



Rapport

Werkbaar werk voor werknemers in micro-ondernemingen

Werkbaarheidsprofiel op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2013

Brussel, mei 2016

Ria Bourdeaud'hui, Stephan Vanderhaeghe

Dit rapport verstrekt informatie uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers. Bekijk alle resultaten op www.werkbaarwerk.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Inhoud	3
Samenvatting.....	4
Inleiding	6
1 Methodologie	7
1.1 Werkbaarheidsknelpunten	7
1.2 Werkbaarheidsgraad	8
1.3 Werkbaarheidsrisico's.....	8
2 Werkbaar werk in de micro-ondernemingen anno 2013	10
2.1 Werkbaarheidsknelpunten	10
2.2 Werkbaarheidsgraad	10
2.3 Werkbaarheidsrisico's.....	11
3 Evolutie Werkbaar werk in de micro-ondernemingen 2004-2013	12
3.1 Evolutie werkbaarheidsknelpunten	12
3.2 Evolutie werkbaarheidsgraad.....	13
3.3 Evolutie werkbaarheidsrisico's.....	13
4 Vergelijking met de overige ondernemingen voor 2013	15
4.1 Werkbaarheidsknelpunten	15
4.2 Werkbaarheidsgraad	15
4.3 Werkbaarheidsrisico's.....	16
5 Kunnen we verschillen in werkbaarheidsknelpunten verklaren?.....	21
6 Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag 2013.....	25
6.1 Arbeidstijden.....	25
6.2 Werkloosheidsrisico en verloopintentie	25
6.3 Pendeltijden.....	26
6.4 Haalbaarheid pensioen	27
6.5 Ongewenst gedrag	27
Lijst figuren.....	29
Lijst tabellen	30

Samenvatting

In 2013 hadden 57,4% van de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen werkbaar werk. Deze werknemers hebben een kwaliteitsvolle job op het vlak van psychische vermoeidheid, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Het aandeel werknemers met werkbaar werk kent in micro-ondernemingen sinds 2004 een positieve evolutie en is hoger dan bij de rest van de ondernemingen.

De werkbaarheidsmonitor verzamelt informatie over zes achterliggende factoren in de arbeidssituatie (werkbaarheidsrisico's) die belangrijk zijn voor de werkbaarheid van de job: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, steun van directe leiding en fysieke arbeidsomstandigheden. Bij de werknemers in de micro-ondernemingen kampt 22,5% met hoge werkdruk, 12,2% heeft emotioneel belastend werk en 10,4% krijgt onvoldoende steun van de directe leiding. De aandelen voor werknemers uit de overige ondernemingen liggen voor deze werkbaarheidsrisico's met respectievelijk 30,1%, 21% en 15% hoger. 18,1% van de werknemers in micro-ondernemingen heeft onvoldoende autonomie en voor 13% is er sprake van belastende arbeidsomstandigheden. Voor onvoldoende autonomie en belastende arbeidsomstandigheden is er geen verschil tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen. Routinematig werk komt met 25,9% relatief vaker voor bij werknemers uit micro-ondernemingen. Het aandeel voor de werknemers in de overige ondernemingen ligt voor routinematig werk op 23,1%.

Micro-ondernemingen verschillen qua samenstelling naar beroepsgroep sterk van de overige ondernemingen. In micro-ondernemingen komen arbeiders en uitvoerende bedienden vaker voor terwijl micro-ondernemingen minder (midden)kaders/professionals/directie tewerkstellen. Zorg- en onderwijsmedewerkers komen zoals verwacht slechts beperkt voor in micro-ondernemingen. Het is daarom interessant de informatie van de werkbaarheidsrisico's op te splitsen naar beroepsgroep. Daaruit blijkt dat het aandeel dat problematisch scoort voor alle werkbaarheidsrisico's bij de arbeiders in de micro-ondernemingen lager ligt dan bij de arbeiders uit de overige ondernemingen. Dit is ook zo voor de uitvoerende bedienden en dit met uitzondering van routinematig werk en belastende arbeidsomstandigheden waar het verschil tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen niet significant is. Voor (midden)kaders/professionals/directie is er voor geen enkele van de zes onderzochte werkbaarheidsrisico's een significant verschil tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen.

Bij ongeveer een kwart van de werknemers (25,2%) tewerkgesteld in micro-ondernemingen is er sprake van psychische vermoeidheid of werkstress. Werkstress is hiermee het grootste werkbaarheidsknelpunt in micro-ondernemingen. Het aandeel werknemers met werkstress ligt in de micro-ondernemingen wel lager dan in de overige ondernemingen (29,9%). De verschillen tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van werkstress zijn hoofdzakelijk toe te schrijven aan het feit dat werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen beter scoren op de werkbaarheidsrisico's die sterk bepalend zijn voor werkstress. Vooral het lager aandeel werknemers met een hoge werkdruk, emotionele belasting en/of onvoldoende steun vanuit de directe leiding verklaren de betere resultaten op het vlak van werkstress.

Bij 8,9% van de werknemers in micro-ondernemingen is de werk-privébalans problematisch. Dit aandeel ligt lager dan bij de werknemers in de overige ondernemingen (11,2%). Parallel met de bevindingen voor werkstress kunnen we stellen dat het verschil tussen de micro-

ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van werk-privébalans hoofdzakelijk toe te schrijven is aan het lager aandeel voor hoge werkdruk, emotionele belasting en onvoldoende steun vanuit de directe leiding bij de micro-ondernemingen.

19,8% van de werknemers in micro-ondernemingen heeft een job met onvoldoende leermogelijkheden. Dit aandeel ligt hoger dan bij de werknemers uit de overige ondernemingen (17,6%). De verschillen tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van leermogelijkheden kunnen we deels verklaren door de verschillende samenstelling van micro-ondernemingen naar beroepsgroep. Micro-ondernemingen stellen relatief meer arbeiders en uitvoerende bedienden tewerk. Bij arbeiders en uitvoerende bedienden ligt het aandeel met onvoldoende leermogelijkheden hoger. Voor (midden)kader/professionals/directie en zorg/onderwijsfunctie geldt het omgekeerde. Deze beroepsgroepen komen relatief minder voor in micro-ondernemingen en kenmerken zich door een kleiner aandeel werknemers met problemen op het vlak van leermogelijkheden. De samenstelling naar beroepsgroep verklaart samen met de werkbaarheidsrisico's het verschil tussen micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van leermogelijkheden.

18,6% van de werknemers in micro-ondernemingen heeft een job die onvoldoende motiveert. Dit aandeel verschilt niet significant van dat van de werknemers uit de overige ondernemingen (18%).

Inleiding

In het Pact van Vilvoorde spraken de Vlaamse Regering en sociale partners af dat ze er niet enkel willen naar streven dat meer mensen op actieve leeftijd een volwaardige job hebben (werkzaamheidsgraad) maar ook dat de kwaliteit van de jobs (werkbaarheidsgraad) verbetert. Dit engagement is bevestigd in het Pact 2020. Om die kwaliteit of de werkbaarheidsgraad cijfermatig in beeld te brengen ontwikkelde de Stichting Innovatie & Arbeid de 'werkbaarheidsmonitor'. In 2004 werd een eerste meting (schriftelijke bevraging) uitgevoerd bij een representatief staal van de Vlaamse werknemers. De tweede meting werd uitgevoerd in 2007, de derde in 2010 en de vierde in 2013.

In dit rapport brengen we de belangrijkste werkbaarheidsgegevens samen voor de werknemers in micro-ondernemingen. Het gaat over werknemers die tewerkgesteld zijn in ondernemingen met minder dan tien werknemers. We beantwoorden achtereenvolgens de volgende vragen

- Wat verstaan we onder werkbaarheid en hoe wordt het gemeten?
- Hoe ziet de werkbaarheid van werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen er anno 2013 uit?
- Hoe is de werkbaarheid van werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen geëvolueerd in de periode 2004-2013?
- Hoe verhouden de werkbaarheidscijfers voor werknemers in de micro-ondernemingen zich ten aanzien van deze in de overige ondernemingen? (2013)
- Kunnen we verschillen in werkbaarheidsknelpunten tussen werknemers in micro-ondernemingen en werknemers in de overige ondernemingen verklaren?

In een laatste deel zijn voor 2013 een aantal gegevens uit de werkbaarheidsmonitor opgenomen voor werknemers uit micro-ondernemingen m.b.t. arbeidstijden, werkloosheidsrisico en verloopintentie, pendeltijden, haalbaarheid pensioen en ongewenst gedrag. De cijfers worden vergeleken met deze van werknemers in de overige ondernemingen.

1 Methodologie

De analyse is uitgevoerd op basis van het databestand van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor van de SERV – Stichting Innovatie & Arbeid.

