

Ook gestrest Nederland moet gaan experimenteren met de zesurige werkdag

Jan de Leede

Fulltime betaald worden voor 28 uur werken: na een serie stakingen hebben Duitse vakbonden in de metaal en de elektrotechnische industrie een principeakkoord bereikt met werkgevers over het recht op een tijdelijk zorgverlof van twee jaar. Werknemers kunnen de vrijgekomen tijd gebruiken voor bijvoorbeeld kinderopvang of mantelzorg. In ruil zijn afspraken gemaakt over flexibiliteit.

Nederlandse werkgevers staan net als hun Duitse collega's niet te springen om kortere werkweken, en toch is de noodzaak om er ook hier mee te experimenteren groter dan ooit. De arbeidsmarkt loopt vast en er dreigt in sommige sectoren ernstige krapte. Tegelijk loopt het stressniveau in Nederland hoog op. Ruim 1 miljoen Nederlanders hebben burn-outklachten. Onder jongeren in de leeftijd van 25-35 jaar is dat zelfs 17%, bijna een kwart miljoen.

Elders gebeurt het al. De Zweedse experimenteren met de zesurige werkdag hebben veel internationale media gehaald. Een experiment in het Svartedalens-verpleeghuis in Göteborg heeft twee jaar geduurd en is grondig geëvalueerd. Wat bleek? Alles was positiever geworden: minder vermoedheid, minder verzuim (5% minder dan hun collega's), minder stress en meer cliënttevredenheid. Typisch voor de Zweden is dat ze ook als resultaat melden dat de vrouwelijke verpleegkundigen in hun toegenomen vrije tijd niet meer huis-

houdelijke taken gingen verrichten. Het enige minpunt was dat de kosten waren toegenomen; logisch als de medewerkers acht uur betaald krijgen en zes uur werken. De opbrengsten waren niet groot genoeg om dit gat te compenseren. Het experiment in het Svartedalens-verpleeghuis wordt niet voortgezet, maar elders in Zweden gaan de proeven gewoon door. Zo is er een Toyota-onderhoudscentrum dat met volle tevredenheid werkt met shifts van tweemaal zes uur.

Het enige minpunt was dat de kosten waren toegenomen; logisch als de medewerkers acht uur betaald worden voor 28 uur werken: na een serie stakingen hebben Duitse vakbonden in de metaal en de elektrotechnische industrie een principeakkoord bereikt met werkgevers over het recht op een tijdelijk zorgverlof van twee jaar. Werknemers kunnen de vrijgekomen tijd gebruiken voor bijvoorbeeld kinderopvang of mantelzorg. In ruil zijn afspraken gemaakt over flexibiliteit.

Het Financieel Dagblad | zaterdag 10 februari 2018

ARBEIDSONSTANDIGHEDEN



Zodra werkgevers de voordelen van korter werken zien, kan de koudwaterreus ervoor verdwijnen. FOTO: H&M

Ook gestrest Nederland moet gaan experimenteren met de zesurige werkdag

Jan de Leede

Fulltime betaald worden voor 28 uur werken: na een serie stakingen hebben Duitse vakbonden in de metaal en de elektrotechnische industrie een principeakkoord bereikt met werkgevers over het recht op een tijdelijk zorgverlof van twee jaar. Werknemers kunnen de vrijgekomen tijd gebruiken voor bijvoorbeeld kinderopvang of mantelzorg. In ruil zijn afspraken gemaakt over flexibiliteit.

Nederlandse werkgevers staan net als hun Duitse collega's niet te springen om kortere werkweken, en toch is de noodzaak om er ook hier mee te experimenteren groter dan ooit. De arbeidsmarkt loopt vast en er dreigt in sommige sectoren ernstige krapte. Tegelijk loopt het stressniveau in Nederland hoog op. Ruim 1 miljoen Nederlanders hebben burn-outklachten. Onder jongeren in de leeftijd van 25-35 jaar is dat zelfs 17%, bijna een kwart miljoen.

Elders gebeurt het al. De Zweedse experimenteren met de zesurige werkdag hebben veel internationale media gehaald. Een experiment in het Svartedalens-verpleeghuis in Göteborg heeft twee jaar geduurd en is grondig geëvalueerd. Wat bleek? Alles was positiever geworden: minder vermoedheid, minder verzuim (5% minder dan hun collega's), minder stress en meer cliënttevredenheid. Typisch voor de Zweden is dat ze ook als resultaat melden dat de vrouwelijke verpleegkundigen in hun toegenomen vrije tijd niet meer huis-

houdelijke taken gingen verrichten. Het enige minpunt was dat de kosten waren toegenomen; logisch als de medewerkers acht uur betaald krijgen en zes uur werken. De opbrengsten waren niet groot genoeg om dit gat te compenseren. Het experiment in het Svartedalens-verpleeghuis wordt niet voortgezet, maar elders in Zweden gaan de proeven gewoon door. Zo is er een Toyota-onderhoudscentrum dat met volle tevredenheid werkt met shifts van tweemaal zes uur.

Ook in Schotland wordt geëxperimenteerd. Een marketingbureau met hoogopgeleide kenniswerkers werkt sinds twee jaar met de zesurige werkdag: om 09.30 uur beginnen en om 15.45 weer vrij. Met daarbinnen strak gereguleerd vijf minuten van 25 minuten en twee overleguren. Het resultaat: de output en de loyaliteit van die output zijn even hoog als daaronder met de 40-urige werkweek. Verzuim en stress zijn gedaald en er is een betere werk-privébalans.

Dit smaakt naar meer, ook naar Nederlandse experimenten. We zijn weliswaar kampioen deeltijdwerken, maar dat is een gevolg van het anderhalverdienersmodel: man fulltime, vrouw halftime. Eerdere pilots doen voor gelijke taakverdeling van mannen en vrouwen komen openes veel dichterbij als de 30-urige werkweek normaal wordt. Het kan in de industrie, de zorg en de kennisintensieve dienstverlening. Wel is maatwerk nodig: de sprong voor de hoogopgeleide professionals kunnen niet zomaar naar de industrie of de zorg worden verplaatst. Maar het Duitse voorbeeld geeft aan dat de industrie ook baat heeft bij flexibiliteit.

En de kosten dan? Kortere werken kan toch niet fulltime beloofd worden? In een proef uitgeoefend door TNO bij een industrieel bedrijf al enige tijd geleden, onderzochten we de uitkomsten van vier weken korte werkdagen van 6,5 uur met vier weken normale dagen van acht uur. De productiviteit per uur steeg gedrem-

de de korte werkdagen zodanig dat de reductie in output niet 10% was conform de reductie in gewerkte uren, maar slechts 1%. Ofwel: bijna de helft van de hogere kosten is terug te verdienen met een hogere productiviteit. Als we hier nog meenemen de lagere kosten door minder verzuim en een lager verloop, dan komen we dichterbij een sluitende businesscase. Zeker wanneer wordt afgesproken dat de beloning niet op 100% blijft, maar bijvoorbeeld 90% wordt.

Kortere werkdagen zijn ook een uitkomst in het debat over zware beroepen, langer doorwerken en duurzame inzetbaarheid. De generatiepacten en de deals over parttime werken gedurende de laatste fase van het werkende leven laten dit al zien. Doet meer te experimenteren met kortere werkdagen of kortere werkwereken kan de koudwaterreus van werkgevers verdwijnen omdat ze de voordelen gaan ervaren. Een schil van medewerkers in een kortere werkdag om de kern van medewerkers met een normale dag heeft veel mogelijkheden voor flexibiliteit: immers, een weekje overwerken als het moet, is met een 6-urige werkdag gemakkelijker dan met een 8-urige werkdag, zeker als de leeftijd toeneemt. Keuze in werktijdarrangementen nablijven aan medewerkers helpt ook om de aanstekelijkheid als werkgever te vergroten.

Daarom bij deen een groepje van sociale partners: ga experimenten aan met deze sociale immissie. De technologie gaat ons de komende jaren helpen. De productiviteit kan omhoog, het verzuim door burn-outklachten omlaag. Welke werkgever durft mee te bouwen aan een meer ontspannen samenleving?

Dr. Ir. Jan de Leede is universitair docent hrm aan de Universiteit Twente.

Ook in Schotland wordt geëxperimenteerd. Een marketingbureau met hoogopgeleide kenniswerkers werkt sinds twee jaar met de zesurige werkdag: om 09.30 uur beginnen en om 15.45 weer vrij. Met daarbinnen strak gereguleerd vijf sprints van 45 minuten en twee overlegroondes. Het resultaat: de output en de kwaliteit van die output zijn even hoog als daarvoor met de 40-urige werkweek. Verzuim en stress zijn gedaald en er is een betere werk-privébalans.

Dat smaakt naar meer, ook naar Nederlandse experimenten. We zijn weliswaar kampioen deeltijdwerken, maar dat is een gevolg van het anderhalfverdienersmodel: man fulltime, vrouw halftime. Eerdere pleidooien voor gelijke taakverdeling van mannen en vrouwen komen opeens veel dichterbij als de 30-urige werkweek normaal wordt. Het kan in de industrie, de zorg en in de kennisintensieve dienstverlening. Wel is maatwerk nodig; de sprints voor de hoogopgeleide professionals kunnen niet zomaar naar de industrie of de zorg worden vertaald. Maar het Duitse voorbeeld geeft aan dat de industrie ook baat heeft bij flexibiliteit.

En de kosten dan? Kortere werken kan toch niet fulltime beloond worden? In een proef uitgevoerd door TNO bij een industrieel bedrijf al enige tijd geleden, onderzochten we de uitkomsten van vier weken korte werkdagen van 6,5 uur met vier weken normale dagen van acht uur. De productiviteit per uur steeg gedurende de korte werkdagen zodanig dat de reductie in output niet 19% was conform de reductie in gewerkte uren, maar slechts 11%. Oftewel: bijna de helft van de hogere kosten is terug te verdienen met een hogere productiviteit. Als we hier nog meenemen de lagere kosten door minder verzuim en een lager verloop, dan komen we dichterbij een sluitende businesscase. Zeker wanneer wordt afgesproken dat de beloning niet op 100% blijft, maar bijvoorbeeld 90% wordt.

Kortere werkdagen zijn ook een uitkomst in het debat over zware beroepen, langer doorwerken en duurzame inzetbaarheid. De generatiepacten en de deals over parttime werken gedurende de laatste fase van het werkende leven laten dit al zien. Door meer te experimenteren met kortere werkdagen of kortere werkweken kan de koudwatervrees van werkgevers verdwijnen omdat ze de voordelen gaan ervaren. Een schil van medewerkers in een kortere werkdag om de kern van medewerkers met een normale dag biedt veel mogelijkheden voor flexibiliteit: immers, een weekje overwerken als het moet, is met een 6-urige werkdag gemakkelijker dan met een 8-urige werkdag, zeker als de leeftijd toeneemt. Keuze in werktijdarrangementen aanbieden aan medewerkers helpt ook om de aantrekkelijkheid als werkgever te vergroten.

Daarom bij dezen een oproep aan de sociale partners: ga experimenten aan met deze sociale innovatie. De technologie gaat ons de komende jaren helpen. De productiviteit kan omhoog, het verzuim door burn-outklachten omlaag. Welke werkgever durft mee te bouwen aan een meer ontspannen samenleving?