van duidelijke informatie over hun rechten en plichten. Hierin spelen werkgevers, collega's, online bronnen en officiële instanties een cruciale rol, maar de rol van vakbonden werd eveneens als belangrijk ervaren.

De impact van het flexijob-statuuut op de work-life balance van werknemers bleek uit het onderzoek genuanceerd. Hoewel flexibiliteit helpt om het werk beter te combineren met een hoofdjob, ervaren respondenten soms ook negatieve effecten zoals minder vrije tijd, extra vermoeidheid en stress. Dit contrasteert gedeeltelijk met de literatuur die flexibiliteit voornamelijk als positief beoordeelt voor de work-life balance.

Daarnaast zijn respondenten zich bewust van het beperkte sociale statuut van flexijobs, zoals beperkte pensioenopbouw en geen recht op werkloosheidsuitkering. Hoewel dit gezien wordt als een nadeel, accepteren de meesten dit omdat hun hoofdjob voldoende sociale bescherming biedt.

Op basis van de bevindingen in deze masterproef worden enkele aanbevelingen gedaan voor toekomstig onderzoek. Het zou bijvoorbeeld interessant zijn om dieper in te gaan op de werkgeverskant van het flexijob-statuuut. Uit korte informele gesprekken met werkgevers bleek immers dat het inzetten van flexijobbers niet altijd zo eenvoudig is als de regelgeving suggereert. Administratieve en boekhoudkundige uitdagingen werden genoemd als belangrijke obstakels, met name in sectoren zoals evenementen en tuinbouw. Verder onderzoek kan verduidelijken of dergelijke problemen gedeeld worden en hoe deze aangepakt kunnen worden.

Tot slot biedt dit onderzoek inzichten in de beleving van het flexijob-statuuut vanuit het perspectief van werknemers. Hoewel de resultaten vanwege de kwalitatieve aard en beperkte steekproefomvang niet generaliseerbaar zijn voor heel Vlaanderen, geven ze wel een duidelijk en genuanceerd beeld van de sterke punten en aandachtspunten binnen het huidige flexijob-systeem. De inzichten uit deze masterproef kunnen daarom bijdragen aan beleidsdiscussies en helpen om het flexijob-statuuut verder te optimaliseren voor werknemers.

Literatuur

- Acerta. (z.d.). Flexi-jobs: voordelen en voorwaarden (2024 wetgeving) - Acerta. Acerta.
<https://www.acerta.be/nl/werkgevers/aanwerven/tijdelijke-tewerkstelling/flexi-jobs>
- ACV Limburg. (2024, March 20). *Webinar: "De flexi-jobs"* [Video]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=r7rFAHk4e3Y>
- ACV. (2025). Overzicht sectoren flexi-jobs [PDF]. https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/mijn-loopbaan/2300-werken-in-de-privé-sector-travailler-dans-le-secteur-privé/2310-contract-contrat/2025_acv-overzicht-sectoren-flexi-jobs.pdf?sfvrsn=ed30a187_1
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
<https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bernal-Verdugo, L. E., Furceri, D., & Guillaume, D. (2012). *Labor market flexibility and unemployment: New empirical evidence of static and dynamic effects*. IMF Working Paper No. 12/64. International Monetary Fund. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2012/wp1264.pdf>
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2023). How Hybrid Working From Home Works Out. NBER Working Paper No. 30292. <https://www.nber.org/papers/w30292>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2014). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment *. *The Quarterly Journal Of Economics*, 130(1), 165–218.
<https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Böhm, M. J., Buchholz, M., & Watzinger, M. (2019). *Make Yourself Scarce: The Effect of Demographic Change on the Relative Wages and Employment Rates of Experienced Workers* (IZA Discussion Paper No. 12243). Institute of Labor Economics (IZA). <https://docs.iza.org/dp12243.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit. (2024). *Begriffserklärung: Minijob*.
<https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/minijob>
- Centraal Planbureau (CPB). (2016). Flexibiliteit op de arbeidsmarkt (CPB Policy Brief 2016-14).
<https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Policy-Brief-2016-14-Flexibiliteit-op-de-arbeidsmarkt.pdf>
- Chung, H., & Van Der Horst, M. (2018). Flexible working and unpaid overtime in the UK: the role of gender, parental and occupational status. *Social Indicators Research*, 151(2), 495–520.
<https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

De 7 gevaren van flexi-jobs. (2023, 22 november). PVDA. <https://www.pvda.be/nieuws/de-7-gevaren-van-flexi-jobs>

De ultieme gids voor flexi-jobs in 2024: wat je moet weten. (2024). Partena Professional. <https://www.partena-professional.be/nl/nieuws/de-ultieme-gids-voor-flexi-jobs-2024-wat-je-moet-weten>

Eurofound. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2024). Flexi-jobarbeidsovereenkomst. Beschikbaar op: <https://werk.belgie.be>

