



MADO REMKES

Coaching | Training | Supervisie

Job Demands-Resources model (JD-R-model)

Wat is het Job Demands-Resources model?

Het Job Demands-Resources model (JD-R), of JD-R model of WEB-model (Werkstressoren Energiebronnen Beleving), is een model dat het welzijn én de stress van werknemers in kaart probeert te brengen.

Het werkstressmodel laat zien dat er spanning ontstaat als een gevolg van de disbalans tussen de eisen van de functie enerzijds en de middelen die de werknemer voorhanden heeft om aan die eisen te voldoen anderzijds.

Het model deelt de arbeidsomstandigheden dus op in twee delen:

- functievereisten: wat is er nodig om het werk goed te kunnen doen? Hieronder vallen factoren als tijdsdruk, werkdruk, relaties, stressvolle omgevingen en leiderschap.
- Functiemiddelen (positives) of hulpbronnen of steunbronnen: wat heb je in huis om het werk goed te kunnen volhouden? Hieronder vallen de fysieke, organisatorische of sociale factoren die de medewerker helpen om de opgestelde doelstellingen te behalen, en stress te verminderen. Alle middelen die gebruikt kunnen worden om de functievereisten te verminderen vallen onder functiemiddelen. Voorbeelden hiervan zijn coaching, doorgroeimogelijkheden, goede relaties, autonomie, vertrouwen.

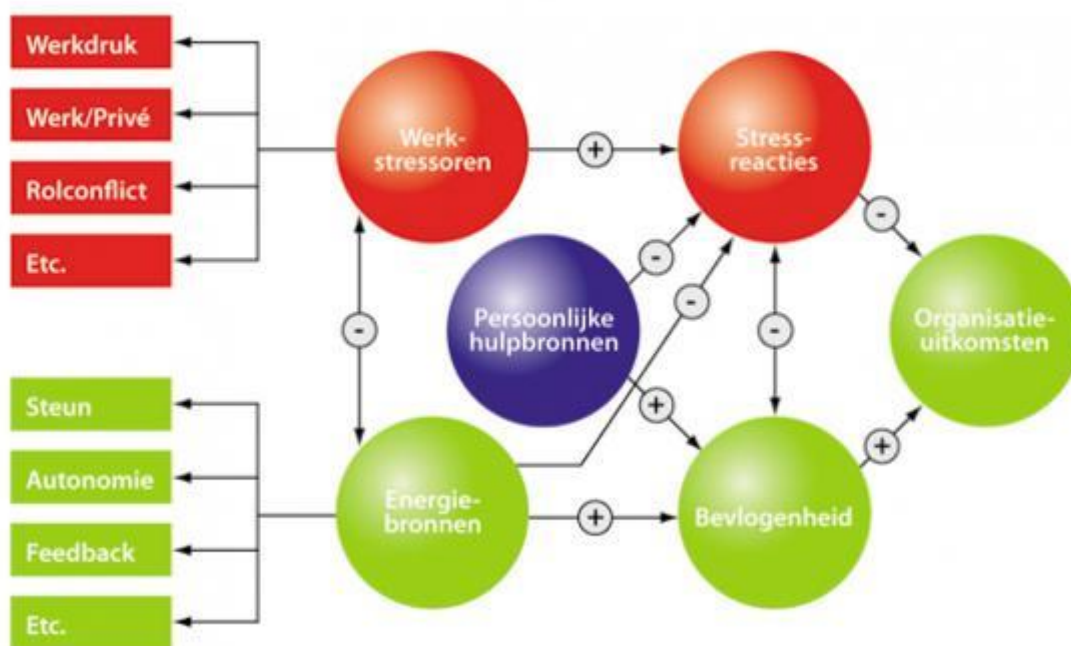


MADO REMKES

Coaching | Training | Supervisie

Wanneer de functiemiddelen schaars zijn en de functievereisten hoog, zal de kans op ongezonde stress of op een burn-out toenemen. Zijn de functievereisten hoog, maar zijn de functiemiddelen voldoende beschikbaar, worden juist de betrokkenheid en het prestatieniveau verbeterd. (Flow)

Werkstressoren - EnergieBronnen (WEB-model)



Ook laat dit model de relatie zien tussen bevlogenheid en stress.

Factoren die van invloed zijn op de bevlogenheid:

- Verbinding
- Zingeving



MADO REMKES

Coaching | Training | Supervisie

- Autonomie
- Ontwikkeling

Factoren die van invloed zijn op stressoren:

- Werkdruk
- Verandering
- Emotionele belasting
- Fysieke belasting
- Hoge workload
- Balans werk-privé
- Onzekerheid tav je baan

De basis van dit model is je zelfvertrouwen en de mate waarin je goed zorgt voor jezelf. Veerkracht is een belangrijke component. Veerkracht wordt gezien als de mogelijkheid te herstellen na en te groeien van stressvolle situaties.



