

00:00:02

Louis: Een van de dingen is dat wij denken dat langer werken productiever is, terwijl er geen enkele relatie is tussen langer werken en de productiviteit. En dat ombuigpunt zit zo rond de 24 uur en dan na 40 uur is het zelfs contraproductief.

00:00:17

Jan-Willem: Welkom bij Werken aan Groei. Vandaag hebben we Louis Goulmy te gast, expert en groot voorstander van de vierdaagse werkweek. Louis. Welkom!

00:00:25

Louis: Dank je wel.

00:00:26

Jan-Willem: Voordat we het onderwerp induiken, jij hebt een boek geschreven dat heet: Echte Mannen Werken Vier Dagen. Een hele prikkelende titel. Wat was de meest verrassende reactie die je hierop kreeg?

00:00:39

Louis: Nou, vrouwen zeggen met name: "goed zo!", dat vond ik wel leuk. En mannen die zeiden "en echte vrouwen dan?" En dan zei ik vaak: "maar die doen het al". Dus het was juist het tegenovergestelde van wat je zou verwachten qua reactie. Maar ja, dat was het vooral.

00:00:56

Jan-Willem: Veel werkgevers en bedrijven vinden een vierdaagse werkweek nog wat spannend of onnodig en houden vast aan de status quo, 40 uur in 5 dagen. Maar mensen werkten vroeger gewoon zes dagen per week. Hoe zijn we eigenlijk van die zesdaagse werkweek naar onze huidige 40-urige werkweek gegaan?

00:01:15

Louis: Ja, in Nederland is dat wat later geweest, maar in Amerika en onder andere onder Ford, die is volgens mij rond 1926 is die naar de vijfdaagse werkweek en de 8-urige werkdag gaan. Voor die tijd was het inderdaad een zesdaagse werkweek en zelfs nog 10-, 11- of 12-urige werkdagen. Maar zo rond 1926 is het in Amerika gegaan, en volgens mij rond 1938 hebben ze toen de standaard Labor Act opgezet - dus: 40-urige werkweek. Maar dat is in Amerika en halverwege deze eeuw of de afgelopen eeuw, dus de negentiende eeuw, is in Nederland de 40-urige werkweek ingevoerd en dat is met name onder de druk van vakbonden gekomen.

00:01:50

Jan-Willem: Jij denkt dat het anders moet? Jij bent een groot voorstander van de vierdaagse werkweek. Kun je ons meenemen naar het moment waarop jij besloot. Vijf dagen werken, dat is helemaal niks voor mij.

00:02:03

Louis: Voor mijzelf is het een klein beetje begonnen. Ik heb naast mijn studie, of eigenlijk al toen ik op het VWO zat, bij een stratenmaker gewerkt en toen zei ze altijd: "in de ochtend moet je er een klap op geven of moet je meters maken, geen uren". Dat is het hele idee dat wij tijd zijn gaan zien als een maatstaf voor productiviteit, met name voor salaris, dat is achterhaald en dat heeft heel erg te maken dus met dat scientific management waar Henry Ford die 40-urige werkweek op gebaseerd heeft. Dat is door Frederick Taylor bedacht, en Frederick Taylor, die dacht dat het werk meetbaar controleerbaar was, dat de mens niet intrinsiek gemotiveerd was en dat wantrouwen de norm was. Nou goed, als je dus mensen

wil prikkelen, dan heb je uren nodig, uren betalen en zo krijg je ze aan de gang. Maar vandaag de dag weten we dat het anders is. Maar toch houden we vast aan vijf keer acht, of in ieder geval uren als maatstaf voor werk en salaris.

00:02:54

Jan-Willem: Ja wat is dan volgens jou een goede maatstaf? Wat is volgens jou die optimale werkweek?

