

Een risicoanalyse van gecomprimeerde werkschema's in de federale arbeidsdeal

Kristen du Bois, Claudia Rooman, Philippe Sterkens, Louis Lippens, Stijn Baert, Eva Derous¹ - Universiteit Gent

ABSTRACT

Sinds de jaren 1970 wordt gepleit om voltijds werk op minder dagen mogelijk te maken. Ondanks de populariteit van gecomprimeerde werkschema's en hun recente introductie op de Belgische arbeidsmarkt, identificeerden eerdere studies naast voordelen ook risico's van dergelijke arbeidstijdregelingen. Echter, omdat het leeuwendeel van de veldstudies tijdens de vorige eeuw werd uitgevoerd, hebben we weinig informatie over de potentiële risico's op onze hedendaagse arbeidsmarkt. Daarom onderzochten we in drie Belgische pioniersorganisaties via 24 diepte-interviews welke voordelen en risico's voortvloeiden uit hun proeftuinen met gecomprimeerde werkschema's in de arbeidsdeal. Doorgaans leidden gecomprimeerde werkschema's niet tot meer flexibiliteit, maar wel tot een betere werk-privébalans en een stabiel niveau van gezondheid (fysiek en mentaal), werkprestaties en ziekteverzuim. De positieve uitkomsten waren volgens geïnterviewden deels het resultaat van informele regelingen, ergonomische ondersteuning en taakrotatie. Voordelen werden hoofdzakelijk gerapporteerd bij vrouwen die aanvankelijk veel vrijwillige overuren presteerden of een bijkomende opleiding volgden, en mannen met jonge kinderen en een partner die een evenwicht zochten tussen hun hoofd baan, een persoonlijk project (bijvoorbeeld zelfstandige activiteit of renovatieproject) en gezinstijd. Risico's werden hoofdzakelijk geïdentificeerd bij vrouwen met hoge familie-eisen die een gecomprimeerd werkschema zagen als alternatief voor deeltijds werk en bij wie de verminderde flexibiliteit leidde tot een verstoord privé- en familieleven, een slechtere werk-privébalans en, in sommige gevallen, tot een hoger burn-outrisico. Ook werden enkele gevallen gemeld van fysieke klachten (rug- en nekpijn), verminderde slaap en overbelasting van het team. Daarom roepen we beleidsmakers op om grondige kwantitatieve beleidsevaluatie uit voeren, werkgevers te ondersteunen bij het treffen van gepaste preventiemaatregelen en sociaaljuridische barrières op flexibiliteit op te heffen. Ons onderzoeksteam werkt momenteel aan drie vervolgstudies. Gegeven de geïdentificeerde risico's, ontwikkelen we een zelfreflectie- en monitoringstool voor werknemers om de aankomende pre-post interventiestudie bij onze partnerorganisatie op een verantwoorde manier uit te voeren.²

¹ De auteurs danken Brecht Neyt voor zijn ondersteuning vanuit UGent @ Work en Jemina Neiryndck voor haar bijdrage aan de studie.

² De inzichten uit dit onderzoek worden verder geduid door onderzoekers en professoren uit verschillende domeinen op <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/acties/sugaw14.pdf>

Door de federale arbeidsdeal (Belgisch Staatsblad, 2022) kunnen voltijdse werknemers sinds november 2022 een gecompriemd werkschema aanvragen waarbij ze langere dagen presteren in ruil voor meer vrije dagen. Volgens beleidsmakers moet die regeling werknemers meer flexibiliteit bieden om een betere werk-privébalans te bekomen. Zo moeten gecompriemde werkschema's een alternatief bieden voor deeltijdse werkregimes en loopbaanonderbrekingen en - volgens de regelgevingsimpactanalyse (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022) - bijdragen aan gezondheid en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Op die manier zou de regeling tevens de voltijdse beschikbaarheid voor werkgevers waarborgen. Echter kan de wetenschappelijke literatuur rond gecompriemde werkschema's die verwachtingen niet hard maken. Sterker nog: volgens eerdere studies lijken er risico's aan gecompriemde werkschema's verbonden die onderzocht moeten worden in de context van preventie.

