



DE NIEUWE VIERDAAGSE WERKWEEK

LABORATORY @ UGENT @ WORK



UNIVERSITEIT
GENT

Wat zegt de regering?

Een voltijdse job presteren in vier langere werkdagen per week in plaats van vijf kortere? In sommige organisaties kon het al, maar door [de recente arbeidsdeal](#) krijgt elke medewerker het recht om in de toekomst zo'n arbeidsregime aan te vragen. Concreet kan bijvoorbeeld een werkweek van 38 uren opgesplitst worden in 4 langere dagen van 9,5 uren in plaats van 5 kortere dagen van 7,6 uren.

De maatregel wil werknemers en bedrijven meer flexibiliteit en vrijheid geven over de invulling van hun tijd. Zo zou de nieuwe regeling de balans tussen werk- en privéleven en het welzijn van medewerkers kunnen verbeteren. De federale regering vermoedt dat zo'n regeling een positieve impact heeft op de levenskwaliteit van de werknemer.

Bovendien kan zo'n regeling een alternatief bieden voor loopbaanonderbreking die door de afwezigheid van medewerkers een grote impact heeft op bedrijven. De vierdaagse werkweek zou ervoor kunnen zorgen dat medewerkers hun voltijdse arbeidsregime aanhouden en op dezelfde manier beschikbaar blijven voor de onderneming. Zo wil de regering meer mensen aan het werk krijgen en houden.

Wat zegt de wet?

Om de regeling te kunnen doorvoeren, wordt de maximale dagelijkse arbeidsduur wettelijk opgetrokken naar 9,5 uren. Zo kunnen medewerkers die gemiddeld 38 uren werken, hun voltijdse job in vier dagen presteren. Voor medewerkers die meer dan 38 uren werken (met een maximum van 40 uren), kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten de maximale dagelijkse arbeidsduur optrekken. Concreet kan in een collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald dat de dagelijkse arbeidstijd gelijk is aan de werkelijke voltijdse arbeidstijd gedeeld door vier.

Elke medewerker binnen de privésector heeft het recht om een schriftelijke aanvraag te doen voor een (hernieuwbare) periode van maximaal zes maanden om aan de slag te gaan in het stelsel van de voltijdse vierdaagse werkweek. Indien de werkgever akkoord gaat, wordt er een schriftelijke overeenkomst gesloten tussen werkgever en werknemer en wordt het arbeidsreglement

aangepast. Het verzoek en de overeenkomst moeten door de werkgever worden bijgehouden tijdens de betrokken periode en nadien 5 jaar bewaard. Een afschrift van de overeenkomst moet door de werkgever worden overgemaakt aan het CPBW of de vakbondsafvaardiging.

Indien de werkgever niet akkoord gaat met de aanvraag, kan hij het verzoek binnen de maand weigeren. In dat geval is een schriftelijke motivatie nodig. De werknemer mag geen nadelige gevolgen (zoals ontslag) ervaren door zijn aanvraag.

Wat zegt de wetenschap?

Vanuit de wetenschap is er momenteel (nog) geen eenduidig antwoord op de vraag of zo'n regeling effectief het welzijn van medewerkers zal verbeteren. Op basis van de bestaande literatuur rond arbeidstijd, zien we momenteel zowel voor- als nadelen van zo'n gecompriëerde werkweek.

Aan de ene kant kan een extra dag voor hobby's, klusjes en familie of vrienden de balans tussen werk- en privéleven en recuperatiemogelijkheden ten goede komen. Aan de andere kant kunnen langere werkdagen er ook voor zorgen dat je minder geconcentreerd en vermoeider bent. Concentratieverlies en vermoeidheid kunnen weer tot minder welzijn en bijvoorbeeld meer arbeidsongevallen leiden.

