

Anders ingeklokt

Gecomprimeerde werkschema's in de arbeidsdeal

Wie ben ik?

Interdisciplinaire
benadering

PhD bedrijfseconomie & psychologie
MSc communicatiemanagement
B.A. organisatie & management

Mixed-methods
onderzoek

Pre-post interventiestudies
Diepte-interviews
(Factorial) surveys



KRISTEN DU BOIS
Doctoraal Onderzoeker
UGent @ Work

Bedrijfs-
samenwerkingen

Huidig onderzoek:
2 multinationals
& 1 lokale KMO

Praktijk-
ervaring

HR Generalist Accenture/Unilever
HR & marketing Vanden Broele
Lector HR & communicatie VIVES

Welzijn op het
werk

Rapporten over welzijn
Artikelen over burn-out en werkschema's
Beleidsvaluatie van gecomprimeerde werkschema's

Ons interdisciplinair team



Prof. dr. Stijn Baert
Professor
Arbeidseconomie
FEB Universiteit Gent



Prof. dr. Eva Deraus
Professor
Arbeidspsychologie
FPPW Universiteit Gent



Dr. Brecht Neyt
Coordinator
Consortium
UGent @ Work



Dr. Louis Lippens
Postdoctoraal
onderzoeker
Arbeidseconomie
FEB Universiteit Gent



Dr. Claudia Rooman
Postdoctoraal
onderzoeker
Arbeidspsychologie
FPPW Universiteit Gent



Drs. Philippe Sterkens
Doctoraal onderzoeker
Economie & psychologie
FEB Universiteit Gent



Wat moet je weten?

Beleids-
context

Academische
evidence-
base

Eerste
resultaten

Wat kan je doen?

Preventie-
maatregelen

Last call voor
evaluatie

1. Beleidscontext

De federale arbeidsdeal



Praktisch voorbeeld



Verwachtingen van beleidsmakers

Meer flexibiliteit

Betere work-life
balance

Minder
absenteïsme
& burn-out

Alternatief voor
part-time werk

Meer arbeidsmarkt-
participatie bij
vrouwen

Meer
beschikbaarheid
voor werkgevers

Oké interessant!

**Maar waarom gaven de sociale partners dan
een negatief advies?**

**En wat vertelt de wetenschappelijke literatuur
ons over gecomprimeerde werkschema's?**



2. Akademische evidence-base

Samenvatting van mogelijke uitkomsten

POTENTIËLE PRO'S

- Betere work-life balance voor ploegwerkers (Bambra et al., 2007)
- Toegenomen individuele jobtevredenheid (Baltes et al., 1999)
- Verlaagd stressniveau op vrije dagen (Bolino et al., 2021)
- Aantrekkelijke vrijetijdsstrategie voor mannen (Ronen & Primps, 1981)

POTENTIËLE CONS

- Niet meer vrije tijd en minder familietijd (Bolino et al., 2021)
- Verhoogd risico op arbeidsletsels en minder slaap (Bolino et al., 2021)
- Verhoogd stressniveau op werkdagen (Bolino et al., 2021)
- Angst voor verstoord gezinsleven bij vrouwen (Ronen & Primps, 1981)

Status quo absentieisme & productiviteit (Baltes et al., 1999; Bolino et al., 2021).

Samenvatting van mogelijke randvoorwaarden

POTENTIËLE RANDVOORWAARDEN

- Controle over werkschema (input bij bepaling)	→ Minder negatieve gevolgen
- Specifieke plannen voor dag vrijaf	→ Meer voordelen van schema
- Kwaliteitsvolle supervisor	→ Wenselijker om in niet-standaard schema te stappen
- Partner heeft zelfde werkrooster	→ Minder burn-outrisico in niet-standaard schema
- Flexibiliteit (vooral voor vrouwen)	→ Buffer negatieve gevolgen gezins- en privéleven

Belangrijkste problemen

Hiaten in de literatuur

De meeste onderzoeken dateren uit de vorige eeuw en hadden een louter kwantitatieve benadering.

Evoluties sindsdien

- Evolutie in instrumenten om werk- en privéuitkomsten te meten
- Digitalisering heeft jobinhoud en aard van de arbeidstijd veranderd
- Convergentie in economische rollen van mannen en vrouwen

Hamvragen

Waarom, hoe en wanneer werken gecomprimeerde schema's vandaag?
(Bolino et al. 2021)



- Kunnen we eerdere bevindingen doortrekken?
- Waarom kiezen m/v/x werknemers nu voor gecomprimeerde schema's?
- Wat zijn belangrijke randvoorwaarden vandaag?



Onderzoeksagenda

Afgerond

1.

Eerste kwantitatieve verkenning van werknemersvoorkeuren

Verkenkende enquête bij 1006 Vlaamse werknemers

2.

Eerste kwalitatieve evaluatie in 3 pionierorganisaties

24 diepte-interviews met medewerkers, managers & HR

3.

