



Rapport

Meer regelmogelijkheden als oplossing voor hoge werkdruk?

Het werkbaarheidsrapport van de Karasek-jobtypes onderzocht op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019

Brussel, december 2021

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe





Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties kunnen geraadpleegd worden en werkbaarheidscijfers interactief opgevraagd op www.werkbaarwerk.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Samenvatting	4
Inleiding	7
1 Job Demands-Control-model van Karasek: van weten naar meten	10
1.1 JDC-model in een notendop	10
1.2 Indicering van de JDC-jobtypes in de werkbaarheidsmonitor.....	12
2 Diffusie van de Karasek-jobtypes in Vlaanderen	14
2.1 Evolutie verdeling JDC-jobtypes op de arbeidsmarkt	14
2.2 JDC-jobtypes naar geslacht.....	15
2.3 JDC-jobtypes naar leeftijdsgroepen	15
2.4 JDC-jobtypes naar beroep	16
2.5 JDC-jobtypes naar sector	17
2.6 JDC-jobtypes naar ondernemingsdimensie.....	19
3 Werkbaarheidsevaluatie van de JDC-jobtypes	20
3.1 Leermogelijkheden	20
3.2 Welbevinden en motivatie.....	23
3.3 Werkstress.....	25
3.4 Werkbaarheidsbalans van de Karasek-jobtypes	28
3.5 Karasek-jobtypes en duurzame inzetbaarheid	29
Referentielijst	32

Samenvatting

In zijn rapport *'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht'* uit 2020 koppelt de (Nederlandse) Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid het toenemend aantal burn-outs aan de vaststelling dat steeds meer werkenden hun grip op het werk verliezen. Dit komt omdat werkdruk (veel, moeilijk, emotioneel zwaar werk) en regelmogelijkheden (de mate waarin werkenden invloed hebben op de taakuitvoering) uit evenwicht zijn geraakt. *"Mensen kunnen best 'drukdrukdruk' zijn, maar zolang ze het gevoel hebben de baas te zijn over hun taken dus, een zekere vrijheid te hebben, is dit niet altijd een probleem. [...] Alleen als mensen zelf hun werk mee kunnen bepalen, kan het beste in hen naar boven komen."* (WRR, 2020, 107 & 109)

Deze redenering sluit nauw aan bij het Job Demands Control'(JDC)-onderzoeksmodel van de Amerikaanse socioloog Robert Karasek. Deze theorie naar de kwaliteit van de arbeid uit de jaren '70 van de vorige eeuw is vandaag nog steeds inspiratiebron voor wetenschappelijk onderzoek. Maar daarnaast is ze vooral ook populair bij HR-verantwoordelijken, preventiedeskundigen en andere praktici actief op het terrein van werkorganisatie en werkbaar werk.

De JDC-theorie gaat er vanuit dat een beperkt aantal kenmerken van de arbeidssituatie de kansen en risico's voor het psychosociaal welzijn en de gezondheid van werknemers bepalen. Ze vat op basis van de combinatie van taakeisen ('Job Demands') en regelmogelijkheden ('Job Control') de werkomgeving samen in een viertal jobtypes met een sterk uiteenlopend werkbaarheidsprofiel.

'Active jobs' (actieve jobs) krijgen daarbij het label 'kwaliteitsvol werk' mee: precies de combinatie van uitdagend werk met hoge taakeisen en veel regelmogelijkheden geeft energie, stimuleert leergedrag en heeft positieve effecten op de werkmotivatie. Aan de andere kant van het spectrum situeren zich de 'high strain jobs' (slopend werk): het samengaan van hoge taakeisen met weinig regelmogelijkheden leidt tot stresserende, ziekmakende en demotiverende banen.

De andere jobtypes, de 'passive jobs' (het saaie werk) en de 'low strain jobs' (het ontspannen werk) krijgen in theoretische en praktijkdiscussies doorgaans minder aandacht. De theorie gaat voor beide jobtypes uit van een beperkte prestatiedruk (en wellicht minder stress), maar ook van een weinig uitdagende werkomgeving (met een negatieve impact op motivatie en ontwikkelingskansen).

Analyses op de databank van de werkbaarheidsmonitor leren ons dat in 2019 bijna een derde van de banen op de Vlaamse arbeidsmarkt als actieve jobs getypeerd kunnen worden. In het voorbije anderhalve decennium is het aandeel van dit jobtype op de Vlaamse arbeidsmarkt toegenomen van 27,4% in 2004 naar 32,2% in 2019. Maar ook bij de slopende jobs registreren we in die periode een toename van 12,9% naar 15,2%. Een corresponderende daling van het arbeidsmarktaandeel tekenen we op bij de ontspannen jobs (van 38,4% naar 35,5%) en de passieve jobs (van 21,2% naar 17,2%). Deze verschuivingen hebben uiteraard alles te maken met de gevoelige toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie voor werkdruk en/of emotionele belasting, die bij de recente werkbaarheidsmetingen werd vastgesteld.

De evaluatie van de onderscheiden JDC-jobtypes op basis van de werkbaarheidsmonitor bevestigt het - binnen het Karasek-theorema verondersteld - problematisch statuut van het slopend werk. Dit jobtype legt het meest negatieve werkbaarheidsrapport voor, zowel voor leermogelijkheden (bij 41,3% van de betrokken werknemers zijn de leermogelijkheden problematisch), als voor welbevinden in het werk (49,7% werknemers heeft motivatieproblemen) en voor psychische vermoeidheid (66,0% werknemers kampt met werkstressklachten, bij 30,8% is er zelfs sprake van burn-outsymptomen).

De eindbalans voor dit jobtype is dan ook negatief: slechts 17,6% werknemers in een 'high strain job'-situatie heeft werkbaar werk. In deze groep registreren we ook een ernstig absentieprobleem (24,4% van de werknemers met een problematisch ziekteverzuim) en een hoge verloopintentie (23,2% van de werknemers is op zoek naar ander werk). Ook op het vlak van langer aan de slag blijven scoort dit jobtype niet goed: slechts 32,3% van de betrokken 40-plussers ziet in de huidige job doorwerken tot de pensioenleeftijd als een haalbare opdracht.

De onderzoeksresultaten over de werkbaarheid van de actieve jobs sporen slechts gedeeltelijk met de hypothesen in het JDC-model. Meer taakvariatie en versterking van autonomie op de werkplek leveren in ieder geval positieve resultaten op voor de competentieversterking en ontwikkelingskansen van werknemers: slechts bij 6,0% van de werknemers met een actieve job vermeldt het rapport voor leermogelijkheden een onvoldoende. Maar tegelijk noteren we bij de werknemers in dit soort banen een relatief hoog aandeel met knelpunten op het vlak van welbevinden in het werk (18,0% werknemers met motivatieproblemen) en vooral op vlak van psychische vermoeidheid (51,9% werknemers met werkstressklachten, 19,8% met burn-outsymptomen). We kunnen dus een vraagteken plaatsen bij de hypothese in het JDC-model dat ruime regelmogelijkheden in de job een sterk bufferende uitwerking hebben op de werkdruk-stress-relatie.

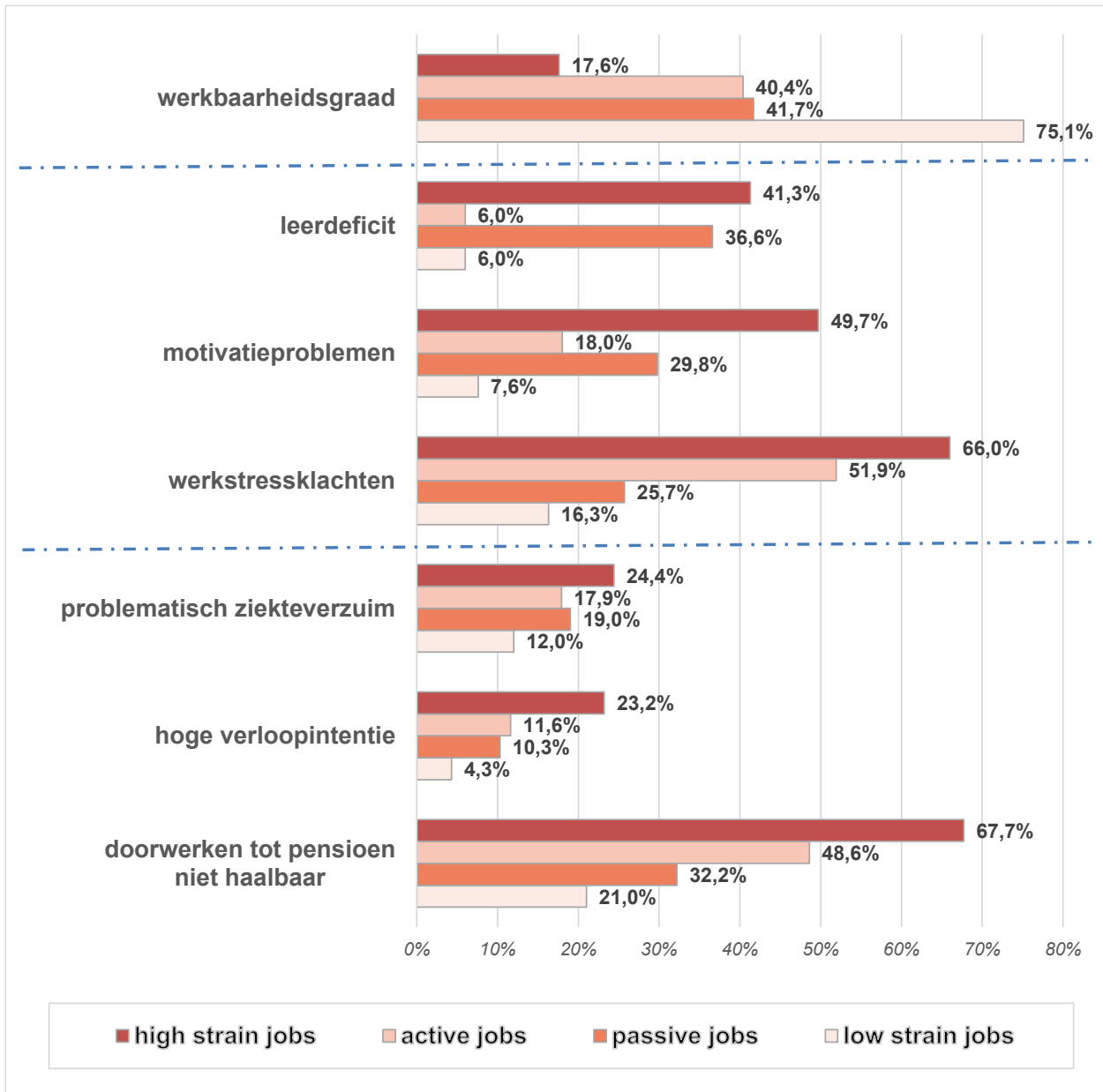
De werkbaarheidsgraad voor de actieve jobs van 40,4% ligt ruim beneden het Vlaamse arbeidsmarktgemiddelde (van 49,6%). Ook voor een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid noteren we voor dit jobtype relatief hoge knelpuntcores: bij 17,9% van de betrokken werknemers is er sprake van een problematisch ziekteverzuimpatroon, bij 11,6% is de verloopintentie hoog, terwijl slechts de helft (51,4%) van de 40-plussers zich in staat voelt om in de huidige functie door te werken tot de pensioenleeftijd.

De ambigue werkbaarheidsresultaten voor de passieve jobs liggen wel in lijn met de JDC-hypothesen. De beperkte taakvariatie en autonomie bij dit jobtype verklaart de negatieve scores voor leermogelijkheden (36,6% van de werknemers in een problematische situatie) en welbevinden in het werk (29,8% van de werknemers met motivatieproblemen), maar de beperkte/haalbare taakeisen zorgen voor een *relatief* kleine groep van werknemers met werkstressklachten (25,7%) en burn-outsymptomen (7,5%).

De werkbaarheidsgraad voor de passieve jobs van 41,7% ligt daarmee ongeveer op hetzelfde niveau als deze voor de actieve jobs. We noteren voor het passieve werk vergelijkbare cijfers voor problematisch absentie (19,0%) en voor verloopintentie (10,3%), maar een duidelijk groter aandeel van 67,8% van de werknemers-40plus, die doorwerken tot de pensioenleeftijd als een haalbare opdracht inschatten.

Het JDC-jobtype van het 'low strain' ontspannen werk laat, met zijn ruime regelmogelijkheden en acceptabele werkdruk, het meest evenwichtige werkbaarheidsprofiel optekenen: slechts 6,0% van de betrokken werknemers rapporteert onvoldoende leermogelijkheden, 7,6% motivatieproblemen, 16,3% werkstressklachten en 4,0% burn-outsymptomen. De werkbaarheidsgraad binnen deze JDC-groep klokt af op 75,1% en ligt daarmee ruim boven het arbeidsmarktpercentage. We noteren hier ook de laagste scores voor problematisch ziekteverzuim (12,0%) en hoge verloopintentie (4,3%) en het hoogste aandeel werknemers-40-plus dat doorwerken tot de pensioenleeftijd als een haalbaar doel inschat (79,0%).

