

Opkomende trend; een vierdaagse werkweek

Je ziet het steeds vaker; Vier dagen werken in plaats van vijf mét behoud van salaris. In het buitenland zijn er al meerdere bedrijven mee aan het experimenteren. Zo ging het kantoor van Microsoft Japan al dicht op vrijdag, en steeg de productiviteit van het personeel met bijna 40 procent, volgens het bedrijf. Volgens het ADP blijkt dat meer dan de helft van de Europese beroepsbevolking wel iets ziet in een vierdaagse werkweek. Hierdoor werd het jaren geleden in de politiek ook een ‘hot’ topic. Hoe zit dat in Nederland? In Nederland is het al jaren een onderwerp maar met weinig resultaat. In 2009 kwam Mariëtte Hamer van de PvdA met een voorstel voor de vierdaagse werkweek. Ze kreeg hier echter weinig steun voor en het plan verdween weer in de koelkast. Vijf jaar later wordt het plan weer uit de kast getrokken, deze keer door destijds GroenLinks-voorman Bram van Ojik. Echter werden ook deze plannen geen succes en is tot op de dag van vandaag de 36- of 40-urige werkweek de norm. De vierdaagse werkweek is volgens velen het middel om werk en privé beter te kunnen combineren. Maar wat zijn de voor en tegens? En wat voor gevolgen heeft deze verandering voor zowel de werknemer, werkgever en de maatschappij? In dit artikel zal een beschouwing gegeven worden over dit onderwerp, afsluitend met een persoonlijk oordeel over het onderwerp.



Waarom een kortere werkweek niet werkt

Zoals bij elke verandering zijn er voor- en tegenstanders. In de politieke wereld is dit natuurlijk ook het geval. De afgelopen jaren waren er meer tegenstanders dan voorstanders en daarom is deze verandering er niet door heen gekomen. Maar wat zijn de redenen om tegen een dergelijk wetsvoorstel te zijn? Wanneer we kijken naar de harde feiten dan is er niet meteen een aanleiding om een kortere werkweek in te voeren.

De OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) komt jaarlijks met cijfers over de werkuren in Nederland. Hierin komt naar voren dat Nederlanders het meeste in deeltijd werken vergeleken met andere landen zoals Groot-Brittannië, Ierland en Duitsland, de nummer 2, 3 en 4 van Europa. Volgens de OESO zou zo'n 38% van de werkende Nederlanders in deeltijd werken. Volgens het CBS is dit nog meer, namelijk de helft van alle werkende Nederlanders. De cijfers van Eurostat laat ons ook zien dat er misschien niet direct een aanleiding is om een vierdaagse werkweek in te voeren. Volgens deze cijfers werken Nederlanders al de minste uren van Europa maar staat daar tegenover dat we wel heel erg productief zijn. Hieruit kan opgemaakt worden dat we al relatief weinig werken en het dus niet logisch zou zijn om nog minder te gaan werken.

Wanneer we vanuit het oogpunt van de organisaties kijken zitten er ook een aantal haken en ogen aan. Premier Rutte is ook van mening dat dit door de organisaties zelf bepaald moeten worden. Volgens premier Rutte is het niet goed om het aantal arbeidsuren van bovenaf vast te leggen. Hij vindt dat elk bedrijf zelf moet overeenkomen met de werknemer hoeveel uren diegene maakt per week. Zo zegt hij: "Als bedrijven het er in specifieke gevallen zelf over eens worden met hun werknemers, prima. Maar leg zoiets nooit collectief van bovenaf op." Deze uitspraak van de premier kan eenvoudig onderbouwd worden. Niet in elke sector is het namelijk mogelijk om langer of korter te werken. Uit een onderzoek van Tilburg University kwam naar voren dat de kwaliteit in de zorg minder wordt naarmate de mensen langere shifts moeten werken. Doordat ze langer moesten werken werden ze vermoeid en namen ze vaker een korte pauze waardoor de productiviteit achteruit ging. Hier is het dus niet verstandig om vier dagen 9 uur per dag te werken. En de arbeidsmarkt is op dit moment ook erg krap in de zorg. Dit zorgt ervoor dat het ook niet mogelijk is om dan 'gewoon' vier dagen 8 uren te werken. Er zou dan meer personeel moeten worden aangenomen en dat is er simpelweg niet. En niet alleen in de zorg is het lastig om een dag minder te werken. Zo is het praktisch onmogelijk om in de agrarische sector vier dagen te gaan werken. De boeren zouden dan iemand moeten aannemen om de andere 3 dagen in te vullen, maar zeker voor kleinere agrarische bedrijven is dit onbetaalbaar. Voor andere organisaties is het financieel ook niet erg aantrekkelijk. Er zijn genoeg functies waar een dag minder werken geen tot weinig financiële gevolgen zullen hebben. Maar er zijn ook functies waar dit wel het geval is.

