

Minder werken

Parttime werken

Onder parttime werken verstaan we het werken in deeltijd, vaak gaan we hierbij uit van een werkweek van 32 tot 40 uur. Het parttime werken is ontstaan in de jaren 80 van de vorige eeuw toen de werkloosheid hoog was en er werd gekeken naar mogelijkheden om de arbeidsparticipatie te verbeteren. Werkenden konden minder uren gaan werken, zodat die uren beschikbaar komen voor nieuwe mensen en banen. Vrouwen die tot dan weinig mogelijkheden zagen om werk en zorg te combineren, konden nu toch zorg combineren met een deeltijdbaan.

Tegenwoordig is het in Nederland vrij normaal om parttime te werken, ongeveer 70% van de vrouwen werkt parttime, bij mannen is dat relatief weinig, ongeveer 30%. Parttime werken heeft niet voor iedereen een positief imago. Vooral voor mannen heerst in sommige sectoren het traditionele idee dat het 'not done' is om korter te gaan werken. De gedachtegang is dat je niet ambitieus bent als je korter werkt. Het is maar net wat je onder ambitieus verstaat, maar als je de tijd en aandacht neemt om je deel in de opvoeding te nemen dan heeft dat niet zo veel met ambitie in je werk te maken als het goed is.

Veel vrouwen gaan na de geboorte van hun eerste kind minder werken en blijven dat doen tijdens de opvoeding. Vanuit feministisch perspectief zou het beter zijn voor vrouwen om hun financiële onafhankelijkheid niet te verliezen door te rekenen op het inkomen van hun partner. Een logischere stap zou zijn dat mannen minder gaan werken, dit proces lijkt langzaam te gaan.

Ondanks de voor- en nadelen van parttime werken zijn we in Europa koploper op het gebied van parttime werken. Vanuit economisch perspectief wordt er door economen vaak op gewezen dat het beter voor de economie zou zijn als mensen meer gaan werken.

Meer werken levert meer op voor het bruto nationaal product, maar het is maar de vraag of het voor jezelf meer oplevert. Bij de keuze om meer te werken kun je kijken naar de meeropbrengsten van dat werk. Financieel zal je er zeker wijzer van worden, maar het is maar de vraag of je gelukkiger wordt als je meer gaat werken. We zijn gewend om vraagstukken rondom werk met economische cijfers te onderbouwen, maar als het gaat om een gezonde balans tussen werk en privé schieten economische cijfers tekort. Je kunt vast goed uitrekenen hoeveel salaris je meer ontvangt als je een halve dag extra gaat werken, maar je kunt vast minder goed uitrekenen hoeveel gelukkiger en gezonder je wordt.

Om voor jezelf een nieuwe benadering te kiezen voor je verhouding met werk zou je het stigma dat parttime werken met zich meebrengt los kunnen laten. De term parttime appelleert aan het idee dat je niet een 'volledige' baan hebt als je parttime werkt. Je zou je bijna schuldig kunnen voelen als je niet 'volledig' werkt. Maar wat nou als we het eens omdraaien en stellen dat minder werken de norm wordt en het vreemd is als je 40 uur werkt.

Ook Gen-Z, de generatie geboren tussen 1995 en 2010, kiest er vaker voor om parttime te werken. Parttime werken is een trend onder jongeren, constateert ook het CBS. Het aantal jongeren dat tussen de 28 en 35 uur per week werkt is sinds 2003 (34%) verdubbeld. Geld verdienen en carrière maken staan niet vanzelfsprekend bovenaan de bucket list. Werk is slechts één onderdeel van hun leven, dat op gelijke voet staat met bijvoorbeeld hobby's, sport, vrienden of maatschappelijke betrokkenheid. Genoeg verdienen is een randvoorwaarde en geen doel op zich.

Kort gezegd gaat het mij niet om het exacte aantal uren dat je werkt, maar wel om het kritisch nadenken over de vraag hoeveel je wil werken zodat je een optimum vindt tussen effectiviteit, werk leuk blijft én je financieel kan doen wat je wil doen.

De term parttime werken past niet meer bij deze tijdgeest. Een betere term is flexibel werken.