Figuur 1: Dashboard werkbaarheidsgraad, werkbaarheidsknelpunten en -gevolgen van de JDC-jobtypes



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

De bevindingen in dit rapport kunnen dan ook in volgend beleidsadvies voor een adequate werkbaarheidsaanpak in bedrijven en instellingen samengevat worden: inzetten op herontwerp van arbeidsorganisatie en functies in de richting van meer gevarieerde takenpakketten en decentralisering van regelcapaciteit naar de werkvloer is een valabel beleidsspoor om werkbetrokkenheid en competentie-ontwikkeling te stimuleren, maar om mensen (langer) gezond aan de slag te kunnen houden is complementaire aandacht voor werkdruk en haalbare taakeisen noodzakelijk.

Inleiding

In zijn rapport *'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht'* uit 2020 koppelt de (Nederlandse) Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid het toenemend aantal burn-outs aan de vaststelling dat steeds meer werkenden hun grip op het werk verliezen omdat werkdruk (veel, moeilijk, emotioneel zwaar werk) en regelmogelijkheden (de mate waarin werkenden invloed hebben op de taakuitvoering) uit evenwicht zijn geraakt. *"Mensen kunnen best 'drukdrukdruk' zijn, maar zolang ze het gevoel hebben de baas te zijn over hun taken dus, een zekere vrijheid te hebben, is dit niet altijd een probleem. [...] Alleen als mensen zelf hun werk mee kunnen bepalen, kan het beste in hen naar boven komen."* (WRR, 2020, 107 & 109)

Deze redenering sluit nauw aan bij het Job Demands Control'(JDC)-onderzoeksmodel van de Amerikaanse socioloog Robert Karasek. Deze theorie naar de (determinanten van de) kwaliteit van de arbeid uit de jaren '70 van de vorige eeuw is vandaag nog steeds inspiratiebron voor wetenschappelijk onderzoek maar vooral ook populair bij HR-verantwoordelijken, preventiedeskundigen en andere praktici actief op het terrein van werkorganisatie en werkbaar werk.

De JDC-theorie gaat er vanuit dat een beperkt aantal kenmerken van de arbeidssituatie de kansen en risico's voor het psychosociaal welzijn en de gezondheid van werknemers bepalen en vat op basis van de combinatie van taakeisen ('Job Demands') en regelmogelijkheden ('Job Control') de werkomgeving samen in een beperkt aantal jobtypes met een sterk uiteenlopend werkbaarheidsprofiel.

Werkstress en demotivatie zouden vooral voorkomen in slopende werksituaties, waarbij werknemers niet over voldoende regelmogelijkheden beschikken om met hoge taakeisen om te gaan ('high strain jobs'). Er wordt echter verondersteld dat hoge taakeisen op zich niet zo'n groot werkstressrisico vormen: als werknemers voldoende zeggenschap krijgen, zou ook de werkdruk beheersbaar blijven. Precies de combinatie van uitdagend werk met hoge taakeisen en veel regelmogelijkheden in zogenaamde 'active jobs' geeft energie en veerkracht om doeltreffend met prestatiedruk om te gaan, maakt ontwikkeling en persoonlijke groei mogelijk en heeft positieve effecten op motivatie en arbeidstevredenheid.

Binnen een stroom van negatieve geluiden binnen de arbeidswereld over competentietekorten en inzetbaarheidsproblemen van oudere (en jongere) werknemers, over het toenemend aantal burn-outs, over stijgende ziekteverzuimcijfers, ... biedt het denkkader van Karasek en het concept van de actieve job dan ook een hoopvol (veranderings)perspectief.

In dit rapport nemen we - op basis van data uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - de merites en pijnpunten van de onderscheiden JDC-jobtypes op het vlak van de arbeidskwaliteit onder de loep. Meer bepaald proberen we de vraag te beantwoorden of het inzetten op actieve jobs daadwerkelijk tot meer werkbaar werk leidt en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers kan verhogen.

In het eerste hoofdstuk geven we wat meer uitleg bij het Job Demands Control-model van Karasek en lichten we toe op welke wijze we de JDC-jobtypes hebben geoperationaliseerd op basis van de variabelenset in de werkbaarheidsmonitor.

In een tweede hoofdstuk brengen we de verspreiding van de onderscheiden JDC-jobtypes op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart. We bekijken daarbij ook de evolutie tussen 2004 en 2019 en de verschillen tussen deelpopulaties (gender, leeftijd, beroepsgroepen, sectoren, ondernemingsomvang).

In het derde hoofdstuk evalueren we de diverse JDC-jobtypes op het vlak van de arbeidskwaliteit. We analyseren de samenhangen met leermogelijkheden, motivatie en psychische vermoeidheid/werkstress. We exploreren ook de mogelijke effecten op duurzame inzetbaarheid op basis van informatie over ziekteverzuimgedrag, verloopintentie en de inschatting van de respondenten van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

Methodologie Vlaamse Werkbaarheidsmonitor in een notendop

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een door de Stichting Innovatie & Arbeid ontwikkeld en beheerd meetsysteem, dat de ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid of werkbaarheid in kaart brengt. Het is gebaseerd op grootschalige, driejaarlijkse (cross-sectionele) surveys bij werknemers en zelfstandige ondernemers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bij de werknemers, waarover dit rapport gaat, werd de nulmeting uitgevoerd in 2004. De meest recente meting dateert van het voorjaar van 2019 (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019a).

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie *werkbaarheid* concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: werkbaar werk verwijst naar jobs, waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven. De werkbaarheidsmonitor hanteert daarom vier **werkbaarheidsindicatoren**: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans.

Meettechnisch is voor de operationalisering van de werkbaarheidsindicatoren geopteerd voor **psychometrische schalen**. De argumentatie voor het gebruik van dergelijke meetschalen (in plaats van enkelvoudige vragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan. Bij de constructie van de vragenlijst werd maximaal aansluiting gezocht bij bestaande, wetenschappelijk gevalideerde instrumenten.

Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn voor de schaalscores **grenswaarden** ('cut-off points') bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is. In de werkbaarheidsmonitor wordt met 'gelede' **kengetallen** gewerkt: naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en gecijferd ('oranje knipperlicht' - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal' - acuut knelpunt).

Problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies als volgt benoemd:

- Psychische vermoeidheid: werkstressklachten - burn-outsymptomen
- Welbevinden in het werk: motivatieproblemen - ernstige demotivatie
- Leermogelijkheden: onvoldoende leermogelijkheden - ernstig leerdeficit
- Werk-privé-balans: problemen werk-privé-combinatie - acuut werk-privé-conflict

De **werkbaarheidsgraad** als samengestelde index verwijst naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/in een niet problematische verkeert/geen knelpunten signaleert voor elk van vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

In de werkbaarheidsmonitor wordt ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. In de monitor voor werknemers worden zes jobkenmerken via zogenaamde **risico-indicatoren** in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden. Ook voor deze risico-variabelen wordt gebruik gemaakt van psychometrische schalen en werden grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is.

De indicering van het 'Job Demands Control'-model van Karasek, dat in dit rapport centraal staat, is gebaseerd op de variabelen werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie en autonomie. De twee overige risico-indicatoren, ondersteuning door de directe leiding en fysieke arbeidsomstandigheden, worden als controlevariabelen in de analyses gehanteerd.

De validiteit en betrouwbaarheid van de meetschalen, de grenswaardenbepaling en kengetallentechniek worden uitgebreid behandeld in het rapport 'Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019b). Het survey-ontwerp, de organisatie van de enquêtering, de analyse van de kwaliteit van de respons en de controle van de representativiteit van de gerealiseerde steekproef worden daarin eveneens toegelicht.

1 Job Demands-Control-model van Karasek: van weten naar meten

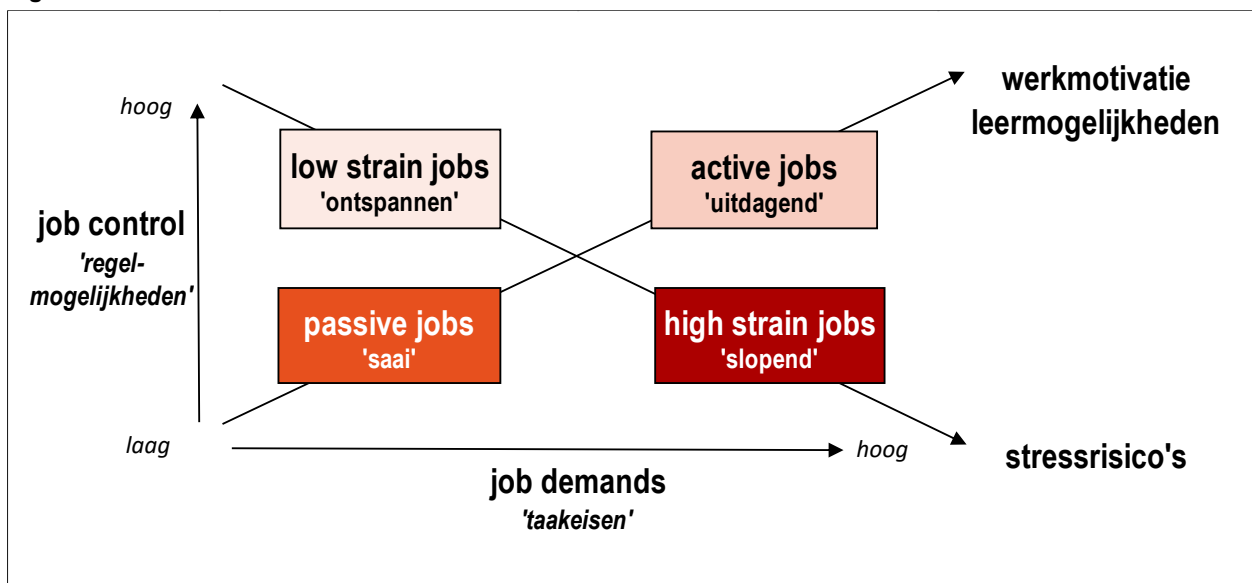
Dit eerste hoofdstuk bevat een beknopte toelichting bij het Job Demands Control-model van Karasek en gaat in op de indicering van de JDC-jobtypes op basis van de variabelen- en dataset van de werkbaarheidsmonitor.

1.1 JDC-model in een notendop

De Amerikaanse socioloog Robert Karasek lanceerde zijn 'Job Demands Control' (JDC)-model zowat 40 jaar geleden (Karasek, 1979). In het tien jaar later gepubliceerde standaardwerk *'Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life'* onderbouwde hij, samen met de Zweedse arts Töres Theorell, dit model empirisch met data uit epidemiologisch onderzoek naar de effecten van verschillende jobtypes op de psychische en de lichamelijke gezondheid (inz. stressklachten en cardiovasculaire aandoeningen). De auteurs ontwikkelden daarbij ook een aantal ideeën én een pleidooi om de arbeidsorganisatie te herontwerpen in de richting van meer actieve jobs (Karasek & Theorell, 1990).

De (aantrekkings)kracht van de Karasek-'Gestalt' ligt ongetwijfeld in de eenvoud van het bekende tweedimensionaal schema (figuur 1), dat suggereert dat uit de combinatie van een beperkt aantal kenmerken van de werkomgeving kansen en risico's voor het psychosociaal welzijn en de gezondheid kunnen worden afgeleid.

Figuur 2: Job Demand Control-model van Karasek in schema



Twee psychosociale werkkenmerken blijken in het model cruciaal. Enerzijds zijn er de 'job demands' of taakeisen: de mate waarin allerlei psychologische stressoren in de werksituatie aanwezig zijn. Het gaat daarbij niet alleen om werkdruk in kwantitatieve zin (hoog werktempo, tijdsdruk, strakke deadlines) maar ook om elementen van kwalitatieve arbeidsbelasting (complexiteit van taken, vereiste mentale inspanning, emotionele druk).

Anderzijds is het belangrijk om oog te hebben voor de dimensie 'job control' of de regelmogelijkheden bij de taakuitvoering. Karasek hanteert in dit verband ook het concept 'decision latitude' en ziet dit als het samenspel tussen de mate waarin takenpakketten gevarieerd

zijn en vaardigheden van werknemers benutten ('skill discretion') en de graad van autonomie waarover de betrokkenen beschikken om beslissingen te nemen over hun werk ('decision authority') (Karasek & Theorell, 1990, 58).

Het JDC-model gaat er vanuit dat precies de combinatie van beide dimensies bepalend is voor het psychosociaal welzijn op het werk.

Een eerste hypothese (de stressrisico-diagonaal) is dat gezondheidsproblemen door het werk, zoals psychische vermoeidheid of cardiovasculaire klachten, voornamelijk veroorzaakt worden door het samengaan van hoge werkdruk en weinig regelmogelijkheden. Wanneer taakeisen worden opgevoerd zonder evenredige toename van de beslissingsmogelijkheden, ontstaat een onevenwichtige werksituatie met inherente stressrisico's. Beide werkkenmerken versterken elkaar dus: er is sprake van een zogenaamd interactie-effect dat leidt tot 'high strain jobs' of slopend werk (kwadrant rechtsonder in het schema). Vanuit het oogpunt van de kwaliteit van de arbeid is dit zonder meer het problematische jobtype.

Een tweede hypothese (diagonaal in de richting van motiverende jobs met leermogelijkheden) stelt dat jobs met hoge taakeisen én ruime regelmogelijkheden een optimale werkbetrokkenheid en persoonlijke groei- en ontwikkelingsmogelijkheden gangmaken. Het vergroten van regelmogelijkheden - door inbouwen van meer variatie en autonomie in functies, door het scheppen van mogelijkheden voor directe afstemming of door periodiek werkoverleg - is tevens een doeltreffende strategie om te vermijden dat werkdruk omslaat in stress. Bij dit soort uitdagende 'active jobs' (kwadrant rechtsboven in het schema) bufferen de autonomie en structurele leerkansen de werkdrukrisico's.

