



# Rapport

## Actieve jobs: sleutel tot werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid?

Brussel, april 2015

Frank Janssens



Dit rapport is gebaseerd op de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers. Bekijk alle resultaten op [www.serv.be/werkbaarwerk](http://www.serv.be/werkbaarwerk)

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

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid met de financiële steun van het Europees Sociaal Fonds

# Inhoud

<b>Inleiding</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Actieve jobs in het Job Demands- Control-model van Karasek</b> .....	<b>3</b>
1.1. JDC-model als link tussen welzijnstheorie en sociotechnisch organisatie(her)ontwerp .....	3
1.2. Indicering van de JDC-jobtypes in de WBM.....	6
<b>2. Diffusie actieve jobs en andere JDC-jobtypes in Vlaanderen</b> .....	<b>9</b>
2.1. Globaal beeld arbeidsmarkt 2004 - 2013 .....	9
2.2. JDC-jobtypes naar beroep .....	10
2.3. JDC-jobtypes naar sector .....	11
2.4. JDC-jobtypes naar ondernemingsdimensie.....	12
<b>3. Evaluatie JDC-jobtypes: werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid</b> .....	<b>14</b>
3.1. Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden .....	14
3.2. Welbevinden en motivatie.....	17
3.3. Psychische vermoeidheid en werkstress .....	20
3.4. Actieve job: recept voor werkbaar werk? .....	22
3.5. Frequent en langdurig ziekteverzuim .....	24
3.6. Verloopintentie.....	26
3.7. Haalbaarheid doorwerken tot pensioen.....	28
3.8. De WBM-analyses getoetst aan de onderzoeksliteratuur.....	30
<b>Besluit</b> .....	<b>34</b>
<b>Lijst van tabellen en figuren</b> .....	<b>38</b>
<b>Literatuur</b> .....	<b>40</b>

Actieve jobs: sleutel tot werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid?

## Inleiding

Een klein decennium geleden werd de innovatieve arbeidsorganisatie op de Vlaamse beleids- en praktijkkaart gezet. Daarbij werd expliciet het equivalent belang van een performanter bedrijfsvoering en een verbetering van de kwaliteit van de arbeid naar voor geschoven.

Deze win-win-doelstelling wordt ook concreet afgedekt door de gehanteerde (socio-technische) organisatie-ontwerpprincipes: het streven naar transparanter bedrijfsstructuren door stroomsgewijs inrichten van productie of dienstverlening, het terugdringen van de scheiding van 'voorbereiden, uitvoeren en ondersteunen' in afzonderlijke afdelingen en functies, de decentralisering van regelcapaciteit naar de werkvloer en de invoering van zelfsturende teams.

De toepassing van deze organisatiefilosofie moet bedrijven niet alleen slagvaardiger maken op het vlak van efficiëntie, kwaliteit, flexibiliteit en innovatievermogen. Tegelijk ontstaan op die manier jobs, die gekenmerkt worden door meer taakvariatie en functievolledigheid, een betere benutting van competenties en ruimere regelmogelijkheden: dergelijk 'actief werk' stimuleert niet alleen de werkbetrokkenheid en ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers, maar geeft hen ook meer armslag om de dagdagelijkse (werkdruk)uitdagingen op de bedrijfsvloer de baas te blijven.

Deze actieve jobs kunnen – volgens de pleitbezorgers van de innovatieve arbeidsorganisatie - dan ook als werkbaar werk gecatalogeerd worden en bieden ook de beste garanties op duurzame inzetbaarheid omdat ze mensen in staat zouden stellen om minder ziek te worden van het werk en langer te kunnen werken.

Het concept van de actieve jobs werd ontleend aan het bekende 'Job Demands Control'(JDC)-model van Karasek (Karasek, Theorell, 1990). Vanuit deze theorie naar (determinanten van) psychosociaal welzijn op het werk worden op basis van de dimensies werkdruk ('high or low job demands') en autonomie ('high or low job control') vier jobtypes onderscheiden en geëvalueerd. Ook hier krijgt de actieve job het label 'kwaliteitsvol werk' mee: precies de combinatie van uitdagend werk met hoge taakeisen en veel regelmogelijkheden geeft energie en veerkracht, 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 concept van de actieve job dan ook een hoopvol (veranderings)perspectief.

In dit rapport nemen we – op basis van data uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor (WBM) – de ambities van de innovatieve arbeidsorganisatie 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 stellen we de kenmerken van genoemde actieve jobs binnen het denkkader van Karasek's Job Demands Control-model en de sociotechnische ontwerptheorie scherp en lichten we toe op welke wijze we – op basis van de WBM-variabelenset – de JDC-jobtypes hebben geoperationaliseerd.

In een tweede hoofdstuk brengen we de diffusie van actieve jobs en de andere JDC-jobtypes op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart. We bekijken daarbij ook de evolutie tussen 2004 en 2013 en de verschillen tussen deelpopulaties (beroepsgroepen, sectoren, ondernemingsomvang).

In het derde (centrale) hoofdstuk evalueren we de actieve jobs en/in relatie tot de andere JDC-jobtypes vanuit het oogpunt 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. Tot slot toetsen we de resultaten van de WBM-analyses aan de bevindingen uit de onderzoeksliteratuur.

# 1. Actieve jobs in het Job Demands-Control-model van Karasek

## 1.1. JDC-model als link tussen welzijnstheorie en sociotechnisch organisatie(her)ontwerp

De Amerikaanse socioloog Robert Karasek lanceerde zijn 'Job Demands Control' (JDC)-model zowat 35 jaar geleden (Karasek, 1979). In het 10 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.

Sindsdien zijn ruim 200 wetenschappelijke publicaties verschenen en wordt tot vandaag empirisch onderzoek opgezet vanuit dit theoretisch kader (de Jonge, Le Blanc, Schaufeli, 2007). Daarnaast is het JDC-model (nog steeds) populair bij HR-verantwoordelijken, preventiedeskundigen en andere practici actief op het terrein van werkorganisatie en werkbaar werk.

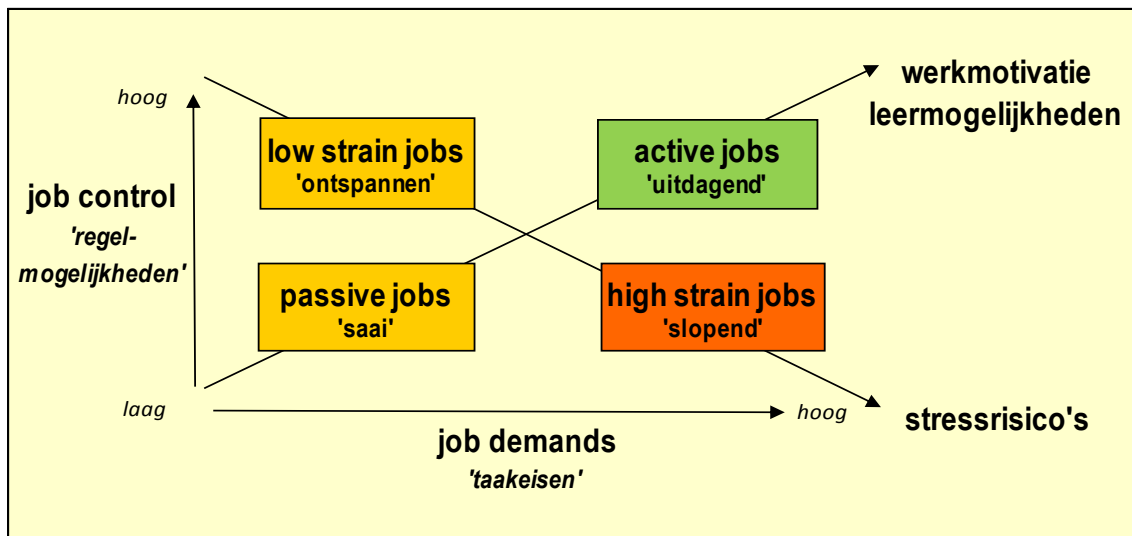
De (aantrekkings)kracht van de Karasek-'Gestalt ligt ongetwijfeld in de eenvoud van zijn bekende tweedimensionaal schema (figuur 1.1), dat suggereert dat uit de combinatie van een beperkt aantal kenmerken van de werkomgeving kansen en risico's voor het psychosociaal welzijn en de gezondheid kunnen worden afgeleid. De JDC-inzichten houden meteen ook de belofte in van praktisch toepasbare verbeteringen op de werkvloer.

Twee psychosociale werkkenmerken blijken in het model cruciaal. Enerzijds zijn er de 'job demands' of taakeisen: het gaat daarbij om de mate waarin allerlei psychologische stressoren in de werksituatie aanwezig zijn, niet alleen werkdruk in kwantitatieve zin (hoog werktempo, tijdsdruk, strakke deadlines) maar ook 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, 58).

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

Figuur 1.1. Het Job Demand Control-model van Karasek in schema



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 rechts onder 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 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 rechts boven 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 ideaaltypen van de 'active jobs'.

Bij de 'passive jobs' of het saaie werk (kwadrant links onder) 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 links boven) is er sprake van een hoge regelcapaciteit met relatief lage 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 in een later stadium nog een derde dimensie aan zijn model heeft toegevoegd, met name 'social support' of sociale ondersteuning. De auteur doelt 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 mogelijkheden 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'<sup>1</sup> dan ook als controlevariabele meenemen.

Het JDC-model van Karasek geldt niet alleen als een standaard bij werkbelevingsonderzoek, maar fungeerde ook als inspiratiebron in de organisatietheorie. Begin jaren '80 werd het reeds opgepikt door Ulbo de Sitter, pionier van de sociotechnische ontwerptheorie in Nederland en Vlaanderen. In zijn 'Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren' rekt de auteur af met de stelling dat een grotere arbeidssatisfactie alleen bereikt kan worden door aandacht voor 'human relations' en leiderschapsstijl en wijst hij op het belang van de organisatiestructuur voor de kwaliteit van de arbeid. Cruciaal daarbij is de balans tussen werkdruk (het geheel aan opdrachten waarvoor werknemers geplaatst worden en de problemen die daarbij kunnen opduiken) en de regelcapaciteit (de ruimte die werknemers krijgen om opdrachten naar eigen inzicht aan te pakken en problemen op te lossen). Als er sprake is van een onevenwichtige relatie tussen regelbehoefte en regelbaarheid ontstaat vervreemding, ongenoegen en demotivatie. Organisatie-ingrepen in de richting van hele taakgroepen en zelflerende teams scheppen de condities voor een optimale afstemming tussen werkdruk en regelcapaciteit en dus voor een verbetering van de arbeidskwaliteit (De Sitter, 1982).

In lijn daarmee worden binnen het denkkader van de innovatieve arbeidsorganisatie werkstressproblemen bekeken als een reactie op een situatie waarbij een medewerker bij de uitvoering van het werk voortdurend wordt geconfronteerd met problemen, terwijl de organisatie van werk niet de regelmogelijkheden verschaft om die problemen op te lossen. Overspannen wordt men dus niet van de problemen op zich en de werkdruk die daaruit resulteert, maar door een gebrek aan armslag om knelpunten aan te pakken en dus door aanslepende problemen en chronische werkdruk. Omgekeerd hoeven medewerkers zelfs door veel werk of complexe opgaven niet over hun toeren te raken, als ze maar beschikken over voldoende autonomie en zeggenschap over de organisatie van het eigen werk (interne regelcapaciteit) en over de mogelijkheid met de ondersteuning van anderen geschikte oplossingen voor moeilijkheden uit te werken en de werkdruk beheersbaar te houden (externe regelcapaciteit). Deze 'actieve jobs' zijn niet enkel boeiend(er), maar laten medewerkers ook toe hun inzicht in het productiegebeuren te verhogen, beter greep te krijgen op dagelijkse knelpunten en hun probleemoplossend vermogen aan te scherpen: dit soort werk is niet stresserend, maar integendeel motive- rend.

---

<sup>1</sup> Meer bepaald de in de WBM opgenomen variabele/-risico-indicator 'ondersteuning door de directe leiding'.

Het psychosociale en het sociotechnisch perspectief sluiten m.a.w. goed op elkaar. In het JDC-model van Karasek wordt de psychosociale belasting gerelateerd aan taakkenmerken (werkdruk, regelmogelijkheden en sociale steun). Deze taakkenmerken worden echter vooral bepaald door de wijze waarop het werk is georganiseerd (Van Hootegem, Cambré, 2004).

## 1.2. Indicering van de JDC-jobtypes in de WBM

De risico-indicatoren (en achterliggende VBBA<sup>2</sup>-meetschalen die gehanteerd worden bij de werknemersbevraging) in de werkbaarheidsmonitor laten toe om de dimensies 'control' en 'demands' in het JDC-model adequaat af te dekken.

