



DE VIERDAAGSE WERKWEEK UIT DE FEDERALE ARBEIDSDEAL: EERSTE ERVARINGEN IN KAART GEBRACHT

Stories @ UGent @ Work, nr. 14
Maandag 20 november 2023



UNIVERSITEIT
GENT

Met Stories @ UGent @ Work brengen we korte, stakeholdergerichte analyses. De reflecties bij deze analyses vertolken alleen de visie van de auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium of haar leden.

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

7 KERNINZICHTEN OP BASIS VAN 24 INTERVIEWS

- 1 Gecomprimeerde werkschema's worden globaal gezien niet ervaren als een bron van meer flexibiliteit.** Integendeel: regelgeving zorgt er typisch voor dat het werkrooster strakker wordt wanneer men overgaat naar pakweg een vierdaagse werkweek.
- 2 De maatregel lijkt wel te slagen in een centrale doelstelling: alle geïnterviewde leidinggevenden en de grote meerderheid van de werknemers ervaren gunstige effecten op de werk-privébalans van wie instroomt.**
- 3** Wat een andere centrale doelstelling betreft, lijkt er weinig impact: op basis van onze interviews hebben we **geen indicatie dat gecomprimeerde werkschema's globaal burn-out zouden reduceren.** Dit lijkt erg profielafhankelijk.
- 4 De maatregel lijkt globaal gezien ook geen noemenswaardig effect te hebben op fysieke gezondheid, werkprestaties en ziekteverzuim.** Volgens geïnterviewden waren deze uitkomsten deels het resultaat van het feit dat men – tegen de regelgeving in – toch voor een (informeel afgesproken) flexibeler werkrooster ging.
- 5** Wel worden er verschillende *individuele* cases gemeld van **een slechtere werk-privébalans, een verhoogd burn-outrisico, meer fysieke klachten (rug- en nekpijn), verminderde slaap, overbelasting van het team door de langere werkdagen.**
- 6** Bovenstaande voordelen worden hoofdzakelijk gerapporteerd door mannen en vrouwen die aanvankelijk veel vrijwillige overuren presteerden en mannen met jonge kinderen en een partner die een evenwicht zochten tussen hun hoofd baan, een persoonlijk project (zoals een zelfstandige activiteit of een renovatieproject) en gezinstijd.
- 7** Bovenstaande nadelen/risico's worden hoofdzakelijk gerapporteerd door vrouwen die een gecomprimeerd werkschema zagen als alternatief voor deeltijds werk. De verminderde flexibiliteit in de praktijk leidde bij sommigen onder hen tot een verstoord privé- en familieleven.

1 INTRODUCTIE

Door de federale arbeidsdeal kunnen voltijdse werknemers sinds 20 november 2022 een gecompriemeerd werkschema aanvragen waarbij ze langere dagen werken in ruil voor een (twee)wekelijkse extra dag vrijaf. Vaak gaat dit om: 38 uren presteren op 4 in plaats van 5 werkdagen per week. De maatregel kon alvast op veel enthousiasme rekenen bij zowel werknemers als werkgevers. Zo bleek bijvoorbeeld uit [onze Story @ UGent @ Work, nr. 7 'Hoe kijken Vlaamse werknemers naar de vierdaagse werkweek?'](#) dat 37% van wie voltijds werkt, het waarschijnlijk acht dat ze aan de slag zouden gaan in een vierdaagse werkweek indien de mogelijkheid zich voordeed. Langs werkgeverszijde toonden maar liefst 35 ondernemingen zich geïnteresseerd om deel te nemen aan [onze evaluatie van de maatregel](#).

→ [Link naar Story](#)

→ [Link naar oproep](#)

Dat enthousiasme bij zowel werknemers als werkgevers was niet verwonderlijk, gezien de verwachtingen die de federale regering creëerde voor de maatregel. Volgens de regering zouden zulke schema's namelijk meer flexibiliteit bieden en zou de maatregel op die manier ook een betere werk-privébalans faciliteren. Dat zou op zijn beurt lange afwezigheden van het werk en burn-out moeten helpen voorkomen. Daarnaast zouden werknemers in zo'n werkschema hun voltijds werkregime langer moeten kunnen aanhouden, zodat het een alternatief zou kunnen zijn voor deeltijds werken en loopbaanonderbrekingen. Omdat meer vrouwen gebruik maken van die systemen, zouden gecompriemeerde werkschema's daarnaast ook kunnen bijdragen aan meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Ten slotte kan de maatregel ervoor zorgen dat werknemers op min of meer dezelfde manier beschikbaar blijven voor hun werkgever als in hun oorspronkelijke werkschema's.

