

De schaduwzijde van vrijwillig zaterdagwerk

EEN VERONTRUSTENDE TREND IN MODERNE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN.

In een tijdperk waarin werk en privé steeds meer in elkaar vervloeien, waar concurrentie hoogtij viert en winstmaximalisatie de primaire drijfveer lijkt te zijn, wordt het concept van “vrijwillig” zaterdagwerk steeds meer genormaliseerd.

Dit fenomeen lijkt ons vooral voor te komen in sectoren met een hoge werkdruk en onderbemanning, waar overwerk schering en inslag is. Niet in het minst in onze sector, evenals in ons ‘Be Loved’ bank- en verzekeringsbedrijf!

Werkgevers rechtvaardigen dit vaak als een noodzakelijk kwaad om aan de vraag van klanten te voldoen, en/of om pieken in de werklast op te vangen. Het wordt zelfs gepromoot als een opportuniteit voor de werknemers om iets extra te verdienen.

Het klinkt op het eerste gezicht misschien als een keuze en zeker aantrekkelijk om tegen een hoog tarief (extra) te werken op zaterdag. Daarenboven hoeft de werkgever geen extra aanwervingen te doen om de eventuele groei van het bedrijf op te vangen.

Deze praktijk lijkt dus een ‘win-win’, maar de werkelijkheid vertoont ernstige bijwerkingen en tekortkomingen die niet langer genegeerd kunnen worden. Immers, enerzijds blijven de diepere implicaties voor de werknemers en hun welzijn onderbelicht, en anderzijds worden de structurele problemen in het bedrijf onvoldoende aangepakt hetgeen op termijn de bedrijfsvoering en bedrijfscultuur niet ten goede zal komen.

Laten we eens kritisch kijken naar de praktijk van “vrijwillig zaterdagwerk” in een context waar overwerk de norm is geworden.

De illusie van vrijwilligheid

De term “vrijwillig” zaterdagwerk impliceert “keuzevrijheid”, maar in werkelijkheid is deze keuze (vaak) niet zo vrij als het lijkt. Werknemers voelen immers een impliciete of expliciete druk om overuren te maken, zelfs als het formeel als “vrijwillig” wordt gepresenteerd.

Ze voelen zich vaak gedwongen om zich op te geven voor zaterdagwerk vanwege de hoge werkdruk tijdens de reguliere werkweek. Velen vrezen ook dat het weigeren van zaterdagwerk zal aanzien als een gebrek aan betrokkenheid of als een bedreiging voor hun toekomstige carrièrekansen.

Deze impliciete verwachtingen creëren een atmosfeer waarin de grens tussen vrijwilligheid en verplichting steeds vager wordt met als gevolg een (ongezonde) situatie waarin werknemers zich ‘moreel’ gedwongen voelen om hun persoonlijke tijd op te offeren, zelfs als dit ten koste gaat van een gezonde “work-life balance”.

Sommige medewerkers voelen zich ook gewoon genoodzaakt om (die) extra uren te draaien om hun deadlines te halen en hun werkvoorraad te beheersen.

DE SCHADUWZIJDE VAN VRIJWILLIG ZATERDAGWERK

Onderbemanning en structurele problemen

Een ander verontrustend aspect van (vrijwillig) zaterdagwerk is dat het (vaak) fungeert als een pleister op een diepe wonde van onderbemanning. In plaats van structurele oplossingen te vinden, zoals het aannemen van bijkomend personeel om de werklast eerlijk te verdelen, vertrouwen bedrijven te veel, te vaak op de bereidheid en flexibiliteit van hun werknemers om extra uren te presteren.

Dit kan evenwel leiden tot een vicieuze cyclus waarin werknemers steeds meer belast worden en de kwaliteit van het werk uiteindelijk achteruitgaat, en dit ondanks alle extra inspanningen die worden geleverd. Op lange(re) termijn kan het eveneens leiden tot een verhoogd ziekteverzuim en/of een hoger personeelsverloop, dus 3x contraproductief voor het bedrijf zelf!

Kortom, het vermijden of uitstellen van extra aanwervingen door te vertrouwen op vrijwillig zaterdagwerk is een kortetermijnvisie met langetermijngevolgen. Het ondermijnt de noodzaak om de werkelijke oorzaken van een te hoge workload en onderbemanning aan te pakken, zoals inefficiënt management, gebrekkige planning, of zelfs onrealistische verwachtingen vanuit het bedrijf.

De verleiding van extra inkomsten

De aantrekkingskracht van hoogbetaald overwerk op zaterdag is weliswaar (deels) begrijpelijk. Voor veel werknemers biedt het een welgekomen financiële injectie in een tijd van stijgende kosten van levensonderhoud.

De hoge beloning maakt de extra uren aantrekkelijk, ondanks de vermoeidheid en het verlies van een vrije dag. Het lijkt een eenvoudige keuze: een paar extra uren inruilen voor een aanzienlijke financiële beloning, maar schijn bedriegt!

De belangrijkste schaduwzijde: het welzijn en de gezondheid van werknemers op het spel zetten

Inderdaad, de impact op het welzijn van werknemers is aanzienlijk... een verstoord evenwicht tussen werk- en privéleven!

Deze vrijwillige keuze heeft namelijk aanzienlijke nadelen die niet over het hoofd gezien mogen worden. Fysieke en mentale uitputting liggen op de loer!

Ten eerste heeft continu overwerken een duidelijke impact op de gezondheid en het welzijn van werknemers. Lange werktijden en onvoldoende rust kunnen leiden tot verhoogde stressniveaus, slaapstoornissen en chronische vermoeidheid, verhoogd risico op burn-out,...

