

Analyse 4x9 uur werken binnen de Metalektro

Werkgevers

Weekroosters van 4x9 uur werken komen beperkt voor in de sector. Waar dit gebeurt, is het op basis van individueel maatwerk en op verzoek van de werknemer zelf. Van de ondervraagde bedrijven staat 15% (zeer) positief tegenover 4x9 uur werken en nog eens 41% neutraal. Ruim de helft van de ondervraagde werknemers met een kantoorbaan zou graag 4x9 uur willen werken. Het aantal werknemers dat dit daadwerkelijk doet of zegt daar een aanvraag voor te hebben gedaan, is echter lager dan de behoefte doet vermoeden.

Achtergrond

In opdracht van de Werkgroep Werktijden van de Raad van Overleg in de Metalektro (ROM) is door Déhora Consultancy Group een onderzoek uitgevoerd naar het werken volgens een weekrooster van 4x9 uur. In de ROM-werkgroep Werktijden zijn vertegenwoordigd CNV, FNV, de Unie en FME.

Reden voor dit onderzoek is dat sociale partners, in het principeakkoord van 14 juli 2021, hebben afgesproken om een gezamenlijke analyse te maken van het werken volgens een weekrooster van 4x9 uur. In overleg is deze analyse beperkt tot werknemers die in dagdienst werken of kantoortijden hebben én die zelf de begin- en eindtijden van hun werkdag kunnen bepalen.

Het onderzoek heeft bestaan uit drie delen:



Vragenlijst Werkgevers en Vragenlijst Werknemers om inzicht te krijgen in werken volgens een weekrooster van 4x9 uur in de sector. Een willekeurige steekproef van 500 bedrijven in de Metalektro is uitgenodigd om aan dit onderzoek aan deel te nemen.



Interviews met bedrijven waar 4x9 wordt gewerkt. Omdat er binnen de sector onvoldoende bedrijven waren met een ruime ervaring op dit thema, zijn hiervoor bedrijven buiten de sector geïnterviewd. In de interviews is met name gesproken met HR en/of hoger management.



Literatuuronderzoek naar 4x9 uur werken. Hierbij is gekeken naar eerder verricht wetenschappelijk onderzoek onder werknemers die zelf konden kiezen voor 4x9 uur werken. Het meeste onderzoek naar verlengde werkdagen gaat over opgelegde verlenging. Het onderzoek naar 4x9 uur werken op eigen verzoek is relatief beperkt.

Het onderzoek is begeleid door de ROM-werkgroep Werktijden. Het onderzoek zou niet tot stand kunnen zijn gekomen zonder de betrokken en deskundige begeleiding door deze werkgroep.

Ook is grote dank verschuldigd aan allen die dit onderzoek mogelijk hebben gemaakt, door de vragenlijst werkgevers of werknemers in te vullen, of door mee te werken aan een interview over 4x9 uur werken. Zonder de inspanning van al deze mensen zou dit onderzoek niet kunnen zijn gerealiseerd.

De Metalektro bestaat uit veel verschillende soorten bedrijven en deelbranches. In het licht daarvan dienen de uitkomsten van het onderzoek als indicatief te worden gezien.

4x9 uur werken in de sector

De uitkomsten van het vragenlijstonderzoek onder werkgevers laten zien dat bij een kwart van de ondervraagde bedrijven (23%) een weekpatroon van 4x9 uur voorkomt. Uit de toelichting door werkgevers komt naar voren dat, als er 4x9 wordt gewerkt, dit bijna altijd wordt ingevuld op basis van individueel maatwerk en dat het weekpatroon op verzoek van de werknemer tot stand is gekomen.

Driekwart van de deelnemers aan de vragenlijst werknemers (75%) is van mening dat hun werk in een weekrooster van 4x9 inpasbaar is. Deze en andere vragen over 4x9 uur werken zijn alleen gesteld aan werknemers die in dagdienst werken of kantoortijden hebben én die zelf de begin- en eindtijden van hun werkdag kunnen bepalen. Het aantal ondervraagde werknemers dat aangeeft op dit moment 4x9 uur te werken, is beperkt (4%). De behoefte om 4x9 uur te werken is groter. Ruim de helft (56%) van de deelnemers aan het onderzoek geeft aan dat zij 4x9 uur zouden willen werken, terwijl iets meer dan een kwart (28%) aangeeft daar geen behoefte aan te hebben.