→ [Link naar wetsontwerp](#)

Echter leek wetenschappelijk onderzoek de rooskleurige verwachtingen van de regering niet te bevestigen: er zijn naast mogelijke voordelen ook heel wat mogelijke risico's verbonden aan gecompriemeerde werkschema's. Zo linkt [een recent overzicht van wetenschappelijke studies](#) gecompriemeerde werkschema's aan minder gezinstijd, meer lichamelijke klachten, een hoger risico op arbeidsletsels, minder slaap, grotere hoeveelheden stress op het werk en soms zelfs burn-out. In lijn met die bevindingen concludeerden de sociale partners dat werkdagen van meer dan negen uren nadelig kunnen zijn voor het welzijn van werknemers. Uiteindelijk gaven de sociale partners daarom ook een negatief advies voor de invoering van de vierdaagse werkweek zonder arbeidstijdverkorting. Toch besloot de regering haar oorspronkelijk wetsvoorstel min of meer ongewijzigd te laten.

→ [Link naar studie](#)

Het afgelopen jaar werkten we samen met drie ondernemingen om de impact van gecompriemeerde werkschema's te onderzoeken. Het ging om een groot retailbedrijf, een groot kennisbedrijf en een middelgroot technisch bedrijf. In een eerste fase, namen we 24 anonieme diepte-interviews af bij zowel werknemers als leidinggevend. Concreet bestond onze steekproef uit 15 werknemers in een gecompriemeerd werkschema en 9 leidinggevend (3 hr-managers, 5 directe managers en 1 personeelsplanner) in organisaties die gecompriemeerde werkschema's implementeerden volgend op de arbeidsdeal. De semigestructureerde vragenlijsten werden zorgvuldig opgesteld op basis van de eerdere wetenschappelijke literatuur, maar lieten evenwel ruimte voor deelnemers om thema's aan te brengen en dieper in te gaan op eigen bevindingen.

In deze Story @ UGent @ Work belichten we de resultaten. Dat wil zeggen: **exact één jaar na de invoering van dit speerpunt van de federale arbeidsdeal bieden we voor het eerst kwalitatieve inzichten over de voordelen en risico's verbonden aan gecompriemeerde werkschema's op eigen bodem.** Concreet bieden we een inzicht in wat een gecompriemeerde werkweek biedt (of kost) op vlak van flexibiliteit (hoofdstuk 2), werk-privébalans (hoofdstuk 3), fysieke gezondheid (hoofdstuk 4), mentale weerbaarheid (hoofdstuk 5) en beschikbaarheid

(hoofdstuk 6). De kwalitatieve bevindingen worden geduid door doctoraal onderzoeker Kristen du Bois die het onderzoek leidt, alsook door professor arbeidseconomie Stijn Baert en professor personeelspsychologie Eva Deros die het onderzoek superviseren en professor volksgezondheid Els Clays. Een gelijkaardig rapport over de eerste kwalitatieve bevindingen omtrent gecompriëerde werkschema's werd ook geselecteerd voor publicatie in de themakatern 'Flexibele arbeid' van het aankomend december nummer van Over.Werk.

Wij onderzoeken wat *werkt*

Dit rapport vormt een eerste kwalitatieve evaluatie van de gecompriëerde werkschema's uit de federale arbeidsdeal. Onder de vlag '[Lab @ UGent @ Work](#)' evalueren we momenteel met enkele bedrijven de impact van gecompriëerde werkschema's op het welzijn van werknemers. Werknemers of werkgevers die geïnteresseerd zijn om mee te werken aan dit onderzoek kunnen hun interesse kenbaar maken aan de hand van [een e-mail naar doctoraal onderzoeker Kristen du Bois](#).

