

Vierdaagse werkweek of wisselend weekregime

Checklist



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 alsook om voldoende in gesprek te gaan met alle betrokken partijen. De gespreksleidraad van IDEWE kan hierbij gebruikt worden.



Naar de checklist



Wat zegt de wet?

HOE GEBRUIKT U DE CHECKLIST?

Om organisaties te ondersteunen over dit thema, voorzien we vanuit Groep IDEWE deze **checklist**. We bekijken de *best practices* en concrete acties die u als werkgever kunt ondernemen, van de initiële aanvraag tot de concrete aanpak in de praktijk. We hebben hierbij aandacht voor het individu, het team en de organisatie. Neem deze aandachtspunten onder de loep en maak de nodige afspraken.



Checklist

Vierdaagse werkweek

| Aanvraag/opstart | |
|--|--------------------------|
| De aanvraagprocedure voor werknemers is duidelijk. | <input type="checkbox"/> |
| Alle werknemers kunnen vrijwillig beroep doen op dit nieuwe weekregime (of specifieke functiecategorieën). | <input type="checkbox"/> |
| De afspraken over de aanpak zijn duidelijk genoteerd. | <input type="checkbox"/> |
| De wettelijke bepalingen zijn opgenomen in het arbeidsreglement of in een sectorale cao. | <input type="checkbox"/> |
| Leidinggevenden zijn op de hoogte van de nieuwe mogelijkheid en hun rol. | <input type="checkbox"/> |
| Er is een eerste algemene communicatie geweest naar het personeel over de mogelijkheden van deze nieuwe werkregimes. | <input type="checkbox"/> |
| Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk is op de hoogte en heeft advies kunnen verlenen. | <input type="checkbox"/> |

| Aanpak individu | |
|--|--------------------------|
| Elke werknemer die zich kandidaat stelt voor een aangepast werkregime wordt individueel gesproken over motivatie en mogelijke valkuilen (zie ook de gespreksleidraad). | <input type="checkbox"/> |
| Er wordt een opvolgingsgesprek ingepland met een werknemer (bijv. na drie maanden, zie de gespreksleidraad). | <input type="checkbox"/> |
| De werknemer is op de hoogte waar hij/zij terecht kan indien die zelf nood heeft aan een gesprek (bijv. hrm, leidinggevende, vertrouwenspersoon ...). | <input type="checkbox"/> |

| Aanpak leidinggevende | |
|---|--------------------------|
| De leidinggevende is op de hoogte van de mogelijkheden op vlak van de aangepaste werkregimes. | <input type="checkbox"/> |
| De leidinggevende is bereid om hierover gesprekken te voeren met de werknemer. | <input type="checkbox"/> |
| De leidinggevende volgt het team op in omgang met deze nieuwe manier van (samen)werken. | <input type="checkbox"/> |

| Aanpak team | |
|---|--------------------------|
| De teams waarbij één of meerdere werknemers een aangepast werkregime opstarten, worden van nabij opgevolgd. | <input type="checkbox"/> |
| Er is een open dialoog mogelijk binnen het team over deze aanpassing. | <input type="checkbox"/> |
| Er worden afspraken gemaakt op teamniveau met betrekking tot overlegmomenten, communicatie en bereikbaarheid. | <input type="checkbox"/> |

| Aanpak organisatie | |
|---|--------------------------|
| Het systeem van nieuwe werkregimes wordt opgevolgd en geëvalueerd door een duidelijke werkgroep. | <input type="checkbox"/> |
| De interne preventiedienst is geconsulteerd voor advies op basis van eerdere analyses en resultaten die verband kunnen houden met het welzijn van werknemers in een aangepast werkregime (bijv. risicoanalyse psychosociale aspecten, ergonomie, veiligheid ...). | <input type="checkbox"/> |
| Er is een duidelijke communicatiestrategie over de mogelijkheden en afspraken van deze nieuwe werkregimes. | <input type="checkbox"/> |
| Er is een beleid over psychosociaal welzijn, deconnectie, veerkracht ... De specificaties van de nieuwe werkregimes worden hierbij mee opgenomen. | <input type="checkbox"/> |
| Er wordt werk gemaakt van een systematische risicoanalyse psychosociale aspecten. | <input type="checkbox"/> |
| Er worden sensibiliseringsacties uitgevoerd met betrekking tot veerkracht en gezondheid die verband houden met een aangepast werkregime. | <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 deze 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.

Bron: <https://www.sociare.be/kennisbank/arbeidsdeal-overzicht>