De jobsoorten aan de linkerzijde van het JDC-schema leveren kwalitatief minder problematisch werk op dan de 'high strain jobs', maar zijn ver verwijderd van het ideaaltype van de 'active jobs'.

Bij de 'passive jobs' of het saaie werk (kwadrant linksonder) hebben werknemers weinig invloed, maar hun routinematige taken vragen hier ook niet om: er zal niet veel stress zijn, maar de job is weinig motiverend en biedt nauwelijks kansen om bij te leren.

Bij 'de low strain jobs' of het ontspannen werk (kwadrant linksboven) is er sprake van een hoge regelcapaciteit met (relatief gezien) beperktere taakeisen: werknemers hebben de mogelijkheid om zelf veel te besluiten en te regelen, maar wegens de geringe prestatiedruk is het werk weinig uitdagend, zijn ontwikkelingskansen beperkt en bestaat een verhoogd risico op geringe betrokkenheid bij werk en bedrijf.

Volledigheidshalve vermelden we nog dat Karasek en Theorell in een later stadium nog een derde dimensie aan hun model hebben toegevoegd, met name 'social support' of sociale ondersteuning. De auteurs doelen daarbij zowel op de aanspreekbaarheid en coaching-aanpak van de direct leidinggevende als op de verstandhouding met en de hulpbereidheid vanwege de collega's. Tekortkomingen in deze sociale ondersteuning versterken – bij hypothese - de negatieve impact van een hoge werkdruk en een gebrek aan regelmogelijkheden op het psychosociaal welbevinden (Karasek & Theorell, 1990, 68-76). In de multivariate analyses naar de samenhang van de JDC-jobtypes met werkbaarheid in hoofdstuk 3, zullen we de factor 'sociale ondersteuning' dan ook als controlevariabele meenemen.

1.2 Indicering van de JDC-jobtypes in de werkbaarheidsmonitor

Een viertal risico-indicatoren uit de werkbaarheidsmonitor (taakvariatie, autonomie, werkdruk, emotionele belasting) laten toe om de dimensies 'job control' en 'job demands' uit het JDC-model adequaat af te dekken.

De variabele '**job control**', door Karasek geconcipeerd als een combinatie van 'skill discretion' en 'task authority', indiceren we op basis van de risico-indicatoren 'taakvariatie' en 'autonomie'. Werksituaties, waarbij zowel de taakvariatie als de autonomie niet-problematisch scoort, worden als 'job control high' (ruime regelmogelijkheden) gecategoriseerd. Werksituaties, waarbij de taakvariatie en/of de autonomie problematisch scoort, worden als 'job control low' (onvoldoende regelmogelijkheden) gecategoriseerd.

Het concept '**job demands**' sluit goed aan bij de risico-indicatoren 'werkdruk' en 'emotionele belasting'¹. Werksituaties, waarbij de werkdruk en/of de emotionele belasting problematisch scoort, worden als 'job demands high' (hoge taakeisen) gecategoriseerd. Werksituaties, waarbij zowel de werkdruk als de emotionele belasting niet-problematisch scoort, worden als 'job demands low' (acceptabele taakeisen) gecategoriseerd.

Schematisch ziet de operationalisering van de JDC-variabelen 'job control hoog/laag' (ruime versus onvoldoende regelmogelijkheden) resp. 'job demands hoog/laag' (hoge versus acceptabele taakeisen) er als volgt:

Figuur 3: Indicering van JDC-variabelen 'job control' en 'job demands' op basis van de risico-indicatoren uit de werkbaarheidsmonitor

JDC-model	indicering werkbaarheidsmonitor
job control	taakvariatie/autonomie
high	taakvariatie niet-problematisch en autonomie niet-problematisch
low	taakvariatie problematisch en/of autonomie problematisch
job demands	werkdruk/emotionele belasting
high	werkdruk problematisch en/of emotionele belasting problematisch
low	werkdruk niet-problematisch en emotionele belasting niet-problematisch

Op basis van de werkbaarheidsmeting 2019 kunnen we berekenen dat 67,7% van de jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt de kwalificatie 'job control high' (groene markering in figuur 3) en 32,3% de kwalificatie 'job control low' (som van de oranje gemarkeerde cellen in de kruistabel) meekrijgen.

¹ Men kan zich afvragen of ook de fysieke arbeidsbelasting niet thuishoort in het job demands-construct. Karasek & Theorell (1990, 65) sluiten de fysieke belastingsdimensie expliciet uit bij de conceptualisering van hun (psychological!) job demands-variabele, maar erkennen wel de mogelijk negatieve effecten ervan op de (ook psychische) gezondheid. We volgen (in hoofdstuk 3) dan ook hun advies om zeker 'physical exertion' en 'hazardous exposure' als controlevariabelen mee te nemen in de analyses. De WBM-risico-indicator 'belastende fysieke arbeidsomstandigheden', die de beide genoemde deelfacetten van de fysieke arbeidsbelasting integreert, zal daarbij in de multivariate analyses opgenomen worden.

Figuur 4: Frequentieverdeling van JDC-variabele-categorieën ‘job control high’ (groen) en ‘job control low’ (oranje) op basis van de werkbaarheidsmonitor 2019

			risico-indicator autonomie		totaal
			niet problematisch	problematisch	
risico-indicator taakvariatie	niet problematisch	N	8655	1189	9844
		% totaal	67,7%	9,3%	77,0%
	problematisch	N	1763	1174	2937
		% totaal	13,8%	9,2%	23,0%
totaal		N	10418	2363	12781
		% totaal	81,5%	18,5%	100,0%

Een gelijkaardige berekening voor de taakeisendimensie (zie figuur 4) leert ons dat 52,8% van de jobs zich situeren in de categorie ‘job demands low’ (groene markering) en 47,2% in de categorie ‘job demands high’ (som van de oranje gemarkeerde cellen in de kruistabel).

Figuur 5: Frequentieverdeling van JDC-variabele-categorieën ‘job demands low’ (groen) en ‘job demands high’ (oranje) op basis van de werkbaarheidsmonitor 2019

			risico-indicator emotionele belasting		totaal
			niet problematisch	problematisch	
risico-indicator werkdruk	niet problematisch	N	6748	1234	7982
		% totaal	52,8%	9,7%	62,4%
	problematisch	N	2858	1945	4803
		% totaal	22,4%	15,2%	37,6%
totaal		N	9606	3179	12785
		% totaal	75,1%	24,9%	100,0%

De combinatie/kruising van de nieuw gecreëerde variabelen taakeisen (‘job demands’) en regelmogelijkheden (‘job control’) laat ons toe om de 4 JDC-jobtypes af te bakenen:

- **Low strain jobs (het ontspannen werk):** ‘control high’ (ruime regelmogelijkheden) en ‘demands low’ (acceptabele taakeisen);
- **Passive jobs (het passieve werk):** ‘control low’ (onvoldoende regelmogelijkheden) en ‘demands low’ (acceptabele taakeisen);
- **Active jobs (het actieve werk):** ‘control high’ (ruime regelmogelijkheden) en ‘demands high’ (hoge taakeisen);
- **High strain jobs (het slopende werk):** ‘control low’ (onvoldoende regelmogelijkheden) en ‘demands high’ (hoge taakeisen).

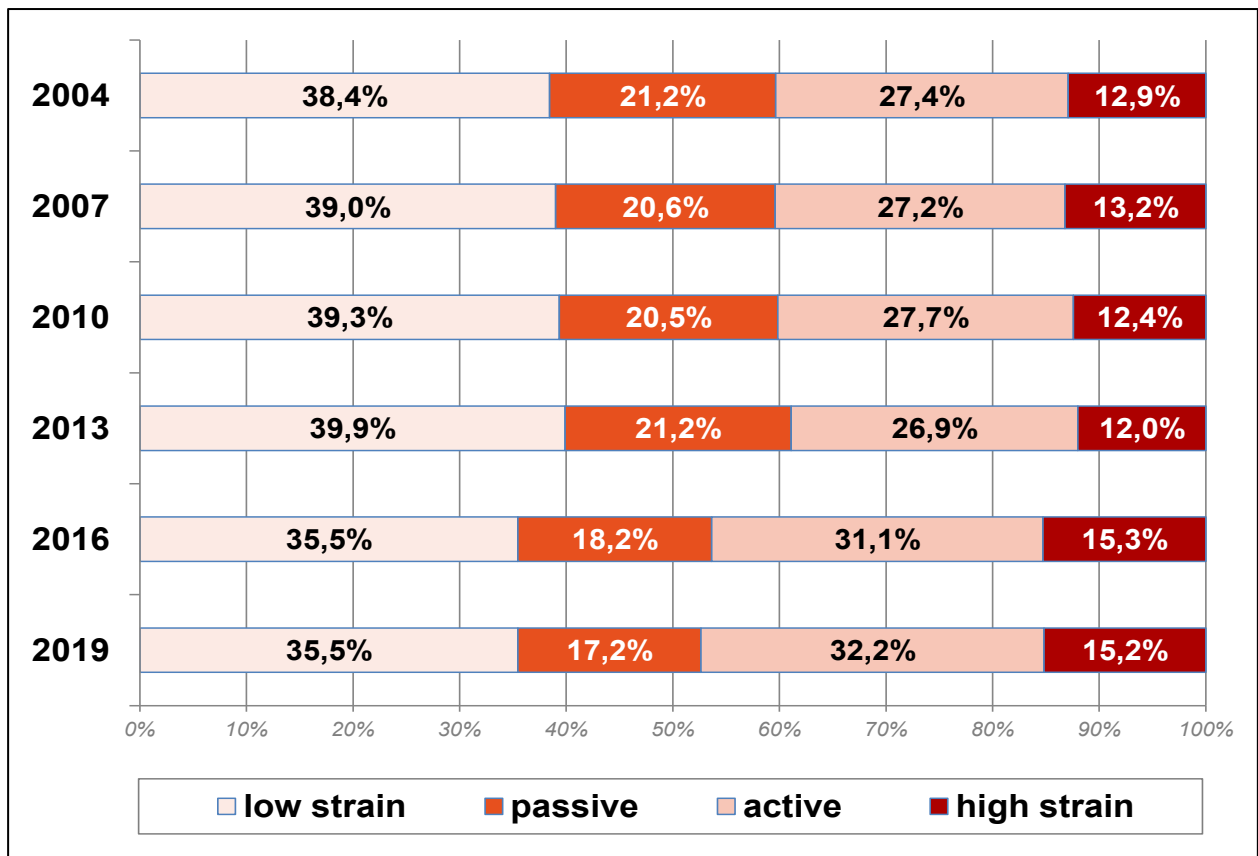
2 Diffusie van de Karasek-jobtypes in Vlaanderen

In dit hoofdstuk brengen we de verspreiding van de JDC-jobtypes op de Vlaamse arbeidsmarkt in beeld. We bekijken vooreerst de evolutie tussen 2004 en 2019. Vervolgens nemen we (voor 2019) de verschillen in de verdeling van de jobtypes tussen mannen en vrouwen, leeftijdsgroepen, beroepscategorieën, sectoren en ondernemingen van uiteenlopende omvang onder de loep.

2.1 Evolutie verdeling JDC-jobtypes op de arbeidsmarkt

In 2019 kan ruim een derde van de banen op de Vlaamse arbeidsmarkt (35,5%) als ‘low strain job’ gelabeld worden. De ‘active jobs’ vormen (met 32,2%) het tweede meest voorkomende jobtype. De ‘passive jobs’ zijn goed voor zowat een zesde van de werksituaties (17,2%). De slopende ‘high strain jobs’ komen (met 15,2%) het minst voor op de arbeidsmarkt.

Figuur 6: Evolutie van de diffusie van Karasek-jobtypes op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004-2019



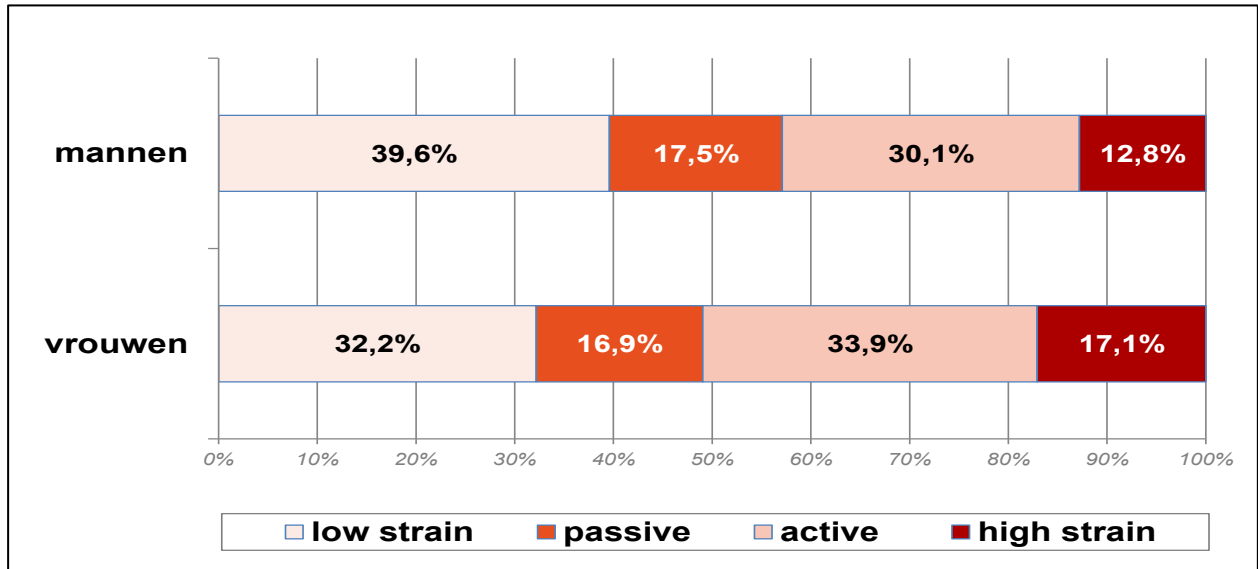
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2019

Terwijl we in de periode 2004-2013 nauwelijks verschuivingen in de diffusie van de JDC-jobtypes optekenen, registreren we sindsdien een significante toename van het aandeel ‘active jobs’ (van 26,9% naar 32,2%) en ‘high strain jobs’ (van 12,0% naar 15,2%) zien. De corresponderende daling tekenen we op bij de ‘low strain jobs’ (van 39,9% naar 35,5%) en de ‘passive jobs’ (van 21,2% naar 17,2%). Deze trendbreuk heeft uiteraard alles te maken met de gevoelige toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie voor werkdruk en/of emotionele belasting, die bij de recente werkbaarheidsmetingen werd vastgesteld (Bourdeaud’hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2019a).