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). (2022). *Beleidsnota 2022: Werkgelegenheid en arbeidsmarktbeleid*. <https://www.dekamer.be/flwb/pdf/56/0856/56K0856003.pdf>

Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>

Flexi-job. (z.d.). Vlaanderen. <https://www.vlaanderen.be/flexi-job>

Flexi-jobarbeidsovereenkomst | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid - arbeid en sociaal overleg. (2024). <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten/flexi-jobarbeidsovereenkomst>

Flexi-jobarbeidsovereenkomst | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid - Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.). <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten/flexi-jobarbeidsovereenkomst>

Flexi-jobs vanaf 2024: enkele verduidelijkingen | Securex. (2024). Securex. <https://www.securex.be/nl/lex4you/werkgever/nieuws/flexi-jobs-vanaf-2024-enkele-verduidelijkingen>

Flexi-jobs zijn geen oplossing voor de nood aan gekwalificeerde arbeidskrachten. (2024). HIVA Onderzoeksinstituut Voor Arbeid En Samenleving KU Leuven. <https://hiva.kuleuven.be/50jaar/arbeidsmarkt/flexi-jobs-zijn-geen-oplossing-voor-de-nood-aan-gekwalficeerde-arbeidskrachten>

FRB-FRI. (z.d.). <https://frb-fri.be/nl/ik-ben-werkgever/flexi-jobs>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Gatlin-Keener, C., Lunsford, R., & University of the Incarnate Word. (2019). Four-Day Workweek: The Microsoft Japan Experience. In *University of the Incarnate Word* [Journal-article].
<https://www.aabri.com/VC2020Manuscripts/VC20032.pdf>

Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, 60(11), 1641–1667. <https://doi.org/10.1177/0018726707084303>

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/er-08-2012-0059>

Hervorming flexi-jobs in 2024: wat moet je hierover weten? (2024). Belgium.
<https://www.adecco.be/nl-be/nieuws/2023/hervorming-flexi-jobs-in-2024---wat-moet-je-hierover-weten>

Huysmans, K., Goesaert, T., Struyven, L., Boogaerts, T., & KU Leuven HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING. (2024). Gelaagde loopbanen binnen de uitzendsector: De rol van uitzendwerk in de loopbaan van werknemers vanuit een dynamisch perspectief. In *KU Leuven*. KU Leuven.
https://www.dynamstat.be/files/publications/Federgon_loopbaantypologie%C3%ABnVP2_upload_v2.pdf

Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>

Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106.
<https://doi.org/10.1177/0018726709349199>

Lenaerts, K., Waeyaert, W., & Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. (2020). The platform economy and precarious work. In H. Hauben (Ed.), *Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)

Lott, Y., & Chung, H. (2016). Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752–765.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>

Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology Work And Employment*, 31(3), 195–208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>

My Flexi-Job. (2024, 2 januari). Flexi-job loon gepensioneerd. Alle info voor werknemers en werkgevers. <https://myflexi-job.be/flexi-jobs-loon-gepensioneerd/>

Noy, C. (2008). Sampling knowledge: The hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4), 327-344. <https://doi.org/10.1080/13645570701401305>

Peters, P., Poutsma, E., Van der Heijden, B., Bakker, A. B., & De Bruijn, T. (2014). Enjoying new ways to work: An HRM-process approach to study flow. *Human Resource Management*, 53(2), 271-290. <https://doi.org/10.1002/hrm.21588>

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) (2024). Regels en sociale bijdragen flexi-jobs. Beschikbaar op: <https://www.socialsecurity.be>

Sandelowski, M. (2000). Whatever happened to qualitative description?. *Research in nursing & health*, 23(4), 334-340.

Swamidass, P. M., & Newell, W. T. (1987). Manufacturing strategy, environmental uncertainty and performance: A path analytic model. *Management Science*, 33(4), 509-524. <https://doi.org/10.1287/mnsc.33.4.509>

Westland, H., Vervoort, S., Kars, M., & Jaarsma, T. (2024). Interviewing people on sensitive topics: challenges and strategies. *European Journal of Cardiovascular Nursing*. <https://doi.org/10.1093/eurjcn/zvae128>

Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 166-186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>

ZigZagHR. (2024, 7 maart). Flexibele arbeidsmodellen in de lift - #ZigZagHR. #ZigZagHR. <https://zigzaghr.be/flexibele-arbeidsmodellen-in-de-lift/>

Bijlagen

Bijlage A : Vragenlijst

Vragenlijst Interview Flexijobbers (Werknemers)

1. Profiel en context

- Kan u zichzelf kort voorstellen? (leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie)
- Wat is uw huidige hoofdactiviteit? (voltijdse job, deeltijdse job)
- Hoe lang bent u al actief als flexijobber? In welke sector(en) en functie(s)?
- Hoe hebt u deze flexijob gevonden? Wat trok u aan in deze specifieke job?

