



Rapport

Werkbaar werk voor werknemers in micro- ondernemingen in 2019

Werkbaarheidsprofiel op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2019

Brussel, 31 maart 2021

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe



Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse Werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties en werkbaarheidscijfers vind je op www.werkbaarwerk.be

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

Inhoud

Inhoud	3
Samenvatting	5
Inleiding	8
1 Methodologie	9
2 Werkbaarheidssituatie in de micro-ondernemingen anno 2019	10
2.1 De werkbaarheidsgraad	10
2.2 De werkbaarheidsknelpunten	11
2.3 De werkbaarheidsrisico's	12
2.4 Risicoprofielen voor micro-ondernemingen	14
2.4.1 Risicoprofiel voor werkstress	14
2.4.2 Risicoprofiel voor motivatie	16
2.4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	17
2.4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	18
2.5 Samenvatting	19
3 Evolutie werkbaar werk in de micro-ondernemingen 2004-2019	19
3.1 Evolutie van de werkbaarheidsgraad	19
3.2 Evolutie van de werkbaarheidsknelpunten	20
3.3 Evolutie van de werkbaarheidsrisico's	21
3.4 Samenvatting	21
4 Vergelijking met de overige ondernemingen anno 2019	22
4.1 Werkbaarheidsgraad	22
4.2 Werkbaarheidsknelpunten	23
4.3 Werkbaarheidsrisico's	24
4.4 Samenvatting	24
5 Evolutie verschil tussen micro-ondernemingen en overige ondernemingen 2004-2019	24
5.1 De werkbaarheidsgraad	25
5.2 De werkbaarheidsknelpunten	25
5.3 De werkbaarheidsrisico's	28
5.4 Samenvatting	30
6 Kunnen we verschillen in werkstress verklaren?	30
6.1 Hoe gaan we tewerk?	30

6.2	De resultaten?	31
6.3	Samenvatting.....	33
7	Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de micro-ondernemingen anno 2019	34
7.1	Opleidingsparticipatie	34
7.2	Atypische werktijden	35
7.3	Telewerken	37
7.4	Woon-werkverkeer en pendeltijden.....	39
7.5	Grensoverschrijdend gedrag.....	40
7.6	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	41
7.7	Samenvatting.....	42
	Lijst met figuren en tabellen	43
	Referentielijst	45

Samenvatting

Dit rapport is gebaseerd op de werkbaarheidsmeting 2019 en levert geen informatie over de gevolgen van de Corona-crisis (voor de jobs) voor werknemers in micro-ondernemingen.

In 2019 heeft 53,1% van de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan 10 werknemers werkbaar werk. Dit betekent dat meer dan de helft van de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen een kwaliteitsvolle job heeft op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden én werk-privébalans. Hiermee scoren de werknemers in de micro-ondernemingen beter dan de overige ondernemingen. Dit is zo sinds het begin van de werkbaarheidsmetingen in 2004.

Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren geeft een duidelijk zicht op (het voorkomen van) knelpunten in de werksituatie van werknemers in de micro-ondernemingen in 2019:

- 33,4% wordt geconfronteerd met werkstress (overige ondernemingen: 37,2%);
- 20,1% kampt met motivatieproblemen (overige ondernemingen: 21,2%);
- 19,1% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job (overige ondernemingen: 16,2%);
- 9,4% signaleert een onevenwicht in de werk-privébalans (overige ondernemingen: 13,1%).

Werkbaarheidsknelpunten gaan hand in hand met risico's in de arbeidssituatie:

- 27,4% wordt geconfronteerd met hoge werkdruk (overige ondernemingen: 38,8%);
- 15,2% heeft emotioneel belastend werk (overige ondernemingen: 25,9%);
- 24,2% beschrijft zijn werk als routinematig (overige ondernemingen: 22,7%);
- 17,9% heeft onvoldoende autonomie in het werk (overige ondernemingen: 18,5%);
- 13,9% krijgt onvoldoende steun van de directe leiding (overige ondernemingen: 14,4%);
- 15,4% heeft af te rekenen met belastende arbeidsomstandigheden (overige ondernemingen: 15,1%).