00:03:01

Louis: Nou, als je het echt sec over uren hebt dan denk ik dat je richting de 24 uur gaat. Maar de meeste mensen zijn op dagbasis zo tussen de 3 en de 5 uur effectief. Laat de ideale werkdag in uren tussen de 4 en de 6 uur zijn, want je hebt af en toe een beetje sociaal contact. En dan vier dagen en dan kom je om en nabij bij die 24 uit. Maar het hele probleem is dat wij dus te veel in uren denken. Dus op dit moment als jij nu 40 uur werkt. Grote kans dat je op vrijdag sowieso minder effectief bent. Dat is één van de redenen waarom AFAS bijvoorbeeld op vrijdag dicht gaat, omdat eigenlijk op vrijdag al de meest productieve dag is. Dus wat we zien is dat mensen op maandag fit zijn en op vrijdag vermoeid, gaan het weekend in. En die dalen als het ware af naar vakantie en dan zijn ze op geen moment toe aan vakantie. Dus door het beter te verdelen van je werkbelasting en ook tijd zijn we niet alleen productiever, maar ook beter uitgerust, slapen beter. Nou, noem het allemaal maar op.

00:03:58

Jan-Willem: Ja, jij hebt dat ervaren. Hoe je juist productiever wordt en meer gedaan krijgt als je minder uur werkt. Hoe komt het dat een 40-urige werkweek ervoor zorgt dat mensen minder productief gaan werken? Ze gaan naar dat vakantie moment toe dat weekend zijn er nog andere dingen.

00:04:13

Louis: Nou, een van de dingen is dat ik denk - dat wordt de komende tijd denk ik veel meer een issue - dat mensen zich ook vervelen. Mensen werken als het ware hun werkdag op. Als je weet dat je een bepaalde hoeveelheid werk hebt die je die dag moet doen en je moet je uren maken, dan ga je dat verspreiden over die werkdag. Ook dit werd beschreven door Taylor en noem dat soldering of gaming: het feit dat we dus ons werktempo aanpassen aan de duur die we hebben. De wet van Parkinson komt hier van vandaan. Ik weet niet of je daarmee bekend bent, maar dat komt er eigenlijk op neer dat werk vult zich met de tijd die er voor beschikbaar is. Andere variant is bijvoorbeeld dat als je een bepaald salaris hebt, dan wordt dat ook je uitgavenpatroon en dat soort dingen. Dus de wet van Parkinson heeft daar ook mee te maken. Dus dat zijn twee elementen die daar mee te maken hebben.

00:04:59

Jan-Willem: Daar komt denk ik ook het advies vandaan om meetings korter in te plannen, want als we een uur plannen gaan we ook een uur vol praten.

00:05:05

Louis: Zeker weten.

00:05:07

Jan-Willem: Wat zijn denkfouten die dan vaak door de top van organisaties worden gemaakt over productiviteit.

00:05:14

Louis: Nou, met name dat lang werken goed is. Maar het probleem is een beetje dat als je

nu in de top van de organisatie zit, dan ben je daar waarschijnlijk gekomen doordat je lange dagen, veel uren hebt gemaakt. Dat is een bepaalde loyaliteit, een bepaalde betrokkenheid en daardoor heb je carrière kunnen maken. Dat is ook een van de redenen waarom meer mannen in de top zitten dan vrouwen. Omdat vrouwen al eerder te maken hebben gehad met zorgtaken, zwangerschapsverlof en dan op een gegeven moment kinderen. Die denken ja dat trek ik al niet meer. Dus die man die maakt wel die stap. Die vrouw maakt niet die stap. Dus een van de dingen is dat wij denken dat langer werken productiever is, terwijl er geen enkele relatie is tussen tussen langer werken en de productiviteit. En dat ombuigpunt zit zo rond de 24 uur. En dan na 40 uur is het zelfs contraproductief.

00:05:57

Jan-Willem: Ja, valt dat ook echt te bewijzen? Die productiviteit, dat die dat die stijgt bij een vierdaagse werkweek met minder uren maken?

