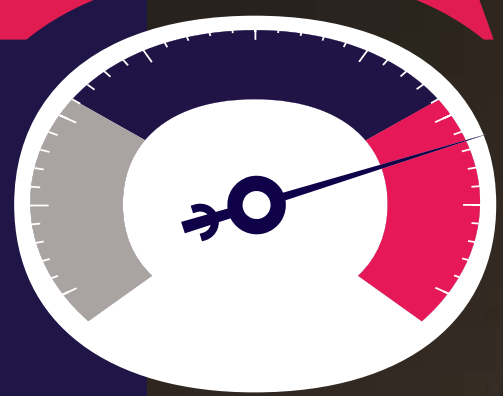


NOWJOBS 

BIJBANEN

**BARO
METER**



2024

Get the job done.





JONGE FLEXWERKERS DE SLEUTEL TOT SUCCES IN EEN KRAPPE ARBEIDSMARKT

Na het lezen van dit whitepaper
weet jij als ondernemer:

- 1** Waarom flexwerken de toekomst heeft en waarom jonge flexkrachten daarin de drijvende kracht zijn
- 2** Hoe je die jonge flexkrachten voor je laat werken en hoe je ze aan je bindt
- 3** Hoe je een zo efficiënt mogelijke flexibele schil van jonge flexwerkers inricht en welk contracttype het beste bij jou (en je flexers) past

► Go

► Go

► Go

Klik op de buttons om direct naar deze info te gaan

NOW

WAAROM FLEXEN DE TOEKOMST HEEFT

Het witte A4'tje met PERSONEEL GEZOCHT is de laatste jaren vaste prik geworden op winkelruiten. Personeelstekort is real. Ondernemingen in de horeca, retail en logistiek struggelen niet alleen met het vinden van goed personeel dat zich voor de lange termijn wil binden aan hun bedrijf, maar ook met het vinden van collega's die de routineklussen willen oppakken. Sollicitanten kunnen tenslotte cherry picken.

Ondertussen zoeken ondernemers ook naar een manier om te dealen met plotselinge en langdurige tegenslagen. Denk: coronapandemie, een grillige economie of internationale onrust. Als ondernemer wil je om die reden wendbaar blijven, vooral op het gebied van personeelsinzet. Personeel op de loonlijst is de grootste kosten- en risicopost voor een bedrijf. Tegelijkertijd willen ondernemers wel omzet blijven maken en goede service blijven bieden aan klanten. Dat kan alleen maar met de juiste medewerkers.

En die zijn steeds lastiger te vinden. Flexibel inzetbaar personeel is the way to go.



NOWJOBS signaleert een duidelijke trend in de markt; bedrijven zoeken flexibele krachten om hun business draaiende te houden en 56% van de jongeren vindt flexibiliteit het belangrijkste aspect aan een bijbaan. Veel ondernemers werken al met flexkrachten, maar dan vooral om tijdelijke tekorten op te vangen - de bekende 'ziek en piek'. Maar nu een tekort aan handjes steeds vaker voorkomt, is het slim

om anders naar deze jonge flexwerkers te gaan kijken. Een stevige flexibele schil kan namelijk een slim antwoord zijn op een onderbezette vaste kern.

“PERSONEELS-TEKORT IS REAL,”

In de meest ideale situatie zorgt een flexibele schil voor een blijvende vorm van wendbaarheid op de werkvloer. Je kunt als ondernemer gemakkelijker schakelen tussen drukte en stilte, tussen veel werk en weinig, en tussen pieken en dalen. Dat houdt wel in dat je als werkgever je flexkrachten met zorg moet kiezen, en ook voor langere tijd aan je bedrijf moet kunnen binden. En dat lukt alleen als je als ondernemer ook begrijpt wat jonge flexwerkers beweegt.

In de **Bijbanen Barometer 2024 (uitgevoerd door DirectResearch)** vroegen we aan ruim 350 Nederlandse jongeren tussen de 16 en 28 jaar wat ze van een bijbaan verwachten en wat ze belangrijk vinden.

De uitkomsten vind je in dit whitepaper, inclusief handvatten voor jou als ondernemer, zodat je beter voorbereid bent op het vinden, boeien en binden van de nieuwe jonge flexkrachten. Zo geven we jou de touwen in handen om te bepalen of die jonge flexwerkers jouw horeca, retail of logistieke onderneming ook kunnen verrijken en **hoe je ze het slimst inzet**.



Denise Geurtsen
Country Manager Nederland
NOWJOBS



DIT VINDEN JONGE FLEXWERKERS BELANGRIJK

Als je als ondernemer vaker wil gaan werken met flexkrachten is het belangrijk dat je inzicht hebt in wat hen beweegt. Uit de Bijbanen Barometer 2024 blijkt dat jongeren vaak veel keuze hebben. Er is voor hen heel veel werk te vinden, dus moet je er als werkgever goed over nadenken hoe je het aantrekkelijk maakt voor jonge mensen om bij je te komen werken.