→ [Link naar 'Lab @ UGent @ Work'](#)

2 MEER FLEXIBILITEIT?

Hoewel de maatregel in het leven werd geroepen om werknemers en werkgevers meer flexibiliteit te geven over de planning van de werktijd, voorziet de arbeidsdeal een aantal strikte juridische voorwaarden die in de weg staan van die flexibiliteit. Zo moeten werkgevers en werknemers verplicht in hun overeenkomst vaste begin- en einduren, de duur van rusttijden en een vaste vrije dag opnemen. **Daardoor gaf bijna de helft van de geïnterviewde werknemers (7 op 15) aan dat hun totale flexibiliteit om hun werk te plannen was verminderd omdat ze hun flexibele werktijden moesten inwisselen voor een vast werkrooster.**

6 van de 15 geïnterviewde werknemers maakten – ondanks de juridische barrières – toch informele afspraken met hun werkgever om flexibiliteit in het werkrooster te vrijwaren. In de feiten werkten ze bijvoorbeeld nog steeds flexibele uren om nodige pauzes te kunnen nemen of verplaatsten ze occasioneel hun vrije dag door privéomstandigheden. In ruil waren ze bijvoorbeeld bereid om tijdens piekperiodes hun vaste vrije dag naar een ander moment te verzetten of bleven ze beschikbaar in geval van nood. Ze zagen dit als een logische vorm van wederzijdse flexibiliteit tussen henzelf en hun werkgever. Zowel leidinggevendenden als werknemers onderstreepten daardoor het belang van het wegwerken van juridische barrières om (informele) afspraken te kunnen (blijven) maken over het werkrooster.

Ook onder leidinggevendenden is de perceptie van de gecompriëerde werkschema's op vlak van de flexibiliteit die ze met de regeling kunnen bieden (daarom) niet eenduidig. Door de verplichting voor een vast rooster gaven 3 van de 9 geïnterviewde leidinggevendenden aan dat de regeling voor minder flexibiliteit zorgde. Daarnaast rapporteerden 3 van de 9 leidinggevendenden een status quo qua flexibiliteit als gevolg van een beweging in de twee richtingen: enerzijds konden ze meer flexibiliteit bieden door een gepersonaliseerde regeling aan te bieden, maar anderzijds zorgde het strak juridisch kader voor minder roosterflexibiliteit omdat de mogelijkheid tot flexibele uren wegvalt.



“Je wilt flexibel zijn, maar misschien is het toch niet zo flexibel, hè? Het is flexibel in een strak jasje dat er al is.”



- Geïnterviewde HR-directeur

De laatste 3 op 9 geïnterviewde leidinggevendenden gaven wel aan dat ze dankzij de regeling meer flexibiliteit konden bieden in de planning dan ze aanvankelijk deden. Dit was in omgevingen waar werknemers standaard vaste uurroosters hadden. Volgens deze leidinggevendenden gaven hun werknemers aan dat de regeling hun werknemers in staat stelde om een voorspelbaar rooster te kiezen dat paste bij hun persoonlijke behoeften. Vooral voor werknemers met een tweede job bood die voorspelbaarheid meer flexibiliteit om hun jobs te combineren.

“Op basis van de bestaande wetenschappelijke studies is het verwonderlijk dat de federale regering werknemers in gecomprimeerd werkschema's wettelijk verplicht om een vast uurrooster vast te leggen. Eerder onderzoek wees namelijk uit dat flexibiliteit in uurroosters een cruciale buffer vormt tegen de negatieve effecten van atypische uurroosters op hun gezins- en privéleven (zoals minder tijd voor gezin). Dat lijkt in het bijzonder het geval voor vrouwen, die een belangrijke doelgroep zijn van de arbeidsdeal. In lijn met die eerdere bevinding kunnen we wellicht concluderen dat het mogelijk een goede zaak was dat zoveel werknemers in de gecomprimeerde werkschema's in organisaties die wij monitorde eigenlijk tegen de wet ingingen om alsnog informele flexibiliteitsregelingen te treffen. We bevelen de regering dan ook aan om juridische barrières op te heffen die flexibiliteit in gecomprimeerde werkschema's inperken.”

→ [Link naar studie](#)

Doctoraal onderzoeker bedrijfseconomie en psychologie Kristen du Bois

“Op deze manier is de introductie van gecomprimeerde werkweken een schoolvoorbeeld van ons weinig evidence-based arbeidsmarktbeleid. Vanuit goede bedoelingen, maar zonder veel onderbouwing, wordt een maatregel breed uitgerold en dat op zo'n manier dat die, door impactvolle maar weinig doordachte randvoorwaarden, haar potentieel niet waarmaakt. De strakkere werkroosters binnen gecomprimeerde werkweken herbekijken moet een prioriteit zijn.”