00:06:04

Louis: Ja, omdat je dus geen uren meer maakt. Maar je levert goed werk, dus je snijdt in inefficiënties. Dus ja, daarvoor zijn de pilots onder andere van Four Day Week Global, die aantonen dat mensen inderdaad productiever worden, er zijn twee dingen die we altijd door elkaar halen. Dat zijn productiviteit en resultaat. En productiviteit heeft eigenlijk te maken met wat doe jij in een bepaalde korte tijd? Wat doe je dus in een uur of in een dag? Dat is je productiviteit en uiteindelijk heb je je resultaat aan het eind van de maand. Dus wat je ziet is dat de productiviteit stijgt op dagen dat mensen werken. En dan zou je zeggen dat als je 20% minder werkt, minder lang werkt, dat je dan in die dagen 20% effectiever moet zijn of productiever in dat geval. En dat is ook vaak het geval. Dus wat je ziet is dat de resultaten gelijk blijven of stijgen. Dat mensen minder vaak verzuimen. Dus als je het hebt over hoe kan je productiviteit laten stijgen is ook door ervoor te zorgen dat mensen minder vaak ziek zijn. PwC had onlangs hier een rapport over met Barbara Baarsma over hoe wij productiviteit kunnen laten stijgen. Nou, dat was door het aanpakken van verzuim, dus dat is één. Tweede is bijvoorbeeld dat je ziet dat er heel veel verloop is. Nou, mensen worden over 't algemeen productiever naarmate ze langer in de organisatie zijn, teneure noemen ze dat. Dus de mate van de ervaring die je opbouwt en eigenlijk in dit eerste jaar word je ingewerkt, leer je van alles dus verloop is ook een best wel grote productiviteits killer omdat er heel veel in mensen wordt geïnvesteerd, ook heel veel tijd en dan gaan ze weg. Dus dat zijn dingen waarbij wij een bepaalde mate van productiviteit terug kunnen winnen, of in ieder geval kunnen behouden. En die zien we nu dus de organisatie verlaten.

00:07:44

Jan-Willem: Hoeveel uur werk jij zelf nu per week?

00:07:46

Louis: Ik zou het niet weten, maar ik probeer me aan mijn 24 uur te houden. Ik werk in principe altijd drie keer een voetbalwedstrijd op een dag.

00:07:52

Jan-Willem: En wat heb jij gemerkt aan je eigen productiviteit sinds je op die manier werkt?

00:07:58

Louis: Je bent minder prikkelbaar, je bent creatiever en relateert makkelijker, meer energie. Nou noem het eigenlijk allemaal maar op, dus je bent gewoon algeheel gezonder omdat je dus minder tijds armoede ervaart. Dus ik word wakker als ik wakker wil worden, niet wanneer de wekker gaat. En als jij uren moet maken en je moet om 08:00 op kantoor zijn en

je hebt een gebroken nacht gehad. Ja, dat is best wel even lastig, want je natuurlijke ritme wordt best wel verstoord door de kunstmatigheid en dat fabrieksmatige denken over mens, werk en inkomen.

00:08:32

Jan-Willem: Ja, lijkt me niet bij elke sector passen toch? Deze manier van werken.

00:08:38

Louis: Nou Ja, dat is dat is eigenlijk ook met thuiswerken. Als je in de thuiszorg zit, dan moet je thuiswerken bij iemand anders, maar dan kan je ook niet achter je laptop gaan zitten. Dus het is niet een one size fits all. Maar ik denk dat je een beetje bedoelt of de vierdaagse werkweek voor alle sectoren in Nederland ja de oplossing.

00:08:56

Jan-Willem: In de zorg bijvoorbeeld. Daar moet je toch gewoon diensten draaien?