De werkbaarheidsmonitor is een grootschalig cross-sectioneel onderzoek naar de arbeidssituatie van de werknemers en de zelfstandige ondernemers in Vlaanderen. Driejaarlijks wordt een representatieve steekproef van werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007) bevraagd via een schriftelijke enquête. Dit rapport handelt enkel over de werknemers en de meetpunten 2004 en 2013. In 2013 werden 40.000 werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan de enquête. Dit leverde 17.214 bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef) op of een netto-respons van 43,1%. 1731 respondenten (enquête 2013) zijn tewerkgesteld in een micro-onderneming. De methodologie van de werkbaarheidsmonitor is uitvoerig beschreven in de methodologische nota van het instrument¹.

De monitor focust centraal op de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen, waarbij vier werkbaarheidsknelpunten en zes werkbaarheidsrisico's centraal staan. Verder wordt ook informatie verzameld over persoonskenmerken, contractkenmerken, organisatiekenmerken en arbeidsvoorwaarden.

1.1 Werkbaarheidsknelpunten

In de werkbaarheidsmonitor staan vier facetten van kwaliteit van de arbeid centraal: psychische vermoeidheid, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans:

Psychische vermoeidheid: de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.

Motivatie: de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft dan wel gedemotiveerd raakt.

Leermogelijkheden: de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.

Werk-privébalans: de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Voor elk van deze vier werkbaarheidsindicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

¹ Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S (2013), [Methodologische nota, beschrijving en vergelijking van de methodologie van de werkbaarheidsmonitor werknemers 2004, 2007, 2010, 2013 en de werkbaarheidsmonitor zelfstandige ondernemers 2007, 2010, 2013](#) SERV/ Stichting- Innovatie & Arbeid, Brussel, 2013.

Tabel 1: Werkbaarheidsindicatoren: terminologie

	niet problematisch	problematisch (werkbaarheidsknelpunt)
Psychische vermoeidheid	geen werkstress	werkstress
Motivatie	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden
Werk-privébalans	haalbare werk-privébalans	problemen werk-privébalans

1.2 Werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad is als volgt gedefinieerd:

Het aandeel van de werknemers met een kwaliteitsvolle job op het vlak van zowel psychische vermoeidheid, motivatie, leermogelijkheden als de werk-privébalans.

Werknemers met werkbaar werk bevinden zich dus in een niet-problematische situatie op het vlak van én psychische vermoeidheid (geen werkstress) én motivatie (geen motivatieproblemen) én leermogelijkheden (voldoende leermogelijkheden) én werk-privébalans (haalbare werk-privébalans).

1.3 Werkbaarheidsrisico's

Eens de omvang van de werkbaarheidsproblematiek in kaart gebracht, komt de vraag hoe werkbaarheidsproblemen ontstaan, wat een job werkbaar of onwerkbaar maakt. Het is immers pas door zicht te krijgen op de oorzaken van die problemen dat ook kennis ontstaat over waaraan gesleuteld moet worden om de werkbaarheid te verbeteren.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt daarom ook naar de een aantal achterliggende kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit of werkbaarheid van jobs bedreigen of bevorderen. Het gaat om zes werkaspecten (risico-indicatoren) die we hieronder kort omschrijven:

Werkdruk: de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten.

Emotionele belasting: de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bv. contact met klanten, patiënten, medewerkers).

Afwisseling in het werk: de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer. Bij routinematig werk spreken we over routinematig werk.

Autonomie of zelfstandigheid: de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – 'regelmogelijkheden'.

Ondersteuning door de directe leiding: de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.

Arbeidsomstandigheden: mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysische inconvenienten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook voor deze zes risico-indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsrisico. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

Tabel 2: Risico-indicatoren: terminologie

	niet-problematisch	problematisch (werkbaarheidsrisico)
Werkdruk	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk
Taakvariatie	geen routinematig werk	routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	onvoldoende autonomie
Ondersteuning directe leiding	voldoende steun directe leiding	onvoldoende steun directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden

2 Werkbaar werk in de micro-ondernemingen anno 2013

2.1 Werkbaarheidsknelpunten

Onderstaande tabel geeft voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren de cijfers voor 2013.

Tabel 3: Werkbaarheidsindicatoren, aandeel werknemers niet-problematisch versus problematisch, 2013(micro-ondernemingen)

	niet-problematisch	problematisch
Psychische vermoeidheid	74,8%	25,2%
Motivatie	81,4%	18,6%
Leermogelijkheden	80,2%	19,8%
Werk-privébalans	91,1%	8,9%

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Bij ongeveer een kwart van de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen is er sprake van een problematische psychische vermoeidheid of werkstress. Werkstress is hiermee het grootste werkbaarheidsknelpunt. Voor motivatie en voor leermogelijkheden bedraagt het aandeel problematisch bij werknemers in micro-ondernemingen ongeveer 20%. Bij een kleine 10 % van de werknemers in micro-ondernemingen is de werk-privébalans problematisch.

2.2 Werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad voor werknemers in micro-ondernemingen bedraagt in 2013 57,4%. Dat betekent dat meer dan de helft van de werknemers in micro-ondernemingen een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan worden toegekend. De andere werknemers worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd: 22,0% met één knelpunt, 12,9% met twee knelpunten en 7,8% met drie of vier knelpunten.

2.3 Werkbaarheidsrisico's

Onderstaande tabel geeft voor elk van de zes werkbaarheidsrisico's de cijfers voor 2013.

Tabel 4: Risico-indicatoren aandeel werknemers niet-problematisch versus problematisch, 2013 (micro-ondernemingen)

Risico-indicatoren	niet-problematisch	problematisch
Werkdruk	77,5%	22,5%
Emotionele belasting	87,8%	12,2%
Taakvariatie	74,1%	25,9%
Autonomie	81,9%	18,1%
Ondersteuning directe leiding	89,6%	10,4%
Arbeidsomstandigheden	87,0%	13,0%

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

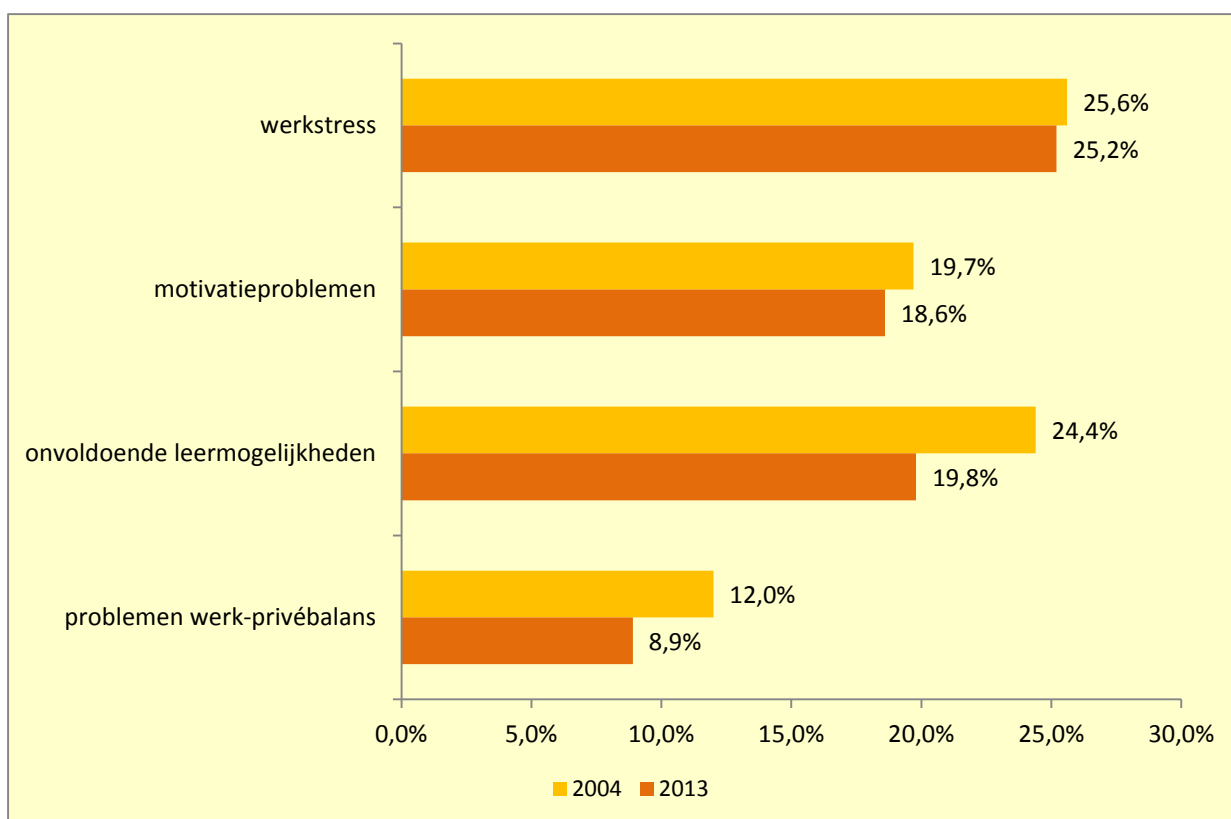
Bij ongeveer een kwart van de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen is er sprake van problemen op het vlak van taakvariatie of routinematig werk. Routinematig werk is hiermee het grootste werkbaarheidsrisico. Hoge werkdruk volgt met 22,5%. Daarna komen resp. onvoldoende autonomie, belastende arbeidsomstandigheden, emotionele belasting en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding.

