

HOE KIJKEN VLAAMSE WERKNEMERS NAAR DE VIERDAAGSE WERKWEEK? CIJFERS EN DUIDING VANUIT ONDERZOEK

Policy Brief, nummer 7
Maandag 31 oktober 2022



UNIVERSITEIT
GENT

INHOUDSTAFEL

1	INTRODUCTIE	1
1.1	DE VOLTijdSE VIERDAAGSE WERKWEEK, WAT?	1
1.2	DE VOLTijdSE VIERDAAGSE WERKWEEK, WAAROM?	1
1.3	ATTITUDES TEN OPZICHT VAN DE VOLTijdSE VIERDAAGSE WERKWEEK	1
2	WELKE WERKNEMERS ZIJN (MEER) GENEIGD OM VOOR EEN VIERDAAGSE WERKWEEK TE GAAN?	2
2.1	VERSCHILT DE INTENTIE OM IN TE STAPPEN OP BASIS VAN GESLACHT?	2
2.2	VERSCHILT DE INTENTIE OM IN TE STAPPEN OP BASIS VAN LEEFTIJD?	3
2.3	VERSCHILT DE INTENTIE OM IN TE STAPPEN OP BASIS VAN BURN-OUTRISICO?	4
3	WELKE VOOR- EN NADELEN ZIEN WERKNEMERS IN EEN VIERDAAGSE WERKWEEK?	5
3.1	VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN GESLACHT?	7
3.2	VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN LEEFTIJD?	7
3.3	VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN BURN-OUTRISICO?	9
4	WELKE IMPACT VERWACHTEN WERKNEMERS OP BURN-OUTSYMPTOMEN?	11
4.1	VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN GESLACHT?	13
4.2	VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN LEEFTIJD?	15
4.3	VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN BURN-OUTRISICO?	17
5	CONCLUSIE	19

Met onze Policy Briefs brengen we korte, stakeholdergerichte analyses. De reflecties bij deze analyses vertolken alleen de visie van die auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium, haar leden of de andere auteurs.

Voor verdere onderzoeksresultaten en inzichten vanuit UGent @ Work: <https://www.ugent.be/ugentatwork>.

1 INTRODUCTIE

1.1 DE VOLTijdSE VIERDAAGSE WERKWEEK, WAT?

Een voltijdse job presteren op vier langere dagen per week in plaats van vijf kortere, door de recente arbeidsdeal van de federale regering kreeg elke werknemer in de privésector het recht om zo'n arbeidsregime aan te vragen. Elke dergelijke werknemer heeft het recht om een schriftelijke aanvraag te doen voor een (hernieuwbare) periode van maximaal zes maanden. Indien de werkgever akkoord gaat, wordt er een schriftelijke overeenkomst gesloten tussen werkgever en werknemer en wordt het arbeidsreglement aangepast. Indien de werkgever niet akkoord gaat met de aanvraag, kan die het verzoek binnen de maand weigeren, maar moet dat wel schriftelijk motiveren. De werknemer mag geen nadelige gevolgen (zoals ontslag) ervaren door zijn aanvraag.

Concreet kan bijvoorbeeld een werkweek van 38 uren opgesplitst worden in vier langere dagen van 9,5 uren in plaats van vijf dagen van 7,6 uren.

1.2 DE VOLTijdSE VIERDAAGSE WERKWEEK, WAAROM?

De maatregel wil werknemers en bedrijven meer flexibiliteit en vrijheid geven over de invulling van hun tijd. Zo zou de nieuwe regeling de balans werk-privé herstellen en het welzijn van werknemers moeten verbeteren. De regering meent dat zo'n regeling een positieve impact zal hebben op de levenskwaliteit van de werknemer. Bovendien kan zo'n regeling voor de regering een alternatief bieden voor loopbaanonderbreking (waarvan de impact op bedrijven groter is) en ervoor zorgen dat werknemers hun voltijdse arbeidsregime aanhouden en op dezelfde manier beschikbaar blijven voor de onderneming.

Of de regeling erin zal slagen om het welzijn van werknemers te verbeteren, is voorlopig nog koffiedik kijken. **Vanuit de wetenschap is er momenteel (nog) geen eenduidig antwoord op de vraag of zo'n regeling effectief het welzijn van werknemers zal verbeteren.** Op basis van de bestaande literatuur rond arbeidstijd, zien we momenteel zowel voor- als nadelen van zo'n gecompriëerde werkweek.

1.3 ATTITUDES TEN OPZICHT VAN DE VOLTijdSE VIERDAAGSE WERKWEEK

In onze [vorige Policy Brief](#) presenteerden we de resultaten van onze enquête bij een representatieve steekproef van Vlaamse werknemers over hun welzijn op het werk. Daarin vroegen we de respondenten onder andere om in te schatten welke werkaanpassingen hun welzijn op het werk zouden kunnen verbeteren. Een opmerkelijke bevinding was dat 37,2% van de voltijdse werknemers waarschijnlijk aan de slag zou gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek als ze de mogelijkheid zouden krijgen. In deze Policy Brief spitten we die bevinding verder uit. We onderzoeken de verwachtingen omtrent de vierdaagse werkweek en of die verschillen naar geslacht, leeftijd en burn-out risico.

De steekproef voor deze Policy Brief is dezelfde als die van de vorige. Dat wil zeggen: we namen in mei 2022 in samenwerking met onderzoeksbureau Bilendi een representatieve bevraging af bij 1.008 Vlaamse

werknemers. Deze respondenten waren tussen de 18 en 64 jaar oud. De steekproef bestond uit 49,2% mannen (495 mannen) en 50,8% vrouwen (513 vrouwen). De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 46,1 jaar. 716 respondenten werkten voltijds; 292 respondenten werkten deeltijds. Al deze statistieken geven aan dat de steekproeftrekking geslaagd is aangezien die in de buurt liggen van de populatiegemiddelden.

2 WELKE WERKNEMERS ZIJN (MEER) GENEIGD OM VOOR EEN VIERDAAGSE WERKWEEK TE GAAN?

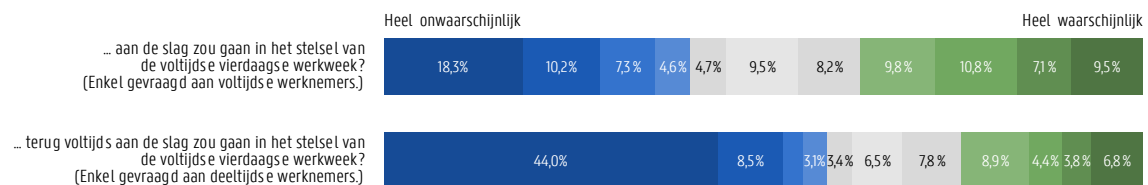
In dit hoofdstuk bespreken we hoe waarschijnlijk het is dat de gemiddelde Vlaamse werknemer aan de slag zou gaan in het stelsel van de voltijdse vierdaagse werkweek en of dat verschilt tussen bepaalde groepen in de bevolking.

In onze vorige Policy Brief rapporteerden we al dat **37,2% van de voltijdse werknemers het waarschijnlijk acht dat ze aan de slag zou gaan in een voltijdse vierdaagse werkweek** indien de mogelijkheid zich zou voordoen (Figuur 1).¹

Opmerkelijk is ook dat onder de **deeltijdse werknemers 23,9% overweegt om (terug) voltijds aan de slag te gaan in het stelsel van de voltijdse vierdaagse werkweek** indien de mogelijkheid zich zou voordoen. Dat cijfer ligt logischerwijze hoger bij deeltijdse werknemers die momenteel tewerkgesteld zijn in een 80%-regeling: in die groep meent één op drie dat die waarschijnlijk terug voltijds aan de slag zou gaan.

Figuur 1. Ruim een derde van de voltijdse Vlaamse werknemers en ongeveer een kwart van de deeltijdse Vlaamse werknemers zou waarschijnlijk aan de slag gaan in het stelsel van de voltijdse vierdaagse werkweek.

Indien de mogelijkheid zich zou voordoen, hoe waarschijnlijk is het dat u in de toekomst ...



Noot. Respondenten dienden de waarschijnlijkheid aan te geven dat ze aan de slag zouden gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek op een schaal van 0 tot 10. Daarbij werd duidelijk aangegeven dat 0 stond voor heel onwaarschijnlijk, 5 voor een neutrale positie en 10 voor heel waarschijnlijk. Het percentage respondenten dat een score van 7 op 10 of meer geeft wordt aangeduid in tinten van groen; het percentage respondenten dat een score van 3 op 10 of minder geeft wordt aangeduid in tinten van blauw.