Uiteraard zijn de risico's van zo'n regeling sterk afhankelijk van de functie van de medewerker. Daarom raden we alvast aan om op voorhand op basis van de [risicoanalyses](#) binnen je onderneming na te gaan voor welke functies de potentiële risico's eerder hoog of eerder verwaarloosbaar zijn.

Wat zeggen de experts?

Voor de functies waarbij de mogelijke risico's van langere werkdagen nihil zijn, kan je er als innovatieve werkgever voor kiezen om samen met UGent @ Work de regeling uit te testen tijdens een afgebakende periode van zes maanden (dit is tevens de officiële testperiode voor werkgevers en werknemers).

Via twee vragenlijsten, bij medewerkers die wel en medewerkers die niet instappen, brengt ons team van onderzoekers de impact van de maatregel op het welzijn van jouw medewerkers in kaart. Na afloop krijg je van ons een helder rapport met de resultaten. Is het welzijn van je medewerkers er niet op vooruit gegaan? Dan kan je in de toekomst een evidence-based standpunt innemen en je HR-beleid afstemmen op wat werkt voor jou en je werknemers. Bovendien kan je je werknemers op basis van de resultaten in de toekomst beter informeren over de voor- en nadelen of motiveren waarom je de regeling afkeurt. Is het welzijn van je medewerkers erop vooruitgegaan? Dan kan je de regeling met een gerust hart verder uitrollen in je organisatie en verankeren in je werkgeversmerk als innovatieve werkgever om meer kandidaten aan te trekken.

Ontmoet ons team van onderzoekers



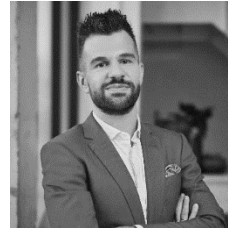
Dra. Kristen du Bois (SPOC)

Doctoraal onderzoeker
Bedrijfseconomie en psychologie

[profiel bekijken](#)

[e-mail sturen](#)

[afspraak boeken](#)



Prof. dr. Stijn Baert

Professor
Arbeidseconomie

[website bekijken](#)



Prof. dr. Eva Deraus

Professor
Personeels-, arbeids- en
organisatiepsychologie

[profiel bekijken](#)



Dr. Brecht Neyt

Coördinator
UGent @ Work

[profiel bekijken](#)



Drs. Philippe Sterkens

Doctoraal onderzoeker
Bedrijfseconomie en psychologie

[profiel bekijken](#)



Drs. Louis Lippens

Doctoraal onderzoeker
Arbeidseconomie en sociologie

[profiel bekijken](#)

In 4 stappen naar een evidence-based beleid

De voorgestelde samenwerking bestaat uit vier eenvoudige stappen.

Via een intakegesprek leren wij jouw organisatie en/of afdeling beter kennen en kunnen we een antwoord bieden op de resterende vragen die jij als werkgever nog hebt voor je in het proefproject stapt. Voorafgaand aan de officiële testperiode van zes maanden ingaat, bezorgen we de link naar de eerste vragenlijst. Als werkgever kan je deze link vervolgens via de interne communicatiekanalen onder jouw medewerkers verspreiden. Jouw medewerkers (ook de medewerkers die niet in de regeling stappen) vullen deze vragenlijst voor de aanvang van het proefproject in. Aan het einde van de officiële testperiode (na zes maanden) bezorgen we de link naar de tweede vragenlijst. Opnieuw vullen jouw medewerkers (ook de medewerkers die niet in de regeling stappen) deze vragenlijst in tijdens de laatste week van het proefproject. Zo krijg je ook meteen een beeld van het algemeen welzijn op de werkvloer. Uiteraard worden alle gegevens geanonimiseerd en krijgen externen geen zicht op het welzijn binnen jouw organisatie en/of afdeling. Bovendien rekenen we voor de samenwerking geen kosten aan. De meerwaarde voor ons ligt er namelijk in om de hiaten in de wetenschappelijke kennis in te vullen.