2. Motieven en verwachtingen | inspiratie bron: (Flexi-jobs Zijn Geen Oplossing Voor De Nood Aan Gekwalificeerde Arbeidskrachten, 2024).

- Wat was uw belangrijkste reden om een flexijob te starten?
(financiële redenen, sociale contacten, nuttige tijdsbesteding...)
- Had u voor de start al een duidelijk beeld van wat een flexijob precies inhoudt? Hoe hebt u zich geïnformeerd?
(via werkgever, overheid, vrienden, eigen onderzoek...)
- In welke mate was de flexibiliteit van deze job doorslaggevend voor uw keuze?
(bv. zelf uren kiezen, korte periodes werken...)
- Verwachtte u dat de flexijob vooral voordelen zou opleveren of zag u ook mogelijke nadelen op voorhand? Welke?

3. Ervaringen op de werkvloer | inspiratiebron: (Eurofound, 2020) ; Grant et al. (2013) ; (Allen, Golden & Shockley, 2015)

- Hoe zou u de communicatie en samenwerking met uw flexijob-werkgever omschrijven? Kreeg u duidelijke uitleg over uw taken, loon, rechten en plichten?
- Worden uw prestaties goed opgevolgd? Of ervaart u soms een gebrek aan begeleiding of feedback?
- Heeft u het gevoel dat u binnen uw flexijob evenveel respect krijgt als reguliere werknemers? Waarom wel/niet?

4. Werkvoorwaarden en loon

- Bent u tevreden over het loon dat u verdient met uw flexijob? Waarom wel/niet?
- Vindt u dat de verloning eerlijk is in vergelijking met de taken die u uitvoert?
- Werd u vooraf goed geïnformeerd over de fiscale voordelen en het systeem van bruto = netto? Kreeg u daar correcte uitleg over?

5. Combinatie met hoofdactiviteit en privéleven | inspiratiebron: (Clark, 2000)

- Hoe makkelijk of moeilijk is het om deze flexijob te combineren met uw hoofdjob? Zijn er spanningen of conflicten door de extra werkuren?
- Heeft de flexijob invloed op uw werk-privébalans? Ervaart u extra stress of druk door de combinatie?
- Is de flexibiliteit die beloofd werd effectief aanwezig? Kan u zelf kiezen wanneer u werkt of ervaart u toch tijdsdruk vanuit de werkgever?

6. Rechtenbewustzijn en sociale bescherming | inspiratiebron: (De 7 Gevaren van Flexi-jobs, 2023) ; (Kalleberg, 2009)

- Bent u zich bewust van het beperkte statuut van flexijobbers (bv. geen opbouw van pensioenrechten, geen werkloosheidsuitkering...)? Hoe hebt u dat ontdekt?
- Hoe belangrijk vindt u sociale bescherming in uw werk? Maakt het u ongerust dat u via deze job geen extra pensioen opbouwt?
- Indien u ziek zou worden door uw flexijob, bent u op de hoogte dat er geen gewaarborgd loon is? Wat vindt u daarvan?
- Heeft iemand dit soort informatie ooit expliciet met u besproken, of kwam u daar pas later zelf achter? (door wie en wanneer)

7. Maatschappelijke reflectie | inspiratiebron: (Bloom, Liang, Roberts, & Ying, 2014) ; (Bakker & Demerouti, 2007) ; (Gajendran & Harrison, 2007)

- Vindt u dat flexijobs vooral voordelen of vooral nadelen hebben voor u? Welke?