Op het vlak van werkstress doen de werknemers in de micro-ondernemingen het beter dan de werknemers in de overige ondernemingen, en dit voor alle meetpunten. Dit komt omdat in de micro-ondernemingen de werknemers minder vaak geconfronteerd worden met hoge taakeisen in termen van hoge werkdruk en/of emotionele belasting. Deze werkbaarheidsrisico's komen vaker voor bij zorgmedewerkers, onderwijzend personeel en (midden)kaders, allemaal functies die weinig voorkomen in micro-ondernemingen.

Voor problemen in de werk-privécombinatie en onvoldoende leermogelijkheden zijn de verschillen tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen beperkter en minder eenduidig dan voor werkstress. Sinds 2013 scoren de micro-ondernemingen in vergelijking met de overige ondernemingen beter op het vlak van werk-privécombinatie en minder goed op het vlak van leermogelijkheden. Op het vlak van motivatieproblemen zien we geen verschillen tussen werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen en de overige werknemers. Dit komt omdat er weinig verschil is tussen de werknemers in de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van routinematig werken en (gebrek aan) ondersteuning door de directe leiding, twee risicofactoren die sterk bepalend zijn motivatieproblemen.

De monitor 2019 brengt niet alleen de werkbaarheidsgraad en -indicatoren in kaart, maar peilt ook naar aanvullende informatie over de kenmerken van de werkbeleving. We zetten een aantal opvallende vaststellingen voor de werknemers in micro-ondernemingen op een rijtje:

- 41,7% nam in het voorbij jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (overige ondernemingen: 62,1%);
- 37,3% werkt deeltijds (overige ondernemingen: 30,6%);
- 13,2% wordt frequent geconfronteerd met wijzigingen in het uurrooster (overige ondernemingen: 17,4%);
- 5,6% verricht regelmatig nachtarbeid (overige ondernemingen: 13,8%);
- 15% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (overige ondernemingen: 25,2%);
- 61,3% is buiten de kantooruren niet bereikbaar per mail, 29,8% niet per telefoon (overige ondernemingen 38,6% en 25,5%);
- 10,8% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (werknemers in de overige ondernemingen: 22,4%);
- 5,9% besteedt dagelijks twee uur of meer aan het woon-werkverkeer (werknemers in de overige ondernemingen: 10,8%);
- 15,5% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met verbale agressie, intimidatie of bedreiging, 1,7% met lichamelijk geweld, 8,7% met pesten (overige ondernemingen: 19%, 6,6%, 11,2%);
- 7,1% was in het voorbije jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval (overige ondernemingen: 10,6%);
- 12,6% is actief op zoek naar een andere job (overige ondernemingen: 10,3%);
- 4,5% schat de kans om op korte termijn zijn/haar job te verliezen als hoog in (overige ondernemingen: 2,7%);
- 66,6% van de 40-plussers schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in (overige ondernemingen: 61,2%).

Op basis van de analyse kunnen we met betrekking tot werkbaar werk voor werknemers in de micro-ondernemingen een aantal specifieke aandachtspunten naar voor schuiven:

- Anno 2019 kampt één op drie werknemers in micro-ondernemingen met werkstress en één op tien loopt het risico op uitval door burn-out. Dit zijn hoge aandelen maar toch doen micro-ondernemingen het op het vlak van werkstress en burn-outklachten beter dan de overige ondernemingen. Dit komt omdat de werknemers in micro-ondernemingen gunstiger scoren op het vlak van taakeisen (hoge werkdruk en emotionele belasting). Hoge taakeisen zijn een belangrijk aandachtspunt om in ondernemingen en organisaties de problematiek van werkstress en burn-out aan te pakken.
- Bijna twee op tien van de werknemers in de micro-ondernemingen heeft in zijn job onvoldoende leermogelijkheden, zes op tien kreeg in het jaar voorafgaand aan de meting geen bijscholing. Dit is een verbetering ten aanzien van het begin van de werkbaarheidsmetingen maar in 2019 doen de werknemers in de micro-ondernemingen het op dat vlak minder goed dan de werknemers in de overige ondernemingen. Dat werknemers in de micro-ondernemingen bovendien het risico op jobverlies hoger inschatten en een hogere verloopintentie rapporteren maakt het aspect 'leren' een aandachtspunt om de toekomstige tewerkstelling van de werknemers te faciliteren;
- Een aantal indicatoren wijzen op een aantal troeven voor de tewerkstelling in de micro-ondernemingen: minder grensoverschrijdend gedrag (pesten, intimidatie, lichamelijk geweld),