00:08:59

Louis: Nou, de zorg is juist een voorbeeld waarbij het wel kan. Er is een pilot geweest in IJsland waarbij ze dat dus gedaan hebben en wat ze zagen is dat er minder verzuim was, minder verloop. Maar ook, en dat is dat is misschien nog wel een mooie, ook voor Nederland. Er is minder noodzaak voor de inhuur van externen. En wat je nu dus ziet in de zorg dat binnen twee jaar verlaat 25 tot 40% van de mensen de zorg. Dat is best wel aanzienlijk. Die gaten die worden opgevuld over het algemeen met ZZP'ers, met in ieder geval duurdere arbeidskrachten, waardoor die samenstelling van die teams ook de hele tijd veranderd. Dus als je meer stabiliteit wil en minder verzuim en verloop, dan is het juist belangrijk dat je naar die vierdaagse werkweek toe gaat. Bovendien, en dat is een tweede element eraan is dat heel veel mensen in de zorg al minder dan 35 uur werken. Maar dat betekent ook dat dat met name vrouwen zijn. En vrouwen verdienen over het algemeen wat minder. Dus het zou ook een soort van correctie zijn voor de loonkloof die we hebben. Maar goed, per saldo kom je dan gelijk uit. Dat was in ieder geval in IJsland het geval.

00:10:09

Jan-Willem: Het werkt dus voor een heleboel sectoren heel goed. Zijn er ook een aantal sectoren waar het misschien minder goed werkt?

00:10:15

Louis: Ja, alleen dan moet je even wat uitzoomen op economisch vlak. We hebben in Nederland drie sectoren die best wel laag productief zijn en slecht of laagbetaald. Dat is de landbouw onder andere, dat is detailhandel en horeca. En dat zijn over het algemeen plekken ook waar heel veel arbeidsmigranten werken. Die worden door werkgevers hier naar Nederland toe gehaald. En die werken daar tegen natuurlijk het minimumloon. Dus laag productieve sectoren die kunnen wij in Nederland eigenlijk als kiespijn missen. Dan hebben we dus minder mensen nodig uit buitenland. Maar ook komt de arbeid vrij voor andere sectoren. Dus een van de dingen die je al zei het is helemaal niet erg dat arbeid duurdere wordt. Voor plekken waar die vierdaagse werkweek dus niet toepasbaar is. Aan de andere kant is het dus een prikkel om te innoveren. En als je innoveert, heb je in principe minder mensen nodig om hetzelfde werk te doen. Dus het zal niet in alle sectoren kunnen. Maar sommige sectoren die kunnen in Nederland ook best wel wat slinken.

00:11:12

Jan-Willem: Welke bewegingen zie je al in die drie sectoren richting het feit dat ze geen lage lonen banen meer hebben?

00:11:19

Louis: Nou, dat gebeurt nog te weinig, want bijvoorbeeld een minimumloon is nog relatief laag. Daar wordt niet zoveel aan gedaan en het is wel gestegen afgelopen tijd, maar niet heel veel. Maar ik weet niet of je de uitzending hebt gezien van Lubach over arbeidsmigratie. Dat heeft dus te maken met dat wij dat we die sectoren dus eigenlijk hebben doordat er zoveel buitenlandse arbeid is. Maar de problemen zijn bijvoorbeeld huisvesting, noem het allemaal maar op. Dus in die sectoren gebeurt nog te weinig. Vandaar dat ze ook groeien.

00:11:49

Jan-Willem: Er zijn toch nog wel een heleboel werkgevers die twijfelen over die vierdaagse werkweek. Stel je voor jij staat met een CEO in de lift en, dat bedrijf zweert bij een veertig uren werkweek en jij krijgt 30 seconden om hem te overtuigen of haar. Wat zeg je?

00:12:08

Louis: Nou, niet zoveel. Ik zal hem of haar niet overtuigen. Ik zou vragen "Wat doe je met je best talent?", en wat zou je ervan vinden als die de organisatie verlaat om naar de concurrent te gaan die wel een vierdaagse werkweek biedt? Ik zal hem niet gaan overtuigen met allerlei redenen waarom vierdaagse werkweek rationeel werkt. Want ik denk namelijk dat het gros van de weerstand zit in onderbuikgevoelens, in oude opvattingen over arbeidsethos bijvoorbeeld. Dus het zit hem niet zozeer in de ratio of in de onderzoeken die gedaan zijn.