3 Evolutie Werkbaar werk in de micro-ondernemingen 2004-2013

3.1 Evolutie werkbaarheidsknelpunten

In de onderstaande figuur tonen we voor elk van de werkbaarheidsindicatoren voor welk aandeel van de werknemers in micro-ondernemingen de situatie in 2013 problematisch is. We vergelijken deze cijfers met deze van 2004.

Figuur 1: Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten 2004-2013 (micro-ondernemingen)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Voor twee van de vier werkbaarheidsknelpunten zijn de verschillen tussen 2004 en 2013 statistisch significant².

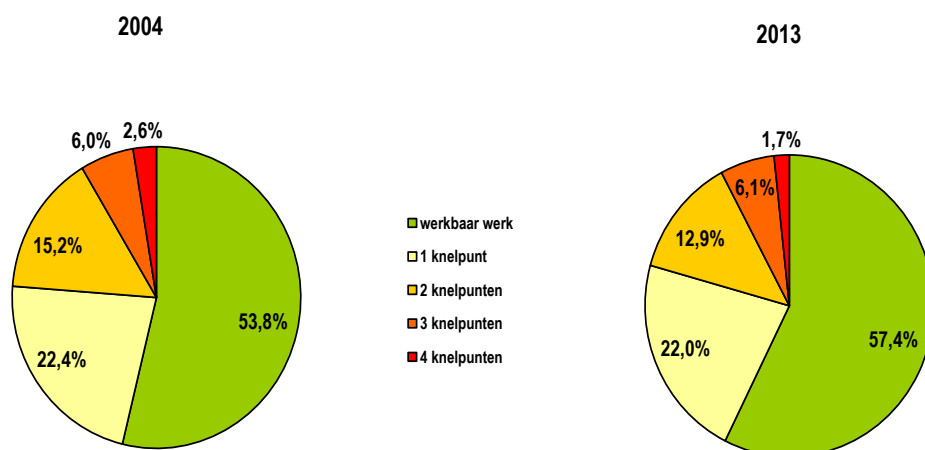
- Het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden is gedaald van 24,4% naar 19,8%
- Het aandeel werknemers met een problematisch werk-privébalans is gedaald van 12% naar 8,9%

² Significat: Pearson chi²; p ≤ 0,05

3.2 Evolutie werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad voor werknemers in micro-ondernemingen is in de periode 2004-2013 gestegen van 53,8% naar 57,4%.

Figuur 2: Verdeling van werknemers naar werkbaarheidsgraad (aantal werkbaarheidsknelpunten) 2004-2013, micro-ondernemingen

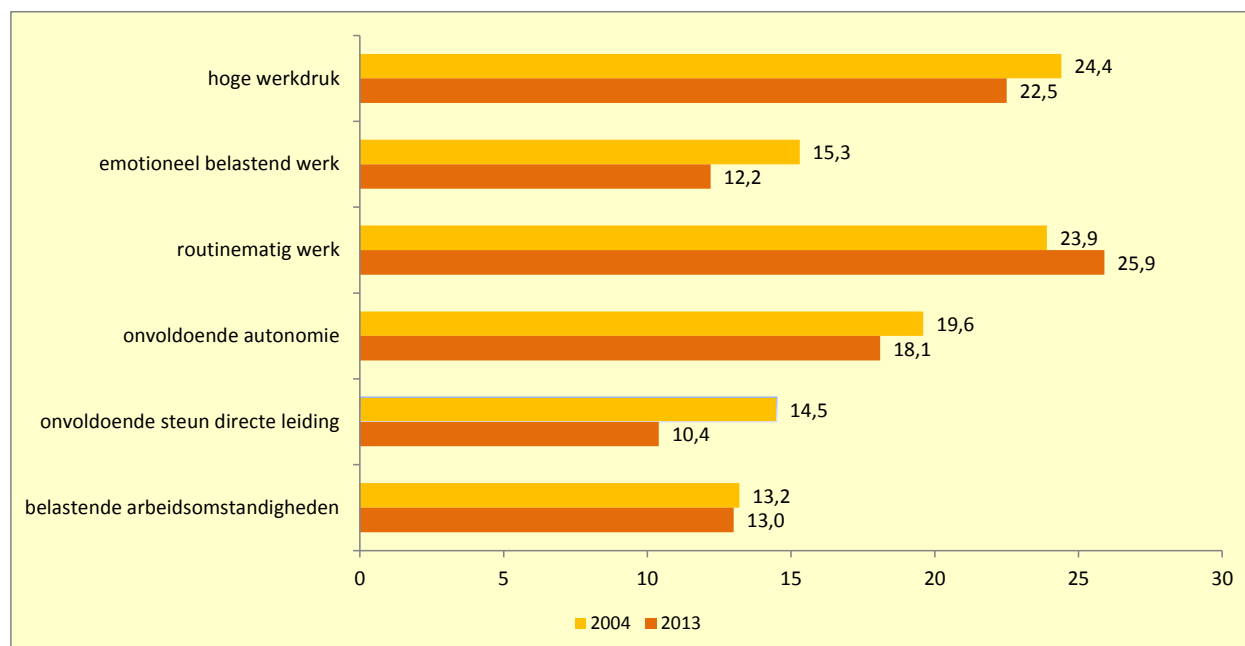


Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

3.3 Evolutie werkbaarheidsrisico's

In de onderstaande figuur tonen we voor elk van deze werkbaarheidsrisico's voor welk aandeel van de werknemers in micro-ondernemingen de situatie in 2013 problematisch is. We vergelijken deze cijfers met deze van 2004.

Figuur 3: Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's 2004-2013 (micro-ondernemingen)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Voor twee werkbaarheidsrisico's is er een statistisch significant verschil tussen 2004 en 2013³.

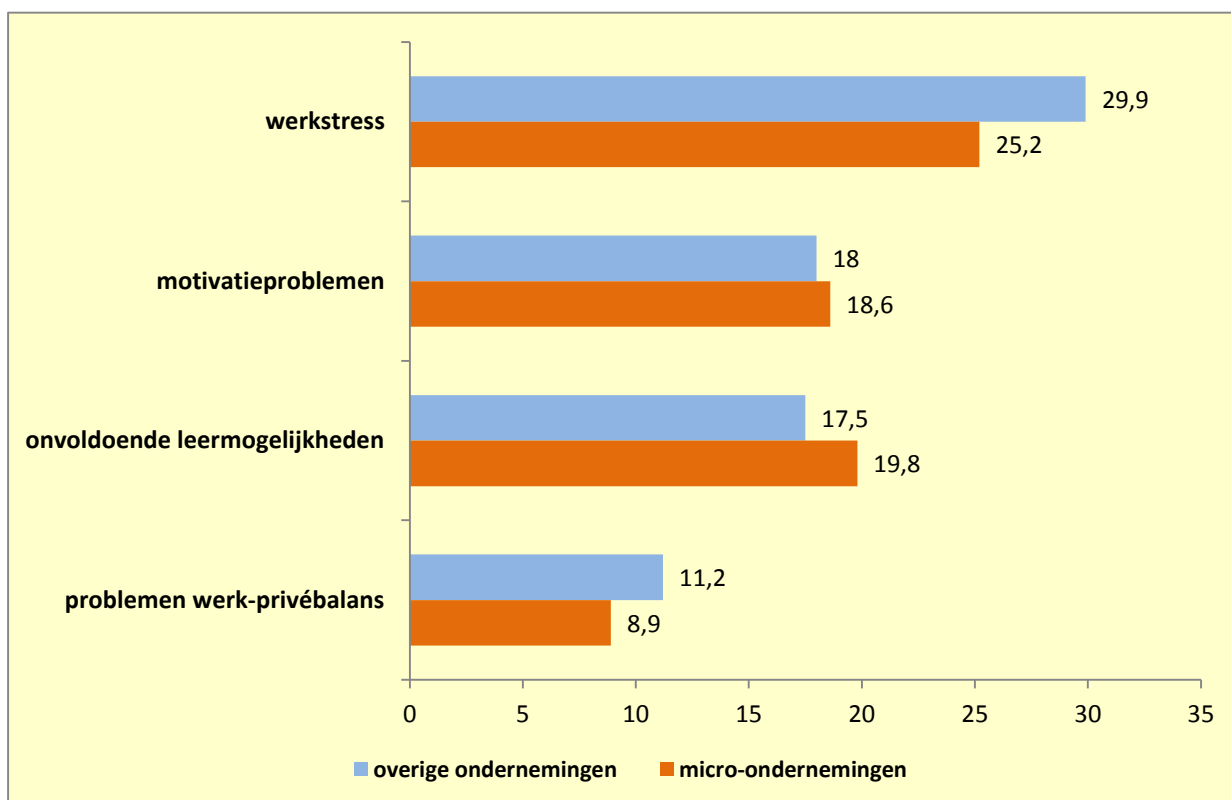
- Het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk is gedaald van 15,3% naar 12,2%
- Het aandeel werknemers met onvoldoende steun vanuit de directe leiding is gedaald van 14,5% naar 10,4%