2.2 JDC-jobtypes naar geslacht

De frequentieverdeling van de JDC-jobtypes naar geslacht leert ons dat vrouwen verhoudingsgewijs vaker terecht komen in 'high strain jobs' (17,1% versus 12,8% bij de mannelijke collega's) en in 'active jobs' (33,9% versus 30,1%). Mannen komen we - relatief gezien - frequenter tegen in 'low strain'-arbeidssituaties (39,6% versus 32,2%). Deze verschillen kunnen voor een deel teruggebracht worden tot een differentiële genderverdeling in verschillende beroepsgroepen en met name de dominante aanwezigheid van vrouwen in zorg- en onderwijsfuncties (zie 2.4).

Figuur 7: Frequentieverdeling van JDC-jobtypes naar geslacht

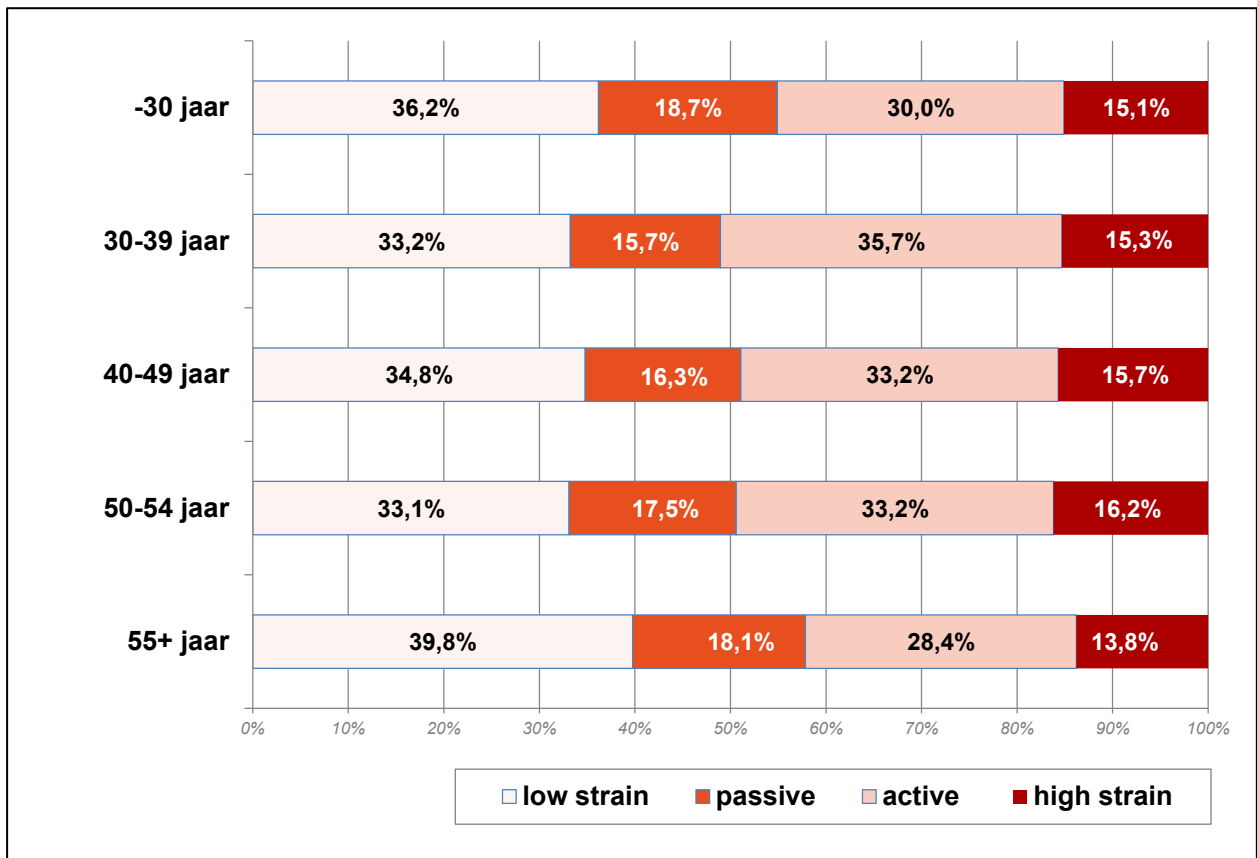


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

2.3 JDC-jobtypes naar leeftijdsgroepen

Figuur 7 leert ons dat de er slechts beperkte verschillen bestaan in de verdeling van de JDC-jobtypes binnen de onderscheiden leeftijdsgroepen. We registreren een verhoudingsgewijs hoger aandeel 'low strain jobs' bij 55-plussers (39,8%) en twintigers (36,2%), dertigers komen we verhoudingsgewijs vaker tegen in 'active jobs' (35,7%).

Figuur 8: Frequentieverdeling van JDC-jobtypes naar leeftijdsgroepen

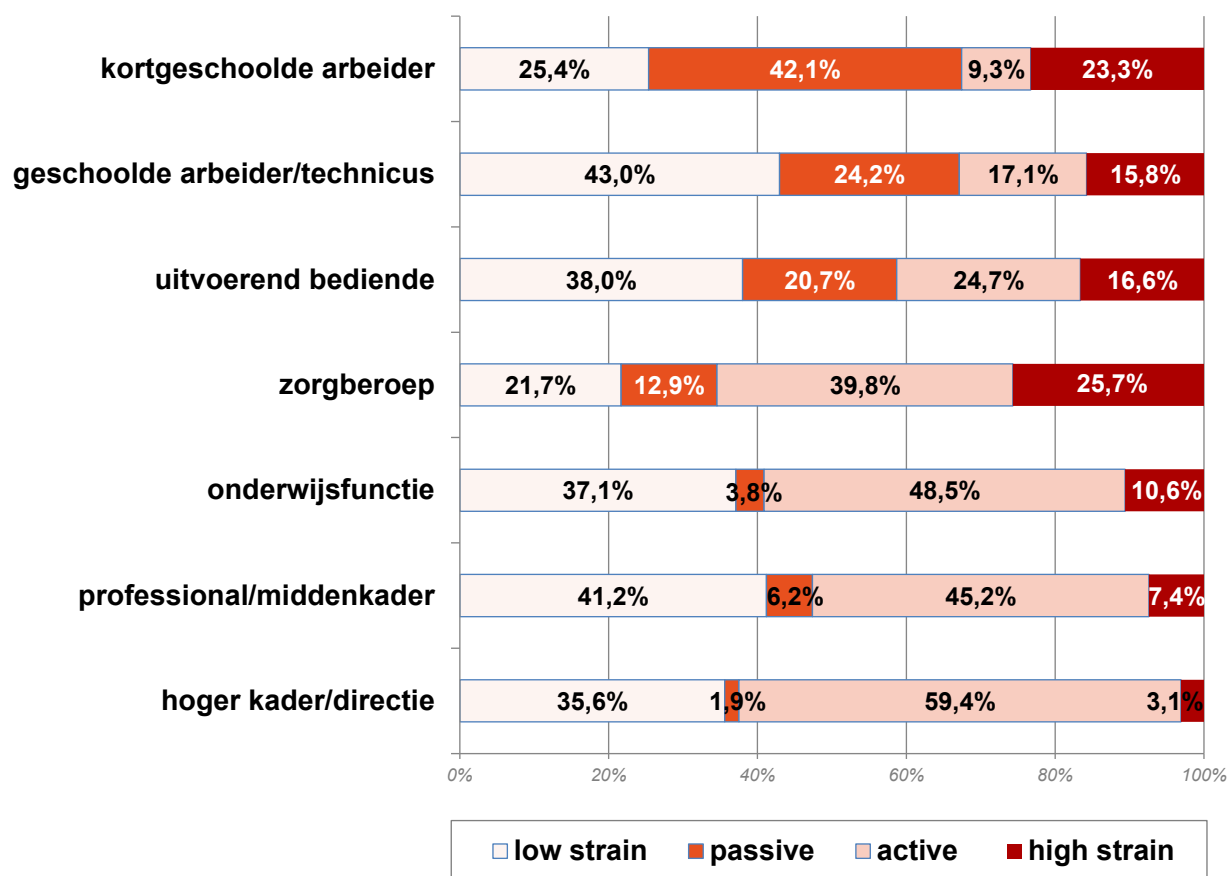


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

2.4 JDC-jobtypes naar beroep

Bij de frequentieverdeling van de JDC-jobtypes naar beroepsgroep stellen we een aantal duidelijke (en weinig verrassende) verschillen vast. De ‘active jobs’ vinden we vooral bij hogere kader- en directieleden (59,4%), bij professionals en middenkaders (45,2%), bij onderwijskrachten (48,5%) en bij zorgmedewerkers (39,8%). Bij kortgeschoolde arbeiders noteren we een relatief hoog aandeel ‘passive jobs’ (42,1%) en ‘high strain jobs’ (23,3%). De ‘low strain jobs’ vormen het dominante type bij geschoolde arbeiders en technici (43,0%) en bij de uitvoerend bedienden (38,0%).

Figuur 9: Frequentieverdeling van JDC-jobtypes naar beroepsgroep



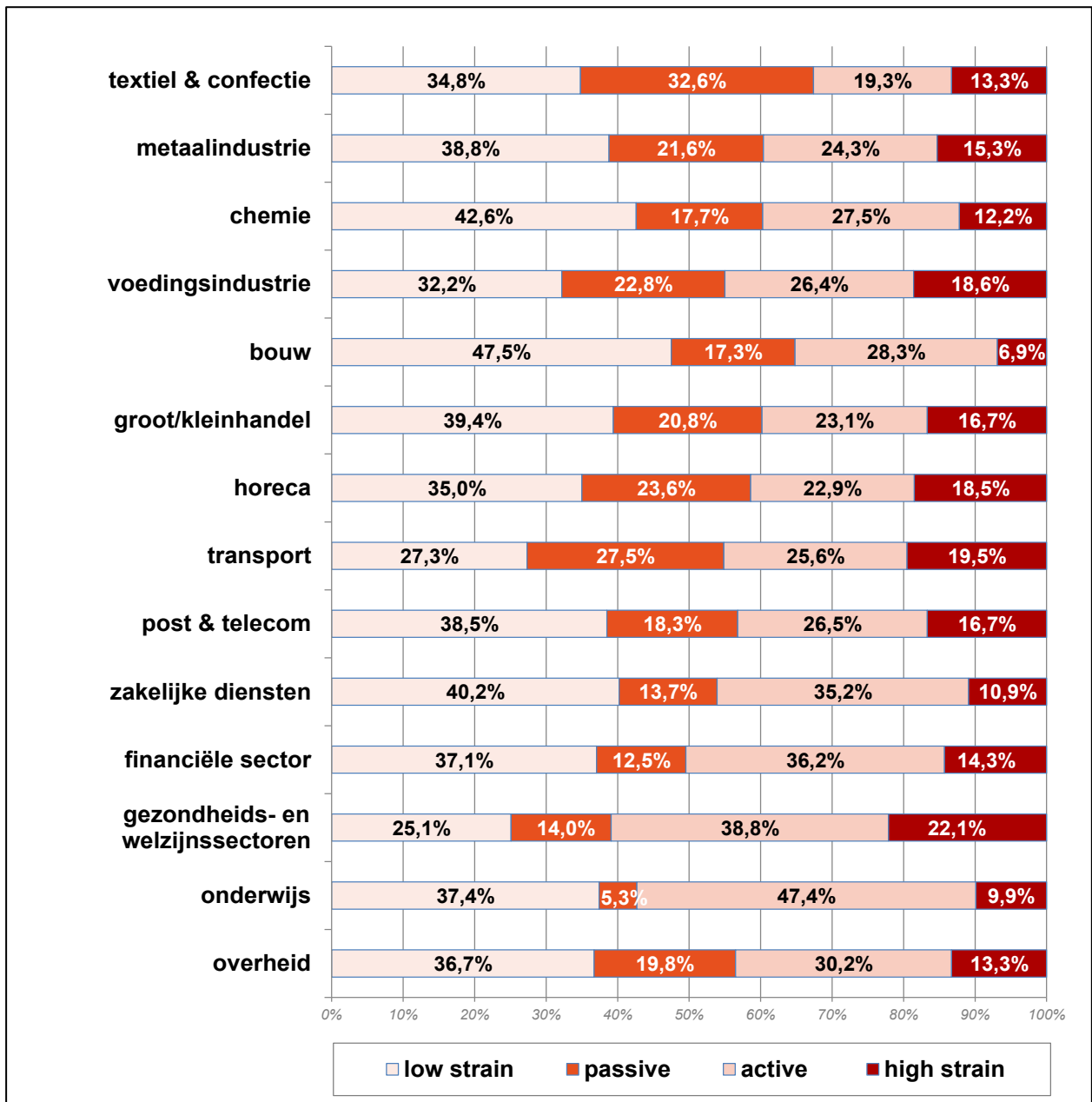
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Een tweede lezing van figuur 8 levert toch ook een aantal merkwaardige vaststellingen op: de (nog steeds) sterke aanwezigheid van het 'low strain'-jobtype in alle beroepsgroepen, met uitzondering van de kortgeschoolde arbeiders (25,4%) en de zorgberoepen (21,7%); het hoge aandeel van 'high strain jobs' in de zorgberoepen (25,7%); de 'verkaveling' van het onderwijsveld in 'low strain jobs' (37,1%) en 'active jobs' (48,5%).