Dit zeggen jongeren in de Bijbanen Barometer:

- 1** **TIP** "Betaal me een goed uurtarief"
- 2** **TIP** "Bied mij zoveel mogelijk flexibiliteit"
- 3** **TIP** "Bied me stabiliteit en zekerheid"
- 4** **TIP** "Zorg voor een professionele werkomgeving"
- 5** **TIP** "Geef me bewegingsruimte"
- 6** **TIP** "Zorg voor een goede sfeer op de werkvloer"

1 ^{TIP} “BETAAL ME EEN GOED UURTARIEF”

Klinkt als een open deur, hè, want wie wil nou niet goed betaald worden? Voor 65% is een goed uurtarief het belangrijkste aspect bij het zoeken van een bijbaan. Dat zit 'm met name in een shift in het uitgavenpatroon van jongeren: NOWJOBS ziet dat jongeren voor de coronacrisis en de daaropvolgende inflatie vooral werkten voor een extraatje, om leuke dingen te doen, vakanties, uitjes of sport. Uit de Bijbanen Barometer blijkt dat het belang van geld verdienen voor deze generatie bijverdieners is verschoven: ze hebben hun salaris daadwerkelijk nodig om rond te komen. Kortom: om hun huur, eten en andere vaste lasten van te betalen.

Oké, een goed uurtarief, dus. Maar wat is een goed uurtarief? Het gemiddelde uurtarief ligt rond de 14 euro, maar NOWJOBS ziet een **duidelijk omslagpunt bij 15 euro**: vanaf dat uurtarief zijn flexwerkers gemiddeld tevredener. Zoek je dus goed flexpersoneel dat zich verbonden voelt met jouw bedrijf? Dan maak je het verschil door net iets dieper in de buidel te tasten dan de concurrent.



2 ^{TIP} “BIED MIJ ZOVEEL MOGELIJK FLEXIBILITEIT”

We zien ze vaak, de papieren op de deur met ‘vaste zaterdagkracht gezocht’. En we snappen dat dat een behoefte is van jou als werkgever. Maar realistisch is het niet meer: jongeren willen hun werk om hun studie, sport en sociale leven kunnen plannen. Daarmee is **doordeweeks werken populairder dan werken op een vaste dag** in het weekend. De helft van de ondervraagde jongeren zegt in het weekend te willen werken, waar 71% doordeweeks wil werken.

Hoe je daarmee om moet gaan? Laat jonge flexkrachten elkaar afwisselen; de ene week een zaterdag-shift, dan een shift doordeweeks, vervolgens een koopavond. Meedenken in het werkritme wordt door jonge flexkrachten bovengemiddeld gewaardeerd.



3^{TIP} “BIED ME STABILITEIT EN ZEKERHEID”

Het klinkt tegenstrijdig: jongeren willen flexibiliteit in hun werkuren en -dagen, maar zijn ondertussen wel op zoek naar een stabiele bijbaan waar ze langere tijd kunnen werken. **Ruim twee op de drie jongeren geeft aan het liefst langer dan een jaar voor dezelfde werkgever te werken.** In plaats van jobhoppen, binden ze zich liever aan een werkgever. Ook met de hoop zich te kunnen ontwikkelen binnen hun bijbaan.

Aan loyaliteit dus geen gebrek. Jongeren zijn niet op zoek naar flexibiliteit om minder te hoeven werken, maar juist om gemakkelijker (vaker) naast studie en andere activiteiten te kunnen werken. **29%** van de jongeren wil graag **twintig uur of meer per week** werken. Een op de drie vindt zekerheid van het aantal uren per week een voorwaarde voor een bijbaan.

Omdat jongeren hun salaris nodig hebben voor hun levensonderhoud, is het voor hen dus belangrijk dat die flexibiliteit wel gepaard gaat met de nodige zekerheid. Hoe jij daarop kunt inspelen? Laat je flexwerkers weten dat je op ze bouwt, ze nodig hebt en dat er, kortom, toekomst in jullie werkrelatie zit.

Dezelfde werkgever langer dan één jaar?



NOW

4 ^{TIP} “ZORG VOOR EEN PROFESSIONELE WERKVLOER”

Jonge flexwerkers werken deels omdat ze geld nodig hebben, maar vinden het ook belangrijk om zichzelf te ontwikkelen. Uit de Bijbanen Barometer 2024 blijkt dat jongeren een voorkeur hebben voor **een studiegerelateerde bijbaan (36%)**, of voor een baan waarin ze hun **sociale vaardigheden** kunnen vergroten (horeca, evenementen en festivals).

Een kans voor jou als werkgever: investeer in je jonge flexwerkers en laat ze af en toe dingen doen die ze misschien nog niet eerder

gedaan hebben. Leer ze niet alleen hoe ze een dienblad moeten vasthouden, maar óók hoe ze moeten communiceren met gasten. Laat ze niet alleen de vloer vegen, maar leer ze ook samenwerken met collega's. En zorg tot slot voor een goede inwerkperiode: je hebt maar één kans om een goede eerste indruk te maken.



