

Quick scan vierdaagse werkweek (32-uur) in de Netwerkbedrijven

Samenvatting

Het klinkt tegenstrijdig om in een situatie van arbeidsmarktkrapte te vragen om een vierdaagse werkweek. Toch denken wij dat een vierdaagse werkweek een oplossing kan bieden, voor zowel kantoorpersoneel als voor de werknemers in het veld, omdat het kan leiden tot netto meer uren werk. Medewerkers blijven langer en gezond aan het werk.

Er zijn enorme investeringen nodig bij de Netwerkbedrijven voor zowel verzwaring als uitbreiding van de netten teneinde de energietransitie mogelijk te maken. De sector Netwerkbedrijven is in de afgelopen vier jaar met 23% gegroeid. De meeste werknemers hebben een dienstverband van 90% of meer. Er zijn relatief weinig jonge werknemers (< 25 jaar) en veel werknemers ouder dan 55 jaar¹.

Een zorgpunt is de werkdruk, doordat er zoveel gebouwd moet worden ('bouwen, bouwen, bouwen'), waardoor veel werkzaamheden in weinig tijd gerealiseerd moeten worden en dat brengt druk met zich mee. Daarnaast is door de relatief grote populatie 55-plussers de uitstroom naar pensionering van deze groep een oorzaak voor toenemende werkdruk. Want met hun vertrek verdwijnt er ook kennis en ervaring, terwijl het tegelijkertijd lastig is om de ontstane vacatures op te vullen met goed gekwalificeerde mensen.

“Aangezien beide factoren komende jaren aan de orde zullen blijven is het raadzaam om alert te zijn op de potentiële negatieve lange termijn effecten van deze aanhoudende werkdruk. Voor het plan van aanpak raden we aan om na te denken over een integrale aanpak ter verlichting van het werk, zodat mensen duurzaam inzetbaar blijven”. Update sectoranalyse netwerkbedrijven Duurzame inzetbaarheid en sociale veiligheid, juli 2024

Voor onze leden is de druk van het groeiend werkpakket continu te voelen. In de buitendienst moeten de monteurs en uitvoerders de klussen verdelen over minder werknemers. Daarnaast staat er een maximale druk op de wacht- en storingsdiensten. De werknemers die beleidsfuncties uitvoeren hebben te maken met veranderende werkpakketten en taken. Ook dit brengt de nodige druk en onzekerheid met zich mee. Kortom: de werkdruk is een groot issue en energietransitie draagt hieraan bij.

De vierdaagse werkweek kan helpen om het arbeidsaanbod te verhogen. Twee bronnen zijn daarbij belangrijk voor de Netwerkbedrijven: het draagt bij aan het verminderen van stress gerelateerd ziekteverzuim en aan ondersteuning van de arbeidsdeelname van oudere werknemers. Daarnaast verwachten we op basis van onderzoek dat door het inzetten van slimmer werken en roosteren de werkdruk ondanks afname van uren niet toeneemt en mogelijk zelfs afneemt en verwachten we dat de sector aantrekkelijker wordt voor werknemers om in te werken en te blijven werken.²

In dit document zetten we uiteen wat de kosten en baten zijn van een 32-urige werkweek in de Netwerkbedrijven, waarbij het salaris gelijk blijft aan dat van de huidige voltijdsnorm (38-urige werkweek). In deze quick scan hebben we de kosten en baten van drie Netwerkbedrijven

¹ CBS Statline, 2023

² [4-daagse werkweek - FNV](#) en [Whitepaper vierdaagse werkweek](#)

(Alliander, Fudura en Rendo) zoveel mogelijk proberen uit te werken. Cijfers komen uit openbaar toegankelijke jaarverslagen en bedrijfsregelingen. Ook is gebruik gemaakt van Co-pilot als zoekmachine in de jaarverslagen. Alliander is de enige organisatie waar we een complete casus van hebben kunnen maken i.v.m. beschikbare cijfers én voldoende respondenten.

Tijdbesparing door slimmer werken

FNV heeft een peiling gehouden onder werknemers in de Netwerkbedrijven. Van de in totaal 844 respondenten gaf 81% aan dat volgens hen een 32-urige werkweek mogelijk is binnen de eigen organisatie. Medewerkers en leidinggevenden gaven aan dat er slimmer gewerkt kan worden op verschillende gebieden om de 32-urige werkweek mogelijk en betaalbaar te maken. Ze kregen de mogelijkheid om aan te geven hoeveel minuten per dag ze denken te kunnen besparen. Dit zijn de resultaten.