2.5 JDC-jobtypes naar sector

De frequentieverdeling van de JDC-jobtypes naar sector hangt voor een deel samen met de differentiële aanwezigheid van de beroepsgroepen in de onderscheiden sectoren. Zo is de dominante aanwezigheid van zorg- resp. onderwijsberoepen sterk bepalend voor de gelijklopende sectorale JDC-profielen van de gezondheids- en welzijnsinstellingen resp. het onderwijs.

Figuur 10: Frequentieverdeling van JDC-jobtypes naar sector



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Een sterke aanwezigheid van 'active jobs' registreren we in een aantal 'geprofessionaliseerde' sectoren: het onderwijs (47,4%), de gezondheids- en welzijnsinstellingen (38,8%), de financiële dienstverlening (36,2%) en de zakelijke diensten (35,2%).

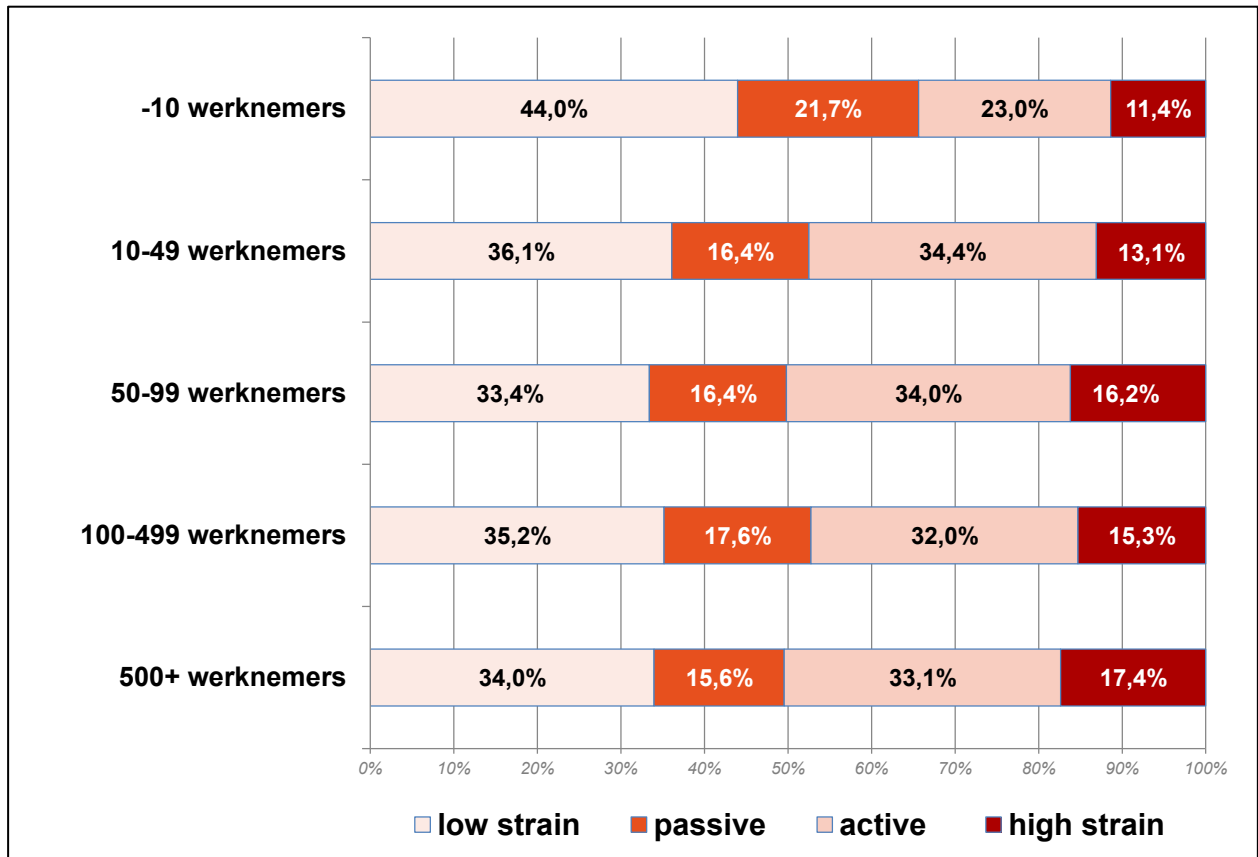
Een opvallende vaststelling is dat het 'slopende werk' niet alleen een industrieel fenomeen blijkt te zijn: hoge 'high strain job'-percentages noteren we niet alleen in de voedingsindustrie (18,6%), maar ook in de gezondheids- en welzijnsinstellingen (22,1%), de transportsector (19,5%) en de horeca (18,5%).

De 'passive jobs' vinden we vooral terug in de textiel- en confectienijverheid (32,6%), de transportsector (27,5%), de horeca (23,6%) en de voedingsindustrie (22,8%). Een relatief hoog aandeel van 'low strain jobs' kan worden opgetekend in de bouwnijverheid (47,5%), de chemiesector (42,6%) en de zakelijke diensten (40,2%).

2.6 JDC-jobtypes naar ondernemingsdimensie

Ook tussen kleinere en grotere ondernemingen blijken er verschillen te bestaan op het vlak van hun JDC-profiel en het voorkomen van de onderscheiden jobtypes.

Figuur 11: Frequentieverdeling van JDC-jobtypes naar ondernemingsomvang



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

In micro-ondernemingen liggen de aandeelscores voor 'low strain jobs' (44,0%) en 'passive jobs' (21,7%) beduidend hoger en voor 'active jobs' (23,0%) en 'high strain jobs' (11,4%) significant lager dan in de andere ondernemingstypes.

3 Werkbaarheidsevaluatie van de JDC-jobtypes

In dit hoofdstuk presenteren we een evaluatie van de vier Karasek-jobprofielen vanuit het perspectief van de kwaliteit van de arbeid.

We bekijken in eerste instantie de samenhang van de JDC-jobtypes met de leermogelijkheden van werknemers (3.1), met welbevinden en motivatie (3.2) en met werkstress (3.3). We toetsen daarbij telkens de (bivariate) samenhang tussen de onderscheiden jobtypes en de specifieke werkbaarheidsindicator via een multivariate logistische regressie, waarbij we de JDC-typologie als verklarende variabele controleren voor een aantal persoons- en werkkenmerken (geslacht, leeftijd, beroepsgroep, de social support-indicator ‘ondersteuning door de directe leiding’ en de risicofactor ‘belastende fysieke arbeidsomstandigheden’).

Op basis van deze oefening is het mogelijk een globale balans op te maken en de kans op werkbaar werk van de onderscheiden jobtypes cijfermatig in te schatten (3.4).

Tenslotte exploreren we de werkbaarheidsgevolgen van de onderscheiden jobtypes en analyseren we meer bepaald de samenhang met het ziekteverzuim, de verloopintentie en de haalbaarheid van het doorwerken tot de pensioenleeftijd. Op die manier kunnen we ons een beeld vormen van de merites en pijnpunten van de onderscheiden JDC-typen op het vlak duurzame inzetbaarheid (3.5).

3.1 Leermogelijkheden

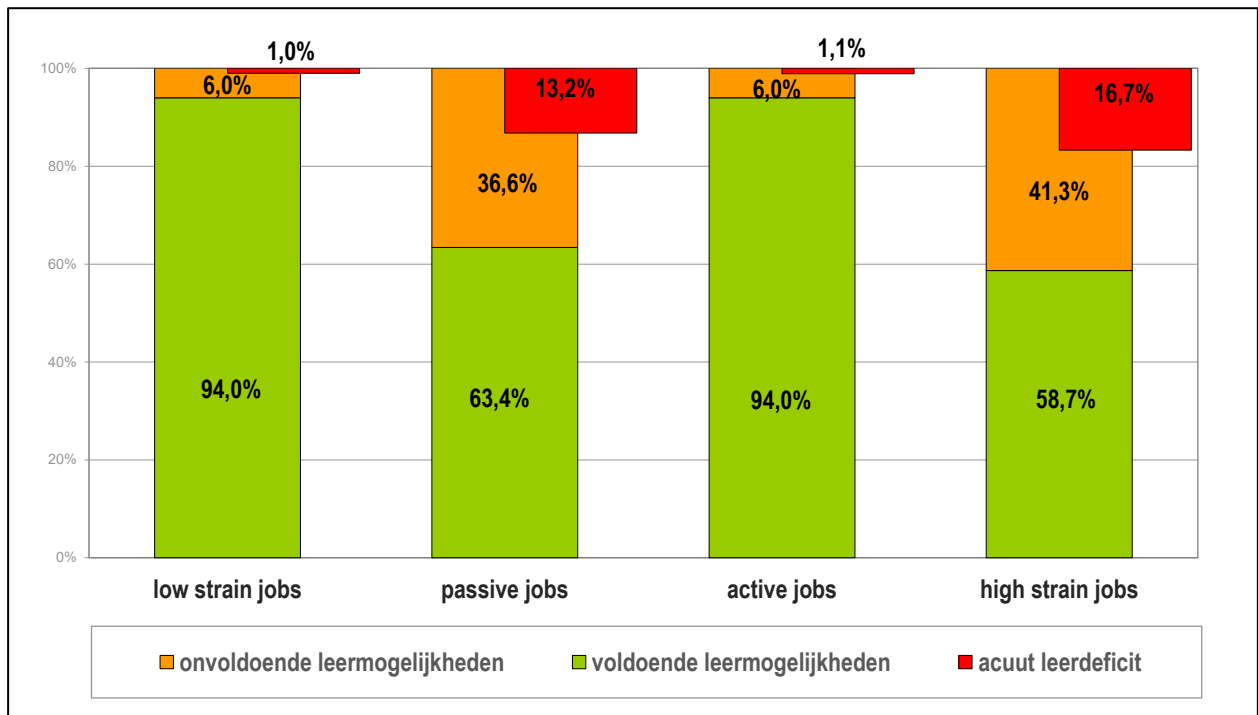
De grafische presentatie van de samenhang van de Karasek-jobtypes met werkbaarheidsindicator ‘leermogelijkheden’ in figuur 11 spoort op het eerste gezicht goed met de toepasselijke hypothese in de JDC-theorie.

‘Active jobs’ kunnen op het vlak van leer- en ontwikkelingsmogelijkheden zonder meer positieve geloofsbrieven voorleggen: 94,0% van de betrokken werknemers heeft voldoende leermogelijkheden, bij slechts 6,0% registreren we onvoldoende leermogelijkheden, in amper 1,1% van de gevallen is er sprake van een acuut leerdeficit.

In vergelijking daarmee blijken de leerkansen bij de ‘high strain jobs’ ondermaats: slechts 58,7% heeft in dit jobtype voldoende leermogelijkheden, voor 41,3% zijn de leermogelijkheden problematisch, bij liefst 16,7% is de situatie zelfs acuut problematisch. Het leerprofiel van de ‘passive jobs’ komt daarmee sterk overeen: 63,4% van de werknemers in het passieve jobtype heeft voldoende en 36,6% onvoldoende leermogelijkheden, bij 13,2% is er sprake van een acuut leerdeficit.

Aan de andere kant blijken er echter ook nauwelijks verschillen in ‘leerresultaten’ tussen de ‘active jobs’ en de ‘low strain jobs’: 94,0% van de werknemers in dit jobtype heeft voldoende leermogelijkheden, slechts 6,0% scoort problematisch en 1,0% acuut problematisch.

Figuur 12: Samenhang van de JDC-jobtypes met leermogelijkheden



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer: De categorie met het verschoven rode balkje 'acuut leerdeficit' is een subgroep binnen de categorie 'onvoldoende leermogelijkheden', maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.