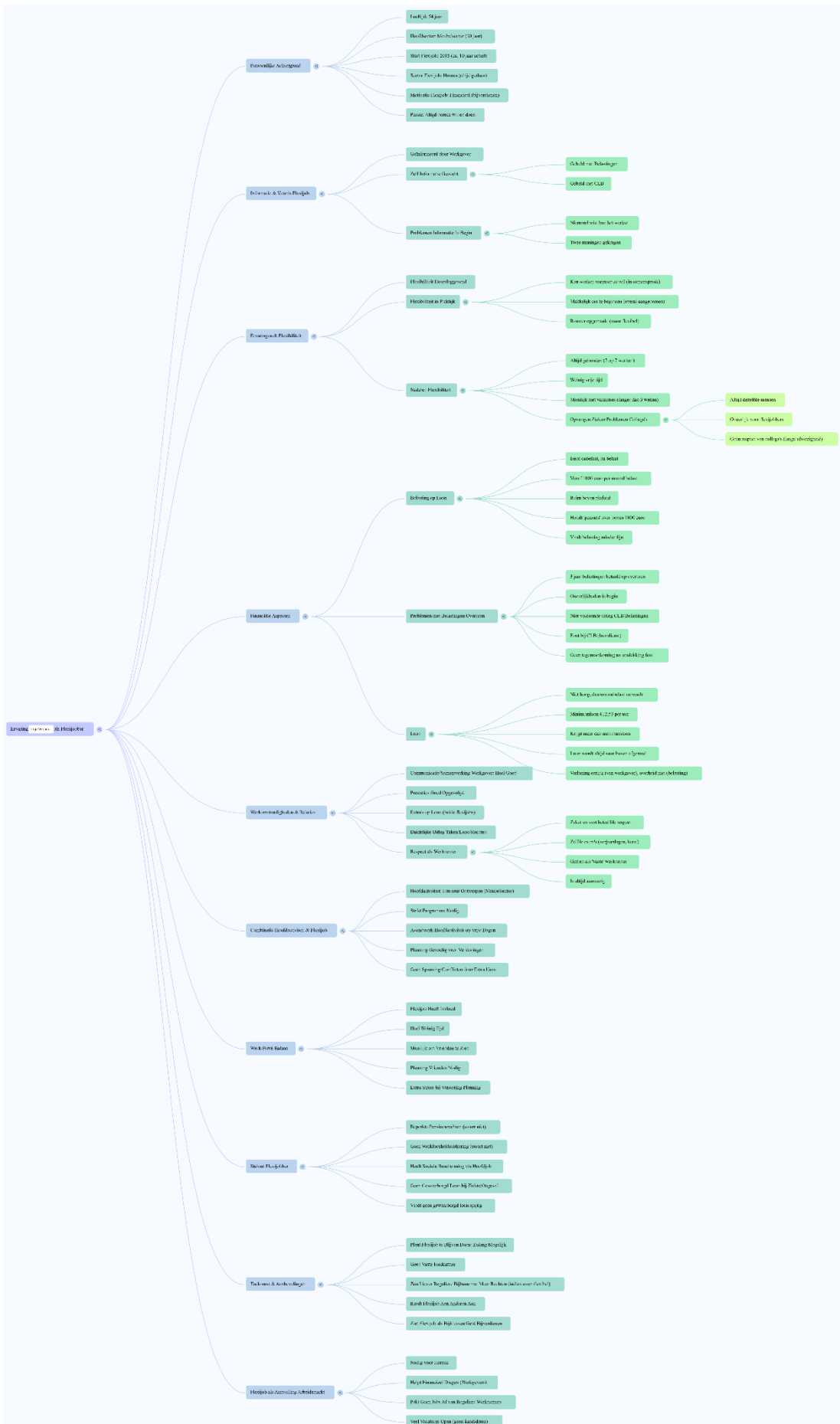
8. Toekomstperspectief en verbeterpunten | inspiratiebron: (Huysmans et al., 2024)

- Hoe lang plant u deze flexijob nog te blijven doen? Ziet u het als een tijdelijke oplossing of iets voor de lange termijn?
- Indien u kon kiezen, zou u liever een reguliere bijbaan met meer rechten hebben, zelfs als die iets minder flexibel is?