Bijna de helft van de ondervraagde bedrijven (44%) geeft aan, alles overziend, (zeer) negatief te staan tegenover 4x9 uur werken. Eén op de zeven van de ondervraagde bedrijven (15%) geeft daarentegen aan hier (zeer) positief tegenover te staan. Op de vraag of er de afgelopen twee jaar verzoeken van werknemers zijn geweest om 4x9 uur te werken, geeft 3% van de ondervraagde bedrijven aan dat dit veel is voorgekomen; bij de meeste ondervraagde bedrijven betreft het een enkele keer (52%) of zijn er geen verzoeken geweest (38%).

Redenen 4x9 uur werken

De analyse is gericht op werknemers die in dagdienst werken of kantoortijden hebben én die zelf de begin- en eindtijden van hun werkdag kunnen bepalen. Dit maakt dat 4x9 uur werken in dit onderzoek op basis van de voorkeur van de werknemer is. Uit de interviews komt naar voren dat er voor werknemers een breed scala aan redenen is om 4x9 uur te willen werken. Bijvoorbeeld ouders van jonge kinderen die een extra vrije dag wensen in verband met zorgtaken, oudere werknemers die een dag minder willen werken, en jongere werknemers die geen vijf dagen per week willen werken. Ook in het vragenlijstonderzoek onder werknemers komen deze redenen om 4x9 uur te willen werken naar boven: vanwege ouderschapsverlof, de thuissituatie, de werk-privébalans of een 90% dienstverband in vier dagen mogelijk te maken.

Effecten 4x9 uur werken

Uit het vragenlijstonderzoek, de interviews en het literatuuronderzoek komen verschillende aspecten naar voren waar werken volgens een weekpatroon van 4x9 uur een effect op heeft: aantrekkelijk werkgeverschap, productiviteit, bezetting en overdracht, welbevinden van werknemers alsmede carrièreperspectief. Deze aspecten worden hieronder toegelicht.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Twee van de drie ondervraagde bedrijven (66%) onderschrijft dat een weekrooster van 4x9 uur bijdraagt aan aantrekkelijk werkgeverschap. Eén van de werknemers in het vragenlijstonderzoek verwoordt deze aantrekkelijkheid als volgt:

“Persoonlijke motivering is de komst van ons eerste kind, waarin ik het belangrijk vind dat zowel vader als moeder een deel van de opvoeding kan doen. Als mijn werk mij daarbij kan ondersteunen in de vorm van 4x9 is dat een duidelijk pluspunt en een grotere motivatie om langer bij de werkgever te blijven”.

Ook geeft bijna de helft van de ondervraagde werknemers (45%) aan dat zij van mening zijn dat het voor het bedrijf makkelijker is om nieuwe werknemers aan te trekken als 4x9 uur werken mogelijk is.

Productiviteit

Meer dan de helft van de ondervraagde bedrijven (56%) is van mening dat een werkdag van 9 uur (exclusief pauze) leidt tot productiviteitsverlies in het laatste uur. Hier staat tegenover dat twee van de drie ondervraagde werknemers (65%) het oneens is met de stelling "Voor het werk wat ik doe, zijn de werkdagen van 9 uur (exclusief pauze) te lang".

Dit laatste wordt ondersteund door onderzoek van Josten naar de gecomprimeerde werkweek.¹⁾ In dat kader van haar promotieonderzoek heeft Josten kantoorwerknemers die 4x9 uur werken vergeleken met kantoorwerknemers die 8 uur per dag werken. Het onderzoek laat zien dat een 9-urige werkdag door werknemers niet als problematisch wordt ervaren. Hoewel er een toenemende vermoeidheid gedurende de dag wordt ervaren, leidt dat niet tot behoefte aan meer hersteltijd of tot gezondheidsproblemen, en gaan prestaties niet omlaag. Als belangrijke reden hiervoor wordt genoemd dat kantoorwerk over het algemeen fysiek niet belastend is en daarom beter vol te houden. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat niet iedereen goed gedijt bij 4x9 uur werken. Een kleine groep werknemers had meer gezondheidsproblemen en scoorde hoger als het gaat om vermoeidheid. Op basis van het onderzoek kon niet worden bepaald waarom deze groep werknemers meer vermoeid was dan de andere deelnemers aan het onderzoek.

