

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 34
van **EMMILY TALPE**
datum: 12 oktober 2015

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Werkbaar werk - Aanpak high strain jobs

Uit een recent onderzoek van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), "Actieve jobs: sleutel tot werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid?", is naar voren gekomen dat nagenoeg één op de twee of 47,9% van de personen die tewerkgesteld zijn in een high strainjob te kampen heeft met motivatieproblemen. 29,1% bevindt zich bovendien al in een acute situatie van demotivatie.

In het Job Demand Control-model (JDC-model) van Karasek wordt een onderscheid gemaakt tussen vier soorten jobdimensies:

- de low strain jobs met een hoge regelmogelijkheid en lage taakeisen. Deze jobs worden door het onderzoek gezien als "ontspannend";
- passieve jobs met een lage regelmogelijkheid en lage taakeisen. Deze jobs worden door het onderzoek gezien als "saai";
- actieve jobs met een hoge regelmogelijkheid en hoge taakeisen. Deze jobs worden door het onderzoek gezien als "uitdagend";
- en ten slotte de bewuste high strain jobs met een lage regelmogelijkheid en hoge taakeisen. Deze jobs worden door het onderzoek gezien als "slopend".

De problematiek van de high strain jobs ontstaat wanneer taakeisen worden opgevoerd zonder evenredige toename van de beslissingsmogelijkheden. Hierdoor wordt een onevenwichtige werksituatie gecreëerd met demotivatie als gevolg.

In een documentaire van het Eén-programma Panorama met als titel "Zo werkt het niet" van 18 juni 2015 werden enkele interessante voorbeelden getoond die illustreren hoe bedrijven in uiteenlopende sectoren, zoals de sociale-profitorganisatie Wit-Geel Kruis, een metaalverwerkingsbedrijf of een koekjesbedrijf waar veel mensen aan de productieband staan, erin slagen deze high strain jobs om te zetten in actieve jobs. De sleutel tot succes blijkt werknemers meer verantwoordelijkheid en zeggenschap te geven over de manier waarop de productie verloopt, evenals de invoering van een vlakke bedrijfsstructuur en ervoor te zorgen dat werknemers niet meer louter uitvoerend zijn.

1. Beschikt de minister over indicaties betreffende de omvang van het probleem van de high strain jobs en het aantal werknemers dat een potentieel gevaar loopt op motivatieproblemen?
2. a) In welke mate wordt er met deze problematiek rekening gehouden bij het beleid dat gericht is op het voorkomen van stress en burn out, bijvoorbeeld via sectorale actieplannen?

- b) Indien dat niet gebeurt, zal dit een nieuw bijkomend aandachtspunt worden in het uitrollen van een beleid inzake werkbaar werk?
- 3. a) Wordt actief gezocht naar best practices van ondernemingen, zoals de invoering van een vlakke bedrijfsstructuur, die via nieuwe bedrijfsontwikkelingen het probleem van de high strain jobs proberen aan te pakken?
- b) Hoe wil de minister die goede voorbeelden aanwenden in zijn beleid rond werkbaar werk?

ANTWOORD

op vraag nr. 34 van 12 oktober 2015

van **EMMILY TALPE**

1. Werkbaarheid van jobs en het behoud van het werkvermogen van mensen zijn belangrijke aandachtspunten in mijn beleid. Daartoe verwijs ik naar de antwoorden op eerdere vragen (953 van 29 januari en 311 van 2 februari 2015). Een belangrijke tool die ik daartoe inzet is de continuering van de werkbaarheidsmonitor (zie antwoord op vraag 29). De werkbaarheidsmonitor meet vier belangrijke aspecten van arbeidskwaliteit: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie), leermogelijkheden en de balans tussen werk en privé. Werkbaar werk houdt o.a. in dat je door het werk gemotiveerd wordt. De resultaten van de werkbaarheidsmonitor toont aan dat er vooruitgang geboekt wordt wat werkbaarheid betreft. In 2013 is de werkbaarheidsgraad voor werknemers met 2,3% gestegen tov 2004. Van alle werknemers in Vlaanderen heeft 54,6% in 2013 werkbaar werk. Deze werknemers zijn niet psychisch vermoeid door hun werk, ze hebben een job die hen motiveert en voldoende leermogelijkheden biedt en hun werk-privé-balans is in evenwicht. Omgekeerd betekent dit dat 45,4% van alle werknemers in Vlaanderen wél met één of meerdere werkbaarheidsproblemen geconfronteerd wordt. 24,2% heeft een probleem met één aspect van werkbaar werk, 13,8% met twee aspecten en 7,5% met drie of alle vier de aspecten van werkbaarheid.
2. a) De aanpak van werkstress is een federale bevoegdheid (antwoord vraag 953 van 28 januari 2015). De wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van 4 augustus 1996 verplicht organisaties om een beleid rond de preventie van werkstress en burn-out te maken. Niettemin besteed ook ik aandacht aan werkstress en werkbare jobs in mijn beleid (cfr actuele vraag 30 van 10/6/2015). Naast de werkbaarheidsmonitor, verwijs ik ook naar de gerichte sensibilisering aan de hand van de brochure "Werken aan het huis van werkvermogen. De sleutel tot duurzame inzetbaarheid". Met de "werkbaar werk"-website van de SERV en de toolbox "talentontwikkelaar" worden instrumenten en voorbeelden aangereikt.
In 2013-2014 werd "werkbaarheid" voor het eerst op de sectorale sociale agenda gebracht: via een ESF-oproep konden sectoren inzetten op werkbaarheidsprojecten. 19 sectoren zijn toen met werkbaarheid aan de slag gegaan; deze projecten werden met één jaar verlengd.
- b) Binnen de nieuwe generatie sectorconvenants kunnen sectoren voorstellen formuleren in het kader van de beleidsthema's, waar "werkbare jobs" er duidelijk één van is.
3. a) Goede praktijken kunnen inspirerend werken. Concreet brengt de toolbox talentontwikkelaar reeds goede praktijken, tools en methodieken in beeld.
- b) Om ondernemingen te ondersteunen bij het verbeteren van de kwaliteit van hun HR-beleid komt er maatwerk: ondernemingen kunnen steun krijgen voor de expertise waarbij zij op een gegeven moment het meest gebaat zijn. Concreet zal dit gebeuren via de vernieuwde kmo-portefeuille. Dit geïntegreerd instrumentarium wordt eenvoudig, transparant en laagdrempelig voor de bedrijven gehouden.