Flexibel werken

De term flexibel werken klinkt beter, deze wordt ook gebruikt in de de wet flexibel werken:

“De Wet Aanpassing Arbeidsduur van 19 februari 2000 gaf werknemers de mogelijkheid om de werkgever te vragen om de arbeidsduur te vermeerderen of te verminderen. Vanaf 1 januari 2016 vervangt de Wet flexibel werken de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Onder de Wet flexibel werken blijft de werknemer de mogelijkheid behouden om de werkgever te vragen om meer of minder uren te mogen werken. Daarnaast krijgt de werknemer de mogelijkheid om de werkgever te verzoeken de werktijden of arbeidsplaats te wijzigen.” (“Wet flexibel werken”, n.d.)

Tijdens de Corona pandemie kreeg flexibel werken een extra dimensie doordat we gedwongen werden thuis te werken. Met alle mitsen en maren werd dit een succes. Vooral medewerkers kregen door dat thuiswerken heel effectief kan zijn. Aan de andere kant is het voor bedrijven lastig om deze nieuwe situatie goed te vertalen naar beleid. Bij traditionele bedrijven zien leidinggevenden de werknemers graag op kantoor, omdat daarbij het idee ontstaat dat er een gevoel van controle ontstaat. In een onderzoek van de FNV in 2022 bleek dat ruim 9 op de 10 (92%) van de werknemers die de twee jaar daarvoor thuis gewerkt, meer zeggenschap wil over de werkplek (“Onderzoek FNV” 2022).

In het wetsvoorstel “Werken waar je wilt” uit 2023 was het idee om het recht om thuiswerken vast te leggen voor de werknemer. Zonder een zwaarwegend argument zou de werkgever het thuiswerken niet mogen weigeren. Het voorstel is echter niet door de Eerste Kamer goedgekeurd. Enkele woordvoerders twijfelden aan het nut en de noodzaak van de wet, daarnaast vroegen ze zich af of de wet niet te veel regeldruk voor werkgevers zou opleveren. De Wet Flexibel werken blijft dus van kracht, waarbij werkgever en werknemer onderling afspraken kunnen maken over het thuiswerken.

Bedrijven die het beste voorhebben met hun werknemers zullen vanzelf kiezen voor werken waar je wil. Als werknemers kunnen werken waar ze willen, zullen ze zich prettig voelen en

het meest productief zijn. Dit geldt overigens niet voor alle medewerkers, er zullen ook bedrijfssectoren zijn waar medewerkers meer behoefte aan sturing.

Doorgaans is het verantwoordelijkheidsgevoel van medewerkers meer dan voldoende om er vanuit te kunnen gaan dat ze zonder een toekijkende blik van de baas op kantoor hun werk ook goed uitvoeren als ze thuis werken. Ik denk zelf dat het verantwoordelijkheidsgevoel van medewerkers soms wat hoog is. Tijdens corona tijd zagen we veel werknemers die juist harder gingen werken tijdens het thuiswerken. Tijd die normaal werd besteed aan reizen naar werk werd gebruikt om te werken. Tijdens het thuiswerken hadden velen het idee dat ze de hele dag bereikbaar moesten zijn, doordat ze het gevoel hadden dat als ze dat niet bereikbaar zouden zijn, de baas zou denken dat ze niks aan te doen waren. Medewerkers gingen van de ene online meeting naar de andere, 'back to back meetings' werden een fenomeen. Daarnaast werd er de hele dag door veel gechat via kanalen als Microsoft Teams, Slack en Whatsapp, wat ervoor zorgt dat er weinig ongestoorde tijd was om het werk geconcentreerd te doen. De 'working from home burnout' ontstaat doordat medewerkers tijdens de vrijheid van het thuiswerken moeilijk grenzen kunnen stellen aan hun eigen inzet en bereikbaarheid.

Met alle kennis over thuiswerken opgedaan tijdens Corona, wat er wel werkt en wat er niet werkt, kunnen we concluderen dat productief werken het geval is als je zelf controle hebt over de tijd en de plek die voor jou het best werkt. Dit houdt dus in dat een werkgever de controle wat los moet laten en medewerkers de ruimte moet geven om zelf te kiezen hoe, waar en wanneer ze werken. Het voordeel voor een werkgever zou kunnen zijn dat hij kan sturen op output, dus de medewerker kan afrekenen op het resultaat van het werk, in plaats van het micromanagen van de werknemer.