Gecompriemde werkschema's in de federale arbeidsdeal

Concreet kunnen voltijdse werknemers door de arbeidsdeal aan hun werkgever vragen om een gecompriemde werkweek waarin ze langere dagen presteren in ruil voor één extra vrije dag per week (vierdaagse werkweek), of een wisselend weekregime waarin er in de ene week meer wordt gewerkt in ruil voor extra vrije tijd in de andere week (Belgisch Staatsblad, 2022). De kerngedachte is om meer flexibiliteit te bieden met oog op een betere werk-privébalans (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022), wat op zijn beurt lange afwezigheden en burn-out moet helpen voorkomen (De Tijd, 2022, De Morgen, 2022; De Standaard, 2022). Daardoor zouden werknemers hun voltijds werkregime langer moeten kunnen aanhouden en dus een alternatief bieden voor deeltijdse arbeid en loopbaanonderbrekingssystemen (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022). Omdat meer vrouwen gebruik maken van zulke systemen, zou de regeling daarom bijdragen aan gendergelijkheid op de arbeidsmarkt (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022). Samengenomen moet de maatregel ervoor zorgen dat werknemers min of meer op dezelfde manier beschikbaar blijven voor hun werkgever als in hun oorspronkelijke voltijdse werkschema's (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022).

Knelpunten

Verrassend genoeg lijken bovenstaande verwachtingen uit de regelgevingsimpactanalyse grotendeels gebaseerd op interpretaties van statistieken over loopbaanonderbrekingen, en arbeid en geslacht, verstrekt door de RVA en Statbel (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022). Desalniettemin waren de beleidsmakers bij wet verplicht om deze regelgevingsimpactanalyse te bespreken met de sociale partners, die een negatief advies gaven over de gecompriemde werkschema's zonder arbeidstijdverkortung (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022). De grondgedachte achter dit advies was dat werkdagen van meer dan negen uren nadelig kunnen zijn voor het welzijn van werknemers (Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2022). Toch besloot de regering haar oorspronkelijk wetsvoorstel min of meer ongewijzigd te laten (zie Belgisch Staatsblad, 2022 voor uiteindelijke wettekst).

Toch lijkt een recente systematische review van de wetenschappelijke literatuur rond gecompriemde werkschema's de bezorgdheden van de sociale partners te ondersteunen. Ten eerste hebben werknemers in gecompriemde werkschema's niet noodzakelijk meer tijd voor vrijetijdsactiviteiten en brengen ze zelfs minder tijd met hun gezin door (Bolino et al., 2020). Een belangrijke uitzondering daarop zijn ploegwerkers: bij hen lijken gecompriemde werkschema's hun werk-privébalans wel te verbeteren (Bambra et al., 2007). Ten tweede rapporteren werknemers in gecompriemde werkschema's meer lichamelijke klachten en na het negende uur arbeid neemt ook het risico op arbeidsletsels toe (Bolino et al., 2020). Daarnaast wijzen studies uit dat gecompriemde werkschema's een negatieve invloed hebben op de slaap van werknemers (Bolino et al., 2020). Ten derde kunnen langere diensten door gecompriemde werkschema's tot hogere hoeveelheden stress op werkdagen en burn-out leiden (Bolino et al., 2021).

Een eerdere meta-analyse concludeerde ook dat gecompriëerde werkroosters niet geassocieerd worden met een lager ziekteverzuim (Baltes et al. 1999).

Specifiek in de context van gender toont eerder onderzoek aan dat vooral mannen zich aangetrokken voelen tot gecompriëerde werkschema's (Bolino et al. 2020; Hamermesh & Biddle, 2022; Ronen & Primps, 1981). Eerdere studies leggen uit dat mannen hun voorkeur voor gecompriëerde werkschema's vooral voortkomt vanuit hun vrijetijdsoriëntatie en vrouwen gecompriëerde werkschema's eerder bekijken vanuit het effect op hun gezin (Ronen & Primps, 1981). Aangezien werknemers in gecompriëerde werkschema's minder tijd met hun gezin doorbrengen (zie hierboven) zou dit kunnen verklaren waarom vrouwen minder aangetrokken zijn tot deze stelsels. Echter kan, vooral voor vrouwen, flexibiliteit in uurroosters wel een cruciale buffer vormen tegen de negatieve effecten van atypische uurroosters op hun gezins- en privéleven (Bolino et al., 2020).

Desalniettemin kunnen bovenstaande onderzoeksbevindingen met betrekking tot welzijn niet zomaar doorgetrokken worden richting de preventie in de context van de Belgische arbeidsdeal. Ten eerste werd het leeuwendeel van de bestaande veldstudies rond gecompriëerde werkschema's tijdens de vorige eeuw uitgevoerd (zie Bolino et al., 2020 en Ronen & Primps, 1981 voor overzichten). Dat is problematisch omdat jobs de laatste decennia drastisch veranderd zijn (ILO, 2015).

Door de lockdowns naar aanleiding van de COVID-19-crisis wijzigde voor veel jobs ook de manier waarop werktijd wordt ingevuld (Hamermesh & Biddle, 2022), bijvoorbeeld door de toename van telewerk. Ten tweede is het gros van de studies kwantitatief van aard. Daarom hebben we nog steeds weinig informatie over waarom, hoe en wanneer gecompriëerde werkschema's wel of niet werken (Bolino et al., 2020), wat een drempel vormt voor de wettelijke plicht tot risicopreventie, beschermingsmaatregelen en informatie aan werknemers (Belgium, 2023).

Methode

Om die informatie nood op te vullen, lanceerde *UGent @ Work* in november 2022 een oproep (via online media, nationale radio, televisie, kranten) voor onderzoekssamenwerkingen met werkgevers die proeftuinen met gecompriëerde werkschema's overwogen. In totaal vroegen 35 geïnteresseerde organisaties om meer informatie en hielden we met 17 organisaties een intakegesprek. Vanuit evidente ethische overwegingen was ons onderzoeksteam transparant over het gebrek aan kennis over mogelijke risico's van gecompriëerde werkschema's in de huidige context. Uiteindelijk besloten drie organisaties (een groot retailbedrijf, een groot kennisbedrijf en een middelgroot technisch bedrijf) om proeftuinen te implementeren en een onderzoekssamenwerking aan te gaan.

In die drie organisaties hebben we in totaal 24 semigestructureerde diepte-interviews afgenomen. Om een 360-graden risicoanalyse van gecompriëerde werkweken mogelijk te maken, bestond onze steekproef uit drie hr-managers, vijf directe managers van werknemers in een gecompriëerd werkschema, één personeelsplanner en vijftien werknemers in gecompriëerde werkschema's. Deelnemers werden geworven via de interne communicatiekanalen van de organisaties. Om deelname te stimuleren, boden we geïnterviewde medewerkers een cadeaubon aan van 15 euro, gefinancierd door Universiteit Gent. Bovendien bezorgden we geïnterviewden een formulier rond geïnformeerde toestemming met informatie over het onderzoek en anonieme gegevensverwerking en de mogelijkheid om na het diepte-interview contact met ons op te nemen bij vragen of bezorgdheden. De diepte-interviews werden opgenomen en opgeslagen in een map die uitsluitend toegankelijk is voor het onderzoeksteam.

De geïntegreerde samenvatting van Bolino et al. (2020) diende als uitgangspunt voor de thema's in de semigestructureerde vragenlijsten. Na de diepte-interviews legden we een databank aan waarin we de thema's classificeerden in socio-demografische kenmerken, (bijvoorbeeld geslacht, functietype, kinderen), uitkomsten, (bijvoorbeeld flexibiliteit, werk-privébalans, fysieke werkbaarheid en mentale werkbaarheid,) en mechanismen die de uitkomsten van gecombineerde roosters beïnvloedden of verklaarden (bijvoorbeeld informele regelingen, taakrotatie). Zo codeerden we elk thema per interview met een van de volgende categorieën: een negatieve associatie met gecombineerd werkschema, een positieve associatie met gecombineerd werkschema of geen associatie met gecombineerd werkschema. Die aanpak stelde ons in staat om algemene trends en belangrijke uitzonderingen te identificeren en verder in de diepte te onderzoeken.

Resultaten

Flexibiliteit

Slechts drie van de negen geïnterviewde werkgevers gaven aan dat ze dankzij de regeling meer flexibiliteit konden bieden in hun roosters dan ze aanvankelijk deden. De gedachte hierachter was 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 baan bood die voorspelbaarheid meer flexibiliteit om hun gecombineerde roosters efficiënter in te delen.

Daarentegen rapporteerden drie van de negen geïnterviewde werkgevers een status quo op vlak van flexibiliteit. Drie managers in kennisomgevingen legden voor dat ze enerzijds een gepersonaliseerde regeling konden aanbieden, maar anderzijds door sociaaljuridische barrières in de arbeidsdeal (meer specifiek de wettelijke verplichting tot vastleggen van een vast uurrooster) minder flexibiliteit in uurroosters konden inbouwen dan ze aanvankelijk deden. Door dezelfde verplichting voor een vast uurrooster gaven ook drie van de negen werkgevers aan dat de regeling voor verminderde flexibiliteit zorgde. In dezelfde lijn gaven zeven van de vijftien geïnterviewde werknemers aan dat hun totale flexibiliteit was verminderd omdat ze hun flexibele werktijden moesten inwisselen voor een vast rooster. Zes van de vijftien geïnterviewde werknemers maakten, ondanks de sociaaljuridische barrières, toch informele afspraken met hun werkgever om de negatieve effecten te reduceren. Bijvoorbeeld: in feite werkten ze nog steeds flexibele uren om nodige pauzes te kunnen nemen of verplaatsten ze occasioneel hun vrije dag voor privéomstandigheden. In ruil waren ze bijvoorbeeld bereid om tijdens piekperiodes hun vaste vrije dag naar een ander moment te verzetten of bleven enkelen onder hen beschikbaar in geval van nood. Ze zagen dit als een logische vorm van wederzijdse flexibiliteit tussen henzelf en hun werkgever. Zowel werkgevers als werknemers onderstreepten daarom het belang van het wegwerken van sociaaljuridische barrières om (informele) afspraken te maken over roosterflexibiliteit.

Werk-privébalans

In lijn met de doelstellingen van beleidsmakers, boden werkgevers gecombineerde werkschema's hoofdzakelijk aan om de werk-privébalans van hun werknemers te verbeteren. Na een testperiode concludeerden alle negen werkgevers dat, over het algemeen, de werk-privébalans van hun werknemers verbeterd was. En inderdaad, ook de meerderheid (elf van de vijftien) ondervraagde werknemers meldden een algemeen verbeterd evenwicht tussen hun werk- en privéleven. De werknemers die een betere werk-privébalans rapporteerden behoorden tot een van de volgende groepen: medewerkers die regelmatig overwerkten of na de werkuren bijstudeerden en waarbij de regeling hen toeliet om meer balans te vinden tussen hard werken en vrije tijd, of mannelijke werknemers met jonge kinderen die een beter evenwicht zochten tussen hun hoofdbaan, persoonlijk project (bijvoorbeeld zelfstandige activiteit of renovatieproject) en gezinstijd.

Eén van de vier werknemers met een verminderde werk-privébalans legde uit dat het moeilijk was om zijn werk gedaan te krijgen in minder dagen. De overige drie werknemers die een verminderde werk-privébalans rapporteerden, behoorden tot een belangrijke doelgroep van de arbeidsdeal: vrouwelijke werknemers die de regeling zagen als alternatief voor deeltijdse stelsels. In lijn met eerder onderzoek over het belang van flexibiliteit bij vrouwen met atypische werkschema's (zie hierboven), rapporteerden deze vrouwen dat de verminderde flexibiliteit in uurroosters negatieve effecten had op hun gezins- en privéleven.

Fysieke werkbaarheid: fysieke klachten en arbeidsongevallen

Ondanks de bezorgdheden van werkgevers, werd er tijdens de proefperiodes geen toename in arbeidsongevallen vastgesteld. Twaalf, oftewel een meerderheid, van de geïnterviewde werknemers rapporteerden geen veranderingen in hun fysieke werkbaarheid. In deze context belichtten de werknemers enkele preventiemaatregelen die hun werkgevers troffen. Geïnterviewden in het groot kennisbedrijf gaven aan dat hun werkgever sowieso veel aandacht besteedt aan ergonomie, bijvoorbeeld sta-zitbureaus. Gelijkaardig gaven geïnterviewden in het groot retailbedrijf aan dat er voldoende taakrotatie werd voorzien, zoals afwisseling tussen rechtstaande en zittende taken. Eén van deze werknemers rapporteerde zelfs een toegenomen fysieke werkbaarheid omdat de extra vrije tijd toeliet om meer te bewegen. Ondanks de preventiemaatregelen in de deelnemende werkplekken rapporteerden twee werknemers een gedaalde fysieke werkbaarheid door toegenomen rug- en nekklachten. Ook rapporteerden drie medewerkers dat hun slaapduur werd ingekort door hun gecombineerd werkschema.

Mentale werkbaarheid: burn-outrisico en stress

Burn-out ontwikkelt heel geleidelijk over tijd en is een samenspel tussen hoge werkeisen (zoals werkdruk), een tekort aan hulpbronnen (zoals ondersteuning) die leiden tot verhoogde uitputting en een gebrek aan mogelijkheden om te herstellen van deze uitputting, bijvoorbeeld door te ontspannen of zich psychologisch los te koppelen van het werk. De interactie hiervan met persoonlijke en gezinseisen, zoals zorg voor kinderen, en hulpbronnen (bijvoorbeeld ondersteuning vanuit het gezin) speelt ook een rol (Demerouti & Bakker, 2022; Demerouti et al., 2021; Kinnunen et al., 2011; Schaufeli et al., 2020). Burn-outsymptomen zoals cognitieve ontregeling (bijvoorbeeld verlies van concentratie) kunnen de voorgenoemde mechanismen ook opnieuw beïnvloeden (Schaufeli et al., 2020). Om aanwijzingen te krijgen over burn-outrisico en gecombineerde werkweken, was het dus aangewezen om elke component in dit interactief mechanisme te bevragen.

Ten eerste ervoer de meerderheid, of acht van de geïnterviewde werknemers, meer taakeisen (vooral werkdruk) en meer werkstress op werkdagen. Ten tweede gaf de meerderheid (elf respondenten) ook aan dat hun mogelijkheden tot herstel op werkdagen afnamen door het hoger aantal uren. Voor de meesten, namelijk tien werknemers, nam het herstel op vrije dagen toe. Bovendien rapporteerden zeven werknemers ook verbeterde sociale relaties buiten het werk, wat kan dienen als een belangrijke persoonlijke hulpbron. Deze componenten resulteerden over het algemeen in een status quo op vlak van zelfgerapporteerd burn-outrisico bij negen van de geïnterviewde werknemers. Deze trend werd over het algemeen bevestigd aan werkgeverszijde waar de meerderheid, namelijk zes werkgevers, een stabiel niveau van burn-outrisico bij de deelnemende werknemers in hun organisatie rapporteerden.

Er waren echter enkele uitzonderingen op deze algemene stabiele trend. Vier geïnterviewde werknemers die voorheen regelmatig vrijwillig overwerk verrichtten rapporteerden een verlaagd burn-outrisico. Ze gaven aan dat het gecombineerd werkschema hen duidelijkheid gaf en hen hielp om grenzen te stellen en te herstellen van hun veeleisende baan. Ook twee werkgevers gaven aan dat het burn-outrisico bij hun deelnemende werknemers was gedaald. Aan de andere kant rapporteerde een leidinggevende de casus van één van haar vrouwelijke medewerkers met kinderen, waarbij ze verschillende burn-outsymptomen opmerkte zoals uitputting (kernsymptoom), meer fouten maken (cognitief ontregelingsproces) en ziekteverzuim als gevolg van de toegenomen herstelbehoefte van de medewerker.

Helaas konden we deze werknemer niet bereiken voor een diepte-interview om het mechanisme achter deze symptomen te onderzoeken. Wel waren de twee geïnterviewde werknemers die een verhoogd burn-outrisico rapporteerden ook vrouwen met kinderen. Zij gaven aan dat hun verminderde flexibiliteit (zie hierboven) leidde tot verminderde gevoelens van autonomie, verhoogde mentale stress om werkuren bij te houden, een verhoogd werk-familieconflict en verminderde sociale relaties.

Beschikbaarheid voor de organisatie

Op twee uitzonderingen na rapporteerden werkgevers en werknemers over het algemeen een stabiel niveau van ziekteverzuim. Enerzijds rapporteerde een manager minder ziekteverzuim bij werknemers met een tweede job omdat hun gecombineerde schema's makkelijker te organiseren waren (zie hierboven). Anderzijds rapporteerde een manager meer ziekteverzuim volgend op toegenomen burn-outsymptomen (zie hierboven). Zowel werkgevers als werknemers meldden over het algemeen ook een stabiel niveau van werkprestaties. Echter werden er door werkgevers 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 de toegenomen vergaderlast op werkdagen. Aan de andere kant rapporteerden twee medewerkers net verhoogde werkprestaties omdat ze door de regeling gedeeltelijk buiten de kantooruren werkten en zich daardoor meer konden focussen, onder andere als gevolg van minder vergader- en telefonielast.

Vanuit werkgevershoek werd echter ook de keerzijde van die 'focusmedaille' belicht: drie werkgevers in kenniswerkomgevingen uitten hun bezorgdheid over de toegenomen druk op het team. Vijf werkgevers uitten ook bezorgdheden over de beschikbaarheid voor klanten. Bovendien meldden vier werkgevers dat de relaties op de werkplek erop achteruit waren gegaan als gevolg van die belasting op het team en/of de schaarsere momenten waarop het hele team beschikbaar was. Desalniettemin rapporteerde de meerderheid, namelijk dertien werknemers, zelf 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 één werknemer in de retailomgeving 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. In het kader van preventiemaatregelen raadde een werkgever aan om de medewerker te laten nadenken over de impact op het team, een open gesprek te voeren met het team over hun bezorgdheden en op basis van de twee voorgaande stappen taakrotatie te voorzien (bijvoorbeeld alternatieve taken) om de druk op de algemene planning en het team te verminderen.

Aan de andere kant waren er ook beschikbaarheidsvoordelen verbonden aan de gecoprimeerde werkweek: twee werkgevers in het groot kennisbedrijf rapporteerden dat hun werknemers op hun werkdagen tijdens kantooruren beter beschikbaar waren. Vier werknemers legden zelf actief uit dat dit te maken had met het feit dat ze persoonlijke afspraken (bijvoorbeeld arts, fysiotherapeut, kapper) planden op hun vrije dag in plaats van gebruik te maken van hun flexibele uren. Ook in de retailomgeving meldden werkgevers praktische voordelen rond beschikbaarheid omdat werknemers in een gecoprimeerd werkschema nu een hele openingsdag kunnen meedraaien. Belangrijk om te vermelden in het kader van beschikbaarheid is ook dat de drie vrouwelijke werknemers die nadelige effecten ervaarden besloten om uiteindelijk weer uit de regeling te stappen. Ze besloten allen om naar een deeltijds regime, bijvoorbeeld 90%, over te schakelen. De andere twaalf werknemers besloten voorlopig om in de gecoprimeerde werkweek aan de slag te blijven.

Conclusie

Beleidsaanbevelingen

De regeling zorgde, door de wettelijke verplichting tot een vast uurrooster in gecomprimeerde werkschema's, doorgaans niet voor meer wederzijdse flexibiliteit. 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 (bij wet verboden) informele flexibiliteitsregelingen trof om de negatieve effecten te beperken, leidde de verminderde flexibiliteit in gecomprimeerde 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 gecomprimeerde werkschema zagen als interessant alternatief voor deeltijdse regelingen. Bijgevolg raden we op basis van de resultaten enerzijds aan om de sociaaljuridische barrières voor flexibiliteit in gecomprimeerde werkschema's weg te werken. Anderzijds is er nood aan grondig wetenschappelijk onderzoek naar de randvoorwaarden en geschiktheid van gecomprimeerde 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 absentieïsme leed. 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 leed. 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 beleidsmakers aan om met experts, zoals preventieadviseurs en arbeidspsychologen, samen te werken om werkgevers te ondersteunen bij het treffen van preventiemaatregelen. Daarnaast adviseren we om een kwantitatieve beleidsevaluatie uit te voeren met specifieke aandacht voor de gezondheidsuitkomsten van gecomprimeerde werkschema's, en dit ook voor specifieke doelgroepen.

Sterktes, beperkingen en toekomstig onderzoek

Het onderzoeksteam zette met deze voorstudie een eerste belangrijke stap richting een Belgische basis voor onderzoek naar de effecten van gecomprimeerde werkschema's. Enerzijds maakt deze studie de weg vrij voor ethisch verantwoorde beleidsevaluatie, met inachtneming van de potentiële risico's die beleidsmakers aanvankelijk over het hoofd zagen. Anderzijds werkt deze studie belangrijke praktische en wettelijke barrières weg voor organisaties om gecomprimeerde werkschema's uit te testen in hun organisatie, zoals preventie- en informatieplicht. Daarmee landen we ook meteen op veruit de belangrijkste beperking van dit kwalitatief vooronderzoek: de generaliseerbaarheid naar de totale Belgische beroepsbevolking. Bijgevolg bestaat onze toekomstige onderzoeksagenda met betrekking tot gecomprimeerde werkschema's uit drie luiken. Ten eerste werken we aan een mixed-methods case study over gecomprimeerde werkschema's bij kenniswerkers. Ten tweede werken we aan een kwantitatief vignettenexperiment waarin we aan de hand van fictieve job keuzes bij een representatieve steekproef van Belgische werknemers zullen nagaan of, en onder welke randvoorwaarden, gecomprimeerde werkschema's een alternatief bieden voor deeltijdse werkregimes. Daarbij zullen we op basis van voorgaand onderzoek en onze eigen bevindingen specifieke aandacht besteden aan eventuele genderverschillen. Ten derde sloegen we met een grote multinationale organisatie de handen in elkaar om de introductie van gecomprimeerde werkschema's in zes Belgische filialen te bestuderen via een kwantitatieve pre-post interventiestudie.

Gezien de potentiële risico's die uit deze analyse naar boven kwamen, zullen we tijdens deze studie uitermate veel belang hechten aan risicopreventie en bescherming van werknemers. Meer concreet ontwikkelen we daarom - op basis van eerdere studies, eigen bevindingen en gevalideerde vragenlijsten - een zelfreflectietool voor onze partnerorganisatie die werknemers zal toelaten om te reflecteren over hun persoonlijke risico's en hun fit met een gecomprimeerd werkschema alvorens een aanvraag in te dienen. Bovendien voorzien we op basis van dezelfde bronnen ook een monitoringstool waarmee werknemers tijdens de proefperiode kunnen nagaan of ze vatbaarder zijn geworden voor bepaalde risico's, zodat ze die kunnen bespreken met hun leidinggevende, vertrouwenspersoon en/of preventieadviseur. De resultaten van deze drie vervolgstudies zullen chronologisch en allen uiterlijk voor het einde van 2025 gecommuniceerd worden via de 'Nieuws'-rubriek op <https://www.ugent.be/ugentatwork/>.

BIBLIOGRAFIE

- Baltès, 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(4), 496.
- 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.
- Belgische Kamer Van Volksvertegenwoordigers. (7 juli 2022). *Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen*. Geraadpleegd op 6 september 2023, van <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810001.pdf>
- Belgisch Staatsblad. (2022, oktober 3). Geraadpleegd op 3 november 2022, van https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2022/10/03/2022206360/staatsblad15_94028195
- Belgium.be. (z.d.). *Welzijn op het werk*. Informatie en diensten van de overheid. Geraadpleegd op 6 september 2023, van https://www.belgium.be/nl/werk/gezondheid_en_welzijn/welzijn_op_het_werk
- 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.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: new propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686-691.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. (z.d.). *Risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie en preventiemaatregelen*. werk.belgië.be. Geraadpleegd op 6 september 2023, van <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-ricos-op-het-werk/het-preventiebeleid/risicoanalyse-van>
- Hamermesh, D. S., & Biddle, J. (2022). *Days of work over a half century: the rise of the four-day week* (No. w30106). National Bureau of Economic Research.
- Horenbeek, J., & Wauters, R. (2022, 11 februari). De vierdaagse werkweek komt eraan. Wat heeft de 'arbeidsdeal' nog in petto voor u? *De Morgen*. Geraadpleegd op 17 februari 2022, van <https://www.demorgen.be/nieuws/de-vierdaagse-werkweek-komt-eraan-wat-heeft-de-arbeidsdeal-nog-in-petto-voor-u~b9dba718/>
- ILO. (2015). *World employment and social outlook 2015: the changing nature of jobs*. International Labour Office. Geraadpleegd op 6 september 2023, van https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm

- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(6), 805-832.
- Mooijman, R. (2022, februari 15). Hoe zinvol is een voltijdse werkweek in vier dagen? *De Standaard*. Geraadpleegd op 17 februari 2022, van https://www.standaard.be/cnt/dmf20220215_95603243
- 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>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT): development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health, 17*(24), 9495.
- Su, Q., & Wang, D. Z. (2020). On the commute travel pattern with compressed work schedule. *Transportation Research Part A: Policy and Practice, 136*, 334-356. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.04.014>
- Verscheuren, S., & D'hoore, J. (2022, 16 februari). Wat betekent de arbeidsdeal voor u? *De Tijd*. <https://www.tijd.be/netto/analyse/werk/wat-betekent-de-arbeidsdeal-voor-u/10367090>