Professor arbeidseconomie Stijn Baert



3 BETERE WERK-PRIVÉBALANS?

In lijn met de doelstellingen van de federale regering, boden leidinggevenden gecomprieeerde werkschema's hoofdzakelijk aan om de werk-privébalans van hun werknemers te verbeteren. Na een testperiode waren **alle 9 leidinggevenden van mening dat, over het algemeen, de werk-privébalans van hun werknemers verbeterd is.**

Ook **de grote meerderheid van de ondervraagde werknemers (11 op 15) gaf aan een dat hun werk-privébalans verbeterd is door te werken in een gecomprieeerd werkschema.** De werknemers die een betere werk-privébalans rapporteerden behoorden tot een van de volgende groepen: (i) medewerkers die voor het instappen in een gecomprieeerd werkschema regelmatig overwerkten of na de werkuren bijstudeerden en (ii) mannelijke werknemers met jonge kinderen die een beter evenwicht zochten tussen hun hoofd baan, een persoonlijk project (zoals zelfstandige activiteit of renovatieproject) en gezinstijd. Een gecomprieeerd werkschema liet beide groepen toe om een betere balans te vinden tussen hun professionele- en privéleven.



"[Werken in een gecomprieeerd werkschema] is een poging van mezelf om de balans tussen hard werken en korte weekends te verbeteren. Ik voel me er inderdaad evenwichtiger door; vroeger moest ik alles in twee dagen proppen en nu heb ik meer ruimte om alles voor elkaar te krijgen."

- Geïnterviewde werknemer in vierdaagse werkweek

Het antwoord op de vraag "Wat is het meest interessante voor werk-privébalans, minder werken (gereduceerde werkweken) of hetzelfde doen op minder dagen (gecomprieeerde werkweken)?" is genuanceerd en hangt af van de context. Een Zweedse interventiestudie bij sociale werkers toont positieve effecten van de gereduceerde werkweek (i.e. een verminderd aantal werkuren per week met behoud van loon) op de werk-privébalans van medewerkers. De negatieve 'spillover' van werkdruk op het privéleven verminderde voor de deelnemers met een gereduceerde werkweek. Zowel de doorgebrachte tijd, de kwaliteit van relaties met anderen (familie, vrienden, collega's en klanten) als algemene werkattitude verbeterden. Effecten van gecomprieeerde werkweken (i.e. een zelfde aantal werkuren per week presteren op kortere tijd) op werk-privébalans zijn gemengd. Een Amerikaanse studie toont positieve effecten van een gecomprieeerde vierdaagse werkweek op de werk-privébalans bij medewerkers die al een tijdje werkten in dit regime en er bewust voor gekozen hadden."

Professor personeelspsychologie Eva Deros

→ [Link naar studie](#)
→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

“Het belang van een betere werk-privébalans valt moeilijk te onderschatten. In onze eerdere Story @ UGent Work nr. 8 ‘Vlaamse werknemers en hun loon’ toonden we aan dat werknemers dit zelf een belangrijk aspect van hun job vinden. Bovendien zorgt een slechtere balans voor minder jobtevredenheid en een lagere betrokkenheid bij de organisatie. Ook heeft het een negatieve invloed op het welzijn en de gezondheid, zo is het een belangrijke determinant van risico op burn-out.”

→ [Link naar Story](#)

Professor volksgezondheid Els Clays

4 op 15 werknemers rapporteerden een minder goede werk-privébalans door te werken in een gecompriemd werkschema. Eén van hen gaf aan dat het moeilijk was om zijn werk gedaan te krijgen in minder dagen. De drie andere werknemers met een minder goede werk-privébalans behoorden tot een belangrijke doelgroep van de arbeidsdeal: **vrouwelijke werknemers die de regeling zagen als alternatief voor deeltijdse werkregimes.** In lijn met eerder onderzoek over het belang van flexibiliteit bij vrouwen met atypische werkschema's, rapporteerden deze vrouwen dat de verminderde flexibiliteit in de uurroosters, zoals beschreven in de vorige sectie negatieve effecten had op hun gezins- en privéleven.

→ [Link naar studie](#)

“Deze bevindingen rond werk-privébalans zijn hoopvoller dan de in hoofdstuk 1 vernoemde resultaten uit internationaal onderzoek. Dat vooral negatieve effecten worden ervaren bij vrouwelijke werknemers, ligt dan wel weer enigszins in lijn met recente arbeidseconomische analyses die aantonen dat vooral mannen zich aangetrokken voelen tot gecompriemde roosters. Een mogelijke verklaring vanuit onderzoek is hun sterkere gerichtheid op vrije tijd, terwijl vrouwen gecompriemde roosters eerder zien in termen van het effect op hun gezin. Er is dus nood aan nieuw, grondig wetenschappelijk onderzoek naar de randvoorwaarden en geschiktheid van gecompriemde werkschema's als alternatief voor vrouwen die deeltijdse schema's overwegen.”