00:12:39

Jan-Willem: Wat zijn die onderbuikgevoelens die daar leven?

00:12:43

Louis: Poeh, dat is eigenlijk best wel een naoorlogse arbeidsethos. De schouders eronder, sterk zijn onafhankelijk, niet piepen, dat soort dingen. Dat moest destijds ook om het land op te bouwen, maar dat is een soort van overdrive geweest. En heel veel mensen, met name mijn ouders, net eronder. Je hebt natuurlijk ouders gehad in de oorlog, die hebben dat allemaal meegekregen. En dat was natuurlijk met Corona, met een snotneus moest je thuisblijven. Dat stond best wel haaks op zij altijd gehoord hebben, namelijk paracetamolletje erin en niet piepen. Ja, paracetamolletje erin en gewoon doorgaan. Terwijl we gewoon zien dat roze verzuim, ik weet niet of je daar ooit van gehoord hebt? Nou, je hebt twee soorten verzuim als het ware. De een is zichtbaar en de andere niet en dat is dus absentisme, dat is verzuim, ziek melden en presentisme is roze verzuim. Oftewel mensen gaan wel naar het werk of aan het werk. Maar ze zijn eigenlijk niet volledig inzetbaar en dat is ongeveer twee keer zo schadelijk als verzuim zelf. Nou goed, als je dus niet inzetbaar bent en je gaat wel naar werk toe, heb je lage verzuimcijfers. Maar dan maak je meer fouten, is je geheugen slechter, duurt het herstel langer, Nou noem het eigenlijk allemaal maar op.

00:13:53

Jan-Willem: Die productiviteit die zakt dan drastisch. En wellicht steek je nog andere mensen aan waarvan de productiviteit ook zakt.

00:14:00

Louis: Exact. Ja, dus je steekt aan, iemand anders moet jouw fouten corrigeren. Nou ja, inderdaad.

00:14:05

Jan-Willem: Een waterval van missers dan?

00:14:11

Louis: Ja. En nou, stel nou je bent niet helemaal scherp en je moet terug naar huis rijden en je hebt een ongeluk. Ja, dat zijn allemaal dingen. Ik weet niet in welke gradaties, maar ik als ik moe ben dan laat ik makkelijker dingen vallen. Dus je voelt zelf wel aan in welke mate van fysieke alertheid en gezondheid je zit.

00:14:30

Jan-Willem: Ja, je sprak net ook al eventjes over het verloop binnen een bedrijf. Laten we dan wat verder inzoomen op het effect op recruitment, op HR. Hoe beïnvloedt het invoeren van een vier daagse werkweek je recruitmentstrategie?

00:14:46

Louis: Dat vind ik een hele leuke! Wat voor heel veel sectoren belangrijk is, is niet zozeer dat je nieuwe mensen aantrekt, maar dat je mensen behoudt. Gezond en wel. Dus dat is de grootste winst die je kan boeken. Dat is zowel in de zorg als in het onderwijs zo, maar ook in de bouw. Volgens mij was het onlangs zo dat meer dan de helft van de mensen op zoek was naar een andere baan. Dus dat betekent gewoon dat er best wel een uitstroom is uit je organisatie. Dus daar zou je in eerste instantie gewoon op moeten letten en bij een vierdaagse werkweek blijven mensen meer bij je werken, zijn ze minder vaak ziek. Nou goed, dat hele verhaal. Aan de andere kant is het makkelijker om mensen aan te trekken en zeker nu je ziet dat er een hele generatie is die ook die zorg en dat werk gelijkwaardiger wil verdelen. Daar trek je niet alleen mannen mee aan die dat willen, maar behoud en trek je dus ook vrouwen aan die dat werken en zorg beter kunnen combineren en carrière willen maken?

00:15:38

Jan-Willem: Zijn er al landen waarin dit veel meer gebeurt? Lopen die voor op die vierdaagse werkweek?