360° realist evaluation in kenniswerkomgeving

(pre-post vragenlijsten, semi-gestructureerde interviews & pulse survey)

4.

Experimenteel onderzoek naar alternatief voor part-time werk

(vignettenexperiment op basis van mechanismes uit literatuur & interviews)

5.

Kwantitatieve interventiestudie in verschillende werkomgevingen

(pre-mid-post vragenlijsten gebaseerd op bovenvermelde onderzoeken)

Bezig



3. Eerste resultaten

Inzichten enquête

37,2%

Voltijdse werknemers zouden een 4DWW overwegen.

42,7%

Werknemers met een burn-outrisico overwegen een 4DWW.

43,0%

Denkt dat een 4DWW hen zou helpen thuis te ontspannen.

40,8%

Verwacht een betere balans werk-privé in een 4DWW.

39,5%

Verwacht betere pers. relaties in een 4DWW.

* Geen significante verschillen op basis van leeftijd & gender.

Volledige link naar rapport in referentielijst (Baert et al., 2022)

Inzichten uit interviews: voorlopig model van hoe interventie kan werken

CONTEXT	MECHANISMS	OUTCOMES
Werknemers (zonder jonge kinderen) die regelmatig overwerken	<ul style="list-style-type: none">- Regulering overwerk door grenzen te stellen- Gebruiken extra vrije dag om te recupereren	<ul style="list-style-type: none">- Verbeterde balans werk-privé- Grotere tevredenheid over werkgever <p>→ Blijven in het schema</p>
Werknemers met commitments buiten het werk (bijv. opleiding, tweede baan, renovatieproject of sport)	<ul style="list-style-type: none">- Gebruiken vrije dag voor commitments- Scheiding tussen hoofdjob, commitments en privéleven	<ul style="list-style-type: none">- Meer balans tussen hoofdjob, commitments en privéleven.- Grotere tevredenheid over werkgever <p>→ Blijven in het schema</p>
Vrouwelijke werknemers met hoge familie-eisen die schema zien als alternatief voor part-time werk	<ul style="list-style-type: none">- Lijden onder langere werkdagen- Ervaren minder flexibiliteit	<ul style="list-style-type: none">- Minder flexibiliteit en verlaagde werk-privébalans- Verhoogd werk-familieconflict- Verminderde persoonlijke relaties <p>→ Stappen uit het schema</p>

Inzichten uit interviews: potentiële voordelen en risico's

CATEGORIE	POTENTIËLE VOORDELEN	POTENTIËLE RISICO'S
ARBEIDSORGANISATIE	Algemeen stabiel niveau van werkprestaties	Gevallen van verminderde prestaties door langere werkdagen
	Algemeen stabiel niveau van absentieïsme en gevallen van verminderd absentieïsme bij werknemers met een tweede job	Gevallen van verhoogd absentieïsme door toegenomen burn-outrisico
	In sommige gevallen meer beschikbaarheid tijdens openingsuren	In sommige gevallen verminderd gevoel van autonomie en verhoogde mentale stress om werkuren bij te houden
	In sommige gevallen toegenomen focus door werken buiten openingstijd	Toegenomen druk op het team
ARBEIDSINHOUD	Algemeen stabiele en in sommige gevallen zelfs verhoogde fysieke werkbaarheid	Rug- en nekpijn door langere werkuren
	Ondanks algemeen verhoogde werkdruk een stabiel en in sommige gevallen zelfs verlaagd burn-outrisico	Hoger burn-outrisico bij vrouwen die schema zien als alternatief voor deeltijds werk
ARBEIDSVOORWAARDEN	Voorspelbaar rooster dat afgestemd is op individuele behoeften van werknemers	Minder flexibiliteit door wettelijke verplichting tot vast uurrooster
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	Algemeen betere werk-privébalans	Verminderde werk-privébalans bij (i) werknemers die hun voltijdse job moeilijk gedaan krijgen op minder dagen en (ii) vrouwen die het schema zien als alternatief voor deeltijds werk
	Meer herstelmogelijkheden op vrije dagen	Minder herstelmogelijkheden op werkdagen
ARBEIDSVERHOUDINGEN	Algemeen stabiele relatie met collega's en in sommige gevallen betere relatie met collega's uit andere ploegen	Gevallen van slechtere werkrelaties

Link naar volledig onderzoeksartikel in referentielijst (du Bois et al., 2023)

4. Preventiemaatregelen: inspiratie

Preventiemaatregelen voor interventie

1.

Laat werknemers **reflecteren** over hun schedule-life, schedule-job en schedule-environment fit alvorens de aanvraag goed te keuren.

2.

Laat werknemers reflecteren over de potentiële impact op het team en houd een **open gesprek met je team** over hun bezorgdheden en mogelijke oplossingen.

3.