De vaststelling van gelijklopende indicatorprofielen 'active - low strain jobs' resp. 'high strain - passive jobs' wijst er op dat de 'job control'-dimensie in werksituaties doorslaggevend is voor de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers en dat de 'job demand'-dimensie nauwelijks een rol speelt. Jobs met een gevarieerd takenpakket en voldoende beslissingsruimte bij de uitvoering van het werk, blijken dus - onafhankelijk van het niveau van taakeisen en werkdruk - meer leerkansen te bieden dan (al dan niet slopend) routinewerk met weinig regelmogelijkheden. Het veronderstelde interactie-effect tussen taakeisen en regelmogelijkheden ('precies een hoge prestatiedruk maakt dat werknemers in jobs met voldoende taakvariatie en autonomie die leerkansen ook effectief zullen grijpen') wordt dus niet bevestigd.

De multivariate analyse in figuur 12, waarbij de JDC-jobtypes – onder controle van genoemde persoons- en werkkenmerken - worden beoordeeld en vergeleken in functie van risico's op problematische leermogelijkheden, bevestigt deze vaststelling.

De logistische regressie levert voor 'active jobs' een odds ratio van $1,02^{-1}$ op: dit betekent dat de kansverhouding 'onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden' bij werknemers in 'active jobs' (quasi) identiek is aan deze die bij de werknemers in de referentiegroep met 'low strain jobs' werd berekend.

In vergelijking met deze beide jobtypes 'met regelmogelijkheden' is het risico op problematische leermogelijkheden erg hoog en gelijklopend bij de jobtypes met routinematig werk en/of weinig autonomie: de kansverhouding 'leermogelijkheden problematisch/niet problematisch' ligt bij werknemers in 'passive jobs' en 'high strain jobs' zowat zes keer hoger (odds ratio's van 5,89 resp. 6,37) dan bij de werknemers in 'low strain jobs'.

Figuur 13: Logistische regressie: verklaring 'problematische leermogelijkheden' op basis van de JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken

persoons - en werkkenmerken	odds ratio's
geslacht	
man	R
vrouw	1,39
leeftijd	
- 30 jaar	R
30-39 jaar	1,48
40-49 jaar	1,79
50-54 jaar	1,95
55+ jaar	2,06
beroepsgroep	
uitvoerend bediende	R
kortgeschoolde/geoefende arbeider	2,39
geschoolde arbeiders/technicus	1,47
zorgberoep	1,96⁻¹
onderwijsfunctie	2,99⁻¹
professional/middenkader	2,24⁻¹
kader/directie	3,38⁻¹
JDC-jobtype	
low strain	R
passive	5,89
active	1,02⁻¹
high strain	6,37
ondersteuning directe leiding	
adequate coaching	R
onvoldoende ondersteuning	4,27
belastende fysieke arbeidsomstandigheden	
acceptabele belasting	R
problematische belasting	1,59

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Modelfit: Nagelkerke $R^2 = 0,370$

Leeswijzer:

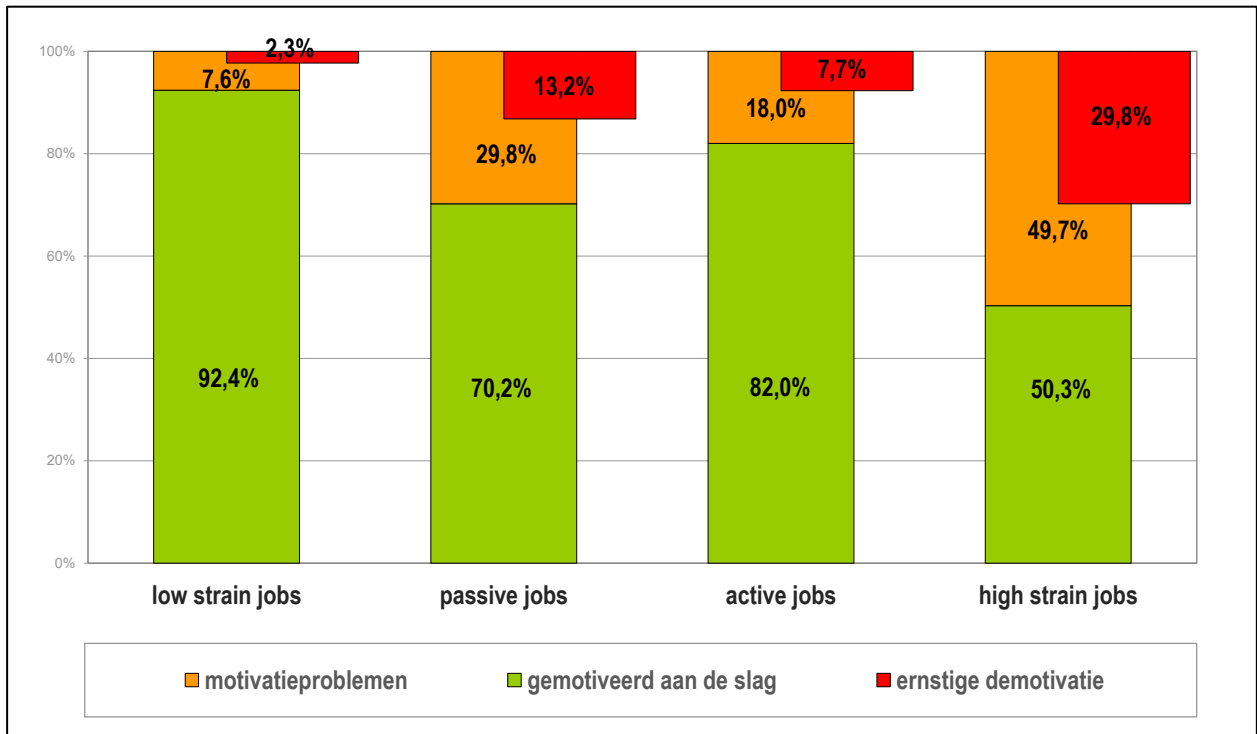
- **R = referentiegroep;** de **odds ratio's in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$); **odds ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- **Interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'onvoldoende/voldoende leermogelijkheden' ligt - onder controle van alle andere variabelen - bij kortgeschoolde/geoefende arbeiders bijna twee en een half keer hoger (odds ratio = 2,39) en bij kader- en directieleden ruim drie keer lager (odds ratio = 0,296 = 3,38⁻¹) dan in de referentiegroep van uitvoerende bedienden.

Uit de regressie-analyse kunnen we ook afleiden dat de 'social support'-dimensie en meer bepaald de ondersteuning door de direct leidinggevende cruciaal is voor de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers. Een leidinggevende, bij wie medewerkers terecht kunnen voor hulp en advies, die competentiebehoeften detecteert en remedieert, hen aanmoedigt bij (moeilijke) opdrachten en regelmatig (ook positieve) feedback geeft, kan dus het verschil maken. Medewerkers die een dergelijke coaching door hun direct leidinggevende niet krijgen, missen dus ook leerkansen: de kansverhouding 'leermogelijkheden problematisch/niet problematisch' ligt in laatstgenoemde groep ruim vier keer hoger (odds ratio = 4,27).

3.2 Welbevinden en motivatie

De kengetallen in figuur 13 laten voor het werkbaarheidsdimensie ‘welbevinden en motivatie’ een duidelijke rangorde zien tussen de verschillende JDC-jobtypes.

Figuur 14: Samenhang van de JDC-jobtypes met motivatie(problemen)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer: De categorie met het verschoven rode balkje ‘ernstige demotivatie’ is een subgroep binnen de categorie ‘motivatieproblemen’, maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.

De ‘high strain jobs’ situeren zich – conform met de toepasselijke hypothese in het JDC-model - helemaal onderaan de (motivatie)ladder: zowat de helft van de betrokken werknemers (50,3%) is gemotiveerd aan de slag, de andere helft (49,7%) heeft af rekenen met motivatieproblemen, bij drie op de tien (29,8%) is er zelfs sprake van ernstige demotivatie.

Bij de ‘passive jobs’ registreren we eveneens een ernstig motivatiedeficit: 29,8% van de betrokken werknemers heeft af rekenen met motivatieproblemen, bij 13,2% noteren we zelfs acute motivatieproblemen. Ook voor het werkbaarheidsaspect ‘welbevinden en motivatie’ blijken onvoldoende regelmogelijkheden (‘job control low’) aan de basis te liggen van een problematische werkbeleving.

Aan de andere kant van het spectrum zijn er de jobtypes die gekenmerkt worden door gevarieerd werk met voldoende autonomie (‘job control high’). In de ‘active jobs’ is 82,0% van de betrokken werknemers gemotiveerd aan het werk, heeft 18,0% af te rekenen met motivatieproblemen en 7,7% met ernstige demotivatie.

De beste motivatiescores tekenen we echter op bij de ‘low strain jobs’: bij 92,4% van de werknemers in dit jobtype zit de werkmotivatie op peil, bij slechts 7,6% is deze motivatie problematisch en bij 2,3% acut problematisch.

Ook voor welbevinden en motivatie blijkt het al dan niet aanwezig zijn van voldoende regelmogelijkheden bij de taakuitvoering van doorslaggevende betekenis te zijn. De verschillen in de kengetallen tussen de 'high control'-jobtypes 'low strain' versus 'active' (én tussen de 'low control'-jobtypes 'passive' en 'high strain') wijzen er echter ook op dat taakeisen een (mediërende) rol spelen in het motivatievraagstuk. Hoge taakeisen versterken het (negatief) effect van gebrekkige regelmogelijkheden op de werkmotivatie (cfr. de zeer hoge prevalentie van motivatieproblemen bij de 'high strain jobs'). Of anders uitgedrukt: ze verzwakken de positieve impact van ruime regelmogelijkheden op de werkmotivatie (cfr. het hoger aandeel motivatieproblemen bij de 'active jobs' in vergelijking met de 'low strain jobs').

Figuur 15: Logistische regressie: verklaring 'optreden van motivatieproblemen' op basis van de JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken

persoons - en werkkenmerken	odds ratio's
geslacht	
man	R
vrouw	1,28 ⁻¹
leeftijd	
- 30 jaar	R
30-39 jaar	1,06
40-49 jaar	1,25 ⁻¹
50-54 jaar	1,27 ⁻¹
55+ jaar	1,19 ⁻¹
beroepsgroep	
uitvoerend bediende	R
kortgeschoolde/geoefende arbeider	1,10 ⁻¹
geschoolde arbeiders/technicus	1,05 ⁻¹
zorgberoep	2,18 ⁻¹
onderwijsfunctie	1,35 ⁻¹
professional/middenkader	1,07 ⁻¹
kader/directie	1,62 ⁻¹
JDC-jobtype	
low strain	R
passive	4,54
active	2,46
high strain	8,59
Ondersteuning directe leiding	
adequate coaching	R
onvoldoende ondersteuning	3,99
Belastende fysieke arbeidsomstandigheden	
acceptabele belasting	R
problematische belasting	1,62

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Modelfit: Nagelkerke $R^2 = 0,258$

Leeswijzer:

- **R = referentiegroep;** de **odds ratio's in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$); **odds ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- **Interpretatie odds ratio's:** de kansverhouding 'motivatieproblemen/geen motivatieproblemen' ligt - onder controle van alle andere variabelen - bij werknemers die onvoldoende ondersteuning meekrijgen van hun directe leiding vier keer hoger dan bij de collega's die adequaat gecoacht worden (odds ratio = 3,99) en bij zorgmedewerkers meer dan tweemaal lager dan bij uitvoerend bedienden (odds ratio = $0,458 = 2,18^{-1}$).

De zoektocht naar een adequaat verklaringsmodel voor motivatieproblemen (de logistische regressie-oefening in figuur 14) ondersteunt de gepresenteerde rangordening van JDC-jobtypes en de hierboven ontwikkelde redenering met betrekking tot de wisselwerking tussen taakeisen en regelmogelijkheden.

Waar hoge taakeisen tot (ruim) een verdubbeling van het risico op motivatieproblemen leiden, blijken gebrekkige regelmogelijkheden het risico met (ruw weg) een factor vier te doen toenemen. Illustratief in dit verband is de erg hoge odds ratio (= 8,59) bij de combinatie van onvoldoende regelmogelijkheden met hoge taakeisen bij de 'high strain jobs': de kansverhouding 'motivatie problematisch/ niet problematisch' ligt hier ruim acht keer hoger dan in de referentiegroep van de 'low strain jobs'.

Het samenspel van de 'demands-' en 'control'-variabelen verklaart tevens waarom bij de combinatie van ruime regelmogelijkheden met hoge taakeisen bij de 'active jobs' meer dan een verdubbeling van de kansverhouding 'al dan niet motivatieproblemen' (odds ratio = 2,46) in vergelijking met de referentiegroep van de 'low strain jobs' wordt opgetekend.

Deze bevindingen sporen niet met Karasek's JDC-hypothese dat precies het jobtype van de 'active jobs' de kansen op een hoge werkbetrokkenheid en motivatie maximaliseert. Het blijken integendeel de 'low strain jobs', met ruime regelmogelijkheden én een acceptabele werkdruk, die op het vlak van werkmotivatie de beste resultaten laten zien.

Ten slotte vermelden we nog dat de regressie-analyse aantoont dat - onder controle van de JDC-variabele - de 'social support' door de direct leidinggevende ook voor welbevinden en motivatie een erg belangrijke factor is. Werknemers, die onvoldoende ondersteuning krijgen van hun leidinggevende, lopen een beduidend hoger risico om in hun werk gedemotiveerd te raken: de kansverhouding 'motivatieproblemen/geen motivatieproblemen' ligt in die groep liefst vier keer hoger (odds ratio = 3,99) dan bij de collega's die adequaat gecoacht worden door hun leidinggevende.