5 ^{TIP} “GEEF ME BEWEGINGS-RUIMTE”

Jonge flexkrachten hechten veel waarde aan **vrijheid en vertrouwen** in hun werk. Ze willen geen baas die constant over hun schouder meekijkt, maar een leidinggevende die duidelijke doelen stelt en hen de ruimte geeft om zelf te ontdekken hoe ze die het beste kunnen bereiken. Deze generatie is opgegroeid in een tijd waarin autonomie en persoonlijke ontwikkeling centraal staan. Ze willen werken op een manier die bij hen past en accepteren het niet als de oplossing of werkwijze al helemaal is voorgekauwd.

38% van de jongeren geeft in de Bijbanen Barometer aan niet meer te willen werken voor een leidinggevende die er constant bovenop zit. Vertrouwen en duidelijke kaders geven hen de vrijheid om hun werk op hun eigen manier te doen. En met een mooi resultaat: dat zorgt namelijk voor hogere motivatie en betere resultaten.



TIP 6 “ZORG VOOR EEN GOEDE SFEER OP DE WERKVLOER”

En dan die randvoorwaarden... die vinden jongeren dus ook heel erg belangrijk. Teamuitjes, een toeslag voor werken in het weekend of op feestdagen en - het allerbelangrijkste - een goede sfeer op de werkvloer. Uit de Bijbanen Barometer blijkt dat 63% van de jongeren gevoelig is voor **de werksfeer**.

Het is dan ook slim om jouw flexkrachten volledig op te nemen in het team: nodig ze uit voor teamuitjes, borrels en vier hun verjaardag. Verdeel de fooien gelijk binnen je team, ongeacht of een werknemer vast of flex is. Communiceer daarover ook met je vaste team, zodat je hele team weet hoe de vork in de steel zit.

Ook persoonlijke ontwikkeling vinden jonge flexers belangrijk. Geef ze dus dezelfde handvatten als jouw vaste medewerker.

Denk aan:

- 1** Laat ze bestellingen opnemen en verwerken in het systeem;
- 2** Laat ze meelopen met de logistiek manager om inzicht te krijgen in voorraadbeheer en orderverwerking;
- 3** Leer ze over dieetwensen en allergenen, zodat ze klanten goed kunnen adviseren;
- 4** Neem de tijd om feedback te geven en hun communicatievaardigheden te verbeteren;



5 Leg uit hoe je op een klantvriendelijke manier omgaat met lastige situaties, zoals het afhandelen van retouren of klachten;

6 Betrek ze bij het voorbereiden en aanvullen van productvoorraad, inclusief het controleren van binnenkomende goederen en het organiseren van het magazijn;

7 Vraag ze op welk vlak ze zich willen ontwikkelen, zoals het leren omgaan met kassasystemen of het coördineren van leveringen, en ondersteun die groei.

Kortom, investeer in de relatie met en ontwikkeling van je flexibele medewerkers: wedden dat ze dan extra gemotiveerd voor je aan het werk gaan?

Jonge flexwerkers aan je binden:

HOE MOET JE HET VOORAL **NIET** AANPAKKEN?

1. Geef ze alleen maar de klussen die je vaste medewerkers niet willen doen

Zie tip 4 >

Jongeren werken deels om zichzelf te ontwikkelen. Dat lukt niet als je ze alleen maar als runner laat werken, omdat je daar tijdelijk handjes nodig hebt. Neem je flexers op in het team, ongeacht hun contractvorm. Daar gaan ze gegarandeerd harder van werken.

2. Wees een echte bazige baas

Zie tip 5 >

Krijg je de vraag waarom iets bepaalds gedaan moet worden? Geef dan niet als antwoord 'daarom'. Je snauwt je vaste medewerkers toch ook niet af?