minder lange werkdagen en overwerk, werken dicht bij de woonplaats, minder bereikbaarheid buiten de werktijden, minder nachtwerk, minder onvoorspelbare uurroosters. Ook op het vlak van ziekteverzuim en intentie om te werken tot het pensioen doen de werknemers uit de micro-ondernemingen het beter dan de werknemers uit de overige ondernemingen.

- De cijfers geven aan dat in micro-ondernemingen telethuiswerk minder vaak wordt toegepast. Dit komt deels omdat de aard van het werk dit minder toelaat maar ook omdat het 'potentieel' aan telethuiswerk minder wordt benut. Ongeveer één op vijf van de werknemers geeft aan dat er nog mogelijkheden zijn tot verdere uitbouw van het telethuiswerken. Er is potentieel maar de organisatie laat telewerken niet toe of de werknemers zijn hiervoor geen vragende partij. De kloof tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van telethuiswerken neemt bovendien toe. Telewerken blijft in de micro-ondernemingen in de periode 2016-2019 min of meer stabiel en dit terwijl er bij een overige ondernemingen sprake is van een toename zowel wat betreft het aantal telewerkers als de intensiteit van het telewerken.

Inleiding

De Vlaamse sociale partners dragen al vele jaren de boodschap uit dat langer werken maar kan lukken als dit ook haalbaar is voor de betrokkenen en het werk voldoende kwaliteitsvol is. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': werk waarvan je niet overspannen of ziek wordt, dat boeiend en motiverend is, kansen biedt op blijven/bijleren en voldoende ruimte laat voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid sinds 2004 de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige, driejaarlijkse schriftelijke bevraging. Met de enquête 2019 (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019) is de werkbaarheidsmonitor voor werknemers inmiddels aan zijn zesde editie toe.

Werkbaarheid wordt - conform de vermelde beleidsdefinitie – in de monitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans.

De werkbaarheidsmonitor beoordeelt niet enkel in welke mate het werk werkbaar is voor de betrokkenen, maar registreert ook een aantal achterliggende risicofactoren. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Daarnaast levert de werkbaarheidsbevraging ook aanvullende informatie op over de arbeidssituatie en werkbeleving zoals: participatie aan bijscholing, arbeidstijdregelingen, telewerk, woon-werkverkeer, confrontatie met grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid en de inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

Dit rapport brengt 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 in zeven hoofdstukken achtereenvolgens de volgende vragen

- Wat verstaan we onder werkbaarheid en hoe wordt werkbaarheid gemeten?
- Hoe ziet de werkbaarheid van werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen er anno 2019 uit?
- Hoe is de werkbaarheid van werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen geëvolueerd als we vergelijken met de situatie in 2004?
- Hoe verhouden de werkbaarheidscijfers voor werknemers in de micro-ondernemingen zich ten aanzien van deze in de overige ondernemingen? (2019)
- Is er sprake van een evolutie in het verschil tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen in de periode 2004-2019?
- Kunnen we verschillen in werkstress tussen werknemers in micro-ondernemingen en werknemers in de overige ondernemingen verklaren?
- Wat leert de aanvullende informatie ons nog over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen?