³ Significant: Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$

4 Vergelijking met de overige ondernemingen voor 2013

4.1 Werkbaarheidsknelpunten

Figuur 4: Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2013



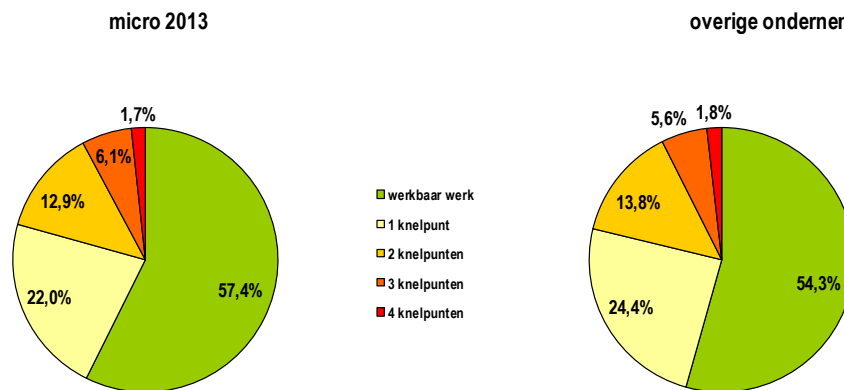
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Het aandeel van de werknemers die een job hebben met onvoldoende leermogelijkheden ligt hoger in de micro-ondernemingen dan bij de overige: 19,8% versus 17,5%. Voor werkstress en problemen in de werk-privébalans zien we het omgekeerde. Voor motivatieproblemen is er geen verschil tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen.

4.2 Werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad voor werknemers in micro-ondernemingen ligt met 57,4% hoger dan in de overige ondernemingen (54,3%). Het aandeel werknemers dat op geen van de vier werkbaarheidsindicatoren problematisch scoort ligt dus hoger in de micro-ondernemingen.

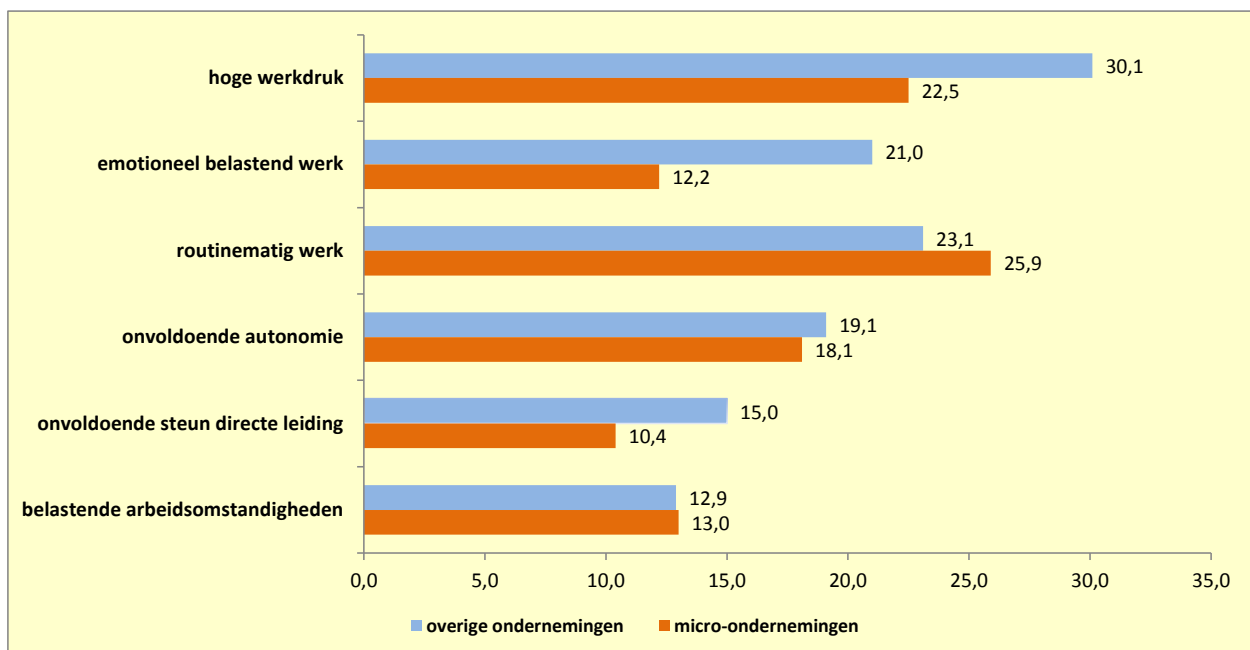
Figuur 5: Werkbaarheidsgraad van werknemers in de overige ondernemingen, 2013 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

4.3 Werkbaarheidsrisico's

Figuur 6: Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's in de micro-ondernemingen – overige ondernemingen, 2013

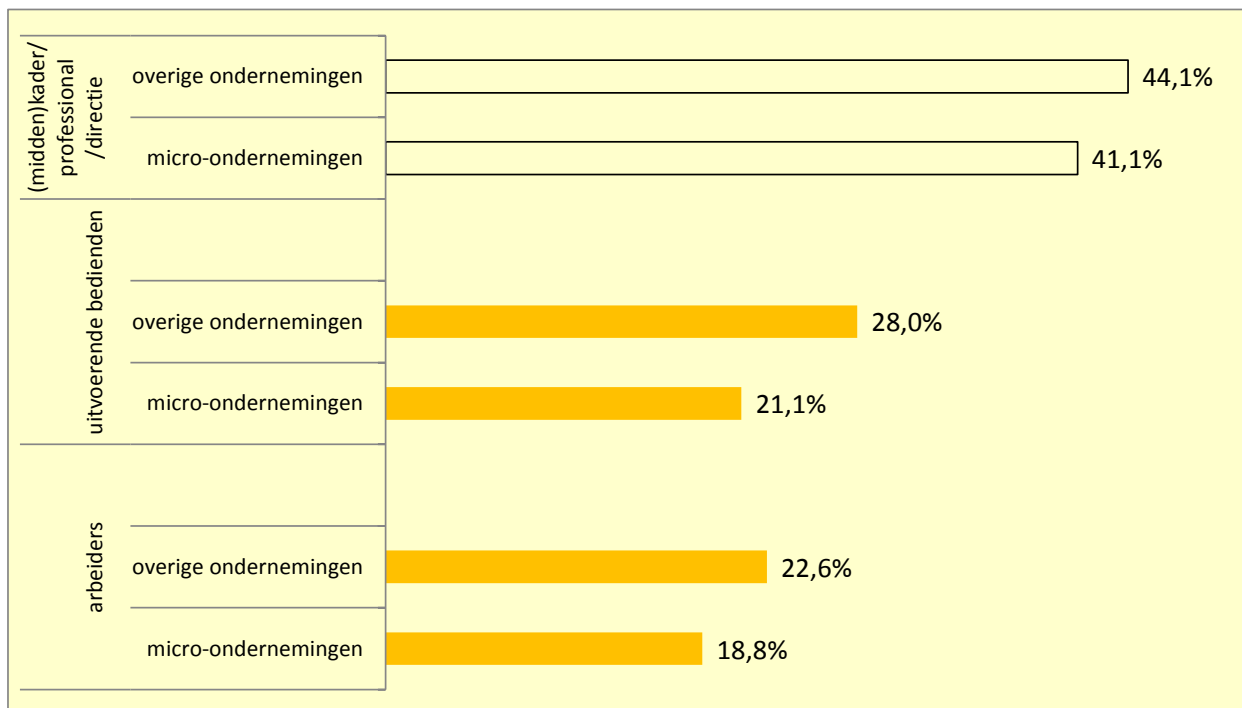


Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2013, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Op het vlak van hoge werkdruk, emotioneel belastend werk en onvoldoende steun vanuit de directe leiding wijken micro-ondernemingen in positieve zin af van de overige ondernemingen. Het aandeel problematisch ligt voor deze drie risico-indicatoren lager dan dit van de overige ondernemingen. Voor routinematig werk is het beeld omgekeerd. Voor dit werkbaarheidsrisico ligt het aandeel werknemers dat problematisch scoort hoger bij de micro-ondernemingen. Voor onvoldoende autonomie en belastende arbeidsomstandigheden is het verschil tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen niet significant.