3. Nodig ze niet uit voor borrels of teamuitjes

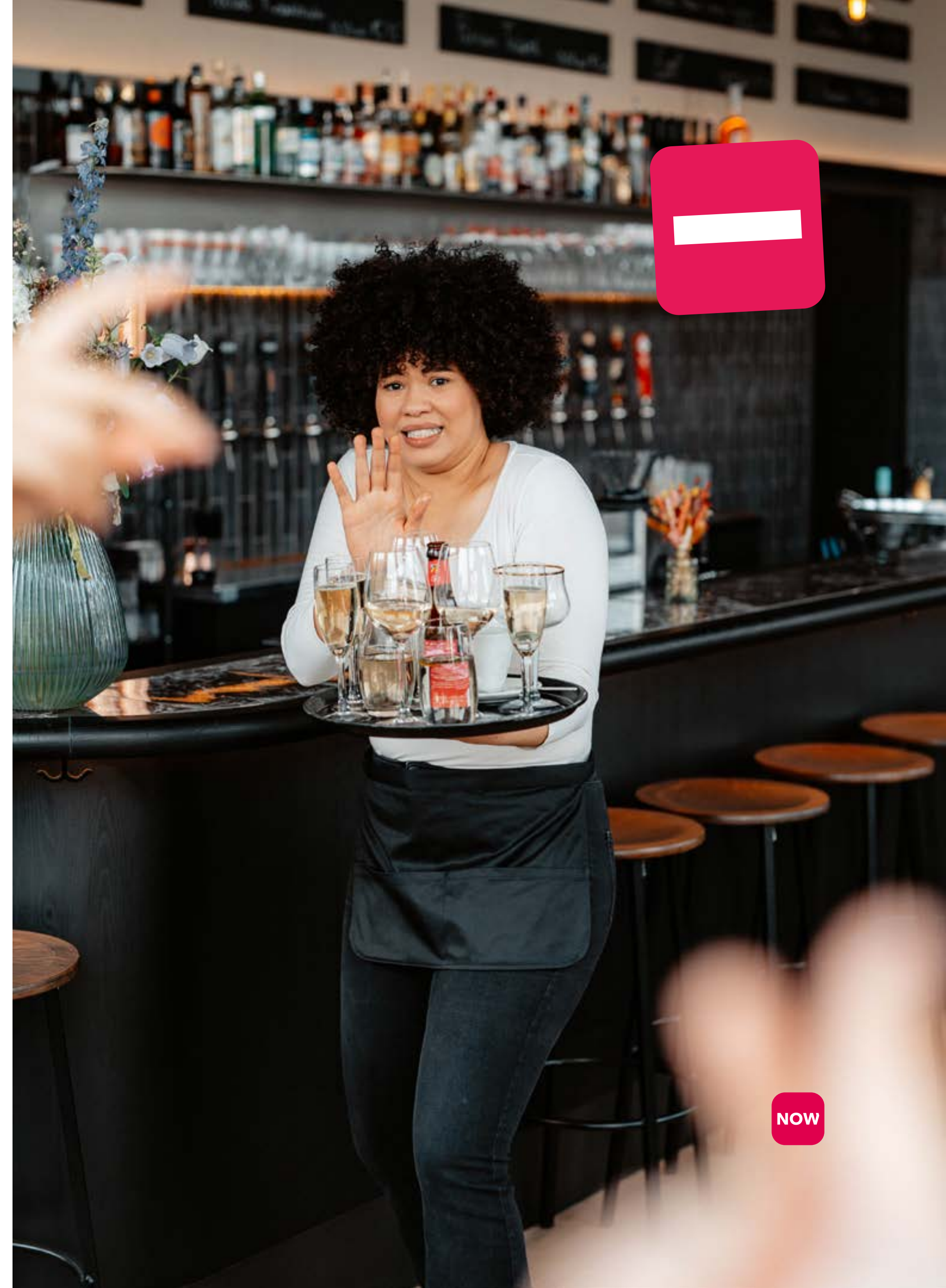
Zie tip 6 >

Jongeren vinden het fijn om zich echt onderdeel van het team te voelen. Geef ze dus dezelfde perks als je vaste medewerkers.

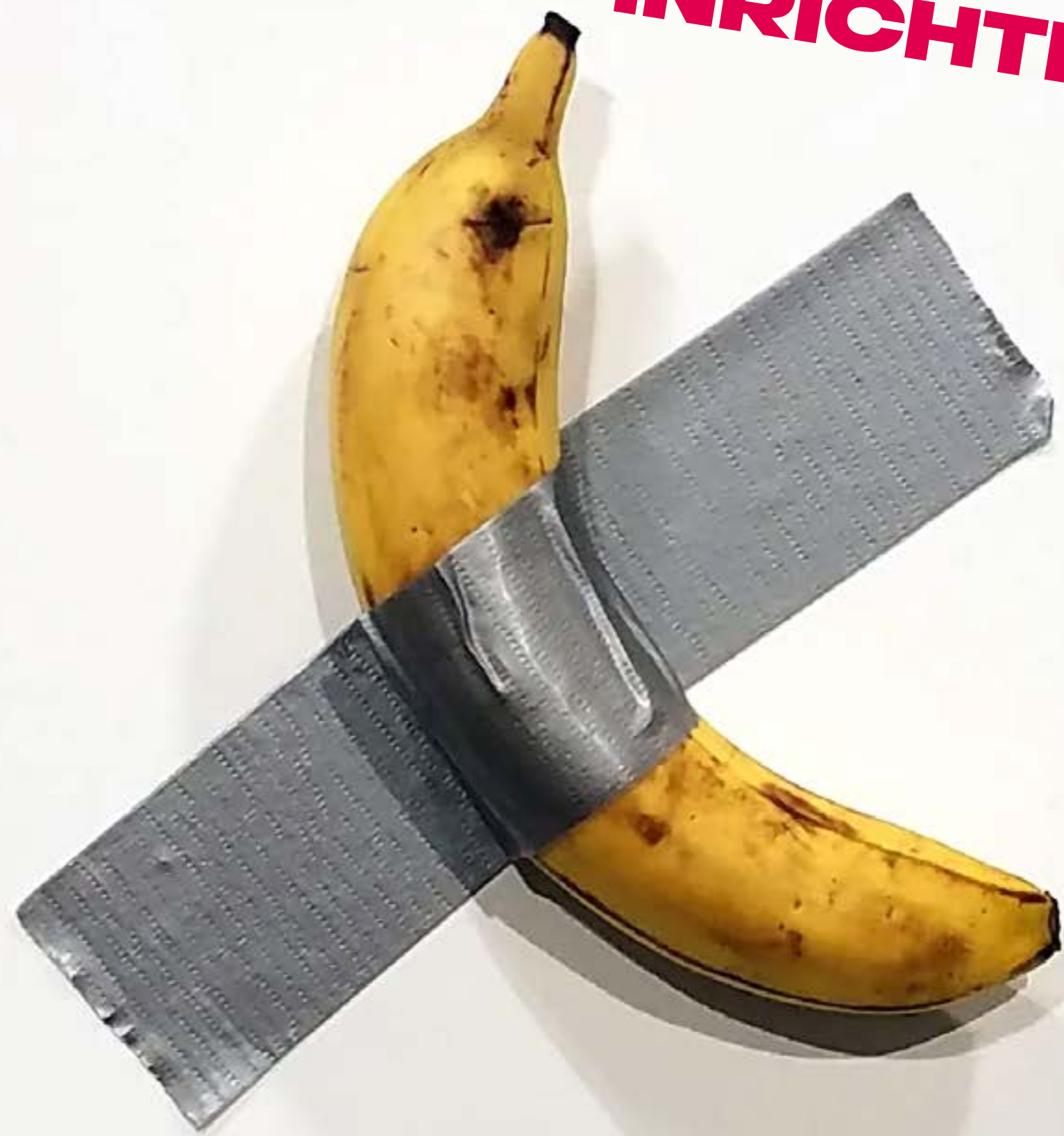
4. Betaal mensen die hetzelfde werk doen verschillend en hoop dat ze daar niet achter komen