2.1 VERSCHILT DE INTENTIE OM IN TE STAPPEN OP BASIS VAN GESLACHT?

Opgedeeld naar geslacht zien 38,5% van de vrouwelijke voltijdse werknemers en 36,2% van de mannelijke voltijdse werknemers zichzelf aan de slag gaan binnen de vierdaagse werkweek.

Onder deeltijdse werknemers zien 23,0% van de vrouwen en 26,5% van de mannen zichzelf terug voltijds gaan werken met dank aan de vierdaagse werkweek. Deze verschillen zijn evenwel niet statistisch significant. Dat

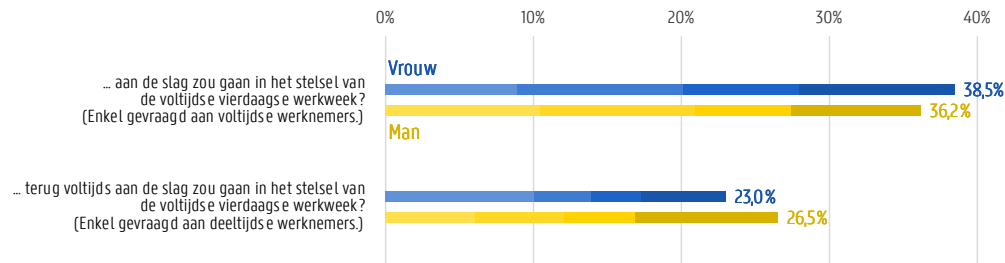


¹ Net zoals in onze vorige Policy Brief, beschouwen we een score van 7 op 10 of meer op vragen als "Hoe waarschijnlijk is het dat u in de toekomst aan de slag zou gaan in het stelsel van de voltijdse vierdaagse werkweek?" als 'waarschijnlijk'.

wil zeggen dat we niet kunnen uitsluiten dat dit verschil te wijten is aan toeval. Of iets minder rigoureu geïnterpreteerd: **vrouwen en mannen vinden het ongeveer even waarschijnlijk dat ze zouden instappen in de maatregel.**

Figuur 2. Vrouwen en mannen achten het even waarschijnlijk dat ze zouden instappen in de vierdaagse werkweek.

Indien de mogelijkheid zich zou voordoen, hoe waarschijnlijk is het dat u in de toekomst ...



Rond de jaren '80 van de vorige eeuw gaven twee internationale studies evidentie voor verschillen in voorkeuren van mannen en vrouwen voor een gecomprimeerde werkweek. Mannen gaven toen aan dat ze meer interesse hadden in de regeling dan vrouwen. Later concludeerde een overzichtsstudie (die meer bewijskracht heeft dan een enkele studie) dat er meer artikels waren die geen verschillen rapporteerden en dat er niet voldoende bewijsmateriaal was om over verschillen tussen de geslachten te kunnen spreken. Onze bevindingen voor Vlaanderen zijn dus in lijn met de internationale evidentie.

Doctoraal onderzoeker Kristen du Bois

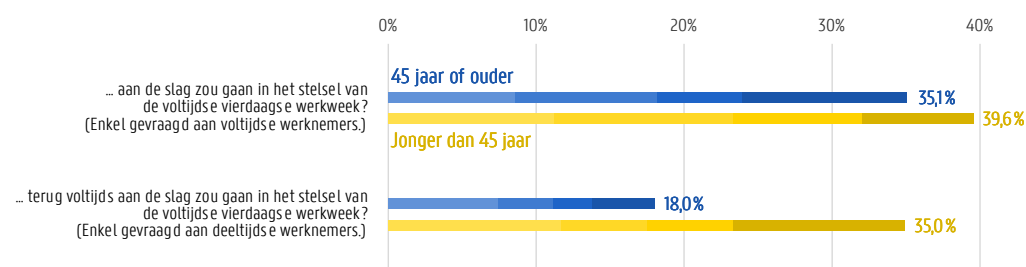
2.2 VERSCHILT DE INTENTIE OM IN TE STAPPEN OP BASIS VAN LEEFTIJD?

Wanneer we de intentie om in te stappen in de vierdaagse werkweek vergelijken naar leeftijd van de werknemer (Figuur 3), zien we dat **onder deeltijdse werknemers degenen onder de 45 jaar bijna twee keer vaker aangeven terug voltijds in te willen stappen in het stelsel van de vierdaagse werkweek in vergelijking met werknemers van 45 jaar of ouder.**

Voor voltijdse werknemers is er geen statistisch significant verschil in intentie tot instappen tussen jongere en oudere werknemers.

Figuur 3. Jongere werknemers die deeltijds werken geven vaker aan waarschijnlijk in te zullen stappen in de vierdaagse werkweek in vergelijking met oudere werknemers die deeltijds werken.

Indien de mogelijkheid zich zou voordoen, hoe waarschijnlijk is het dat u in de toekomst ...



Ook in buitenlands onderzoek zien we dat soortgelijke regelingen populairder zijn onder jongere werknemers. Een studie legt de link met het hebben van (jongere) kinderen: hoe jonger het kleinste kind, hoe meer interesse in een gecombineerde werkweek. Werknemers willen zo voorkomen dat ze te veel met hun privéleven bezig zijn tijdens de werkuren. Door een gecombineerde werkweek kunnen ze bepaalde taken voor het huishouden naar de extra dag vrijaf verschuiven.

Doctoraal onderzoeker Kristen du Bois

2.3 VERSCHILT DE INTENTIE OM IN TE STAPPEN OP BASIS VAN BURN-OUTRISICO?

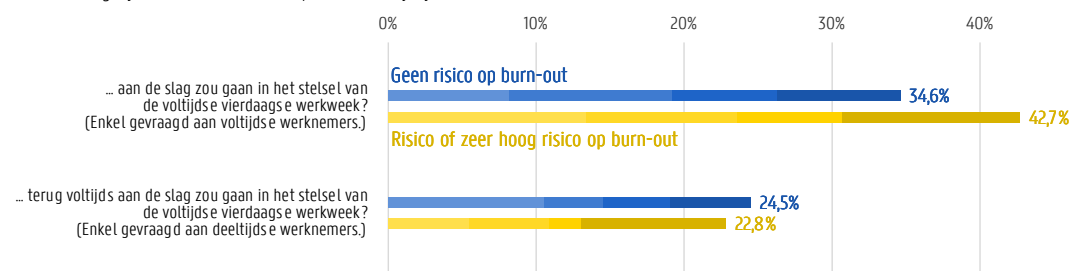
Ten slotte vergelijken we werknemers volgens hun score op de 'Burnout Assessment Tool' (BAT). De BAT is een recente wetenschappelijke zelfbeoordelingsschaal die stellingen over de belangrijkste burn-outsymptomen bevat. Hoewel de zelfbeoordelingsschaal geen officiële burn-outdiagnose stelt, kan deze wel een indicatie geven van de burn-outklachten die werknemers ervaren. In onze steekproef hebben 691 werknemers geen burn-outrisico volgens deze tool, 145 werknemers een gemiddeld burn-outrisico en 172 werknemers een zeer hoog burn-outrisico. In deze Policy Brief vergelijken we de eerste groep (geen burn-outrisico) met de tweede groep (gemiddeld burn-outrisico) en derde groep (zeer hoog burn-outrisico) gecombineerd. Deze combinatie duiden we hierna aan met '(zeer hoog) burn-outrisico'.

Bij voltijdse werknemers is **de intentie om in te stappen hoger onder werknemers met een (zeer hoog) burn-outrisico (42,7%) in vergelijking met werknemers zonder burn-outrisico (34,6%)** (Figuur 4).

Bij deeltijdse werknemers is er geen statistisch significant verschil tussen beide groepen met betrekking tot de neiging tot opnieuw voltijds werken in het stelsel van de vierdaagse werkweek.

Figuur 4. Voltijdse werknemers met een (zeer hoog) burn-outrisico zijn meer geneigd om in te stappen.

Indien de mogelijkheid zich zou voordoen, hoe waarschijnlijk is het dat u in de toekomst ...