Denk bijvoorbeeld aan een receptioniste. Er moet de hele dag iemand beschikbaar zijn. Wanneer diegene dan een dag minder zou gaan werken, voor hetzelfde salaris, dan moet ze wel vervangen worden door iemand en diegene moet ook betaald krijgen. Voor sommige bedrijven lijkt het dus financieel niet aantrekkelijk omdat ze meer loonkosten zouden gaan krijgen.

Vanuit maatschappelijk oogpunt lijkt het ook niet haalbaar. Wanneer medewerkers een dag minder gaan werken kunnen organisaties zich genoodzaakt voelen om meer personeel aan te nemen. Wanneer er gekeken wordt naar de cijfers over de werkgelegenheid in Nederland van de UWV lijkt dit niet gunstig uit te vallen. De werkloosheid is in de afgelopen jaren al fors gedaald, van bijna 700.000 mensen naar minder dan 400.000 in Nederland. Echter zijn er nog genoeg 'krappe' beroepen waar de noodzaak voor personeel erg dringend is. Bijvoorbeeld in de bouw, industrie en in de ICT zijn genoeg mensen nodig maar zijn ze moeilijk te vinden. Wanneer hier dus nog extra mensen nodig zijn doordat er minder lange werkweken zijn dan komen deze sectoren mogelijk in problemen. Voor sectoren met 'ruime' beroepen zal dit geen probleem zijn. Echter zijn deze beroepen al erg populair, door een dag minder te werken worden deze sectoren mogelijk nog populairder. Dit zou kunnen zorgen voor nog meer mensen die werkzaam willen zijn in deze sectoren en dus niet beschikbaar zijn voor de 'krappe' beroepen. Zo kwam het UWV een aantal jaar geleden met het nieuws dat er bijna één miljoen vacatures waren, met name in de 'krappe' sectoren.

Waarom een kortere werkweek wel werkt

Nadat de tegenargumenten besproken zijn gaan we kijken naar de voordelen van een vierdaagse werkweek. Tegenargumenten van wat hiervoor besproken is zullen gegeven worden. Er zullen ook argumenten gegeven worden waarom een vierdaagse werkweek wél zou gaan werken. Afsluitend zal er nog verteld worden welke voorwaarden eraan vastzitten om het echt effectief te laten zijn om een dag minder te werken.

Volgens cijfers van de OESO werken Nederlanders al minder dan mensen in de rest van Europa. Maar ook was het opvallend dat Nederlanders het meest productief zijn van Europa. Hier laat Nederland zien dat het niet nodig is om veel uren te maken en productief te zijn. Sterker nog, Nederlanders laten zien dat korter werken ervoor zorgt dat de productiviteit omhooggaat. Voor bedrijven is het dan wellicht belangrijk om te gaan investeren in timemanagement. Productiviteit en timemanagement zijn namelijk nauw met elkaar verbonden. Wanneer medewerkers wel productief willen zijn, maar niet goed hun tijd kunnen indelen, zal het niet gaan werken. Het blijkt ook dat als medewerkers een half uurtje per dag in beweging zijn dit helpt bij het focussen op werk. Zo is er in Zweden onderzoek gedaan. Er werd een groep medewerkers ingedeeld in drie groepen. Een groep moest gewoon door

werken, de tweede groep moest verplicht een half uur bewegen op de dag en de derde groep kreeg een half uur vrije tijd. Uit dit onderzoek bleek ook dat de tweede en derde groep veel productiever waren dan de eerste, ondanks dat ze een half uur minder werkten (Het effectieve werken)