1 Methodologie

Methodologie Vlaamse Werkbaarheidsmonitor in een notendop

De **Vlaamse werkbaarheidsmonitor** is een door de Stichting Innovatie & Arbeid ontwikkeld en beheerd meetsysteem, dat de ontwikkelingen in de kwaliteit van de arbeid of werkbaarheid in kaart brengt. Het is gebaseerd op grootschalige, driejaarlijkse (cross-sectionele) surveys bij werknemers en zelfstandige ondernemers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie *werkbaarheid* concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: werkbaar werk verwijst naar jobs, waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven. De werkbaarheidsmonitor hanteert daarom vier **werkbaarheidsindicatoren**: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans.

Meettechnisch is voor de operationalisering van de werkbaarheidsindicatoren geopteerd voor **psychometrische schalen**. De argumentatie voor het gebruik van dergelijke meetschalen (in plaats van enkelvoudige vragen) ligt in de meetnauwkeurigheid ervan. Bij de constructie van de vragenlijst werd maximaal aansluiting gezocht bij bestaande, wetenschappelijk gevalideerde instrumenten. Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn voor de schaalscores **grenswaarden** ('cut-off points') bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is.

De **werkbaarheidsgraad** als samengestelde index verwijst naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/in een niet problematische situatie verkeert/geen knelpunten signaleert voor elk van vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

In de werkbaarheidsmonitor wordt ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie, die de werkbaarheid kunnen bedreigen dan wel bevorderen. In de monitor voor werknemers worden zes jobkenmerken via zogenaamde **risico-indicatoren** in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden, taakvariatie, autonomie en ondersteuning door de directe leiding. Ook bij deze zes risico-indicatoren is de indicering gebaseerd op psychometrische schalen en werden grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is.

Dit rapport zoomt in op de **werkbaarheidssituatie van werknemers in micro-ondernemingen**. Onder micro-ondernemingen verstaan we ondernemingen met minimum één en maximum 9 werknemers. We vergelijken de werkbaarheidssituatie van werknemers in micro-ondernemingen met deze tewerkgesteld in ondernemingen met minstens 10 werknemers. De databank van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2019 bevat 1220 respondenten tewerkgesteld in micro-ondernemingen.

De methodologie van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor is uitvoerig beschreven in de methodologische nota van het instrument (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe 2019b). Voorliggend rapport actualiseert eerdere publicaties over dit thema (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016), (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2018).

2 Werkbaarheidssituatie in de micro-ondernemingen anno 2019

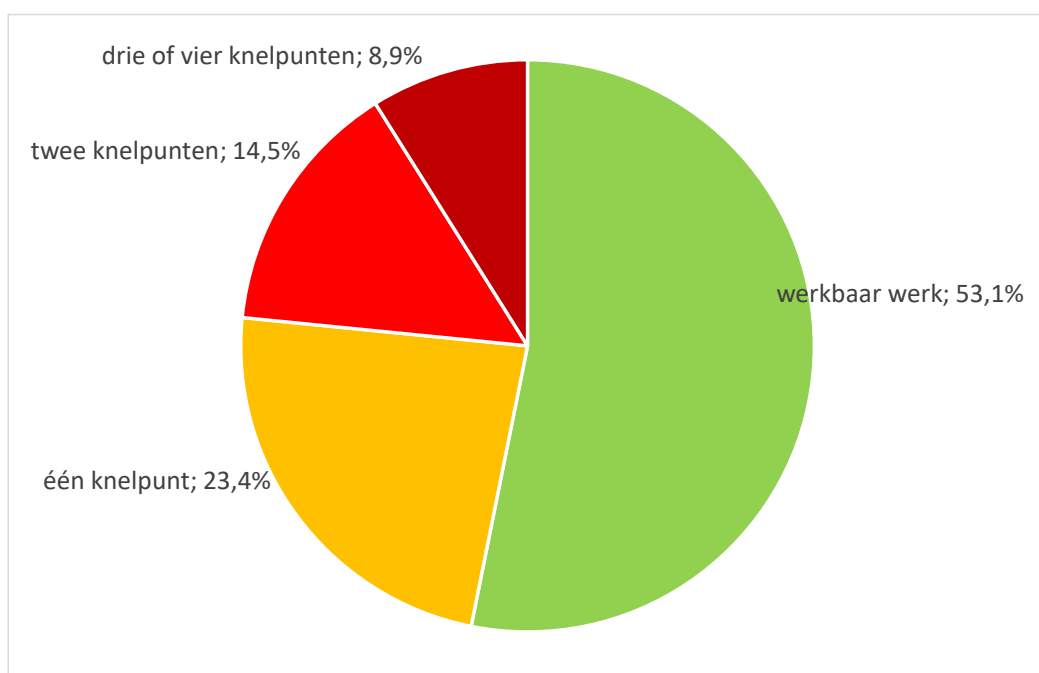
Om de werkbaarheidssituatie van werknemers in micro-ondernemingen in 2019 in beeld te brengen kijken we naar de werkbaarheidsgraad, de kengetallen voor vier werkbaarheidsknelpunten en de zes werkbaarheidsrisico's. We ronden het hoofdstuk af met het uittekenen van een risicoprofiel voor werkstressklachten, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en een problematische werk-privécombinatie.