00:15:44

Louis: Ja, in principe loopt IJsland denk ik wel aan kop. Met name bij de overheidstak hebben ze dat gedaan, volgens mij heeft daar de helft van de medewerkers heeft dat al, dus dat is een land. Alleen in Europa is het vrij wisselend. In Portugal is een grote pilot geweest, in Duitsland is een grote pilot geweest en in Engeland. Maar er zijn ook landen waarbij het bijna niet van de grond komt. In Italië komt het nauwelijks van de grond, in Denemarken en in Zweden komt het nauwelijks van de grond. Dus de mate van interesse en belangstelling is best wel wisselend. Ook door Europa heen..

00:16:18

Jan-Willem: Hebben die landen die meer interesse tonen voor de vierdaagse werkweek wat gemeen?

00:16:24

Louis: Nou in Portugal was het met name de overheid die het steunde, dus die heeft die pilot ook mede gelanceerd. Opvallend daar was dat 80% van de deelnemende bedrijven werd geleid door vrouwen en 20% door mannen. Dus het is met name mannen zijn moeilijker te overtuigen dan vrouwen om naar die vier daagse werkweek te gaan. Dat kan je eruit opmaken. In Duitsland, was het best wel groot. Ik weet niet exact wat daar de hoofdreden van was. En in Engeland was eigenlijk de grootste pilot die gedaan is, waardoor het het meest bekend geworden is. Maar ja, dat is ook in samenwerking geweest met kennisinstellingen en ook met de overheid.

00:17:06

Jan-Willem: Ja, als we dan naar Nederland kijken kun je een voorbeeld noemen van een bedrijf dat succesvol een vier daagse werkweek heeft ingevoerd?

00:17:14

Louis: Ja goed, iedereen denkt natuurlijk nu aan AFAS, maar dat is vrij kort dag, want ze zijn nu een maand of drie bezig. Maar de concurrent van AFAS, Numbers, die heeft het volgens mij al een jaar of twee, drie. Dus die hebben het destijds al ingevoerd, dus dat is er eentje. Lucy dat is een organisatie die zich bezighoudt met gezondheid. Dat is er eentje die het succesvol ingevoerd heeft. En als je het eenmaal hebt, dan wil je er ook niet meer van af. Dan is het voor mensen ook heel erg waardevol om d'r met elkaar voor te zorgen dat je niet onnodig werk doet. Dat je efficiënt werkt zodat je collega ook een dag vrij heeft in de week.

00:17:53

Jan-Willem: En je zegt ze hebben dat succesvol ingevoerd. Wat is voor hen succesvol? Weet jij dat?

00:17:59

Louis: Dat verschilt per organisatie. Maar de meesten zullen kijken naar omzet, winst, personeelsverloop, ziekteverzuim. Het is maar net welke KPI's jij als organisatie belangrijk vindt. Klantencontacten? Tevredenheid? Maar over het algemeen gaat het natuurlijk gewoon om de KPI's die elk bedrijf heeft.

00:18:19

Jan-Willem: Ja, 't is voor mij duidelijk, een vierdaagse werkweek dat loont. De voordelen die jij net allemaal benoemde die zijn er gewoon. Maar hoe implementeer je het nu in je bedrijf? Zo'n vierdaagse werkweek?

00:18:34

Louis: Ja, dat is een goeie. Die vraag krijg ik eigenlijk altijd. En de meeste kennis zit bij de mensen op de werkvloer. Dat is ook weer zo'n oude term. Vroeger stonden de zware apparaten op de werkvloer en management op een die kon dan mooi toeschouwen. Maar die kennis zit met name bij de medewerkers zelf. Oké, jullie hebben nu de komende twee, drie maanden de tijd om de vierdaagse werkweek vorm te gaan geven. Over drie maanden gaan wij van start en vanaf dan gaan we naar de vierdaagse werkweek met behoud van salaris. Wat gaan we anders doen? En dan komen er allerlei dingen vanuit die organisatie naar boven toe. Zovan nou oké, we kunnen dit anders doen of we kunnen dat beter voorbereiden. Maar dat kan ik niet allemaal zeggen. Wat ik wel kan zeggen natuurlijk, maar dat zijn altijd een beetje de open deuren. Dat is inderdaad minder vergaderen, minder e-mailen. Er zijn heel veel dingen waar je kritisch op kan zijn en anno 2025 hoor ik nog steeds mensen klagen over dat ze hele dagen in vergaderingen zitten en dat ze dan s avonds pas aan hun eigen werk toekomen. Dus ja, misschien moeten we daar dan maar gewoon mee beginnen.