Wanneer we kijken vanuit het oogpunt van de organisatie zijn er ook genoeg redenen om enthousiast te worden van een vierdaagse werkweek. Zoals in het vorige stuk beschreven kan het zijn dat bedrijven genoodzaakt zijn om meer personeel aan te nemen. Simpelweg omdat sommige functies bezetting nodig hebben. Dit kan extra kosten met zich mee dragen. Daartegenover staat dat het ziekteverzuim lager zal zijn. De medewerkers zijn een dag extra vrij, kunnen een dag meer ontspannen en leuke dingen voor zichzelf doen. Dit zorgt voor meer geluk en tevredenheid van de medewerker. Hier kan natuurlijk geen bedrag aan worden vastgebonden, maar het is zeker wat waard (Anita vliegenberg, 2020). Het is ook een trend de afgelopen jaren. Werknemers willen gelukkig zijn in hun werk en het doel zien van wat ze aan het doen zijn. Uit het onderzoek van de universiteit van Warwick's Centre for Competitive Advantage in the Global Economy bleek ook dat medewerkers productiever zijn als ze gelukkig zijn. Gemiddeld ging de productiviteit met 12 procent omhoog wanneer werknemers geluk ervaarden op de werkvloer (MT, 2017). Dit komt natuurlijk ten goede van de organisatie.

Als we naar de voordelen gaan kijken vanuit het maatschappelijk oogpunt zijn er ook een paar opvallende voordelen. Te beginnen met de gezondheid van de medewerkers. Zowel mentaal als fysiek kunnen de medewerkers erop vooruitgaan. Doordat de vrije dag kan worden besteed aan uitrusten en dingen te doen die je leuk vindt kunnen de mensen echt tot rust komen. Er kan zelfs tijd vrijgemaakt worden om te gaan sporten. Dit kan ervoor gaan zorgen dat de mensen minder snel overspannen of ziek worden. Zoals al eerder gezegd komt dit ten goede van de organisatie, maar dus ook zeker van de medewerker zelf, een zogeheten 'win-win' situatie.

Een tweede punt is de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Op dit moment zijn er in Nederland veel meer mannen dan vrouwen in het management van organisaties. Een reden hiervoor is dat veel vrouwen niet fulltime werken. Hierdoor is het moeilijker om aan de top te komen in een bedrijf of een hoge functie te bekleden. Wanneer vier dagen per week werken het nieuwe 'fulltime' wordt, zullen waarschijnlijk meer vrouwen de keus maken om fulltime te gaan werken. Hierdoor zullen ook meer vrouwen hogere functies gaan bekleden en zijn er straks meer vrouwen aan de top.

Echter is het niet zeker dat de implementatie zomaar zal slagen voor elke organisatie. Zoals eerder besproken is niet elk beroep geschikt om een dag minder te werken. Maar voor de bedrijven en beroepen die wel in aanmerking komen is het van belang om de implementatie hiervan serieus te nemen. Het

heeft namelijk geen zin om een dag minder te werken zonder enig resultaat voor zowel de medewerkers als de organisatie. Hierbij een aantal tips om de implementatie tot een succes te brengen:

1. Begin met een testperiode. Laat deze testperiode implementeren door bedrijfskundigen van buitenaf. Hierdoor krijg je een goede en objectieve blik van buitenaf
2. Stimuleer je medewerkers om mee te denken met de implementatie en invulling van de nieuwe werkweek. Door medewerkers mee te laten denken over de nieuwe situatie ontstaat er nieuwe ideeën en wordt er draagvlak gecreëerd.
3. Laat medewerkers nadenken over hoe ze hun extra vrije tijd willen invullen. Benadruk dat het van belang is om tot rust te komen en tegelijkertijd om dingen te doen waar ze normaal gesproken geen tijd voor hebben. Denk hierbij aan sporten en familiebezoeken. Wanneer de extra vrije dag wordt besteed aan intensieve handelingen zoals klussen of bijvoorbeeld de tuin opknappen, zal het niet erg veel effect hebben. Wanneer diegene de maandag weer op kantoor komt is hij/zij niet tot rust gekomen, juist waar die extra dag voor is bedoeld.
4. Ga als organisatie nadenken over een ander beoordelingssysteem. Het 'nieuwe' werken is namelijk veel meer gebaseerd op productiviteit en het halen van de cijfers. Wanneer medewerkers een dag minder gaan werken zal de focus hier nog meer op komen te liggen. Het is immers belangrijk dat de productiviteit hetzelfde blijft of verhoogd wordt naarmate de mensen minder werken.
5. Denk als organisatie na over hoe je de betrokkenheid van de medewerkers waarborgt. Naarmate de medewerkers minder gaan werken bestaat er een kans dat ook de betrokkenheid minder wordt. Dit komt natuurlijk niet ten goede van de organisatie. Maak daarom de medewerkers er bewust van dat ondanks dat ze nu een dag minder werken, het nog steeds hun fulltimebaan is en ze nog steeds resultaten horen te behalen.
6. Het laatste punt sluit mooi aan bij punt 5. Het is namelijk ook van belang dat de medewerkers inzien waarom de werkweek wordt ingekort. Het is namelijk niet alleen voor het succes van het bedrijf. Maatschappelijk verantwoord ondernemen staat ook hoog in het vaandel. Door de medewerkers hier bewust van te maken zien ze ook de achterliggende gedachte en dit zal eventuele weerstand verminderen. Maak ze bewust van alle redenen om de vierdaagse werkweek in te voeren, hiermee zal ook weer draagvlak worden gecreëerd.

Niet elk punt van het bovengenoemde zal even bruikbaar zijn voor elke organisatie. Wel is het nodig om tot een goed plan te komen over hoe je de werkweek gaat veranderen. Hierbij kunnen bovengenoemde punten helpen.

Onderstaand volgen twee voorbeelden van bedrijven waar de implementatie wel is geslaagd.

In de praktijk zijn er al een aantal voorbeelden van een geslaagde implementatie van de vierdaagse werkweek. Zo nam ook het bedrijf Loyals uit Mijdrecht de proef op de som. Ze veranderden de werkweek naar maximaal 32 uur en dit beviel bij zowel het management als het personeel erg goed. Wel zat er een voorwaarde vast aan de vrije dag. Deze voorwaarde is dat de medewerker de dag mag invullen hoe hij/zij dat wil, mits het maar zorgt voor meer energie. Door een aantal veranderingen door te voeren werd het praktisch ook mogelijk om minder te gaan werken. De 'onnodige' meetings werden geschrapt en het vergaderen om het vergaderen werd gestopt. Dit is een goed voorbeeld van een bedrijf waar de vierdaagse werkweek erg geslaagd is.

Een ander voorbeeld is Achmea. In de onderhandelingen voor een nieuwe cao werd de standaard werkweek van 36 uur naar 34 uur gebracht. Veel medewerkers gaven aan dat het moeilijk is om privé, werk en andere verplichtingen moeilijk te combineren. Door een dag extra vrij te hebben per week zou dit makkelijker moeten worden.

Eigen visie

Als afsluiting van dit artikel zal er een eigen visie gegeven worden. In deze paragraaf geef ik mijn mening over de nadelen van de vierdaagse werkweek. Vervolgens beschouw ik de voordelen en kom ik tot een conclusie.

Te beginnen met de mogelijke nadelen van een vierdaagse werkweek. Ik kan mij zeker vinden in de redenen die er eerder zijn opgenoemd en dit geeft zeker stof tot nadenken. Niet voor elke branche, beroep of organisatie zal een vierdaagse werkweek haalbaar zijn, soms om praktische redenen en soms om financiële redenen. Wanneer andere bedrijven wel beslissen om een vierdaagse werkweek in te stellen, zouden mensen het aantrekkelijker kunnen vinden om voor zo'n organisatie te kiezen. Hierdoor zou mogelijk de balans in de arbeidsmarkt verstoord kunnen worden doordat bij het ene bedrijf de arbeidsvoorwaarden beter zijn dan bij de andere. Dit zou eerst goed moeten worden onderzocht. Mogelijk zou een vierdaagse werkweek wel van bovenaf opgelegd moeten worden, iets waar de Heer Rutte juist erg op tegen is.