2.1 De werkbaarheidsgraad

De notie 'werkbaarheid' wordt in de werkbaarheidsmonitor geconcretiseerd aan de hand van vier kwaliteitscriteria: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans. De werkbaarheidsgraad verwijst naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft en bijgevolg geen knelpunten signaleert voor alle vier genoemde werkbaarheidscriteria.

De werkbaarheidsgraad voor werknemers in micro-ondernemingen bedraagt in 2019 53,1%. Dat betekent dat meer dan de helft van de werknemers in micro-ondernemingen een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan worden toegekend. Werkbaar werk verwijst naar jobs, waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven. De overige 46,9% worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd: 23,4% met één knelpunt, 14,5% met twee knelpunten en 8,9% met drie of vier knelpunten.

Figuur 1: Werkbaar werk in micro-ondernemingen, aandeel werknemers naar aantal werkbaarheidsknelpunten, 2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers, 2019

2.2 De werkbaarheidsknelpunten

De beoordeling van de werkbaarheid van een job (en daarmee de werkbaarheidsgraad) wordt afgeleid uit informatie van de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie), leermogelijkheden in de job (kansen op blijven en competentie-ontwikkeling) en werk-privé-balans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Tabel 1: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
Welbevinden in het werk	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
Leermogelijkheden	de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privé-balans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie <i>(problemen met) combinatie van arbeid met privé-leven</i>

Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is. Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt, bij een acuut-problematische situatie over een acuut werkbaarheidsknelpunt. In de werkbaarheidsmonitor wordt met andere woorden met 'gelede kengetallen' gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht' - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal' - acuut knelpunt).