Stelling	Aantal respondenten (zeer) mee eens	Besparing minuten per dag <i>Mediaan</i>	Aantal rsp. Dat denk meer dan 45 minuten per dag te besparen
Automatiseren taken en optimaliseren werkprocessen	71%	30	48
Taken dagelijks werk die weggelaten kunnen worden	48%	30	43
Specifieke knelpunten die een aanzienlijke negatieve impact hebben op mijn persoonlijke of groepsproductiviteit.	52%	30	39
<i>Ruimte delegeren taken</i>	45%	26	26
Betere coördinatie tussen verschillende afdelingen.	76%	24	38
TOTAAL		140 (= 2u 19m p. dag) 114 (=1u 54m p. dag)	194*

Tijdbesparing per week

*194 respondenten hebben aangegeven meer dan 45 minuten per dag te kunnen besparen. Deze zijn niet meegenomen in de mediaan. In de berekening halen we 'te delegeren taken' eruit. Dat resulteert in een besparing van 114 minuten per dag. **Dit is dus zo'n 9,5 uur per week³ op basis van 38 uur waarmee de vierdaagse werkweek al gefinancierd is.**

Het slimmer werken zien medewerkers vooral in de inzet van technologie: AI (Artificial Intelligence), automatisering van processen, verbeterde plansystemen en gebruik van slimme sensoren. De knelpunten die het vaakst werden genoemd ging over overmatige vergaderingen en overleggen, problemen met systemen en technologie en administratie en bureaucratie. Ook zagen ze mogelijkheden in o.a. het verbeteren van communicatie tussen afdelingen met name om misverstanden, dubbel werk en vertragingen te voorkomen. N.B. de volledige respons is desgewenst beschikbaar.

³ 114 minuten = 1,9 uur/dag * 5 dagen = 9,5 uur/week.

Lagere kosten personeelsverloop en daling wervingskosten

Voor veel bedrijven is nieuw personeel aannemen de enige manier om mee te groeien met de markt. Vanuit het Aanvalsplan Techniek⁴ worden arbeidsmarktinstrumenten ontwikkeld als de Gouden-Poort-van-werk-naar-werk, werving van nieuwe groepen medewerkers en behoud van huidige medewerkers. In het Aanvalsplan wordt nog vrij traditioneel gesproken over geld voor tijd: meer uren werken. Maar de bezetting in de Netwerkbedrijven is al hoog (de meeste mensen hebben een dienstverband van 90% of meer), dus van meer uren per medewerker valt niet veel aan baten te verwachten. In combinatie met de populatie 55 plussers en de werkdruk is een besparing op wervingskosten dus interessant om verder te analyseren.

Onderzoek toont aan dat personeelsverloop met ongeveer 50% afneemt. Mensen willen graag blijven werken voor bedrijven met een kortere werkweek, blijkt uit experimenten in het buitenland.⁵ Personeelsverloop kost geld, nieuwe medewerkers moeten worden ingewerkt en zullen enige tijd minder productief zijn. Daarnaast kost het tijd van de werknemers om nieuwe werknemers in te werken. Bovendien zijn er kosten gemoeid met de werving, de inschatting is dat personeelsverloop ongeveer 20% van het jaarsalaris kost.⁶ Deze kosten kunnen mogelijk gehalveerd worden na het invoeren van de vierdaagse werkweek.

In 2024 vielen 7.482 medewerkers van Alliander onder de cao NWb. In datzelfde jaar was het personeelsverloop 8%, omgerekend dus 598,56 medewerkers. Uitgaande van een gemiddeld jaarsalaris van € 60.000 zou de besparing $€ 60.000 * 598,56 * 0,2 * 0,5 = € 3.591.360$ zijn.

Ook voor Rendo (150 medewerkers, 20 vacatures in 2023) is een besparing mogelijk. Wanneer we ook daar uitgaan van een gemiddeld jaarsalaris van € 60.000, zou de besparing $€ 60.000 * 20 * 0,2 * 0,5$ zijn, hetgeen neerkomt op een bedrag van € 120.000.

En voor Fudura met zo'n 400 medewerkers, een personeelsverloop van 8% en een gemiddeld jaarsalaris van € 62.000 ziet de besparing er als volgt uit. $€ 62.000 * 32 * 0,2 * 0,5 = € 198.400$.