De variabele 'job control', door Karasek geconcipieerd als een combinatie van 'skill discretion' en 'task authority', indiceren we via de VBBA-meetschalen 'afwisseling in het werk/vaardigheidsbenutting' en 'zelfstandigheid in het werk'. Om de 'control' variabele te construeren combineren we de daarvan afgeleide gedichotomiseerde WBM-risico-indicatoren 'taakvariatie problematisch/niet-problematisch' en 'autonomie problematisch/niet-problematisch'<sup>3</sup>. Werksituaties, waarbij zowel de taakvariatie als de autonomie niet-problematisch scoort, worden als 'job control high' gecategoriseerd. Werksituaties, waarbij de taakvariatie en/of de autonomie problematisch scoort, worden als 'job control low' gecategoriseerd.

Het concept 'job demands' sluit goed aan bij de VBBA-meetschalen 'werktempo en werkhoeveelheid' (kwantitatieve werkdruk) en 'emotionele belasting' (kwalitatieve werkdruk).<sup>4</sup> Ook hier gebruiken en combineren we de gedichotomiseerde WBM-risico-indicatoren 'werkdruk problematisch/niet problematisch' en 'emotionele belasting problematisch/niet problematisch'. Werksituaties, waarbij de werkdruk en/of de emotionele belasting problematisch scoort, worden als 'job demands high' gecategoriseerd. Werksituaties, waarbij zowel de werkdruk als de emotionele belasting niet-problematisch scoort, worden als 'job demands low' gecategoriseerd.

---

<sup>2</sup> Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid. Een overzicht van de valideringsstudies van de VBBA voor Vlaanderen/België is te vinden op <http://www.werk.belgie.be/moduledefault.aspx?id=7820>

<sup>3</sup> De bij de WBM-indicatoren gehanteerde dichotomiseringstechniek en de validering van de ontwikkelde grenswaarden wordt in extenso toegelicht in het [informatiedossier 'Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004 \(Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2004\)](#) en in het methodologische dossier bij de Vlaamse werkbaarheidsmonitor op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be).

<sup>4</sup> 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 deelfactoren van de fysieke arbeidsbelasting integreert, zal daarbij in de multivariate analyses meegenomen worden.

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

**Tabel 1.1. Indicering van JDC-variabelen 'job control' en 'psychological job demands' op basis van de WBM(-meetschalen en -indicatoren)**

JDC-model	indicering WBM
<b>job control</b>	<b>taakvariatie/autonomie</b>
hoog	taakvariatie niet-probleematisch <b>en</b> autonomie niet-probleematisch
laag	taakvariatie probleematisch <b>en/of</b> autonomie probleematisch
<b>job demands</b>	<b>werkdruk/emotionele belasting</b>
hoog	werkdruk probleematisch <b>en/of</b> emotionele belasting probleematisch
laag	werkdruk niet-probleematisch <b>en</b> emotionele belasting niet-probleematisch

Op basis van de WBM databank 2013 kunnen we berekenen dat 66,8% van de jobs op de Vlaamse arbeidsmarkt de kwalificatie 'job control high' (groene markering in tabel 1.2.) en 33,2% de kwalificatie 'job control low' (soms van de oranje gemarkeerde cellen in de kruistabel) meekrijgen.

**Tabel 1.2. Indicering/dichotomisering van JDC-variabele 'job control high' (groen) en 'job control low' (oranje) op basis van de WBM 2013**

			risico-indicator autonomie VBBA-meetschaal 'zelfstandigheid in het werk' (grenswaarde: 66,67)			
			niet probleematisch	probleematisch	totaal	
risico-indicator taakvariatie VBBA-meetschaal 'afwisseling in het werk' (grenswaarde: 61,11)	niet	N	10295	1461	11756	
	probleematisch	% totaal	66,8%	9,5%	76,3%	
	probleematisch	N	2177	1468	3645	
		% totaal	14,1%	9,5%	23,7%	
totaal			N	12472	2929	15401
			% totaal	81,0%	19,0%	100,0%

Een gelijkaardige berekening voor de werkdrukdimensie (zie tabel 1.3.) leert ons dat 61,3% van de jobs zich situeren in de categorie 'job demands low' (groene markering) en 38,7% in de categorie 'job demands high' (soms van de oranje gemarkeerde cellen in de kruistabel).

**Tabel 1.3. Indicering/dichotomisering van JDC-variabele 'job demands low' (groen) en 'job demands high' (oranje) op basis van de WBM 2013**

			risico-indicator en VBBA-meetschaal 'emotionele belasting' (grenswaarde: 42,86)		totaal
			niet problematisch	problematisch	
risico-indicator werkdruk VBBA-meetschaal 'werktempo en hoeveelheid' (grenswaarde: 54,55)	niet	N	9456	1502	10958
	problematisch	% totaal	61,3%	9,7%	71,0%
	problematisch	N	2887	1580	4467
		% totaal	18,7%	10,2%	29,0%
totaal		N	12343	3082	15425
		% totaal	80,0%	20,0%	100,0%

De combinatie/kruising van de nieuw gecreëerde WBM-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' (matige taakeisen);
- Passive jobs (het passieve werk): 'control low' (onvoldoende regelmogelijkheden) en 'demands low' (matige 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).

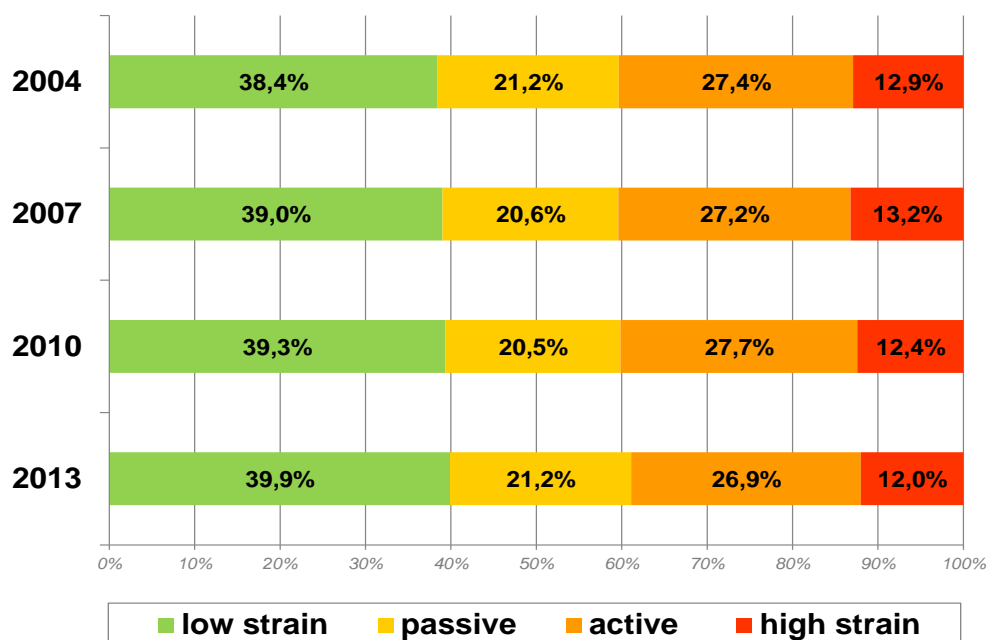
In de volgende hoofdstukken nemen we achtereenvolgens de verspreiding van deze jobtypes op de Vlaamse arbeidsmarkt onder de loep en onderzoeken we hun werkbaarheidsmerites.

## 2. Diffusie actieve jobs en andere JDC-jobtypes in Vlaanderen

### 2.1. Globaal beeld arbeidsmarkt 2004 - 2013

Ruim een vierde van de banen op de Vlaamse arbeidsmarkt (26,9%) kan als 'active job' gelabeld worden. De 'low strain jobs' vormen (met 39,9%) het meest voorkomende jobtype. De slopende 'high strain jobs' vertegenwoordigen slechts een tiende van de werksituaties (12,0%).<sup>5</sup>

**Figuur 2.1. Evolutie actieve jobs en andere JDC-jobtypes op de Vlaamse arbeidsmarkt (WBM werknemers 2004-2007-2010-2013)**



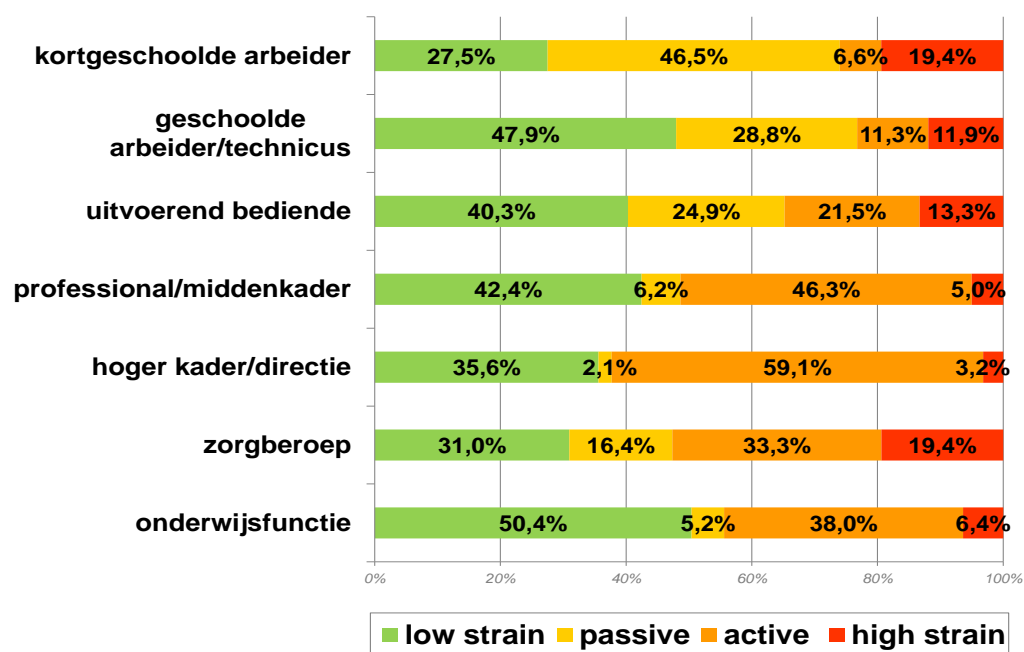
<sup>5</sup> De European Survey on Working Conditions 2005 laat – voor België - de volgende verdeling van de JDC-jobtypes zien: low strain 32%, passive 25%, active 21%, high strain 22% (Van Hootegem, Van Amelsfoort, Van Beek, Huys, 2008, 39). Het Belstress-onderzoek komt tot de volgende verdeling: low strain 26%, passive 27%, active 30%, high strain 17% (De Bacquer, Pelfrene, Clays, 2005, 436). Deze frequentieverdeling is nauwelijks vergelijkbaar met de hier gepresenteerde WBM-resultaten: waar laatstgenoemde analyse gebaseerd is op gevalideerde cut offs voor de dichotomisering van meetschaalen 'werkdruk' en 'regelmogelijkheden' achter de JDC-typologie, hanteren ESWC en Belstress voor de dichotomisering de (gebruikelijke) mediaantechniek waarbij (bij benadering) de helft van de onderzoeksgroep in de high- en low-categorieën wordt ingedeeld. Hoewel dergelijke werkwijze uiteraard zinvol is met het oog op het construeren van ideaaltypes in functie van vergelijkende effectanalyses, zijn frequentiegegevens over het voorkomen van de verschillende jobtypes in zulk scenario maar beperkt betekenisvol.

We stellen vast dat er in het afgelopen decennium nauwelijks verschuivingen in de diffusie van de JDC-jobtypes in Vlaanderen zijn opgetreden: tussen 2004 en 2013 noteren we een beperkte, maar significante afname van het aantal 'high strain jobs' (van 12,9% naar 12,0%) en een toename van de 'low strain jobs' (van 38,4% naar 39,9%).<sup>6</sup> Het aandeel actieve jobs is in de aangegeven periode niet (significants) gewijzigd.