Deze cijfers liggen in lijn met resultaten uit [ons eerder onderzoek](#). Daarin vonden we dat mensen met een zeer hoog burn-outrisico sneller solliciteren voor deeltijdse jobs. Een verklaring voor deze trend kan zijn dat een voorkeur voor deeltijds werk een uitdrukking kan zijn van twee burn-outsymptomen 'extreme uitputting' en 'afstand nemen van het werk' – nu letterlijk door minder dagen te werken. Mensen zijn dus duidelijk op zoek naar manieren om aan de druk te ontkomen. Toegepast op de gecombineerde, vierdaagse werkweek vind ik de uitgesproken interesse die mensen met een hoog burn-outrisico tonen wel vrij riskant. Langs de ene kant zou deze regeling hen één dag meer hersteltijd geven. Langs de andere kant stel ik me wel de vraag: gaan mensen die nu al op de tippen van hun tenen lopen dezelfde werklast (lees: gecombineerde werk) kunnen dragen in minder tijd?

Doctoraal onderzoeker Philippe Sterkens



Anders bekeken, is deze bevinding bemoedigend aangezien de federale regering deze maatregel in de markt heeft gezet met als doelstelling om het welzijn op het werk te verbeteren. Tegelijk vragen de risico's die met een gecombineerde werkweek verbonden zijn om een grondige evaluatie van de maatregel. Na de proefperiode van zes maanden zou dan kunnen gekeken worden voor welke welzijnsdimensies er een verbetering is én voor welk type werknemers dit in het bijzonder het geval is. Vervolgens kan een eventueel verfijnde versie van de hervorming meer doelmatig worden ingezet.

Professor Stijn Baert

3 WELKE VOOR- EN NADELEN ZIEN WERKNEMERS IN EEN VIERDAAGSE WERKWEEK?

Experts bestuderen welzijn op het werk vaak vanuit het 'Job Demands-Resources model'. Kort samengevat verklaart het model welzijn op het werk aan de hand van (i) werkeisen ('job demands') die voor belasting zorgen en (ii) hulpbronnen ('job resources') die weer energie geven.

In Figuur 5 geven we voor onze volledige steekproef van 1.008 Vlaamse werknemers de verwachte impact van de vierdaagse werkweek op werkeisen en werkhulpbronnen weer. Werknemers verwachten voornamelijk een positieve impact op werkhulpbronnen: **43,0% van de respondenten verwacht dat werken in het stelsel van de vierdaagse werkweek ervoor zal zorgen dat ze zich thuis gemakkelijker zullen kunnen ontspannen.**² Dit is een belangrijke bevinding, gezien in onze vorige Policy Brief duidelijk werd dat meer dan één op vier Vlaamse werknemers thuis moeilijk tot rust kunnen komen omdat ze zich druk maken over het werk. Daarnaast **verwacht 40,8% van de Vlaamse werknemers dat een vierdaagse werkweek hun werk-privébalans zal verbeteren.** Gerelateerd geeft 39,5% aan te verwachten dat een vierdaagse werkweek hen zal toelaten persoonlijke relaties buiten het werk te verbeteren.

Onderzoek suggereert dat het effect van een gecombineerde werkweek op de balans tussen werk en privé sterk afhangt van welke plannen iemand heeft voor de extra dag vrijaf. In de jaren '70 was bijvoorbeeld de belangrijkste reden om voor een gecombineerde werkweek te kiezen om meer tijd met vrienden en familie te spenderen en weekendvakanties te verlengen. Verrassend genoeg concludeerde een internationale studie uit de jaren '80 dat werknemers in een gecombineerde werkweek niet noodzakelijkerwijs meer vrije tijd hadden én zelfs minder vrije tijd met hun familie spendeerden. Uiteraard kunnen we die resultaten niet zomaar doortrekken naar de arbeidsmarkt anno 2022, laat staan naar de specifieke maatregel in de Belgische context.

Bovendien toont een veel recenter langdurig IJslands experiment waarin meer dan 2.500 ambtenaren van een vijfdaagse 40-uren werkweek naar een vierdaagse 35- of 36-uren werkweek gingen met behoud van loon andere resultaten. Daarin gaven de deelnemers wel aan dat er op hun vrije dag meer tijd vrijkwam voor vrienden en familie. Echter kunnen we ook hier de resultaten niet zomaar doortrekken, want de Belgische maatregel voorziet geen vermindering (maar enkel een herverdeling) van de totale arbeidstijd. Zo kunnen de langere werkdagen in de Belgische regeling er bijvoorbeeld voor zorgen dat er

² Doorheen deze Policy Brief, beschouwen we een score van 7 op 10 of meer op vragen als "Ik ben van mening dat aan de slag gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek mij zou helpen om thuis gemakkelijker te ontspannen" als 'akkoord'. Een score tussen (en met inbegrip van) 4 en 6 beschouwen we als een neutrale positie (voor bovengenoemde vraag 31,3% van de respondenten) en een score van 3 op 10 of minder beschouwen we als 'niet akkoord' (voor bovengenoemde vraag 25,7% van de respondenten).



's avonds net minder tijd vrijkomt voor bijvoorbeeld vrienden en familie. De vraag blijft dan inderdaad hoe de extra vrijgekomen dag gependend wordt.

Doctoraal onderzoeker Kristen du Bois

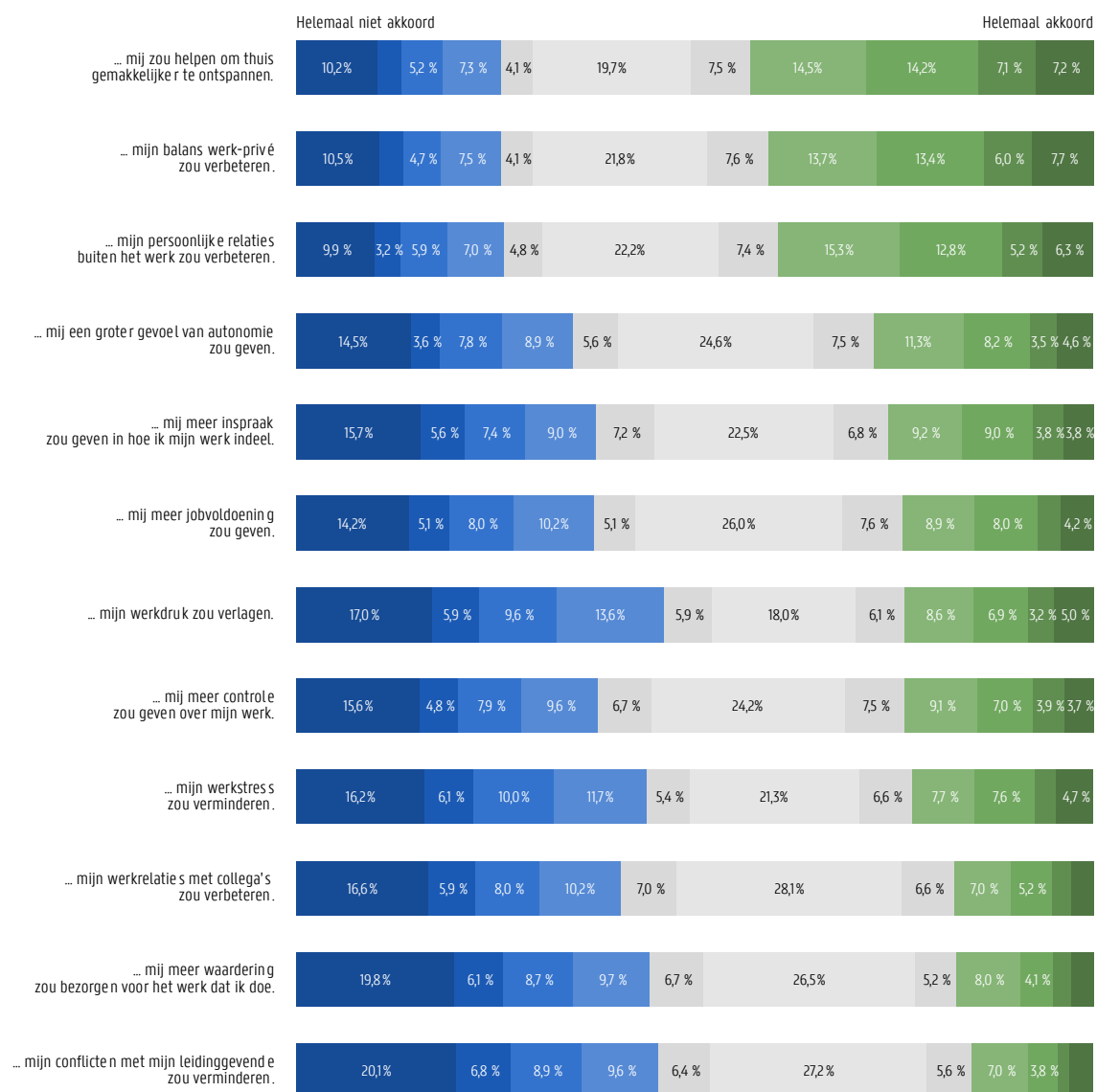
Werknemers verwachten in veel beperktere mate dat de vierdaagse werkweek hun werkeisen zal doen dalen: (slechts) minder dan één op vier verwacht lagere werkdruk (23,7%) en lagere werkstress (22,7%).