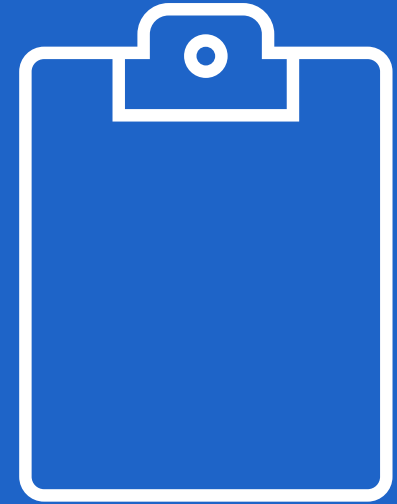
Stel **alternatieve taken** voor om de planning en teamleden niet te overbelasten.

4.

Neem in de overeenkomst op dat het schema kan worden **stopgezet bij arbeidsongevallen** tot een nieuwe risicoanalyse wordt uitgevoerd voor die job.

5.

Laat ruimte voor **informele afspraken** die flexibiliteit waarborgen.



Preventiemaatregelen tijdens implementatie

1.

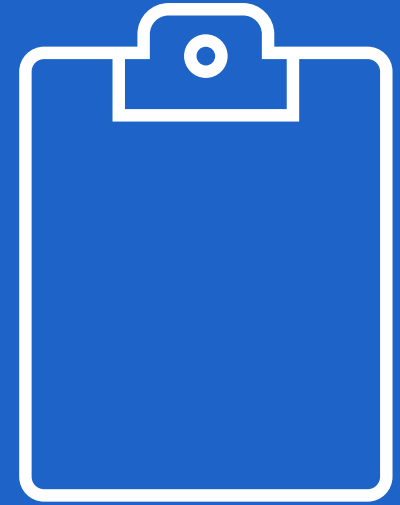
Geef je werknemers **tools** om hun mentale en fysieke werkbaarheid te monitoren tijdens de proefperiode.

2.

Zet secundaire **burn-outpreventietechnieken** in wanneer je symptomen opmerkt.

3.

Introduceer voldoende **taakrotatie** en **ergonomische aanpassingen** bij fysieke klachten.



6. Last call voor evaluaties

Tijdslijn en aanpak nieuwe samenwerkingen

FEBRUARI 2024



MAART 2024



MEI 2024



AUGUSTUS 2024



Rapport op bedrijfsniveau & rapport met algemene bevindingen

Bedenkingen, ideeën, vragen?

- Baert, S., Derous, E., du Bois, K., Lippens, L., Neyt, B., Rooman, C., & Sterkens, P. (2022). Hoe kijken Vlaamse werknemers naar de vierdaagse werkweek? Cijfers en duiding vanuit onderzoek.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84, 496–513.
- Bambra, C., Whitehead, M., Sowden, A., Akers, J., & Petticrew, M. (2008). “A hard day’s night?” The effects of Compressed Working Week interventions on the health and work-life balance of shift workers: a systematic review. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(9), 764-777.
- Bateman, T. (2022). Belgium approves four-day week and gives employees the right to ignore their bosses after work. *Euronews*. Geraadpleegd op 17 februari 2022, <https://www.euronews.com/next/2022/02/15/belgium-approves-four-day-week-and-gives-employees-the-right-to-ignore-their-bosses>
- Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers. (2022). Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen. Geraadpleegd op 6 september 2023, van <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810001.pdf>
- Belgisch Staatsblad. (2022). Geraadpleegd op 3 november 2022 https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2022/10/03/2022206360/staatsblad15_94028195
- Bolino, M. C., Kelemen, T. K., & Matthews, S. H. (2021). Working 9-to-5? A review of research on nonstandard work schedules. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 188-211. <https://doi.org/10.1002/job.2440>
- D’Hoore, J. (2021). Vierdagenweek zet andere hervormingen arbeidsmarkt in de schaduw. *De Tijd*. Geraadpleegd op 17 februari 2022, <https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/federaal/vierdagenweek-zet-andere-hervormingen-arbeidsmarkt-in-de-schaduw/10337559.html>
- Horenbeek, J., & Wauters, R. (2022). De vierdaagse werkweek komt eraan. Wat heeft de ‘arbeidsdeal’ nog in petto voor u? *De Morgen*. Geraadpleegd op 17 februari 2022, <https://www.demorgen.be/nieuws/de-vierdaagse-werkweek-komt-eraan-wat-heeft-de-arbeidsdeal-nog-in-petto-voor-u~b9dba718/>
- Mucha, R. (2022). Belgium becomes latest country to adopt four-day workweek. *HR Morning*. Geraadpleegd op 27 november 2023. <https://www.hrmorning.com/news/four-day-workweek-belgium/>
- Vansevenant, J., Van Erp, L. & Grommen, S. (2022). Regering bereikt arbeidsdeal: werkweek van 4 dagen en meer duidelijkheid voor maaltijdkoeriers. *VRT NWS*. Geraadpleegd op 17 februari 2022, <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/02/14/arbeidsdeal/>
- Ronen, S., & Primps, S. B. (1981). The compressed week as organizational change: Behavioral and attitudinal outcomes. *Academy of Management Review*, 6(1), 61-74. <https://doi.org/10.5465/amr.1981.4288003>