Na afloop van het proefproject, ontvang je een gepersonaliseerd rapport. Een correcte evaluatie is enkel mogelijk indien minstens 50% van de ingestapte werknemers het rapport invullen. Ten slotte krijg je (vrijblijvend) de kans om je ervaringen te delen in het kader van het onderzoek.



Boek jouw intakegesprek

Al helemaal overtuigd van een samenwerking met UGent @ Work? Prima, boek [hier](#) alvast een afspraak in voor een (vrijblijvend) online intakegesprek via Microsoft Teams.

Nog vragen?

Heb je nog bezorgdheden of bijkomende vragen? Bekijk onze FAQ hieronder of contacteer Kristen.duBois@UGent.be.

Het proefproject

- **Waarom zou je deelnemen?**
Uit onze voorstudie blijkt dat heel wat (Vlaamse) medewerkers interesse hebben in een vierdaagse werkweek. Door de nieuwe maatregel uit te testen kan je je positioneren als innovatieve werkgever en pionier. Na afloop van het proefproject kan je op basis van de resultaten uit het gepersonaliseerd rapport een evidence-based standpunt innemen en verdere uitrol.
- **Hoe ontvangen de medewerkers de vragenlijsten?**
Wij contacteren jouw medewerkers niet rechtstreeks, maar sturen jou de link naar de bevraging zodat je die zelf via de interne communicatiekanalen verspreidt. Aangezien het belangrijk is dat zo veel mogelijk werknemers (die wel en niet instappen) de bevraging invullen, verwachten we dus een engagement van werkgevers om de bevraging te verspreiden.
- **Moeten alle aanvragers binnen je organisatie op hetzelfde moment instappen in de regeling?**
Als het moeilijk is om zo'n maatregel praktisch te organiseren (bijvoorbeeld door permanenties of vaste kantooruren), kan je er bijvoorbeeld ook voor opteren om de maatregel gefaseerd uit te rollen per medewerker of afdeling. Dat versterkt zelfs de geldigheid van de resultaten. Het is wel belangrijk om dat aan te geven tijdens het intakegesprek, zodat we je kunnen begeleiden met de uitrol.
- **Wat na het proefproject?**
Op basis van de resultaten kan je er na het proefproject van zes maanden samen met je medewerker voor kiezen om (g)een nieuwe overeenkomst op te stellen.

- **Hoe gaan jullie om met de data van onze werknemers?**

Wij volgen de GDPR-wetgeving nauwgezet op en communiceren die ook met je werknemers. Daarnaast wordt de data van de medewerkers geanonimiseerd en enkel toegankelijk gemaakt voor de betrokken onderzoekers. Ook het uiteindelijke rapport dat je als werkgever krijgt bevat enkel geanonimiseerde data op bedrijfsniveau en niet dat van individuele werknemers. In ons onderzoeksrapport zal dus op geen enkele manier duidelijk worden van welke organisaties we gegevens gebruikten.

- **Is het proefproject veilig?**

We raden aan om op voorhand op basis van een risicoanalyse de potentiële risico's van langere werkdagen in te schatten per functie. Indien langere werkdagen niet veilig zijn voor bepaalde functies, raden wij aan om de aanvraag van de medewerker schriftelijk af te wijzen.

- **Is zo'n proefproject ethisch verantwoord?**

Aangezien het proefproject in een vrij natuurlijke setting plaatsvindt en medewerkers de regeling zelf aanvragen, worden er geen ethische principes geschonden. Daarnaast wordt ook de Ethische Code voor wetenschappelijk onderzoek in België nauwgezet opgevolgd. Daarboven willen wij er strikt over waken dat de autonomie van werknemers gegarandeerd blijft. Met andere woorden: we willen niemand verplichten om de regeling uit te testen. De medewerker moet zelf kunnen beslissen en toestemmen of hij in dergelijke regeling wil stappen. Daarom vragen wij uitdrukkelijk in het begin van de vragenlijst toestemming aan de medewerker.