



Focus op innovatie en arbeid

juni 2015

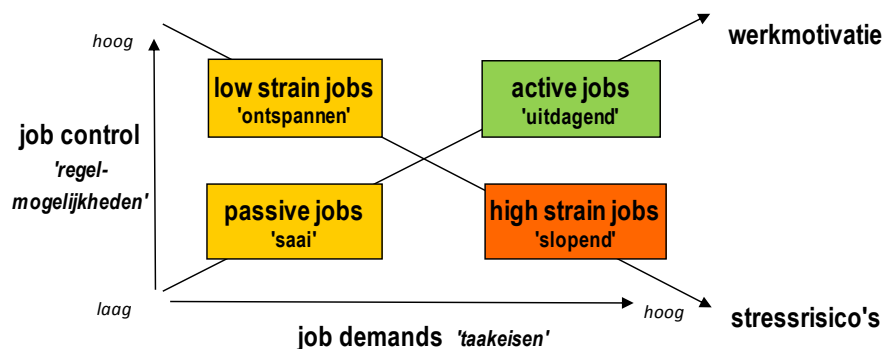
Actieve jobs: recept voor werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid?

Pleitbezorgers van de innovatieve arbeidsorganisatie willen – met het oog op werkbaar en duurzaam werk - inzetten op zogenaamde ‘actieve jobs’. Herontwerp van organisatiestructuren en functies moet leiden tot een grotere functievolledigheid, een betere benutting van competenties en ruimere regelmogelijkheden. Dit stimuleert niet alleen de werkbetrokkenheid, maar geeft werknemers ook meer armslag om de dagdagelijkse (werkdruk)uitdagingen de baas te blijven. De werkbaarheidsmonitor leert ons dat enige nuance hier op zijn plaats is.

Van slopend werk naar actieve jobs

Het begrip actieve jobs wordt ontleend aan het bekende ‘job demands control’-model van de Amerikaanse socioloog Karasek. Deze theorie vat op basis van de combinatie van taakeisen (werkdruk, emotionele belasting) en regelmogelijkheden (taakvariatie, autonomie) de werkomgeving samen in vier jobtypes met een sterk uiteenlopend werkbaarheidsprofiel.

Figuur 1 : Karasek-jobtypes in schema

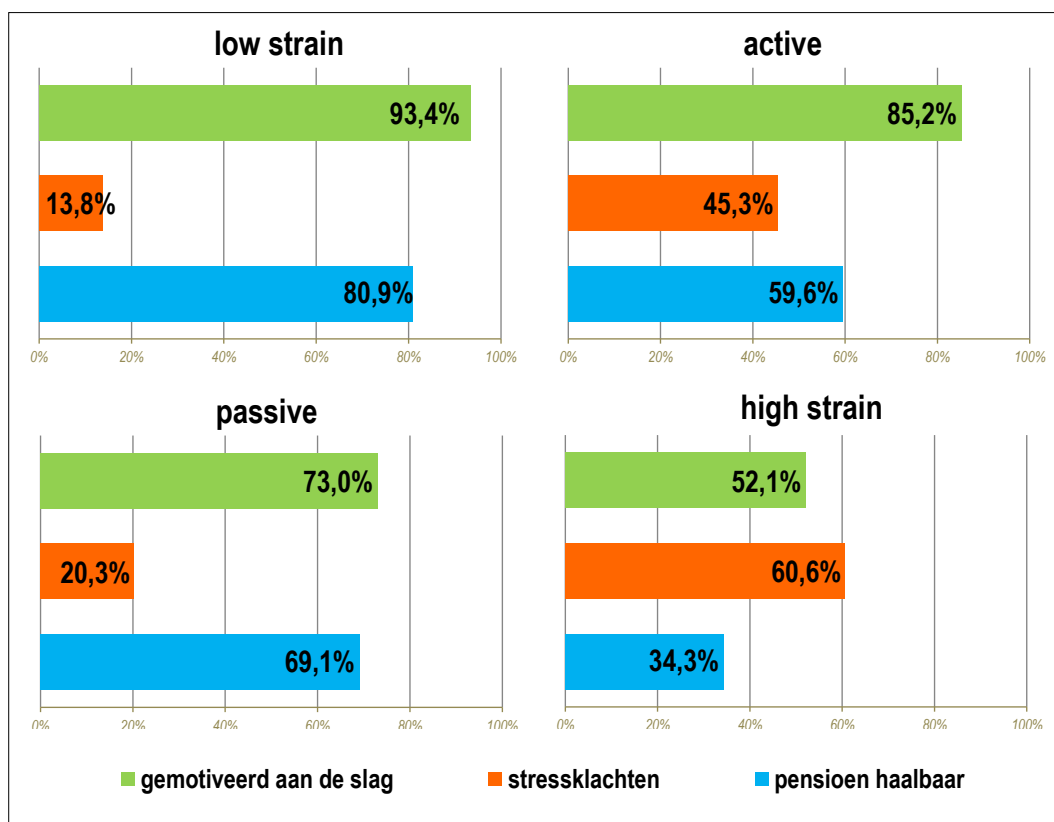


Werkstress en demotivatie zouden vooral voorkomen in slopende werksituaties, waarbij werknemers niet over voldoende regelmogelijkheden beschikken om met hoge taakeisen om te gaan (‘high strain jobs’). Er wordt verondersteld dat hoge taakeisen op zich niet zo’n groot werkstressrisico vormen: als werknemers voldoende zeggenschap krijgen, zou ook de werkdruk beheersbaar blijven. De combinatie van hoge taakeisen en veel regelmogelijkheden in de ‘active jobs’ leidt precies tot een uitdagende werkomgeving waarin werknemers gemotiveerd worden om nieuwe competenties te verwerven en doeltreffend met prestatiedruk om te gaan.

De kwaliteit van de actieve jobs gewogen...

De (analyse op de) werkbaarheidsmonitor bevestigt het problematisch statuut van de 'high strain jobs': bijna twee derde (60,6%) van de betrokken werknemers rapporteert werkstressklachten, slechts de helft (52,1%) is gemotiveerd aan de slag. De 'active jobs' kunnen op het vlak van werkbetrokkenheid en engagement – met 85,2% gemotiveerde werknemers – in ieder geval veel betere geloofsbriefjes voorleggen.

Figuur 2 : Werkbaarheidsevaluatie van onderscheiden jobtypes (WBM2013)



Maar als we zowel naar werkstress als motivatie kijken kunnen we de 'active jobs' (met 45,3% werknemers, die met stressklachten kampen) toch niet zo evenwichtig noemen: de hypothese in het Karasek-model dat ruime regelmogelijkheden een bufferende uitwerking hebben op de taakeisen-stress-relatie blijkt niet op te gaan. Ook kunnen we niet om de vaststelling heen dat bij de 'passive jobs', die weliswaar een erg matige motivatiescore (73,0%) opleveren, het aandeel werknemers met problematische werkstress (20,3%) ruim de helft lager ligt dan bij de 'active jobs'.

Het zijn dan ook de 'low strain jobs', met een combinatie van voldoende autonomie én een acceptabele werkdruk en 93,4% gemotiveerde en slechts 13,8% gestresseerde werknemers, die het beste werkbaarheidsrapport afleveren.

... in functie van een duurzaam praktijkadvies

Deze (werkbaarheids)rangschikking van de onderscheiden jobtypes wordt ook bevestigd in de peiling bij werknemers-40plus of ze zich in staat achten om in hun huidige job(type) door te werken tot de pensioenleeftijd. Terwijl slechts een derde van de werknemers in 'high strain jobs' (34,3%) , 6 op 10 van de werknemers in 'active jobs' (59,6%) en 7 op 10 van de werknemers in 'passive jobs' (69,1%) langer doorwerken als haalbare opdracht inschatten, noteren we opnieuw bij de 'low strain jobs' de beste duurzaamheidscore van 80,9%.

Inzetten op herontwerp van arbeidsorganisatie en functies in de richting van meer gevarieerde takenpakketten en een ruimere autonomie op de werkvloer lijkt daarmee een valabel beleidsspoor om werkbetrokkenheid en competentieontwikkeling te stimuleren. Maar om mensen (langer) gezond aan de slag te kunnen houden is het noodzakelijk om ook de werkdruk/prestatiedoelstellingen op een haalbaar niveau te houden.

Voor een meer gedetailleerde analyse van de werkbaarheidsevaluatie van de Karasek-jobtypes verwijzen we naar het StIA-rapport ['Actieve jobs: sleutel tot werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid?'](#)

Alle informatie over de *werkbaarheidsmonitor* vindt u op www.werkbaarwerk.be. 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.