Verschillende studies suggereren inderdaad dat de werkstress net stijgt op de dagen waarop werknemers tewerkgesteld zijn in een gecompriëerde werkweek. Die stress wordt gelukkig wel deels gecompenseerd door de vermindering van stress op dagen vrijaf.

Doctoraal onderzoeker Kristen du Bois

Figuur 5. Van de vierdaagse werkweek wordt voornamelijk verwacht dat het zal helpen om (i) thuis makkelijker te ontspannen, (ii) de werk-privébalans te verbeteren en (iii) persoonlijke relaties te verbeteren.

Ik ben van mening dat aan de slag gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek ...



3.1 VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN GESLACHT?

Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen in verwachte impact van de vierdaagse werkweek met betrekking tot werkeisen en werkhulpbronnen.

3.2 VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN LEEFTIJD?

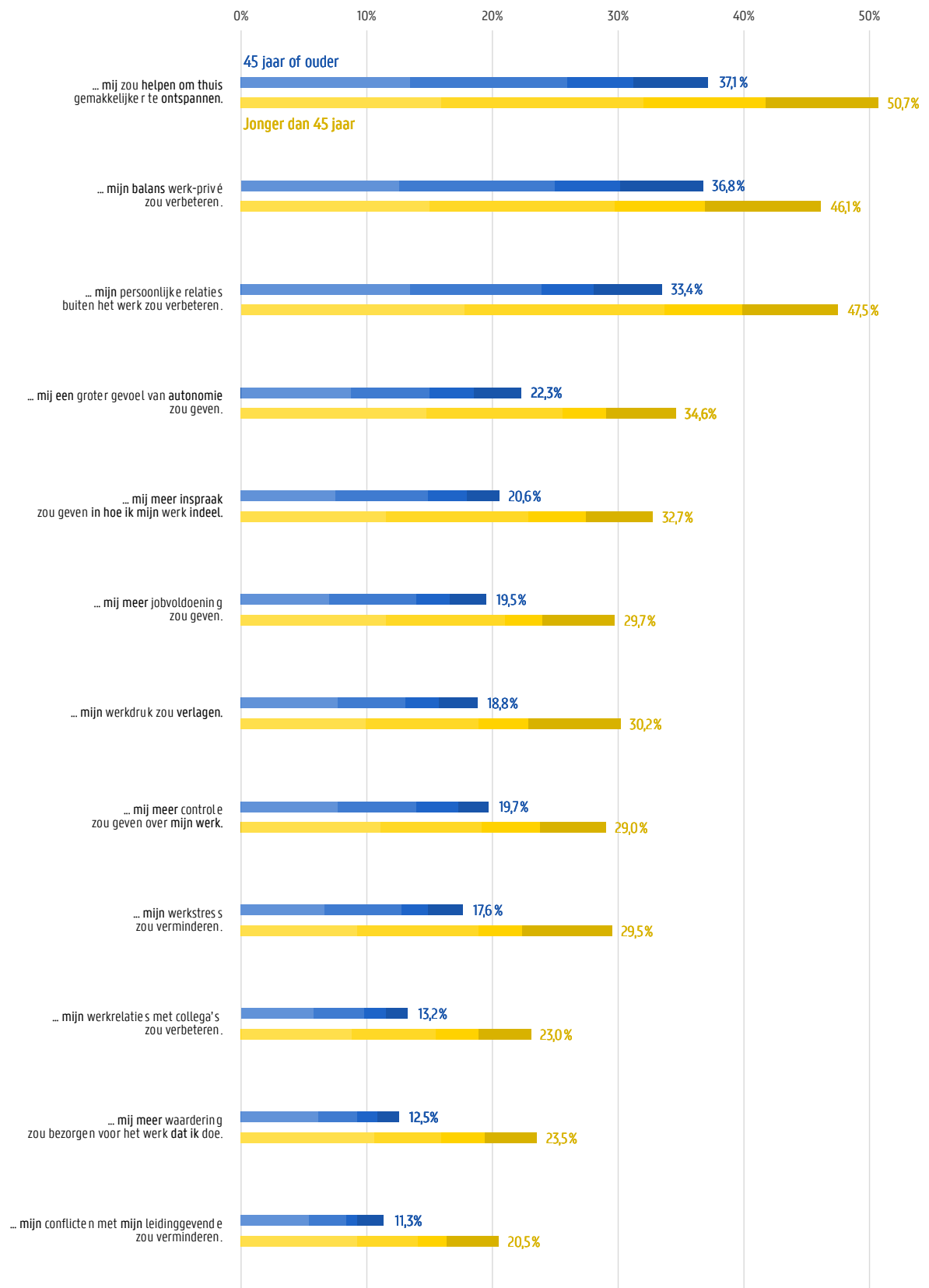
In Figuur 6 vergelijken we de verwachte impact van de vierdaagse werkweek op werkeisen en werkhulpbronnen tussen jongere werknemers (jonger dan 45 jaar) en oudere werknemers (45 jaar of ouder). Uit deze figuur wordt duidelijk dat **jongere werknemers substantieel meer verwachten van de vierdaagse werkweek in vergelijking met oudere werknemers met betrekking tot het verbeteren van hun werkeisen en werkhulpbronnen**. In het bijzonder verwacht ongeveer één op twee jongere werknemers dat de vierdaagse werkweek hen zal helpen om (i) thuis gemakkelijker te ontspannen (50,7%), (ii) hun persoonlijke relaties buiten het werk te verbeteren (47,5%) en (iii) hun werk-privébalans te verbeteren (46,1%). Bij oudere werknemers liggen deze percentages steeds rond 35% (concreet respectievelijk 37,1%; 33,4% en 36,8%).

Binnen Europa zijn er relatief weinig onderzoeksgegevens beschikbaar over de voorkeuren van werknemers voor de zogenaamde gecomprimeerde werkweken. De eerste gecomprimeerde werkweken werden hier ingevoerd rond het jaar 1960 in Yorkshire (UK), Hamburg (Duitsland) en Frankrijk (Grenoble). Interessant genoeg, toont een studie die uitgevoerd werd rond 1970 door het 'Allensbach Public Opinion Institute' in Duitsland een gelijkaardig patroon aan voorkeuren qua leeftijd als wij hier vinden. Van de werknemers onder de 30 jaar was 55 procent voor een vierdaagse werkweek en 38 procent voor een vijfdaagse werkweek. Oudere werknemers (44 jaar of ouder) gaven de voorkeur aan een vijfdaagse werkweek. Een vierdaagse werkweek zorgt ervoor dat mensen meer moeten werken op kortere tijd, waardoor men structureel een dag vrij heeft om andere taken op te nemen en/of om rust te vinden. Het verschil in voorkeuren voor een vier- of vijfdaagse werkweek tussen leeftijdsgroepen kan te maken hebben met de levensfase waarin men zit. Enerzijds, timmeren jonge mensen doorgaans volop aan de loopbaan wanneer ze in een levensfase zitten waarin ze ook een gezin stichten en zorg dragen voor anderen (zoals ouders). Anderzijds, vergt een vierdaagse werkweek dat werknemers langere werkdagen presteren en dus meer werk op kortere tijd opnemen. Deze 'piekmomenten' of het samenballen van werk eist meer op fysiek/mentaal vlak van werknemers en kan vooral de wat oudere werknemers parten spelen (minder snel recupereren), waardoor ze minder positief kunnen staan ten aanzien van de gecomprimeerde werkweken.

Professor Eva Deros

Figuur 6. Voornamelijk jongere werknemers zijn overtuigd van de voordelen van de vierdaagse werkweek.