Uit voorafgaand onderzoek weten we dat de aard van het werk sterk de prevalentie van bepaalde werkbaarheidsrisico's bepaalt. Zo is het werk van zorg- en onderwijsmedewerkers meer emotioneel belastend en zijn de arbeidsomstandigheden meer fysiek belastend bij arbeiders. In onderstaande figuren bekijken we voor elk van de werkbaarheidsrisico's of de verschillen tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen blijven bestaan als we onze bevindingen opsplitsen naar beroepsgroep⁴. Indien de verschillen tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen voor een beroepsgroep significant zijn dan worden de balkjes ingekleurd.

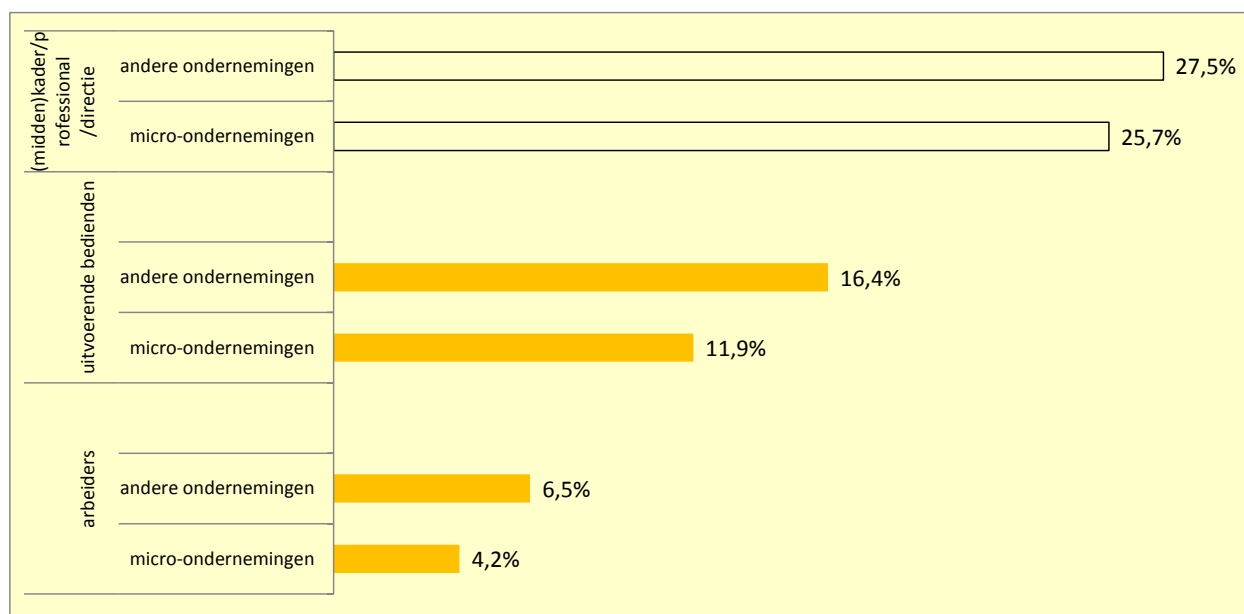
Figuur 7: Aandeel werknemers met hoge werkdruk naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen)



Zowel bij de arbeiders als bij de uitvoerende bedienden is het aandeel werknemers met een hoge werkdruk lager bij de micro-ondernemingen. Bij de (midden)kaders/professionals is dit ook zo maar dit verschil is niet significant.

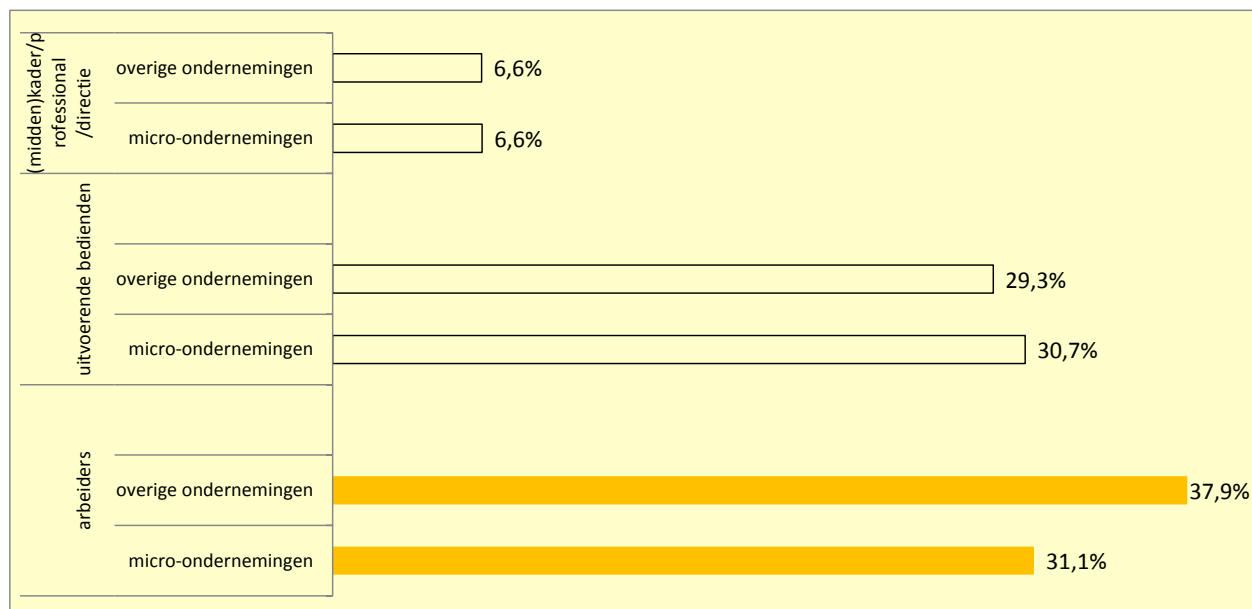
⁴ Omdat zorg- en onderwijsmedewerkers onvoldoende voorkomen in micro-ondernemingen worden deze beroepsgroepen in onderstaande figuren niet mee opgenomen. Van de 1731 respondenten die volgens de enquête 2013 tewerkgesteld waren in micro-ondernemingen zijn er 99 zorg- en 37 onderwijsmedewerker. Bij de overige ondernemingen bedraagt het aandeel problematisch bij de zorg/onderwijsmedewerkers 27,7% voor werkdruk, 38,4% voor emotionele belasting, 13% voor taakvariatie, 17,6% voor autonomie, 14,1% voor relatie directe leiding en 10,9% voor belastende arbeidsomstandigheden.

Figuur 8: Aandeel werknemers met emotioneel belastend werk naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen)



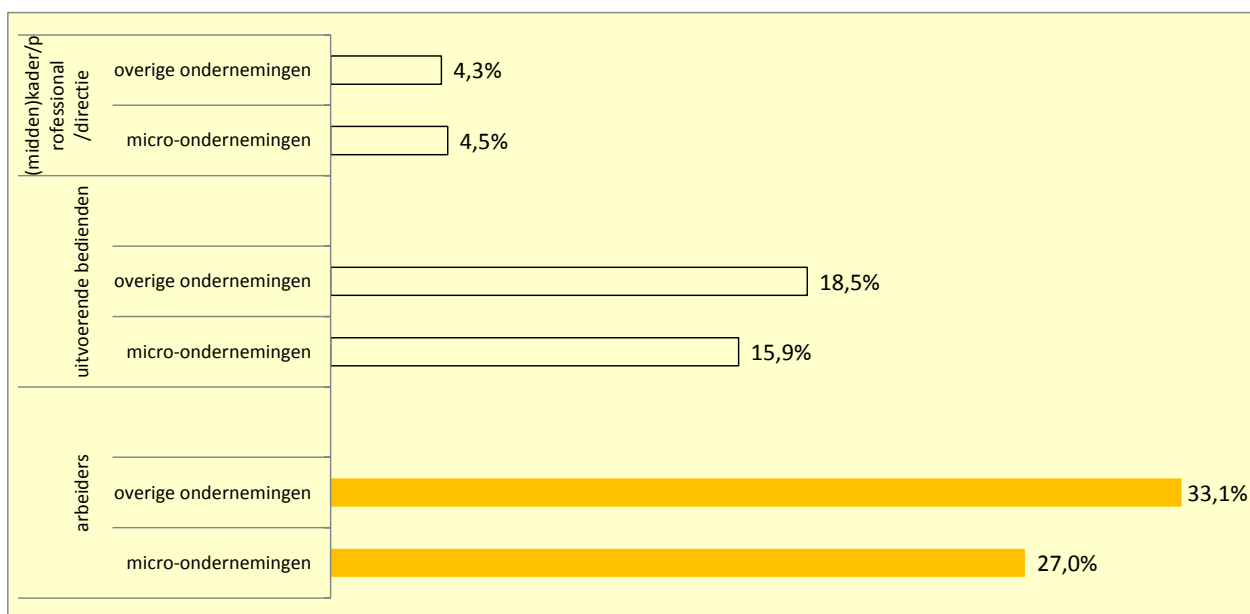
Zowel bij de arbeiders als bij de uitvoerende bedienden is het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk lager bij de micro-ondernemingen. Bij de (midden)kaders/professionals/directie is dit ook zo maar dit verschil is niet significant.