Zie tip 1 >

De verleiding is soms groot om nieuwe mensen meer te betalen, om zo de planning maar rond te krijgen. Bedenk dat jongeren op de werkvloer met elkaar praten alsof het beste vrienden zijn. Ze zijn opgegroeid met informatie delen en zijn vaak een open boek. Zorg dus voor gelijke salarissen of zorg ervoor dat je altijd kunt uitleggen waarom er een verschil is.



// HOE DOE JE DAT EIGENLIJK, ZO'N FLEXIBELE SCHIL INRICHTEN? //



1

Wanneer heb je
flexkrachten nodig?

[Lees meer >](#)

2

Denk na over de
juiste contractvorm

[Lees meer >](#)

3

Bouw een
favorietenpool

[Lees meer >](#)

4

Bied goede voorwaarden
voor flexers

[Lees meer >](#)

5

Zorg voor een wendbare,
flexibele organisatie

[Lees meer >](#)

NOW

1 WANNEER HEB JE FLEXXKRACHTEN NODIG?

Voordat je begint, moet je je personeelsbehoeften goed in kaart brengen. Wanneer heb je extra handen nodig? Is dat tijdens seizoenspieken, voor specifieke projecten of bij onverwachte drukte? Heb je dus flexibel of structureel extra handen nodig?

Bepaal van tevoren ook goed welke rollen en vaardigheden je echt nodig hebt in je vaste team, en welke (repeterende) taken door flexkrachten kunnen worden ingevuld.

Zo laat je NOWJOBS voor jou werken

Bij NOWJOBS vind je 15.000+ gescreende bijverdieners met horeca, retail en logistieke ervaring, die je in de app gemakkelijk op- en afschaalt wanneer jij ze nodig hebt. Zoek je supergoede bijverdieners voor 'ziek en piek'? Of heb je juist behoefte aan meer structurele

inzet voor taken waar jouw vaste team niet aan toekomt? NOWJOBS werkt voor jou met ervaren bijverdiendtoppers en knettergoede werkstudenten. Leer ons hier beter kennen.

NOWJOBS

[Lees meer >](#)

- ☐ Seizoenspieken?
- ☐ Specifieke projecten?
- ☐ Onverwachte drukte?



2 DENK NA OVER DE JUISTE CONTRACTVORM

Een nulurencontract, een contract met een uitzendbureau óf met een zzp'er. Welk contract het beste werkt, hangt van jouw situatie af. Wat de voor- en nadelen zijn per contractvorm leggen we hier uit.



Nulurencontract

Uit de Bijbanen Barometer 2024 blijkt dat jonge flexwerkers meestal op basis van een nulurencontract ('oproepcontract') aan de slag gaan. Zo'n contract heeft een aantal voordelen voor jou als ondernemer:

- +** Je bent niet afhankelijk van een tussenpersoon/bedrijf;
- +** Omdat 'jouw' flexwerkers bij jou op de loonlijst staan, zijn ze mogelijk wat meer betrokken bij je bedrijf. Ze voelen zich meer 'werknemer';
- +** Last but not least ben je gedurende het eerste jaar helemaal vrij om flexwerkers wel of niet in te zetten. Al moet je ook in een oproepcontract wél vastleggen op welke dagen en tijdvakken je een flexkracht kunt oproepen; buiten deze dagen en tijden mag de oproep geweigerd worden.

Een nulurencontract klinkt handig, maar heeft ook z'n uitdagingen. Als werkgever loop je nog steeds aardig wat risico. Waar moet je op letten?