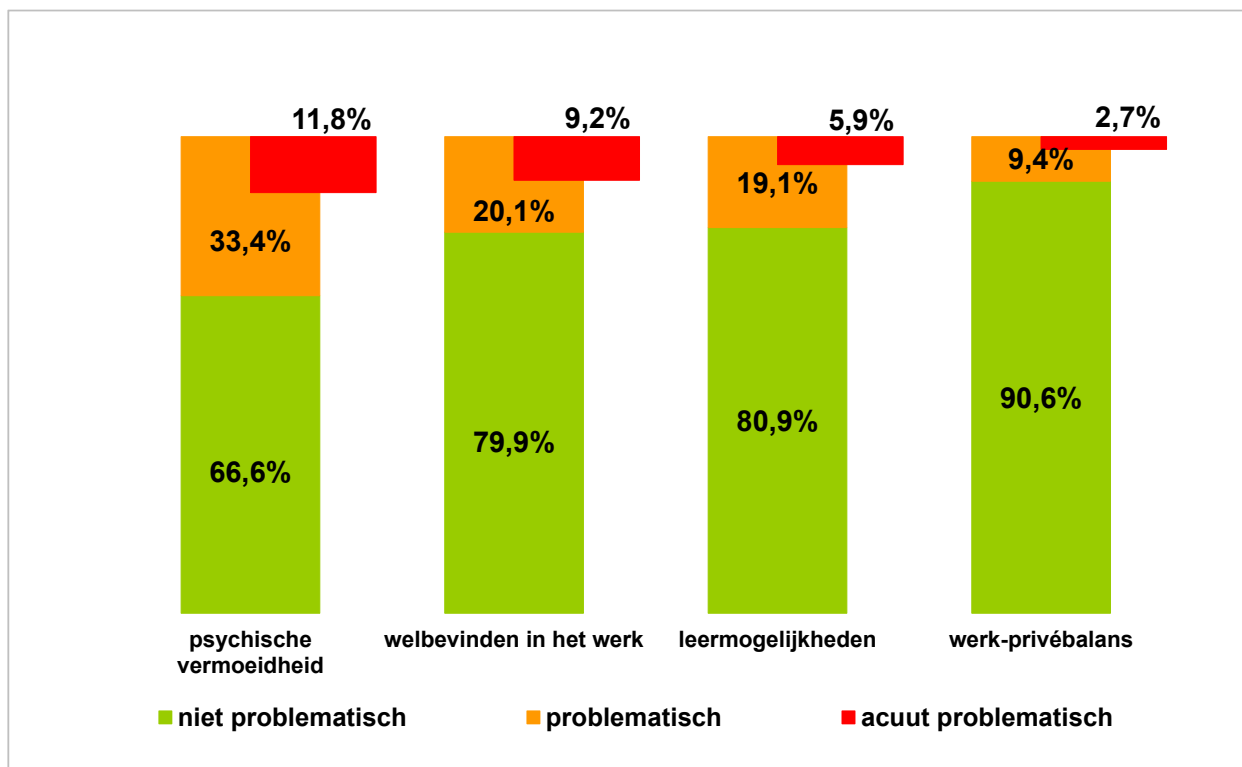
Niet problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies als volgt benoemd:

Tabel 2: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren

	Niet problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
Psychische vermoeidheid	geen werkstress	werkstressproblemen	symptomen burn-out
Welbevinden in het werk	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
Werk-privé-balans	haalbare werk-privé- combinatie	problemen werk-privé- combinatie	acuut werk-privé-conflict

Onderstaande figuur geeft voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren het aandeel werknemers dat zich in een niet problematische, een problematische of een acuut problematische situatie bevindt.

Figuur 2: Werkbaarheidsindicatoren in micro-ondernemingen, aandeel werknemers niet-problematisch versus (acuut) problematisch, 2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers, 2019

Leeswijzer: acuut problematisch (de verschoven rode blokjes in elke indicatorbalk) is een subgroep binnen de categorie problematisch (oranje zone), maar wordt gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie.

Bij ongeveer drie op de tien (33,4%) werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen is er sprake van een problematische psychische vermoeidheid of werkstressklachten, bij een op de tien spreken we van acuut problematisch psychische vermoeidheid (burn-outsymptomen). Werkstress is hiermee het grootste werkbaarheidsknelpunt voor werknemers in micro-ondernemingen. Voor welbevinden in het werk en voor leermogelijkheden bedraagt het aandeel problematisch ongeveer 20%. Bij één op de tien (9,4%) is de werk-privébalans in onevenwicht.

2.3 De werkbaarheidsrisico's

Werkbaarheidsknelpunten vinden (deels) hun oorzaak in de arbeidssituatie waarin de werknemers terecht komen. Omdat het vanuit beleidsoogpunt uiteraard relevant is om de werkbaarheid van jobs oorzakelijk te kunnen duiden (*wat maakt werk (on)werkbaar?*), wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit van jobs bedreigen dan wel bevorderen.