Figuur 9: Aandeel werknemers met routinematig werk naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen)



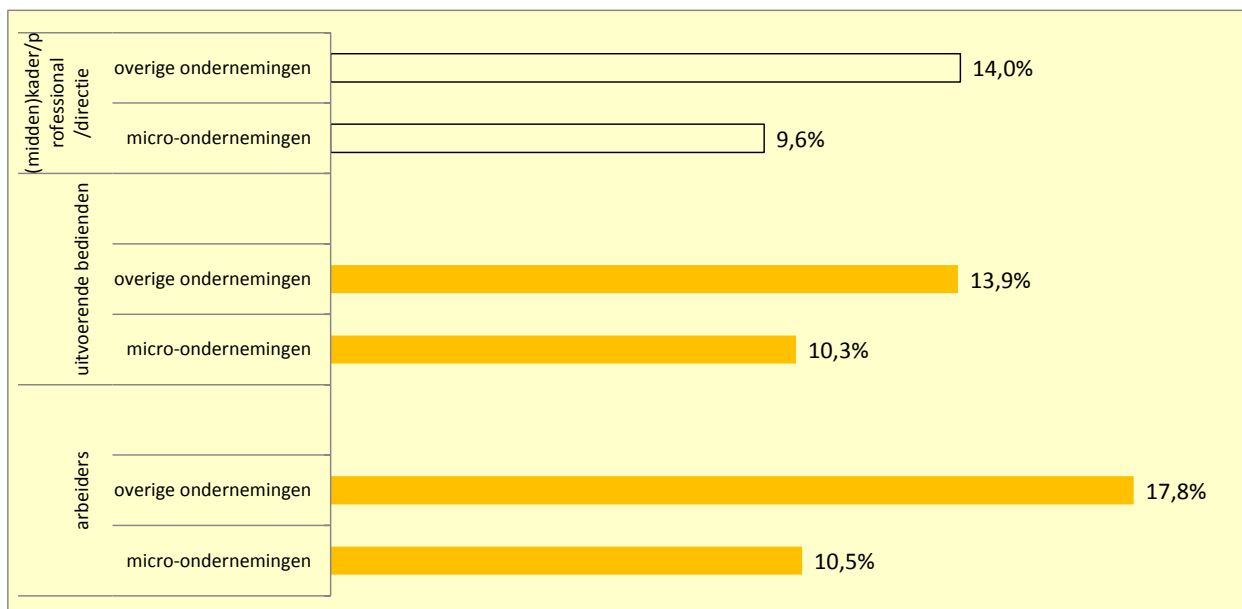
Bij de arbeiders is het aandeel werknemers met routinematig werk lager bij de micro-ondernemingen. Bij de uitvoerende bedienden en de (midden)kaders/professionals/directie is er geen significant verschil.

Figuur 10: Aandeel werknemers met onvoldoende autonomie naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen)



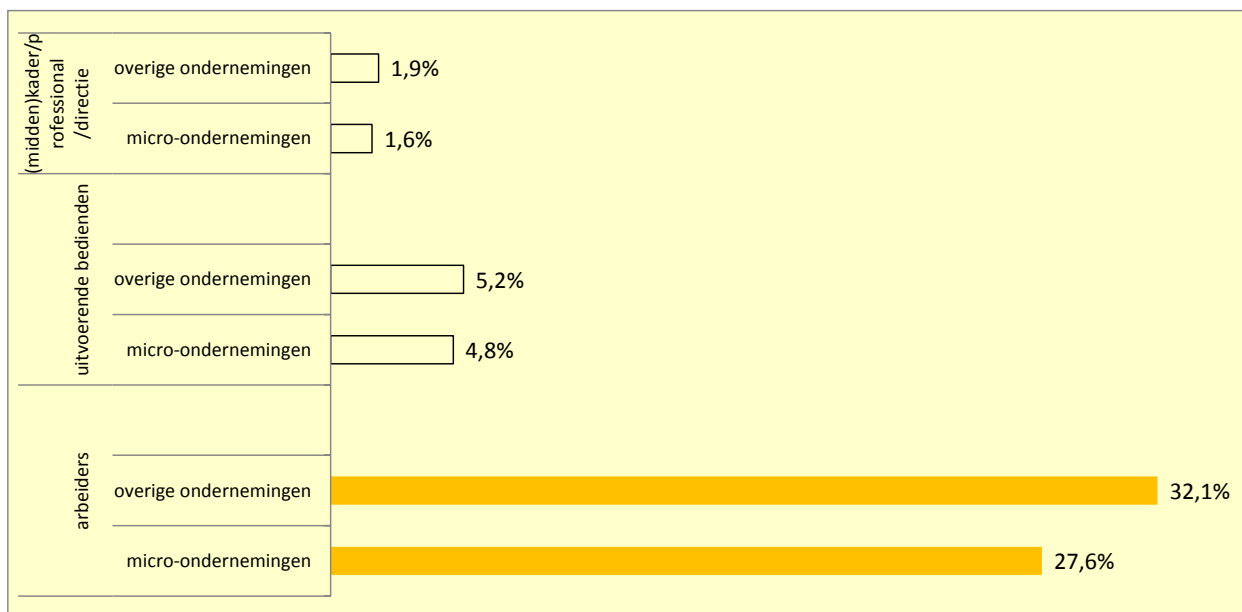
Bij de arbeiders is het aandeel werknemers met onvoldoende autonomie lager bij de micro-ondernemingen. Bij de uitvoerende bedienden en de (midden)kaders/professionals is er geen significant verschil.

Figuur 11: Aandeel werknemers met onvoldoende steun vanuit de directe leiding naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen)



Zowel bij de arbeiders als bij de uitvoerende bedienden is het aandeel werknemers met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding lager bij de micro-ondernemingen. Bij de (midden)kaders/professionals/directie is dit ook zo maar het verschil is niet significant.

Figuur 12: Aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen)



Bij de arbeiders is het aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden lager bij de micro-ondernemingen. Bij de uitvoerende bedienden en de (midden)kaders/professionals is dit verschil niet significant.

5 Kunnen we verschillen in werkbaarheidsknelpunten verklaren?

In dit deel proberen we de vaststellingen uit de bivariate analyse met betrekking tot de werkbaarheidsknelpunten in twee stappen verder te analyseren.

In een eerste stap gaan we in een eenvoudig model (model 1) via de techniek van logistische regressie na of we de verschillen op het vlak van werkbaarheidsknelpunten tussen micro-ondernemingen en overige ondernemingen kunnen verklaren door de prevalentie van de werkbaarheidsrisico's. We toetsen de veronderstelling dat de werknemers uit micro-ondernemingen niet anders scoren dan de overige ondernemingen voor de werkbaarheidsknelpunten indien we rekening houden met de risico-indicatoren.