Ziekteverzuim

Het gemiddeld ziekteverzuim bij de Netwerkbedrijven was in 2024 zo'n 5,6% en bij Alliander en Rendo zo'n 4,5%. Het ziekteverzuim bij Fudura is onbekend. Uit onderzoek blijkt dat het verzuim afneemt bij het invoeren van een kortere voltijdsnorm.⁷ Wanneer we kijken naar de meest voorkomende oorzaken van verzuim, zoals griep, verkoudheid en andere fysieke aandoeningen, zou het verzuimpercentage aanzienlijk lager kunnen zijn. Daarnaast is er een categorie psychische klachten, waaronder stress en burn-out. Volgens gegevens van het CBS zijn die verantwoordelijk voor ongeveer 8% van het verzuim. Volgens experimenten in het buitenland daalde het verzuim gemiddeld met 65%. Voor de berekening maken we een wat meer conservatieve inschatting. Het ziekteverzuim bij Alliander en Rendo is lager dan het sector gemiddelde, met 4,5%. Wij denken dat het realistisch is dat het minimaal van 4,5% naar 3,8%

⁴ [MKB NL Aanvalsplan arbeidstekortenl def.indd](#)

⁵ Zie de beschrijvingen van de cases Panzerglass en de pilots in het VK en Zuid-Korea in de [white paper](#)

⁶ Zie: [De werkelijke kosten van personeelsverloop - Let's Elevate! \(lets-elevate.nl\)](#) en

⁷ Zie: [Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the global North \(tandfonline.com\)](#) en [The results are in: the UK's four-day week pilot - Autonomy](#)

daalt. Dit is een daling van zo'n 16%⁸. In 2024 bedroegen de verzuimkosten bij Alliander ongeveer €12 miljoen. De besparing van 4,5% naar 3,8% is dan €1.867.200⁹.

De huidige verzuimkosten bij Rendo zijn 1,2 miljoen in 2024. De besparing is dan € 186.720,-¹⁰.

Business case Alliander

82 % van de respondenten geeft aan mogelijkheden te zien voor een voltijdsnorm van 32 uur. De geschatte tijdbesparing die door de respondenten wordt genoemd is 132 minuten per dag en 112 minuten wanneer we het delegeren van taken weglaten, hetgeen afgerond op 1,9 uur per dag komt. In schema ziet dit er als volgt uit.

Soort	–Vierdaagse werkweek kosten/baten
Tijdbesparing door slimmer werken	1u en 52 min per dag ofwel 9 uur 20 minuten per week
Lagere kosten personeelsverloop en daling wervingskosten	€ 3.591.360,-
Besparing verzuim	€ 1.867.200,-
Totaal	€ 5.458.560,- per jaar

Als resultaat verwachten respondenten dat bij Alliander dat de invoering van een voltijdsnorm met behoud van salaris geheel gedekt kan worden uit de tijdbesparing door slimmer werken. Daarbovenop komt nog de verwachte besparing door lagere kosten van personeelsverloop en daling wervingskosten en de verwachte besparing op verzuimkosten op basis van onderzoek.

Conclusie

Een vierdaagse werkweek gaat niet simpelweg over minder werken, hogere uurlonen, aantrekkelijk werk of meer grip op werk-privé. Het is een manier om kritisch te kijken wat we doen op ons werk en waarom, waardoor medewerkers ook meer autonomie ervaren en werkdruk niet toeneemt. Wanneer we inzoomen op de drie geanalyseerde Netwerkbedrijven zien we dat een groot deel van de medewerkers mogelijkheden ziet om de 32-urige werkweek door te voeren (82% bij Alliander en zelfs 93% bij Fudura¹¹) en daar ook concrete voorbeelden bij noemt. Bovenop de besparing door slimmer te werken zijn er baten te verwachten door lagere kosten van personeelsverloop en werving en besparing op ziekteverzuim.

Kortom: de resultaten van deze analyse vormen wat ons betreft een eerste stap om met elkaar in gesprek te gaan over een vierdaagse werkweek in de Netwerkbedrijven. Hierin zien wij ons gesteund door de respondenten: maar liefst 87% (zowel leidinggevenden als niet leidinggevenden) vindt dat vakbonden en werkgevers samen de mogelijkheden voor de vierdaagse werkweek moeten onderzoeken en 85% van de werknemers wil er veel energie insteken om dit mogelijk te maken.

⁸ $0,7/4,5 \times 100 = 15,56\%$

⁹ Een daling van 0,7% staat gelijk aan 15,56% vermindering. 15,56% van 12 miljoen is 1.867.200.

¹⁰ Een daling van 0,7% staat gelijk aan 15,56% vermindering. 15,56% van 1,2 miljoen is 186.720

¹¹ Rendo is vanwege het beperkt aantal respondenten (6) uit de slimmer werken analyse gehouden