Voor hooggeschoold kenniswerk zou het uitgangspunt moeten zijn dat er taakautonomie ontstaat. Vanuit het idee dat je slimme kenniswerkers het best de vrijheid geeft hoe- en wanneer ze hun werk doen. Medewerkers zijn dan vrij om te bepalen hoe ze het best werken. Omdat we allemaal andere voorkeuren hebben is een persoonlijke aanpak vereist. Daarnaast wil je afspraken maken hoe je elkaar kan bereiken als het nodig is. Als je dit goed afspreekt is iedereen vrij om z'n werk aan te pakken op de manier zoals hij denkt dat dat voor hem het best past. Dan verschuift de focus van uren maken naar outputgericht werken.

Een ander inzicht uit de Corona crisis is dat asynchroon werken mogelijk is. Asynchroon werken is afzonderlijk van elkaar werken waarbij je elkaar niet constant nodig hebt. Bij asynchroon werken maak je sluitende afspraken hoe je het werk verdeeld zodat iedereen op een manier kan werken die voor hem of haar het beste past. Daarnaast wil je afspraken maken hoe je elkaar kan bereiken bij noodgevallen en hoe je op regelmatige basis met elkaar kan overleggen hoe je het werk slimmer kan aanpakken. Deze asynchrone manier van werken is een behoorlijke overgang omdat we gewend zijn aan synchroon werken op kantoor waarbij je, als je een vraag hebt, deze direct kan stellen aan de collega die naast je bureau zit. Dat lijkt handig, maar dat is het niet, juist door deze constante verstoringen werk je minder efficiënt. Door een vraag van een collega ben je even afgeleid en ga je schakelen naar een andere taak. Onderzoek laat zien dat dit schakelen veel tijdverlies oplevert. Ironisch is dat veel kantoren ingericht zijn met grote kantoortuinen met het idee dat dit efficiënt is. Dat is het echter niet doordat werknemers auditief en visueel veel afgeleid worden.

Tijd optimaliseren voor geluk

Het uitgangspunt van 'werken waar je wil' biedt mogelijkheden om werk anders te integreren in het leven. Door anders na te denken over de verhouding tussen werk en privé ontstaat ruimte om te kijken naar waar je gelukkig van wordt. Als je dit boek leest is de kans groot dat je niet gelukkig wordt van 40 uur per week op kantoor werken.

Als je het leven opnieuw zou indelen met het idee dat je wil optimaliseren voor geluk. Zou je ervoor kiezen om elke ochtend de wekker te zetten om 6:30 om vervolgens door de file naar je werk te rijden. Waarna je 8 uur op kantoor zit en probeert alles tegelijk af te maken met weinig nuttige vergaderingen tussendoor waardoor je weinig effectief werkt. Om vervolgens weer door de file terug te rijden om op tijd thuis te zijn voor het eten, waarna alleen de avond nog rest voor andere dingen die je leuk vindt om te doen.

Of zou je er voor kiezen om geen wekker te zetten en jezelf de tijd te geven om wakker te worden wanneer je lichaam aangeeft dat het uitgerust is. Een aantal uur gefocust te werken aan taken waarbij je precies weet wat je moet doen. Met tussendoor tijd om te bewegen en andere zaken die je leuk vindt.

Ik denk dat in de tweede situatie, waarbij je vrijheid hebt om te bepalen hoe- waar en wanneer je werkt, de situatie oplevert waarbij je het gelukkigst bent én ook de meeste waarde toevoegt voor de werkgever op de lange termijn.

Om deze situatie te bereiken zul je als werkgever en werknemer wel iets moeten afspreken, namelijk dat je elkaar vertrouwt. Mijn ervaring bij het trainen van groepen is dat het een uitdaging is om elkaar volledig te vertrouwen. Na een uurtje trainen voor een groep deelnemers van een bedrijf heb ik al aardig een gevoel hoe het gesteld is met het vertrouwen binnen een organisatie. Meestal is het vertrouwen van medewerkers in het management en andersom laag. Het ontwikkelen van een open bedrijfscultuur begint met een cultuur van vertrouwen.