Onderzoek heeft keer op keer aangetoond dat langdurige blootstelling aan hoge werkdruk en onvoldoende rustperiodes kunnen leiden tot hart- en vaatziekten en andere stress-gerelateerde aandoeningen. De financiële voordelen van extra zaterdagwerk wegen gewoonweg niet op tegen de mogelijke gezondheidskosten die medewerkers kunnen oplopen.

Voorts kan de mentale belasting van continue beschikbaarheid voor werk leiden tot: jawel, verminderde productiviteit. En deze negatieve effecten zijn niet alleen schadelijk voor betrokken medewerker zelf, maar kunnen ook leiden tot een domino-effect binnen het bedrijf, waarbij de algehele prestaties en het moreel van het team worden aangetast.

Daarnaast is er ook nog de sociale impact. Door regelmatig op zaterdagen te werken, missen werknemers kostbare tijd met hun familie en vrienden, hetgeen kan leiden tot vervreemding

DE SCHADUWZIJDE VAN VRIJWILLIG ZATERDAGWERK

en een gevoel van isolatie. Ook dat kan op lange(re) termijn schadelijk zijn voor hun sociale welzijn en persoonlijke relaties.

Kortom, medewerkers geraken gevangen in een vicieuze cirkel: ze werken meer om de eindjes aan elkaar te knopen, maar betalen de prijs in termen van medisch en sociaal welzijn. Een onhoudbare situatie!

De rol van de werkgever: het belang van duurzaamheid en ethiek

Bedrijven die zich verlaten op vrijwillig zaterdagwerk als een (structurele) oplossing negeren vaak de bredere ethische en duurzaamheidsimplicaties. Een gezonde werkomgeving vereist een balans tussen productiviteit, werknemerswelzijn en maatschappelijke verantwoordelijkheid. Door te focussen op kortetermijnwinsten door middel van overwerk, wordt deze balans verstoord en wordt het langetermijnsucces van zowel het bedrijf als zijn werknemers in gevaar gebracht.

Het is cruciaal om de rol van werkgevers in deze kwestie te benadrukken. Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om een gezonde en duurzame werkomgeving te waarborgen, waarin werknemers niet gedwongen worden om hun gezondheid en persoonlijk leven te riskeren voor het bedrijfssucces.

Werkgevers moeten erkennen dat het welzijn van hun medewerkers essentieel is voor de duurzame groei en succes van het bedrijf. Personeel is het belangrijkste kapitaal van de onderneming!

Een oproep tot verandering

Het is voor ACV Puls duidelijk dat vrijwillig zaterdagwerk geen duurzame oplossing is. Het zou niet de verantwoordelijkheid van werknemers moeten zijn om structurele tekortkomingen in personeelsplanning op te vangen.

Er moet een cultuurverandering plaatsvinden! Het is cruciaal dat we opnieuw een werkomgeving creëren waarin overwerk niet langer de norm of regel is, maar opnieuw een uitzondering!

Werkgevers moeten hun verantwoordelijkheid nemen door te investeren in hun medewerkers door middel van training en ontwikkeling, zodat zij beter uitgerust zijn om hun taken (efficiënt) uit te voeren binnen de reguliere werkuren. De werkdruk te verlichten door de werk- en IT-processen te herzien (efficiëntie verbeteren) en tegelijk realistische werklasten te hanteren door bijkomend (voldoende) personeel aan te werven.

Een gezonde bedrijfscultuur is er een die het welzijn van de werknemers centraal stelt en streeft naar een gezonde balans tussen werk- en privé (vrije) tijd. Een bedrijfscultuur van hoge werkdruk zonder uitzicht op verbetering willen wij niet!

We verwachten van onze werkgever dat hij erkent dat een tevreden, gezonde en gemotiveerde werknemer op lange termijn meer waarde toevoegt dan een werknemer die op het punt van uitputting staat.

Conclusie

We kunnen dus besluiten dat, hoewel vrijwillig zaterdagwerk op het eerste gezicht een pragmatische oplossing lijkt voor (directe) operationele- en financiële uitdagingen, het belangrijk is om de bredere gevolgen ervan te erkennen. Het ondermijnt niet alleen de gezondheid en het welzijn van werknemers, maar het verhult ook structurele problemen binnen de organisatie die uiteindelijk ook de prestaties en de betrokkenheid van werknemers kunnen ondermijnen.

Het is hoog tijd dat we kritisch nadenken over de “normalisatie” van vrijwillig zaterdagwerk en concreet streven naar een werkplek waarin balans, respect voor persoonlijke grenzen en welzijn centraal staan.

Dit zal niet alleen de werknemers ten goede komen, maar uiteindelijk ook het bedrijf zelf: door het creëren van een productievere, gemotiveerdere en gezondere werkomgeving.

De oplossing ligt niet in het compenseren van structurele onderbezetting met overwerk, maar in de aanpak van de kernproblemen: onderbezetting, hoge werkdruk, slecht functionerende IT-tools en/of een inefficiënte organisatie. Alleen door te investeren in een duurzame personeelsstrategie kan een bedrijf zorgen voor een gezonde, productieve en tevreden werkomgeving, wat uiteindelijk ten goede komt aan zowel de medewerkers als de bedrijfsresultaten.

Vrijwillig zaterdagwerk mag al zeker niet worden geprezen als een teken van toewijding of flexibiliteit van werknemers.

Werknemers verdienen een werkomgeving waarin hun welzijn en noodzakelijke rust wordt gerespecteerd en waar ze niet gedwongen worden tot overwerk om de gaten in het personeelsbestand op te vullen. Alleen zo kunnen we een werkomgeving creëren die niet alleen winstgevend is, maar ook mensgericht en toekomstbestendig.