

We hebben een collectieve rustdag nodig

Yves Delepeleire

Rik Torfs mijmert over een 'gereserveerde dag'. jimmy kets

KU Leuven-rector Rik Torfs pleit aan zijn universiteit voor een 'gereserveerde dag': een dag waarop proffen niet hoeven te vergaderen of les te geven, en zich exclusief kunnen toeleggen op onderzoek. Komen we almaar minder aan écht werken toe? 'We hebben nood aan een collectieve tijdsordening.'

'Mensen moeten tegen bepaalde vergaderingen nee kunnen zeggen. Het meest urgente is niet altijd het meest prioritaire', zegt de Leuvense rector Rik Torfs. Een dag per week reserveren zonder vergaderingen of andere verplichtingen zoals lesgeven: het is een van de programmapunten waarmee Torfs er nog eens vier jaar als rector aan de Katholieke Universiteit van Leuven bij hoopt te doen. Zo'n gereserveerde dag – geen verplichting uiteraard – moet tot mentale rust en creatieve kracht leiden. En wie weet, helpt het een burn-out te voorkomen.

Nood aan een collectieve tijdsordening

Een goed idee, vindt socioloog Ignace Glorieux (VUB). Hij doet al langer tijdbestedingsonderzoek en peilde vorig jaar nog naar het welbevinden van zijn collega's aan de Vrije Universiteit Brussel. Daaruit bleek dat proffen gemiddeld 55 uren per week werken, vinden dat de taakbelasting is toegenomen en dat ze te veel tijd verspillen aan vergaderingen en dienstbetoon. 'Ze werken avonden en halve nachten door, omdat ze pas na hun werkdag tot rust komen', zegt Glorieux.

Zijn oplossing: een 'collectieve rustdag'. 'We hebben meer nood aan een

collectieve tijdsordening.’ Wat geldt voor de universiteit, geldt voor de hele samenleving.

Glorieux: ‘Net zoals we de ruimte ordenen en rond de luchthaven stilte vragen, moeten we ook de tijd weer beter indelen. Zo’n collectieve rustdag mag natuurlijk geen alibi zijn om een vrije dag te nemen, maar moet dienen om ongestoord aandacht te kunnen besteden aan andere dingen.’ Voor proffen is dat: onderzoek doen, een artikel schrijven, een boek lezen of gewoon eens goed nadenken.

Zet de server af

Glorieux: ‘Een van de grote problemen van deze tijd is dat we voortdurend worden onderbroken. We moeten vergaderen, e-mails beantwoorden ... Er zijn nog nauwelijks dagen of delen van een dag waarop je lang aan iets kan doorwerken. Dat kan alleen als we ons aan bepaalde verplichtingen kunnen onttrekken. Wie heeft tegenwoordig op het werk dat privilege nog?’

Thuis werken kan een oplossing zijn. Dan behoud je op die dag het recht voor om bijvoorbeeld niet naar een vergadering te gaan. ‘Maar een thuisdag is nog geen collectieve oplossing’, zegt Glorieux. ‘Ik denk echt dat zoiets nodig is.’ Maar is het mogelijk, onze tijd weer collectief indelen?

‘Er zijn nu toch ook al werkgevers die de server ’s avonds of in het weekend afzetten? Daarmee geef je het signaal dat het *not done* is om op die momenten een mail te sturen’, zegt Glorieux. ‘We moeten weer leren dat we op bepaalde momenten sommige dingen niet doen. Het is een mooi voorbeeld van hoe beperkingen tot mogelijkheden kunnen leiden. Vergelijk het met vakantie: in een afgelegen dorpje zonder internet kom je ook het best tot rust.’ Ook de geest moet kunnen ademen.

Zoals de e-mailloze dag of de stiltedag op het werk

Initiatieven zoals de e-mailloze vrijdag beantwoorden al langer aan die nood om weer *quality time* op het werk te claimen. De constante stroom e-mails maakt ons slaven van onze mailbox en houdt ons van ons werk.

Uit onderzoek van verzekeraar Delta Lloyd bleek dat werknemers de veelheid van prikkels tijdens het werk als erg storend ervaren. Vier op de tien zeiden het gevoel te hebben nooit klaar te zijn. Van de weeromstuit voerde Delta Lloyd op zijn werkvloer 'no talk tuesday' in: een voormiddag waarin mails niet worden gecheckt, telefoons niet worden beantwoord en collega's elkaar niet storen. Het liefst wordt er helemaal niet gepraat. En waarom geen 'no meeting monday'?

We moeten ons een werkhygiëne aanleren

Het initiatief werd door de werknemers van Delta Loyd positief onthaald, maar bleef bij een drievoudig experiment. Dat is het probleem met zulke initiatieven, meer dan een experiment zijn ze niet. En e-mailloze vrijdag, hoe lang hebt u dat volgehouden?

'Een *gimmick* zoals "no talk tuesday" is goed om de aandacht op de problematiek te vestigen', zegt arbeidspsycholoog Frederik Anseel (UGent). Maar zelf gelooft hij er niet echt in. 'Als je werknemers vanaf nu zou verbieden op dinsdag te telefoneren of te mailen, leidt dat alleen tot frustraties. Mensen weten zelf nog altijd het best hoe ze hun werk zo efficiënt mogelijk moeten indelen.'

Anseel gelooft niet in een 'collectieve tijdsbeleving', zoals Glorieux, maar in individuele keuzes. 'Ik denk dat we in een overgangsmoment zitten, ook al duurt die nu al twintig jaar', legt hij uit. 'Mail is al zo lang het dominante communicatiekanaal op de werkvloer. Door de smartphone checken we nu zelfs onze e-mails op gelijk welk moment. Veel mensen zoeken naar de beste manier om daarmee om te gaan. We moeten onszelf een persoonlijk werkhygiëne aanleren.'

‘Neem filosoof Maarten Boudry. Ik zag zojuist op Twitter dat hij een applicatie gebruikt waarmee hij zijn smartphone van sociale media kan afsluiten, zodat hij de tijd kan nemen om te schrijven. Dat getuigt van een inzicht in de eigen werksfeer.’

Hoop: de mentaliteit van werkgevers verandert

Niet dat het bedrijf geen goed voorbeeld kan/moet geven. Anseel: ‘Als een ceo zegt dat hij op donderdag niet wil vergaderen omdat hij dan zijn werk wil inhalen of dat hij om 16 uur naar huis wil om de kinderen op te halen, kan dat een sterk signaal zijn dat tot voorbeeld strekt. Bedrijven moeten daar open over communiceren, dan zullen werknemers dat gedrag kopiëren.’

‘Door de vele problemen met overwerk en burn-outs verandert de mentaliteit van werkgevers stilletjes aan’, zegt Anseel nog.

‘Zij zijn niet alleen bezorgd om het welbevinden van hun werknemers, maar ook om hun productiviteit. Je kan makkelijk een dag vullen met mails te checken en te beantwoorden, maar op het einde van de dag het gevoel hebben dat je niets hebt gedaan. Dat is niet goed voor het bedrijf. Ik ben een grote voorstander van al die technologie, maar door de *overload* aan informatie zien de mensen niet altijd meer wat de prioriteiten zijn. Mensen hebben tijd nodig om ongestoord te kunnen doorwerken. We zijn niet gemaakt om te multitasken.’