Het werken aan een open cultuur begint in mijn ogen bij veel bedrijven verkeerd om. Werknemers onderaan de hiërarchische ladder krijgen een training en het management is afwezig. Als het management niet zelf begint met het voorleven van een cultuur met vertrouwen is het vrijwel onmogelijk om dit binnen een bedrijf te ontwikkelen.

Voorlopers op het gebied van het ontwikkelen van een open bedrijfscultuur waar asynchroon gewerkt wordt zijn enkele innovatieve internetbedrijven die medewerkers in dienst hebben die over de hele wereld werken in verschillende tijdzones. Doordat de medewerkers niet in hetzelfde kantoor zitten, is hier het 'werken waar je wil' al meer dan twee decennia normaal. In deze bedrijven is het werk zo ingedeeld dat iedereen zelfstandig kan werken aan zijn of haar taken. Doordat je elkaar simpelweg niet elke dag in levende lijve tegenkomt werkt dit alleen maar als je elkaar vertrouwt. Hierbij is het noodzakelijk om goede digitale communicatie vaardigheden te bezitten en goede afspraken te maken.

Een bekend bedrijf is Automattic, bekend als bouwer van het Open Source platform Wordpress. Wordpress is een Content Management Systeem dat gebruikt wordt voor het bouwen en onderhouden van websites. Ongeveer 40% van alle websites op internet maakt gebruik van Wordpress, een bedrijf met veel impact op hoe we samenwerken in de wereld. De CEO Matt Mullenweg heeft 'werken waar je wil' als een kernstrategie voor het uitbouwen van het bedrijf. Alleen op deze manier ontstaat de ruimte om wereldwijd de beste software ontwikkelaars aan te trekken. In Nederland lukt het aantrekken van goede software developers niet, de arbeidsmarkt voor software developers is al jaren overspannen en worden developers gelokt met absurde hoge salarissen om ze te laten werken in een gouden kooi van secundaire arbeidsvoorwaarden.

Naast Automattic zijn de bedrijven Doist (ontwikkelaar van de meest succesvolle takenmanager van dit moment Todoist) en 37 Signal (ontwikkelaar van project management software Basecamp) goede voorbeelden van bedrijven waar asynchroon werken de norm is. Het bedrijf 37 Signal heeft een manifest op de website 37signals.com staan met 37 inzichten die tezamen de waarden van het bedrijf omschrijven. Uit het manifest spreekt een vriendelijke open cultuur met veel ruimte en autonomie voor de medewerkers. Ik nodig je uit om ze nu eens door te nemen op [37 signals.com](http://37signals.com) een voor een door te lopen, 5 minuten leestijd, nieuwe inzichten gegarandeerd.

Deze waarden en normen zullen niet voor elk bedrijf passen. Vooral voor kleinere wendbare bedrijven is deze werkwijze toepasbaar. Een belangrijke waarde in het manifest is dat de groei van een bedrijf niet zaligmakend is. Laat dit nou net de struggle zijn waar we op deze aarde mee worstelen. We kunnen simpelweg niet nog groter, maar moeten leren om duurzamer en slimmer te werken. In plaats van alleen streven naar groei en winstoptimalisatie zoals dat voor veel beursgenoteerde bedrijven de enige richting is.

Of je nu zelfstandig bent of niet, overal zijn mogelijkheden om in gesprek te gaan om je werk meer te optimaliseren voor geluk. Een mooie manier om dit te doen is om eens te kijken wat er gebeurt als je gaat experimenteren met de variabelen, locatie en tijd. Is er een plek in de buurt waar je een paar uur ongestoord kan werken? Voor mij werkt werken in de Coffee Company prima, waar ik 80% van dit boek geschreven heb. Is er een tijd waarop je het meest productief en creatief bent? Voor mij werkt vroeg in de ochtend goed, dat houdt in dat ik soms om 7:00 achter mijn laptop zit omdat mijn brein dan de beste ideeën genereert.

Een bekende groep die 'werken waar je wil' tot een levenswijze heeft gemaakt zijn Digitale Nomaden. Digitale Nomaden zijn mensen die locatie onafhankelijk werken en veel reizen. Het begrip Digitale Nomade is ontstaan rond het jaar 2000. Het boek *De 4 Hour Workweek* van Tim Ferris inspireerde veel twintigers om rond de wereld te trekken en op locatie te werken via internet. Zuid Amerika en Zuidoost Azië zijn populair vanwege het klimaat en de lage kosten. Deze stroom Digitale Nomaden kreeg een impuls doordat velen tijdens de Corona periode inzagen dat je prima vanuit Thailand je werk kan doen als het type werk zich daarvoor leent.