Ik ben van mening dat aan de slag gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek ...



3.3 VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN BURN-OUTRISICO?

Ten slotte vergelijken we in Figuur 7 de verwachte impact van de vierdaagse werkweek op werkeisen en werkhulpbronnen tussen werknemers zonder burn-outrisico en werknemers met een (zeer hoog) burn-outrisico. **Werknemers met een (zeer hoog) burn-outrisico verwachten in het algemeen meer van de vierdaagse werkweek met betrekking tot het verbeteren van hun werkeisen en werkhulpbronnen.** Zo verwachten ze in vergelijking met werknemers zonder burn-outrisico vaker dat tewerkstelling in het stelsel van de vierdaagse werkweek (i) hen thuis zou helpen makkelijker te ontspannen (50,8% versus 39,4%), (ii) hun werkdruk zou verlagen (30,6% versus 20,6%) en (iii) hun werkstress zou verminderen (29,0% versus 19,8%).

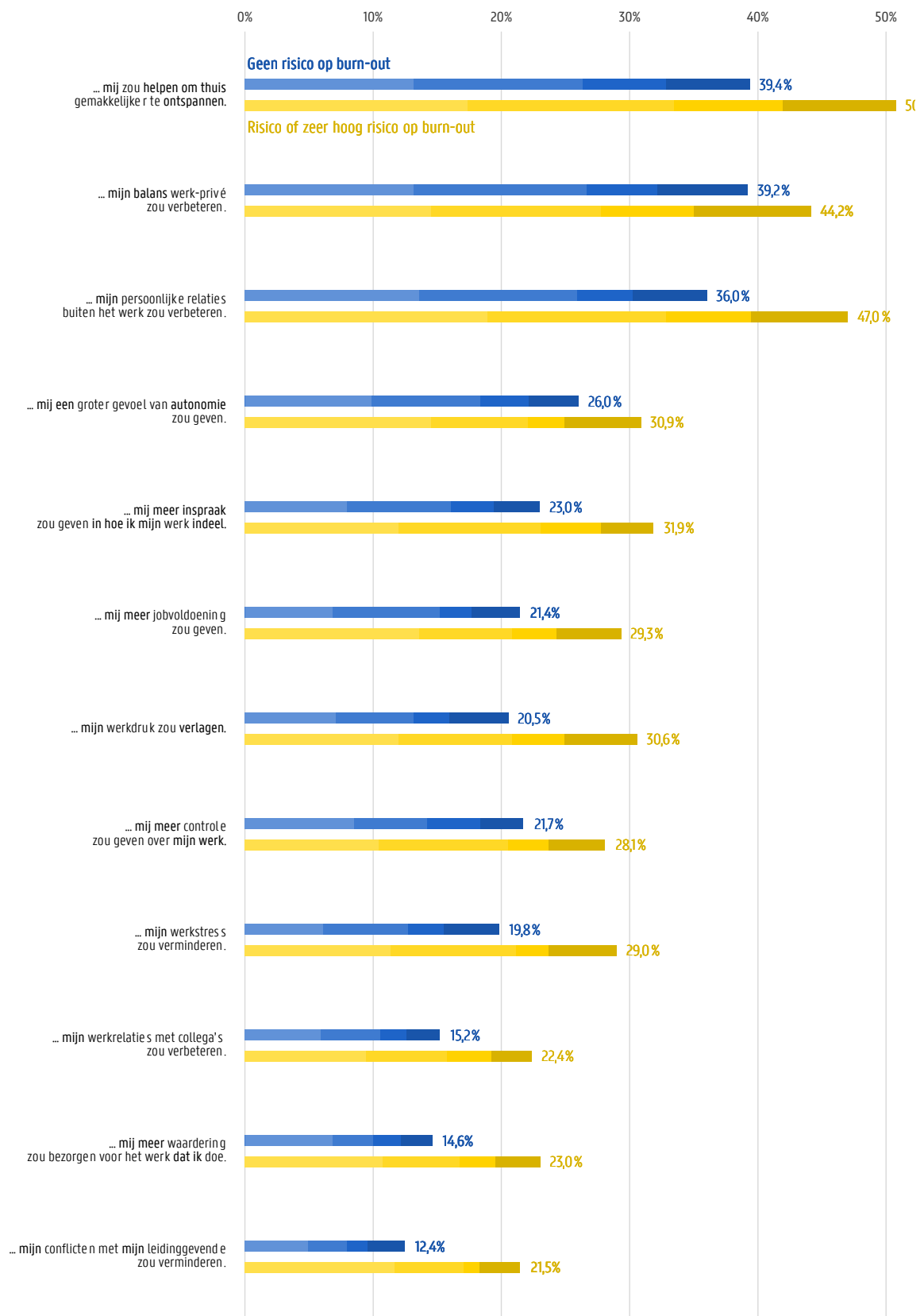
De interesse in de vierdaagse werkweek kan een reflectie zijn van de uitputting die mensen een burn-out of hoog burn-outrisico ervaren, zoals collega Philippe Sterkens eerder stelde. Het klopt ook dat mensen die na burn-out terugkeren naar de werkplek vaak deeltijds heropstarten om tijdens de re-integratie verder te kunnen herstellen. Dit gebeurt dan vaak in het kader van progressieve tewerkstelling die mensen na een burn-out toelaat om op eigen tempo weer naar meer uren op te bouwen en tegelijk hun welzijn op het werk te blijven monitoren.

Aan de andere kant zijn er ook twee argumenten waarom de vierdaagse werkweek wel eens minder zou kunnen helpen voor mensen met hoog burn-outrisico dan je in eerste instantie zou denken. Ten eerste gaat het, zoals collega Kristen du Bois eerder heeft vermeld, om een verschuiving van dezelfde arbeidstijd en geen vermindering van de arbeidstijd, zoals in andere internationale experimenten gebeurde. Ten tweede zorgt een verschuiving of vermindering van arbeidstijden niet noodzakelijk voor een vermindering in werklust of werkdruk. Mensen die deeltijds werken ervaren namelijk vaak een hoge werk- of tijdsdruk omdat zij in vele gevallen (bijna) dezelfde werklust opnemen in een kleiner aantal uren, wat het welzijn net kan verminderen in plaats van verbeteren.

Doctoraal onderzoeker Claudia Rooman en professor Eva Deros

Figuur 7. Werknemers met een (zeer hoog) burn-out risico verwachten meer dan werknemers zonder burn-out risico dat de vierdaagse werkweek hun werkeisen en werkhulpbronnen zal verbeteren.

Ik ben van mening dat aan de slag gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek ...



4 WELKE IMPACT VERWACHTEN WERKNEMERS OP BURN-OUTSYMPTOMEN?

In dit hoofdstuk bekijken we de verwachte impact van de vierdaagse werkweek met betrekking tot kernsymptomen van burn-out zoals gedefinieerd in de 'Burnout Assessment Tool' (BAT). De belangrijkste burn-outsymptomen zijn de volgende: (i) uitputting, (ii) emotionele ontregeling, (iii) cognitieve ontregeling en (iv) mentale distantie, i.e. het psychologische afstand nemen van het werk.

In Figuur 8 geven we voor onze volledige steekproef van 1.008 Vlaamse werknemers de verwachte impact van de vierdaagse werkweek op kernsymptomen van burn-out weer. **In het algemeen zijn de respondenten eerder niet akkoord met de stellingen dat tewerkstelling in het stelsel van de vierdaagse werkweek burn-outsymptomen zou doen dalen.**

Gerelateerd aan de eerdere bevinding dat Vlaamse werknemers verwachten thuis makkelijker te kunnen ontspannen in het stelsel van de vierdaagse werkweek, zijn respondenten wel het meest akkoord met de stelling dat ze verwachten in het stelsel van de vierdaagse werkweek meer uit te kunnen rusten na het werk (31,0% is akkoord).³

Volgens het 'effort-recovery' perspectief uit de psychologische literatuur moet een periode van inspanning ('effort') voor het werk gevolgd worden door een periode van ontspanning en herstel ('recovery') om het welzijn te waarborgen en burn-out te voorkomen. In die zin zou de vierdaagse werkweek kunnen bijdragen aan gezondheid en werkgerelateerd welzijn doordat de 'recovery'-periode langer is (weekend van drie dagen). Anderzijds, als advocaat van de duivel zou je kunnen stellen dat die extra recuperatie weinig of niet bijdraagt omdat de langere dagen ook extra belasting met zich meebrengen waarvan het negatieve effect zelfs groter zou kunnen zijn dan het positieve effect van extra recuperatietijd. Verder onderzoek zal dit moeten uitwijzen.