Uit de interviews komt aanvullend naar voren dat 4x9 uur werken bij de meeste werknemers niet ten koste gaat van de productiviteit, maar dat 4x9 uur werken niet geschikt is voor ieder type werknemer en dat niet elke functie zich hiervoor leent.

Omdat 4x9 uur werken verschillend uit kan pakken, is het goed om het gesprek aan te gaan met de werknemer die volgens een dergelijk weekpatroon wil werken. Boven op de 4x9 uur werken, komt immers pauzetijd en daarnaast mogelijk reistijd. Opgeteld kan dit een lange werkdag maken. Deze optelsom was voor één van de geïnterviewde bedrijven de reden om 4x9 uur werken niet langer mogelijk te maken. Het ging hierbij om een bedrijf, waar de werknemers door het hele land bij klanten aan de slag zijn en daarom vaak een lange reistijd hebben.

Ook het aantal achtereenvolgende dagen dat wordt gewerkt is van belang, zo blijkt uit de interviews. Een vaste vrije dag op maandag of vrijdag leidt tot vier achtereenvolgende langere werkdagen. Vanuit belasting en herstel kan het raadzaam zijn om te kijken naar weekpatronen waarbij de dinsdag, woensdag of donderdag vrij is.

Ondanks dat de werknemers die hebben deelgenomen aan het vragenlijstonderzoek positief staan ten opzichte van de belasting van 4x9 uur werken, worden er ook kritische kanttekeningen geplaatst. Zo wordt bijvoorbeeld aangegeven dat het werk in 40 uur al lastig af te krijgen is (laat staan in 36 uur), dat er standaard al meer dan 8 uur per dag wordt gewerkt en dat het voor bepaalde functies (servicegerichte functies, functies buitendienst, functies met contacten met internationale klanten) lastig is om niet fulltime te werken. Ook wordt in dit kader genoemd: *"Werk gaat door op de dag dat ik er niet ben, waardoor een dag niet aanwezig zijn niet comfortabel is."*

Bezetting en overdracht

Eén dag minder werken per week kan knelpunten opleveren in de bezetting en in de afstemming en overdracht van werk. Ruim de helft van de ondervraagde werkgevers (55%) onderschrijft de stelling dat 4x9 werken uur tot bezettingsproblemen leidt. Van de ondervraagde werknemers verwacht 38% dat de dagelijkse bezetting niet rond kan worden gekregen als veel collega's weekroosters van 4x9 zouden gaan werken.

Drie van de tien ondervraagde werkgevers (28%) is het verder eens met de stelling dat een weekrooster van 4x9 uur leidt tot een slechtere afstemming/overdracht van werk. Van de ondervraagde werknemers verwacht een vergelijkbaar percentage (27%) dat weekroosters van 4x9 uur afstemming/overdracht vaak lastig maken.

Uit de interviews komt in dit kader met name naar voren dat het van belang is om te kijken wat de openingstijden/bereikbaarheid van de afdeling zijn en of 4x9 uur daarin inpasbaar is. Als tip wordt gegeven om daarover met alle werknemers van de afdeling in overleg te aan, dus ook met werknemers die 5x8 werken. Dit om voldoende draagvlak te borgen.

Welbevinden

Zowel uit het literatuuronderzoek als uit de interviews blijkt dat 4x9 uur werken het welbevinden van werknemers kan vergroten. Onderzoek uit Australië laat zien dat werknemers die 4x9 uur werken een betere werk/privébalans ervaren, met name als 4x9 uur werken tot een langer weekend leidt (drie dagen achter elkaar vrij) en wanneer deze tijd kan worden doorgebracht met vrienden en familie.²⁾ Dit betere evenwicht tussen werk en privé zorgt ook voor een lagere verzuimcijfers.

Ook uit de interviews komt naar voren dat met name de extra vrije dag als prettig wordt ervaren. Daarnaast wordt genoemd dat vier dagen werken een reisdag minder per week betekent en minder gebruik van de kinderopvang.

Carrièreperspectief

Heeft 4x9 uur werken een effect op de arbeidscarrière? Met name bij bedrijven waar een aanwezigheidscultuur heerst en zichtbaarheid bijdraagt aan succes, blijkt 4x9 uur van invloed op de carrièrekansen. Verschillende onderzoeken laten zien dat 4x9 uur werken ongunstig kan zijn voor het carrièreperspectief van mannen, maar neutraal of positief werkt voor de carrièreperspectieven van vrouwen.³⁾

De achterliggende gedachte hierbij is dat mannen worden geacht altijd beschikbaar te zijn; als zij dat één dag per week niet beschikbaar zijn, schaadt dat hun carrièrekansen. Voor vrouwen lijkt een ander mechanisme te spelen, namelijk dat zij met een grote deeltijdbaan (80% of 4x9 uur werken) de combinatie van moederschap én ambitie tonen.⁴⁾

Tips 4x9 uur werken

Vanuit de interviews met bedrijven en het literatuuronderzoek komen aanbevelingen over hoe het beste kan worden omgegaan met 4x9 uur werken. Deze zijn hieronder samengevat in drie tips.

1. Laat de keuze voor 4x9 uur werken aan de werknemer zelf

Het is belangrijk om werknemers zelf de keuze te geven of zij willen werken volgens een weekrooster van 4x9 uur en dit niet aan hen op te leggen. Het opleggen van deze indeling kan zorgen voor substantieel negatievere effecten dan wanneer werknemers de keuzevrijheid hierin hebben.

2. Bespreek de voor- en nadelen van 4x9 werken met elkaar

Het is belangrijk om als werkgever met elke werknemer die wil gaan werken volgens een weekrooster van 4x9 uur in gesprek te gaan over de (on)mogelijkheden. Denk hierbij enerzijds aan de vraag of 4x9 uur niet fysiek en/of emotioneel te belastend is voor de werknemer en anderzijds welke afspraken over de (vaste) vrije dag moeten worden gemaakt. Zorg er daarbij voor dat een vaste vrije dag voldoende flexibel blijft als er een minimale bezetting per dag nodig is. Daarbij is het belangrijk dat de 'extra' vrije dag door 4x9 uur werken ook echt wordt gebruikt als vrije dag. Dit betekent dat bijvoorbeeld een cursusdag beter niet op die dag kan worden ingepland.

Indien van toepassing: bespreek met het team hoe kan worden geborgd dat de samenwerking en de bezetting niet worden belemmerd door de invoer van 4x9 uur en hoe de 'extra' vrije dag zo min mogelijk ten koste gaat van de mogelijkheid voor verlofopname door werknemers die 5 dagen werken.

3. Borg productiviteit en kwaliteit

Tot slot is het belangrijk om (continu) in gesprek te gaan over de borging van de productiviteit en de kwaliteit van het werk. Minder sturen op gewerkte uren en meer op het resultaat, kan daar onderdeel van zijn. Let bij het aanpassen van 5x8 naar 4x9 er op dat het arbeidscontract op de juiste manier wordt aangepast.

Tot slot is het van belang er op toe te zien dat werknemers hun pauze(s) nemen. Niet alleen om tijdens de dag los te komen van het werk en hernieuwde energie op te doen, maar ook omdat collega's (die 5x8 werken) anders het idee krijgen dat zij ongeveer even lange dagen maken als hun collega die 4x9 uur werkt.

Eindnoten

- ¹⁾ Josten, E. J. C. (2002). The effects of extended workdays. *Koninklijke Van Gorcum BV*.
- ²⁾ Brown, K., Bradley, L., Lingard, H., Townsend, K., & Ling, S. (2011). Labouring for leisure? Achieving work-life balance through compressed working weeks. *Annals of Leisure Research*, 14(1), 43–59. doi:<https://doi.org/10.1080/11745398.2011.575046>.
- ³⁾ Noback, I., Broersma, L., & van Dijk, J. (2016). Climbing the Ladder: Gender-Specific Career Advancement in Financial Services and the Influence of Flexible Work-Time Arrangements. *British Journal of Industrial Relations*, 54(1), 114–135.
- Van Osch, Y., & Schaveling, J. (2017). The Effects of Part-Time Employment and Gender on Organizational Career Growth. *Journal of Career Development*, 47(3), 328–343.
- Vinkenburg, C. J., van Engen, M. L., Coffeng, J., & Dijkers, J. S. E. (2012). Bias in Employment Decisions about Mothers and Fathers: The (Dis)Advantages of Sharing Care Responsibilities. *Journal of Social Issues*, 68(4).
- ⁴⁾ Vinkenburg, C., Kooij, D., & Bal, M. (Eds.) (2021). *Bruggen tussen Wetenschap en Praktijk: LIBER AMICORUM voor Paul Jansen*. ABRI Amsterdam Business Research Institute.