Echter het is maar de vraag of je gelukkig wordt als je vanaf het strand in Thailand je werk doet. De verhalen en het met Social Media geschetste beeld lijken leuk. Hilarisch zijn de online advertenties waar zogenaamde daytraders met een tropisch zwembad op de achtergrond uitleggen hoe ze in een dag 5000 Euro verdienen met online beleggen. Maar de

realiteit is vaak anders. Het werken bestaat dan uit ploeteren in een warm internet cafe met een slechte internet verbinding.

Als conclusie kunnen we stellen dat werkgeluk voor iedereen anders is. Het kost tijd en durf om uit te vinden wat voor jou de beste oplossing is. Deze tijd kun je alleen maar vinden als je eens de keuze maakt om wat minder te werken om te zien hoe dat voelt. Stug doorwerken tot je geluk vindt in je werk is niet de manier om dit uit te vinden. Want daarvan weten we, daar wordt je op de lange termijn niet gelukkig van, gezien het inzicht dat mensen aan het eind van hun leven vaak spijt hebben van het feit dat ze te veel en te hard hebben gewerkt en veel andere dingen niet hebben kunnen doen (of ook maar geprobeerd hebben).

Tijd verspillen op werk

Zonder dat we het doorhebben verspillen we veel tijd op werk. Bij je eerste baan krijg je een bureau, een computer en een e-mailadres. Vervolgens kan je aan de slag. Daarbij ontwikkelt iedereen zelf aangeleerd gedrag om om te gaan met het verwerken van mail, het schrijven van rapporten en het vergaderen. Veel van deze zelf aangeleerde routines zijn verre van productief. We zitten de hele dag in de inbox te grazen naar werk, tussendoor proberen we wat rapporten te typen en bij veel bedrijven wordt er veel te veel vergaderd en zijn deze ook nog eens hopeloos inefficiënt. Zo rommelen we de dag door. Dit wordt pijnlijk zichtbaar als je tijd moet schrijven.

Tijdens mijn tijd bij een eigen internetbedrijf waar we websites ontwikkelden moesten we het hebben van het verkopen van de uren. Aan het eind van de dag moesten we uren schrijven, die gefactureerd konden worden aan de klant. Aan het eind van een dag, als ik de uren in wilde vullen, kwam ik er vaak achter dat ik geen idee had waar de tijd op mijn dag naartoe was gegaan. Ik had weinig declarabele uren gemaakt, maar heel veel gewerkt aan kleine taken en veel geswitcht tussen verschillende klussen.

Door versnipperd werken raken we de focus kwijt en is het moeilijk om lang geconcentreerd te werken. Focus is voor veel mensen een vaag begrip, iets magisch en ongrijpbaar. Soms heb je het en soms niet, maar dat is niet waar, het is redelijk maakbaar.

Focus raakt verstoord door externe verstoringen, iemand die je (digitaal) iets vraagt en interne verstoringen, een gedachte aan iets dat je moet of wil doen, waarna je concentratie weg is. Door al deze verstoringen gaan we multitasken of beter gezegd: switchtasken. Switchtasken is het constant wisselen tussen niet afgemaakte taken.

Focus ontstaat vanzelf als je externe en interne verstoringen onder controle weet te houden. Zo kan je langere tijd ongestoord werken. Als je dat niet doet, laat je je storen door van alles en nog wat. Het vergt zelfbewustzijn om deze prikkelgevoeligheid te herkennen.

Het behoeft geen toelichting dat door de toenemende mogelijkheden om iemand te storen, we dat ook steeds vaker (onbewust) doen. Het is makkelijk om via Whatsapp met dertig tegelijk mensen een gesprek te houden, en dat doen we in toenemende mate dus ook. Als je alle notificaties van nieuwe berichten tot je laat komen wordt je dan ook om de zoveel minuten gestoord. Deel de tijd van je dag door het aantal berichten dat je ontvangt en je weet waar je aan toe bent: er blijft geen ongestoorde tijd over.