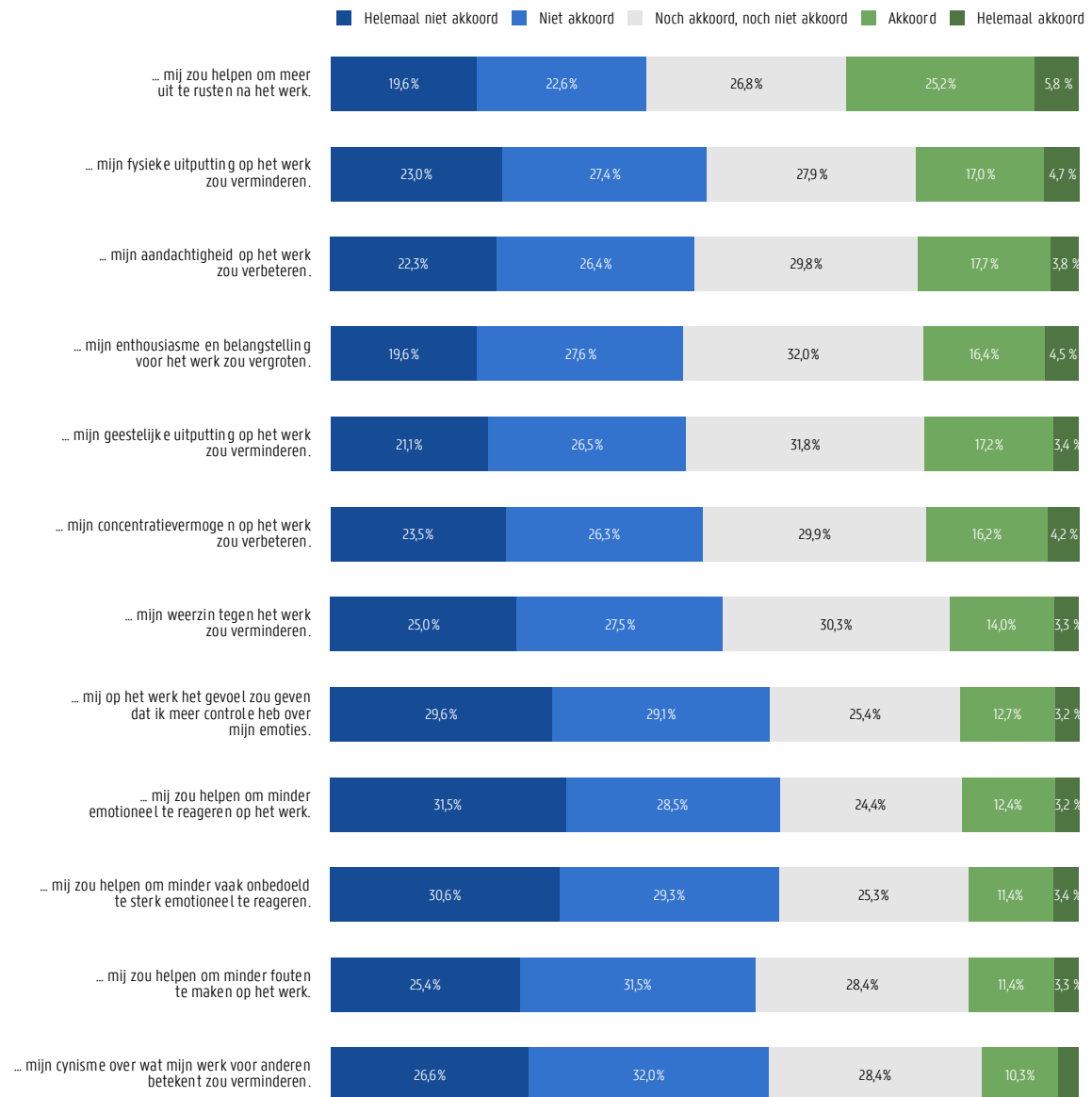
Doctoraal onderzoeker Claudia Rومان

³ Doorheen deze Policy Brief, beschouwen we een score van 4 op 5 of meer op vragen als "Geef aan op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord) in welke mate u akkoord gaat met volgende stelling: ik ben van mening dat aan de slag gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek mij zou helpen om meer uit te rusten na het werk" als 'akkoord'. Een score van 3 op 5 beschouwen we als een neutrale positie (voor bovengenoemde vraag 26,8% van de respondenten) en een score van 2 op 5 of minder beschouwen we als 'niet akkoord' (voor bovengenoemde vraag 42,2% van de respondenten).



Figuur 8. Vlaamse werknemers verwachten in het stelsel van de vierdaagse werkweek meer uit te kunnen rusten na het werk en hun aandachtigheid en concentratievermogen op het werk te verhogen.

Ik ben van mening dat aan de slag gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek ...



4.1 VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN GESLACHT?

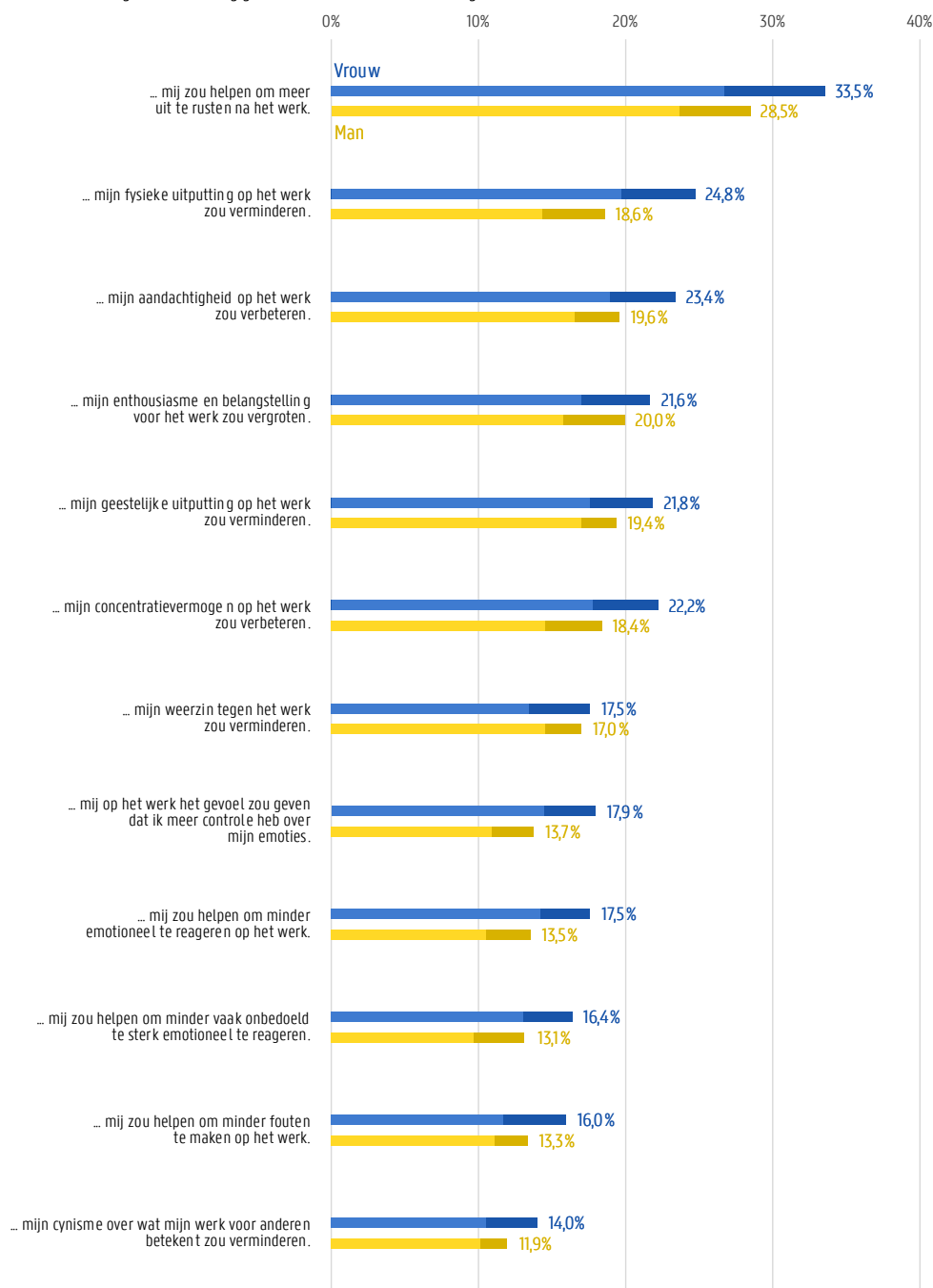
In Figuur 9 vergelijken we de verwachte impact van de vierdaagse werkweek met betrekking tot kernsymptomen van burn-out naar geslacht. Net zoals bij de verwachte impact met betrekking tot werkeisen en werkhulpbronnen zijn er weinig statistisch significante verschillen tussen mannen en vrouwen. **Vrouwen verwachten wel vaker dan mannen dat werken in het stelsel van de vierdaagse werkweek ervoor zal zorgen dat ze minder fysiek uitgeput zijn op het werk.**