- Heb je jouw flexer ingepland? Dan moet je doorbetalen als ze ziek worden.
- Vakantiegeld: Yes, ook voor je flexkracht. Dit reken je over het gemiddelde aantal gewerkte uren.
- Geef op tijd een heads-up over werkdagen: Minstens vier dagen van tevoren oproepen, anders mag je flexer lekker thuisblijven.
- Plannen wijzigen? Doe dat ook minimaal vier dagen van tevoren. Anders betaal je gewoon voor de uren die je eerder had afgesproken.
- De 12 maanden-regel: Heeft jouw flexkracht al een jaar voor je gewerkt? Dan moet je een contract aanbieden met het aantal uren dat je flexer gemiddeld in die 12 maanden heeft gewerkt.

Contract met een uitzendplatform of -bureau

Dat risico heb je niet als je flexkrachten inhuurt via een uitzendplatform zoals NOWJOBS: wij sluiten een contract af met de kandidaat en nemen daarmee elk risico van jou over. Zo werkt dat (en meer voordelen):

Ultra-flexibel, nul zorgen:

Een uitzendplatform handelt vaak alle administratie af. Zo behoud jij als ondernemer maximale flexibiliteit. Bij een uitzendplatform als NOWJOBS kun je razendsnel flexkrachten inschakelen wanneer jouw rooster daarom vraagt. En in tegenstelling tot een nulurencontract zit je nergens aan vast. Omdat de flexkracht onder contract staat bij het uitzendplatform, hoef jij je geen zorgen te maken over zaken als doorbetaling bij ziekte, vakantiegeld of verplichte oproeptermijnen. Hierdoor kun je snel inspelen op pieken en dalen in de werkdruk zónder administratieve rompslomp.

Supergemotiveerd:

Bovendien blijken jonge flexkrachten die gebruik maken van dit soort platforms vaak bovengemiddeld gemotiveerd om te werken. Ze kiezen vaak bewust voor de flexibiliteit en vrijheid die deze platforms bieden. Ze hebben meer controle over hun eigen werkplanning en kunnen kiezen voor klussen die echt bij hen passen.

Contract met een zzp'er

Omdat er nogal wat haken en ogen zitten aan een nulurencontract werken sommige werkgevers met zzp'ers. Maar nieuwe wetgeving zal het werken met zzp'ers met ingang van 2025 veel minder aantrekkelijk gaan maken. De wet DBA ziet zzp'ers die in een flexibele schil hetzelfde werk doen als vaste krachten als 'schijnzelfstandigen'. Vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst daar grondiger op controleren. En dat brengt allerlei risico's mee, waaronder boetes. Risico's die je als werkgever liever niet loopt.

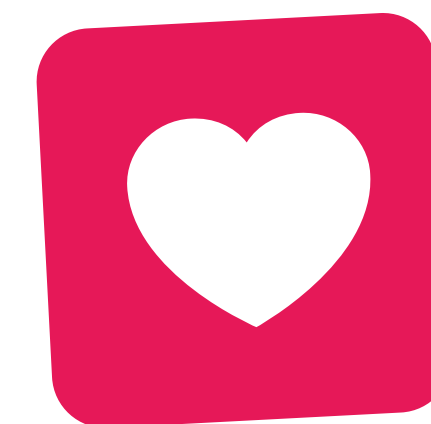
Meer weten over schijnzelfstandigheid en het inhuren van zzp'ers?

NOWJOBS' juridische expert, Jasper van der Voet van Pellicaan Advocaten, heeft in dit blog alle ins en outs voor je op een rijtje gezet.

[Lees meer >](#)

3 BOUW EEN FAVORIETEN-POOL

Zorg voor een database ('pool') met goede, tijdelijke medewerkers die je snel kunt inschakelen en niet meer hoeft in te werken. Denk aan een flexkracht-team met een mix van vaardigheden en ervaringen, zodat je voor elke situatie de juiste mensen beschikbaar hebt.



