



**WAAROM DRAAGT EEN VIERDAAGSE
WERKWEEK BIJ AAN DE EMANCIPATIE
VAN MANNEN EN VROUWEN?**

[FNV.NL/VIERDAGEN](https://fNV.nl/vierdagen)



De roep om een kortere werkweek klinkt steeds luider, zowel vanuit maatschappelijke als economische hoeken. Een belangrijk argument voor een vierdaagse werkweek is de bijdrage aan gendergelijkheid en emancipatie. Zowel mannen als vrouwen worstelen met de combinatie van werk, zorg en privéleven, en de huidige voltijdsnorm van 36 tot 40 uur blijkt daarin een structurele barrière te zijn. Een vermindering van de werkweek, of dat nu via een vierdaagse werkweek van 32 uur of via vijf kortere dagen gebeurt, kan een cruciale stap zijn richting een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt en thuis.

EMANCIPATIE HEEFT COLLECTIEVE NORMVERANDERING NODIG

Volgens filosoof Rutger Claassen is een verkorting van de voltijdsnorm essentieel om de emancipatie van vrouwen te bevorderen.¹ Zolang vrouwen noodgedwongen parttime blijven werken om zorg en werk te combineren, blijven zij structureel achter in carrièrekansen. Tegelijkertijd blijven mannen gevangen in de rol van kostwinner, wat hen belemmert in hun betrokkenheid bij zorgtaken. De vierdaagse werkweek zou daarom volgens Claassen de ideale oplossing zijn. Het geeft lucht aan gezinnen en bevordert de gelijkwaardige arbeidsparticipatie van vrouwen. Hij benadrukt daarbij wel dat deze oplossing wel collectief moet zijn, want zolang minder werken een individuele keuze blijft, met negatieve gevolgen zoals gemiste promoties of inkomensverlies, blijven mensen vastzitten in bestaande rolpatronen.²

Ook onderzoek bevestigt deze conclusie. Grönlund en Öun³ laten zien dat met name vaders loopbaanangst ervaren als ze hun werkuren willen verminderen, vooral in mannelijke werkculturen waar voltijd werken wordt gezien als een uiting van toewijding. Moeders daarentegen hebben vaak al meer werk-familieconflict door hun grotere rol in het huishouden, en zijn dus eerder geneigd tot deeltijdwerk.⁴

“Wie hogerop wil, moet geen papadag opnemen,” stelt Claassen⁵, wat de hardnekkigheid van de voltijdsnorm in organisaties illustreert. Zolang dit de norm blijft, vormt dit een structurele drempel voor gelijkwaardige keuzes in werk en zorg. Dit laat zien dat alleen een collectieve verschuiving van de norm, waarin een vierdaagse werkweek van bijvoorbeeld 32-uur het nieuwe voltijd wordt, dit patroon kan doorbreken.

EEN GELIJK SPEELVELD VOOR MANNEN EN VROUWEN

De huidige werkstructuur houdt genderongelijkheid in stand. Vrouwen werken vaker in deeltijd, met als gevolg dat zij niet alleen minder verdienen, maar ook minder invloed en doorgroeimogelijkheden hebben.

Tegelijkertijd zien we dat ook mannen zich beperkt voelen. Volgens Deense feminist Emma Holten “staan zij vaak ‘aan de zijlijn’ van wat er in hun gezin gebeurt.” Ze stelt in haar boek: “Je niet kunnen ontplooiën op carrièregebied is misschien tragisch, maar het mislopen van verbondenheid met de mensen in je omgeving is dat misschien nog wel meer.”⁶⁷

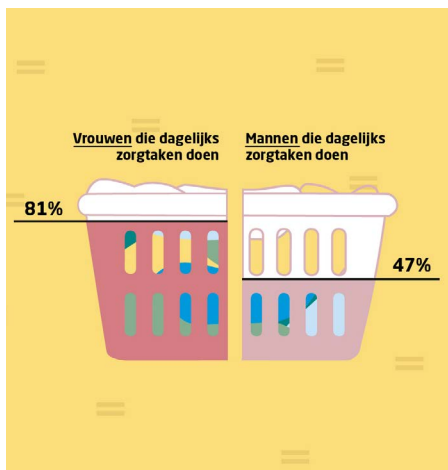


Daarnaast blijkt uit onderzoek dat vrouwen in meerdere landen, zoals Portugal, Frankrijk en Zweden, significant meer profiteren van minder werken dan mannen, met name op het gebied van welzijn, gezondheid en werk-privébalans. Dit is mede te verklaren doordat vrouwen vaker met een dubbele belasting kampen: betaald werk combineren met de hoofdzorg voor het gezin. Voor hen is de tijdswinst dus direct voelbaar.⁸

Een collectieve vierdaagse werkweek draagt bij aan het normaliseren van zorgverantwoordelijkheid bij beide ouders. Wanneer vaders meer betrokken zijn bij de zorg, zijn moeders bovendien minder geneigd om zelf parttime te gaan werken, zo tonen Grönlund & Öun aan⁹. Door arbeidstijd collectief te verkorten, ontstaat er niet alleen meer ruimte voor persoonlijke betrokkenheid en gedeelde zorgtaken, maar wordt ook een structurele stap gezet richting gelijkwaardigheid op zowel de arbeidsmarkt als binnen het gezin.