Een ander nadeel is dat het niet voor elke sector mogelijk is en voor mensen met een eigen onderneming zal het ook niet mogelijk zijn. Natuurlijk is het een eigen keus om in een dergelijke sector te werken, of om zelfstandig zonder personeel te werken. Wel is het zo dat het werken in loondienst dan een stuk aantrekkelijker is, zeker voor de mensen die erg gesteld zijn op vrije tijd. Hier zal goed over nagedacht moeten worden door de overheid.

Maar er zijn ook erg veel voordelen aan de vierdaagse werkweek. Zo zal de productiviteit van de medewerkers gaan stijgen. Dit is onderzocht en bewezen, zoals eerder beschreven. Doordat de productiviteit stijgt is er ruimte om minder te gaan werken. Dit lijkt een win-win situatie. Wat nog meer erg aantrekkelijk is voor de organisatie is het ziekteverzuim. Doordat de medewerkers die extra dag kunnen gebruiken om gezonder te worden, zowel mentaal als fysiek zal de gezondheid beter worden. Het is natuurlijk wel van belang dat de medewerker die dag hier ook echt voor gebruikt, dit kan je als werkgever moeilijk verplichten. Maar wanneer de extra dag goed wordt ingevuld kan dit zeker een positief effect hebben op de gezondheid, wat weer ten goede komt van het ziekteverzuim.

Echter denk ik wel dat de manier waarop een dergelijke werkweek wordt geïmplementeerd essentieel is voor het succes. Hier zal het bedrijf goed naar moeten kijken en een goed plan opstellen om het tot een succes te brengen.

Conclusie

Ik denk dat een vierdaagse werkweek gaat werken in Nederland. Weliswaar is het niet mogelijk in alle sectoren en bij alle organisaties, maar bij veruit de meeste moet het mogelijk zijn. Het zal ten goede komen van zowel de medewerker als de organisatie. De organisatie krijgt er profijt van doordat de productiviteit omhooggaat en de medewerkers gelukkiger zijn. Doordat de medewerkers gelukkig zijn zullen de resultaten ook weer beter worden. Voor de medewerkers is het ook beter om een dag minder te werken. Door deze extra dag krijgen de mensen de kans om dingen te doen waar ze anders nooit tijd voor hebben. De mensen worden gelukkiger en gezonder. Dit is natuurlijk voor iedereen goed.

Wel moet er goed gekeken worden door de overheid of dit onderwerp iets is waar zij beslissingen over moeten nemen. Er zitten namelijk nogal wat haken en ogen aan, zoals eerder besproken. Het is natuurlijk de verantwoordelijkheid van de overheid om de arbeidsmarkt in balans te houden. Wanneer zij ervoor kiezen om er niks mee te doen dan hebben de organisaties in Nederland zelf de keuze om de werkweek in te korten. In Nederland zijn er al een paar bedrijven die dit hebben gedaan en in de toekomst zullen er nog veel meer bedrijven zijn die dit voorbeeld zullen volgen. Ik denk dat het een goed initiatief is. Tegenwoordig leeft iedereen om te werken. Dit is 'normaal'. Maar ik ben ervan overtuigd dat we veel gelukkiger zullen worden met zijn allen als we gaan werken om te leven.

Bibliografie

(2017). Opgehaald van MT: www.MT.nl

(2020). Opgehaald van Het effectieve werken: www.heteffectievewerken.nl

Marcus, J., & Dam, N. V. (2009). *Organisatie en Management*. In J. Marcus, & N. v. Dam, *Organisatie en Management*. Groningen/Houten: Noordhoff.

Verhoeven, N. (2010). *Wat is onderzoek? Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs*. In N. Verhoeven, *Wat is onderzoek? Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma.

vliegenberg, A. (2020).