In het model zijn volgende variabelen opgenomen:

- afhankelijke variabelen (dichotoom):
 - geen werkstress versus werkstress
 - geen motivatieproblemen versus motivatieproblemen
 - voldoende leermogelijkheden versus onvoldoende leermogelijkheden
 - haalbare werk-privébalans versus onevenwicht werk-privébalans
- onafhankelijke variabelen:
 - ondernemingsgrootte (micro-ondernemingen versus overige ondernemingen)
 - risico-indicatoren
 - werkdruk
 - emotionele belasting
 - taakvariatie
 - autonomie
 - ondersteuning leiding
 - arbeidsomstandigheden

De resultaten van deze logistische regressie zijn odds ratio's. Een odds ratio is een verhouding van twee odds die elk de kansverhouding uitdrukken van een deelpopulatie om bijvoorbeeld wel of niet werkstress te ervaren. Indien de odds ratio voor een bepaalde factor bv. ondernemingsgrootte niet significant afwijkt van 1, dan betekent dit dat ondernemingsgrootte voor werkstress geen rol speelt, en dit rekening houdend met de getoetste risico-indicatoren. Anders gezegd: verschillen tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van werkstress kunnen verklaard worden door de risico-indicatoren opgenomen in het model. Als de odds ratio groter is dan 1, dan wijst dit op een positief verband tussen de getoetste factor en de afhankelijke variabele. Als de odds ratio kleiner is dan 1, dan is er sprake van een negatief verband. In beide gevallen kunnen de risico-indicatoren de vastgestelde verschillen in werkbaarheidsknelpunten tussen micro-ondernemingen en overige ondernemingen niet volledig verklaren door de risico-indicatoren opgenomen in het model. In beide gevallen is onze hypothese dat we verschillen tussen micro-ondernemingen en overige ondernemingen op het vlak van werkbaarheidsknelpunten kunnen verklaren door de risicofactoren niet bevestigd.

In een tweede stap voegen we beroepsgroep als onafhankelijke variabele aan het model toe (model 2). Concreet gaan we na hoe de odds ratio voor ondernemingsgrootte evolueert als we rekening houden met het feit dat bepaalde beroepen minder of vaker voorkomen in micro-ondernemingen.

Tabel 5: Model 1: logistische regressie voor de werkbaarheidsknelpunten (model 1) 2013

Odds Ratio				
	werkstress	motivatieproblemen	problemen met leermogelijkheden	problemen werk-privébalans
Risico-indicatoren				
Werkdruk				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	4,62	2,16	1,07	6,12
Emotionele belasting				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	2,03	1,23	0,64	2,38
Taakvariatie				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	1,15	4,53	7,69	0,78
Autonomie				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	1,47	1,50	2,77	1,24
Relatie directe leiding				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	2,04	4,03	3,82	1,95
Fysieke arbeidsomstandigheden				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	1,61	1,55	1,87	1,28
Ondernemingsgrootte				
overige ondernemingen	R	R	R	R
micro-ondernemingen	0,95	1,23	1,27	1,03

Noot: vet = significant ($p < 0,05$); R = referentiecategorie

De odds ratio voor ondernemingsgrootte wijkt zowel voor werkstress als voor werk-privébalansproblemen niet significant af van 1. Concreet wil dit zeggen dat voor deze twee werkbaarheidsknelpunten de verschillen tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen kunnen verklaard worden door de werkbaarheidsrisico's.

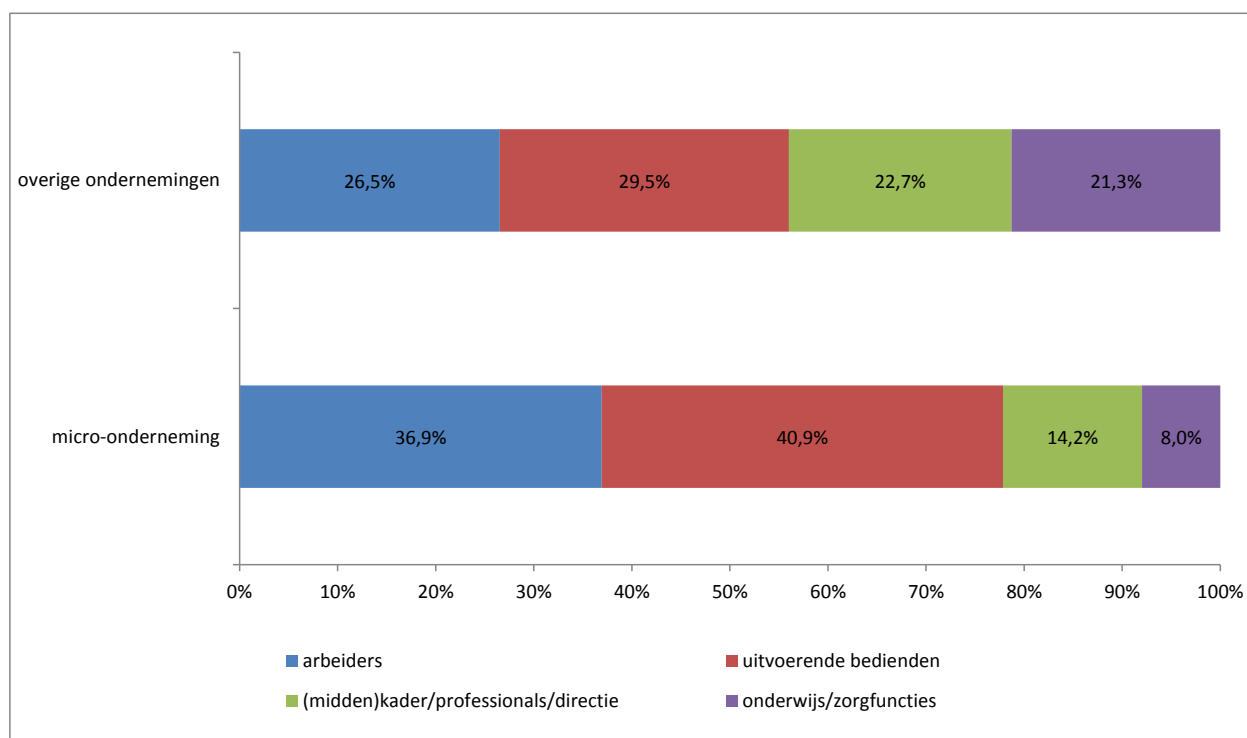
Omdat we veruit de hoogste odds ratio vinden voor werkdruk kunnen we stellen dat het lager aandeel werknemers met werkstress en/of werk-privébalansproblemen (zie bivariate analyse) vooral het gevolg is van het feit dat het aandeel werknemers met hoge werkdruk lager ligt in micro-ondernemingen.

Voor motivatieproblemen en problemen op het vlak van leermogelijkheden is de odds ratio voor ondernemingsgrootte significant groter dan 1. Dit betekent dat micro-ondernemingen - ongeacht hoe ze scoren op de werkbaarheidsrisico's - een hoger risico lopen op problemen op het vlak van motivatie en/of leermogelijkheden. Met model 1 kunnen we met andere woorden de verschillen in werkbaarheidsknelpunten tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen niet verklaren.

In een volgende stap (model 2) voegen we de beroepsgroep aan het model toe. Micro-ondernemingen en de overige ondernemingen verschillen sterk wanneer we kijken naar de beroepsgroep. Zoals verwacht komen zorg- en onderwijsmedewerkers nauwelijks voor in micro-ondernemingen terwijl ze bij de overige ondernemingen/organisaties meer dan een vijfde van de werknemers vertegenwoordigen. In micro-ondernemingen zijn bijna acht op tien werknemers of arbeider of uitvoerende bediende. Bij de overige ondernemingen zijn dat er minder dan zes

op tien. De functie van (midden)kader/professional/directie komt duidelijk minder voor in micro-ondernemingen.

Figuur 13: Samenstelling van resp. micro-ondernemingen en overige ondernemingen naar beroepsgroep, 2013



Tabel 6: Model 2: logistische regressie voor de werkbaarheidsknelpunten (model 2), 2013

	Odds Ratio			
	werkstress	motivatieproblemen	problemen met leermogelijkheden	problemen werk-privébalans
Beroepsgroep				
uitvoerend bediende	R	R	R	R
kortgeschoolde arbeider	0,91	1,21	2,64	1,09
geschoolde arbeider	0,78	1,13	1,22	0,96
middenkader/professional	1,14	0,98	0,47	1,58
kader/directie	0,97	0,68	0,22	2,60
zorgmedewerker	0,85	0,34	0,59	0,70
onderwijsmedewerker	1,71	0,57	0,39	2,61
Risico-indicatoren				
Werkdruk				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	4,55	2,16	1,19	5,84
Emotionele belasting				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	1,94	1,56	0,90	2,29
Taakvariatie				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	1,23	4,26	6,13	0,93
Autonomie				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	1,57	1,47	2,36	1,47
Relatie directe leiding				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	2,02	3,93	4,10	1,90
Fysieke arbeidsomstandigheden				
niet problematisch	R	R	R	R
problematisch	1,86	1,45	1,31	1,61
Ondernemingsgrootte				
overige ondernemingen	R	R	R	R
micro-ondernemingen	0,99	1,12	1,11	1,15

Noot: vet = significant ($p < 0,05$); R = referentiecategorie

Wanneer we de beroepsgroep in het model opnemen, dan kunnen we ook voor motivatieproblemen en werkprivébalansproblemen het verschil tussen micro-ondernemingen en de overige ondernemingen verklaren. De odds ratio verschilt voor ondernemingsgrootte voor geen van de vier werkbaarheidsknelpunten significant van 1. De verschillende samenstelling van micro-ondernemingen wat betreft de beroepsgroep verklaart samen met de onderzochte risicofactoren de verschillen tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van motivatie en leermogelijkheden.