GELIJKE VERDELING VAN ZORGTAKEN WORDT REALISTISCHER

Momenteel willen vier op de tien ouders zorgtaken gelijk verdelen, maar lukt dat slechts bij één op de tien stellen. Veel mensen, (met name mannen), die minder willen



werken, durven die stap niet te zetten vanwege carrièrerisico's.¹⁰ Grönlund & Öun laten zien dat deze angst niet ongegrond is: vaders die hun werkuren verminderen, ervaren meer loopbaanrisico dan hun fulltime collega's, vooral in mannelijke werkomgevingen.¹¹ Een collectieve verkorting van de werkweek maakt die stap minder risicovol.

Tegelijkertijd hebben met name vrouwen behoefte om een paar uur meer te werken, maar dit lukt vaak niet omdat zij het onbetaalde werk op moeten vangen voor de voltijdswerkende partner. De

vierdaagse werkweek is dus niet alleen een middel om slimmer naar het werk te kijken, werknemers kunnen een betere werk en privébalans ervaren én carrière maken wordt makkelijker, omdat het speelveld gelijk(er) wordt. Uit onderzoek in het Verenigd Koninkrijk bleek dat mannen in een 4-daags werkweekexperiment 27% meer tijd met hun kinderen doorbrachten en vrouwen 13%. Zelfs een jaar na afloop bleef dit effect zichtbaar in de dagelijkse gezinsdynamiek.¹²

VIERDAAGSE OF 5×6

De vierdaagse werkweek hoeft niet per se als: vier dagen werken, 1 dag vrij ingevuld te worden. Welk model past en hoe je dit opneemt in de week is afhankelijk van wat past bij het ritme van het werk, de flow in de sectoren en de behoefte en wensen van medewerkers en klanten. In de meeste gevallen zal dit uitkomen op 32 of 30 uur. Het model van vijf dagen van zes uur, heeft op het gebied van gendergelijkheid ook veel voordelen. Kortere werkdagen sluiten beter aan op schooltijden, waardoor de noodzaak voor (en kosten van) kinderopvang dalen. Dit maakt het makkelijker voor beide ouders om werk en zorg te combineren.¹³ Bovendien blijven beide ouders dagelijks betrokken, in plaats van afwisselend één dag per week. Deze dagelijkse aanwezigheid versterkt de gelijkheid op de werkvloer en thuis. Door vaste werkuren van bijvoorbeeld 9 tot 15 uur aan te houden, ontstaat een structuur waarin werk, zorg en carrière voor iedereen beter combineerbaar zijn.¹⁴

GEZONDHEID, AUTONOMIE EN EFFECTIVITEIT

Het voorstel voor een vierdaagse werkweek is niet alleen sociaal rechtvaardig, maar ook praktisch haalbaar en economisch verstandig. Volgens de FNV leidt een verkorte werkweek tot “hogere werktevredenheid, autonomie en welzijn van werknemers”¹⁵. Dit gecombineerd met slimmer werken leidt tot een hogere productiviteit en efficiëntie”. Bedrijven die experimenteren met een vierdaagse werkweek of andere vormen van werktijdverkorting zien doorgaans een gelijkblijvende of zelfs stijgende omzet. Dankzij werkproces optimalisatie, minder ziekteverzuim en verloop en betere samenwerking.¹⁶

Bovendien blijkt uit onderzoek dat meer autonomie op het werk de angst voor een negatieve impact op loopbaankansen vermindert, vooral bij ouders die worstelen met het combineren van zorgtaken en carrière.¹⁷ Een collectieve verkorting van de werkweek draagt dus niet alleen bij aan fysieke en mentale ruimte, maar ook aan het terugwinnen van regie over het eigen werk- en privéleven, voor zowel mannen als vrouwen.

Ook op basis van onderzoek¹⁸ blijkt dat minder werken positieve effecten heeft op welzijn, gezondheid en werkprivé-balans. Tegelijkertijd wijzen sommige studies op mogelijke negatieve gevolgen voor de loopbaanontwikkeling, met name voor vrouwen, wanneer de verkorting niet collectief wordt ingevoerd. Onderzoekers benadrukken daarom dat de maatschappelijke voordelen van minder werken vooral zichtbaar worden bij grootschalige implementatie, zoals via nationaal beleid of brede invoering op organisatieniveau.



