

De vierdaagse werkweek – in het kort

Minder werken, maar slimmer en voor hetzelfde salaris! Dat klinkt gek hé, maar een 32-urige werkweek met behoud van salaris kan een oplossing zijn. Sectoren kampen met een personeelstekort en hoge werkdruk, waardoor medewerkers uitvallen of vertrekken. Een 32-urige werkweek door slimmer werken vergroot autonomie, verlaagt werkdruk en verhoogt tevredenheid. Bovendien tonen organisaties aan dat het werkt: minder ziekteverzuim, meer sollicitanten en medewerkers die blijven...

Inleiding

De vierdaagse werkweek is meer dan een vermindering van werkuren, het gaat om een fundamenteel andere manier van organiseren en werken. Het doel is niet simpelweg één dag minder werken. Een vierdaagse werkweek, van 32 uur (4x8) nodigt uit om kritisch te kijken naar wat echt waarde toevoegt binnen een organisatie en hoe werk het welzijn van werknemers kan bevorderen. Het werk hoe het nu is georganiseerd werkt niet. Er is arbeidsmarktkrapte en betaald werk is ongelijk verdeeld. Het is tijd voor verandering.

Verhoging van het arbeidsaanbod

Een van de meest opvallende voordelen van een kortere werkweek is de potentiële toename van het arbeidsaanbod. Door stress en ziekteverzuim te verminderen, blijven werknemers fysiek en mentaal langer inzetbaar. Volgens TNO gaat Nederland jaarlijks 11 miljoen werkuren verloren door stressgerelateerde ziekten, wat gelijkstaat aan ruim 48.000 voltijdbanen. Wetenschappelijk onderzoeken laten zien dat een vierdaagse werkweek deze trend kan doorbreken en bijdragen aan een gezonder en duurzamer personeelsbestand.

Bovendien verwachten we dat de vierdaagse werkweek oudere werknemers langer op de arbeidsmarkt houden. Met een stijgende pensioenleeftijd is het van cruciaal belang de fysieke en mentale belasting te verlagen, zodat werknemers gezond en gemotiveerd blijven. Initiatieven zoals de 80-90-100-regeling hebben aangetoond dat werkuren verminderen zorgt dat medewerkers langer (kunnen) blijven werken, maar deze regeling is vaak beperkt beschikbaar. De vierdaagse werkweek biedt een bredere oplossing. Als laatste verwachten we dat het voor werknemers die in deeltijd contracten werken het aantrekkelijker wordt om een paar uur meer te werken. Door bijvoorbeeld minder dagen beschikbaar te hoeven zijn bij kleinere contracten en omdat de kwaliteit van het werk verbeterd, door meer zeggenschap en autonomie.

Aantrekkelijker maken van werk

De moderne werknemer zoekt balans tussen werk en privé. Beroepen die voorheen onaantrekkelijk werden gevonden door onregelmatige uren of hoge werkdruk, kunnen door een kortere werkweek opnieuw interessant worden. Dit geldt voor zowel jongere werknemers die een betere werk-privébalans willen, als voor oudere werknemers die prioriteit geven aan gezondheid en welzijn. Onderzoek toont aan dat een kortere werkweek leidt tot meer tevredenheid en motivatie, wat bijdraagt aan het aantrekken en behouden van talent.

Meer gelijkheid en flexibiliteit

Betaald werk is op dit moment ongelijk verdeeld. 4 op de 10 ouders van kinderen jonger dan 18 jaar zouden werk en zorg het liefst gelijk verdelen. In de praktijk is dat voor nog geen 1 op de 10 stellen het geval. Veel medewerkers (met name mannen) die minder uren willen werken vinden de prijs toch te hoog (lager loon, minder carrièrekansen). De vierdaagse werkweek is niet alleen een middel om slimmer naar het werk te kijken, werknemers zullen een betere werk en privé balans ervaren met minder familieconflicten én carrière maken wordt makkelijker, omdat je het speelveld gelijk(er) maakt. Daarnaast kan het leiden voor lagere kosten voor de kinderopvang, omdat er minder opvang nodig is en meer tijd voor het gezin.. Pilots in het Verenigd Koninkrijk lieten zien dat mannen na invoering van een vierdaagse werkweek 27% meer tijd met hun kinderen doorbrachten, terwijl vrouwen 13% meer tijd besteedden aan gezinstaken. Bovendien bleek uit hetzelfde onderzoek dat werknemers minder stress ervaarden en hun mentale en fysieke gezondheid verbeterde.