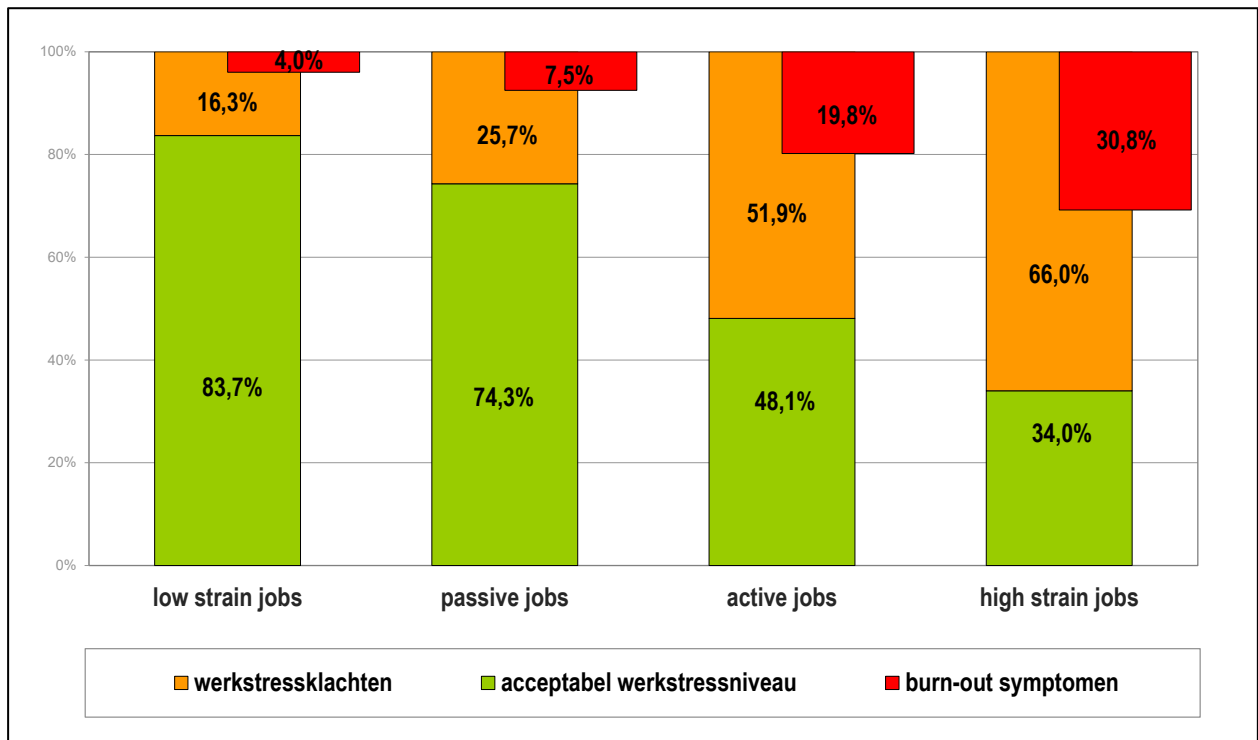
3.3 Werkstress

Met de werkbaarheidsindicator 'psychische vermoeidheid' zoomen we in op de gezondheidsdimensie en de stress-diagonaal in het JDC-model.

Uit de kengetallenverdeling voor de onderscheiden jobtypes in figuur 15 blijkt - conform een centrale hypothese in de theorie van Karasek - de combinatie van hoge taakeisen met lage regelmogelijkheden bij de 'high strain jobs' een zeer hoog risico op psychische vermoeidheidsproblemen op te leveren: 66,0% van de betrokken werknemers kampen met werkstressklachten, ongeveer bij de helft daarvan (of 30,8% van de totale groep met 'slopend werk') is er zelfs sprake van burn-outsymptomen.

Verrassend genoeg – en in tegenspraak met een andere veronderstelling in het JDC-model – tekenen we echter ook bij de 'active jobs' een negatief risicoprofiel op: 51,9% van de werknemers in dit jobtype hebben werkstressklachten, bij een klein derde daarvan (of 19,8% van de totale groep met 'actief werk') is er sprake van burn-outsymptomen. De hypothese dat ruime autonomie bij een gevarieerd en uitdagend takenpakket voorkomt dat de hoge werkdruk uitmondt in stress, blijkt dus maar in beperkte mate te kloppen.

Figuur 16: Samenhang van de JDC-jobtypes met werkstress(klachten)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer: De categorie met het verschoven rode balkje 'burn-outsymptomen' is een subgroep binnen de categorie 'werkstressklachten', maar het aandeel wordt gepercenteerd op de totale populatie.

De dominante plaats van de factor 'werkdruk' en de beperkte buffercapaciteit van regelmogelijkheden bij het ontstaan van psychische vermoeidheidsklachten blijkt ook uit de vergelijking van de beschreven 'demands high'-jobtypes met de 'demands low'-jobtypes: zowel de 'passive jobs' (25,7% werknemers met werkstressklachten, 7,5% werknemers met burn-outsymptomen) als de 'low strain jobs' (16,3% werknemers met werkstressklachten, 4,0% werknemers met burn-outsymptomen) laten een veel gunstiger stressrisico-profiel optekenen. De (relatief) beperkte verschillen tussen beide laatst genoemde jobtypes kunnen dan op rekening geschreven worden van de afwezigheid resp. aanwezigheid van voldoende regelmogelijkheden. In ieder geval is duidelijk dat Karasek met de omschrijving 'low strain jobs' een adequate terminologische keuze heeft gemaakt.

De multivariate analyse in figuur 16 bevestigt de beschreven rangordening van de vier JDC-jobtypes en brengt de 'netto' risicoverhogende effecten op werkstress cijfermatig in beeld. Werknemers in 'high strain jobs' lopen het hoogste risico om met werkstress geconfronteerd te worden: de kansverhouding 'werkstressklachten/acceptabel werkstressniveau' ligt hier ruim zeven keer hoger (odds ratio = 7,15) dan bij de werknemers met een 'low strain job'.

In vergelijking met deze referentiegroep lopen echter ook de werknemers in de 'active jobs' een sterk verhoogd risico met een kansverhouding 'werkstressklachten/acceptabel werkstressniveau' die bijna vijfmaal hoger ligt (odds ratio = 4,85) ligt.

De verhouding tussen beide genoemde odds ratio's geeft ons een idee van de (beperkte) bufferende impact van regelmogelijkheden in hoge werkdruksituaties. Illustratief in dit verband is ook de beperkte risicotename die we bij de 'passive jobs' (odds ratio = 1,68) noteren.

Figuur 17: Logistische regressie: verklaring 'optreden van werkstressklachten' op basis van de JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken

persoons - en werkkenmerken	odds ratio's
geslacht	
man	R
vrouw	1,30
leeftijd	
- 30 jaar	R
30-39 jaar	1,12
40-49 jaar	1,05
50-54 jaar	1,07
55+ jaar	1,10
beroepsgroep	
uitvoerend bediende	R
kortgeschoolde/geoefende arbeider	1,08 ⁻¹
geschoolde arbeiders/technicus	1,20⁻¹
zorgberoep	1,13 ⁻¹
onderwijsfunctie	1,65
professional/middenkader	1,12
kader/directie	1,03 ⁻¹
JDC-jobtype	
low strain	R
passive	1,68
active	4,85
high strain	7,15
Ondersteuning directe leiding	
adequate coaching	R
onvoldoende ondersteuning	2,45
Belastende fysieke arbeidsomstandigheden	
acceptabele belasting	R
problematische belasting	1,82

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Modelfit: Nagelkerke $R^2 = 0,248$

Leeswijzer:

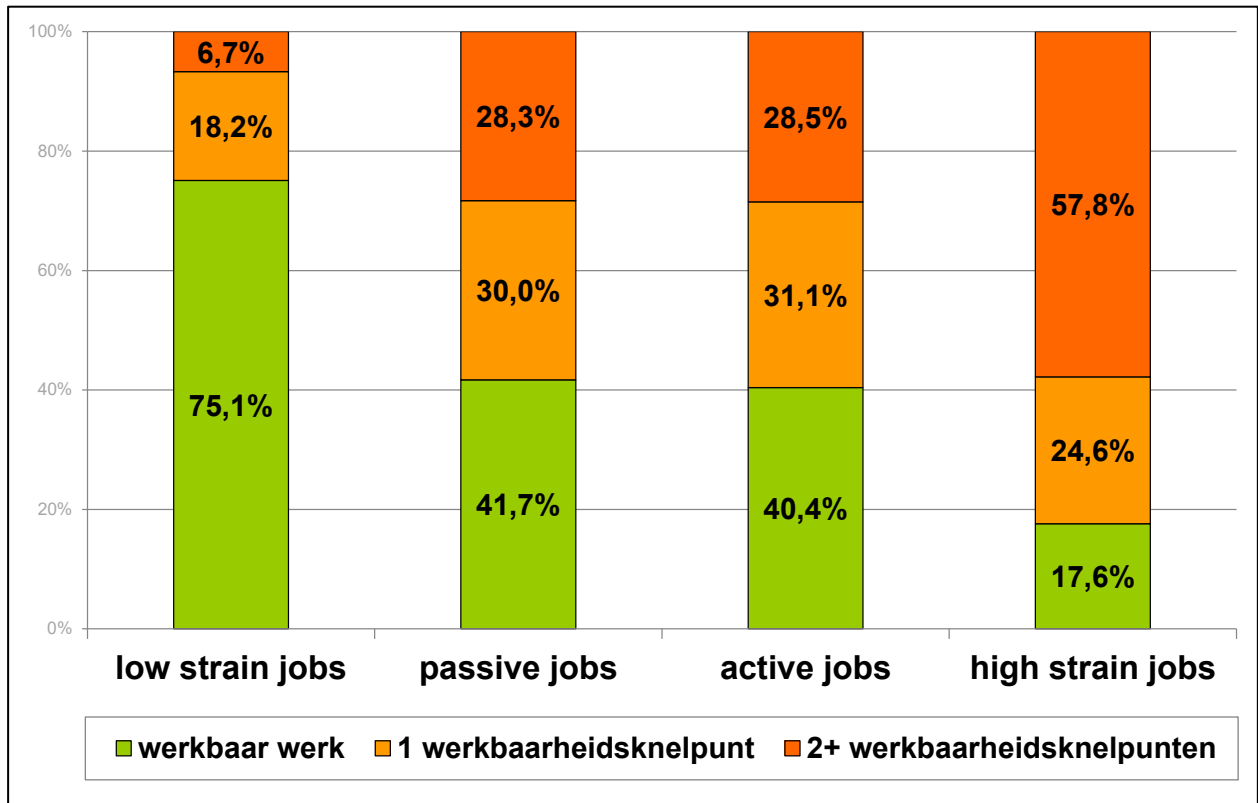
- **R = referentiegroep;** de **odd's ratio's in het vet** wijzen op een **significante** samenhang ($p < 0,05$); **odd's ratio kleiner dan 1** werden voor de leesbaarheid **omgezet naar x^{-1}** en wijzen op een kleinere kansverhouding van een specifieke deelgroep ten opzichte van de referentiegroep.
- **Interpretatie odd's ratio's:** de kansverhouding 'werkstressklachten/geen werkstressklachten' ligt - onder controle van alle andere variabelen - bij werknemers die onvoldoende ondersteuning meekrijgen van hun directe leiding twee en een half maal hoger dan bij de collega's die adequaat gecoacht worden (odds ratio = 2,45).

De logistische regressie laat tevens zien dat - in vergelijking met autonomie en regelmogelijkheden - een adequate coaching door de directe leidinggevende een meer substantiële stressreducerende factor vormt: de kansverhouding 'werkstressklachten/acceptabel werkstressniveau' ligt voor werknemers die onvoldoende ondersteuning van hun leidinggevende krijgen twee en een half maal hoger (odds ratio = 2,45) dan bij de collega's die kunnen rekenen op een adequate 'social support' van hun chef. Ook fysieke arbeidsomstandigheden blijken van belang in het psychische vermoeidheidsvraagstuk: de kansverhouding 'werkstressklachten/acceptabel werkstressniveau' ligt voor werknemers in een problematische (fysieke) belastingsituatie driekwart hoger (odds ratio = 1,82) dan in de controlegroep met een acceptabele belasting.

3.4 Werkbaarheidsbalans van de Karasek-jobtypes

De combinatie van de data over leermogelijkheden, werkmotivatie en werkstress laat ons toe om een balans op te maken van de JDC-jobtypes in termen van werkbaar werk (zie figuur 17).

Figuur 18: Samenhang van de JDC-jobtypes met werkbaarheid(sknelpunten)



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

De bevinding dat de 'high strain jobs' een weinig fraai werkbaarheidsrapport opleveren komt niet uit de lucht vallen en ligt ook helemaal in lijn met de hypothese in het model van Karasek: minder dan een vijfde (17,6%) van de werknemers in een 'slopende' werksituatie heeft werkbaar werk, ruim vier vijfde heeft af te rekenen met één (24,6%) of meerdere (57,8%) werkbaarheidsknelpunten.

Verrassender en niet meteen congruent met vermelde theoretische schema's is wellicht de vaststelling dat het 'active job'-type voor amper vier op de tien (40,4%) van de werknemers werkbaar werk oplevert: 31,1% van de werknemers in dit jobtype wordt geconfronteerd met één werkbaarheidsknelpunt, 28,5% met twee of meer knelpunten. Het jobtype van de uitdagende 'active jobs' levert daarmee een quasi identiek werkbaarheidsrapport af als dat van de saaie 'passive jobs' (met 41,7%, 30,0% en 28,3% als respectieve scores) en kan dus bezwaarlijk als synoniem voor 'werkbaar werk' gebruikt worden.

