



“De kortere werkweek leidt tot meer welzijn”

Vrouwenorganisatie Femma verminderde het aantal uren van haar werknemers van 36 naar 30. Dat nieuwe voltijds bleek heel wat voordelen te hebben.

“We hebben onze medewerkers niet zomaar minder laten werken. We zetten ook in op vervangende tewerkstelling.”



Riet Ory (Femma)

Femma vertrok vanuit de vaststelling dat de combinatie van zorg, werk en vrije tijd een wankel evenwichtsoefening is, waar veel mensen onder lijden. De vrouwenorganisatie denkt al langer na over een maatschappij waarbij de drie uitdagingen in balans zijn voor alle werknemers. Riet Ory is adjunct-directeur bij Femma en weet uit onderzoek dat vrouwen minder combinatiegemak hebben: “We willen dat iedereen tot een goede werk-privébalans komt, ook mannen. Daarom besloten we tot een actieonderzoek. We stapten over naar een 6 uur kortere werkweek, met behoud van loon. We zien de kortere werkweek als een mogelijke hefboom voor gendergelijkheid en een evenwichtige verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid.” Femma liet zich inspireren door Zweden, Frankrijk en Duitsland, alvorens in België zelf de pionier van de voltijdse 30 urenweek te worden.

Organisatie aanpassen

Reeds in 2012 voerde Femma plaats- en tijdongebonden werken in, geïnspireerd door o.a. Frank Van Massenhove. Daardoor verminderde het controleaspect en werd meer gefocust op resultaat. Riet Ory: “Controleren waar en wanneer mensen werken zit niet meer in onze cultuur. We kijken naar

Investeren in een nieuw voltijds

Femina is overtuigd van de winst die het verkorte voltijds inhoudt voor de samenleving. Riet Ory: “We wilden onze resultaten delen met andere werkgevers, middenveldorganisaties en de overheid. Daarom gingen we in zee met de VUB. Meer bepaald deelden Ignace Glorieux en zijn TOR-vakgroep hun specialisatie in tijdsbestedingsonderzoek met ons. Ze begeleidden ons via een dagboekmethode. We werkten ook samen met Kind en Samenleving. Zij focusten op de kinderen en interviewden hen om de effecten te weten te komen die ons project op hen had. We brachten alle analyses in één rapport samen.”

Welzijn en combinatiegemak van werknemers verhoogden; ze staan bijgevolg beter in hun werk. Die conclusies leiden tot de vraag aan de overheid om bedrijven die met werk- en tijdsinnovatie bezig zijn, te ondersteunen via lastenverlaging. Zelf heeft Femina een deel van de investering in het actieonderzoek opgehaald via fondsenwerving. “Tijdens het onderzoek zijn we bij organisaties en bedrijven steun gaan vragen. Heel wat actoren, ook individuen, hebben ons gesteund. We hopen dat meer bedrijven ons voorbeeld volgen. We willen graag onze expertise ter beschikking stellen. We vragen de overheid kleine openingen te creëren voor anderen die hieraan willen werken.” (PV)

de resultaten.” Voor de opstart van het nieuwe voltijds werd aan de arbeidsorganisatie gesleuteld. Onder begeleiding van Workitects werden de arbeidsprocessen herbekeken. De structuur werd vlakker en er werd verder gewerkt aan een cultuur die gestoeld is op eigenaarschap, vrijheid en vertrouwen. “De efficiëntie die we bereikten, werd deels vertaald in minder werken”, weet de adjunct-directeur: “We hebben ook ingezet op vervangende tewerkstelling en zorgden voor de vervanging van 70% van de minder gewerkte uren. We spraken met de nieuwe teams af om tijdelijk aan te werven of een beroep te doen op externe dienstverleners om de minder gewerkte uren te compenseren.”

Opvolging en vaststellingen

Femina onderzocht eerst de effecten van de kortere werkweek op de combinatie van zorg, werk en vrije tijd. Er werd gemeten waar de vrije tijd naartoe ging en hoe men die beleefde. Er werd nagegaan hoe gewerkt werd, hoe de arbeidsrelaties evolueerden en hoe het stond met de beleving van de gezinstijd voor kinderen. Riet Ory zag drie belangrijke vaststellingen. Ten eerste ervoeren haar collega's meer combinatiegemak in hun leven. Er was minder druk, minder stress, meer rust

en een groter welzijn: “We merkten dat de medewerkers minder multitaskten, meer tijd besteedden aan één activiteit en daarom meer voldoening haalden uit wat ze deden.” In tweede instantie leidde minder werken tot meer gefocust en efficiënter werk. “Er was minder taak-contaminatie omdat men frisser en ongedwongen de resterende uren aanpakte. Ook het scherpstellen van de arbeidsprocessen droeg bij tot efficiënter werken.” Een derde conclusie betreft de kinderen. Het nieuwe voltijds bleek een hefboom voor ouders om meer met de kinderen bezig te zijn, tot grote voldoening van beide partijen. “Kinderen genieten van *aanklampbare* ouders die meer aanwezig zijn. Er wordt meer samen gedaan.”

Gendergelijkheid?

Volgens Riet Ory kan de 30-urige werkweek een bijdrage leveren aan gendergelijkheid: “Als mannen nu ook zo zouden werken, hebben beide partners meer ruimte om zorg en huishouden eerlijker te verdelen. Voltijds werken in een kortere werkweek wordt een haalbaar kader voor vrouwen en mannen. Nu gaan vrouwen vaak deeltijds aan de slag omdat zij meer onbetaald werk op zich nemen. Dat heeft gevolgen voor hun inkomen en sociale bescherming.

Vandaag zagen we — omdat bij ons voornamelijk vrouwen werken — dat deze in het nieuwe voltijds meer tijd besteedden aan huishoudelijke taken. Dat moet niet per se negatief zijn omdat deze taken met meer voldoening werden gedaan. Er is meer combinatiegemak. Ons onderzoek is beperkt in tijd en qua groep, dus is het moeilijk om uitspraken te doen over de effecten van een nieuw voltijds op gendergelijkheid. We zouden het op grotere schaal moeten kunnen onderzoeken. Toch reageerden de Femina-medewerkers dat het werk doenbaarder en werkbaarder was tijdens het project. Femina werkte samen met de VUB (zie kaderstuk). Uit diepgaande gesprekken bleek dat de collega's voor 2018 zich niet zagen werken tot de pensioenleeftijd. Na het project zagen ze de toekomst positiever in en bleek het werk vol te houden tot hun 65ste.

Tekst: Patrick Verhoest
Foto's: Shutterstock en GF