Een mogelijke verklaring is dat mannen typisch gezien vaker in extreem fysiek belastende sectoren (bijvoorbeeld de bouw-, metaal- en mijnbouwsector) terechtkomen, waardoor het effect van langere werkuren op de fysieke belasting groter kan zijn.

Doctoraal onderzoeker Kristen du Bois

Figuur 9. Vrouwen verwachten meer dan mannen om minder fysiek uitgeput te zijn op het werk in het stelsel van de vierdaagse werkweek.

Ik ben van mening dat aan de slag gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek ...

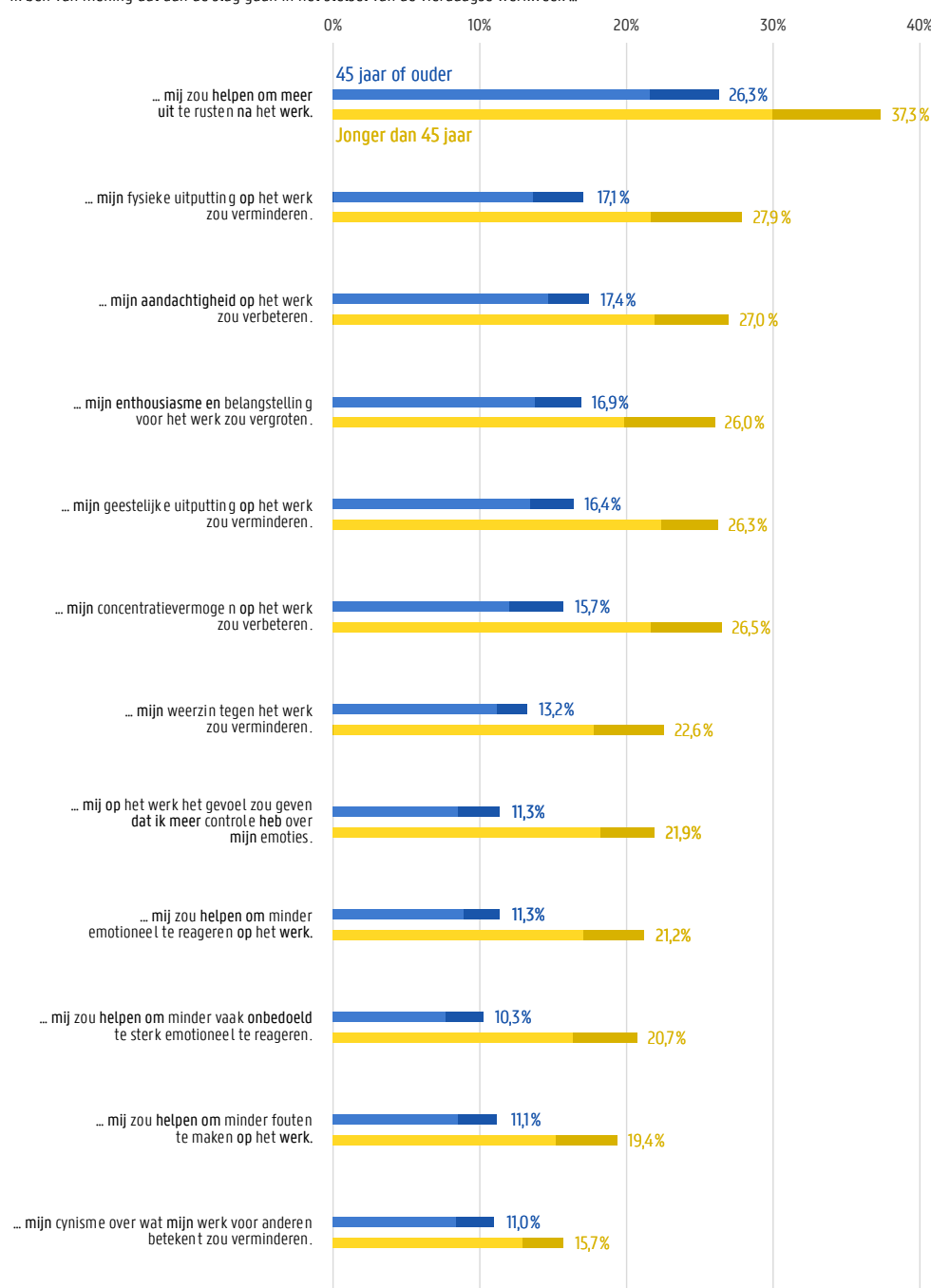


4.2 VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN LEEFTIJD?

Voor alle kernsymptomen van burn-out, verwachten jongere werknemers een positievere impact van de vierdaagse werkweek in vergelijking met oudere werknemers. Jongere werknemers verwachten bijvoorbeeld vaker dan oudere werknemers dat de vierdaagse werkweek ervoor zal zorgen dat ze in een vierdaagse werkweek minder (geestelijk én fysiek) uitgeput, aandachtiger, enthousiaster en emotioneel stabiel zouden zijn op het werk.

Figuur 10. Jongere werknemers verwachten meer dan oudere werknemers dat werken in het stelsel van de vierdaagse werkweek kernsymptomen van burn-out zal tegengaan.

Ik ben van mening dat aan de slag gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek ...