Productiviteit en kosten

De angst dat een kortere werkweek leidt tot economische schade blijkt ongegrond. In veel gevallen leidt het juist tot hogere productiviteit. Bedrijven die overstappen naar een vierdaagse werkweek melden vaak lagere kosten door een vermindering van ziekteverzuim, personeelsverloop en overuren. Daarnaast zijn er duidelijke productiviteitswinsten: werknemers zijn doelgerichter, gemotiveerde en tevreden werknemers presteren beter en efficiënter. Onderzoeken laten geen verschillen zien van de effecten en het succes van de vierdaagse werkweek van land tot land of van sector tot sector. De voordelen zijn universeel: iedereen profiteert op dezelfde manier, in dezelfde mate, ongeacht waar ze wonen of waar ze werken.

Een belangrijk aspect van deze transitie is het herontwerpen van werkprocessen. Bedrijven zoals IIH Nordic en PanzerGlass hebben bewezen dat het schrappen van 'pseudo-werk' en het efficiënter inrichten van processen leidt tot significante tijdwinst. Met een vrije dag als boost voor lichaam en geest is het resultaat is dat deze bedrijven minder uren nodig hebben om dezelfde of zelfs betere resultaten te behalen.

Positieve effecten op het milieu

De voordelen van een kortere werkweek reiken verder dan de werkvloer. Minder werkdagen betekenen minder woon-werkverkeer, wat direct leidt tot een afname van CO2-uitstoot. In het Verenigd Koninkrijk zou de invoering van een vierdaagse werkweek jaarlijks 127 miljoen ton minder uitstoot kunnen opleveren. Ook blijkt uit experimenten, zoals bij Microsoft Japan, dat bedrijven minder energie verbruiken door lagere kosten voor verwarming, koeling en verlichting. Dit draagt bij aan duurzaamheidsdoelstellingen en een groenere economie.

Praktijkvoorbeelden

Uit verschillende pilots wereldwijd blijkt dat de vierdaagse werkweek haalbaar en succesvol is, ongeacht de sector:

- IIH Nordic (Denemarken): Dit marketingbureau verminderde werkuren en verhoogde tegelijkertijd de productiviteit. Sinds de implementatie in 2018 zijn werknemers meer tevreden en is het ziekteverzuim drastisch gedaald.
- PanzerGlass (Denemarken): Een Deens bedrijf dat door efficiëntere werkmethodes de werk-privébalans verbeterde, met als resultaat een lager ziekteverzuim en een snellere werving van talent.
- Duitsland: Meer dan 900 werknemers en 43 bedrijven hebben meegedaan aan de Duitse-pilot. Zo ervoeren de werknemers onder andere minder stress (-89 min/week), sliepen ze beter (+38min/week) en bewogen ze meer (24min/week). En dat terwijl de productiviteit (+13%) steeg.
- Femma (België): De overstap naar een 30-urige werkweek zorgde voor een betere balans tussen werk en privé, met als resultaat dat 57% van de deeltijders meer uren ging werken.
- South Cambridgeshire council (Engeland): Gemeente in Engeland die serieuze recruitment issues had. Uiteindelijk voor zowel kantoor als de vrachtwagenchauffeurs overgestapt naar de 32-urige werkweek. Met als resultaat een netto besparing van zo'n 400.000 euro per jaar en een hogere tevredenheid van klanten (de bewoners van deze gemeente).
- Kinderopvang (Portugal): Kinderopvang dat van 37 uur naar een 30 urige werkweek ging, met wel dezelfde openingstijden. Zowel het welzijn van de kinderen als de medewerkers verbeterde. Voor het realiseren van bijna 20% werktijd reductie moest er 1 pedagogisch werknemer (4,5%) worden aangenomen.

Uitdagingen en kansen

De overgang naar een vierdaagse werkweek vereist een zorgvuldige aanpak. Het is cruciaal om inefficiënties in werkprocessen te identificeren en te elimineren. Daarnaast is samenwerking tussen werkgevers, vakbonden en werknemers essentieel. De vierdaagse werkweek biedt een unieke kans om werk opnieuw vorm te geven en te focussen op wat echt belangrijk is.

Conclusie

De vierdaagse werkweek biedt een veelbelovende oplossing voor de uitdagingen van de moderne arbeidsmarkt. Het draagt bij aan een betere werk-privébalans, verhoogt de productiviteit en helpt werkgevers en werknemers om gezonder en efficiënter te werken. Bovendien biedt het aanzienlijke milieuvoordelen en bevordert het gelijkheid op de werkvloer. Een moderne vakbond als de FNV wil deze transitie ondersteunen en stimuleren. Daarom is het onderdeel van onze zogenaamde arbeidsvoorwaardenbeleid. Immers: toen de vijfdaagse werkweek werd ingevoerd, ging dat ook met de nodige weerstand vanuit de werkgevers met dezelfde argumenten. Dat gebeurde opnieuw toen de werkdagen werden verkort naar 8 uur. Het is nu tijd om de stap te zetten naar een nieuwe standaard van werken – een standaard waarin welzijn en productiviteit hand in hand gaan en tijdswinsten eerlijk worden verdeeld.