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Doctoraal onderzoeker bedrijfseconomie en psychologie Kristen du Bois



4 MEER FYSIEKE KLACHTEN?

Ondanks de bezorgdheden van leidinggevendenden gegeven de langere werkdagen en gevreesde effecten op vermoeidheid, werd tijdens de looptijd van het onderzoek **geen toename in arbeidsongevallen gerapporteerd**.

Ook de **meerderheid van de geïnterviewde werknemers (12 op 15) rapporteerde geen veranderingen in fysieke werkbaarheid**. In deze context belichtten de werknemers enkele preventiemaatregelen die hun leidinggevendenden standaard troffen. Geïnterviewden in het groot kennisbedrijf gaven aan dat hun werkgever veel aandacht besteedt aan ergonomie (aan de hand van bijvoorbeeld sta-zitbureaus). Daarnaast gaven geïnterviewden in het groot retailbedrijf aan dat er voldoende taakrotatie werd voorzien (aan de hand van bijvoorbeeld afwisseling tussen rechtstaande en zittende taken).

Eén van de geïnterviewde werknemers rapporteerde zelfs een toegenomen fysieke werkbaarheid omdat de extra vrije dag toeliet om meer te bewegen. **Echter, ondanks de preventieve maatregelen in de organisaties waarmee we de vierdaagse werkweek evalueerden, rapporteerden ook twee werknemers een gedaalde fysieke werkbaarheid door toegenomen rug- en nekklachten. Ook rapporteerden drie medewerkers dat hun slaapduur werd ingekort door hun gecompriemd werkschema.**

“Deze bevindingen tonen mooi aan dat fysieke werkbaarheid en gezondheid in zowel de werk- als privécontext de nodige aandacht verdienen. Idealiter laat de gecompriemde werkweek meer toe om in de vrije tijd voldoende te bewegen en te ontspannen; verder onderzoek zal moeten uitwijzen of dit voor meerdere werknemers het geval is. Anderzijds is dat op zichzelf onvoldoende. Ook al is iemand fysiek actief in de vrije tijd, het beweegpatroon op het werk kan nog steeds tot ongunstige gezondheidseffecten leiden. Zeker op langere werkdagen is het dan ook cruciaal dat – bijvoorbeeld – langdurig zitten of repetitieve houdingen worden vermeden.”

Professor volksgezondheid Els Clays

→ [Link naar video hierover](#)

“In lijn met de bezorgdheden van de sociale partners, rapporteren werknemers in eerder internationaal onderzoek met gecompriemde werkschema's meer lichamelijke klachten en neemt na het negende uur arbeid ook het risico op arbeidsletsels toe. Gelukkig besteedden de werkgevers waar we interviews afnamen zeer veel aandacht aan ergonomie op de werkplaats, zodat er zich vooralsnog geen ernstige incidenten (zoals arbeidsongevallen) voordeden tijdens de looptijd van het onderzoek. Het feit dat er echter alsnog fysieke klachten werden gerapporteerd onderstreept natuurlijk de nood aan een degelijk preventiebeleid bij de invoer van gecompriemde werkschema's. We bevelen werkgevers die gecompriemde werkschema's invoeren dan ook aan om samen te werken met experts (zoals preventieadviseurs) om hen te ondersteunen bij het treffen van gepaste preventiemaatregelen voor ze de maatregel invoeren.”

Doctoraal onderzoeker bedrijfseconomie en psychologie Kristen du Bois

→ [Link naar studie](#)

5 MINDER STRESS EN BURN-OUT?

Burn-out ontwikkelt zich geleidelijk over de tijd en is een samenspel tussen (te) hoge werkeisen en (te) weinig hulpbronnen die leiden tot verhoogde uitputting. Daarnaast speelt ook een gebrek aan mogelijkheden om te herstellen van deze uitputting en de persoonlijke context een belangrijke rol. Burn-outsymptomen zoals cognitieve ontregeling (bijvoorbeeld het verlies van concentratie) kunnen de voorgenoemde mechanismen ook opnieuw beïnvloeden. Om inzicht te krijgen in de impact van gecompriëerde werkschema's op burn-outrisico, was het dus aangewezen om elke component in dit interactief mechanisme te bevragen.