4.3 VERSCHILT VERWACHTE IMPACT OP BASIS VAN BURN-OUTRISICO?

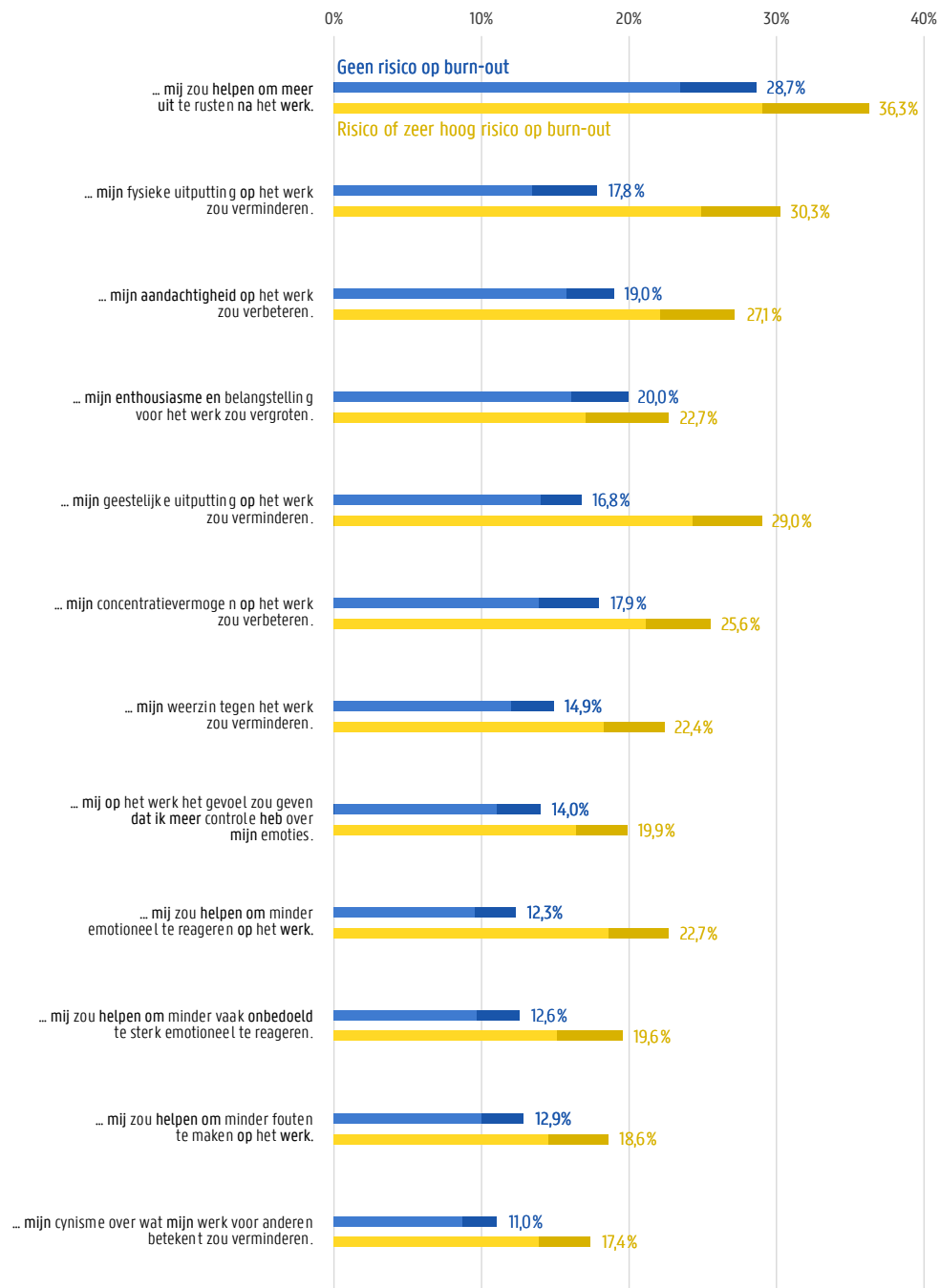
Ten slotte vergelijken we in Figuur 11 de verwachte impact van de vierdaagse werkweek met betrekking tot kernsymptomen van burn-out tussen werknemers zonder burn-outrisico en werknemers met een (zeer hoog) burn-outrisico. Net zoals bij de verwachte impact van tewerkstelling in de vierdaagse werkweek met betrekking tot werkeisen en werkhulpbronnen, **verwachten werknemers met een (zeer hoog) burn-outrisico meer van de vierdaagse werkweek met betrekking tot het verbeteren van kernsymptomen van burn-out**. 36,3% van werknemers met een (zeer hoog) burn-outrisico geeft aan dat de vierdaagse werkweek hen zou helpen om meer uit te rusten na het werk (in vergelijking met 28,7% bij werknemers zonder burn-outrisico). Daarnaast geven ze aan dat zowel hun fysieke als geestelijke uitputting op het werk zou verminderen (respectievelijk 29,0% versus 16,8% en 30,3% versus 17,8%).

Typisch zien we dat werknemers met een hoog risico op burn-out afstand proberen nemen van de bronnen op het werk die hen overmatig belasten. Een dag minder naar het werk moeten gaan – en dus een dag minder in contact komen met de stressoren op het werk – kan een copingstrategie zijn om met burn-outsymptomen om te gaan. Logischerwijs gaan werknemers met een hoog burn-outrisico dus betere verwachtingen hebben van zo'n gecomprimeerde werkweek. Echter zou de realiteit wel eens kunnen tegenvallen, want bij werk in ploegensystemen zien we bijvoorbeeld dat langere werkdagen net vaker tot een burn-out leiden.

Doctoraal onderzoeker Kristen du Bois

Figuur 11. Werknemers met een (zeer hoog) burn-out risico hebben hogere verwachtingen van een tewerkstelling in het stelsel van de vierdaagse werkweek.

Ik ben van mening dat aan de slag gaan in het stelsel van de vierdaagse werkweek ...



5 CONCLUSIE

Door de recente arbeidsdeal van de federale regering krijgt elke werknemer in de privésector het recht om aan te vragen hun voltijdse job te presteren in vier langere werkdagen in plaats van vijf kortere. Dit zou hun welzijn op het werk moeten verbeteren. 'Zou', want vanuit de wetenschap is er momenteel (nog) geen eenduidig antwoord op de vraag of zo'n regeling effectief het welzijn van werknemers zal verbeteren.

In onze vorige Policy Brief rapporteerden we al dat het **enthousiasme voor de voltijdse vierdaagse werkweek groot is**. Dit bestudeerden we in deze Policy Brief in de diepte. Op basis van een representatieve steekproef van 1.008 Vlaamse werknemers besluiten we dat meer dan één op drie voltijdse werknemers het waarschijnlijk acht dat ze aan de slag zullen gaan in een voltijdse vierdaagse werkweek. Anderzijds geeft bijna één op vier deeltijdse werknemers aan te overwegen om (terug) voltijds aan de slag te gaan in zo'n arbeidsregime.

We onderzochten nu ook de **verwachtingen onder Vlaamse werknemers omtrent de impact van de vierdaagse werkweek op welzijn op het werk** en of die verschillen naar geslacht, leeftijd en burn-outrisico. Vlaamse werknemers verwachten voornamelijk dat werken in een voltijdse vierdaagse werkweek een positieve impact zal hebben op hun werkhulpbronnen. Concreet verwachten ze dat dit arbeidsregime ervoor zal zorgen dat ze zich thuis makkelijker zullen kunnen ontspannen en dat hun werk-privébalans zal verbeteren. Ze verwachten slechts in beperktere mate een impact op hun verkeisen, zoals het doen afnemen van werkdruk en werkstress. De gemiddelde Vlaamse werknemer is ten slotte eerder niet akkoord met de stelling dat de vierdaagse werkweek ervoor zal zorgen dat kernsymptomen van burn-out in de kiem worden gesmoord.

Een eerste vergelijking die we in deze studie maakten was naar **geslacht**. Vrouwen en mannen achten het even waarschijnlijk dat ze zullen instappen in de vierdaagse werkweek. Ook hebben ze gelijkaardige verwachtingen van de impact die de vierdaagse werkweek zal hebben op hun welzijn op het werk.

Ten tweede vergelijken we werknemers op basis van **leeftijd**: concreet vergelijken we werknemers jonger dan 45 jaar met werknemers van 45 jaar of ouder. Onder deeltijdse werknemers geven jongere werknemers bijna twee keer vaker aan terug voltijds in te willen stappen in het stelsel van de vierdaagse werkweek in vergelijking met oudere werknemers. Voor voltijdse werknemers is er geen statistisch significant verschil in intentie tot instappen.

Ten slotte vergelijken we werknemers op vlak van **burn-outrisico**. Werknemers met een gemiddeld tot zeer hoog burn-outrisico zijn meer geneigd om in te stappen in de vierdaagse werkweek. Zij verwachten een positievere impact van de vierdaagse werkweek op hun verkeisen en werkhulpbronnen en het tegengaan van burn-out.

Lab @ UGent @ Work

Deze en onze vorige Policy Brief behandelen slechts het enthousiasme voor en de verwachtingen van de voltijdse vierdaagse werkweek. Het blijft echter moeilijk om de effectieve voor- en nadelen van de voltijdse vierdaagse werkweek voor het welzijn van werknemers in te schatten omdat de maatregel nog niet op grote schaal wetenschappelijk werd getest. Daarom 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 (tevens de officiële testperiode voor werkgevers en werknemers). Dat doen we aan de hand van twee vragenlijsten, bij medewerkers die wel en medewerkers die niet instappen, waarmee de impact van de maatregel op het welzijn van jouw medewerkers in kaart brengen.

Geïnteresseerd om mee te doen? Alle info op <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/vierdaagse-werkweek>.





Professor **Stijn Baert**

Vakgroep Economie

Contact: Stijn.Baert@UGent.be



PhD **Brecht Neyt**

Coördinator UGent @ Work

Contact: Brecht.Neyt@UGent.be



Professor **Eva Deraus**

Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

Contact: Eva.Deraus@UGent.be



Doctoranda **Claudia Rومان**

Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

Contact: Claudia.Rومان@UGent.be



Doctoranda **Kristen du Bois**

Vakgroep Economie

Contact: Kristen.duBois@UGent.be



Doctorandus **Philippe Sterkens**

Vakgroep Economie

Contact: Philippe.Sterkens@UGent.be



Doctorandus **Louis Lippens**

Vakgroep Economie

Contact: Louis.Lippens@UGent.be

