

Vierdaagse werkweek of wisselend weekregime

Gespreksleidraad



WAT IS HET?

Voltijdse werknemers in de private sector kunnen vanaf november 2022 aan de slag in een vierdaagse werkweek. Concreet mogen ze hun **werkweek op vier dagen presteren, of met een wisselend weekregime**.

De maatregel vloeit voort uit de **arbeidsdeal** (2022) van de federale regering en laat werknemers toe hun werk- en privéleven beter op elkaar af te stemmen.

WAT IS HET EFFECT OP WELZIJN?

De invoering van de vierdaagse werkweek biedt verschillende voordelen voor werknemers, maar kan ook nadelen bevatten.

De toekomst zal uitwijzen hoeveel deze aangepaste werkweek doorweegt op het welzijn van de werknemers. Eerste onderzoeken lijken aan te geven dat werknemers dit een interessante maatregel vinden - maar het uiteindelijke effect op hun gezondheid en welzijn is onvoldoende onderzocht. Daarvoor zijn meer studies nodig waarbij objectieve gezondheidsparameters worden gemeten.

Ook voor werkgevers brengt de vierdaagse werkweek de nodige uitdagingen met zich mee op vlak van werkorganisatie. Het is daarom belangrijk om een goed afsprakenkader uit te werken voor de praktische toepassing van dit regime en om voldoende in gesprek te gaan met alle betrokken partijen. De gespreksleidraad van IDEWE kan hierbij gebruikt worden.



Naar de leidraad



Wat zegt de wet?

HOE GEBRUIK JE DE GESPREKSLEIDRAAD?

Om organisaties te ondersteunen over dit thema, voorzien we vanuit Groep IDEWE deze **gespreksleidraad**. We lijsten op welke vragen je als werkgever kunt bespreken met je werknemer(s) die in een vierdaagse werkweek of wisselend weekregime aan de slag willen gaan. We hebben hierbij aandacht voor het individu, het team en de organisatie.



Gespreksleidraad bij opstart

Individuele aspecten	
Wat maakt dat je kiest voor een vierdagenwerkweek/wisselend weekregime?	<input type="checkbox"/>
Welke effecten denk je dat een werkdag van tien uur op jou zal hebben?	<input type="checkbox"/>
Hoe zal je inzetten op focus en gezonde werkgewoontes gedurende een extra lange werkdag?	<input type="checkbox"/>
Is het haalbaar om dit werkregime te combineren met je privéaangelegenheden?	<input type="checkbox"/>
Wat is er verder nodig om van dit werkregime een succes te maken?	<input type="checkbox"/>

Teamaspecten	
Welke afspraken zijn er nodig binnen het team om dit nieuwe werkregime zo vlot mogelijk te implementeren? - Denk aan afspraken over het opvolgen van mailboxen, Teams, intranet ... - Denk aan afspraken over de bereikbaarheid van collega's	<input type="checkbox"/>
Wat zijn de potentiële risico's in de samenwerking met collega's? Hoe kun je hier zo goed mogelijk op inzetten?	<input type="checkbox"/>

Organisatieaspecten	
Wat kan de organisatie verder doen om van dit werkregime een succes te maken?	<input type="checkbox"/>
Zijn de afspraken over het aangepaste werkregime op organisatieniveau duidelijk?	<input type="checkbox"/>

Gespreksleidraad bij opvolging (bijv. na drie maanden)

Check-in	
Hoe verloopt het aangepast weekregime voor jou tot nu toe?	<input type="checkbox"/>
Welke zaken had je initieel anders ingeschat?	<input type="checkbox"/>
Wat zou je verder kunnen ondersteunen om hiervan een duurzaam werkregime te maken?	<input type="checkbox"/>
Hoe verloopt de samenwerking met het team?	<input type="checkbox"/>
Heb je verdere verwachtingen van HR of van je leidinggevende?	<input type="checkbox"/>
Heb je de indruk dat dit weekregime een impact heeft op jouw levensstijl of jouw gezondheid? Is die negatief of positief?	<input type="checkbox"/>
Wat zou je aanraden aan anderen die overwegen om een dergelijk weekregime op te starten?	<input type="checkbox"/>



Wat zegt de wet?



VIERDAAGSE WERKWEEK

Werknemers die voltijds werken, krijgen de mogelijkheid om hun **werkweek op vier dagen te presteren**, of om te werken met een wisselend weekregime. Met een werkweek van vier dagen kan een werknemer langer weekend nemen, of een rustdag tijdens de week invoeren. Op die manier kan de werknemer 9,5u/dag (in een 38-uren week) tot 10u/dag (in een 40-uren week) werken zonder dat er sprake is van overuren of overurentoeslag.

Een werknemer die in zo een regeling wilt werken, vraagt dat schriftelijk aan bij de werkgever. Een aanvraag loopt telkens voor zes maanden en is hernieuwbaar. De werkgever kan het verzoek gemotiveerd weigeren. Gaat de werkgever akkoord, dan formaliseert die de nieuwe werkregeling in een schriftelijke overeenkomst met de werknemer en past deze het arbeidsreglement aan.

WISSELEND WEEKREGIME

Daarnaast wordt het mogelijk om in een **wisselend weekregime** te werken, waarbij in de ene week meer wordt gewerkt en in de andere week minder. Zo wordt over een cyclus van twee opeenvolgende weken de normale wekelijkse arbeidstijd gerespecteerd. Dat kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat werknemers in co-ouderschap meer tijd kunnen vrijmaken voor hun kinderen.

Een uitzondering op de cyclus van twee weken wordt gemaakt in de zomermaanden juli, augustus, september, en bij onvoorziene gebeurtenissen. In die periodes en situaties kan de cyclus vier opeenvolgende weken bedragen.

CONCREET

De arbeidsdeal bepaalt ook dat werkgevers hun deeltijdse werknemers met variabele werkroosters zeven werkdagen vooraf moeten verwittigen van hun werkrooster. Een sectorale cao kan deze bekendmakingstermijn verminderen tot drie werkdagen.

Het wetsontwerp voorziet een overgangperiode. Organisaties moeten hun arbeidsreglement aanpassen binnen de negen maanden die volgen op de inwerkingtreding van de nieuwe regels. Sectoren kregen tijd tot uiterlijk 31 december 2022 om hun cao's aan te passen.