## 2.2. JDC-jobtypes naar beroep

Bij de frequentieverdeling van de JDC-jobtypes naar beroepsgroep stellen we een aantal duidelijke verschillen (in de verwachte richting) vast. De 'active jobs' vinden we vooral bij hogere kader- en directieleden (59,1%), bij professionals en middenkaders (46,3%), bij onderwijskrachten (38,0%) en bij de zorgberoepen (33,3%). Bij kortgeschoolde arbeidersfuncties noteren we een relatief hoog aandeel 'passive jobs' (46,5%) en 'high strain jobs' (19,4%). De 'low strain jobs' vormen het dominante type bij geschoolde arbeiders en technici (47,9%) en bij de uitvoerend bedienden (40,3%)

Figuur 2.2. Actieve jobs en andere JDC-jobtypes naar beroepsgroep (WBM 2013)



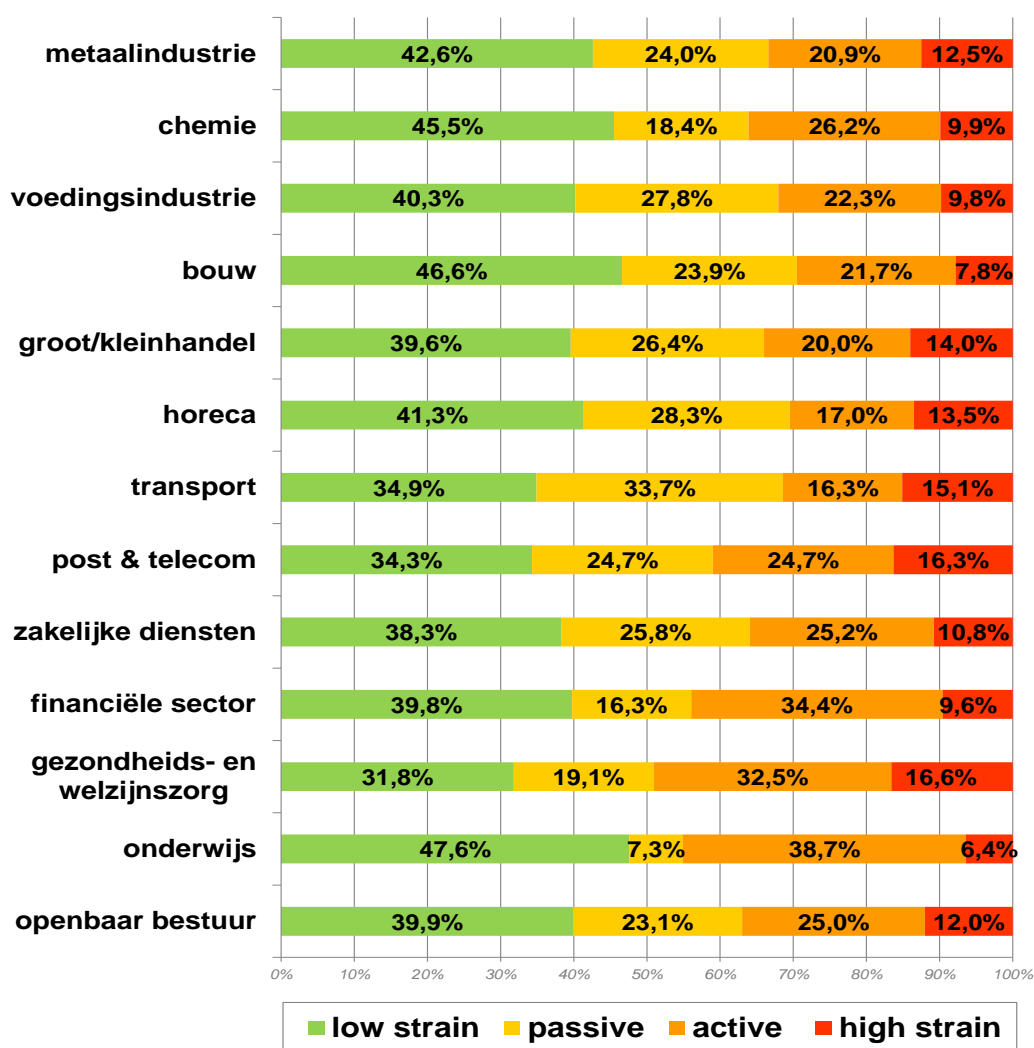
<sup>6</sup> Deze verschuivingen kunnen gerelateerd worden aan de verbetering in de WBM-risico-indicatoren 'werkdruk' en 'autonomie' in de beschouwde periode: het aandeel werknemers in een problematische (werkdruk) situatie is gedaald van 31,0% in 2004 naar 29,0% in 2013, het aandeel werknemers in een problematische situatie voor autonomie is gedaald van 20,8% in 2004 naar 19,0% in 2013.

Een tweede lezing van figuur 2.2. levert toch ook een aantal merkwaardige vaststellingen op: de sterke aanwezigheid van het 'low strain'-jobtype in alle beroepsgroepen, met uitzondering van de kortgeschoolde arbeiders (27,5%); het hoge aandeel van (19,4%) 'high strain jobs' bij zorgmedewerkers; de 'verkaveling' van het onderwijsveld in 'low strain jobs' (50,4%) en 'active jobs' (38,0%).

## 2.3. 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 genoemde bedrijfstakken. Zo is de dominante aanwezigheid van zorg- resp. onderwijsberoepen sterk bepalend voor de gelijklopende sectorale JDC-profielen van de gezondheids- en welzijnszorg resp. de onderwijssector.

Figuur 2.3. Actieve jobs en andere JDC-jobtypes naar sector (WBM 2013)



Een sterke aanwezigheid van 'active jobs' registreren we in een aantal 'geprofessionaliseerde' sectoren: het onderwijs (38,7%), de financiële sector (34,4%), de gezondheids- en welzijnszorg (32,5%) en de chemie (26,2%). Aan de ander kant van het spectrum situeren zich de transportsector (16,3% 'active jobs'), de horeca (17,0%) en de groot- en kleinhandel (20,0%).

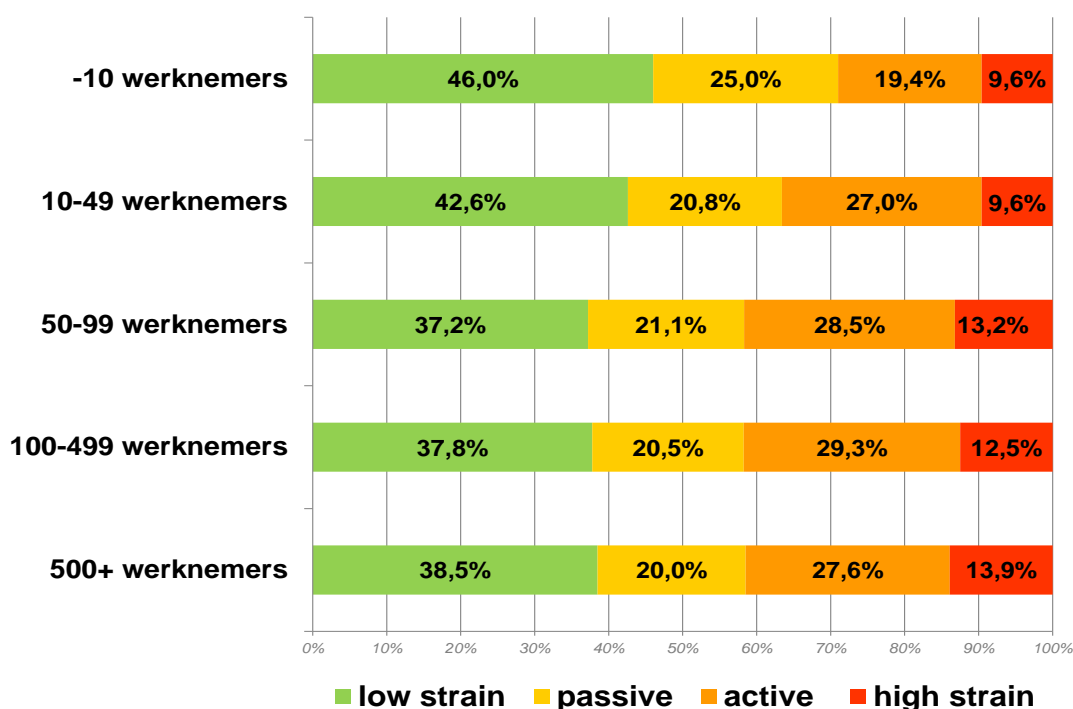
Een opvallende vaststelling is dat het 'slopende werk' geen industrieel fenomeen blijkt te zijn. Het hoogste aandeel van deze 'high strain jobs' noteren we in de dienstensectoren post & telecom (16,3%), transport (15,1%) en groot- en kleinhandel (14,0%), naast de reeds vermelde gezondheids- en welzijnssector met 16,6% 'high strain jobs'. Dit jobtype komt het minst voor in het onderwijs (6,8%), de bouwsector (7,8%) en de financiële sector (9,6%).

De 'passive jobs' vinden we vooral terug in de transportsector (33,7%), de horeca (28,3%), de voedingsnijverheid (27,8%) en de groot- en kleinhandel (26,4%). Een relatief hoog aandeel van 'low strain jobs' kan worden opgetekend in het onderwijs (47,6%), de bouw (46,6%), de chemie (45,5%) en de metaalindustrie (42,6%).

## 2.4. JDC-jobtypes naar ondernemingsdimensie

Ook tussen KMO's en grotere ondernemingen blijken er (beperkte) verschillen te bestaan op het vlak van hun JDC-profiel en het voorkomen van de onderscheiden jobtypes.

Figuur 2.4. Actieve jobs en andere JDC-jobtypes naar ondernemingsomvang (WBM 2013)





Eenzijds ligt het aandeel van zowel 'active jobs' als 'high strain jobs' in grotere ondernemingen hoger dan in KMO's: we noteren 29,3% 'active jobs' in bedrijven en organisaties met 100 tot 499 werknemers (tegenover 19,4% in micro-ondernemingen) en 13,9% 'high strain jobs' in bedrijven en organisaties met 500 en meer werknemers (tegenover 9,6% in KMO's).

Anderzijds komen zowel 'low strain jobs' en 'passive jobs' meer voor in micro-ondernemingen (46,0% resp. 25,0%) dan in grotere ondernemingen: in bedrijven en organisaties met 50 tot 99 werknemers tellen we 37,2% 'low strain jobs', in bedrijven en organisaties met 500 en meer werknemers beantwoordt 20,0% van de werksituaties aan typering 'passive job'.

### 3. Evaluatie JDC-jobtypes: werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid

In wat volgt evalueren we de actieve jobs – in vergelijking met de andere Karasek-jobprofielen - vanuit het perspectief van de kwaliteit van de arbeid.

We bekijken in eerste instantie de samenhang van de JDC-jobtypes met de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers, de impact op welbevinden en motivatie en de relatie met psychische vermoeidheid of werkstress. Op basis van deze oefening is het mogelijk een globale werkbaarheidsbalans op te maken en de vraag te beantwoorden in welke mate de actieve jobs met werkbaar werk kunnen gelijkgesteld worden.

In tweede instantie exploreren we de werkbaarheidsgevolgen van de onderscheiden jobtypes en analyseren we meer bepaald de 'effecten' op ziekteverzuim, verloopintentie en haalbaarheid van het doorwerken tot de pensioenleeftijd: op die manier kunnen we ons een beeld vormen van de merites van actieve jobs en andere JDC-types op het vlak duurzame inzetbaarheid.

We volgen bij (de rapportering van) de analyses een vaste systematiek. Vooreerst stellen we de (bivariate) samenhangen tussen jobtypes en werkbaarheidsindicatoren/gevolgen grafisch voor. Vervolgens presenteren we de resultaten van de multivariate toetsing via logistische regressie, waarbij we de verklaringskracht van de JDC-typologie controleren voor een aantal persoons- en werkkenmerken (geslacht, leeftijd, beroepsgroep en de WBM-risico-indicatoren 'sociale ondersteuning direct leidinggevende' en 'belastende fysieke arbeidsomstandigheden').

#### 3.1. Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden

De grafische presentatie van de werkbaarheidsindicator 'leermogelijkheden' in figuur 3.1. 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: 94,3% van de betrokken werknemers heeft voldoende leermogelijkheden, voor slechts 5,7% zijn de leermogelijkheden problematisch en voor 0,9% acuut problematisch<sup>7</sup>.

In vergelijking daarmee blijken de leeransen bij de 'high strain jobs' ondermaats: slechts 54,2% heeft in dit jobtype voldoende leermogelijkheden, voor 45,8% zijn de leermogelijkheden problematisch en voor liefst 19,1% acuut problematisch. Het leerprofiel van de 'passive jobs' komt daarmee sterk overeen: 60,7% van de werknemers

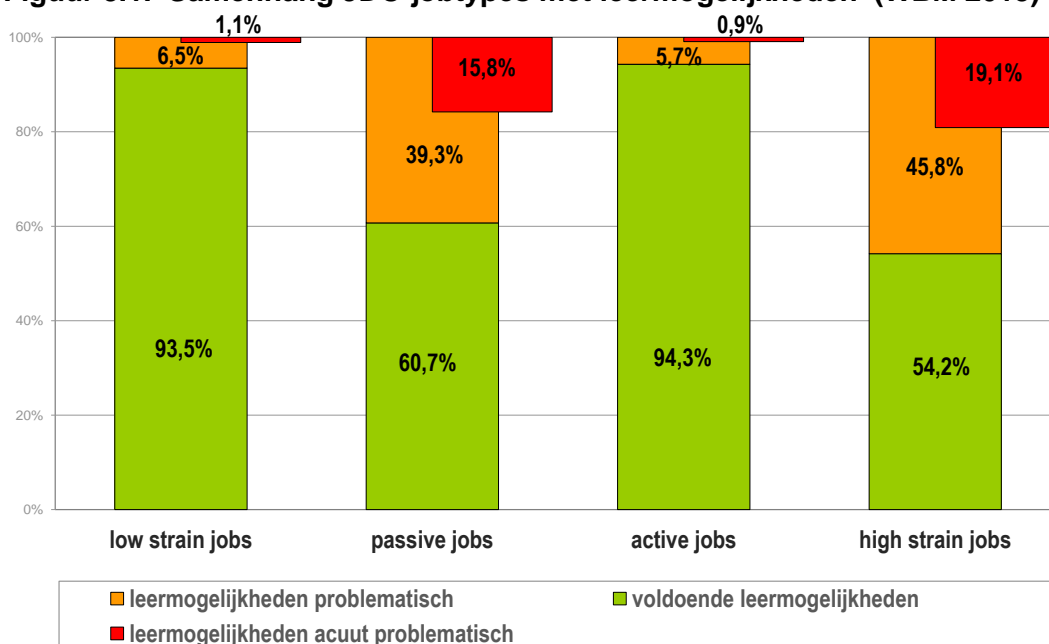
---

<sup>7</sup> Voor een toelichting bij de techniek en de betekenis van gelede kengetallen 'problematisch – acuut problematisch' in de WBM, zie bijv. het [informatiedossier 'Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013'](#) (Bourdeaud'hui, Vanderhaeghe, 2013, 11-14). De categorie 'acuut problematisch' (de verschoven rode blokjes in elke indicatorbalk) is een subgroep binnen de categorie problematisch (oranje zone), maar wordt gepercenteerd op de totale onderzoeksgroep

in het passieve jobtype hebben voldoende leermogelijkheden , 39,3% scoort problematisch en 15,8% acuut problematisch.