00:19:36

Jan-Willem: Tijd voor een korte reality check. We horen allerlei overtuigingen over de vierdaagse werkweek. Maar kloppen die wel? Ik heb een paar veelgehoorde stellingen voor je en jij mag ze kort en bondig ontkrachten. "Mijn mensen gaan dan op hun vrije dag alsnog werken." Is dat een risico?

00:19:54

Louis: Ik kan zeggen nee, maar dat is dat is wel een risico en vooral als het hetzelfde werk is. Dus als je stiekem door blijft werken terwijl je denkt ja, we hebben Vierdaagse werkweek, maar ik werk door. Daarom is het ook belangrijk dat een toon uit de top. Dus wat doet je baas? Wat doet je werkgever? Uiteindelijk als jij thuis zorgt voor je kinderen, heel veel mannen zullen herkennen dat dat ook best wel zwaar is en die zegt over het algemeen ja, mijn vrouw kan dat beter, maar dat is niet zo. Ook voor die vrouw is dat heel zwaar. Maar het belangrijkste is wel dat als je dan wel iets doet, dat het dan iets anders is dan die dagen die je daarvoor doet. Want we zitten niet stil, maar we hebben die afwisseling nodig. Sommigen gebruiken het voor een studie, maar als je bijvoorbeeld in de bouw werkt en je werkt vier dagen en je gaat op de vijfde dag beunen, dan denk ik niet dat dat zo verstandig is.

00:20:47

Jan-Willem: En een andere veelgehoorde stelling is: "Je verliest het contact met klanten als je minder dagen werkt." Wordt bereikbaarheid een probleem?

00:20:57

Louis: Nee. Over het algemeen merken klanten er niet zoveel van. Best veel klanten zijn ook best wel positief, want je hebt te maken met medewerkers die beter uitgerust zijn, vriendelijker zijn, beter van dienst zijn. Maar het kan wel betekenen dat je je dienstverlening anders aanpakt. Dus dat je zorgt dat je vaker asynchroon bereikbaar bent. Dus niet zozeer via de telefoon, maar via mail, chat of ander klantencontact.

00:21:22

Jan-Willem: En de derde stelling: "We kunnen dit niet betalen." Is het financieel haalbaar of aantrekkelijk om te doen?

00:21:29

Louis: Ja dat vind ik altijd een doodoener. Omdat we blijkbaar dus wel verzuim verloop en de extra dure externen, dat kunnen we allemaal wel betalen.

00:21:41

Jan-Willem: Dat komt uit een ander potje.

00:21:42

Louis: Ja, dat is het. En dat is het hele punt met preventie en met investeren. Investeren moet je natuurlijk eerst doen, maar bij preventie zien we dat niet echt direct terug. Terwijl als iemand ziek uitgevallen is. Ten eerste moet je vanwege onder andere de Wet Poortwachter daar in investeren, dan merk je ook dat iemand er daadwerkelijk niet is. Dan voelen we de kosten pas. Dus dit is wel echt iets als je het hebt over duurzame inzetbaarheid en over je hele werkzame leven. Van je 25e als het ware tot aan je 65e, tegenwoordig al langer. Maar dan is het dus ook gewoon een langere termijn perspectief. En dit is echte duurzame inzetbaarheid. Dus ik denk dat we het niet kunnen veroorloven om zo door te gaan zoals we nu werken.