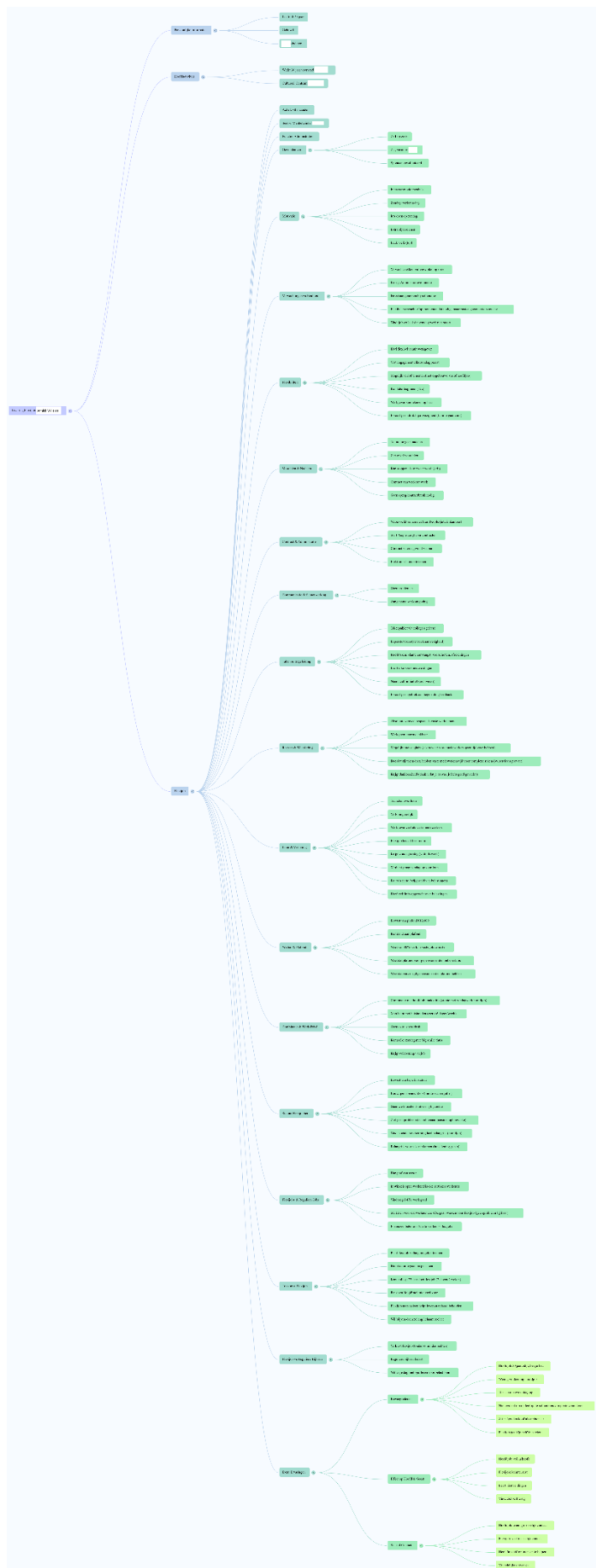
9. Afsluiting

- Wilt u nog iets toevoegen over uw ervaring als flexijobber dat we niet besproken hebben?