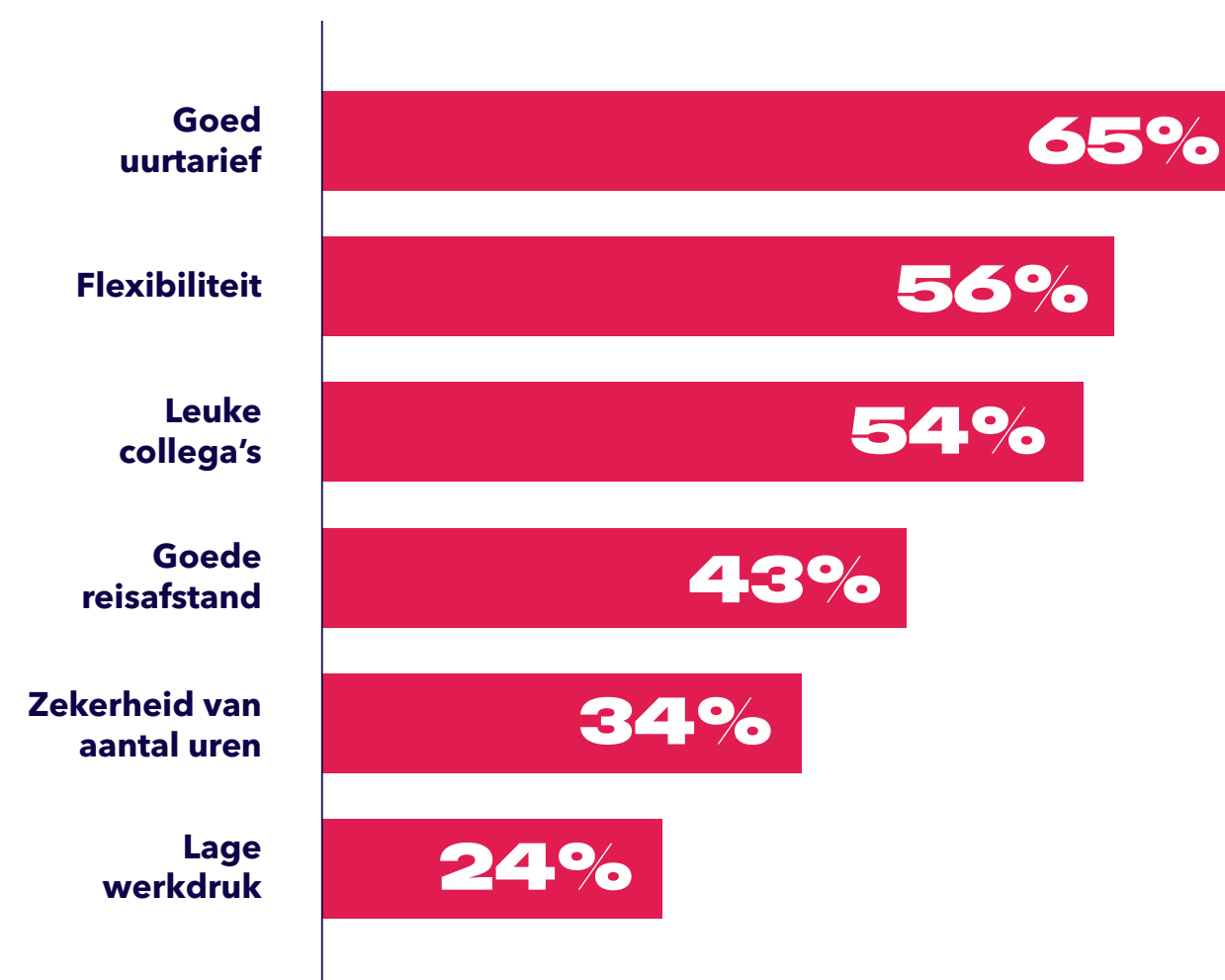
Zo laat je NOWJOBS voor je werken:

In de NOWJOBS-app richt je eenvoudig je talentpool in; zet je favoriete bijverdienvoetstuk in je talentpool en schakel ze met een klik op de knop weer in. Scheelt jou weer inwerktijd!

NOW

4 BIED GOEDE VOORWAARDEN VOOR FLEXERS

Uit de Bijbanen Barometer bleek al dat flexkrachten, net als vaste medewerkers, blij worden van een goed salaris en fijne (secundaire) arbeidsvoorwaarden. Vergeet je flexkrachten dus niet als het gaat om flexibele werktijden, opleidingsmogelijkheden en bonussen. Zo trek je talent aan en houd je ze aan boord.



5 ZORG VOOR EEN WENDBARE, FLEXIBELE ORGANISATIE

Flexibiliteit moet een kernonderdeel zijn van je bedrijfsstrategie. Leg aan je team uit waarom het nodig is om wendbaar te zijn en hoe de inzet van flexkrachten daaraan bijdraagt. Laat je medewerkers meedenken over manieren om flexibel te kunnen werken: wat hebben zij nodig en hoe zouden zij dat inrichten?

Even sparren met een
NOWJOBS-flexpert hoe je jouw
flexibele schil zo slim mogelijk
kan inrichten?

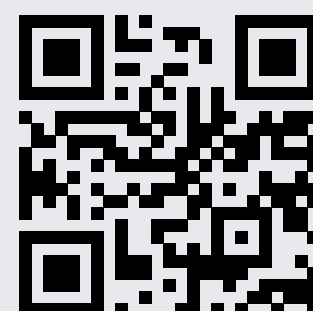
[Stuur Steven een appje >](#)

JONGE FLEXERS NODIG? PROBEER NOWJOBS UIT

Werk aan de winkel? In de NOWJOBS-app vind je snel flexibel inzetbare bijverdienvoetballers: vandaag gevonden, binnen 48u bij jou aan de slag.

Enthousiast? **Mooi!**

Je krijgt van ons 50 euro korting op je eerste shift! Scan deze QR-code en stuur Steven van NOWJOBS een berichtje met vermelding van de kortingscode 'Barometer24'.