MADO REMKES

Coaching | Training | Supervisie

Bij een complexe baan vinden plaats twee processen tegelijkertijd plaats. Deze baan vraagt enerzijds veel van de mentale en fysieke capaciteiten van de werknemer. Dat kan tot uitputting en energieverlies leiden.

Als de werknemer dit goed aankan, dan kunnen juist de betrokkenheid van de werknemer vergroot worden en de prestatie van de organisatie als geheel verbeteren.

Dit is met name van toepassing op mensen met een hogere functie, met veel zelfsturing en een hoge mate van verantwoordelijkheid.

Is de functie lager, dan zorgt de beschikbaarheid van functiemiddelen niet noodzakelijk voor extra motivatie.

Tevreden medewerkers hebben vaker een goede balans tussen functiemiddelen of hulpbronnen en functievereisten. Een tevreden werknemer is over het algemeen ook sneller betrokken. En betrokkenheid van medewerkers levert veel waarde op voor de organisatie.

Werknemersbetrokkenheid managen

Als manager kan het lastig zijn om de werknemers voldoende gemotiveerd en betrokken te houden.

Enkele tips voor het stimuleren van betrokkenheid zijn:

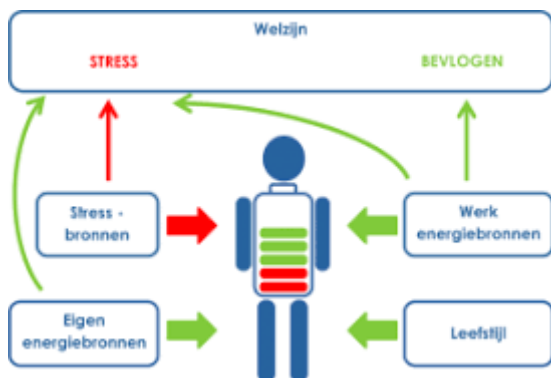
- Behaal en vier resultaten
- Creëer nieuwe strategieën
- Maak de functies aantrekkelijk
- Creëer verbondenheid
- Wees een authentieke leider



MADO REMKES

Coaching | Training | Supervisie

- Erken medewerkers in het bijzijn van anderen
- Wees volledig betrokken bij de werknemers
- Identificeer jezelf met de organisatie



Hoe maak je een Job Demands – resources model voor jezelf?

Je gaat als het ware je functievereisten en je functiemiddelen op een weegschaaltje leggen.

Dat doe je door de volgende stappen te zetten:

1. Identificeer je functievereisten

Begin met het maken van een lijst van alle functievereisten die voor deze functie gelden. Functievereisten zijn alle fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van een functie. Voorbeelden hiervan zijn:

- Hoge werkdruk
- Tijdsdruk



MADO REMKES

Coaching | Training | Supervisie

- Beschikbaarheid
- Werktempo
- Inspanning
- Complexiteit
- Energieverbruik
- Onprettige werkomgeving
- Slechte werkrelaties
- Onduidelijke doelstellingen
- Burocatische inefficiencies
- Emotioneel uitputtende werkzaamheden
- Beperkte doorgroeimogelijkheden

2. Identificeer je functiemiddelen of hulpbronnen

De lijst met functievereisten ziet er negatief uit, maar hoeft niet negatief te zijn. De lijst bevat voorbeelden, en de functievereisten verschillen voor elke functie. Als de juiste middelen beschikbaar zijn kan het zelfs voor extra motivatie zorgen. Noteer alle functiemiddelen om deze in de volgende stap te vergelijken met de functievereisten.

- Doorgroeimogelijkheden
- Persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden
- Autonomie
- Coaching
- Duidelijkheid over functies
- Fijne werkomgeving
- Goede werkrelaties
- Verbinding
- Zingeving



MADO REMKES

Coaching | Training | Supervisie

3. Maak de balans op

Wat jou energie kost en wat jou energie geeft, is voor iedereen anders. Ga voor jezelf na of over het algemeen de functie meer energie vraagt dan het oplevert.

Teken bijvoorbeeld een weegschaal en stapel het eens op.

Wat valt je op?

Is alles in balans?

Wat schiet er bovenuit?



4. Herstellen van de balans

Is jouw weegschaal uit balans, ga dan eens actief op zoek naar manieren om jouw functiemiddelen te herstellen. Veel van deze zaken kunnen



MADO REMKES

Coaching | Training | Supervisie

veranderd worden zonder dat dit veel geld kost.

Een manier om erachter te komen wat beter zou kunnen op de werkvloer is een op een gesprekken met collega's of met je leidinggevende.

Bron:

[Wat is het Job Demands-Resources model? Definitie & uitleg | toolshero](#)