CONCLUSIE

Een vierdaagse werkweek draagt op fundamentele wijze bij aan de emancipatie van mannen en vrouwen. Het creëert ruimte voor gedeelde verantwoordelijkheid in zorg, een eerlijkere verdeling van betaald en onbetaald werk, en een arbeidsmarkt waarin carrière maken niet meer strijdig is met het gezinsleven. De huidige voltijdsnorm functioneert als een barrière voor gelijke kansen, niet alleen voor vrouwen, maar ook voor mannen die actiever betrokken willen zijn bij hun gezin. Door de norm structureel te verlagen ontstaat een collectieve en sociaal rechtvaardige basis waarop gendergelijkheid daadwerkelijk gerealiseerd kan worden.

MEER INFORMATIE

Ga naar fnv.nl/vierdagen voor meer informatie over de vierdaagse werkweek.

EINDNOTEN

- 1 Claassen, R. J. G. (2007). Kindertijdwerk: Pleidooi voor een dertigjarige werkweek. *Socialisme en democratie*, 64(1/2), 57-67. https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/407023/Claassen_Kindertijdwerk.pdf?sequence=1
- 2 Idem.
- 3 Gronlund, A., and I. Oun. 2018. "Beyond the MummyTrack? Part-Time Rights, Gender, and Career-Family Dilemmas." *Nordic Journal of Working Life Studies* 8 (3):177-198. doi:10.18291/njwls.v8i3.109546.
- 4 Idem.
- 5 Claassen, R. J. G. (2007). Kindertijdwerk: Pleidooi voor een dertigjarige werkweek. *Socialisme en democratie*, 64(1/2), 57-67.
- 6 Holten, E. (2025). Tekort: Hoe een feministische economie ons leven rijker kan maken. De Bezige Bij.
- 7 Hondebrink, L. (2025, 8 mei). Onbetaald werk als een nijpend feministisch probleem. NRC. <https://www.nrc.nl/nieuws/2025/05/08/onbetaald-werk-als-een-nijpend-feministisch-probleem-a4892516#:~:text=Feminisme%20Beleidsmakers%20leunen%20op%20economische,niet%20per%20se%20beter%20van.>
- 8 Hugo Hanbury, Patrick Illien, Eva Ming, Stephanie Moser, Christoph Bader & Sebastian Neubert (2023) Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the global North, *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 19:1, 2222595, DOI: 10.1080/15487733.2023.2222595
- 9 Gronlund, A., and I. Oun. 2018. "Beyond the MummyTrack? Part-Time Rights, Gender, and Career-Family Dilemmas." *Nordic Journal of Working Life Studies* 8 (3):177-198. doi:10.18291/njwls.v8i3.109546.
- 10 Whitepaper vierdaagse werkweek 2025 <https://www.fnv.nl/getmedia/3bce74c1-24c8-4fb7-8fd9-a2d9759e83ae/Whitepaper-vierdaagse-werkweek-06-02-2025.pdf>
- 11 Gronlund, A., and I. Oun. 2018. "Beyond the MummyTrack? Part-Time Rights, Gender, and Career-Family Dilemmas." *Nordic Journal of Working Life Studies* 8 (3):177-198. doi:10.18291/njwls.v8i3.109546.
- 12 Whitepaper vierdaagse werkweek 2025 <https://www.fnv.nl/getmedia/3bce74c1-24c8-4fb7-8fd9-a2d9759e83ae/Whitepaper-vierdaagse-werkweek-06-02-2025.pdf>
- 13 De Waard, P. (2015, 6 oktober). Is 5 x 6 uur werken niet beter dan 4 x 8 uur? Een kortere werkdag bevordert de productiviteit meer. *de Volkskrant*. <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/is-5-x-6-uur-werken-niet-beter-dan-4-x-8-uur~b789abf4/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>
- 14 Claassen, R. J. G. (2007). Kindertijdwerk: Pleidooi voor een dertigjarige werkweek. *Socialisme en democratie*, 64(1/2), 57-67.
- 15 Whitepaper vierdaagse werkweek 2025 <https://www.fnv.nl/getmedia/3bce74c1-24c8-4fb7-8fd9-a2d9759e83ae/Whitepaper-vierdaagse-werkweek-06-02-2025.pdf>
- 16 Krekel, C., Ward, G., de Neve, J.E., Employee Well-being, Productivity, and Firm Performance evidence and case studies.
- 17 Gronlund, A., and I. Oun. 2018. "Beyond the MummyTrack? Part-Time Rights, Gender, and Career-Family Dilemmas." *Nordic Journal of Working Life Studies* 8 (3):177-198. doi:10.18291/njwls.v8i3.109546.
- 18 Hugo Hanbury, Patrick Illien, Eva Ming, Stephanie Moser, Christoph Bader & Sebastian Neubert (2023) Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the global North, *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 19:1, 2222595, DOI: 10.1080/15487733.2023.2222595