Als iemand je een dubbelzinnig bericht stuurt dan doet dat wat met je brein, je gaat een reactie verzinnen of in een slechter geval raak je geïrriteerd of boos. Al deze verstoringen maken dat je weinig rustige momenten meer voor jezelf hebt. Door de versnippering lijkt het dat de tijd snel gaat.

Als je lang wordt blootgesteld aan al deze verstoringen in een kantoor gaat je brein hier aan wennen, het verwacht eens in de zoveel tijd een nieuw bericht. Het is alsof je een puppy probeert op te voeden die elke 5 minuten een koekje verwacht. Als je geen nieuwe berichten krijgt wordt het 'saai', terwijl dat juist het moment is om ongestoord je werk te doen.

Jezelf storen gebeurt als je impulsief reageert op gedachten als 'zal die persoon me al een bericht terug hebben gestuurd..?' en vervolgens meteen je telefoon grijpt om te gaan kijken. Als je met dertig mensen een gesprek via Whatsapp aan het houden bent, zijn er altijd wel een handje vol gesprekken waarvan je een reactie terug verwacht. Zo blijf je bezig. Met niks.

Met z'n allen creëren we een verwachting dat je snel reageert op binnenkomende berichten om te voorkomen dat je anderen laat wachten op een antwoord. Dit gevoel wordt gestimuleerd door leesbevestigingen zoals de blauwe vinkjes in Whatsapp die bevestigen dat een bericht gelezen is. Met al deze verstoringen ontstaat een nieuwe vorm van angst FOMO. Fear Of Missing Out, het gevoel dat je even moet checken omdat je anders wat mist.

Met deze verstoringen belanden we in een loop. We krijgen een bericht, we checken het bericht en bevestigen onze nieuwsgierigheid. We sturen een bericht terug en verwachten ook binnen afzienbare tijd een bericht terug. Met z'n allen creëren we hiermee verslavend gedrag waardoor we altijd gevangen zijn in afhankelijkheid van digitale conversaties. Het effect op onze tijdsbeleving is dat we veel tijd en aandacht besteden in deze loops. Kijk eens bij de schermtijd hoeveel tijd je per dag besteedt aan Whatsapp.

De zesurige werkdag

Aan het eind van de vorige eeuw werd er in Zweden geëxperimenteerd met de 6 urige werkdag. In het begin van deze eeuw werd er bij de Toyota garage in Gothenburg getest met een werkdag van 6 uur. Het experiment bleek succesvol, de werknemers waren tevredener, er was minder ziekte en verloop en de productiviteit bleek even hoog, de winst van het bedrijf ging erop vooruit.

Minder werken kan ook door een werkweek te maken van 32 uur in 4 dagen. In het grootste onderzoek tot nu toe naar een werkweek van 4 dagen werd in 2022 gekeken naar de effecten bij een pilot met 61 bedrijven over verschillende sectoren in het Verenigd Koninkrijk. Na afloop van de pilot besloten 56 van de 61 bedrijven om de werkweek van 4 uur te handhaven. Het welbevinden van de medewerkers ging er sterk op vooruit: 39 procent van de medewerkers gaf aan minder stress te ervaren, 71 procent had minder burn-outklachten, 54 procent had een betere work-life balance en 62 procent gaf aan werk en sociale activiteiten beter te kunnen combineren. De winst van deze bedrijven verbeterde ten opzichte van een eerdere periode in voorgaande jaren met 35 procent. Het aantal medewerkers dat vertrok bij een werkgever verminderde met 57 procent. 15 procent van de

medewerkers gaf aan dat ze voor geen enkele salarisverhoging weer 5 dagen zouden willen gaan werken. (<https://autonomy.work>, n.d.)

Al met al kunnen we dus aantonen dat wat minder werken beter is voor je geluk en gezondheid. Maar waarom doen we het dan niet? Het vergt durf om te experimenteren waar je écht gelukkig van wordt. Bij veel bedrijven wordt de mogelijkheid om minder te werken simpelweg niet geboden. Om een nieuwe werkgever te vinden waar dit wel tot de mogelijkheden behoort, gaan veel mensen te ver. Ze blijven vast zitten in hun eigen baan.