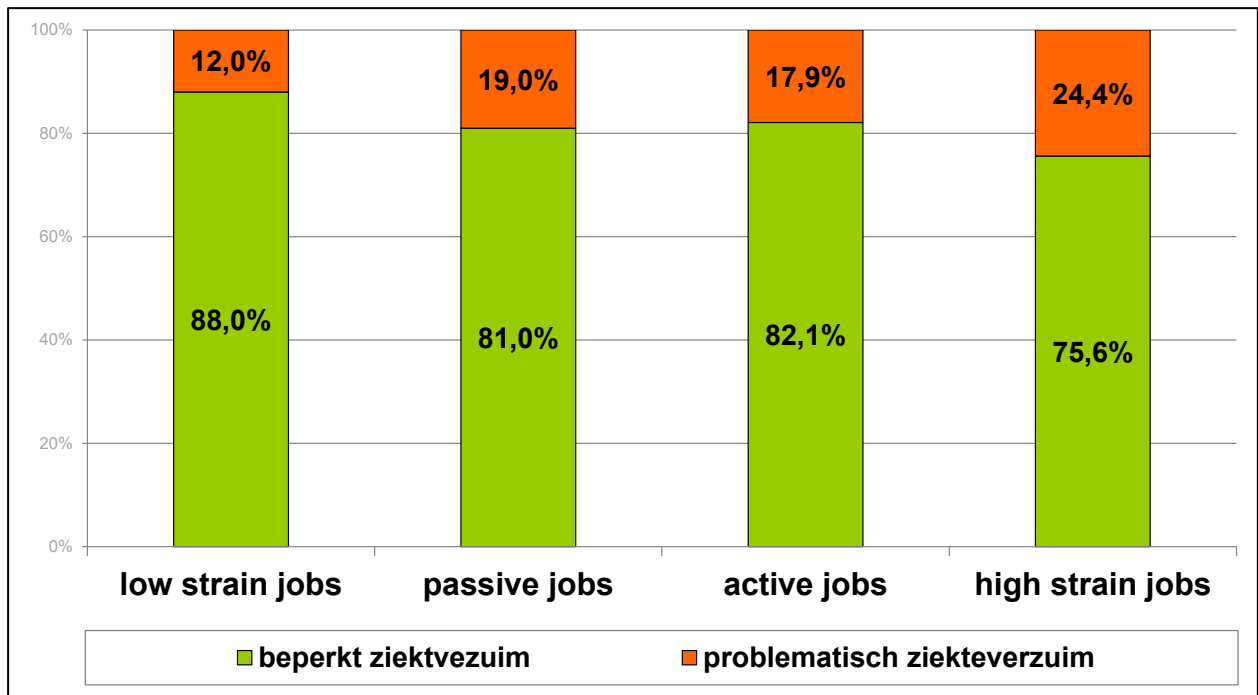
Dit kwaliteitslabel kan wellicht beter gereserveerd worden voor de 'low strain jobs': driekwart (75,1%) van de werknemers in dit soort arbeidssituatie heeft werkbaar werk, een kwart ziet zich geconfronteerd met één (18,2%) of meerdere (6,7%) werkbaarheidsknelpunten.

3.5 Karasek-jobtypes en duurzame inzetbaarheid

Op basis van deze werkbaarheidskwalificatie van de verschillende JDC-jobtypes kunnen we dan ook verschillen verwachten op het vlak van (een aantal parameters van) duurzame inzetbaarheid. We bekijken achtereenvolgens de samenhang met ziekteverzuim, verloopintentie en de inschatting van de werknemers (van 40 jaar of ouder) of doorwerken in de huidige functie tot de pensioenleeftijd een haalbaar doel is.

Figuur 18 brengt de prevalentiecijfers voor problematisch ziekteverzuim in de onderscheiden JDC-jobtypes grafisch in kaart. Problematisch ziekteverzuim is daarbij geoperationaliseerd als frequente afwezigheden (3 keer of meer in de afgelopen 12 maanden) en/of langdurig absentieïsme (meer dan 20 werkdagen in de afgelopen 12 maanden).

Figuur 19: Samenhang van de JDC-jobtypes met (problematisch) ziekteverzuim

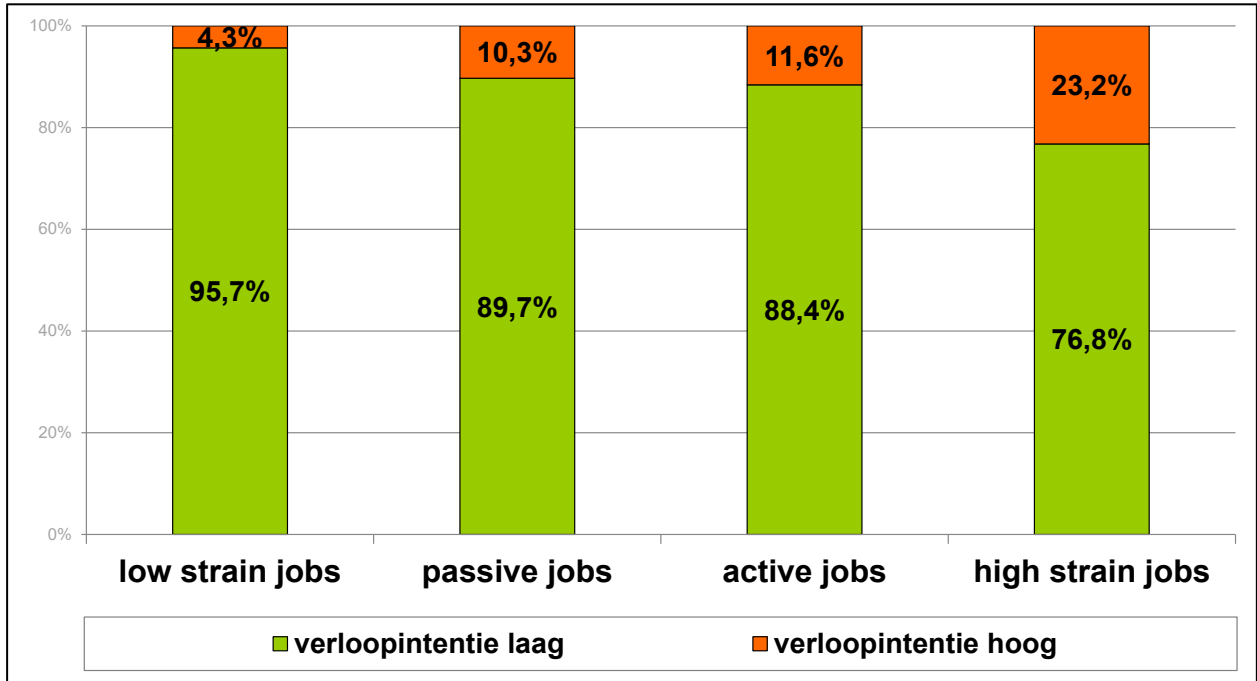


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Het hoogste aandeel problematisch ziekteverzuim noteren we bij de ‘high strain jobs’, waar bijna een vierde (24,4%) van de betrokken werknemers regelmatig en/of langdurig afwezig waren van het werk. Maar ook de ‘passive jobs’ (19,0% problematisch ziekteverzuim) en de ‘active jobs’ (17,9% problematisch ziekteverzuim) laten relatief hoge absentieïscijfers optekenen. Het laagste prevalentiecijfer registreren we bij de ‘low strain jobs’ met 12,0% van de betrokken werknemers, die in het jaar vóór de werkbaarheidsmeting frequent en/of langdurig door ziekte afwezig bleven op het werk.

De confrontatie met werkbaarheidsknelpunten in de actuele job kan een reden zijn waarom werknemers op zoek gaan naar een andere baan (Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2018). In de frequentieverdeling van de verloopintentie bij werknemers in de onderscheiden JDC-jobtypes in figuur 19, maken we een onderscheid tussen 'verloopintentie laag' (in het afgelopen jaar niet of sporadisch overwogen om ander werk te zoeken) en 'verloopintentie hoog' (regelmatig overwogen om van baan te veranderen).

Figuur 20: Samenhang van de JDC-jobtypes met (hoge) verloopintentie

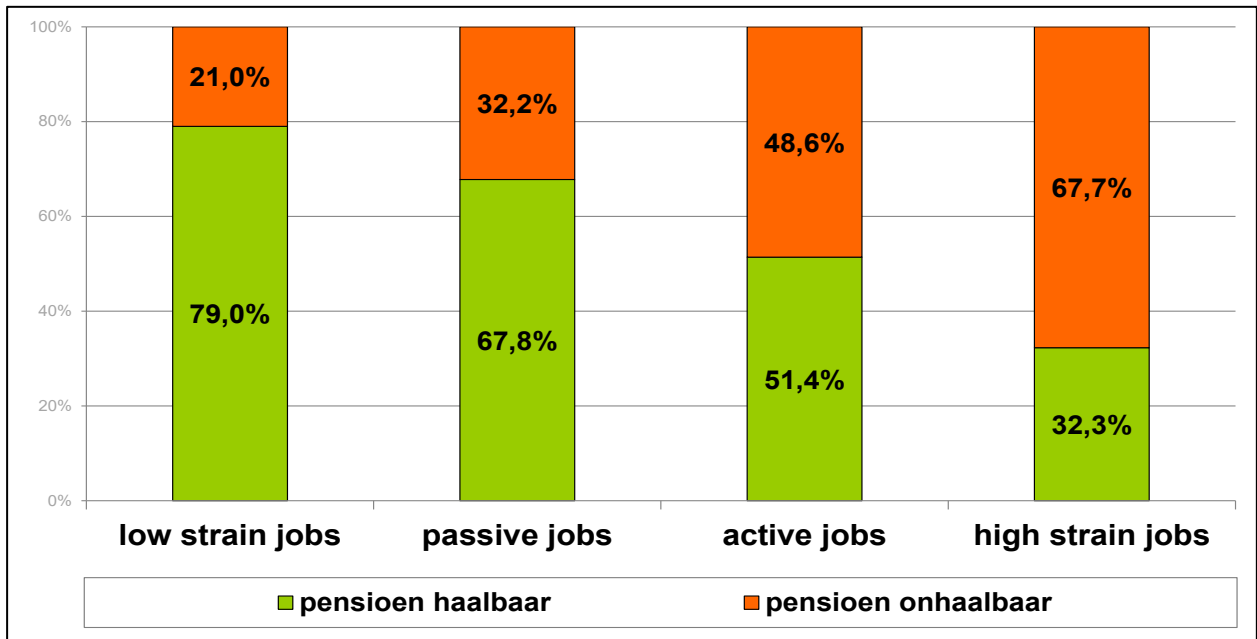


Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Bij de 'high strain jobs' registreren we 23,2% werknemers, die ernstig overwogen om van baan te veranderen. De indicator voor een 'hoge verloopintentie' ligt in deze groep dubbel zo hoog als bij de 'passive jobs' (10,3%) en de 'active jobs' (11,6%). Vanuit het oogpunt van personeelsretentie kunnen vooral (en opnieuw) de 'low strain jobs' de beste resultaten voorleggen: 4,3% van deze werknemers overwoog (in het jaar vóór de meting) regelmatig om op zoek te gaan naar ander werk.

Tot slot onderzoeken we de samenhang tussen de vier JDC-jobtypes en de haalbaarheid van het langer doorwerken. De frequentiegegevens in figuur 20 zijn gebaseerd op de vraag in de werkbaarheidsenquête "Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?" en hebben (enkel) betrekking op de groep van 40-plussers: we kunnen veronderstellen dat voor deze 'oudere' werknemers de haalbaarheidsvraag een relevante kwestie vormt en ze het antwoord daarop realistisch(er) kunnen inschatten.

Figuur 21: Samenhang van de JDC-jobtypes met de inschatting van werknemers 40-plus over de haalbaar om door te werken tot het pensioen



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Doorwerken tot de pensioenleeftijd blijkt het minst evident voor werknemers in ‘high strain jobs’: amper een derde (32,3%) schat deze doelstelling als een haalbare opdracht in. Maar ook bij de werknemers in ‘active jobs’ noteren we dat slechts de helft (51,4%) van de respondenten 40-plus aangeven dat ze zich in staat achten om in die functie de pensioenleeftijd te halen.

Ook voor het vraagstuk van het langer doorwerken blijken redelijke taakeisen en werkdruk een doorwegende factor. Bij de ‘passive jobs’ kunnen we wellicht om die reden een hogere ‘haalbaarheidsscore’ van 67,8% optekenen. Maar het is opnieuw het ‘low strain job’-type dat de beste duurzame inzetbaarheidskaarten kan voorleggen: bijna acht op de tien (79,0%) van de werknemers beoordeelt doorwerken tot de pensioenleeftijd als een realistische opgave.

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2018). *Ziekteverzuim en personeelsverloop: maakt werkbaar werk een verschil?* Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/12825>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13448>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019b). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13437>

Karasek, R. (1979), Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. In: *Administrative Science Quarterly*, 24, 2, 285-308

Karasek, R., & Theorell, T. (1990), *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York: Basic Books

WRR (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Geraadpleegd op <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk>