

Zorgen om uitputtend werk. Verdieping van inzicht in de kwaliteit van werk in de periode 2014-2022

TNO 2024 R12519 – December 2024

Zorgen om uitputtend werk. Verdieping van inzicht in de kwaliteit van werk in de periode 2014-2022

Auteurs	Peter Oeij & Gerben Hulsegge
Rubricering rapport	TNO Public
Aantal pagina's	37 (excl. voor- en achterblad)
Aantal bijlagen	1
Projectnummer	060.59636

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

© 2024 TNO

Inhoudsopgave

Abstract / Samenvatting.....	5
1 Inleiding.....	6
1.1 Achtergrond en aanleiding.....	6
1.2 Kwaliteit van werk.....	9
1.3 Onderzoeksvraag, methode, data, variabelen.....	11
2 Uitputtende banen versus andere banen.....	14
2.1 Vier typen banen.....	14
2.2 Tevredenheid met baankenmerken.....	14
2.3 Gezondheidsgerelateerde uitkomsten.....	16
2.4 Wat kenmerkt de risicogroep met uitputtend werk?.....	19
3 Conclusie en aanbeveling.....	25
4 Referenties.....	28
5 Bijlage A: Kwaliteit van werk - resultaten.....	32

Abstract / Samenvatting

In dit rapport richten we ons op de aspecten van de kwaliteit van werk die gerelateerd zijn aan de balans tussen regeleisen (kwantitatieve taakeisen) en regelmogelijkheden (autonomie), zoals in het 'job demands-control-model'. Deze invalshoek veronderstelt dat werkkenmerken bepalend zijn voor de kwaliteit van werk en niet de tevredenheidsoordelen van personen. In de praktijk spelen tevredenheidsoordelen echter een belangrijke rol in het HR- en personeelsbeleid, zoals blijkt uit de populariteit van medewerkerstevredenheidsonderzoeken. Tevredenheidsoordelen kunnen echter misleidend zijn, aangezien personen hun oordelen vaak aanpassen aan de situatie. Hierdoor kunnen minder gunstige banen, zoals uitputtende of stressvolle banen met hoge regeleisen en weinig regelmogelijkheden, relatief gunstig worden beoordeeld. Dat blijkt ook uit de analyses in dit rapport waarbij uitputtende banen vergeleken worden met uitdagende (actieve) banen (hoge regeleisen, veel regelmogelijkheden), ontspannen banen (lage regeleisen, veel regelmogelijkheden) en saaie banen (lage regeleisen, weinig regelmogelijkheden). Een meerderheid van werknemers met uitputtende of stressvolle banen is tevreden met de interessantheid van hun werk, hun salaris en zekerheid, al geldt dat in nog grotere mate voor werknemers met uitdagende, ontspannen en saaie banen. Echter, werknemers in uitputtende banen hebben vergeleken met werknemers in andere type banen vaker burn-out klachten, emotioneel zwaar werk, hebben meer ziekteverzuim en rapporteren minder vaak een goede algemene gezondheid.

In de periode 2014-2022 bleef het percentage werknemers in de verschillende type banen redelijk stabiel – al daalde het percentage werknemers met een uitdagende baan van 20,5% naar 17,2%. De tevredenheid met het inkomen daalde in alle type banen, terwijl de tevredenheid met werkzekerheid overal toenam. Tegelijkertijd namen burn-out klachten, ziekteverzuim en emotioneel zwaar werk aanzienlijk toe in alle type banen. Over de jaren 2014-2022 nemen de verslechterende gezondheidsuitkomsten het sterkst toe bij werknemers in uitputtende banen.

In 2022 komen de uitputtende banen vaker voor bij vrouwen dan mannen, vaker bij jongeren dan ouderen, en vaker bij personen met een middelbaar opleidingsniveau dan met een laag en hoog opleidingsniveau. Werknemers met uitputtende banen zijn relatief vaak werkzaam in de zorgsector, onderwijs en horeca, en in zorg-, onderwijs- en dienstverlenende beroepen. De uitsplitsing naar inkomensgroepen toont aan dat werknemers met uitputtende banen het vaakst vertegenwoordigd zijn in de laagste inkomenscategorie.

De conclusie is dat de kwaliteit van werk over het algemeen stabiel is in de periode 2014-2022, desalniettemin stijgen burn-out klachten, emotioneel zwaar werk, en ziekteverzuim, en veranderen de tevredenheidsoordelen enigszins. Werknemers met uitputtende banen oordelen in meerderheid dat zij tevreden zijn met hun baan, maar zij hebben wel vaker te maken met gezondheidsgerelateerde klachten. Dit kan er mogelijk op wijzen dat hun tevredenheidsoordelen een aanpassing zijn aan werkkenmerken die risicovoller zijn dan die van werknemers in andere typen banen. Belangrijkste bevinding is dat gezondheidsgerelateerde klachten voor deze groep met uitputtende banen ook het meest zijn toegenomen. Hoewel nader onderzoek nodig is, suggereren de bevindingen dat het belangrijk is om te kijken naar de condities waaronder men werkt, en te zorgen voor een verbeterde balans tussen de regeleisen van het werk en de regelmogelijkheden binnen de taken van de werknemers. De regeleisen of taakeisen kunnen te hoog zijn. Maar het kan ook te wijten zijn aan andere werkgerelateerde factoren (bv. het niet opvullen van vacatures) en factoren in de privésfeer.

Sleuteltermen: kwaliteit van werk; job demands - job control model; taakeisen; autonomie.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond en aanleiding

Kwaliteit van werk is een belangwekkend onderwerp in het licht van personeelstekorten, digitale en groene transitie en stagnerende arbeidsproductiviteit. Een goede kwaliteit van werk is hard nodig volgens het Nederlandse Regeerprogramma¹ en de voorgestelde Quality Jobs Roadmap² in de politieke richtlijnen voor de toekomst van de Europese Commissie voor het instandhouden en garanderen van onze welvaart en innovatief vermogen. Echter, de arbeidsproductiviteit daalde volgens het CBS in 2023 het sterkst in de afgelopen 50 jaar³, en de productiviteitsgroei is zowel binnen sectoren als door de relatieve groei van laagproductieve sectoren afgenomen (Erken, 2024).

Tegelijkertijd hechten velen belang aan goed werk. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid benadrukt dat de kwaliteit van werk belangrijker is voor de productiviteit dan de kwantiteit van werk⁴. Werkgevers- en werknemersorganisaties vinden kwaliteit van werk van belang vanwege respectievelijk het concurrentie- en innovatievermogen enerzijds en fatsoenlijk en inclusief werk anderzijds (Oeij, Pot, Van den Bossche, Preenen et al., 2024). Dat pleit voor investering in personeel. Een dalende investering in procesinnovatie kan echter wijzen op een afname in de investering in kennis van de eigen werknemers, wat het integreren van productieve technologieën bemoeilijkt (Dhondt & Kraan, 2024).

De kwaliteit van werk staat de laatste jaren onder druk. De oordelen zijn positief, maar de tevredenheid is wel dalende (De Beer & Conen, 2024). Er zijn diverse definities van kwaliteit van werk, waarbij we ons in dit rapport focussen op de balans tussen regeleisen en regelmogelijkheden. Verderop bespreken we onze omschrijving. Eerder TNO onderzoek over de periode 2007-2015 naar een bredere definitie van kwaliteit van werk⁵ constateerde onder andere een afname in (mentaal) uitdagend werk, autonomie en promotiemogelijkheden. In Nederland verslechterde in die periode de kwaliteit van werk en de arbeidsvoorwaarden. Meer werknemers belandden in banen met weinig uitdaging en autonomie, deeltijdbanen, flexibele contracten en grotere baanonzekerheid (Smulders & Van den Bossche, 2017; Van den Bossche, Muller, Smulders & De Vroome, 2015). De afname van mentaal uitdagend werk wijst onder andere op een toename van geprotocolleerd en 'simpel werk', wat samenhangt met de verminderde autonomie van werknemers. Uit genoemd onderzoek, dat een bredere blik werpt op kwaliteit van werk dan onze benadering, bleek dat vrouwen, jongeren en lager

¹ Regeerprogramma. Uitwerking van het hoofdlijnenakkoord door het kabinet', Rijksoverheid, 13 september 2024. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2024/09/13/regeerprogramma-kabinet-Schoof>

² Ursula Von Der Leyen (July 2024). Europe's Choice Political Guidelines For The Next European Commission 2024-2029. https://commission.europa.eu/document/download/e6cd4328-673c-4e7a-8683-f63ffb2cf648_en?filename=Political%20Guidelines%202024-2029_EN.pdf

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/32/arbeidsproductiviteit-neemt-steeds-minder-toe-in-afgelopen-50-jaar>

⁴ Kamerbrief Agenda voor werkend Nederland, 18 November 2024. <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2024/11/18/kamerbrief-agenda-voor-werkend-Nederland>.

⁵ Kwaliteit van de arbeid is daarin opgevat als een combinatie van mentaal uitdagend werk, autonomie, arbeidsduur / contracturen, contractvorm (vast of flexibel), promotiemogelijkheden en baanonzekerheid (Smulders & Van den Bossche, 2016, 2017).

opgeleiden-vaker flexibel, weinig uitdagend, weinig autonoom en onzeker werk hebben in Nederland in vergelijking met hun tegenpolen. De kwaliteit van werk vertoonde destijds een duidelijke ongelijkheid tussen vrouwen en mannen, jongeren en ouderen en lager en hoger opgeleiden. Jongeren hadden vaker flexbanen dan ouderen en lager opgeleiden werkten vaker in deeltijd en hadden minder vaak mentaal uitdagend werk.

De eerdere resultaten wijzen erop dat in Nederland – althans tijdens de economische crisisperiode 2007–2013 – het aantal ‘bad jobs’ toenam en het aantal ‘good jobs’ afnam. Good jobs worden door Smulders en Van den Bossche (2017) gedefinieerd als voltijds banen met mentaal uitdagend werk en werkdruk. Good jobs zijn vaste banen met veel autonomie, zekerheid en weinig fysiek zwaar werk. Voor bad jobs geldt het tegenovergestelde. Bij de bad jobs moet gedacht worden aan bijvoorbeeld postpersoneel, winkelpersoneel, koks en kelners, schoonmakers en huishoudelijk personeel, en bejaarden- en kinderverzorgers. Deze beroepsgroepen maakten tussen 2007-2015 circa 15 procent van alle werknemers⁶ in Nederland uit. De ‘good’ en ‘bad’ jobs geven geen helder beeld over de balans tussen regelmogelijkheden en regeleisen.

Uit recenter onderzoek (Hulsegge et al., 2024) blijkt dat de kwaliteit van werk, een minder ruime definitie weliswaar⁷, in de periode 2014-2022 tamelijk stabiel is gebleven. Echter, burn-outklachten en ziekteverzuim zijn in deze periode toegenomen. Dat hoeft niet noodzakelijkerwijs te wijzen op een verslechtering van de kwaliteit van werk, maar het vraagt wel om aandacht hiervoor. De economische conjunctuur en de COVID-pandemie kunnen van invloed zijn, maar dat konden we niet meten. Daarom richten we ons in deze bijdrage op andere aspecten van de kwaliteit van werk dan in Hulsegge et al., (2024), namelijk de balans tussen regelmogelijkheden en regeleisen. Door deze balans te onderzoeken, hopen we beter te begrijpen hoe het werk met organisatorische maatregelen kan worden verbeterd. Om uiteindelijk gezondheidsgerelateerde klachten zoals burn-out en ziekteverzuim te verminderen.

Een andere indicator voor de kwaliteit van werk is werkintensivering, hetgeen een combinatie is van (1) de noodzaak om sneller en met strakkere deadlines te werken, (2) een afname van ‘loze’ tijd en (3) de noodzaak om meerdere werktaken tegelijk uit te voeren. Dit is onderzocht als een ‘smalle’ definitie over kwantitatieve taakeisen en als een ‘brede’ definitie die ook emotioneel zwaar werk en overwerk omvat (Houtman et al., 2020). Beide vormen van werkintensivering namen enigszins toe in de periode 2007-2018. De onderzoekers constateerden dat andere taakeisen, zoals de moeilijkheid van taken en conflicten met collega’s, enigszins afnamen. Tegelijkertijd nemen de regelmogelijkheden, een vorm van autonomie, af. De sociale steun die werknemers ervaren, van zowel collega’s als de leidinggevende, verandert nauwelijks. Ook de werk-privé balans vertoont weinig verandering. Sinds het einde van de recessie in 2013 neemt het aandeel werknemers met veel burn-outklachten gestaag toe (Van den Heuvel et al., 2023). Het is een lastig te verklaren verschijnsel volgens de auteurs, omdat het stijgende percentage werknemers met veel burn-outklachten afhankelijk is van veel factoren en dus evengoed kan samenvallen met een daling van de taakeisen. Vooral in bepaalde beroepen lopen werknemers risico’s op werkintensivering (met veel taakeisen en weinig regelmogelijkheden, beroepen met veel spanning). Het gaat dan om leraren (basis en middelbaar onderwijs), verpleegkundigen, politie en brandweer, maar ook om vrachtwagenchauffeurs. De politie, brandweer en

⁶We spreken in dit rapport afwisselend over werkenden en werknemers.

⁷Kwaliteit van de arbeid is hier gemeten als een set werkkenmerken bestaand uit autonomie, kwantitatieve taakeisen, moeilijkheidsgraad, gevarieerd werk (taakvariatie), sociale steun leidinggevende, sociale steun collega’s, intern en extern ongewenst gedrag, fysiek belastend / zwaar werk, emotionele belasting en omgevingsfactoren (gevaarlijk werk, stoffen, lawaai) (Hulsegge et al., 2024).

vrachtwagenchauffeurs zijn vooral risicoberoepen wanneer we de ‘brede’ definitie van werkintensivering hanteren (kwantitatieve taakeisen (als) ook hoge emotionele en mentale taakeisen in het werk, conflicten en overwerk) (Houtman et al., 2020: 10-11). Deze beroepen vallen binnen de risicogroep die we (verderop) ‘werknemers met stressvol of uitputtend werk’ noemen.

De verschillende analyses van kwaliteit van werk, breed en smaller, en van werkintensivering geven geen eenduidig beeld of het werk nu ‘beter of slechter’ wordt. Wel lijkt werk in toenemende mate te leiden tot mentale gezondheidsklachten, die mogelijk verband houden met risico’s op het werk. In de analyse in dit rapport reduceren we kwaliteit van werk tot de balans tussen regel mogelijkheden en regeleisen of taakeisen, en zoomen we in op de kwaliteit van werk verdeeld naar type banen, met name uitdagende banen (‘active jobs’) en uitputtende banen (‘high strain jobs’). Dit doen wij met als achterliggende gedachte dat uitdagende banen in feite de beste werksoort is volgens het ‘job demands control model’ van Karasek (1979). Daarentegen kennen uitputtende banen de grootste kans op uitval. We spreken in het tweede geval over de risicogroep werknemers met ‘uitputtende banen’, banen met veel werkstress, als vertaling van ‘high strain jobs’ (De Sitter, 1981: 157). Dit zijn banen met weinig regel mogelijkheden (autonomie) maar met veel of hoge taakeisen. Dit werk kenmerkt zich vaak door hoge werkdruk, tijdsdruk en stress. Kwaliteit van werk beschouwen we als een kenmerk van het werk, ongeacht hoe een persoon het werk zelf beoordeelt, omdat we kijken naar werkkenmerken als oorzaken van risico’s op het gebied van veiligheid en gezondheid. We laten zien dat de tevredenheidsoordelen van personen over kwaliteit van werk een inconsistentie bevatten in de relatie met bovengenoemde uitkomstmaten. We verwachten dat personen met uitputtend werk zeggen dat zij behoorlijk tevreden zijn met hun werk, en daarin weinig afwijken van personen in andere werktypen, terwijl zij vaker te maken hebben met gezondheidsrisico’s.

In vergelijking met andere landen is een relativerende opmerking over kwaliteit van werk op zijn plaats. Nederland doet het op het gebied van kwaliteit van werk en werkomstandigheden vrij goed. Hoewel telkens weer anders gemeten, behoort Nederland in Europa vaak bij de top vijf, net achter of tussen de Scandinavische landen (zie bv. Gallie, 2017; Cazes et al., 2016; Eurofound, 2021, 2022; Piasna, 2023).

Een van de redenen waarom de kwaliteit van werk beleidsmatig van belang is - los van het bevorderen van werkplezier, bevlogenheid en daarmee het individuele en organisatorische welzijn en de productiviteit - is om uitval door ziekte en burn-out, en daarmee gepaarde kosten voor het zorg- en sociale zekerheidsstelsel te voorkomen. Zo is aangetoond dat de kwaliteit van werk gerelateerd is aan het voorkomen van arbeidsongeschiktheid (Van Egmond, De Vroome, Hooftman, 2019). Daarnaast is het arbeidstekort een nijpend probleem. Zo ondersteunt het onderhandelaarsakkoord over een structurele en gerichte vroegpensioenregeling voor werknemers met zwaar werk⁸ tevens de duurzame inzetbaarheid van werknemers op langere termijn. Een goede kwaliteit van werk draagt ook bij aan productiviteit en sociale cohesie (Oeij, Pot, Van den Bossche, Preenen et al., 2024). Kwaliteit van werk is altijd in beweging, bijvoorbeeld als gevolg van technologische ontwikkelingen waarvan is aangetoond dat ze enerzijds de autonomie kunnen inperken en het werk vergemakkelijken en anderzijds de werkvariatie en ontwikkel mogelijkheden kunnen bevorderen (Hulsege et al., 2022).

⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2024/10/18/akkoord-over-vroegpensioen-voor-zwaar-werk-en-gezond-doorwerken> (Oktober 2024).

Daarom is het van belang om periodiek te kijken naar de ontwikkelingen in kwaliteit van werk over tijd. Het vernieuwende aspect van dit rapport is de verdieping op eerder genoemde trendstudies door bepaalde uitsplitsingen en te kijken naar type banen. We doen dit op basis de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) data (CBS en TNO, 2023; Hooftman et al., 2021; Van den Heuvel et al., 2022 en 2023). We staan eerst stil bij het begrip kwaliteit van werk zelf.

1.2 Kwaliteit van werk

1.2.1 Werkkenmerken staan centraal

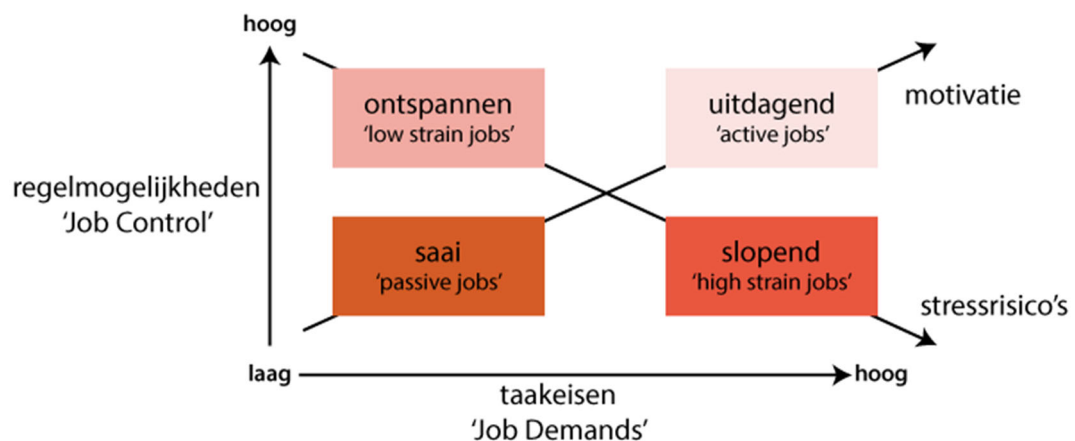
Kwaliteit van werk zien we in onze analyse als een kenmerk van het werk, ongeacht hoe een persoon het werk zelf beoordeelt (Hulsegge et al., 2022). Zulke tevredenheidsoordelen zijn subjectief. We weten dat personen zich aanpassen aan werkomstandigheden, waardoor onbetrouwbare tevredenheidsoordelen ontstaan over de werkelijke arbeidsrisico's (Achterberg, Houtman & Jetten, 2003; Pot, 2020). We spreken over een 'voldoende goede' kwaliteit van werk wanneer er een balans is tussen de regelmogelijkheden in de functie en de eisen van het werk, zodat de werkende eventuele regelproblemen gezond, veilig en productief kan oplossen. Eenvoudig gesteld bedoelen we met regelmogelijkheden vooral autonomie in het werk en de mogelijkheid hulp in te schakelen van anderen (interne en externe regelmogelijkheden); eisen (of regelvereisten, ook wel taakeisen) omvatten de kwalitatieve en kwantitatieve normen van de werkprestatie (de hoeveelheid, de kwaliteit, en de levertijd/doorlooptijd van het werkresultaat), en met regelproblemen zich voordoende storingen, afwijkingen en onverwachte gebeurtenissen die een regelingreep vereisen (Vaas et al., 1995).

Een centraal element van kwaliteit van werk is de arbeidsinhoud. De theoretische basis daarvoor is gelegd door Karasek (1979) en De Sitter (1981). Karasek ontwikkelde het model van de balans tussen taakeisen en controle over werk. Controle betekent in zijn model zowel zeggenschap over hoe je je werk uitvoert (autonomie) als over het vakmanschap dat vereist is. Met autonomie en vakmanschap kun je hoge taakeisen aan. De combinatie hoge taakeisen en veel controle bevordert het leren op het werk. De combinatie van hoge taakeisen en weinig controle vormt daarentegen een stressrisico. Een dergelijke onbalans veroorzaakt werkdruk (of tijdsdruk) en werkdruk kan tot stress leiden, en uiteindelijk zelfs tot burn-out. Later voegde Karasek nog de ondersteuning door collega's en leidinggevenden toe aan zijn model (Karasek & Theorell, 1990).

De Sitter integreerde het balansmodel van Karasek in de sociotechnische bedrijfskundige ontwerptheorie en werkte uit hoe de arbeidsinhoud een afgeleide is van de productieorganisatie en de besturingsstructuur. Die balans helpt om problemen en storingen in het werk op te lossen en bewerkstelligt ook dat de stressrisico's in de werksituatie (werkdruk) beheersbaar blijven. "Het zijn niet de problemen die stress veroorzaken, maar de belemmeringen om ze op te lossen", zegt De Sitter (1981, p. 155). Regelmogelijkheden volgen uit autonomie over werkwijze, werkvolgorde en werktempo en uit organiserende taken (werkoverleg en overleg met andere afdelingen) (Projectgroep WEBA, 1989).

1.2.2 Vier typen banen

Als we de kenmerken autonomie en taakeisen met elkaar kruisen, krijgen we vier typen banen.



Figuur 1. Balansmodel taakeisen versus regelmogelijkheden (naar Karasek, 1979 en De Sitter, 1981).

In de NEA zijn de vier type banen van het job demands – control model (JD-C) geoperationaliseerd als de vier combinatiemogelijkheden tussen taakeisen (hoog – laag) en regelmogelijkheden (veel – weinig):

1. Active jobs: Hoge taakeisen – hoge autonomie – uitdagend werk
2. High strain jobs: Hoge taakeisen – lage autonomie – slopend / uitputtend werk
3. Low strain jobs: Lage taakeisen – hoge autonomie – ontspannen / weinig zinvol werk
4. Passive jobs: Lage taakeisen – lage autonomie – saai werk

Uitdagende banen zijn motiverende banen met leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. Dat maakt het werk zingevend. Saaie banen zijn het tegenovergestelde. Het werk biedt geen uitdagingen. Bij ontspannen of weinig zinvolle banen is dat nog sterker. Het is niet alleen weinig uitdagend, er is namelijk zo veel autonomie dat verveling ontstaat. Met weinig zinvol wordt de inhoudelijke kant van het werk bedoeld (intrinsieke elementen). Dat wil zeggen dat dit met werk best een acceptabel inkomen of prettige werktijden kan worden verworven (extrinsieke elementen)⁹. Het echt risicovolle werk is uitputtend werk: er is weinig autonomie maar je moet heel veel doen, heel snel werken, het is zwaar werk, heel moeilijk, of een combinatie van deze facetten. De Sitter spreekt over slopend werk. Omdat 'high strain' ook over cognitief belastend werk kan gaan, spreken wij over 'uitputtend werk'. De werkdruk of tijdsdruk is hoog. Er zijn stressrisico's en, op langere termijn, burn-out risico's. Het is uitputtend of stresserend werk (De Sitter, 1981; Kuipers et al., 2018).

Is het te verwachten dat werknemers met uitputtende, saaie of weinig zinvolle banen minder tevreden zijn met hun werk dan werknemers met uitdagend werk? Wetenschappelijk onderzoek naar werktevredenheid (job satisfactie, arbeidstevredenheid) toont aan dat dit niet

⁹ De Sitter spreekt over 'zinloos' werk. Hij stelt dat er sprake is van betekenisvol werk (meaningful work) wanneer de arbeidsdeling het toelaat dat men zinvolle keuzes kan maken in het werk. Het tegenovergestelde van betekenisvol is, zo zegt hij, niet betekenisloos maar leegte, afwezigheid. Dat wil zeggen dat de arbeidsdeling het niet toelaat om zinvolle, betekenisvolle keuzes te maken in het werk (De Sitter, 1993: 169). Bijvoorbeeld in het geval dat algoritmisch management volledig bepaalt hoe en welke taken een functionaris moet uitvoeren. Dat maakt het werk 'weinig zinvol', en dat kan zeer 'ontspannen' werk zijn, dat nauwelijks (vooral cognitieve) eisen stelt aan de uitvoerder.

zomaar het geval is, omdat werknemers zich aanpassen aan hun situatie (Achterberg et al, 2003; Berting & De Sitter, 1971; De Swaan, 1972; Pot, 2020). Werknemers oordelen niet snel dat hun werk slecht is, doordat werknemers een neiging hebben tot ‘mentale congruentie’ en het reduceren van ‘cognitieve dissonantie’. Zelfs aantoonbaar minder gunstige sociaal-economische omstandigheden brengen subjectieve oordelen niet aan het wankelen. Steevast zo’n driekwart van ondervraagden toont zich doorgaans tevreden met het werk. Hoe zit dat met de NEA-respondenten? Onze veronderstelling (hypothese) is dat subjectieve tevredenheidsoordelen over werkkenmerken relatief weinig variëren tussen verschillende baantypes, maar dat er desondanks wel verschillen zijn in gezondheidsuitkomsten, arbeidsvoorwaarden en demografische kenmerken. Onze verwachting is dat werknemers in uitputtende banen hogere arbeids- en gezondheidsrisico’s lopen. Wat men daarmee aan moet, is beleidsmatig een relevante vervolgvraag.

1.3 Onderzoekvraag, methode, data, variabelen

Vraag

De centrale onderzoeksvraag is: Hoe heeft de kwaliteit van werk van de risicogroep ‘werknemers met uitputtende banen’ zich ontwikkeld ten opzichte van werknemers in andere typen banen tussen 2014 en 2022; en welke gezondheidsrisico’s doen zich in die periode voor? Bij kwaliteit van werk concentreren we ons op de balans regeleisen (kwantitatieve taakeisen) en regelmogelijkheden (autonomie).

Er wordt ingegaan op de volgende verschillen tussen werknemers met uitdagende banen en uitputtende banen:

- › subjectieve tevredenheidsoordelen over interessantheid van het werk, salaris, werkzekerheid;
- › gezondheidsindicatoren, namelijk burn-out klachten, emotioneel zwaar werk en ziekteverzuim;
- › achtergrondkenmerken: leeftijd, geslacht, opleiding, bedrijfssectoren, beroepen en inkomen.

Data

Het onderzoek is gebaseerd op de werknemersdata die zijn verzameld met de NEA (TNO/CBS, 2023; Hooftman et al., 2020; Van den Heuvel et al., 2022; Venema et al., 2020). De NEA is een grootschalige jaarlijkse enquête die de veranderingen in het werk en de werkomstandigheden van werknemers in Nederland volgt en de gevolgen ervan voor hun gezondheid en duurzame inzetbaarheid. De NEA wordt sinds 2005 jaarlijks uitgevoerd onder werknemers in Nederland. De doelpopulatie voor dit onderzoek bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werken.

Voor dit onderzoek zijn de NEA-metingen gebruikt uit de jaren 2014 tot en met 2022. De deelname aan de NEA is tussen 2014 en 2022 opgelopen van ongeveer 38.000 deelnemers tot ruim 61.000 deelnemers per jaar (Van den Heuvel et al., 2022). TNO en CBS voeren de NEA met financiële steun vanuit de ministeries van Economische Zaken en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Meer informatie over en resultaten van de NEA vindt u hier.

Variabelen

Hoewel kwaliteit van werk een paraplueterm is voor arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsrelaties (Pot, 2020), concentreren wij ons met de balans

tussen regeleisen en regelmogelijkheden vooral op de arbeidsinhoud. Binnen de arbeidsinhoud is autonomie een belangrijk begrip dat verband houdt met regelmogelijkheden en taakeisen met regeleisen. Dit laat toe om vier typen banen te onderscheiden zoals toegelicht in Figuur 1, en deze te bezien op diverse werkgerelateerde kenmerken.

De volgende variabelen uit de NEA zijn gebruikt voor de analyses :

- > Type banen: de kruising tussen kwantitatieve taakeisen (werkdruk) en autonomie betreft de balans tussen taakeisen en autonomie, die we hieronder toelichten.
- > Kwantitatieve taakeisen is gemeten als het gemiddelde van drie vragen over snel, veel en extra hard werken; nooit-altijd, 1-4; Cronbach's alfa is 0,86. Deze items zijn ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998).
- > Autonomie in het werk (het gemiddelde van vijf vragen over zelf kunnen beslissen over hoe het werk uit te voeren, zelf kunnen beslissen over de werkvolgorde, het tempo, verlof op kunnen nemen, zelf oplossingen moeten bedenken indien nodig; nee-regelmatig, 1-3; Cronbach's alfa is 0,77). Kruising van deze twee variabelen levert vier typen banen op, zoals eerder beschreven (1.2.2): uitdagende / actieve banen, ontspannen / weinig zonnvolle banen, saaie banen en uitputtende / stresserende banen.
- > Tevredenheid salaris is gevraagd als "Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om een goed salaris?", percentage (heel) tevreden is weergegeven
- > Tevredenheid met interessantheid in het werk is gevraagd als "Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om interessant werk?", percentage (heel) tevreden is weergegeven.
- > Algemene gezondheidstoestand is gemeten met één vraag: "Hoe is over het algemeen uw gezondheid?" Percentage dat (zeer) goed antwoorde is weergegeven in de resultaten.
- > Zelfgerapporteerd verzuim is omgerekend naar een individueel ziekteverzuimpercentage dat gecorrigeerd is voor aantal werkuren per week.
- > Emotioneel zwaar werk is gemeten met drie items (Brenkt uw werk u in emotioneel moeilijke situaties? ; Is uw werk emotioneel veeleisend?; Raakt u emotioneel betrokken bij uw werk?; Cronbach's alfa is 0,71).
- > Burn-out is gemeten met vijf vragen die emotionele uitputting meten en gebaseerd zijn op de Utrechtse Burn-Out Schaal (UBOS) (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). De mate van burn-outklachten wordt gemeten op een schaal van 1 = nooit tot 7 = elke dag, waarbij een cut-off score van 3,2 wordt gehanteerd om werknemers met een hoge kans op burn-out te onderscheiden van hun collega's met een lagere kans. Een werknemer met een score van 3,2 of hoger wordt dus aangemerkt als iemand met burn-outklachten.
- > De gebruikte demografische variabelen zijn geslacht, leeftijd, hoogst behaalde opleiding, sector, beroep en inkomen meegenomen als variabelen om verdiepende analyses uit te voeren. Inkomen is bepaald door koppeling met de polisadministratie.

Analyse: het uitdagende versus het uitputtende werk

Voor de analyses beschikken we over de gegevens van ruim 455 duizend Nederlandse werknemers uit de negen jaren 2014-2022. Het aantal werknemers kan verschillen per indicator van de kwaliteit van werk doordat sommige variabelen niet in alle jaren zijn gemeten. Voor alle variabelen zijn voor elk jaar de percentages berekend hoe vaak de uitkomst voorkomt. Dit zijn gewogen percentages waarbij is gecorrigeerd voor over- en ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in de steekproef ten opzichte van een proportioneel getrokken steekproef.

Significantie van de trends zijn getoetst met ongestandaardiseerde lineaire regressieanalyse waarbij het jaartal continue is meegenomen in het regressiemodel. Daarnaast zijn verschillen in de percentages tussen twee opeenvolgende jaren en tussen de twee uiterste jaartallen (meestal 2014 en 2022) getoetst door een Chi-kwadraat toets. Significante verschillen

($P < 0,05$) worden in tabellen weergegeven met driehoekjes. Gesloten driehoekjes (\blacktriangle en \blacktriangledown) geven verschillen aan met een Cohen's d van $\geq 0,20$, terwijl open driehoekjes (\triangle en \triangledown) verschillen aangeven met een Cohen's d van $< 0,20$.

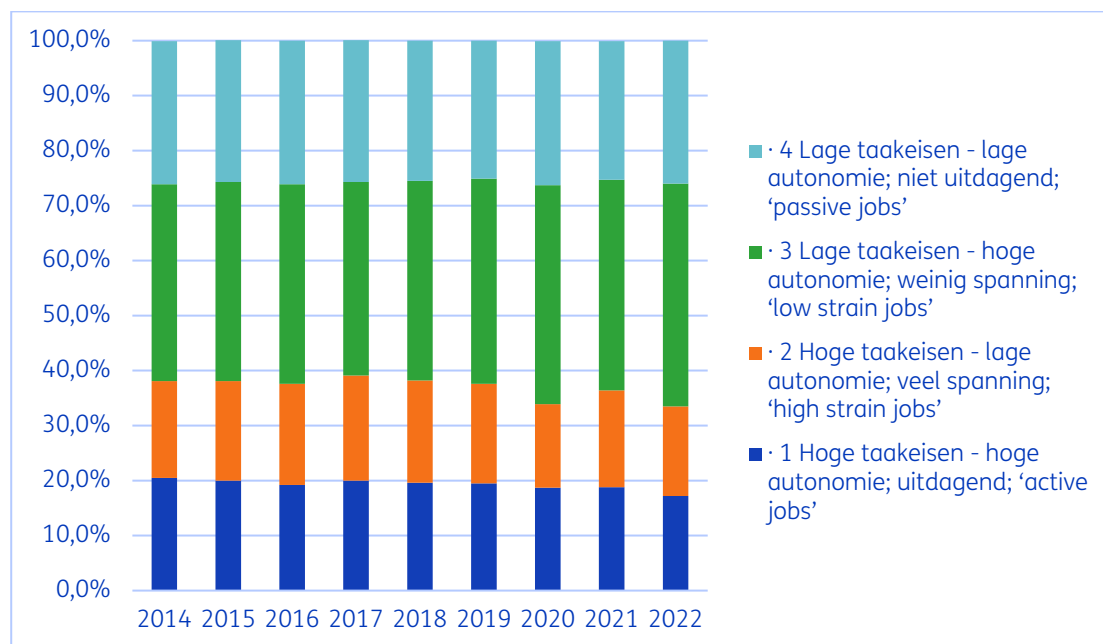
De variabele 'balans tussen taakeisen en autonomie' laat zoals gezegd een vierdeling toe in typen werk: uitdagend werk, ontspannen werk, saai werk en uitputtend werk. In deze bijdrage gaan we in op de prevalentie van werknemers in de vier typen banen tussen 2014-2022, en bekijken we vooral de risicogroep 'werknemers met uitputtend werk'. We richten ons op de volgende variabelen bij de vergelijking van uitputtend werk met andere typen werk:

- Tevredenheidsoordelen over interessantheid van het werk, salaris en werkzekerheid;
- Gezondheids-gerelateerde maten: ziekteverzuim, burn-out klachten, emotioneel zwaar werk en algemene gezondheid;
- Achtergrondkenmerken geslacht, opleiding, leeftijd, bedrijfstak/sector, beroep en inkomen.

2 Uitputtende banen versus andere banen

2.1 Vier typen banen

Allereerst kijken we naar de verdeling van werknemers naar de vier type banen over de jaren 2014 tot 2022: uitdagend (active), uitputtende (high strain), weinig zinvol / ontspannen (low strain) en saai (passive). Figuur 1 (Tabel A1 in de bijlage) toont dat het percentage werknemers met een uitdagende baan gestaag daalt van 20,5 naar 17,2%. Tegelijkertijd was er een toename in het aandeel werknemers met een ontspannen baan. Ruim een derde van de werknemers heeft een ontspannen maar tegelijk weinig zinvolle baan. Het aandeel werknemers met een uitputtende baan schommelt over tijd tussen de 15 en 20 procent. Ongeveer een kwart van de werknemers heeft een saaie baan zonder uitdagingen.



Figuur 1. Percentage werknemers per type baan.

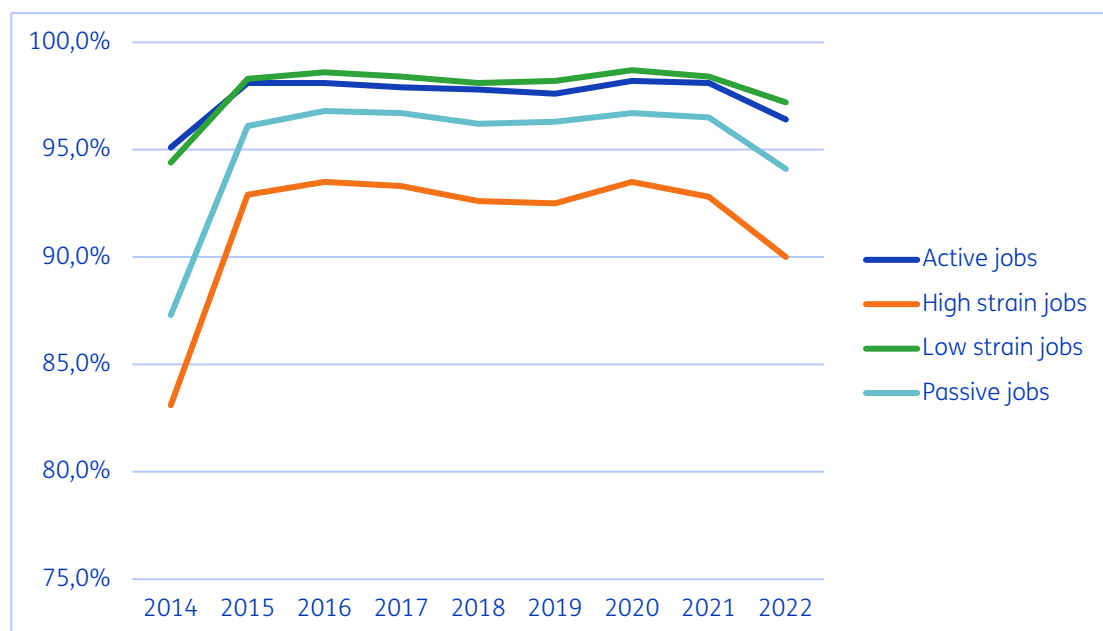
2.2 Tevredenheid met baankenmerken

Figuren 2a-c (Tabel A2) tonen zoals verwacht relatief hoge tevredenheidsscores over de jaren heen. Er is echter een dip in 2014 en de coronajaren (2020-2022) in de mate van interessantheid van werk binnen alle type banen (Figuur 2a). De dip in 2014 kan mogelijk deels worden verklaard door een kleine wijziging in de vragenlijst. Er is een daling van de

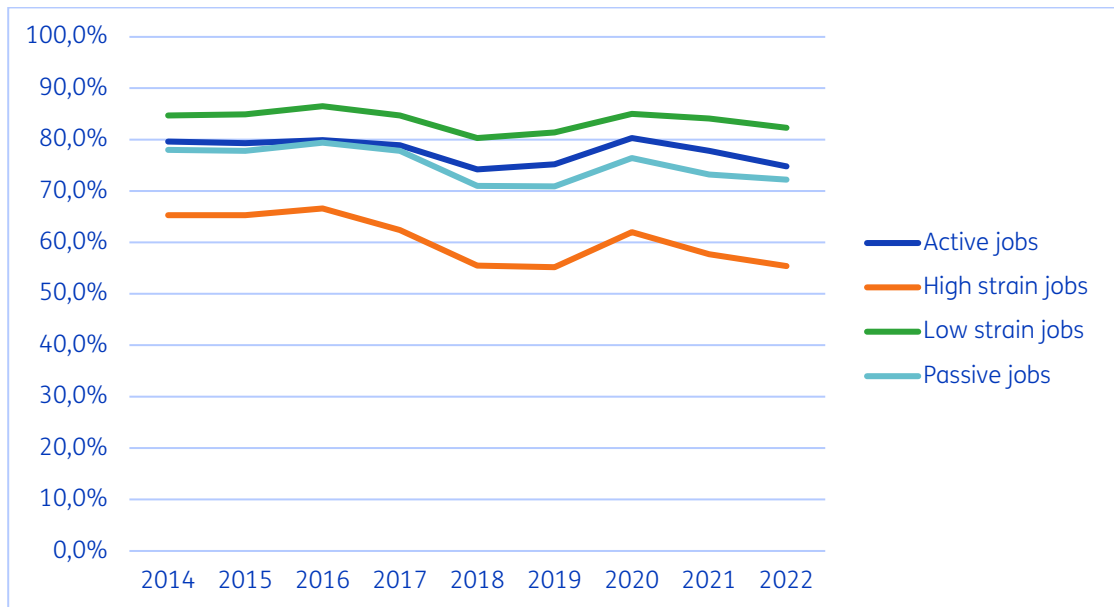
tevredenheid over het inkomen binnen alle type banen tussen 2014 en 2022, maar deze is het grootst bij de uitdagende banen (Figuur 2b). Daar daalt het percentage werknemers dat tevreden is met het salaris van 65,3% in 2014 naar 55,4% in 2022. We zien het tegenovergestelde voor het aandeel werknemers dat tevreden is met de werkzekerheid (Figuur 2c). De stijging is gemiddeld genomen 11%-punt tussen 2014 en 2022.

Los van de gemiddelde (verwachte) hoge scores, zijn de verschillen tussen de vier type banen informatief. De data bevestigen dat werknemers in uitputtende banen minder tevreden zijn met respectievelijk de mate van interessantheid van hun werk, hun salaris en hun werkzekerheid. Zij in uitputtende banen staan hier telkens duidelijk op afstand van de andere drie werknemersgroepen, waarvan de ontspannen en uitdagende banen het beste scoren.

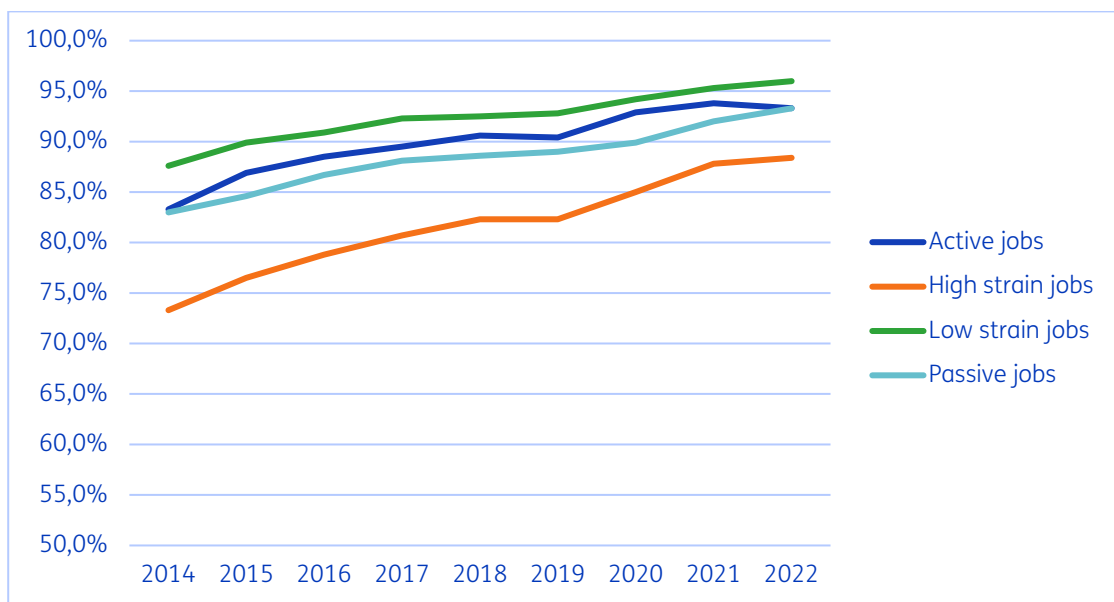
De subjectieve tevredenheidsindicatoren bevestigen hiermee dat, hoewel de meesten behoorlijk vaak tevreden zijn met uitputtend werk, deze jobs tegelijk ook systematisch het minst gewaardeerd worden. Ofwel: werknemers met uitputtende banen zijn best vaak tevreden, desalniettemin zijn minder tevreden dan werknemers met andere typen banen.



Figuur 2a. Percentage (heel) tevreden over interessant werk, naar type baan.



Figuur 2b. Percentage (heel) tevreden over salaris, naar type baan.



Figuur 2c. Percentage (heel) tevreden over werkzekerheid, naar type baan.

2.3 Gezondheidsgerelateerde uitkomsten

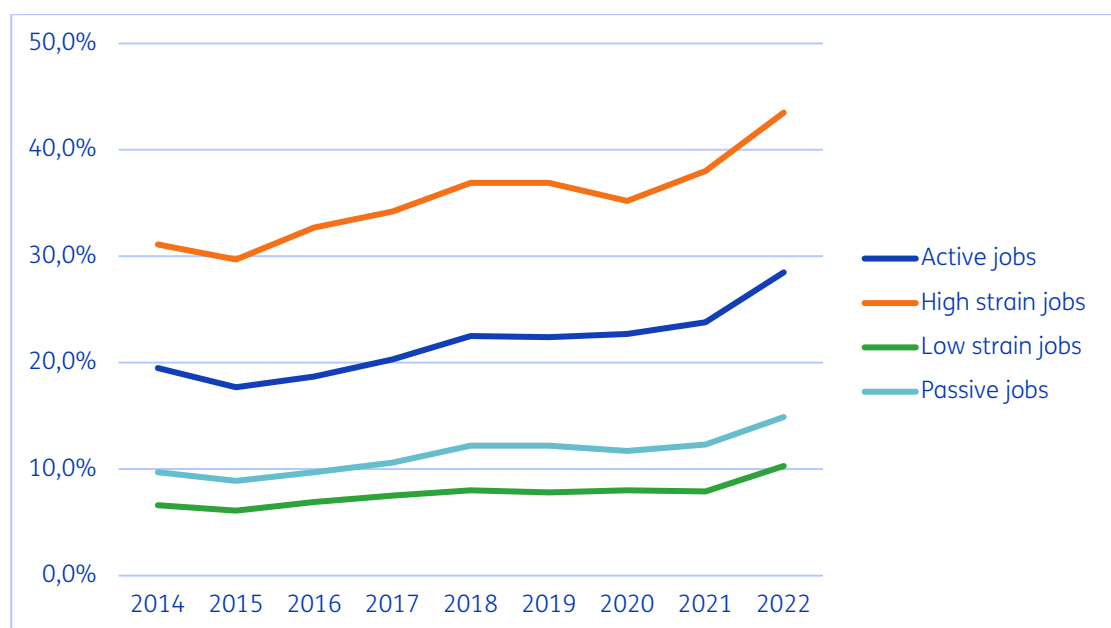
Anders dan bij tevredenheidsoordelen, lijken bevindingen over gezondheidsklachten, hoewel toch ook nog subjectief, meer beïnvloed door de werksituatie. We verwachten dat werknemers in uitputtende banen meer van zulke klachten hebben, dan de werknemers in de andere typen banen. We onderzoeken burn-outklachten, emotioneel zwaar werk en

ziekteverzuim, alsook de algehele gezondheid. Het zij opgemerkt dat deze uitkomsten niet even sterk te maken met het werk.

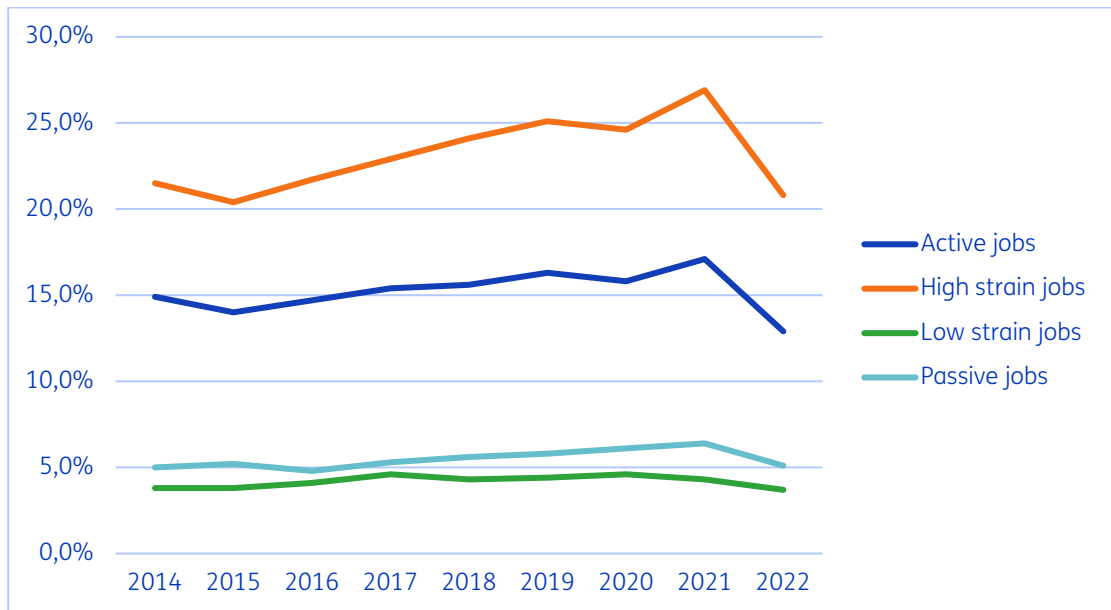
In Figuren 3 en 4 (Tabel A3) zien we, zoals verwacht, dat werknemers in uitputtende banen ook de meeste burn-outklachten en emotioneel zwaar werk rapporteren en diegenen in de ontspannen banen het minste. De stijging in burn-outklachten tussen 2014-2022 zien we vooral bij de uitdagende (9,0%) en uitputtende banen (high strain: 12,4%) en in mindere mate bij de ontspannen (low strain: 3,7%) en saaie banen (passive: 5,2%). Werknemers in de uitdagende en uitputtende banen zijn dus steeds slechter af. Het percentage werknemers met emotioneel zwaar werk blijft relatief constant in de ontspannen en saaie banen. In de uitdagende en uitputtende banen loopt dit percentage gestaag op tot 2021, waarna het sterk daalt in 2022.

Figuren 5 en 6 tonen dat diegenen in uitputtende banen ook een hoger ziekteverzuim en slechtere algemene gezondheidstoestand rapporteren en diegenen in ontspannen banen het minste verzuim en beste gezondheidstoestand. Het ziekteverzuimpercentage loopt tussen 2014-2022 gestaag op in alle baantypen, waarbij de stijging iets groter is bij de groep met uitdagende (active: 1,9%) en uitputtende banen (high strain: 2,1%) dan bij degene met ontspannen (low strain: 1,2%) en saaie banen (passive: 1,5%). Voor werknemers in alle baantypen zien we een lichte daling in het percentage met een (zeer) goede algemene gezondheid, al blijft die relatief hoog en constant bij degene met ontspannen banen.

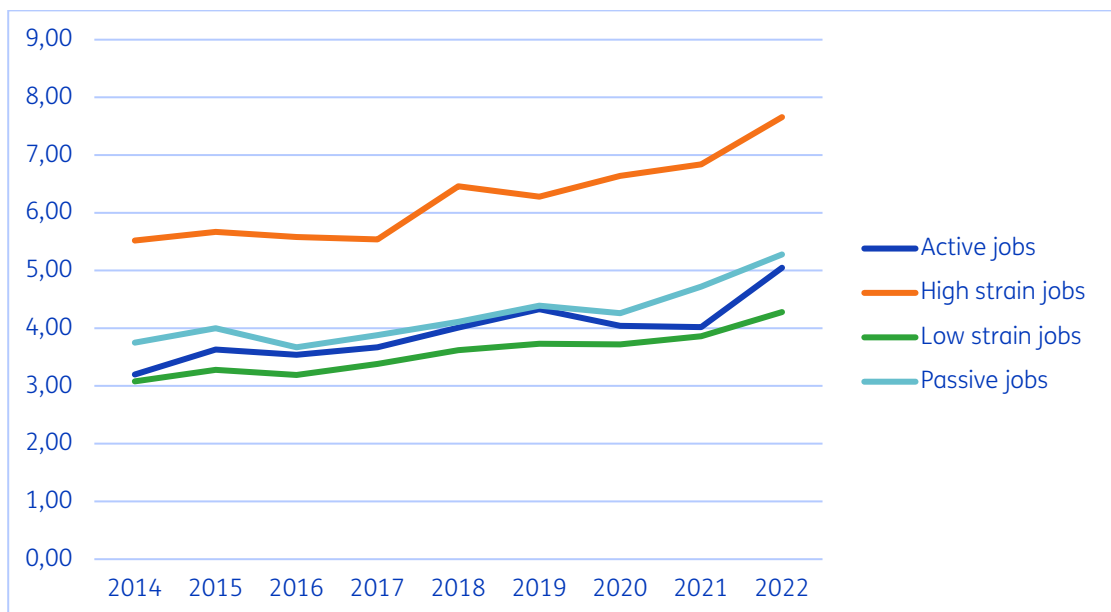
Trendmatig lopen voor alle vier baantypen in de onderzochte periode de burn-out klachten en het ziekteverzuimpercentage op, en daalt de algemene gezondheid. Hetzelfde geldt ten tijde van de corona pandemie (2019-2022). Het aantal personen met emotioneel zwaar werk daalt, hetgeen te maken kan hebben met minder werk door economische omstandigheden of de mogelijkheid om meer te kunnen werken vanuit huis gedurende de corona pandemie. Dat die daling veel geringer is voor de saaie en zinloze banen zonder hoge taakeisen is niet verwonderlijk. De stijging van burn-out klachten en ziekteverzuim zit vooral bij de werknemers met uitputtende banen (high-strain jobs).



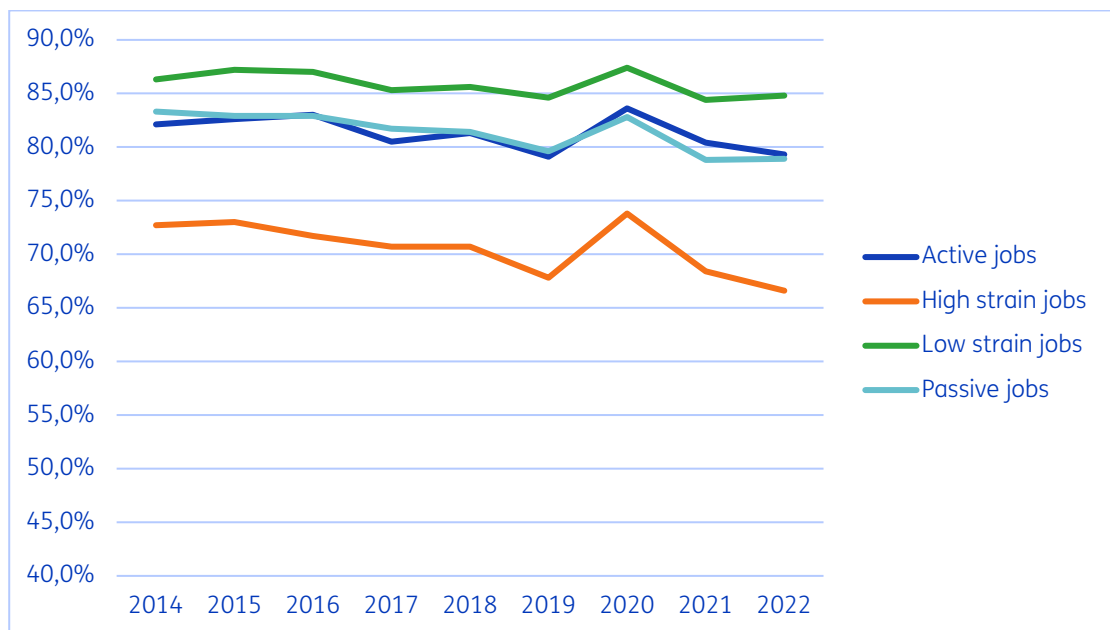
Figuur 3. Percentage werknemers met burn-outklachten, naar type baan.