Aan de andere kant blijken er echter ook nauwelijks verschillen in 'leerresultaten' tussen de 'active jobs' en de 'low strain jobs': 93,5% van de werknemers in laatstgenoemd jobtype hebben voldoende leermogelijkheden, slechts 6,5% scoort problematisch en 1,1% acuut problematisch.

**Figuur 3.1. Samenhang JDC-jobtypes met leermogelijkheden (WBM 2013)**



De vaststelling van gelijklopende indicatorprofielen 'active - low strain jobs' resp. 'high strain - passive jobs' betekent dat de 'job control'-dimensie in werksituaties doorslaggevend is voor de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers en dat '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 ('voldoende 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 tabel 3.1., waarbij gecontroleerd voor de vermelde persoons- en werkkenmerken, de JDC-jobtypes 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 '1,00' op t.a.v. de referentiecategorie 'low strain jobs': dat betekent dat de kansverhouding 'leermogelijkheden problematisch/niet problematisch' voor beide jobtypes identiek is.

Tabel 3.1. Logistische regressie: verklaring 'leermogelijkheden problematisch' o.b.v. JDC-jobtypes en andere persons- en werkkenmerken

Persoons- en werkkenmerken	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>Geslacht</b>		
man	R	
vrouw	1,49***	1,33-1,67
<b>Leeftijd</b>		
- 30 jaar	R	
30-39 jaar	1,32**	1,10-1,58
40-49 jaar	1,71***	1,45-2,02
50-54	1,79***	1,49-2,15
55+ jaar	1,90***	1,57-2,30
<b>Beroepsgroep</b>		
kortgeschoolde arbeider	R	
geschoolde arbeider, technicus	0,47***	0,40-0,55
uitvoerend bediende	0,34***	0,29-0,39
professionals, middenkader	0,16***	0,13-0,20
hoger kader, directie	0,07***	0,04-0,12
zorgfunctie	0,17***	0,14-0,21
onderwijsfunctie	0,10***	0,07-0,13
<b>JDC jobtype</b>		
low strain	R	
passive	6,49***	5,67-7,43
active	1,00	0,84-1,20
high strain	7,43***	6,35-8,70
<b>Ondersteuning leiding</b>		
voldoende ondersteuning	R	
ondersteuning problematisch	4,00***	3,52-4,53
<b>Belastende fysieke arbeidsomstandigheden</b>		
acceptabele belasting	R	
problematische belasting	1,37***	1,19-1,58

Bron: WBM 2013 werknemers, N=14604

R = referentiegroep; \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

Modelfit chi-square= 3884,02, df=16, sig=0,000

Leeswijzer: de kansverhouding 'leermogelijkheden problematisch/niet-problematisch' voor werknemers met een 'high strain' job is 7,43 keer groter dan deze kansverhouding voor werknemers met een 'low strain' job. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 6,35-8,70.

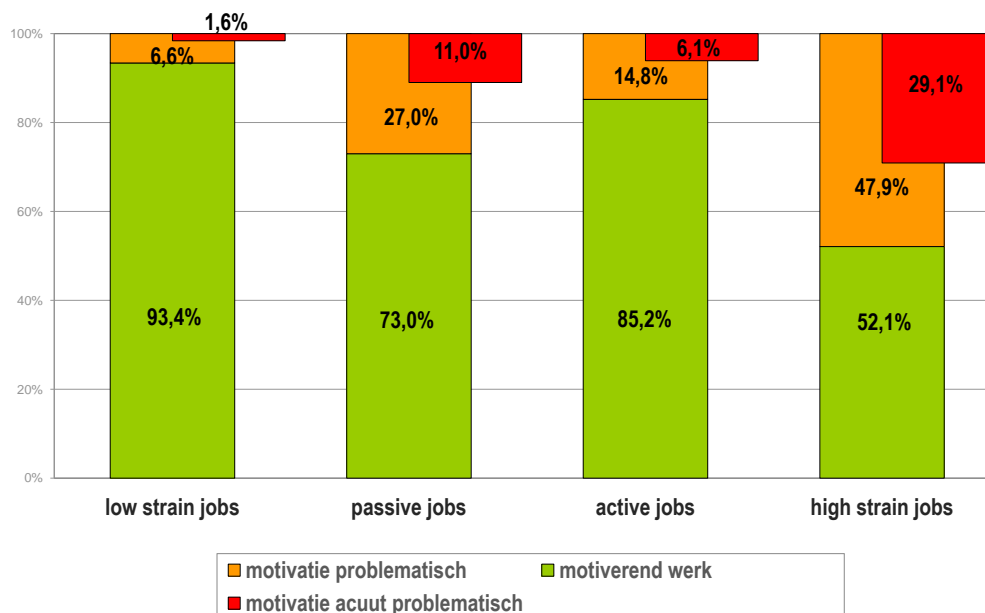
In vergelijking met deze beide jobtypes 'met regelmogelijkheden' is het risico op problematische leermogelijkheden erg hoog en gelijklopend bij de jobtypes met routinematig werk en weinig autonomie: de kansverhouding 'leermogelijkheden problematisch/niet problematisch' ligt bij werknemers in 'passive jobs' en 'high strain jobs' ongeveer 7 keer hoger (odds ratio's van 6,49 resp. 7,43) dan bij de werknemers in 'low strain jobs' en 'active jobs'.

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 chef, 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 liefst 4 keer hoger.

## 3.2. Welbevinden en motivatie

De kengetallen in figuur 3.2. laten voor het werkbaarheidsdimensie 'welbevinden en motivatie' een duidelijke rangorde zien tussen de verschillende JDC-jobtypes.

**Figuur 3.2. Samenhang JDC-jobtypes met motivatie(problemen) (WBM 2013)**



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 (52,1%) is gemotiveerd aan de slag, de andere helft (47,9%) heeft af rekenen met motivatieproblemen, bij 29,1% noteren we zelfs een acute demotivatie.

Bij de 'passive jobs' registreren we eveneens een ernstig motivatiedeficit: 27,0% van de betrokken werknemers heeft af rekenen met motivatieproblemen, bij 11,0% gaat het om acute motivatieproblemen. Ook voor het werkbaarheidsaspect 'welbevinden en motivatie' blijken onvoldoende taakvariatie en 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 85,2% van de betrokken werknemers gemotiveerd aan het werk, heeft 14,8% af te rekenen met motivatieproblemen en 6,1% met acute demotivatie. De beste 'motivatiescores' tekenen we echter op bij de 'low strain jobs': bij 93,4% van de werknemers in dit jobtype zit de werkmotivatie op peil, bij slechts 6,6% is deze motivatie problematisch en bij 1,6% acuut problematisch.

Ook voor welbevinden en motivatie blijken 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 en werkdruk een (mediërende) rol spelen in het motivatievraagstuk. Hoge taakeisen en werkdruk 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').

De zoektocht naar een adequaat verklaringsmodel voor motivatieproblemen (de logistische regressie-oefening in tabel 3.2.) ondersteunt de gepresenteerde rangordening van JDC-jobtypes en de hierboven ontwikkelde redenering met betrekking tot de 'interactie' tussen taakeisen en regelmogelijkheden.

Waar hoge taakeisen en werkdruk tot een verdubbeling van het risico op motivatieproblemen leiden, blijken gebrekkige regelmogelijkheden het risico met (ruwweg) een factor 4 te doen toenemen. Illustratief in dit verband is de erg hoge odd's ratio (8,80) bij de combinatie van onvoldoende regelmogelijkheden met hoge taakeisen bij de 'high strain jobs': de kansverhouding 'motivatie problematisch/ niet problematisch' ligt hier bijna 9 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 'actieve jobs' een verdubbeling van de kansverhouding 'motivatie problematisch/ niet problematisch' (odds ratio 2,29) ten aanzien van de referentiegroep van de 'low strain jobs' optreedt.

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.

**Tabel 3.2. Logistische regressie: verklaring 'motivatie problematisch' o.b.v. JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken**

Persoons- en werkkenmerken	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>Geslacht</b>		
man	R	
vrouw	0,83***	0,75-0,92
<b>Leeftijd</b>		
- 30 jaar	R	
30-39 jaar	0,81**	0,70-0,95
40-49 jaar	0,77***	0,67-0,89
50-54	0,75**	0,64-0,89
55+ jaar	0,68***	0,57-0,81
<b>Beroepsgroep</b>		
kortgeschoolde arbeider	R	
geschoolde arbeider, technicus	0,77**	0,65-0,90
uitvoerend bediende	0,79**	0,68-0,92
professionals, middenkader	0,76**	0,63-0,92
hoger kader, directie	0,56***	0,43-0,75
zorgfunctie	0,28***	0,22-0,35
onderwijsfunctie	0,41***	0,32-0,52
<b>JDC jobtype</b>		
low strain	R	
passive	4,20***	3,66-4,83
active	2,28***	1,97-2,63
high strain	8,80***	7,55-10,26
<b>Ondersteuning leiding</b>		
voldoende ondersteuning	R	
ondersteuning problematisch	4,02***	3,60-4,50
<b>Belastende fysieke arbeidsomstandigheden</b>		
aceptabele belasting	R	
problematische belasting	1,42***	1,24-1,62

Bron: WBM 2013 werknemers, N=14541

R = referentiegroep; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Modelfit chi-square= 2510,30, df=16, sig=0,000

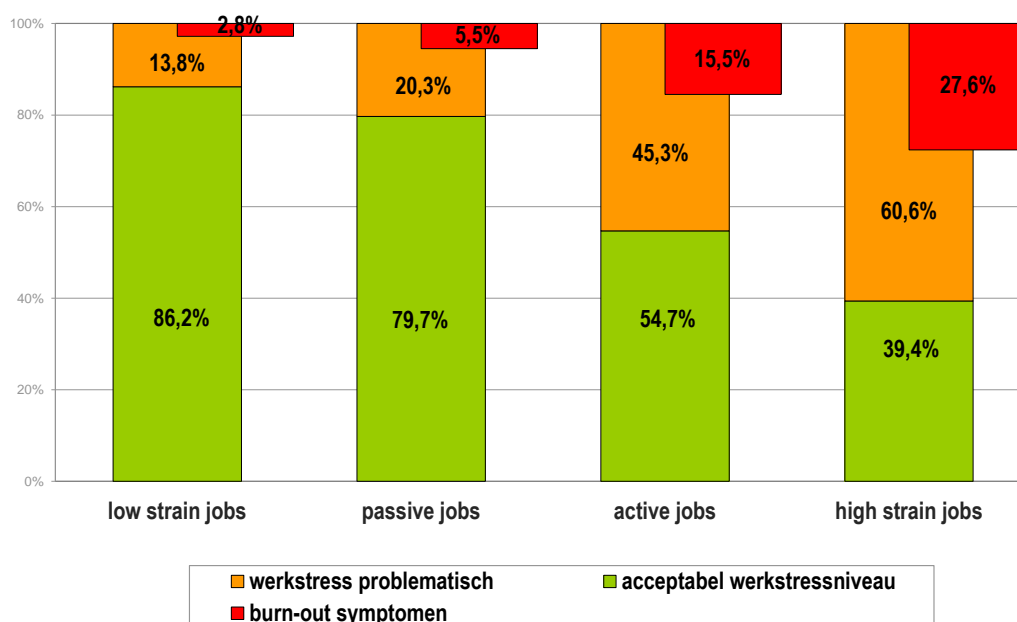
Leeswijzer: de kansverhouding 'motivatie problematisch/niet-problematisch' voor werknemers met een 'active' job is 2,28 groter dan deze kansverhouding voor werknemers met een 'low strain' job. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,97-2,63.