→ [Burn-out uitgelegd in minder dan 100 seconden](#)

Een kleine meerderheid van de geïnterviewde werknemers (8 op 15) ervaarde meer taakeisen (vooral werkdruk) en meer werkstress op werkdagen. Daarnaast gaf de meerderheid (11 op 15) ook aan dat hun mogelijkheden tot herstel op werkdagen afnamen door het hoger aantal uren. Voor de meeste werknemers (10 op 15) nam het herstel op vrije dagen wel toe. Bovendien rapporteerde bijna de helft van de werknemers (7 op 15) verbeterde sociale relaties buiten het werk, wat kan dienen als een belangrijke persoonlijke hulpbron.

“Wanneer er verhoogde werkdruk en meer ervaren werkstress is op werkdagen, hebben werknemers het moeilijker om na het werk te ontspannen en mentaal los te koppelen van het werk. Het is belangrijk dat eventuele verhoogde werkdruk zoveel mogelijk gebufferd wordt door voldoende autonomie. Uit ons onderzoek blijkt namelijk dat vooral de combinatie van hoge werkdruk en lage autonomie verhindert dat mensen voldoende herstellen na het werk.”

→ [Link naar studie](#)

Professor volksgezondheid Els Clays

Deze componenten zorgden ervoor dat de meerderheid van de geïnterviewde werknemers (9 op 15) geen toename, noch afname in hun risico op een burn-out meldden. Vier werknemers rapporteerden zelfs een verlaagd burn-outrisico. Dit waren werknemers die voor het werken in een gecompriëerd werkschema regelmatig vrijwillig overwerk verrichtten en nu aangaven dat het gecompriëerd werkschema hen duidelijkheid gaf en hen hielp om grenzen te stellen en te herstellen van hun veeleisende baan. Twee werknemers rapporteerden een verhoogd burn-outrisico. Dit waren beiden vrouwen die gecompriëerde werkschema's zagen als een alternatief voor deeltijds werk. Zij gaven aan dat hun verminderde flexibiliteit leidde tot verhoogde mentale stress om werkuren bij te houden, verminderde gevoelens van autonomie, een verhoogd werk-familieconflict en verminderde sociale relaties.



“De risicofactoren voor een burn-out veranderen in mijn hoofd niet door vier of vijf dagen te werken. Ik heb heel hard het gevoel dat, zolang ik vat heb op mijn werk en zelf dingen kan plannen en daar inspraak in heb, dat het oké is voor mij. Dat verandert niet met vier of vijf dagen.”

- Geïnterviewde werknemer in vierdaagse werkweek



“Emotionele uitputting is een van de belangrijke indicatoren (of kernsymptomen) van burn-out. Een werkschema dat voldoet aan je persoonlijke behoeften werkt als een buffer tegen emotionele uitputting en het risico op burn-out. Een studie bij een noodcentrale van de Londense politie illustreert dit. Wie tevreden was over de gecombineerde werkweek inclusief het roterende dag-nacht regime (in deze studie vier dagen werken en vier dagen vrij gevolgd door vier nachten werken en vier nachten vrij) was minder afwezig. Dit effect werd verklaard door een verminderde emotionele uitputting en betere fysieke gezondheid. Het effect werd vooral vastgesteld bij vrouwen.”

→ [Link naar studie](#)

Professor personeelspsychologie Eva Deraus

Deze trend werd over het algemeen bevestigd aan de werkgeverszijde, waar de meerderheid van de leidinggevendenden (6 op 9) geen veranderingen in burn-outsymptomen bij hun werknemers vaststelden. 2 op 9 leidinggevendenden waren van mening dat het burn-outrisico bij hun deelnemende werknemers was gedaald. Aan de andere kant rapporteerde 1 leidinggevendende de casus van één van haar vrouwelijke medewerkers met kinderen, waarbij ze verschillende burn-outsymptomen opmerkte zoals uitputting (kernsymptoom), meer fouten (cognitief ontregelingsproces) en ziekteverzuim als gevolg van de toegenomen herstelbehoefte van de medewerker.

“In een eerdere internationale studie zagen we een gelijkaardige trend: enerzijds stelde die grotere hoeveelheden stress vast op werkdagen, maar werd die toename in stress deels gecompenseerd door lagere stressniveaus op vrije dagen. Toch concludeerden eerdere overzichtsstudies dat werknemers gecombineerde werkschema's soms als een soort ontsappingsmechanisme leken te zien, waarbij hun beschikte vrije tijd (in de vorm van volledige dag vrijaf) compenseerde voor hun negatieve jobaspecten. Het hoeft dus niet te verbazen dat, in eerdere studies, werknemers in een job met een hoog werktempo en/of lage jobtevredenheid zich vaker aangetrokken leken te voelen tot gecombineerde werkschema's.

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)
→ [Link naar studie](#)

Doctoraal onderzoeker bedrijfseconomie en psychologie Kristen du Bois

6 MINDER BESCHIKBAARHEID?

5 op 9 leidinggevendenden uitten bezorgdheden over de beschikbaarheid voor klanten, maar zowel leidinggevendenden als werknemers meldden over het algemeen een stabiel niveau van werkprestaties. Echter werden er door leidinggevendenden drie specifieke gevallen gemeld waarin de werkprestaties achteruit gingen door de langere werkdagen. Dit komt overeen met de zelfgerapporteerde werkprestaties van werknemers: drie werknemers gaven zelf aan dat hun werkprestaties verminderd waren als gevolg van verminderde focus en/of toegenomen vergaderlast op werkdagen. Aan de andere kant rapporteerden 2 medewerkers net verhoogde werkprestaties omdat ze door de regeling gedeeltelijk buiten de kantooruren werkten en ze zich daardoor meer konden focussen (onder andere als gevolg van minder vergader- en telefonielast). Echter werd ook de keerzijde van die ‘focusmedaille’ belicht: 3 van de 9 leidinggevendenden in kenniswerkomgevingen uitten hun bezorgdheid over de toegenomen druk op het team en 4 leidinggevendenden meldden dat de relaties op de werkplek achteruit waren gegaan als gevolg van die belasting.



Toch rapporteerde de meerderheid van de werknemers (13 op 15) een algemeen stabiele relatie met hun collega's. Slechts één kenniswerker meldde effectief een verminderde relatie met collega's door minder op kantoor te zijn. Omgekeerd gaf 1 werknemer in het retailbedrijf aan dat zijn relaties met collega's erop vooruit waren gegaan omdat hij door zijn langere werkdagen nu collega's uit andere ploegen vaker zag.

Leidinggevend en werknemers rapporteerden over het algemeen een stabiel niveau van ziekteverzuim, op 2 uitzonderingen na. Enerzijds rapporteerde een manager minder ziekteverzuim bij werknemers met een tweede job omdat hun gecombineerde schema's makkelijker te organiseren waren. Anderzijds rapporteerde een manager meer ziekteverzuim volgend op toegenomen burn-outsymptomen. Beide ervaringen kunnen gerelateerd worden aan wat we in eerdere hoofdstukken rapporteerden.

Toch lijken er ook een aantal beschikbaarheidsvoordelen verbonden aan de gecompriemde werkweek. 2 leidinggevend en werknemers in het kennisbedrijf rapporteerden dat hun werknemers op hun werkdagen tijdens kantooruren beter beschikbaar waren. 4 werknemers legden zelf uit dat dit te maken had met het feit dat ze persoonlijke afspraken (zoals afspraken bij de arts, fysiotherapeut en kapper) planden op hun vrije dag in plaats van gebruik te maken van hun flexibele uren. Ook in het retailbedrijf meldden leidinggevend en werknemers praktische voordelen rond beschikbaarheid omdat werknemers in een gecompriemd werkschema nu een hele openingsdag kunnen meedraaien.

“Ook hier volgen de algemene trends eerdere internationale bevindingen. Ten eerste concludeerde een meta-analyse over niet-standaard werkregimes dat gecompriemde werkschema's een verwaarloosbaar effect hadden op objectieve maten van werkprestaties. Sterker nog: werknemers in gecompriemde werkschema's kregen door hun leidinggevend en werknemers vaak hogere subjectieve scores op werkprestaties. Dezelfde meta-analyse wees uit dat gecompriemde werkroosters doorgaans niet geassocieerd worden met een lager ziekteverzuim. Een interessante aanpak bij een van de bedrijven om de beschikbaarheid voor de organisatie te waarborgen, was om (i) de medewerker te laten nadenken over de impact op het team, (ii) een open gesprek te voeren met het team over hun bezorgdheden en (iii) op basis van de twee voorgaande stappen taakrotatie te voorzien om de druk op de algemene planning en het team te verminderen.”

→ [Link naar studie](#)

Doctoraal onderzoeker bedrijfseconomie en psychologie Kristen du Bois

“Deze bevindingen maken duidelijk dat het al dan niet introduceren van gecompriemde werkschema's best ingebed is in een algemene strategie om (kennis)werknemers op de sterkste manier uit te spelen. Het gaat er, met andere woorden, niet alleen om over hoe je de werkuren per week verdeeld over de dagen van die week, maar ook over hoe je ervoor zorgt dat men tijdens deze uren tot de core business komt, door hygiënisch om te gaan met die uren, door de opportuniteitskost van vergaderingen in kaart te brengen en momenten van concentratiewerk (zonder e-mails en/of interrupties door collega's) te waarborgen. Met UGent @ Work steken we de hand uit naar ondernemingen die willen experimenteren met vergadervrije momenten en dat door ons willen laten evalueren.”

→ [Link naar 'Lab @ UGent @ Work'](#)

Professor arbeidseconomie Stijn Baert



7 SAMENVATTING EN BELEIDSAANBEVELINGEN

De gecompriëerde werkschema's mogelijk gemaakt door de federale arbeidsdeal zorgen doorgaans niet voor meer flexibiliteit in werkroosters. Dat komt voornamelijk door de wettelijke verplichting tot een vast uurrooster in gecompriëerde werkschema's. Dat is problematisch omdat eerder onderzoek uitwees dat flexibiliteit een belangrijke buffer biedt tegen de negatieve effecten van atypische werkschema's op werknemers hun privé- en familielevens. Hoewel een aantal werknemers alsnog – in principe onwettige – informele flexibiliteitsregelingen trof om de negatieve effecten te beperken, leidde de verminderde flexibiliteit in gecompriëerde werkschema's bij sommige werknemers tot risico's zoals werk-familieconflict, een verstoorde werk-privébalans en meer stress. Sommigen onder hen rapporteerden ook een hoger burn-outrisico. Opmerkelijk was dat deze medewerkers behoorden tot een belangrijke doelgroep van de regeling: vrouwen die een gecompriëerde werkschema zagen als interessant alternatief voor deeltijdse regelingen. Bijgevolg raden we de regering op basis van de resultaten aan om **(i) de juridische barrières in gecompriëerde werkschema's die flexibiliteit in werkrooster inperken weg te werken en (ii) grondig wetenschappelijk onderzoek te voeren naar de randvoorwaarden en geschiktheid van gecompriëerde werkschema's als alternatief voor vrouwen die deeltijdse schema's overwegen.**

Aan de andere kant bood de regeling heel wat voordelen voor bepaalde groepen werknemers. Ten eerste hielp de regeling werknemers met een tweede job om hun schema's beter te combineren, wat in sommige gevallen tot minder absentisme leidde. Ten tweede hielp de regeling de werk-privébalans verbeteren van sommige vrouwen die regelmatig vrijwillig overtijd presteerden of een opleiding volgden, wat in sommige gevallen ook tot een verminderd burn-outrisico leidde. Ten derde hielp de regeling mannen met jonge kinderen en een partner een evenwicht vinden tussen hun hoofd baan, een persoonlijk project en gezinstijd. Desalniettemin werden er – ondanks de preventiemaatregelen van de deelnemende organisaties – enkele algemene risico's gerapporteerd zoals fysieke klachten (rug- en nekpijn), verminderde slaap en toegenomen werkstress. Bijgevolg raden we de regering aan om **(i) met experts (zoals preventieadviseurs en arbeidspsychologen) samen te werken om leidinggevenden te ondersteunen bij het treffen van preventiemaatregelen en (ii) kwantitatieve beleidsevaluatie uit te voeren met specifieke aandacht voor de gezondheidsuitkomsten van gecompriëerde werkschema's.**





Doctoranda **Kristen du Bois**

Vakgroep Economie

Contact: Kristen.duBois@UGent.be



Masterstudente **Jemina Neiryck**

Vakgroep Economie

Contact: Jemina.Neiryck@UGent.be



Professor **Stijn Baert**

Vakgroep Economie

Contact: Stijn.Baert@UGent.be



Postdoc **Brecht Neyt**

Coördinator UGent @ Work

Contact: Brecht.Neyt@UGent.be



Professor **Eva Deraus**

Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

Contact: Eva.Deraus@UGent.be



Postdoc **Claudia Rooman**

Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

Contact: Claudia.Rooman@UGent.be



Postdoc **Louis Lippens**

Vakgroep Economie

Contact: Louis.Lippens@UGent.be



Doctorandus **Philippe Sterkens**

Vakgroep Economie

Contact: Philippe.Sterkens@UGent.be



Professor **Els Clays**

Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg

Contact: Els.Clays@UGent.be