Figuur 4. Percentage werknemers met vaak of altijd emotioneel zwaar werk, naar type baan.



Figuur 5. Individueel ziekteverzuimpercentage (voor deeltijd gecorrigeerd), naar type baan.



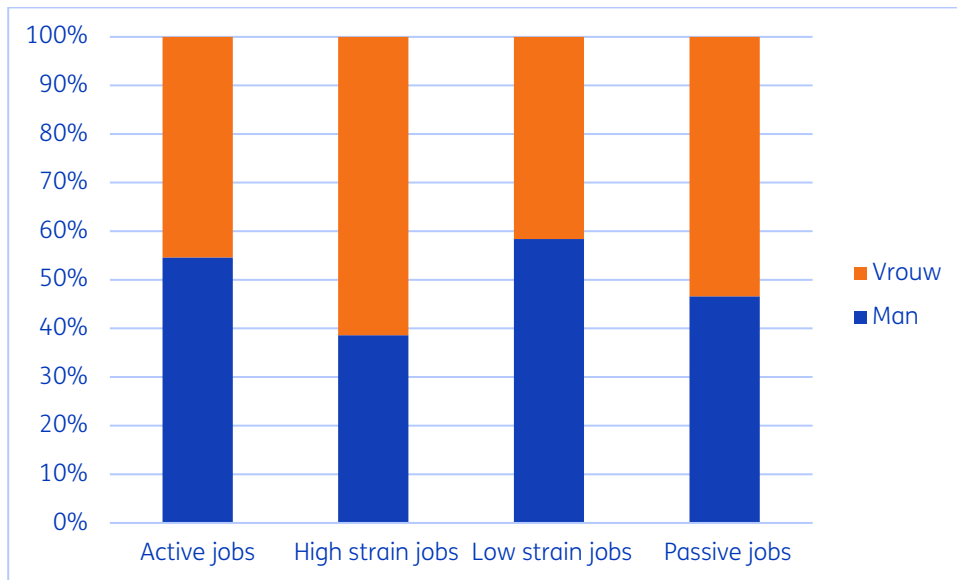
Figuur 6. Algemene gezondheid, % (zeer) goed, naar type baan.

2.4 Wat kenmerkt de risicogroep met uitputtend werk?

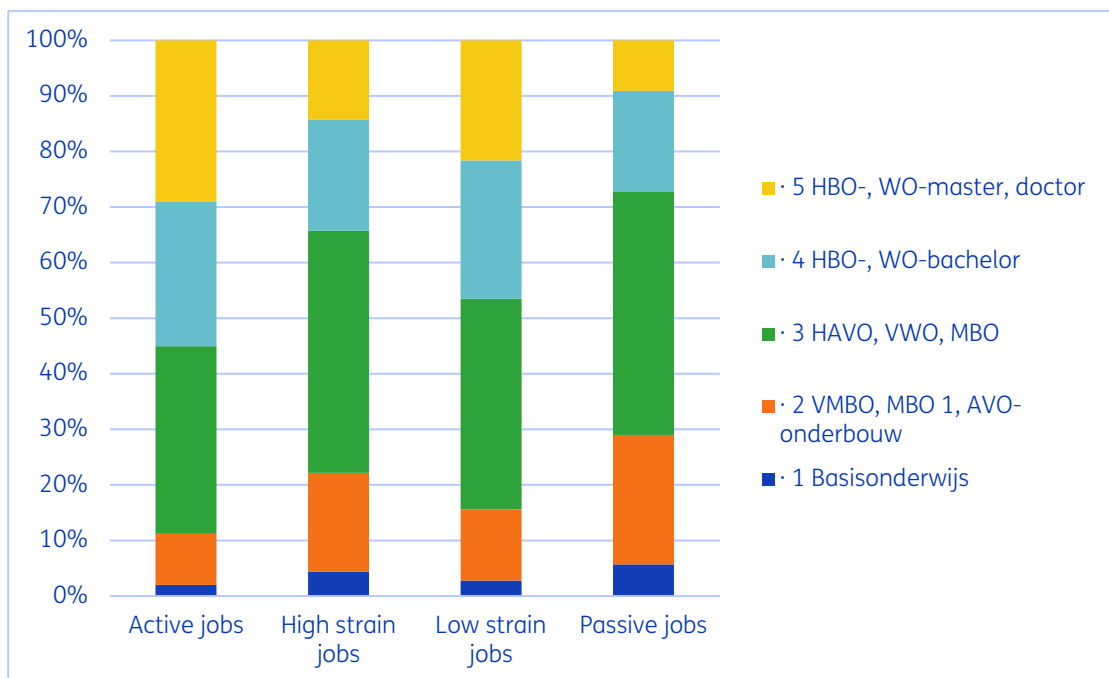
Werknemers in uitputtende banen hebben een groter risico op arbeidsuitval dan werknemers in andere banen. Hun gezondheid wordt bedreigd door de hoge werklast. Zinloos of ontspannen werk en saai werk kan weliswaar demotiveren, maar het werkgerelateerde gezondheidsrisico lijkt kleiner. De relatief hoge tevredenheidsscores maken de risico's voor uitputtend werk minder goed zichtbaar en misschien minder urgent. Dat is niet terecht. Maar soms klagen ze er niet over, omdat ze van zulk werk financieel afhankelijk zijn (zie bijv. in het geval van kortcyclisch werk in Oeij, 2023). Juist bij deze groep is winst te halen voor hun eigen gezondheid als voor de gezondheidskosten van ons zorgstelsel en kosten van werkgevers. Wie zijn de werknemers in uitputtende banen en waar werken ze? We bekijken geslacht, opleiding en leeftijd voor de recentste meting van 2022, en inkomen voor de periode 2014-2021.

2.4.1 Geslacht, opleiding en leeftijd

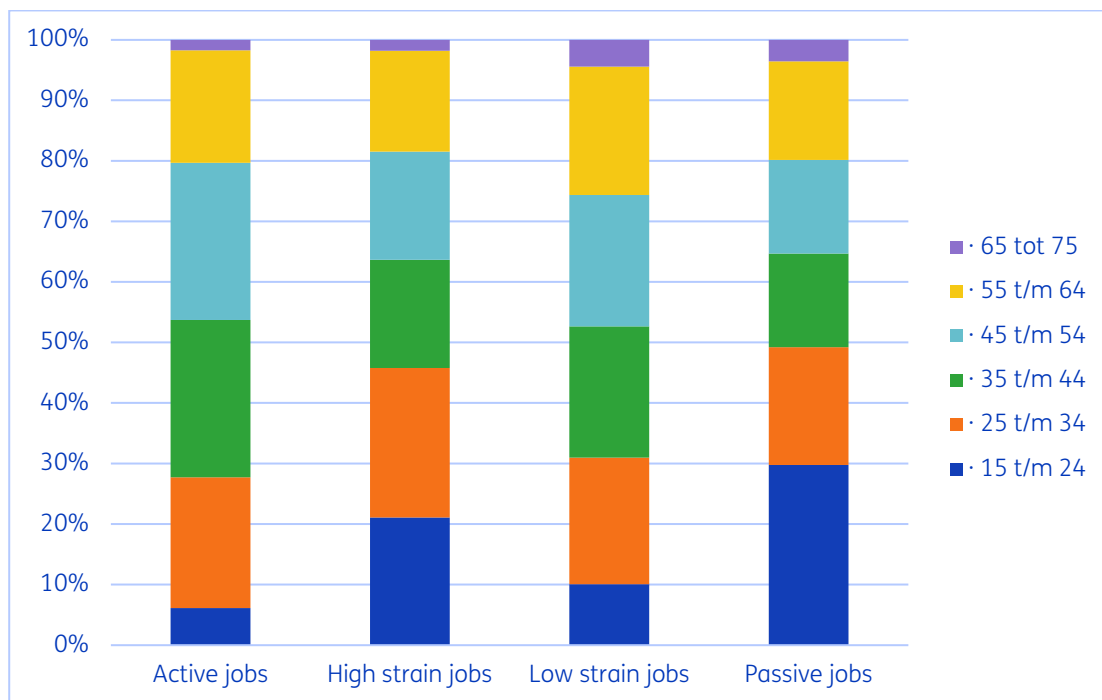
Figuren 7 en 8 (Tabel A4) tonen dat uitputtende banen relatief vaak vervuld worden door vrouwen en door werknemers met een middelbaar opleidingsniveau. Wat betreft opleidingsniveau en type baan, zien we over tijd (niet getoond) in de achterliggende cijfers een groeiend aandeel hoogst opgeleiden en een daling van lager opgeleiden in alle typen banen. Dit lijkt vooral een reflectie van de algemene 'upgrading' van het gemiddelde opleidingsniveau van de werkzame beroepsbevolking. Qua leeftijdsverdeling zitten er naar verhouding veel jongeren in uitputtende en saaie banen (Figuur 9). De bevinding over jongeren in uitputtende banen is relevant, omdat het relatief vaak jongeren zijn die burn-out klachten rapporteren (Van Veen et al., 2023).



Figuur 7. Verdeling type baan, naar geslacht in 2022.



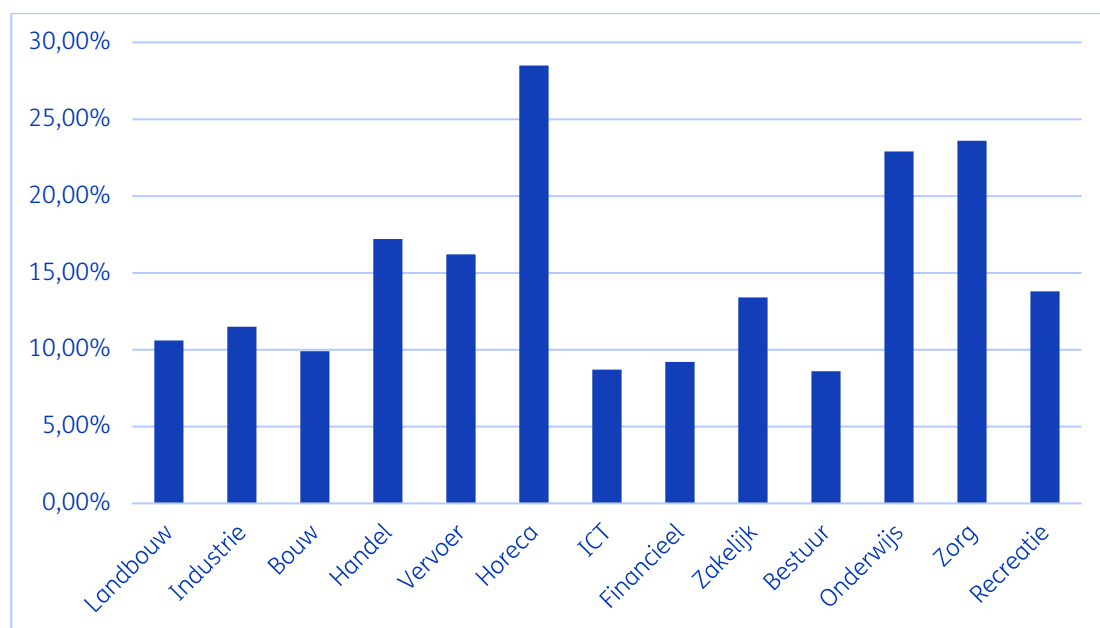
Figuur 8. Verdeling type baan, naar opleiding in 2022.



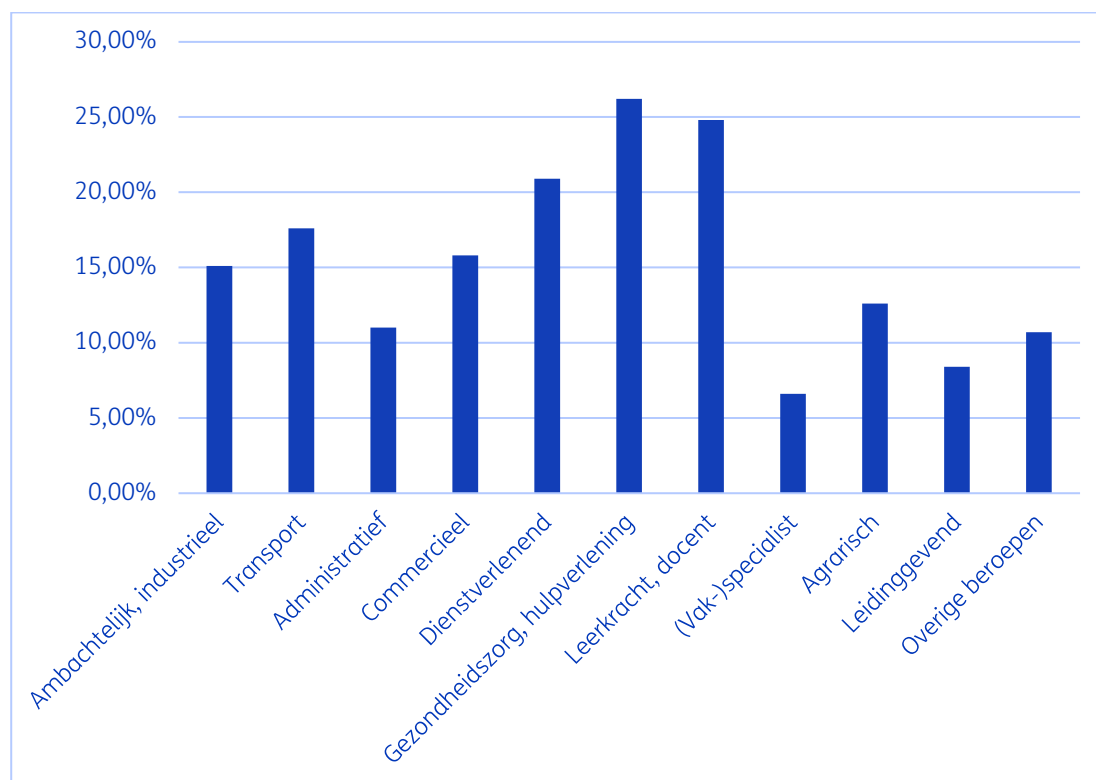
Figuur 9. Verdeling type baan, naar leeftijd in 2022.

2.4.2 Sectoren en beroepen

Verdeeld naar sectoren en beroepen, zien we in Figuren 10 en 11 dat de sector en beroepsgroep zorg ruim een kwart van alle personen in uitputtende banen vertegenwoordigt, op enige afstand gevolgd door de sector handel en door dienstverlenende en commerciële beroepen.



Figuur 10. Percentage werknemers in uitputtend werk per sector, 2022.



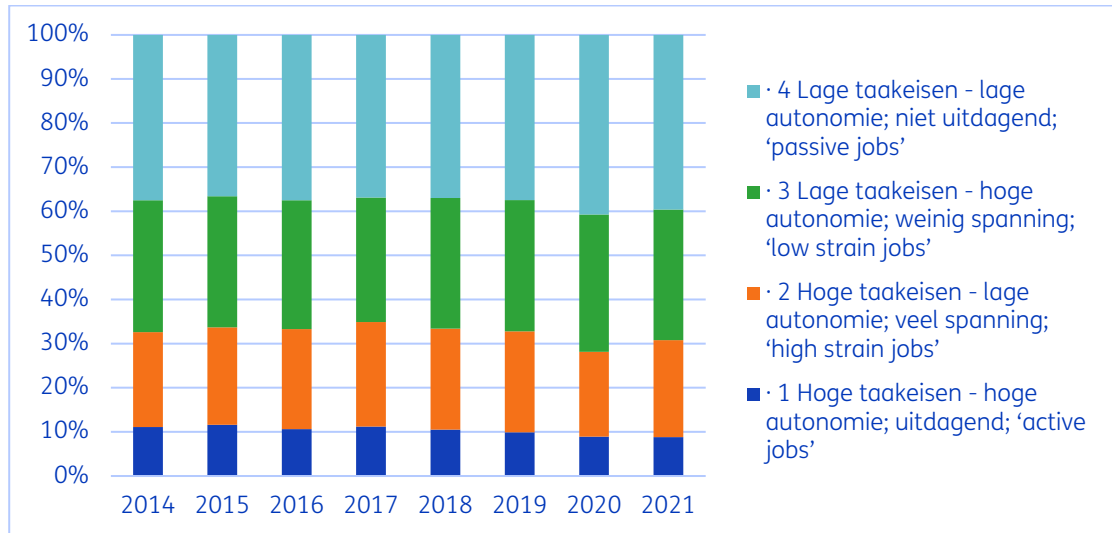
Figuur 11. Percentage werknemers in uitputtend werk per beroepsgroep, 2022.

De risicosectoren met relatief veel ‘high strain banen’ zijn vooral horeca (29%), zorg (24%) en onderwijs (23%), op enige afstand gevolgd door handel (17%) en vervoer (16%). Met name in de zorg zal de coronapandemie een versterkend effect kunnen hebben gehad op de omvang van de risico’s. De risicoberoepen (zie Tabel A4 in de bijlage) vinden we met name in de beroepen: zorgmedewerkers (verplegenden, verzorgenden, ambulancepersoneel, artsen) (26%) en onderwijs (docenten en leerkrachten)(25%), gevolgd door dienstverlening (distributie en magazijnmedewerkers, post/pakjesbezorgers) (21%). Omdat de NEA een ondervertegenwoordiging heeft van arbeidsmigranten en buitenlandse werknemers in Nederlandse bedrijven kan het zijn dat we bepaalde beroepen en hun risico’s onvoldoende goed kunnen waarnemen. Denk hierbij aan glastuinbouw en bloemeteelt, slachterijen en vleesverwerkende industrie, schoonmaakberoepen en aan uitzendorganisaties waar deze werkkrachten vaak in dienst zijn. Daarnaast zijn er ook zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers) die geen onderdeel zijn van de NEA-data. Hoewel zzp-ers mogelijk meer autonomie hebben, kunnen zij ook met gezondheidsrisico’s als hoge werkdruk en taakbelasting geconfronteerd worden (Van den Heuvel et al., 2023).

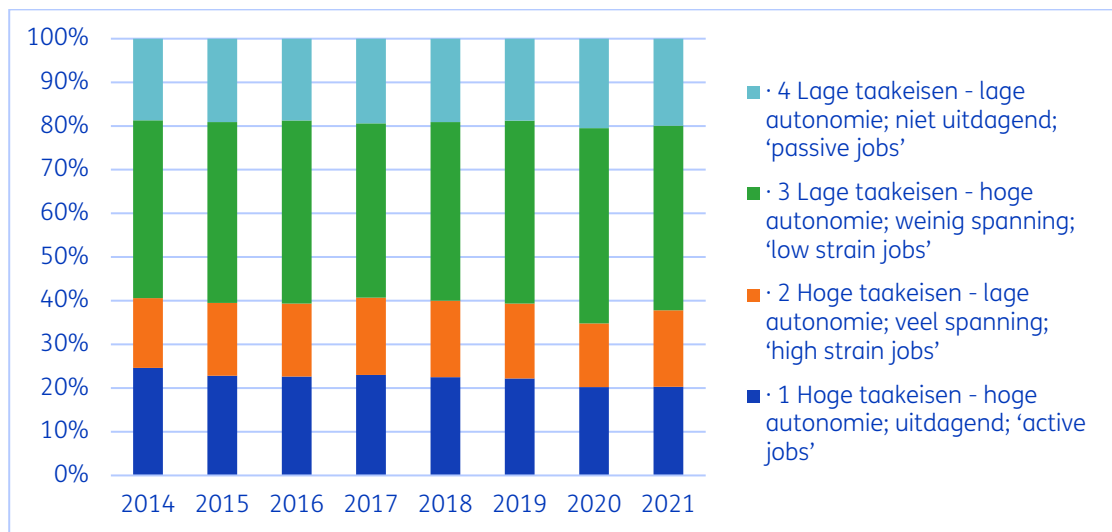
2.4.3 Inkomen

Uitsplitsing naar inkomensgroepen (Figuren 12a-c; Tabel A5) laat een afnemende trend zien van het percentage personen in uitdagende banen (active jobs: -0.9% per jaar) en toenemend percentage in ontspannen banen (low strain jobs: +0.7% per jaar) bij de groep met een inkomen van ‘meer dan 2 keer modaal’. De verschuivingen in de groep van ‘modale inkomens’ en ‘tussen modaal en 2 keer modaal’ zijn kleiner. Werknemers met de hoogste inkomens (meer dan 2 keer modaal) hebben vaker een uitdagende baan (active jobs) dan werknemers in lagere inkomensgroepen. In de laagste inkomensgroep komt een ontspannen, weinig

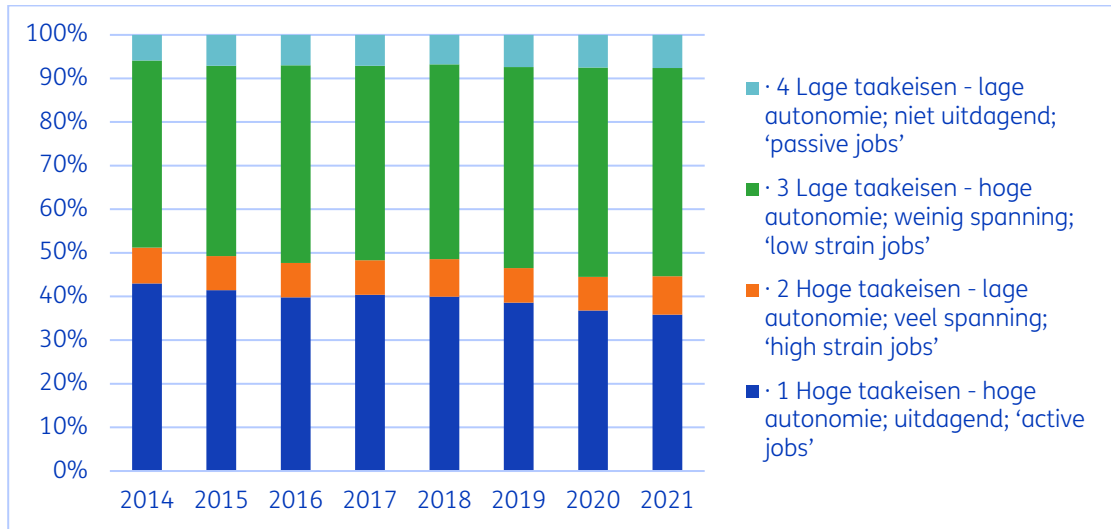
zinnvolle baan (low strain jobs) het vaakst voor. De werknemers met uitputtend werk (high strain jobs) hebben het vaakst werk in de groep van de laagste inkomenscategorie.



Figuur 12a. Percentage werknemers per type baan, modaal inkomen of minder.



Figuur 12b. Percentage werknemers per type baan, tussen modaal en 2 keer* modaal.



Figuur 12c. Percentage werknemers per type baan, meer dan 2 keer modaal.

3 Conclusie en aanbeveling

Conclusie

De kwaliteit van werk is bij de beroepsbevolking in algemene zin in de afgelopen jaren tamelijk stabiel, hoewel tegelijk sprake is van toegenomen burn-out klachten en een stijging van het ziekteverzuimpercentage in de periode 2014-2022 (Hulsege et al., 2024). In dit rapport hebben we ingezoomd op de relatie regelmogelijkheden (autonomie) en kwantitatieve taakeisen, toegepast op type banen, met name de vergelijking tussen uitdagende banen en uitputtende of stresserende banen. Tevredenheidsoordelen over kwaliteit van werk zeggen niet alles over de arbeidsrisico's in het werk. De meerderheid van werknemers met uitputtende banen zijn tevreden met de interessantheid, salaris en werkzekerheid die het werk hen biedt. Toch hebben zij vaker dan werknemers in andere type banen gezondheids-gerelateerde klachten zoals burn-out, emotioneel zwaar werk en ziekteverzuim. In de loop van de tijd nemen de risico's in het uitputtende werk (high strain jobs) toe, met name burn-out klachten en ziekteverzuim. De tevredenheid over de interessantheid van het werk en de werkzekerheid neemt bij alle typen banen toe, maar de tevredenheid over het salaris daalt. Het sterkst bij werknemers met uitputtend werk.

Zorg, onderwijs en horeca zijn de bedrijfssectoren waar uitputtend werk het vaakst voorkomt. Zorgberoepen, onderwijsberoepen en dienstverlenende beroepen zijn de beroepssectoren waar uitputtend werk het meest aanwezig is. Verder observeerden we dat in uitputtende banen relatief vaak vrouwen en jongeren werken, als ook middelbaar opgeleiden, en personen uit de laagste inkomenscategorie.

Als we de arbeidsrisico's die met gezondheidsklachten te maken kunnen hebben, in het werk willen reduceren is het raadzamer te kijken naar de objectieve kenmerken van het werk (job design) dan naar de subjectieve oordelen van werknemers. De tevredenheidsoordelen zijn namelijk best hoog (vaak is meer dan 70% tevreden, al daalt dit voor tevredenheid met het salaris). Dit dient als een tegengeluid voor de alom aanwezige tendens om veel HR- en personeelsbeleid te baseren op medewerkerstevredenheidsonderzoeken (Knoop & Schouteten, 2006). Een centraal kenmerk van uitdagende banen is dat gezondheidsrisico's beheerst kunnen worden door voldoende autonomie in het werk te ontwerpen (Kuipers et al., 2018; Oeij et al., 2024; Projectgroep WEBA, 1989; Vaas et al., 1995). Een beter baanontwerp reduceert risico's voor iedereen, en zulke kwaliteit van werk is onafhankelijk van de subjectieve beleving door personen. Banen met uitdaging en leermogelijkheden versterken bovendien de duurzame inzetbaarheid (employability, vitaliteit) van personen op langere termijn (Van Vuuren, 2024).

Enkele kanttekeningen bij de uitkomsten hebben betrekking op methodologische tekortkomingen en ontbrekende data. Zoals gebruikelijk waarschuwen we voor ondoordachte causale gevolgtrekkingen, omdat deze niet zijn gebaseerd op longitudinaal en multivariaat onderzoek. Bepaalde factoren die eveneens van invloed kunnen zijn op kwaliteit van werk hebben we niet onderzocht, zoals de conjuncturele ontwikkeling en veranderingen op de arbeidsmarkt (zoals groei of krimp van bepaalde sectoren, en de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen) en de COVID-pandemie. De factor technologie en digitalisering en het effect daarvan op werk is door ons evenmin onderzocht, maar is wel

degelijk van invloed op de arbeidsproductiviteit en de ervaren fysieke en psychosociale kant van het werk (Das et al., 2024; Kraan et al., 2024). Een deel van het uitputtende werk (hoge werkintensivering) zal naar verwachting worden uitgevoerd door arbeidsmigranten (zie bv. Seidler et al., 2024; Siegmann, et al., 2024). Dergelijke hoog-risico-groepen zijn ondervertegenwoordigd in de data, onder meer vanwege de taalbarrières.

Aanbeveling

De sleutel om arbeidsrisico's te reduceren zit in het vergroten van regelmogelijkheden en zorgen dat er een balans is met regeleisen. Diverse onderzoeken toonden een relatie aan tussen 'high strain jobs' en autonomie in het werk (Dhondt, 1997; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Projectgroep WEBA, 1989). Niet alleen op het niveau van de werkplek of functie van de werknemer, maar ook in het ontwerp van het gehele productie- of dienstverleningsproces. Het besef over het belang van regelruimte dient zelfs onderdeel te zijn van de managementfilosofie die ten grondslag ligt aan strategische, organisatorische, technologisch keuzen en de inzet van personeel om de doelen te behalen (De Sitter, 1981).

Voor een dergelijke bronaanpak geldt immers niet alleen 'structure follows strategy', maar ook dat 'culture follows structure' (Karanika-Murray en Oeij, 2017). Zonder te willen vervallen in simpel lineariteitsdenken, is het wijs te bedenken dat er effect-gevolg relaties bestaan tussen keuzen van beslissers (managementkeuzen over structuur en technologie) en het werkgedrag van organisatieleden (organisatiecultuur). Ter ondersteuning van het WRR-rapport 'Het betere werk' (WRR, 2020) deden andere onderzoekers reeds de volgende, volgens ons valide, suggesties over een bronaanpak tegen arbeidsrisico's (Houtman et al., 2020). Namelijk het vergroten van regelmogelijkheden, die kunnen liggen in de organisatie van het werk, in de sociale omgeving en eventueel in de persoon zelf.

- 1. Vergroten van regelmogelijkheden voor de persoon zelf: vaardigheden, zelfmanagement en het herstructureren van het eigen werk (job crafting);
- 2. Vergroten van regelmogelijkheden op het niveau van de baan: beslissingsvrijheid (job control) zoals autonomie;
- 3. Vergroten van regelmogelijkheden in arbeidsvoorwaarden: rustperiodes, hersteltijd en werk-thuisbalans;
- 4. Vergroten van regelmogelijkheden in organisatiebeleid: participatief klimaat;
- 5. Vergroten van regelmogelijkheden op organisatieniveau: herontwerp;
- 6. Aanpak op het niveau van overheidsbeleid en sociale partners.

Wij voegen er aan toe dat de verbetermaatregelen 2-5 conditionele maatregelen zijn voor 1, en dat maatregel 1 alleen niet voldoende is, omdat dit het bestrijden van symptomen is zonder de oorzaken aan te pakken (Oeij et al., 2024; Oeij & Vaas, oktober 2023).

Verbetering van kwaliteit van werk is niet makkelijk en zeker niet vanzelfsprekend. Er zijn verschillende verklaringen aangedragen voor de stagnatie, zoals het economisch klimaat, en het beleid rond flexibilisering en sociale zekerheid (Zie bv. Engelen, 2021, Van Bergeijk, 2023, Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap)¹⁰, WRR, 2020).

In onze optiek kunnen tevredenheidsoordelen over kwaliteit van werk arbeidsrisico's in het werk verhullen. Een meerderheid van werknemers met uitputtende banen is tevreden met de interessantheid, salaris (hoewel dit daalt, maar dat is ook het geval bij andere baantypen) en werkzekerheid die het werk hen biedt terwijl zij vaker gezondheidsklachten zoals burn-out, emotionele uitputting en ziekteverzuim ervaren. We veronderstellen dat dit leidt tot een onderschatting van de problematiek, en dat is beleidsmatig van belang. Enigszins vergelijkbaar met oordelen van werknemers met veel kortcyclisch werk (Oeij en Vaas, 2023)

¹⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>.

oordelen zij positief over hun werk om cognitieve dissonantie te vermijden. Het er mee eens zijn dat het werk slechte kanten heeft, vormt een psychologische barrière, waarvan men zich bovendien veelal niet bewust is. Bovendien speelt mee dat men vaak geen mogelijkheden ziet voor ander, minder uitputtend werk. Werknemers in zorg en onderwijs bijvoorbeeld, zijn soms hoog gemotiveerd voor hun beroep, maar kunnen weinig doen aan de oorzaken van uitputtingsfactoren.

Naast de directe gezondheidsrisico's die werknemers – vooral in uitputtende banen- ervaren, zijn er ook kostenrisico's. Denk aan kosten gemoeid met verzuim voor werkgevers en verzekeraars, kosten voor ons zorgsysteem en kosten in verband met productieverlies. Op langere termijn zijn er ook negatieve effecten voor de inzetbaarheid van werknemers (lager verdienvermogen) en het innovatieve vermogen van de economie (te weinig uitdagend werk) (Van den Bossche et al., 2015).

Ondanks het feit dat de kwaliteit van werk redelijk stabiel blijft (Hulsegge et al., 2024), is er meer actie nodig, omdat ziekteverzuim en burn-outklachten wel stijgen. Gerichte actie bij banen die te boek staan als uitputtend werk.

Coda

We beschreven reeds dat arbeidsrisico's in het werk te reduceren zijn door de balans regelmogelijkheden – regeleisen te optimaliseren op het niveau van de organisatie, afdelingen / teams, functies / taken, en op persoonlijk niveau (Oeij, Pot, Van den Bossche, Preenen et al., 2024). We voegen er een algemene aanbeveling aan toe. Namelijk dat het minstens zo belangrijk is dat beleidsbeslissers in organisaties en op het niveau van bedrijfstakken, brancheorganisaties en politiek inzien dat dit niet vanzelf gebeurt. Zij hebben prikkels nodig om in te grijpen, zoals economische (welvaart) en sociale waarden (welzijn). Dat vraagt om een 'human centric' gedreven strategie en set van managementwaarden (Breque et al., 2021), die menselijke waarden centraal stelt in het werk. Al met al zou kwaliteit van werk gebaat zijn bij zowel aandacht hiervoor op het niveau van organisaties (werkgevers, werknemers, ondernemingsraden), als ook op het niveau van bedrijfstakken, en het landelijk sociaal-economisch beleid (werkgevers- en werknemersorganisaties, brancheorganisaties en beleid en politiek). Bovendien moet rekening worden gehouden met de situatie dat technologisering en digitalisering andere combinaties van taken toestaan die niet meer passen bij 'rigide' functies en functiebeschrijvingen. Goed organiseren vergt thans het nog beter afstemmen van organisatie-eisen enerzijds met competenties, beroepsbekwaamheden en menselijke behoeften van de schaars beschikbare arbeid anderzijds. Volgens Van Hootegem en Eijckmans moet dat goed organiseren gebeuren op een hoger niveau dan functies, namelijk op het niveau van teamwerk, want traditionele functies als 'laagste ontwerpeenheid' bestaan niet meer (Van Hootegem & Eijckmans, 2024).

4 Referenties

Achterberg, P., Houtman, D. & Jetten, B. (2003). Arbeidstevredenheid: een aanpassingsfenomeen? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 19(3), 214-227.

Berting, J. & De Sitter, L.U. (1971). *Arbeidssatisfactie: Theorie, methodiek, feiten*. Assen: Van Gorcum.

Breque, M., De Nul, L., & Petridis, A. (2021). *Industry 5.0 - Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*. Brussels: European Commission; <https://doi.org/10.2777/308407>.

Cazes, S., Hijzen, H., & Saint-Martin, A. (2016). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>.

CBS en TNO (2023). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022 - Onderzoeksbeschrijving*. Den Haag, Heerlen, Aruba, Leiden: Centraal Bureau voor de Statistiek; TNO.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2023/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden--nea---2022-onderzoeksbeschrijving>

Das, D., Zoomer, T., van Dam, L., Kool, L., Preenen, P. & van der Torre, W. (2024). *Eigen ritme of algoritme? – Een verkenning van algoritmisch management voorbij de platformeconomie*. Zp: TNO en Rathenau Instituut. [TNO-2024-Ritme.pdf](#)

De Beer, P. & Conen, W. (2024). *De waarde van werk in Nederland. Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019-2023*. Amsterdam: AIAS-HSI.

De Sitter, L.U. (1981). *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren*. Deventer: Kluwer.

De Sitter, L.U. (1993). A socio-technical perspective. In: F.M. van Eijnatten (red.), *The paradigm that changed the workplace* (pp. 158-184). Assen: Van Gorcum.

De Swaan, A. (1972). *Een boterham met tevredenheid: Gesprekken met arbeiders*. Amsterdam: Van Gennep.

Dhondt, S. (1997). *Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Engelen, E. (2021). *Ontwaak! Kom uit uw neoliberale sluimer*. Amsterdam: [Athenaeum Uitgeverij](#)

Dhondt, S. & Kraan, K. (2024). Dalende procesinnovatie in Nederlandse bedrijfsleven. *Economische Statistische Berichten*, 25 oktober 2024. [Dalende procesinnovatie in Nederlands bedrijfsleven - ESB](#)

Erken, H. (2024). Lage productiviteit mede door ongunstige structuur economie. *Economisch-Statistische Berichten*, 109(4837S), 26 september 2024, pp. 16-20.

Eurofound (2021), *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*. Challenges and prospects in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2022), *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*. European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Gallie, D. (2017). The quality of work in a changing labour market. *Social Policy and Administration*, 51(2), 226-243

Hooftman W.E., Mars G.M.J., Knops J.C.M., Van Dam L.M.C., De Vroome E.M.M., Ramaekers M.M.M.J., & Janssen B.J.M. (2021). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020. Methodologie en globale resultaten*, Leiden/Heerlen: TNO / CBS.

Houtman, I., Dhondt, S., Preenen, P., Kraan, K. en De Vroome, E. (2020). *Intensivering van werk in Nederland: Wat is het, waar staan we en wat te doen?* Working Paper nr. 36, Achtergrondstudie uitgevoerd voor het WRR-rapport 'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht'. Leiden: TNO.

Hulsegge, G., Oeij, P., & Gerards, R. (juni 2024). *Trends in kwaliteit van de arbeid 2014-2022. Bespreking van de cijfers*. Leiden: TNO.

Hulsegge, G., Van der Torre, W., Verbiest, S., & Oeij, P. (2022). De impact van technologie op de taken, skills en kwaliteit van de arbeid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(2), 169-191.

Karanika-Murray, Maria & Oeij, Peter R.A. (2017). The role of work and organizational psychology for workplace innovation practice: From short-sightedness to eagle view. *EWOP in Practice, Special Issue on Workplace Innovation*(1), 19-30.

Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-307.

Karasek, R.A. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide*. Lowell, University of Massachusetts, Department of Work Environment.

Karasek, R.A., C. Brisson, N. Kawakami, I.L.D. Houtman, P. Bongers en B. Amick (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for inter-nationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322355.

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

Knoop, F. & Schouteten, R. (2006). Arbeidstevredenheid als maat voor kwaliteit van de arbeid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(4), 310-327.

Kraan, K., Dam, L. van, Hulsegge, G., & Torre, W. van der (2024). *Invloed technologie op kwaliteit van werk en prestaties vanuit werknemersperspectief; Sectorale, demografische en*

beroepsverschillen anno 2023 blootgelegd met de NEA-survey. TNO-rapport R12074. Leiden: TNO.

Kuipers, H., van Amelsvoort, P., & Kramer, E. H. (2018). *Het nieuwe organiseren: alternatieven voor de bureaucratie*. Leuven: Acco. (Derde, volledig herziene druk).

Nationaal Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen (2021). *Arbeidsuitbuiting*. Den Haag: Nationaal Rapporteur.

Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). *Programma-rapportage Uitzendbureaus 2020-2023*. Publicatie-nr. 23402980. Den Haag: Nederlandse Arbeidsinspectie.

Oeij, P. (red.) (Oktober 2023). *Kortcyclisch werk. Quo vadis?* Leiden: TNO Innovation for Life.

Oeij, P., Pot, F., Van den Bossche, S., Preenen, P., Van der Torre, W., & Vaas, F. (2024). *Goed Werk: Transitie naar goede banen leiden. Whitepaper Kwaliteit van Werk*. Leiden: TNO.

Oeij, P. & Vaas, F. (Oktober 2023). Oplossingsrichtingen voor het reduceren van KCW risico's. In: P. Oeij (red.). *Kortcyclisch werk. Quo vadis?* (pp. 46-70). Leiden: TNO Innovation for Life.

Oeij, P.R.A., Van der Torre, W. Hulsegge, G. (2020). *Technology Impact Methode (TIM): Een kwalitatieve aanpak om de impact van technologie op werk in kaart te brengen*. Leiden: TNO.

Parker, S.K. & Grote, G. (2020). Automation, algorithms, and beyond: why work matters more than even in a digital world. *Applied Psychology: an international review*, 2020, 0 (0), 1-45.

Piasna, A. (2023). *Job quality in turbulent times An update of the European Job Quality Index*. Working Paper 2023.05. European Trade Union Institute. Brussels: ETUI.

Pot, F. (2020). Vakbond en 'goed werk'. In: Kösters, R. & Eshuis, W. (red.). *De vakbond en de werkvloer, een moeizame relatie*. Amsterdam: De Burcht.

Projectgroep WEBA (Pot, F., Christis, J., Fruytier, B., Kommers, H., Middendorp, J., Peeters, M., & Vaas, S). (1989). *Functieverbetering en organisatie van de arbeid. Welzijn bij de arbeid (WEBA) gelet op de stand van de arbeids- en bedrijfskunde*. Den Haag: Directoraat-Generaal van de Arbeid.

Schaufeli W.B., & Van Dierendonck D. (2000). *Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). Handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

Seidler, Y., Van Leeuwen, R., De Boom, J., Wiczorek, B., Serafin, O., Van der Schans, K., Van Wensveen, P. & Weltevrede, A.M. (November 2024). *Zicht op arbeidsmigranten. Een belevingsonderzoek naar de positie van EUarbeidsmigranten, derdelanders en ontheemde Oekraïners in Nederland*. Rotterdam: Risbo, Erasmus Universiteit Rotterdam.

Siegmann, K. A., Ivošević, P., & Visser, O. (2024). Working like Machines: Technological Upgrading and Labour in the Dutch Agri-food Chain. *Work, Employment and Society*, E-pub, pp. 1-24. <https://doi.org/10.1177/09500170241244718>

Smulders, P., Van den Bossche, S. (2016), Neergaande trend in de kwaliteit van arbeid. *Economisch-Statistische Berichten*, 101(4742), 13 oktober 2016, p. 654-663.

Smulders, P., Van den Bossche, S. (2017), 'Good & bad jobs' in Nederland. In: Katja Chkalova, Joost van Genabeek, Jos Sanders, Wendy Smits en Ronald van der Bie (red.) (2017) *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt. De focus op ongelijkheid* (pp. 197-215). Den Haag: CBS / TNO.

Vaas, S., Dhondt, S., Peeters, M.H.H. & Middendorp (1995) *De WEBA-methode: deel 1 WEBA-analyse handleiding*. Samsom, Alphen aan den Rijn. ISBN: 9014052146.

Van Bergeijk, J. (2023). *Undercover aan het werk*. Amsterdam: Ambo/Anthos Uitgevers.

Van den Bossche, S., Muller, J., Smulders, P., Vroome, E. de (2015). Dalende autonomie werknemers risico innovatiekracht. *Economisch Statistische Berichten*, 100 (4711, 4 juni), 348-350.

Van den Heuvel, S.G., De Vroome, E.M.M. en Gerritsma T.C. (Maart 2023). *Arbobalans 2022. Een beknopte update van de Arbobalans 2020*. Leiden: TNO Innovation for Life.

Van den Heuvel, S.G., Fernandez Beiro, L. & van Dam, L.M.C (2022) *Nationale enquête arbeidsomstandigheden resultaten in vogelvlucht*. Centraal Bureau voor de Statistiek & TNO, Leiden.

Van Egmond, M., De Vroome, E., & Hooftman, W. (2019). Mindere kwaliteit van arbeid kan leiden tot latere arbeidsongeschiktheid. *Economisch Statistische Berichten*, 4772(104), 165-167.

Van Hootegem, G., & Eijckmans, J. (2024). De toekomst van werk? Afscheid van het Human Resources Management! *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 34(1), 136-141.

Van Veen, M., Bruel, D., Bouwens, L., Held, N. & Soeter, M. (2023). *Burn-outklachten onder jonge werknemers. Een groeiend probleem?* Leiden: TNO.

Van Vuuren, T. (2024). *Wees loyaal aan je latere zelf: van theorie naar de praktijk. Afscheidsrede Open Universiteit*. Heerlen: Open Universiteit.

WRR (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid) (2020) *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*, WRR-Rapport 102 (G. Engbersen, M. Kremer, R. Went en A. Boot). Den Haag: WRR.

5 Bijlage A: Kwaliteit van werkresultaten

Tabel A1. Baantype op basis van taakeisen en autonomie in 2014, 2022 en de trend tussen 2014-2022

	Jaar		B (β) p
	2014	2022	
Proportionele-N:	37.973	61.036	455.388
• Balans tussen taakeisen en autonomie [N=98.680]			
1.Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'active jobs'	20,5% Δ	17,2% ∇	-0,3% (-0,02) ∇
2.Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'high strain jobs'	17,6% Δ	16,3% ∇	-0,3% (-0,02) ∇
3.Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'low strain jobs'	35,8% ∇	40,5% Δ	+0,6% (+0,03) Δ
4.Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; 'passive jobs'	26,0%	26,0%	-0,02% (-0,001)

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. Δ en ∇ : $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ∇ : $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.

Tabel A2. Subjectieve arbeidssatisfactie-oordelen per baantype in 2014, 2022 en de trend tussen 2014-2022.

	• Balans tussen taakeisen en autonomie											
	Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'active jobs' [18,5%]			Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'high strain jobs' [16,8%]			Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'low strain jobs' [38,7%]			Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; 'passive jobs' [26,0%]		
	Jaar			Jaar			Jaar			Jaar		
	2014	2022	B (β) p	2014	2022	B (β) p	2014	2022	B (β) p	2014	2022	B (β) p
Proportionele-N:	7.743	10.467	86.370	6.639	9.945	79.313	13.521	24.693	169.016	9.828	15.845	115.889
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om interessant werk? [N=63,207] [% % (heel) tevreden over interessant werk]	95,1%∇	96,4%Δ	+0,1% (+0,02)Δ	83,1%▼	90,0%▲	+0,4% (+0,04)Δ	94,4%∇	97,2%Δ	+0,2% (+0,03)Δ	87,3%▼	94,1%▲	+0,4% (+0,05)Δ
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om een goed salaris? [N=62,852] [% % (heel) tevreden over goed salaris]	79,6%Δ	74,8%∇	-0,4% (-0,02)∇	65,3%▲	55,4%▼	-1,3% (-0,06)∇	84,7%Δ	82,3%∇	-0,3% (-0,02)∇	78,0%Δ	72,2%∇	-0,8% (-0,05)∇
Hoe tevreden bent u over uw huidige baan als het gaat om goede werkzekerheid? [N=62,678] [% % (heel) tevreden over goede werkzekerheid]	83,3%▼	93,3%▲	+1,2% (+0,09)▲	73,3%▼	88,4%▲	+1,8% (+0,11)▲	87,6%▼	96,0%▲	+0,9% (+0,08)Δ	83,0%▼	93,3%▲	+1,2% (+0,09)Δ
Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ∇: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.												

Tabel A3. Gezondheids-gerelateerde maten per baantype in 2014, 2022 en de trend tussen 2014-2022.

Kolompercentages	• Balans tussen taakeisen en autonomie											
	Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'active jobs' [18,5%]			Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'high strain jobs' [16,8%]			Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'low strain jobs' [38,7%]			Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; 'passive jobs' [26,0%]		
	Jaar			Jaar			Jaar			Jaar		
	2014	2022	Totaal	2014	2022	Totaal	2014	2022	Totaal	2014	2022	Totaal
Proportionele-N:	7.743	10.467	18.210	6.639	9.945	16.583	13.521	24.693	38.214	9.828	15.845	25.673
• Burn-outklachten [>3.20 op schaal 1=nooit - 7=elke dag; 5 items] [N=98,538] [% ja]	19,5%▼	28,5%▲	+1,1% (+0,07)Δ	31,1%▼	43,5%▲	+1,4% (+0,07)Δ	6,6%▼	10,3%Δ	+0,4% (+0,04)Δ	9,7%▼	14,9%Δ	+0,6% (+0,05)Δ
• Emotioneel zwaar werk [>=2.5 op schaal 1=nooit - 4=altijd; 3 items] [2022: split-half A] [N=68,075] [% vaak of altijd]	14,9%Δ	12,9%▼	+0,2% (+0,01)Δ	21,5%	20,8%	+0,5% (+0,03)Δ	3,8%	3,7%	+0,04% (+0,005)	5,0%	5,1%	+0,1% (+0,02)Δ
• Individueel ziekteverzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) [Gemiddelde] [N=95.635] [Range: 0-100]	3,20▼	5,05Δ	+0,17 (+0,03)Δ	5,52▼	7,66Δ	+0,26 (+0,04)Δ	3,08▼	4,28Δ	+0,14 (+0,03)Δ	3,75▼	5,28Δ	+0,17 (+0,03)Δ
Algemene gezondheidstoestand [N=98,243] [% goed of zeer goed]	82,1%Δ	79,3%▼	-0,3% (-0,02)▼	72,7%Δ	66,6%▼	-0,6% (-0,04)▼	86,3%Δ	84,8%▼	-0,2% (-0,02)▼	83,3%Δ	78,9%▼	-0,5% (-0,03)▼

Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2 -test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. ▲ en ▼: p<0,05 en Cohen's d≥0,20. Δ en ▽: p<0,05 maar Cohen's d<0,20.

Tabel A4. Achtergrondkenmerken in 2022 per baantype.

Rijpercentages	• Balans tussen taakeisen en autonomie			
	Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'active jobs' [17,2%]	Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'high strain jobs' [16,3%]	Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'low strain jobs' [40,5%]	Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; 'passive jobs' [26,0%]
Proportionele-N:	10.467	9.945	24.693	15.845
Geslacht				
• Man	18,2%Δ	12,2%▼	46,0%▲	23,6%∇
• Vrouw	16,1%∇	20,6%▲	34,7%▼	28,6%Δ
Leeftijd				
• 15 t/m 24	6,6%▼	20,9%Δ	25,1%▼	47,4%▲
• 25 t/m 34	17,7%	18,7%Δ	39,9%	23,7%∇
• 35 t/m 44	21,2%Δ	15,4%∇	43,3%Δ	20,1%∇
• 45 t/m 54	22,4%Δ	14,2%∇	43,6%Δ	19,8%∇
• 55 t/m 64	17,3%	14,3%∇	45,9%Δ	22,5%∇
• 65 tot 75	9,5%▼	8,7%▼	54,1%▲	27,8%
Hoogst behaalde opleidingsniveau				
• Basisonderwijs	9,3%▼	19,5%Δ	31,2%▼	40,0%▲
• VMBO, MBO 1, AVO-onderbouw	10,2%▼	18,3%Δ	33,4%∇	38,1%▲
• HAVO, VWO, MBO	14,8%∇	17,8%Δ	39,0%∇	28,3%Δ
• HBO-, WO-bachelor	20,0%Δ	14,4%∇	45,0%Δ	20,7%∇
• HBO-, WO-master, doctor	27,3%▲	12,5%∇	47,6%Δ	12,6%▼
Sector				
• Landbouw	11,0%∇	10,6%∇	42,5%	35,9%▲
• Industrie	18,1%Δ	11,5%∇	47,9%Δ	22,5%∇
• Bouw	20,8%Δ	9,9%▼	54,2%▲	15,2%▼
• Handel	15,8%∇	17,2%Δ	36,3%∇	30,7%Δ
• Vervoer	12,4%∇	16,2%	33,1%∇	38,3%▲
• Horeca	12,8%∇	28,5%▲	20,4%▼	38,2%▲

Rijpercentages	• Balans tussen taakeisen en autonomie			
	Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; 'active jobs' [17,2%]	Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; 'high strain jobs' [16,3%]	Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; 'low strain jobs' [40,5%]	Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; 'passive jobs' [26,0%]
Proportionele-N:	10.467	9.945	24.693	15.845
• ICT	20,5%Δ	8,7%▼	55,4%▲	15,4%▼
• Financieel	25,1%▲	9,2%▼	52,7%▲	13,0%▼
• Zakelijk	20,8%Δ	13,4%▽	45,2%Δ	20,6%▽
• Bestuur	20,7%Δ	8,6%▼	53,3%▲	17,5%▼
• Onderwijs	15,0%▽	22,9%Δ	33,5%▽	28,6%Δ
• Zorg	14,5%▽	23,6%▲	31,4%▼	30,5%Δ
• Recreatie	15,8%	13,8%▽	44,1%Δ	26,3%
• Beroep of functie				
• Ambachtelijk, industrieel	14,4%▽	15,1%▽	44,7%Δ	25,8%
• Transport	9,5%▼	17,6%Δ	31,5%▼	41,5%▲
• Administratief	17,9%	11,0%▽	51,7%▲	19,4%▽
• Commercieel	18,1%Δ	15,8%	36,7%▽	29,4%Δ
• Dienstverlenend	13,8%▽	20,9%Δ	31,6%▼	33,7%Δ
• Gezondheidszorg, hulpverlening	12,7%▽	26,2%▲	28,9%▼	32,2%Δ
• Leerkracht, docent	13,7%▽	24,8%▲	30,5%▼	30,9%Δ
• (Vak-)specialist	23,7%Δ	6,6%▼	58,3%▲	11,4%▼
• Agrarisch	13,3%▽	12,6%▽	42,7%	31,4%Δ
• Leidinggevend	37,9%▲	8,4%▼	46,2%Δ	7,6%▼
• Overige beroepen	22,5%Δ	10,7%▽	48,5%Δ	18,3%▽
<p>Noot. Percentages zijn rijpercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2-test (verticale vergelijkingen). Contrast: subgroep vs rest. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen's $d \geq 0,20$. Δ en ▽: $p < 0,05$ maar Cohen's $d < 0,20$.</p>				

Tabel A5. Baantype op basis van taakeisen en autonomie in 2014, 2021 en de trend tussen 2014-2021, uitgesplitst naar inkomen.

	Inkomen								
	Modaal inkomen of minder (in 2022) [44,5%]			Tussen modaal en 2 keer modaal inkomen (in 2022) [40,3%]			Meer dan 2 keer modaal inkomen (in 2022) [16,7%]		
	Jaar			Jaar			Jaar		
	2014	2021	B (β) p	2014	2021	B (β) p	2014	2021	B (β) p
Proportionele-N:	18.156	19.429	175.176	14.828	20.426	157.453	4.975	9.643	60.891
• Balans tussen taakeisen en autonomie [N=86.595]									
1.Hoge taakeisen - hoge autonomie; uitdagend; ‘active jobs’	11,1%Δ	8,8%∇	-0,4% (-0,03)∇	24,6%Δ	20,3%∇	-0,5% (-0,03)∇	43,0%Δ	35,8%∇	-0,9% (-0,04)∇
2.Hoge taakeisen - lage autonomie; veel spanning; ‘high strain jobs’	21,5%	22,0%	-0,1% (-0,01)∇	16,0%∇	17,5%Δ	-0,02% (-0,001)	8,2%	8,8%	+0,1% (+0,005)
3.Lage taakeisen - hoge autonomie; weinig spanning; ‘low strain jobs’	29,9%	29,6%	+0,1% (+0,01)Δ	40,7%∇	42,3%Δ	+0,4% (+0,02)Δ	42,9%∇	47,7%Δ	+0,7% (+0,03)Δ
4.Lage taakeisen - lage autonomie; niet uitdagend; ‘passive jobs’	37,5%∇	39,6%Δ	+0,4% (+0,02)Δ	18,7%∇	19,9%Δ	+0,2% (+0,01)Δ	5,9%∇	7,6%Δ	+0,2% (+0,01)Δ
Noot. Percentages zijn kolompercentages, en zijn getoetst met de Pearson χ^2-test (horizontale vergelijkingen). Gemiddelden zijn getoetst met de t-test. ▲ en ▼: $p < 0,05$ en Cohen’s $d \geq 0,20$. Δ en ∇: $p < 0,05$ maar Cohen’s $d < 0,20$.									

Healthy Living & Work

Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
www.tno.nl

TNO innovation
for life