Ten slotte vermelden we nog dat de regressie-analyse aantoont dat - voor elk van de vier JDC-jobtypes - de 'social support' door de direct leidinggevende ook voor welbevinden en motivatie een erg belangrijke factor is. Werknemers, die onvoldoende ondersteuning krijgen van hun chef, lopen een beduidend hoger risico om in hun werk gedemotiveerd te raken: de kansverhouding 'motivatie problematisch/niet problematisch' ligt in die groep liefst 4 keer hoger dan bij de collega's die adequaat ondersteund worden door hun leidinggevende.

### 3.3. Psychische vermoeidheid en werkstress

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

**Figuur 3.3. Samenhang JDC-jobtypes met werkstress(problemen) (WBM 2013)**



Uit de kengetallenverdeling voor de onderscheiden jobtypes in figuur 3.3. 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 vermoeidheidsklachten op te leveren: 60,6% van de betrokken werknemers kampen met problematische werkstress, ongeveer bij de helft daarvan (of 27,6% van de totale groep met 'slopend werk') is er sprake van acuut problematische psychische vermoeidheid en burn-out symptomen<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> [Bourdeaud'hui en Vanderhaeghe \(2014, 5-7\)](#) lijsten een aantal argumenten op waarom de categorie 'acuut problematisch' in de werkbaarheidsindicator 'psychische vermoeidheid' als proxy-variabele voor burn-outklachten/symptomen kan gehanteerd worden en de werknemers in een dergelijke situatie van acute werkstress een verhoogd risico lopen op uitval door burn-out.



**Tabel 3.3. Logistische regressie: verklaring 'psychische vermoeidheid problematisch' o.b.v. JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken**

Persoons- en werkkenmerken	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>Geslacht</b>		
man	R	
vrouw	1,30***	1,19-1,42
<b>Leeftijd</b>		
- 30 jaar	R	
30-39 jaar	1,03	0,90-1,18
40-49 jaar	1,14*	1,00-1,29
50-54	1,01	0,95-1,26
55+ jaar	1,26**	1,08-1,46
<b>Beroepsgroep</b>		
kortgeschoolde arbeider	R	
geschoold arbeider, technicus	0,91	0,78-1,07
uitvoerend bediende	1,04	0,90-1,20
professionals, middenkader	1,30**	1,10-1,54
hoger kader, directie	1,18	0,95-1,46
zorgfunctie	0,76**	0,64-0,91
onderwijsfunctie	1,65***	1,37-1,98
<b>JDC jobtype</b>		
low strain	R	
passive	1,51***	1,34-1,71
active	4,64***	4,20-5,14
high strain	7,21***	6,32-8,22
<b>Ondersteuning leiding</b>		
voldoende ondersteuning	R	
ondersteuning problematisch	2,12***	1,91-2,36
<b>Belastende fysieke arbeidsomstandigheden</b>		
acceptabele belasting	R	
problematische belasting	2,10***	1,86-2,38

Bron: WBM 2013 werknemers, N=14523

R = referentiegroep; \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

Modelfit chi-square= 2535,48, df=16, sig=0,000

Leeswijzer: de kansverhouding 'psychische vermoeidheid problematisch/niet-problematisch' voor werknemers met een 'active' job is 4,64 keer groter dan deze kansverhouding voor werknemers met een 'low strain' job . Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 4,20-5,14.

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: 45,3% van de werknemers in dit jobtype hebben werkstressklachten, ongeveer bij een derde daarvan (of 15,5% van de totale groep met ‘actief werk’) is er sprake van acuut problematische psychische vermoeidheid en burn-out symptomen. 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.

De dominante plaats van de factor ‘taakeisen en 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’ (20,3% werknemers met problematische werkstress, 5,5% werknemers met burn-out symptomen) als de ‘low strain jobs’ (13,8% werknemers met problematische werkstress, 2,8% werknemers met burn-out symptomen) laten een veel gunstiger stressrisico-profiel optekenen. De (relatief) beperkte verschillen tussen beide laatst genoemde jobtypes kunnen dan op rekening van 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 tabel 3.3. bevestigt de beschreven rangordening van de 4 JDC-jobtypes en brengt hun ‘zuivere’ effecten op werkstress(risico’s) cijfermatig in beeld. Werknemers in ‘high strain jobs’ lopen het hoogste risico om met klachten geconfronteerd te worden: de kansverhouding ‘psychische vermoeidheid problematisch/niet problematisch’ ligt hier 7,21 keer hoger 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 ‘psychische vermoeidheid problematisch/niet problematisch’ die 4,64 keer hoger 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 1,51) noteren.

De logistische regressie laat ook zien dat – in vergelijking met autonomie en regelmogelijkheden - een adequate coaching door de directe chef een meer substantiële stressreducerende factor is: de kansverhouding ‘psychische vermoeidheid problematisch/niet problematisch’ ligt voor werknemers die onvoldoende ondersteuning van hun leidinggevende krijgen 2,12 keer hoger dan bij de collega’s die kunnen rekenen op een adequate ‘social support’. Ook fysieke arbeidsomstandigheden blijken van belang in het vraagstuk van psychosociale belasting: de kansverhouding ‘psychische vermoeidheid problematisch/niet problematisch’ ligt voor werknemers in een fysieke belastend job 2,10 keer hoger.

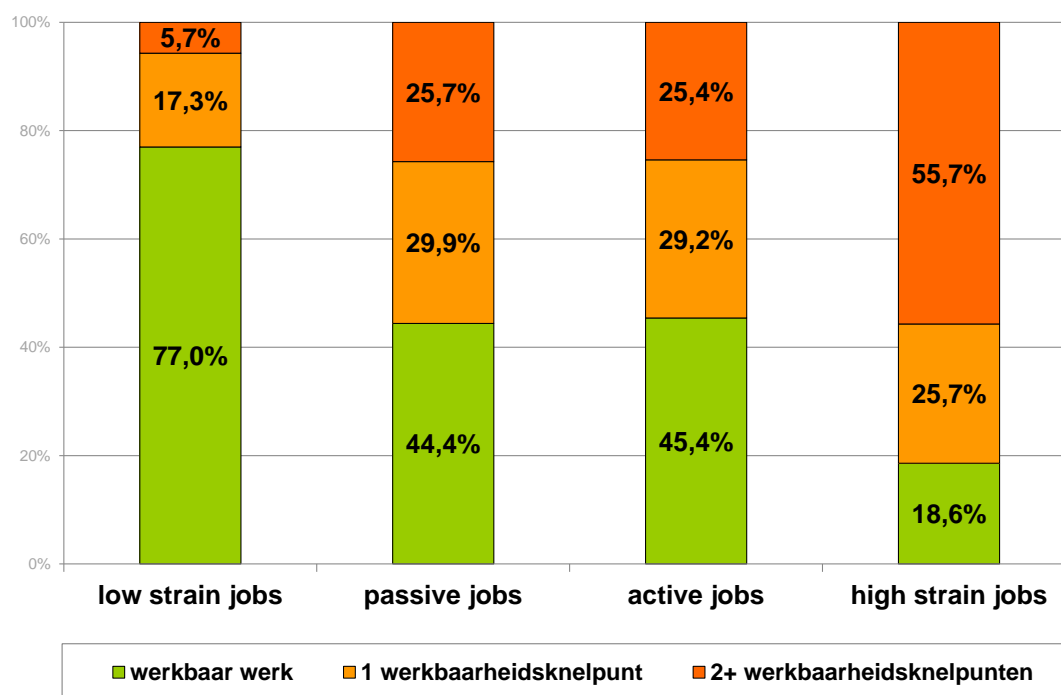
### 3.4. Actieve job: recept voor werkbaar werk?

De combinatie van de WBM-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 3.4.).

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 en de veronderstellingen achter de innovatieve arbeidsorganisatie: amper

een vijfde (18,6%) van de werknemers in een 'slopende' werksituatie heeft werkbaar werk, ruim vier vijfde (81,4%) heeft af te rekenen met één (25,7%) of meerdere (55,7%) werkbaarheidsknelpunten.

**Figuur 3.4. JDC-jobtypes en werkbaarheid(sknelpunten) (WBM 2013)**



Verrassender en niet meteen congruent met vermelde theoretische schema's is wellicht de vaststelling dat het 'active job'-type voor minder dan de helft van de werknemers werkbaar werk oplevert: 29,9% van de werknemers in dit jobtype wordt geconfronteerd met één werkbaarheidsknelpunt, 25,7% 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' en kan dus bezwaarlijk als synoniem voor 'werkbaar werk' gebruikt worden.

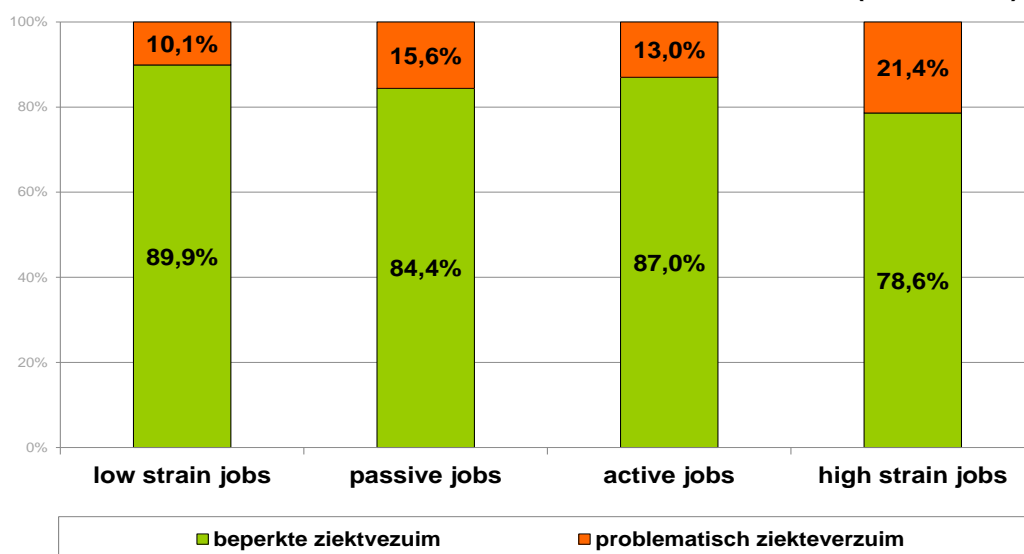
Dit kwaliteitslabel kan wellicht beter gereserveerd worden voor de 'low strain jobs': bijna 8 op 10 (77,0%) van de werknemers in dit soort arbeidssituatie heeft werkbaar werk, 2 op 10 (23,0%) ziet zich geconfronteerd met één (17,3%) of meerdere (5,7%) werkbaarheidsknelpunten. Een aantal labels die soms voor dit jobtype gehanteerd worden, zoals 'de onderbelaste job' (ESF, 2010, 9) of 'het zinloos werk' (Flanders Synergy, 2013, 14), liggen niet meteen in lijn met de in dit rapport gepresenteerde WBM-analysebevindingen: de vertaling 'evenwichtig werk' voor 'low strain job' sluit daar ongetwijfeld beter bij aan.

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 van werknemers. We bekijken in wat volgt achtereenvolgens de samenhang met ziekteverzuim, verloopintentie en de inschatting van 'oudere' werknemers (van 40 plus) of doorwerken in de huidige functie tot de pensioenleeftijd een haalbaar doel is.

### 3.5. Frequent en langdurig ziekteverzuim

Figuur 3.5. brengt de prevalentiecijfers voor problematisch ziekteverzuim volgens de 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 3.5. Samenhang JDC-jobtypes met (problematisch) ziekteverzuim (WBM 2013)**



Het hoogste aandeel problematisch ziekteverzuim noteren we bij de 'high strain jobs', waar zowat een vijfde (21,4%) van de werknemers regelmatig en/of langdurig afwezig waren van het werk. De typering 'ziekmakend werk' (Van Hootegem, 2008a, 68), blijkt voor dit soort werksituatie dan ook op zijn plaats. Maar ook de 'passive jobs' (15,6% problematisch ziekteverzuim) en de 'active jobs' (13,0% problematisch ziekteverzuim) ontsnappen niet helemaal aan deze kwalificatie. Het laagste prevalentiecijfer registreren we immers bij de 'low strain jobs' met 10,1% van de betrokken werknemers, die in het jaar vóór de WBM-bevraging frequent en/of langdurig door ziekte afwezig bleven op het werk.

De multivariate toetsing (zie tabel 3.4.) bevestigt, maar nuanceert ook de rangordering van JDC-types in termen absentieïsme-effecten. In vergelijking met de referentiecategorie van de 'low strain jobs' verhogen de 'high strain jobs' de kansverhouding 'ziekteverzuim problematisch/niet problematisch' het sterkst (odds ratio 1,74), maar blijken de 'active jobs' niet langer minder ziekmakend te zijn dan de 'passive jobs' (odds ratio's van 1,36 resp. 1,74).

De logistische regressie toont daarnaast ook aan dat – met het oog op ziekteverzuimpreventie – behalve de vormgeving van de arbeidsinhoud ook aandacht voor coachend leiderschap (odds ratio 1,65 bij een problematische ondersteuning door de leidinggevende) en inzetten op werkplekergonomie (odds ratio van 1,34 bij een problematische fysieke arbeidsbelasting) aangewezen is. De relatief kleine verschillen in de kansverhoudingen illustreren tevens dat absentieïsme gedrag (uiteeraard) ook door een aantal factoren buiten de werkcontext wordt gestuurd.

Tabel 3.4. Logistische regressie: verklaring problematisch ziekteverzuim o.b.v. JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken

Persoons- en werkkenmerken	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>Geslacht</b>		
man	R	
vrouw	1,29***	1,16-1,45
<b>Leeftijd</b>		
- 30 jaar	R	
30-39 jaar	0,90	0,77-1,06
40-49 jaar	0,72***	0,62-,84
50-54	0,76**	0,64-0,90
55+ jaar	0,97	0,81-1,16
<b>Beroepsgroep</b>		
kortgeschoolde arbeider	R	
geschoolde arbeider, technicus	0,87	0,73-1,04
uitvoerend bediende	0,61***	0,52-0,72
professionals, middenkader	0,55***	0,45-0,68
hoger kader, directie	0,37***	0,26-0,51
zorgfunctie	0,85	0,70-1,03
onderwijsfunctie	0,67***	0,54-0,84
<b>JDC jobtype</b>		
low strain	R	
passive	1,31***	1,14-1,50
active	1,36***	1,19-1,56
high strain	1,74***	1,49-2,04
<b>Ondersteuning leiding</b>		
voldoende ondersteuning	R	
ondersteuning problematisch	1,65***	1,45-1,87
<b>Belastende fysieke arbeidsomstandigheden</b>		
acceptabele belasting	R	
problematische belasting	1,34***	1,17-1,55

Bron: WBM 2013 werknemers, N=14408

R = referentiegroep; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

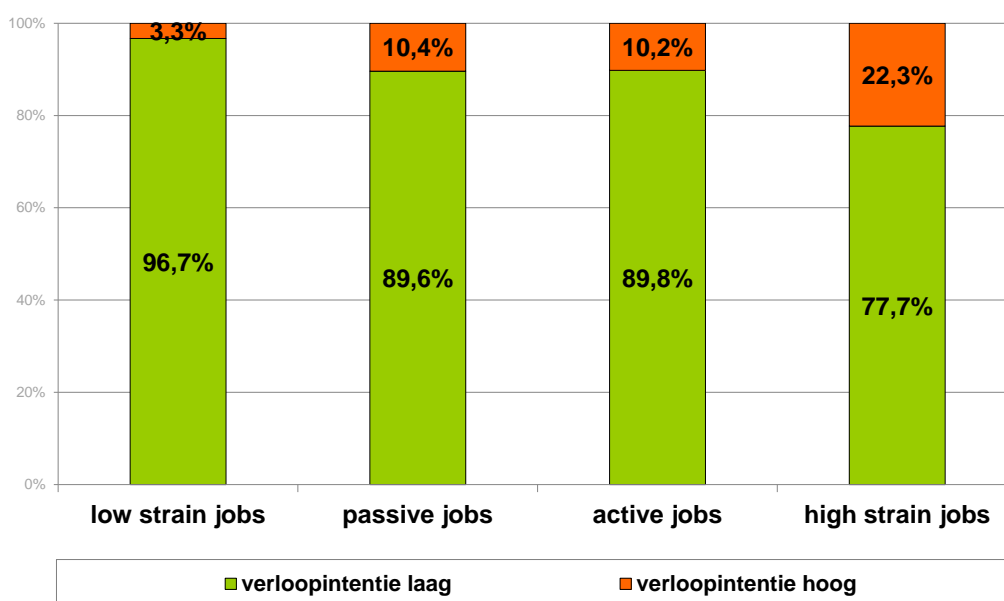
Modelfit chi-square= 374,09, df=16, sig=0,000

Leeswijzer: de kansverhouding 'ziekteverzuim problematisch/niet-problematisch' voor werknemers met een 'active' job is 1,36 keer de kansverhouding voor werknemers met een 'low strain' job. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 1,19-1,56.

## 3.6. Verloopintentie

De confrontatie met werkbaarheidsknelpunten in de actuele job vormen één van de redenen waarom werknemers op zoek gaan naar een andere baan en bepaalt mede de hoogte het personeelsverloop in bedrijven en organisaties. In de frequentieverdeling van de verloopintentie bij werknemers in de onderscheiden JDC-jobtypes in figuur 3.6, maken we een onderscheid tussen 'verloopintentie laag' (niet of sporadisch op zoek naar ander werk) en 'verloopintentie hoog' (actief en systematisch op zoek naar een andere job).

**Figuur 3.6. Samenhang JDC-jobtypes met verloopintentie (WBM 2013)**



Bij de 'high strain jobs' registreren we 22,3% werknemers, die systematisch op zoek zijn naar ander werk. De indicator voor een 'hoge verloopintentie' ligt in deze groep dubbel zo hoog als bij de 'passive jobs' (10,4%) en de 'active jobs' (10,2%). Vanuit het oogpunt van personeelsretentie kunnen vooral (en opnieuw) de 'low strain jobs' de beste resultaten voorleggen: amper 3,3% van de werknemers overweegt actief om van baan te veranderen en onderneemt daarvoor systematisch stappen.

De multivariate toetsing (zie tabel 3.5.) bevestigt, maar nuanceert ook de rangordening van JDC-types in termen van verloopintentie en retentiebeleid. In vergelijking met de referentiecategorie van de 'low strain jobs' verhogen de 'high strain jobs' de kansverhouding 'verloopintentie problematisch/niet problematisch' het sterkst (odds ratio 5,34), maar zijn er indicaties<sup>9</sup> dat de 'passive jobs' op dit vlak net iets problematischer scoren dan de 'active jobs' (odds ratio's van 2,97 resp. 2,54).

<sup>9</sup> Cfr. de gedeeltelijke overlap van de betrouwbaarheidsintervallen rond de odds ratio's van 'passive jobs' en 'active jobs'.

Tabel 3.5. Logistische regressie: verklaring hoge verloopintentie o.b.v. JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken

Persoons- en werkkenmerken	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>Geslacht</b>		
man	R	
vrouw	1,23**	1,07-1,41
<b>Leeftijd</b>		
- 30 jaar	R	
30-39 jaar	0,69***	0,59-0,82
40-49 jaar	0,40***	0,34-0,47
50-54	0,22***	0,18-0,28
55+ jaar	0,12***	0,09-0,17
<b>Beroepsgroep</b>		
kortgeschoolde arbeider	R	
geschoolde arbeider, technicus	0,74*	0,58-0,94
uitvoerend bediende	1,05	0,85-1,30
professionals, middenkader	1,51**	1,18-1,93
hoger kader, directie	1,34	0,94-1,90
zorgfunctie	0,51***	0,38-0,68
onderwijsfunctie	0,75	0,55-1,01
<b>JDC jobtype</b>		
low strain	R	
passive	2,97***	2,44-3,61
active	2,54***	2,11-3,05
high strain	5,34***	4,36-6,55
<b>Ondersteuning leiding</b>		
voldoende ondersteuning	R	
ondersteuning problematisch	4,43***	3,87-5,07
<b>Belastende fysieke arbeidsomstandigheden</b>		
acceptabele belasting	R	
problematische belasting	1,41***	1,18-1,69

Bron: WBM 2013 werknemers, N=14585

R = referentiegroep; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Modelfit chi-square=1458,577, df=16, sig=0,000

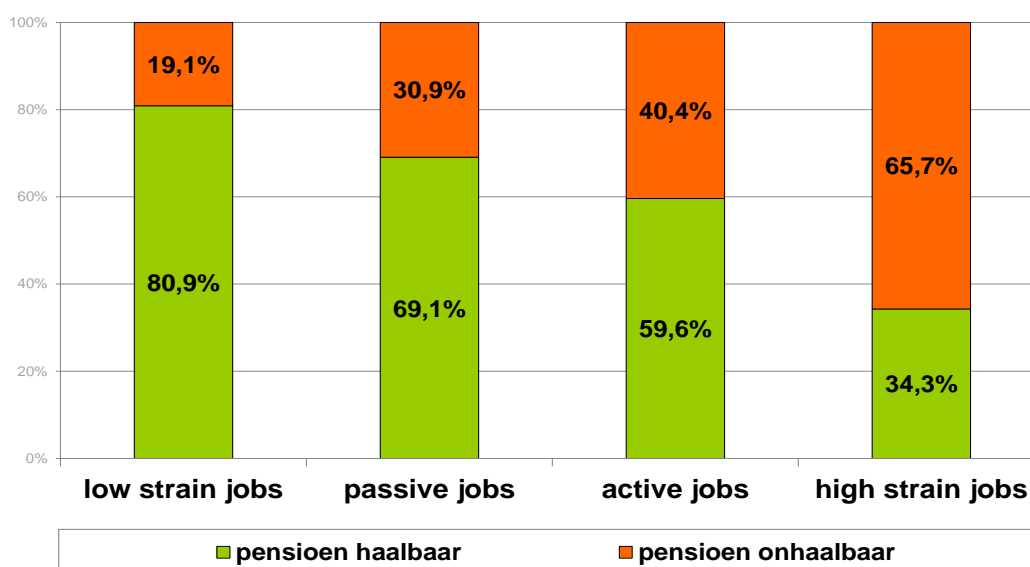
Leeswijzer: de kansverhouding 'verloopintentie hoog/niet-hoog' voor werknemers met een 'active' job is 2,54 keer groter dan de kansverhouding voor werknemers met een 'low strain' job. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 2,11-3,05.

Uit de logistische regressie blijkt bovendien dat - in elk van de 4 JDC-jobtypes - de ondersteuning door de direct leidinggevende een doorslaggevende factor vormt bij de verklaring van de bedrijfsloyauteit van werknemers: de kansverhouding ‘verloopintentie hoog/niet hoog’ ligt bij werknemers met een problematische relatie met hun chef liefst 4,43 keer hoger dan in de referentiegroep met een adequate ondersteuning.

### 3.7. Haalbaarheid doorwerken tot pensioen

Tot slot onderzoeken we de samenhang tussen de 4 JDC-jobtypes en de haalbaarheid van het langer doorwerken. De frequentiegegevens in figuur 3.7. zijn gebaseerd op de WBM-vraag “Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen?” en hebben (enkel) betrekking op de deelgroep van werknemers van 40 jaar en ouder, waarvan we kunnen veronderstellen dat ze deze haalbaarheidskwestie realistisch(er) kunnen inschatten.

**Figuur 3.7. Samenhang JDC-jobtypes met (on)haalbaarheid van doorwerken tot de pensioenleeftijd (WBM 2013 – werknemers 40-plus)**



Doorwerken tot de pensioenleeftijd blijkt het minst evident voor werknemers in ‘high strain jobs’: amper 34,3% schat deze doelstelling als een haalbare opdracht in. Maar ook bij de werknemers in ‘active jobs’ noteren we slechts 59,6% respondenten 40 plus, die aangeven dat ze zich in staat achten om in die functie de pensioenleeftijd te halen. Ook voor het vraagstuk van het langer doorwerken blijken de werkdrukdimensie en met name redelijke taakeisen een doorwegende factor. Bij de ‘passive jobs’ kunnen we wellicht om die reden een hogere ‘haalbaarheidsscore’ van 69,1% optekenen. Maar het zijn de ‘low strain jobs’ - met 80,9% van de werknemers die doorwerken tot de pensioenleeftijd realistisch vindt – die vanuit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid de beste kaarten kunnen voorleggen.

Deze rangordening van de JDC-jobtypes wordt bevestigd in de multivariate analyse waarbij we controleren voor o.m. geslacht, leeftijd en beroepsgroep (tabel 3.6.).



**Tabel 3.6. Logistische regressie: verklaring waarom werknemers 40-plus doorwerken tot de pensioenleeftijd als onhaalbaar inschatten o.b.v. JDC- jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken**

Persoons- en werkkenmerken	odds ratio	95% betrouwbaarheidsinterval
<b>Leeftijd</b>		
40-49 jaar	R	
50-54	0,79***	0,70-0,88
55+ jaar	0,42***	0,37-0,48
<b>Beroepsgroep</b>		
kortgeschoolde arbeider	R	
geschoolde arbeider, technicus	0,99	0,83-1,19
uitvoerend bediende	0,69***	0,58-0,81
professionals, middenkader	0,73**	0,60-0,90
hoger kader, directie	0,65**	0,51-0,83
zorgfunctie	1,15	0,94-1,40
onderwijsfunctie	1,33*	1,07-1,65
<b>JDC jobtype</b>		
low strain	R	
passive	1,64***	1,42-1,88
active	2,63***	2,32-2,99
high strain	5,43***	4,62-6,39
<b>Ondersteuning leiding</b>		
voldoende ondersteuning	R	
ondersteuning problematisch	2,30***	2,02-2,62
<b>Belastende fysieke arbeidsomstandigheden</b>		
acceptabele belasting	R	
problematische belasting	2,52***	2,16-2,93

Bron: WBM 2013 werknemers 40-plus, N=8960

R = referentiegroep; \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

Modelfit chi-square= 1529,379, df=13, sig=0,000

Leeswijzer: de kansverhouding 'doorwerken tot de pensioenleeftijd onhaalbaar/haalbaar' voor werknemers met een 'active' job is 2,63 groter dan deze kansverhouding voor werknemers met een 'low strain' job. Het 95% betrouwbaarheidsinterval rond deze odds ratio is 2,32-2,99.

De logistische regressie in tabel 3.6. leert ons dat in vergelijking met de 'low strain'-referentiegroep de kansverhouding 'doorwerken tot de pensioenleeftijd haalbaar/onhaalbaar' in 'high strain'-, 'active'- en 'passive'-werksituaties 5,43, 2,63 resp. 1,64 keer hoger ligt.

Uit de analyse blijkt tevens dat – bij elk van de vier jobtypes - de ondersteuning door de direct leidinggevende (een odds ratio van 2,30 bij een problematische situatie) en de fysieke arbeidsomstandigheden (een odds ratio van 2,52 bij overmatige belasting) aandachtspunten zijn bij een (bedrijfs)beleid dat inzet op duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers.

### 3.8. De WBM-analyses getoetst aan de onderzoeksliteratuur

De bevindingen in de onderzoeksliteratuur m.b.t. het (problematische) werkbaarheidsstatuut van de 'high strain jobs' bevestigen overtuigend de stresshypothese/-diagonaal in het JDC-model van Karasek en sporen met de in dit rapport gepresenteerde analysesresultaten.

Van der Doef en Maes (1999) komen, op basis van een systematische review van 63 empirische studies op basis van het JDC-model, tot de conclusie dat werksituaties die gekenmerkt worden door hoge taakeisen en weinig regelmogelijkheden (al dan niet in combinatie met een lage sociale ondersteuning) de hoogste prevalentiecijfers voor werkstress laten optekenen. De betrokken studies rapporteren samenhangen met een breed gamma aan stressreacties en -parameters: affectieve (prikkelbaarheid, faalangst, cynisme), lichamelijke (slaapproblemen, spijsverteringsstoornissen), fysiologische (verhoogde bloeddruk, toename cortisolniveau in de bloedspiegel), cognitieve (concentratie- of geheugenproblemen) en gedragsmatige (sociaal isolement, werkverzuim).

Een substantieel deel van het JDC-onderzoek bekijkt de 'lange termijn'-gevolgen van een stresserende werkomgeving en focust daarbij - in het zog van de pioniersstudie van Karasek en Theorell uit 1979 - op cardiovasculaire aandoeningen. Deze epidemiologische studies laten toe – omwille van het longitudinale onderzoeksdesign en de uitgebreide set aan persoons- en leefstijl-variabelen, waarvoor gecontroleerd wordt – om het *oorzakelijk* verband tussen specifieke werkkenmerken, directe stressreacties en de incidentie van hart- en vaatziekten zuiver in te schatten. De recente metastudie van Kivimäki, Nyberg, Batty e.a. (2012) komt op basis van dertien dergelijke grootschalige epidemiologische studies tot de conclusies dat het risico op een (al dan niet fataal) hartinfarct voor werknemers met een 'high strain'-werkachtergrond zowat een vierde hoger ligt dan bij werknemers in de andere JDC-jobtypes.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> De toepassing van de Cox-regressieanalyse met o.m. een aantal leefstijl-controlevariabelen (rookgedrag, alcoholverbruik, BMI, fysieke activiteit in de vrije tijd) op de gepoolde resultaten van de dertien studies levert voor 'high strain jobs' een hazard ratio van 1,23 op.

'Job strain' blijkt bovendien een goede voorspeller van vroegtijdige uitval uit het arbeidsproces. De Zweedse follow-up studie van Canivet, Choi, Karasek e.a. (2013), waarbij een groep van 6.540 werknemers in de leeftijdsgroep 45+ gedurende een periode van twaalf jaar werd opgevolgd en de incidentie van definitieve arbeidsongeschiktheid ('disability pension') werd geregistreerd, laat zien dat de relatieve uittrede-kans bij werknemers werkzaam in een 'high strain job' ongeveer dubbel zo hoog ligt als in de controlegroep (van werknemers in 'low strain jobs').<sup>11</sup>

In tegenstelling tot het veelzijdig en overtuigend onderzoek i.v.m. de effecten van de 'high strain jobs', bestaat er veel minder wetenschappelijke evidentie voor de active-ringshypothese/diagonaal en de centrale veronderstelling in het JDC-model (en achter het 'active job'-construct) dat precies de combinatie van ruime regelmogelijkheden met hoge taakeisen tot een versterking van werkmotivatie en leergedrag leidt en een sterk bufferende uitwerking heeft op de werkdruk-stress-relatie.

Systematische screening van het empirische onderzoeksmateriaal wijst echter uit dat deze veronderstelde interactie-effecten van taakeisen en regelmogelijkheden niet vaak worden gevonden. Er is m.a.w. sprake van aantoonbare hoofdeffecten van de beide JDC-dimensies maar de combinatie van beide variabelen leidt niet tot wijziging van het verklaringsschema: de uiteindelijke (werkbaarheids)uitkomst kan adequaat beschreven worden in termen van de 'optelsom' van deze hoofdeffecten (Van der Doef & Maes, 1999; de Jonge, Le Blanc & Schaufeli, 2007).

Voor bijvoorbeeld het werkbaarheidsaspect 'psychische vermoeidheid' kan (de afwezigheid van) dit interactie-effect als volgt geduid worden: vanuit analyses die aantonen dat hoge werkdruk de dominante factor is en een gebrek aan autonomie een bijkomende, beperkte impact heeft bij het ontstaan van werkstressrisico's, kunnen we weliswaar de hoogste prevalentiecijfers voor stress(gerelateerde gezondheidsklachten) verwachten bij 'high strain jobs', maar is de hypothese, dat de ruime regelmogelijkheden bij 'active jobs' de effecten van hoge taakeisen substantieel helpen compenseren, niet plausibel.

Deze conclusie ligt in lijn met de in dit rapport gepresenteerde analyses, maar ook met de vaststellingen uit eerdere studies van een aantal academische onderzoeksequipes op de werkbaarheidsmonitor.

Een vergelijkende transnationale analyse op de gegevens van de WBM-metingen 2004 en 2007 en van de Nederlandse TNO-Arbeidsituatie Survey 2002 en 2004 laat zien dat de in het JDC-model veronderstelde bufferende interactie-effecten slechts sporadisch in de afzonderlijke datasets worden aangetroffen en dus niet als generaliseerbaar (naar tijdstip en regio) kunnen beschouwd worden: "Het vinden van significante interactietermen in grootschalige, heterogene steekproeven lijkt eerder kwestie van 'goed geluk' of is te wijten aan statistisch toeval." (Van Ruysseveld, Taverniers en Smulders, 2009 ,106)

---

<sup>11</sup> Cox hazard ratio's van resp. 1,9 en 2,1 voor mannen en vrouwen in het model dat controleert voor leefstijl (rookgedrag, alcoholverbruik, BMI, leefstijl) en bij het begin van de studie ('at baseline') reeds aanwezige gezondheidsproblemen (klachten bewegingsapparaat en andere lichamelijke aandoeningen).

Ook Vanroelen, Levecque en Louckx (2009) komen bij hun WBM-onderzoek naar gezondheidseffecten van diverse jobtypes tot het besluit dat slechts beperkte evidentie voor de bufferhypothese kan gevonden worden: de mediërende impact van autonomie, taakvariatie en/of sociale ondersteuning op de werkdrukeffecten blijkt in ieder erg klein en niet systematisch significant voor de onderscheiden gezondheidsklachten.

Laatstgenoemde auteurs plaatsen, bij de bespreking en duiding van hun onderzoeksbevindingen, een verhelderende kanttekening bij de wetenschappelijke discussie over de Karasek-theorie en misschien vooral bij vertalingen daarvan in het praktijkdiscours. De empirische bevestiging van de (over de gehele lijn) negatieve werkbaarheidseffecten van de 'high strain jobs' in vergelijking met de andere jobtypes, wordt al te gemakkelijk als bewijs gehanteerd voor de geldigheid van het complete JDC-model, inclusief de ideaal-status van de 'active jobs'. Wanneer de 4 jobtypes systematisch worden vergeleken blijkt immers een bijstelling van de gangbare positieve kwalificatie van de 'active jobs' noodzakelijk en laten de 'low strain jobs' de beste werkbaarheidsresultaten optekenen.

Zo blijkt uit hun empirische analyse naar de werkgerelateerde oorzaken van chronische vermoeidheidsproblemen ('persistent fatigue') de kansverhouding voor werknemers in 'high strain jobs' weliswaar bijna 5 keer hoger te liggen dan bij de collega's in de referentiegroep van de 'low strain jobs', maar noteren de auteurs voor de werknemers in 'active jobs' een kansverhouding van ruim 3 keer en voor werknemers in 'passive jobs' een kansverhouding van minder dan 1,4 keer de kansverhouding die in de referentiegroep wordt opgetekend.<sup>12</sup>

Een gelijkaardige werkbaarheidsrangordening komt ook naar voor uit de eerder vermelde cohortstudie van Canivet, Choi en Karasek (2013), waarbij de JDC-jobtypes vanuit het oogpunt van duurzame inzetbaarheid worden geëvalueerd. Het risico op blijvende arbeidsongeschiktheid (en instroom naar een invaliditeitspensioen) ligt bij werknemers in 'high strain jobs' dubbel zo hoog en bij werknemers in 'active jobs' 1,6 hoger in vergelijking met werknemers in 'low strain jobs'.<sup>13</sup>

Bovenstaande nuancering spoort niet alleen met de vaststellingen in dit rapport, maar levert tevens relevante inzichten op voor de (interventie)praktijk in bedrijven en instellingen. Vanroelen e.a. (2009, 340) suggereren '...that a policy aimed at keeping the quantitative workload at a manageable level would potentially have a stronger impact on the health and well-being of employees than one focusing solely on job control.'

---

<sup>12</sup> Het weerhouden loglineaire model voor 'chronische vermoeidheid' laat de volgende odds ratio's optekenen t.a.v. de referentiecategorie ('low strain jobs'): 4,79 ('high strain jobs'), 3,13 ('active jobs'), 1,36 ('passive jobs'). Voor 'muscoskeletale aandoeningen' zijn de respectieve odds ratio's: 4,14 ('high strain'), 1,69 ('active'), 1,67 ('passive'). Voor 'emotionele problemen c.q., angst- en depressiegevoelens' zijn de respectieve odds ratio's: 4,19 ('high strain'), 2,32 ('active'), 1,41 ('passive').

<sup>13</sup> Cox hazard ratio's in het model dat controleert voor leefstijl en 'at baseline' reeds aanwezige gezondheidsproblemen (referentiecategorie 'low strain jobs'): 1,9 en 2,1 (voor mannen resp. vrouwen in 'high strain jobs'); 1,6 (voor mannen en vrouwen in 'active jobs'); geen significant relatief risicoverschil voor mannen en vrouwen in 'passive jobs'.

Van Ruysseveldt e.a. (2009) formuleren hun beleidsadvies zelfs nog iets scherper: de auteurs waarschuwen voor een eenzijdige lezing en weinig kritische toepassing van het Karasek-axioma ('mits men streeft naar volledige functies, met voldoende regelruimte en contactmogelijkheden op de werkvloer, hoeft werken met minder personeel, tegen strakkere deadlines en aan hogere kwaliteitseisen, geen nadelige gevolgen te hebben voor de (psychische) gezondheid van de betrokken werknemers') en onderlijnen de noodzaak om in het preventiebeleid de nodige aandacht te besteden aan de werkdrukproblematiek.

## Besluit

Werkbaarheid van banen en duurzame inzetbaarheid van werknemers vormen centrale doelstellingen bij (initiatieven op het vlak van) de innovatieve arbeidsorganisatie. Herontwerp van organisatiestructuren en functies moet leiden tot meer taakvariatie en functievolledigheid, een betere benutting van competenties en ruimere mogelijkheden. Dergelijk 'activerend werk' – zo wordt verondersteld - stimuleert niet alleen de werkbetrokkenheid en ontwikkelingsmogelijkheden van werknemers, maar geeft hen ook meer armslag om de dagdagelijkse (werkdruk)uitdagingen op de bedrijfsvloer de baas te blijven.

Het concept van de actieve jobs wordt daarbij ontleend aan het bekende 'Job Demands Control' (JDC)-model van de Amerikaanse socioloog Robert Karasek. Vanuit deze theorie naar determinanten van psychosociaal welzijn op het werk worden op basis van de dimensies werkdruk/taakeisen ('high or low job demands') en regelmogelijkheden ('high or low job control') vier jobtypes onderscheiden en geëvalueerd. 'Active 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': het samengaan van hoge taakeisen met weinig regelmogelijkheden leidt tot slopende, ziekmakende en demotiverende banen. De beide andere jobtypes, de 'passive jobs' (het saaie werk) en de 'low strain jobs' (het ontspannen werk) krijgen in theoretische en praktijkdiscussies doorgaans minder aandacht: door de beperkte prestatiedruk is er wellicht minder stress, maar dit gebrek aan uitdaging hypothekeert tegelijk de ontwikkelingskansen van medewerkers en verhoogt het risico op een geringe betrokkenheid bij werk en bedrijf.

Op basis van de risico-indicatoren (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie en autonomie) in de werkbaarheidsmonitor kunnen de vier JDC-jobtypes adequaat geïndiceerd worden.

'Ondervraging' van de WBM-databank leert ons dat in 2013 ruim een vierde van de banen op de Vlaamse arbeidsmarkt (26,9%) als 'active jobs' getypeerd kunnen worden. Tussen 2004 en 2013 is het aandeel van dit jobtype op de Vlaamse arbeidsmarkt niet (significant) gewijzigd. De 'low strain jobs' vormen (met 39,9%) het meest voorkomende jobtype. Het (arbeids)marktaandeel van de 'passive jobs' ligt op 21,2%. De slopende 'high strain jobs' vertegenwoordigen slechts een tiende van de werksituaties (12,0%) en dit aandeel is sinds 2004 licht gedaald.

De 'active jobs' vinden we vooral bij hogere kader- en directieleden (59,1%), bij professionals en middenkaders (46,3%), bij onderwijskrachten (38,0%) en bij de zorgberoeven (33,3%). Bij kortgeschoolde arbeidersfuncties noteren we een relatief hoog aandeel 'passive jobs' (46,5%) en high strain jobs (19,4%). De 'low strain jobs' vormen het dominante type in het onderwijsberoep (50,4%), bij de geschoolde arbeiders en technici (47,9%), bij de uitvoerend bedienden (40,3%).

De WBM-evaluatie van de onderscheiden JDC-jobtypes bevestigt het - binnen het Karasek-theorema verondersteld - problematisch statuut van de 'high strain jobs'. Dit jobtype legt het meest negatieve werkbaarheidsrapport voor, zowel voor leermogelijkheden (bij 45,8% van de betrokken werknemers zijn de leermogelijkheden problematisch), als voor werkmotivatie (47,9% werknemers met motivatieproblemen) en voor psychische vermoeidheid (60,6% werknemers kampt met werkstressklachten, bij 27,6% registreren we burn-outsymptomen). De eindbalans voor dit jobtype (slechts 18,6% werknemers met werkbaar werk) is dan ook ontnuchterend. Het is niet verwonderlijk dat we in deze groep ook een ernstig absentieïsme probleem (21,4% van de werknemers met een problematisch ziekteverzuim) en een hoge verloopintentie (22,3% van de werknemers is systematisch op zoek naar ander werk) optekenen. Op het vlak van duurzame inzetbaarheid scoort dit jobtype dan ook niet goed: slechts 34,3% van de betrokken 40-plussers ziet doorwerken tot de pensioenleeftijd als een haalbare opdracht. Deze WBM-bevindingen m.b.t. de 'high strain jobs' lopen parallel met de conclusies in de empirische JDC-onderzoeksliteratuur.

Het werkbaarheidsrapport van de 'active jobs' uit onze WBM-analyse is wel deels in tegenspraak met de hypothesen in het JDC-model. Het lijkt plausibel dat meer taakvariatie en versterking van autonomie op de werkplek positieve resultaten kan opleveren voor competentieversterking en ontwikkelingskansen van werknemers: liefst 94,3% van de werknemers met een 'active job' krijgen voor leermogelijkheden een WBM-kwalificatie 'OK' mee. Maar tegelijk noteren we bij de werknemers in dit soort banen een relatief hoog aandeel met problemen op het vlak van welbevinden en werkbetrokkenheid (14,8% werknemers met motivatieproblemen) en vooral op vlak van psychische vermoeidheid (45,3% werknemers met problematische werkstress, 15,5% met burn-outsymptomen).

De in dit rapport gepresenteerde WBM-analyseresultaten plaatsen dus een aantal vraagtekens bij de activeringshypothese in het JDC-model en de centrale veronderstelling achter het 'active job'-construct dat precies de combinatie van ruime regelmogelijkheden met hoge taakeisen een sterk bufferende uitwerking heeft op de werkdrukstress-relatie. Ook uit de geraadpleegde onderzoeksliteratuur blijkt dat deze veronderstelde bufferende interactie-effecten van taakeisen en regelmogelijkheden niet vaak worden gevonden in de empirie, hetgeen de relatief hoge prevalentiecijfers voor werkstress(gerelateerde) gezondheidsklachten bij werknemers met 'active jobs' verklaart.

De werkbaarheidsgraad voor de 'active jobs' van 45,4% ligt dan ook zowat 10% beneden het Vlaamse referentiecijfer (van 54,6%). Ook voor een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid noteren we voor dit jobtype relatief hoge knelpuntcores: bij 13,0% van de betrokken werknemers is er sprake van een problematisch ziekteverzuimpatroon, bij 10,2% is de verloopintentie hoog, 40,4% acht zich niet staaf om in de huidige functie doorwerken tot de pensioenleeftijd.

De (eveneens) ambigue werkbaarheidsresultaten voor de 'passive' jobs liggen wel in lijn met de JDC-hypothesen. De beperkte taakvariatie en autonomie bij dit jobtype verklaart de negatieve scores voor leermogelijkheden (39,3% van de werknemers in een problematische situatie) en motivatie (27% werknemers met motivatieproblemen), maar de beperkte c.q. haalbare taakeisen zorgen voor een relatief kleine groep van werknemers met werkstressklachten (20,3%) en burn-outsymptomen (5,5%). De werkbaarheidsgraad voor de 'passive jobs' van 44,4% ligt daarmee op hetzelfde niveau als deze voor de 'active jobs'. We noteren voor de 'passive jobs' vergelijkbare cijfers voor problematisch absentieïsme (15,6%) en hoge verloopintentie (10,4%), maar een duidelijke

lijk kleiner aandeel van (30,9%) van de betrokken werknemers-40plus die doorwerken tot de pensioenleeftijd als onhaalbaar inschat.

Het JDC-jobtype van de 'low strain jobs' laat, met zijn ruime regelmogelijkheden en acceptabele werkdruk, het meest evenwichtige werkbaarheidsprofiel optekenen: slechts 6,5% van de betrokken werknemers rapporteert onvoldoende leermogelijkheden, 6,6% motivatieproblemen, 13,8% werkstressklachten en 2,8% burn-outsymptomen. De werkbaarheidsgraad binnen deze JDC-groep klokt af op 77,0% en ligt daarmee ruim boven het globale arbeidsmarktcijfer. We noteren hier ook de laagste scores voor problematisch ziekteverzuim (10,1%) en hoge verloopintentie (3,3%) en het hoogste aandeel werknemers-40-plus dat doorwerken tot de pensioenleeftijd als een haalbaar doel inschat (80,9%).

De werkbaarheidsevaluatie van de diverse JDC-types in dit rapport levert daarmee ook relevante inzichten op voor de werkbaarheidsaanpak in bedrijven en instellingen: inzetten op herontwerp van arbeidsorganisatie en functies in de richting van meer gevarieerde takenpakketten, decentralisering van regelcapaciteit naar de werkvloer en de invoering van zelfsturende teams 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) prestatiedoelstellingen noodzakelijk.





## Lijst van tabellen en figuren

Tabel 1.1.	Indicering van JDC-variabelen 'job control' en 'psychological job demands' op basis van de WBM(-meetschalen en -indicatoren)	7
Tabel 1.2.	Indicering/dichotomisering van JDC-variabele 'job control high' (groen) en 'job control low' (oranje) op basis van de WBM	7
Tabel 1.3.	Indicering/dichotomisering van JDC-variabele 'job demands low' (groen) en 'job demands high' (oranje) op basis van de WBM	8
Tabel 3.1	Logistische regressie: verklaring 'leermogelijkheden problematisch' o.b.v. JDC-jobtypes en andere persons- en werkkenmerken	16
Tabel 3.2.	Logistische regressie: verklaring 'motivatie problematisch' o.b.v. JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken	19
Tabel 3.3.	Logistische regressie: verklaring 'psychische vermoeidheid problematisch' o.b.v. JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken	21
Tabel 3.4.	Logistische regressie: verklaring problematisch ziekteverzuim o.b.v. JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken	25
Tabel 3.5.	Logistische regressie: verklaring hoge verloopintentie o.b.v. JDC-jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken	27
Tabel 3.6.	Logistische regressie: verklaring waarom werknemers 40-plus doorwerken tot de pensioenleeftijd als onhaalbaar inschatten o.b.v. JDC- jobtypes en andere persoons- en werkkenmerken	29
Figuur 1.1.	Het Job Demand Control-model van Karasek in schema	5
Figuur 2.1.	Evolutie actieve jobs en andere JDC-jobtypes op de Vlaamse arbeidsmarkt (WBM werknemers 2004-2007-2010-2013)	9
Figuur 2.2.	Actieve jobs en andere JDC-jobtypes naar beroepsgroep	10
Figuur 2.3.	Actieve jobs en andere JDC-jobtypes naar sector	11
Figuur 2.4.	Actieve jobs en andere JDC-jobtypes naar ondernemingsomvang	12
Figuur 3.1.	Samenhang JDC-jobtypes met leermogelijkheden	15
Figuur 3.2.	Samenhang JDC-jobtypes met motivatie(problemen)	17
Figuur 3.3.	Samenhang JDC-jobtypes met werkstress(problemen)	20
Figuur 3.4.	JDC-jobtypes en werkbaarheids(knelpunten)	23

Figuur 3.5.	Samenhang JDC-jobtypes met (problematisch) ziekteverzuim	24
Figuur 3.6.	Samenhang JDC-jobtypes met verloopintentie	26
Figuur 3.7.	Samenhang JDC-jobtypes met (on)haalbaarheid van doorwerken tot de pensioenleeftijd (WBM 2013 – werknemers 40-plus	28

## Literatuur

[Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., Vanderhaeghe, S. \(2004\), \*Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse Arbeidsmarkt\*, STV Innovatie & Arbeid - SERV, Brussel](#)

[Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. \(2006\), \*Kan werkstress geregeld worden? Technische nota bij de focus 'Karasek'\*, Stichting Innovatie & Arbeid - SERV, Brussel](#)

[Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. \(2013\), \*Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013\*, Stichting Innovatie & Arbeid - SERV, Brussel](#)

[Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. \(2014\), \*Knipperlicht voor burn-out. Acute psychische vermoeidheidsproblemen bij werknemers en zelfstandige ondernemers onder de loep\*, Stichting Innovatie & Arbeid - SERV, Brussel](#)

Canivet, C. , Choi, B., Karasek, R. e.a. (2013), Can high psychological job demands, low decision latitude, and high job strain predict disability pensions? A 12-year follow-up of middle-aged Swedish workers, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86 (3), 307-319

De Bacquer, D., Pelfrene, E., Clays, E. (2005), Perceived Job Stress and Incidence of Coronary Events: 3-Year Follow-up of the Belgian Job Stress Project Cohort, *American Journal of Epidemiology*, 161 (5), 434-441

de Jonge, J., Le Blanc, P., Schaufeli, W. (2007), Psychosociale werkstressmodellen, in: Schaufeli, W., Bakker, A. (red), *De psychologie van arbeid en gezondheid*, Bohn Stafleu van Loghum, Houten , 2007, 25 - 49

De Sitter, U (1982), *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren*, Kluwer, Deventer

[ESF-Agentschap Vlaanderen \(2010\), \*Activeer uw organisatie. Werken aan werkbaarheid van jobs in Vlaanderen\*, Brussel](#)

[Flanders Synergy \(2013\), \*Nieuw Industrieel Beleid: anders organiseren, voor betere jobs en sterke organisaties\*, Brussel](#)

[Hedebouw, L. \(2011\), \*Sociale innovatie in de Vlaams bedrijfspraktijk\*, Stichting Innovatie & Arbeid, Brussel](#)

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

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

Kivimäki, M., Nyberg, S., Batty D. e.a. (2012), Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data, *The Lancet*, 380(9852), 1491-1497

Van der Doef, M., Maes, S. (1999), The Job Demand Control (-Support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research, *Work & Stress*, 13, 87-114

Van Hootegem, G., Cambré, B. (2004), *Overwerk(t) in de actieve welvaartsstaat*, Acco, Leuven

Van Hootegem, G., (2008a), O werkbaar Vlaanderen ... Sociale innovatie gevraagd, *Overwerk*, 1/2008, 65-70

Van Hootegem, G., Van Amelsfoort, P. Van Beek, G., Huys, R. (2008b), *Anders organiseren & beter werken. Handboek sociale innovatie en verandermanagement*, Acco, Leuven

Vanroelen, C., Levecque, K., Louckx, F. (2009), Psychological working and self-reported health in a representative sample of wage earners: a test of the different hypotheses of the Demand-Control-Support-Model, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82 (3), 329-342

Van Ruysseveldt, J., Taverniers, J., Smulders, P. (2009), Onderzoeksnotitie: de voorstelling van werkstress in Nederland en Vlaanderen, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25 (1), 97-109