

*Reactie op 'Bevordert het werk het leren van leraren?
Een longitudinale toets van de actief leren-hypothese in Karaseks
Demand-Control-model.' T.W. Taris, M.A.J. Kompier, A.H. de Lange,
W.B. Schaufeli & P.J.G. Schreurs, Gedrag & Organisatie, 2003, 16, 142-167.*

De praktische (ir)relevantie van het Job Demand-Control-model

Irene Houtman* en Peter Smulders*

200017982

Met het teruglopen van de conjunctuur lijken de hoogtijdagen van het 'levenslang leren' en de 'inzetbaarheid' wat op hun retour te zijn. Bedrijven kunnen immers veel vaker kiezen uit goedopgeleide werknemers dan dat het afgelopen decennium het geval was. Dus aandacht voor opleiding van eigen medewerkers lijkt anno 2003 wat minder urgent. Aan de andere kant zijn overheid en sociale partners het er wel over eens dat de 'kenniseconomie' zal blijven vragen naar goedopgeleide werknemers en het onderhouden van kennis. Daarbij zijn vragen van belang als: wat zijn de kenmerken van werknemers die willen blijven leren, welke arbeids- en bedrijfskenmerken zetten aan tot leren, welk personeels- en HRM-beleid staat garant voor het leren van personeel?

De vraag van Taris, Kompier, De Lange, Schaufeli & Schreurs (2003) in *Gedrag & Organisatie* – of de inhoud van het werk het leren van docenten stimuleert – heeft dus onmiskenbaar maatschappelijke relevantie. Dat ze de vraag behandelen vanuit het Job Demands-Control-model van Karasek, kan een nieuwe bijdrage leveren aan de ontwikkeling van dat model alsook aan de discussie over 'leren en inzetbaarheid' in Nederland. Want het JDC-model en de leer-invalshoek zijn nog niet vaak gekoppeld bestudeerd.

De auteurs concluderen dat docenten in passieve, ook wel ontspannen banen genoemd (met weinig werkdruk en veel regelmogelijkheden), méér gemotiveerd zijn om te leren dan docenten in actieve banen (met veel werkdruk en veel regelmogelijkheden). Dat resultaat was niet verwacht en vraagt om discussie.

Door de redactie van G&O is ons gevraagd te reflecteren op twee vragen:

- 1 Klopt het dat ontspannen banen, en niet-actieve banen de beste garantie voor positieve uitkomsten geven? En hoe is dat theoretisch te verklaren?
- 2 Wat betekent Karaseks model voor de praktijk van HRM en/of arbo en/of inrichting van werkplekken?

Waardering is op zijn plaats voor het feit dat de auteurs, ondanks de acht (!!) kanttekeningen die door henzelf in de discussie worden gemaakt, een gedegen longitudinale analyse hebben uitgevoerd naar de relatie tussen JDC en actief leren. Daarbij komt dat de in dit artikel centraal gestelde hypothesen, bij een in snel tempo vergrijzende beroepsbevolking, ook praktisch van belang zijn. Beter inzicht in de vraag hoe werknemers op de langere termijn productief kunnen

* De auteurs zijn werkzaam bij TNO Arbeid Hoofddorp, correspondentieadres: TNO Arbeid, t.a.v. Irene Houtman, Postbus 718, 2130 AS Hoofddorp.

blijven, of in termen van het Karasek-model, hoe werknemers in een situatie van 'actief leren' kunnen komen en blijven, is immers vanuit personeelsbeleid alsook vanuit van nationaal arbeidsmarktbeleid waardevol. Meer inzicht in banen waarin actief geleerd wordt, biedt aanknopingspunten voor de versterking van de inzetbaarheid en de productiviteit. Als aangetoond kan worden dat bepaalde werksituaties méér tot leren aanzetten dan andere, dan is dat eveneens relevant voor het arbeidsmarktbeleid van de overheid en mogelijk van branches.

Weliswaar zeiden Vahtera, Pennti & Uutela (1996) de 'active learning hypothesis' met behulp van het Job Demands-Control-model in hun longitudinale studie bevestigd te hebben. Zij bleken echter gevonden te hebben dat passieve banen een hoog verzuim voorspelden en actieve banen een laag verzuim. Een laag verzuim kan echter toch niet meteen als een indicatie van actief leren worden beschouwd. Taris e.a. zijn één van de eersten die het JDC-model empirisch aan leren hebben gekoppeld.

Taris e.a. vonden wél dat een ander deel van het 'kwadrant', namelijk stressvol werk (met veel werkdruk en weinig regelmogelijkheden) *remmend* werkt op het leergedrag. Dit nu werd door Karasek (zie pp. 98-101, Karasek & Theorell, 1990) als een 'long-term personality evolution' voorspeld vanuit het JDC-model. Juist een situatie met een hoog risico voor gezondheidsproblemen ('high-strain') zou, volgens Karasek, op de lange termijn een remmend effect hebben op leren of leergedrag. Volgens de theorie zou actief leergedrag als gevolg van uitdagend werk met veel eisen maar ook met veel regelmogelijkheden, tot een gevoel van beheersing, van 'mastery' leiden. Wanneer dat beklijft, remt dat de kans om in een situatie van 'strain', van overbelasting te komen. Net als de actief leren-hypothese zelf zijn de veronderstelde langetermijneffecten van deze werkenmerken weinig onderzocht. Alleen al om deze reden is het huidige onderzoek in principe ook theoretisch interessant.

Dat de invloed van het JDC-model op actief leren kan worden aangetoond in een homogene beroepsgroep (leerkrachten), en niet in een heterogene beroepsteekproef, is wellicht zelfs nog interessanter. Het is immers waarschijnlijk moeilijker en onrealistischer om van een schoonmaker een arts te maken, dan om van een schoonmaker een 'meer lerende', meer tevreden en productievere werknemer te maken.

Hoe plausibel is het onderzoeksresultaat van Taris e.a., dat passieve banen meer tot leren aanzetten dan actieve banen? Als het resultaat van Taris e.a. bij replicatie opnieuw gevonden wordt, dan moeten we concluderen dat in banen met weinig werkdruk en veel autonomie blijkbaar meer tijd bestaat om te leren, dan in banen met veel werkdruk en veel autonomie. Dan zou werkdruk dus remmend werken op leergedrag. En dat is niet geheel onvoorstelbaar. Want Smulders & Nijhuis (1999) vonden dat actieve banen (met veel autonomie en veel werkdruk) een laag verzuim voorspelden. Zij schreven dit toe – met verwijzing naar Steers & Rhodes (1978) – aan het feit dat werkdruk als 'pressure to attend' kan optreden. En waarom zou werkdruk niet ook bestempeld kunnen worden als een 'pressure not to learn'? Dat zou dan de 'theoretische uitleg' voor het resultaat kunnen zijn.

Anderzijds zijn er meer argumenten te noemen die de resultaten of de interpretatie ervan door Taris e.a. niet plausibel maken. Ten eerste lijkt eerder onderzoek naar leren van werknemers de conclusie van Taris e.a. niet te onderschrijven. Of werknemers leren en trainingen volgen hangt volgens eerder onderzoek met

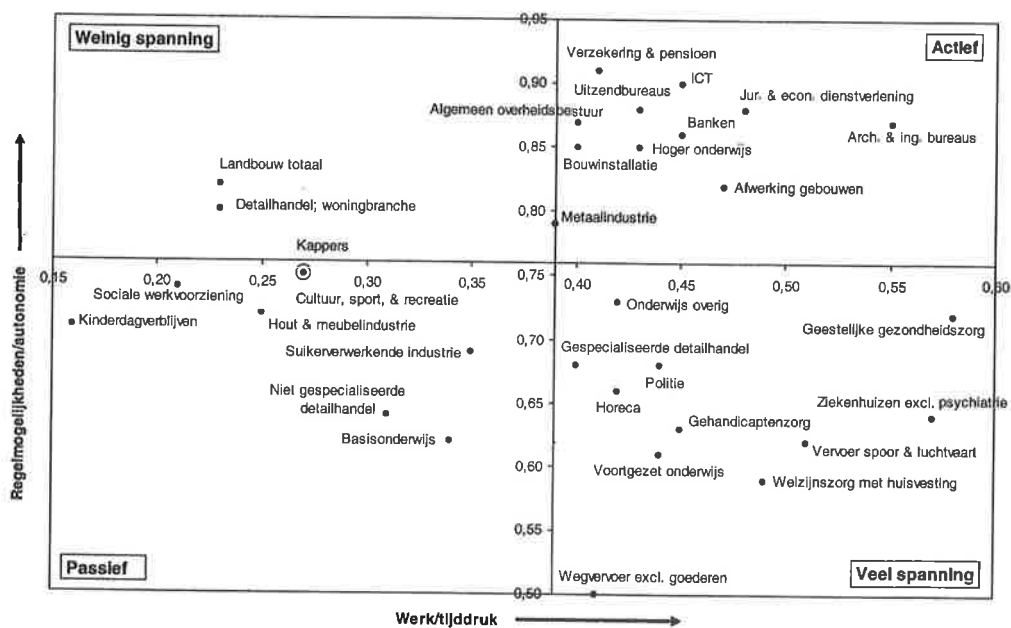
name af van hun eigen motivatie en van de aanmoedigende houding van leidinggevenden en collega's (Fishbein & Stasson, 1990). En lijkt het niet plausibel te denken dat de ambitieuze en gemotiveerde werknemers het meest in het 'actieve kwadrant' voorkomen?

Voorts is het voor de 'active learning hypothesis' van belang dat in Nederland recentelijk is vastgesteld (De Feyter e.a., 2001) dat in bedrijven meer opleidingen gevolgd worden door jongere en hoger opgeleide werknemers in hogere functies. Zijn dit niet vooral de werknemers in de actieve functies?

Helaas betreden Taris e.a. (2003) dit terrein niet. Dat is een zwakte van het artikel. Als ze het wel hadden gedaan, hadden ze wellicht kunnen controleren op de leermotivatie van de werknemer (de docent) en de 'leercultuur' van zijn of haar school.

Ten tweede kan het onverwachte resultaat van Taris e.a. (2003) te maken hebben met de door de auteurs gebruikte homogene onderzoekssteekproef, docenten van basis- en voortgezet onderwijs. Het feit dat het hier gaat om een groep van ruim 1300 leraren uit basis-, voortgezet- en speciaal onderwijs, moet een beperkte spreiding in werkdruk en vooral autonomie tot gevolg hebben, die het moeilijk maakt sterke relaties aan te tonen. Relaties tussen werkdruk/regelmogelijkheden en leergedrag kunnen binnen een homogene groep anders komen te liggen dan in een heterogene groep van werkende personen. Homogene populaties zijn derhalve vaak geen ideale populaties om aan meer algemene theorietoetsing te doen.

Om te illustreren hoe leerkrachten zich ten opzichte van andere beroepsgroepen positioneren is bijgaande figuur 1 opgenomen. De data zijn gebaseerd op een representatieve steekproef van ruim 11.000 Nederlandse werknemers, uit de periode 1997-1999, verzameld met het Periodiek Onderzoek Leefsituatie door het



Figuur 1 Verdeling bedrijfstakken over de dimensies 'Werk/tijddruk' en 'Regelmogelijkheden/autonomie'; CBS-POLS jaargang 1997, 1998 en 1999, N=11.535.

CBS. In de figuur zijn op de horizontale en verticale as respectievelijk werkdruk en autonomie weergegeven van een groot aantal bedrijfstakken binnen de Nederlandse werkende bevolking (Houtman & De Vroome, 2002).

Figuur 1 laat zien dat docenten, en dan met name die van het voortgezet onderwijs, ongunstig scoren op het gebied van werkdruk en autonomie. De docenten van het basisonderwijs zitten in het 'passieve' kwadrant. Er lijkt sprake van enige spreiding in taakeisen, maar van een extreem lage autonomie.

Vanuit deze wat extreme positie van de onderwijsgeveden is het sterk de vraag of het mogelijk is om binnen die categorie de actieve leerhypothese te toetsen. De resultaten uit het onderzoek van Taris e.a. zouden dus ook kunnen worden geïnterpreteerd als dat binnen de beroepsgroep van leraren (een meer dan gemiddeld stressvol beroep), leraren die wat minder stressvol werk rapporteren (nog) geen of niet meer actief leergedrag vertonen.

De beoordeling van de werksituatie van docenten verandert in de loop van de jaren weinig, zo blijkt ook uit het onderzoek van Taris e.a.. Zowel de risico's in het werk als de gezondheidsklachten van de docenten over een periode van precies 1 jaar lieten bij Taris e.a. een behoorlijke stabiliteit zien. Docenten in Nederland zijn werknemers die redelijk trouw zijn (of moeten zijn) aan hun beroep. Eén van de problemen van het beroep is veeleer dat wanneer je een tijd lesgeeft, er vervolgens weinig carrièreperspectief is. Dat lijkt in ieder geval zo te zijn voor docenten van het basis- en voortgezet onderwijs, de groep die in het onderzoek van Taris e.a. is onderzocht. Het ligt wat anders voor docenten in het hoger onderwijs, voor wie het lesgeven vaak een deeltijdfunctie is. Docenten in het basis- en voortgezet onderwijs stromen echter ook niet makkelijk door naar andere banen buiten het onderwijs (onder andere Prick, 1989). Prick concludeerde uit zijn onderzoek dat dit ontbreken van een carrièreperspectief zelfs in veel gevallen de oorzaak van een 'mid-life crisis' is bij (Nederlandse) docenten (Prick, 1983). Het is dus sterk de vraag welke verandering in de huidige steekproef mag worden verwacht, en wat dat betekent.

Buitenlands onderzoek laat echter zien dat er gedurende het schooljaar wel substantiële verandering zit in de relatie tussen werkstressrisico's en indicaties van (psychische) gezondheid. Uit wat ouder, maar tamelijk grootschalig onderzoek van Kinnunen (1987, 1988a, 1988b) blijkt dat stress, evenals de relaties tussen stress en medicijngebruik, depressieve klachten, spanningsklachten alsook catecholamine-uitscheiding, sterk variëren gedurende het schooljaar.

In het onderzoek van Taris is met de keuze van twee meetpunten die precies een jaar van elkaar afliggen, deze variatie gemist. Men kan zich in zijn algemeenheid afvragen of de periode van één jaar tussen twee meetpunten, een periode die vaak wordt genomen om seizoensinvloeden te vermijden, wel een gewenste tussenperiode is.

In dit verband is ook een onderzoek dat het Karasek-model toetst onder werknemers met een 'experience sampling methodology' van belang (Teuchmann, Totterdell & Parker, 1999). Het bedoelde onderzoek betrof een zeldzaamheid in zijn soort, en nam een heel beperkte groep, in dit geval zeven medewerkers van een accountantskantoor, als bronpopulatie. Zij werden vervolgens zeer frequent over een periode van een maand onderzocht. Uitgangspunt was de veronderstelde fluctuatie in werkdruk en regelmogelijkheden, waarbij de werknemers van dat bureau het aan het begin van de maand niet zo bijzonder druk hebben, maar aan het eind van de maand, wanneer allerlei controles moeten zijn afgerond wel. Van slechts zeven mensen werden uiteindelijk gegevens gebruikt, maar alle medewerkers werden diverse malen per werkdag en op meerdere dagen per

week, gedurende één maand onderzocht. Uit dit onderzoek bleek dat bij deze groep van werknemers het 'Karasek-model', in termen van een interactie tussen taakeisen en regelmogelijkheden, alleen significant is in de laatste twee weken van de maand, dat wil zeggen alleen in die weken waarin deze werknemers onder hoge werkdruk werken, en niet in die eerste twee weken waarin de druk (in termen van hoge taakeisen en weinig regelmogelijkheden) minder extreem is.

Het onderzoek van Teuchmann e.a. toont aan dat het Karasek-model als een heel 'dynamisch' model gezien moet worden, dat vooral binnen personen moet worden getoetst. Het feit dat het om een homogene beroepsgroep zou gaan, zou dan wellicht niet eens zo erg zijn. Beschikbaar onderzoek onder homogene groepen suggereert tevens dat de momenten waarop moet worden gemeten, vrij cruciaal zijn. Dit vraagt in ieder geval vooral kennis over de homogene groep, in dit geval het beroep, en betekent dat het design zou moeten zijn toegesneden op de specifieke cycli van eisen en regelmogelijkheden die in het geval van het beroep van leraar (zoals in het Târis e.a.-onderzoek) kenmerkt om enerzijds de waarde van het model te toetsen, maar anderzijds ook de aanknopingspunten voor interventies specifiek(er) te krijgen.

We kunnen ons niet aan de indruk onttrekken dat de ontwikkeling van het 'Karasek-model' – dat per slot al bijna 25 jaar bestaat – stagneert. Job control en job demands zijn inmiddels op vele manieren geoperationaliseerd om te zien welke de meest valide is. Het support-element is er in de loop der jaren aan toegevoegd. Het model is getoetst op allerlei typen effecten, van bloeddruk, hartinfarct, tot arbeidstevredenheid, ziekteverzuim en de omgang met chemische stoffen. Franse, Japanse, Chinese, Deense, Zweedse en Nederlandse replicatiestudies zijn uitgevoerd. Methodologisch is aandacht besteed aan interactie-effecten en zijn longitudinale analyses in zwang geraakt.

Wanneer de relevantie van dit onderzoek en haar uitgangspunten voor de adviespraktijk nader wordt bekeken, moet worden geconcludeerd dat alles bij elkaar het JDC-model echter maar een beperkt segment van de werksituatie dekt, zelfs van de 'psychologische' werksituatie. Gezien het feit dat de psychische gezondheid, burn-out, arbeidstevredenheid, ziekteverzuim, et cetera lang niet alleen door werkdruk, autonomie en sociale steun bepaald worden, lijkt het ons tijd worden dat het model, of op zijn minst de concepten van eisen en regelmogelijkheden, binnen een bredere context gebracht worden. Wij zouden graag zien dat 'risicofactoren of eisen' als complex en onvoorspelbaar werk (Houtman, e.a., 1995; Goudswaard e.a., 1998), emotioneel werk (Ybema en Smulders, 2002), fysiek zwaar werk, om er maar een paar te noemen, op een of andere wijze aan het model gekoppeld zouden worden. Dit vraagt wellicht tevens ook om een nadere uitwerking van de aan deze eisen gekoppelde regelmogelijkheden.

Daar komt bij, dat hoewel Karasek & Theorell (1990) dat wel probeerden, de bruikbaarheid van het JDC-model voor de HRM-praktijk voor A&O-psychologen nooit echt een centraal thema lijkt te zijn geworden. Wellicht is het model daarom ook niet echt populair geworden onder praktisch werkende personeels- en arbodeskundigen. Personeelswerkers bekommeren zich zeker om de werkdruk in hun bedrijven, maar doen dat vaak niet vanuit het JDC-model. En nog meer moet deze groep practici zich bezighouden met in- en uitstroom, scholing en opleiding, promotie, werktijden, ziekteverzuim, dreigende uitval, en dergelijke. Arbodeskundigen kijken ook breder dan naar de 'psychologische taaksituatie'; die hebben evenzeer lichamelijke belasting, RSI, toxische stoffen, straling, ziekteverzuim en WAO tot hun terrein.

Waarschijnlijk zal de bepleite bredere context niet alleen nieuwe theoretisch impulsen aan het model kunnen geven, maar ook de praktische bruikbaarheid vergroten. A&O-psychologen zouden dus (ook) meer de praktische bruikbaarheid van het model als werkterrein moeten kiezen. En voor G&O ligt er een schone taak om zich te profileren als medium voor A&O-psychologen die iets willen betekenen voor het beleid en de bedrijfspraktijk.

Onze conclusie is dat Taris e.a. met hun toets op de actief leren-hypothese een interessant onderzoeksterrein betreden hebben, waardoor het JDC-model een nieuwe impuls kan krijgen. Daar moeten ze alle 'credits' voor krijgen. Een minpunt van het artikel is dat ze zo dicht bij het JDC-model gebleven zijn en zich zo weinig verdiept hebben in eerder onderzoek naar leren op de werkplek. Dat zou de opzet van hun onderzoek en de discussie van hun resultaten versterkt kunnen hebben.

We hebben hun resultaten als niet waarschijnlijk aangemerkt, maar ook weer niet als uit te sluiten. Als in passieve banen meer geleerd wordt dan in actieve banen, betekent dit dat werkdruk verhindert dat werknemers tijd steken in eigen ontwikkeling. Het is niet ondenkbaar.

We hebben er ook op geattendeerd dat Taris e.a. zich baseerden op data van één beroepsgroep, waarvan één ding duidelijk is: ze hebben allemaal te maken met een gemiddeld tot hoge werkdruk maar vooral met weinig regelmogelijkheden. Docenten lijken gemiddeld genomen (nog) geen echt lerende beroepsgroep te zijn, wellicht ondanks de geboden scholing. Variatie aan eisen en regelmogelijkheden die zou kunnen worden gebruikt om het model te toetsen, maar wellicht ook voor het optimaliseren van het beroep lijkt veeleer binnen dan tussen schooljaren te zitten.

Literatuur

- Feyter, de M., Smulders, P. & Vroome, E. de (2001). De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers; kenmerken van invloed. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17, 47-59.
- Fishbein, M. & Stasson, M. (1990). The role of desires, self-predictions, and perceived control in the prediction of training session attendance. *Journal of Applied Social Psychology*, 20, 173-198.
- Goudswaard, A., Dhondt, S. & Kraan, K. (1998). Flexibilisering en Arbeid in de Informatiemaatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van bedrijven die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel 1998, Hoofddorp, TNO Arbeid.
- Houtman, I., Goudswaard, A., Dhondt, S., Grinten, M. van der, Hildebrandt, V. & Kompier, M. (1995). *Evaluatie van de monitorstudie naar stress en lichamelijke belasting*. Den Haag, VUGA.
- Houtman, I.L.D. & Vroome E.M.M. de (2002). *Arbeidsrisico's, gezondheidsklachten en ziekteverzuim in branches: secundaire analyses op POLS 1997, 1998 en 1999*. Doetinchem: Elsevier.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinnunen, U. (1987). Teacher stress over an autumn term: relationships between subjective stress and catecholamine excretion during night rest. *Scandinavian Journal of Psychology*, 28, 293-303.
- Kinnunen, U. (1988 a). Teacher stress during an autumn term in Finland: four types of stress processes. *Work & Stress*, 2, 333-340.
- Kinnunen, U. (1988 b). Origins of teacher stress at different points of the autumn term. *Scandinavian Journal of Education Research*, 32, 153-162.
- Prick, L.G.M. (1983). *Het beroep van leraar: satisfactie en crises in de leraarsloopbaan*. Academisch proefschrift VU, Amsterdam: VU Boekhandel-uitgeverij.

- Prick, L.G.M. (1989). Satisfaction and stress among teachers. *International Journal of Education Research*, 13, 363-377.
- Smulders, P.G.W. & Nijhuis, F.J.N. (1999). The job demands-job control model and absence behaviour: results of a 3-year longitudinal study. *Work & stress*, 13, 115-131.
- Steers, R.M. & Rhodes, S.R. (1978). Major influences on employee attendance: a process model. *Journal of Applied Psychology*, 63, 391-407.
- Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Lange, A.H. de, Schaufeli, W.B. & Schreurs, P.J.G. (2003). Bevordert het werk het leren van leraren? Een longitudinale toets van de actief leren-hypothese in Karaseks Demand-Control-model. *Gedrag & Organisatie*, 16, 142-167.
- Teuchmann, K., Totterdell, P. & Parker S.K. (1999). Rushed, Unhappy, and Drained: An Experience Sampling Study of Relations Between Time Pressure, Perceived Control, Mood, and Emotional Exhaustion in a Group of Accountants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 37-54.
- Vahtera, J., Pentti, J. & Uutela, A. (1996). The effect of objective job demands on registered sickness absence spells: do personal, social and job-related resources act as moderators? *Work and Stress*, 10, 286-308.
- Ybema, J.F. & Smulders, P. (2002). Emotionele belasting en de noodzaak tot het verbergen van emotie op het werk. *Gedrag & Organisatie*, 15, 129-146.