00:22:28

Jan-Willem: Ik zat me trouwens nog te bedenken, zijn er nou ook werkgevers die tegen jou zeggen waarom zou ik ze vier dagen laten werken? Ik kan ze ook gewoon meer werk geven, anders hebben ze niet genoeg te doen. Als ze nu vijf dagen werken en dat werk ook in vier dagen zouden kunnen.

00:22:46

Louis: Oh als als blijkt dat ze in vier dagen hetzelfde kunnen doen, dan had ik ze een stuk

verder.... Nou dat is dus leuk. Er is een onderzoek dat gaat over dat vrije tijd een enorm krachtige motivator is om effectief aan het werk te gaan, meer dan geld. Dus mensen worden ook gelukkiger en gezonder van meer vrije tijd dan van meer geld. Dat heeft dus ook weer te maken met die opvattingen over intrinsieke motivatie ja of nee. Dus nee, je kan niet meer uit iemand persen als je dat doet. Het is als het ware zo dat mensen korter en intensiever gaan werken in plaats van wat langer en langzamer. Dat is eigenlijk de copingstrategie die mensen hanteren om werk voor elkaar te krijgen.

00:23:29

Jan-Willem: Denk jij dat die vierdaagse werkweek over 10 jaar de norm zal zijn? Of blijft dat een uitzondering en zullen toekomstige generaties met verbazing terugkijken op hoe vastgeroest we waren in onze 40-urige werkweek? Net zoals dat wij nu verbaasd waren over die zesdaagse werkweek van vroeger. Wat denk jij?

00:23:47

Louis: Ja, ik denk het wel. Ik denk dat het snel kan gaan, ik moet er wel een soort van noot erbij zetten. Volgensmij in 1956 zei Nixon het al over de vierdaagse werkweek, dus het is altijd met dat soort maatschappelijke veranderingen. Maar ik denk nu dat de technologische ontwikkelingen die we nu meemaken, die heeft sociale innovatie nodig en een van de sociale innovaties is een vierdaagse werkweek en dat breder maatschappelijk vlak zie je dat mensen gewoon die zorgtaken en werktaken gelijkwaardiger willen verdelen, waardoor je dus ook die genderongelijkheid aanpakt. Dus meer diversiteit, meer vrouwen in de top, nou noem ik eigenlijk alleen maar op. Dus ik denk inderdaad dat binnen nu en tien jaar zullen de organisaties overgestapt zijn op een vierdaagse werkweek.

00:24:29

Jan-Willem: Stel nou, je bent een werkgever en je wil morgen de eerste stap zetten richting die vierdaagse werkweek. Wat zou jij dan als eerste veranderen?

00:24:38

Louis: Ik zou met elkaar de beslissingsbevoegdheid die mensen hebben, die zou ik vergroten. Dus dat je niet voor elk wisselwasje toestemming moet vragen, maar gewoon zeggen Oké, elke medewerker heeft vanaf nu tot en met € 1.000 gewoon budgetrecht. Die kan dat gewoon doen. Daarmee voorkom je micromanagement en overleg en daarmee wordt de snelheid waarmee mensen kunnen handelen veel groter. Sommige mensen zullen zeggen dat is best wel veel geld, maar aan de andere kant een ziekte dag kost € 350. Dus als ik me thuis op mijn vingers sla en ik kan niet naar het werk, is ook een bepaald risico, dus ik denk dat we die risicobereidheid wat groter moeten zetten. Dus dat die zeggenschap bij die medewerker wordt vergroot.

00:25:16

Jan-Willem: En we daarmee ook minder managers nodig.

00:25:20

Louis: Ja, denk het wel ja..

00:25:23

Jan-Willem: Dat zullen sommigen niet leuk vinden om te horen. Ja, dank je wel Louis.

00:25:28

Louis: Nou, alsjeblieft.

00:25:34

Jan-Willem: Dit was Werken aan groei, een podcast van Indeed. In de volgende aflevering heb ik Talent Strategy Advisor Alvera Lubbers te gast. Zij neemt je mee in de wereld van Skills-based hiring en legt uit waarom het juist nu belangrijk is om verder te kijken dan alleen een diploma.