45.000
MENSEN

Topbijverdieners met horeca, retail en logistieke ervaring

97%
OPKOMST

opkomstpercentage

4.78/5

de gemiddelde beoordeling van onze kandidaten

68%
BLIJFT

Wil minimaal een jaar (of langer) bij 1 werkgever blijven

89%
LOYAAL

Werkt voor max. 2 werkgevers.
Dus: superloyale flexers!

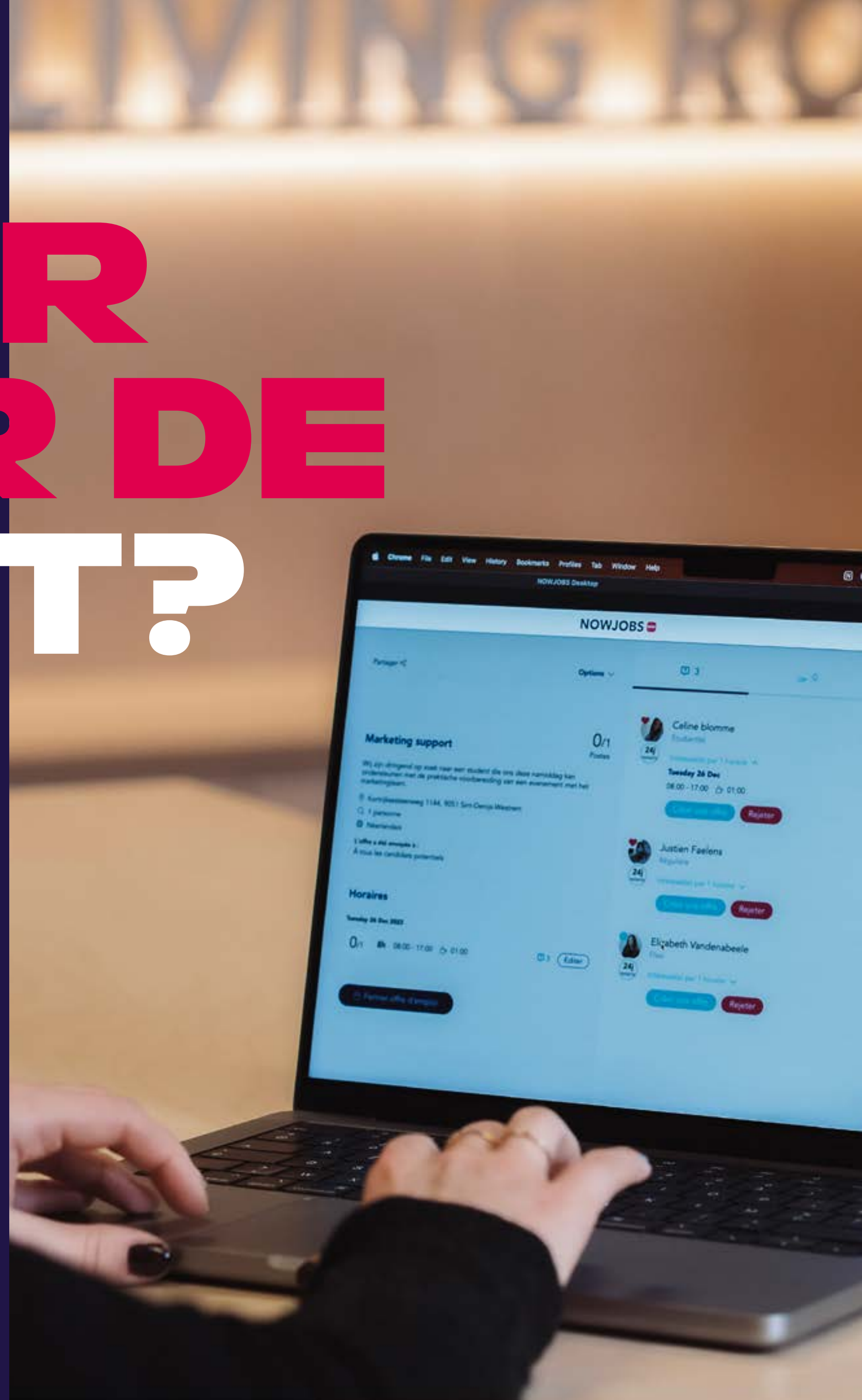
100%

De juiste mentaliteit.
Dát is NOWJOBS

NOW

KLAAR VOOR DE START?

NOWJOBS 



**STEVEN
JOE**

Head of Sales

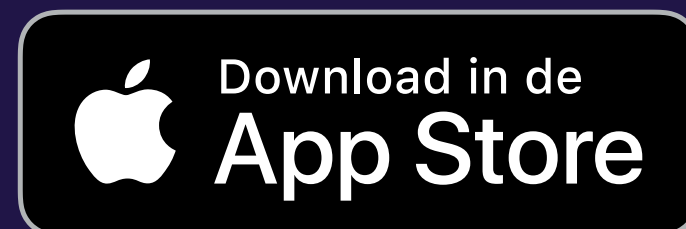


Meer weten?
Bel, WhatsApp of
mail me

06 48 13 98 14
steve@nowjobs.nl
www.nowjobs.nl



NOWJOBS



Get the job done.