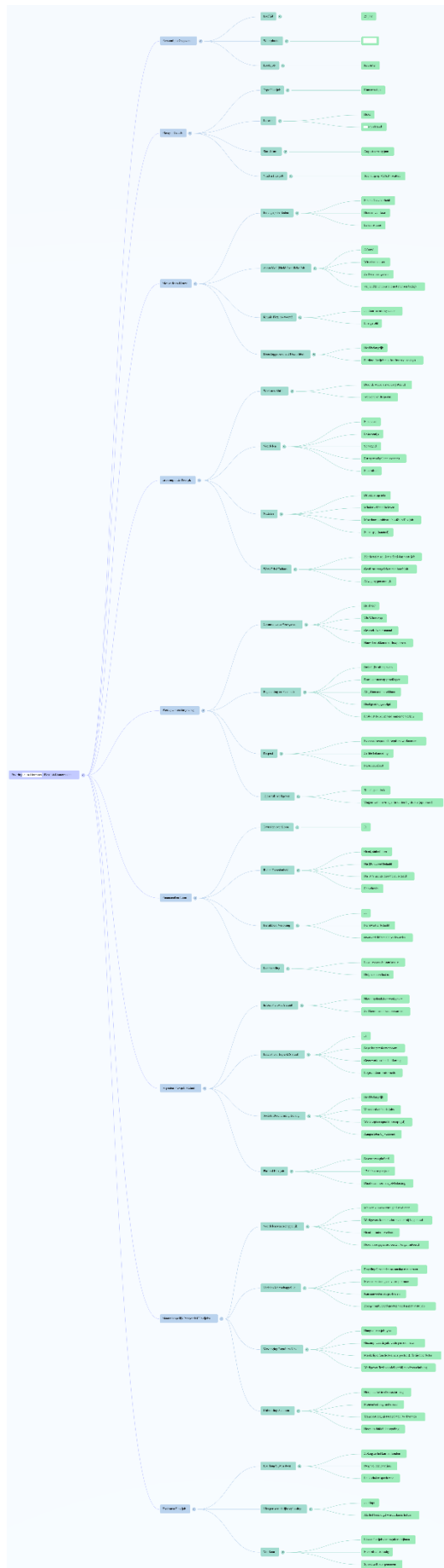
Bijlage B: Mindmaps







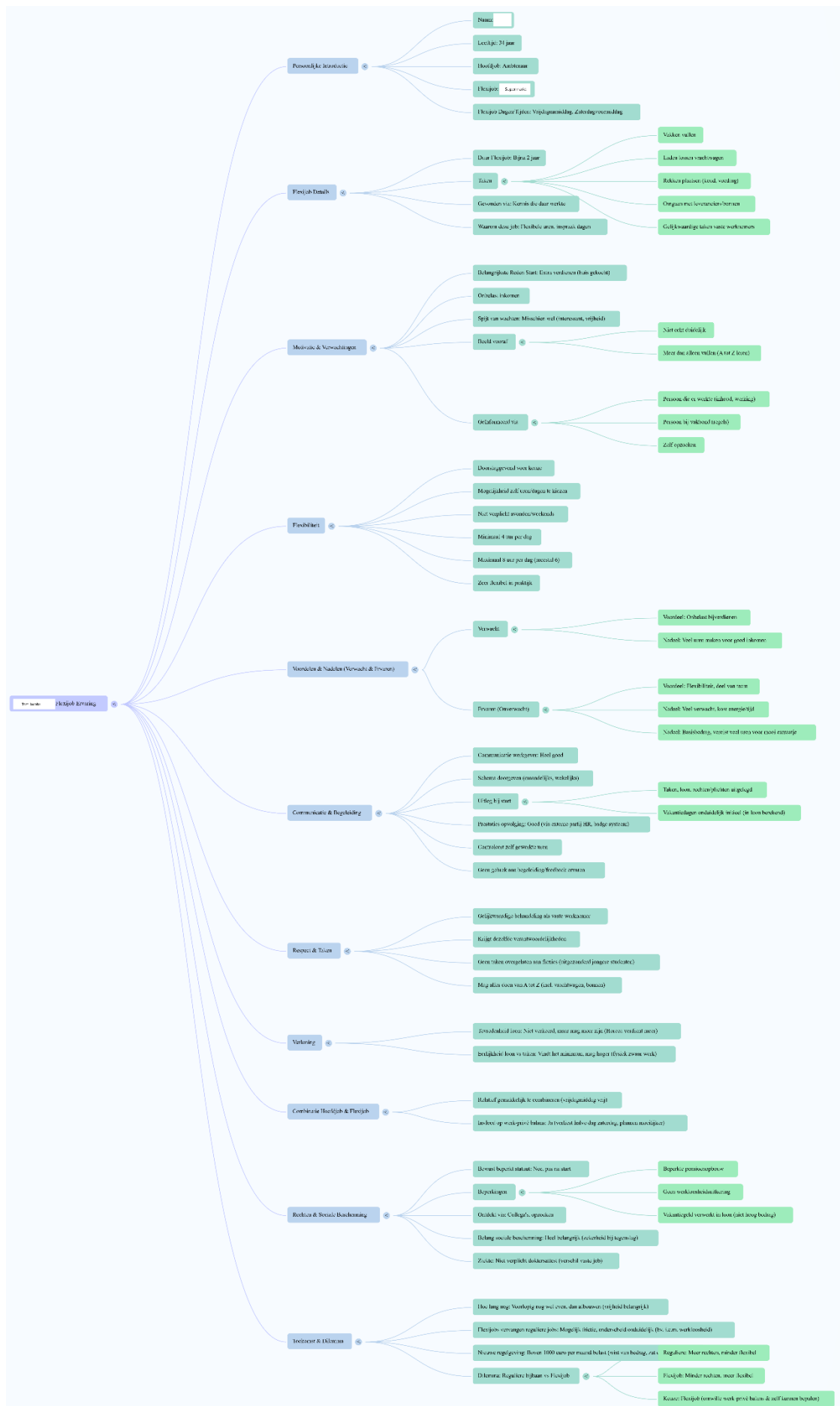


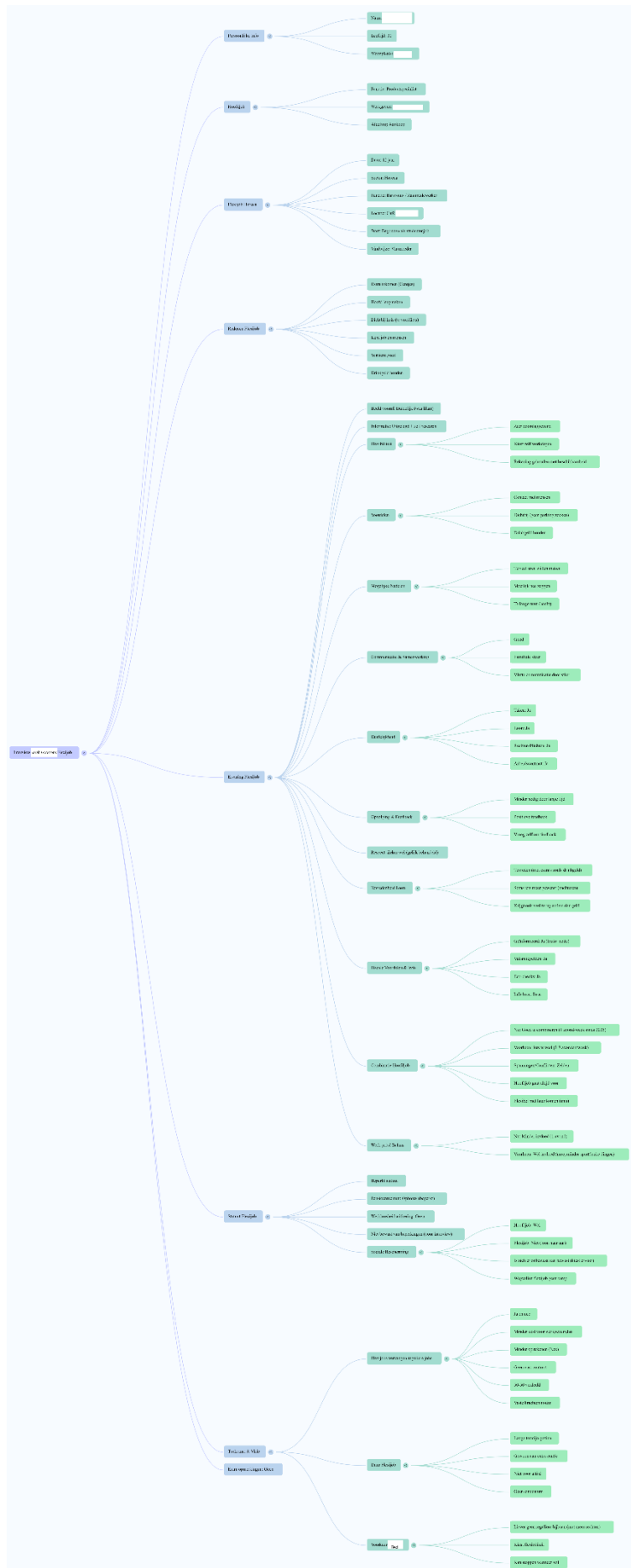












!Mochten de mindmaps niet leesbaar zijn, zijn ze terug te vinden via deze links:

<https://drive.google.com/file/d/16EwiGOmFomxWtGrWR552sSoivgB4JbIm/view?usp=sharing>,
https://drive.google.com/file/d/171EjoXq_uX_jgeRYhk_AMR0Fr46Ro2zU/view?usp=sharing,
https://drive.google.com/file/d/1JcIuNcm0JErJzJL-FZA_r3IKfg4FRbzI/view?usp=sharing,
https://drive.google.com/file/d/1Nb-hKD3bD-t_nYbIf4eOV1O4inmaYF1W/view?usp=sharing,
https://drive.google.com/file/d/1OMbCxPL_NfsOy711sL0tDI2YMFp0LAX-/view?usp=sharing,
<https://drive.google.com/file/d/1ULRxIw9mO4RSmXYRPb-XGO744Vjb--vN/view?usp=sharing>,
https://drive.google.com/file/d/1VbYVPzcDsII-_kVzoSCiYFWvEU5vFkQ5/view?usp=sharing,
<https://drive.google.com/file/d/1YycivENTgGZRLyKXjLBiIFepTBfjAuLH/view?usp=sharing>,
<https://drive.google.com/file/d/1jmFITUQJ0H12mevwaTK9yYinK7njjFQg/view?usp=sharing>,
<https://drive.google.com/file/d/1tuYwGoOyUJW5oKFYLjHuk8Wqo3mt85JT/view?usp=sharing>

TOESTEMMINGSFORMULIER VOOR DE VERWERKING VAN PERSOONSgegevens

Met dit formulier vragen we uw toestemming om uw persoonsgegevens te mogen verwerken in het kader van Masterproef omtrent Flexijobbers in Vlaanderen.

Voorafgaande informatie

1. Informatie over de verwerking van uw gegevens

We wensen uw persoonsgegevens te verwerken om een beter inzicht te krijgen in hoe mensen flexijobs ervaren in Vlaanderen.

2. Verantwoordelijke voor de verwerking

Uw persoonsgegevens worden verwerkt onder de verantwoordelijkheid van Leonardo Djipi, masterstudent aan de UHasselt.

3. Informatie over uw rechten

Op basis van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), beschikt u over verschillende rechten. U heeft het recht om op elk ogenblik kosteloos inzage te krijgen in de persoonsgegevens die over u verwerkt worden. In voorkomend geval kan u alle onjuiste en/of onvolledige persoonsgegevens die op uzelf betrekking hebben, laten verbeteren. Daarbij kan u verzoeken uw persoonsgegevens tijdelijk niet verder te verwerken (behalve in een aantal wettelijk bepaalde gevallen conform art. 18 AVG) tot de juistheid van uw persoonsgegevens gecontroleerd is. Verder beschikt u over het recht om te verzoeken dat uw persoonsgegevens verwijderd worden.

U kan vragen uw persoonsgegevens te bezorgen aan een andere instelling of persoon van uw keuze, in een formaat dat toelaat om deze persoonsgegevens gemakkelijk over te dragen.

U beschikt over het recht om uw toestemming op elk ogenblik in te trekken door dit te melden aan **Leonardo Djipi** via **telefoonnummer 0465/ 36 23 15**. De UHasselt zal uw persoonsgegevens dan niet verder verwerken voor de hogervermelde doeleinden. De intrekking doet echter geen afbreuk aan de rechtmatigheid van de gegevensverwerkingen die plaatsvonden vóór de intrekking van uw toestemming.

De rechtsgrond voor de gegevensverwerking is uw geïnformeerde toestemming (artikel 6.1(a) AVG en artikel 9.2.(a) AVG).

4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Djipi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via **dpo@uhasselt.be**. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel

02 274 48 00

contact@apd-gba.be

www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via **dpo@uhasselt.be**.

Toestemming

Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

☐ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer

4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Djipi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via **dpo@uhasselt.be**. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel
02 274 48 00
contact@apd-gba.be
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via **dpo@uhasselt.be**.

Toestemming

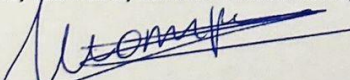
Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

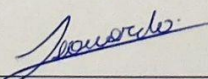
☐ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

 15/04/2025

Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer

Leonardo Djipi | 15/04/25


4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Djipi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via **dpo@uhasselt.be**. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel
02 274 48 00
contact@apd-gba.be
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via **dpo@uhasselt.be**.

Toestemming

Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

☐ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

[Handtekening] 09/04/25. [Handtekening]

Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer

Leonardo Djipi 10/04/25

[Handtekening]

4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Djipi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via **dpo@uhasselt.be**. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel
02 274 48 00
contact@apd-gba.be
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via **dpo@uhasselt.be**.

Toestemming

Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

☐ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

10/04/25

Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer

10/04/2025 | Leonardo Djipi

Leonardo

4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Djipi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via **dpo@uhasselt.be**. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel
02 274 48 00
contact@apd-gba.be
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via **dpo@uhasselt.be**.

Toestemming

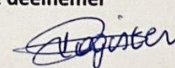
Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

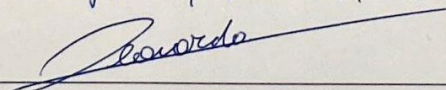
☐ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

 , 10.04.24 

Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer

Leonardo Djipi | 10/04/24


4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Djipi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via **dpo@uhasselt.be**. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel
02 274 48 00
contact@apd-gba.be
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via **dpo@uhasselt.be**.

Toestemming

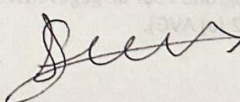
Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

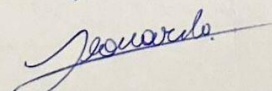
☐ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

[Redacted] 8/4/25 

Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer

Leonardo Djipi | 08/04/25


4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Djipi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via **dpo@uhasselt.be**. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel
02 274 48 00
contact@apd-gba.be
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via **dpo@uhasselt.be**.

Toestemming

Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

☐ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

[Redacted] 1/4/25 [Signature]

Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer

Leonardo Djipi
01/04/25 [Signature]

4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Djipi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via **dpo@uhasselt.be**. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel
02 274 48 00
contact@apd-gba.be
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via **dpo@uhasselt.be**.

Toestemming

Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

☐ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

[Handtekening] 17/04/25

Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer

Leonardo Djipi 17/04/25

[Handtekening]

4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Djipi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via **dpo@uhasselt.be**. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel
02 274 48 00
contact@apd-gba.be
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via **dpo@uhasselt.be**.

Toestemming

Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

☒ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

30/6/25



Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer

4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Dijpi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via dpo@uhasselt.be. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel
02 274 48 00
contact@apd-gba.be
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via dpo@uhasselt.be.

Toestemming

Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

☒ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

28/05/2025



Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer

4. Contactgegevens

Voor het uitoefenen van uw rechten, kan u contact opnemen met Leonardo Djipi

Voor bijkomende vragen over uw rechten en alle andere aangelegenheden betreffende de verwerking van uw persoonsgegevens kan u ook steeds terecht bij onze functionaris voor gegevensbescherming, te bereiken via **dpo@uhasselt.be**. Deze functionaris ziet op onafhankelijke wijze toe op de naleving van de regelgeving met betrekking tot verwerking van persoonsgegevens aan de UHasselt.

5. Klachten

U heeft het recht om een klacht in te dienen over de verwerking van uw persoonsgegevens bij de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit:

Gegevensbeschermingsautoriteit
Drukpersstraat 35, 1000 Brussel
02 274 48 00
contact@apd-gba.be
www.gegevensbeschermingsautoriteit.be

Wij raden aan om in geval van klachten eerst contact op te nemen met onze functionaris voor gegevensbescherming, via **dpo@uhasselt.be**.

Toestemming

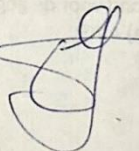
Wij verzoeken u de onderstaande toestemmingsverklaring in te vullen en te ondertekenen indien u akkoord gaat dat de UHasselt uw persoonsgegevens verwerkt met het oog op de doeleinden omschreven in dit formulier. Mocht u niet wensen dat wij uw persoonsgegevens verwerken voor deze doeleinden, beschikt u uiteraard over het recht om uw toestemming te weigeren.

Ik geef de toestemming aan de UHasselt om mijn persoonsgegevens te verwerken op de wijze en volgens de modaliteiten zoals omschreven in dit formulier, voor de volgende verwerkingsdoelen:

☐ Masterproef omtrent flexijobs.

Ik bevestig dat ik voldoende tijd heb gekregen om dit *informed consent*-formulier te lezen en dat ik een exemplaar van dit formulier heb ontvangen.

Naam, voornaam, datum en handtekening van de deelnemer

28/4/2025 

Naam, voornaam, datum en handtekening van de interviewer