6 Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag 2013

6.1 Arbeidstijden

De arbeidstijd werd in de werkbaarheidsmonitor gemeten aan de hand van de volgende vraagstelling:

- Hoe dikwijls doet u overuren? (meer werken dan contractueel voorzien, zowel betaald als onbetaald)
- Kan u deze overuren doorgaans recupereren? (ja/nee)
- Hoeveel keren werkt u gemiddeld per maand 's nachts? (dit is minimum 2 uur tussen 23u00 en 5u00)

Tabel 7: Arbeidstijden van werknemers in micro-ondernemingen vergeleken met de overige ondernemingen, 2013

	Micro- ondernemingen	Overige ondernemingen
Overuren, recuperatie van overuren (% van werknemers)		
frequent overuren zonder recuperatie	13,2%	21,8%
frequent overuren met recuperatie	15,5%	15,9%
nooit/soms overuren	71,3%	62,3%
Nachtwerk (% van werknemers)		
geen nachtwerk	93,1%	85,5%
1-2 keer per maand	3,0%	5,0%
3-10 keer per maand	2,6%	7,9%
> 10 keer per maand	1,3%	1,7%

In de micro-ondernemingen werken werknemers minder dan in de overige ondernemingen over of 's nachts. Ook het aandeel overwerk zonder recuperatie ligt lager bij werknemers uit micro-ondernemingen.

6.2 Werkloosheidsrisico en verloopintentie

Het werkloosheidsrisico en de verloopintentie werd in de werkbaarheidsmonitor gemeten aan de hand van de volgende vraagstelling:

- Werkloosheidsrisico:
 - Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden? (erg groot, eerder groot, niet groot, maar ook niet klein, eerder klein, erg klein of onbestaand)

■ Verloopintentie:

- Hoe dikwijls heeft u in de afgelopen 12 maanden overwogen om elders werk te zoeken? (regelmatig, af en toe, nooit)

Tabel 8: Werkloosheidsrisico en verloopintentie van werknemers in micro-ondernemingen vergeleken met de overige ondernemingen, 2013

	Micro- ondernemingen	Overige ondernemingen
Werkonzekerheid (% van werknemers)		
groot	6,2%	3,5%
niet groot, niet klein	19,1%	16,1%
klein	74,7%	80,5%
Verloopintentie (% van werknemers)		
regelmatig	10,4%	8,7%
af en toe	30,2%	28,2%
nooit	59,4%	63,1%

Het aandeel werknemers dat zijn werkloosheidskans groot inschat, ligt hoger in micro-ondernemingen. Ook de verloopintentie ligt hoger bij werknemers in micro-ondernemingen.

6.3 Pendeltijden

De pendeltijd werd in de werkbaarheidsmonitor gemeten aan de hand van de volgende vraagstelling:

- Hoe lang bent u normaal onderweg van thuis naar het werk en terug (reken dus heen- en terugreis samen)?

Tabel 9: Pendeltijd van werknemers in micro-ondernemingen vergeleken met de overige ondernemingen, 2013

	Micro- ondernemingen	Overige ondernemingen
pendeltijden (% van werknemers)		
minder dan een half uur	50,4%	35,1%
minstens een half uur maar minder dan een uur	27,0%	30,1%
minstens een uur maar minder dan twee uur	17,7%	23,9%
twee uur of meer	4,9%	10,9%

Het aandeel werknemers met korte pendeltijden (minder dan een half uur) ligt hoger in micro-ondernemingen. Ongeveer de helft van de werknemers uit micro-ondernemingen pendelt

minder dan een half uur per dag. Minder dan 5% van de werknemers uit micro-ondernemingen pendelt twee of meer uur per dag.

6.4 Haalbaarheid pensioen

De haalbaarheid van het pensioen werd in de werkbaarheidsenquête gemeten aande hand van de volgende vraagstelling:

■ Denkt u in staat te zijn om uw huidige job voort te zetten tot uw pensioen? (ja/nee)

Bij 'nee' antwoord:

- Zou aangepast werk (*lichter werk, deeltijds werk...*) u wel in staat stellen tot uw pensioen te werken? (ja/nee)

Tabel 10: Haalbaarheid pensioen van werknemers in micro-ondernemingen vergeleken met de overige ondernemingen, 2013

	Micro- ondernemingen	Overige ondernemingen
Haalbaarheid pensioen (% van werknemers)		
ja	66,9%	64,5%
Ja, mits aangepast werk	26,8%	30,2%
nee	6,2%	5,2%

Werknemers uit micro-ondernemingen achter zich iets vaker dan deze uit de overige ondernemingen in staat hun huidige job verder te zetten tot hun pensioen.

6.5 Ongewenst gedrag

Het ongewenst gedrag op de werkvloer werd in de werkbaarheidsmonitor gemeten aan de hand van de volgende vraagstelling:

■ Hoe dikwijls was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...?

- lichamelijk geweld
- ongewenst seksueel gedrag
- pesten

Tabel 11: Ongewenst gedrag bij werknemers in micro-ondernemingen vergeleken met de overige ondernemingen, 2013

	Micro- ondernemingen	Overige ondernemingen
Lichamelijk geweld (% van werknemers)		
nooit	98,2%	95,0%
sporadisch (soms)	1,6%	4,4%
regelmatig (vaak of altijd)	0,1%	0,6%
Ongewenst seksueel gedrag (% van werknemers)		
nooit	98,8%	97,7%
sporadisch (soms)	1,0%	2,2%
regelmatig (vaak of altijd)	0,2%	0,1%
Pestgedrag (% van werknemers)		
nooit	93,2%	90,0%
sporadisch (soms)	5,4%	8,5%
regelmatig (vaak of altijd)	1,4%	1,5%

Werknemers in de micro-ondernemingen worden minder dan deze uit de overige ondernemingen geconfronteerd met ongewenst gedrag.

Lijst figuren

Figuur 1:	Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten 2004-2013 (micro-ondernemingen).....	12
Figuur 2:	Verdeling van werknemers naar werkbaarheidsgraad (aantal werkbaarheidsknelpunten) 2004-2013,micro-ondernemingen.....	13
Figuur 3:	Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's 2004-2013 (micro-ondernemingen).....	13
Figuur 4:	Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2013.....	15
Figuur 5:	Werkbaarheidsgraad van werknemers in de overige ondernemingen, 2013 (% van werknemers).....	16
Figuur 6:	Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's in de micro-ondernemingen – overige ondernemingen, 2013	16
Figuur 7:	Aandeel werknemers met hoge werkdruk naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen)	17
Figuur 8:	Aandeel werknemers met emotioneel belastend werk naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen)	18
Figuur 9:	Aandeel werknemers met routinematig werk naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen)	18
Figuur 10:	Aandeel werknemers met onvoldoende autonomie naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen)	19
Figuur 11:	Aandeel werknemers met onvoldoende steun vanuit de directe leiding naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen) .	19
Figuur 12:	Aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden naar beroepsgroep, 2013 (micro-ondernemingen versus de overige ondernemingen).....	20
Figuur 13:	Samenstelling van resp. micro-ondernemingen en overige ondernemingen naar beroepsgroep, 2013.....	23

Lijst tabellen

Tabel 1:	Werkbaarheidsindicatoren: terminologie	8
Tabel 2:	Risico-indicatoren: terminologie	9
Tabel 3:	Werkbaarheidsindicatoren, aandeel werknemers niet-problematisch versus problematisch, 2013(micro-ondernemingen).....	10
Tabel 4:	Risico-indicatoren aandeel werknemers niet-problematisch versus problematisch, 2013 (micro-ondernemingen).....	11
Tabel 5:	Model 1: logistische regressie voor de werkbaarheidsknelpunten (model 1) 2013	22
Tabel 6:	Model 2: logistische regressie voor de werkbaarheidsknelpunten (model 2), 2013	24
Tabel 7:	Arbeidstijden van werknemers in micro-ondernemingen vergeleken met de overige ondernemingen, 2013.....	25
Tabel 8:	Werkloosheidsrisico en verloopintentie van werknemers in micro-ondernemingen vergeleken met de overige ondernemingen, 2013.....	26
Tabel 9:	Pendeltijd van werknemers in micro-ondernemingen vergeleken met de overige ondernemingen, 2013	26
Tabel 10:	Haalbaarheid pensioen van werknemers in micro-ondernemingen vergeleken met de overige ondernemingen, 2013.....	27
Tabel 11:	Ongewenst gedrag bij werknemers in micro-ondernemingen vergeleken met de overige ondernemingen, 2013	28