In de monitor voor werknemers worden zes jobkenmerken via zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Tabel 3: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers
Autonomie	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’
Ondersteuning directe leiding	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
Arbeidsomstandigheden	de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenïenten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

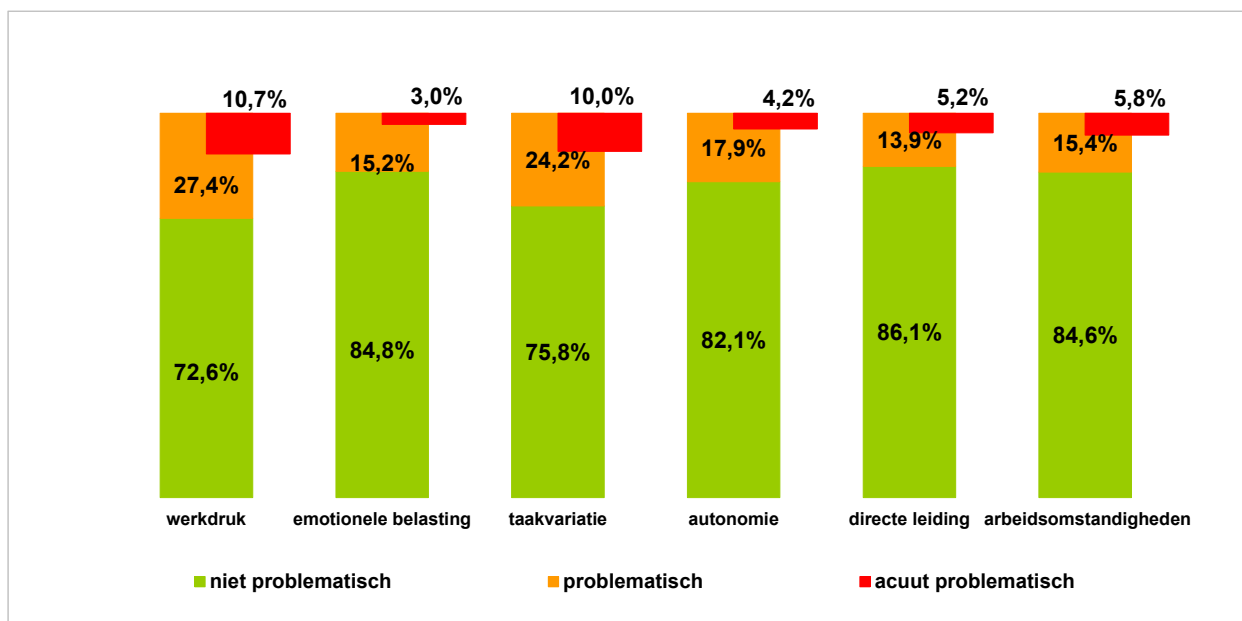
Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico's zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is. Niet problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's als volgt benoemd:

Tabel 4: Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren

	Niet problematisch	Problematisch	Acuut-problematisch
Werkdruk	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk	zeer hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	geen routinematig werk	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	voldoende steun door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting

Onderstaande figuur geeft voor elk van de zes risico-indicatoren het aandeel werknemers dat zich in een niet problematische, een problematische of een acuut problematische situatie bevindt.

Figuur 3: Werkbaarheidsrisico's in micro-ondernemingen, aandeel werknemers niet-problematisch versus (acuut) problematisch, 2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers, 2019

Leeswijzer: acuut problematisch (de verschoven rode blokjes in elke indicatorbalk) is een subgroep binnen de categorie problematisch (oranje zone), maar wordt gepercenteerd op de totale onderzoekspopulatie.

Bij ongeveer drie op de tien (27,4%) werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen is er sprake van een hoge werkdruk. Hoge werkdruk vormt hiermee het grootste werkbaarheidsrisico. Routinematig werk volgt met een aandeel van 24,2%. Daarna komen resp. gebrek aan autonomie (17,9%), belastende arbeidsomstandigheden (15,4%), emotionele belasting (15,2%) en onvoldoende ondersteuning door de directe leiding (13,9%).

2.4 Risicoprofielen voor micro-ondernemingen

Op basis van de kengetallen voor de onderscheiden risico-indicatoren en de recent gepubliceerde analyses over de samenhang tussen werkbaarheids- en risico-indicatoren (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2020), kunnen we een aantal risicoprofielen 'op maat van micro-ondernemingen' construeren.

Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek werkbaarheidsknelpunt af te rekenen krijgen.

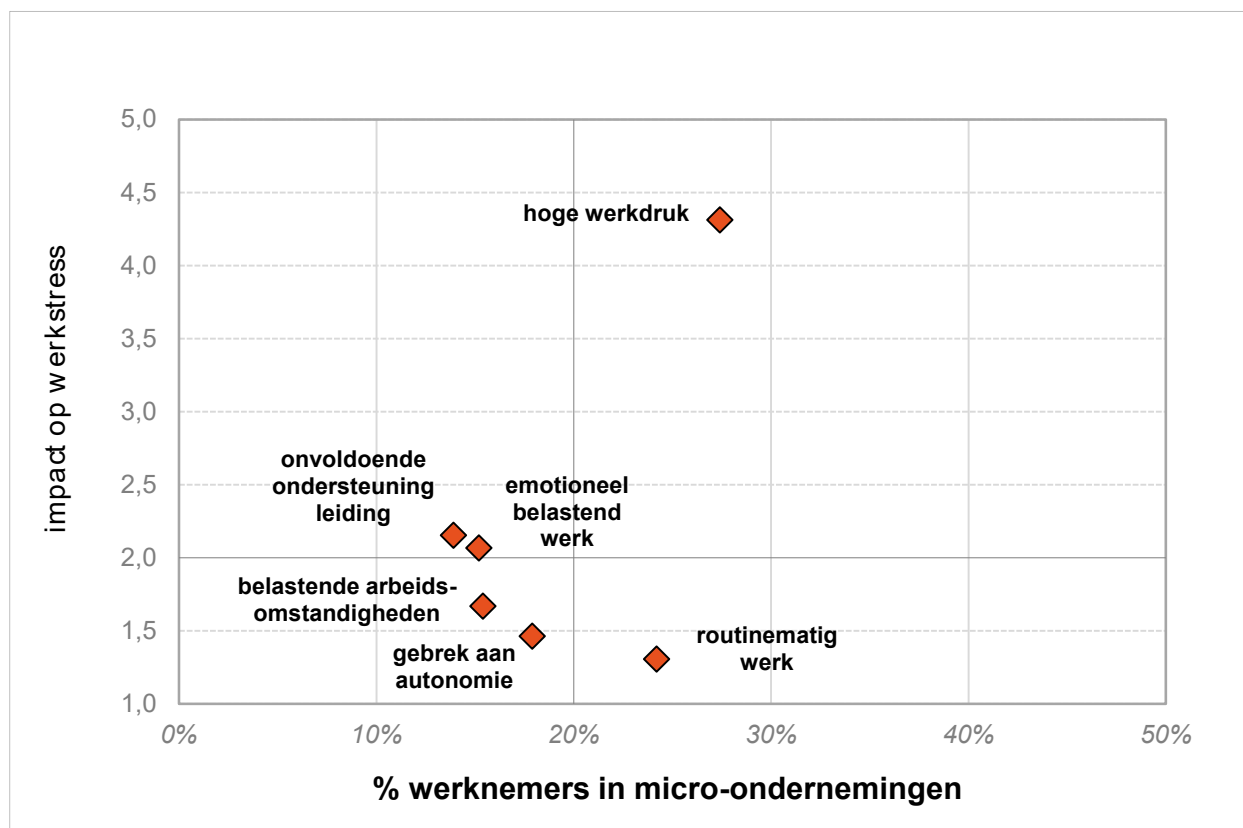
In wat volgt bespreken we achtereenvolgens de risicoprofielen voor werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden in het werk), leermogelijkheden en werk-privébalans.

2.4.1 Risicoprofiel voor werkstress

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben, onder meer personele onderbezetting, afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie en een gebrekkige communicatie op de werkplaats of een weinig adequate aansturing en ondersteuning van het

personeel door leidinggevenden. In onderstaande figuur wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen.

Figuur 4: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in micro-ondernemingen, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressproblemen bij werknemers in micro-ondernemingen. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstress/geen werkstress) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstress dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding werkstress/geen werkstress verhoogt met factor anderhalf).
2. Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er onder de werknemers in micro-ondernemingen beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (27,4%) dan met emotioneel belastend werk (15,2%) worden geconfronteerd.

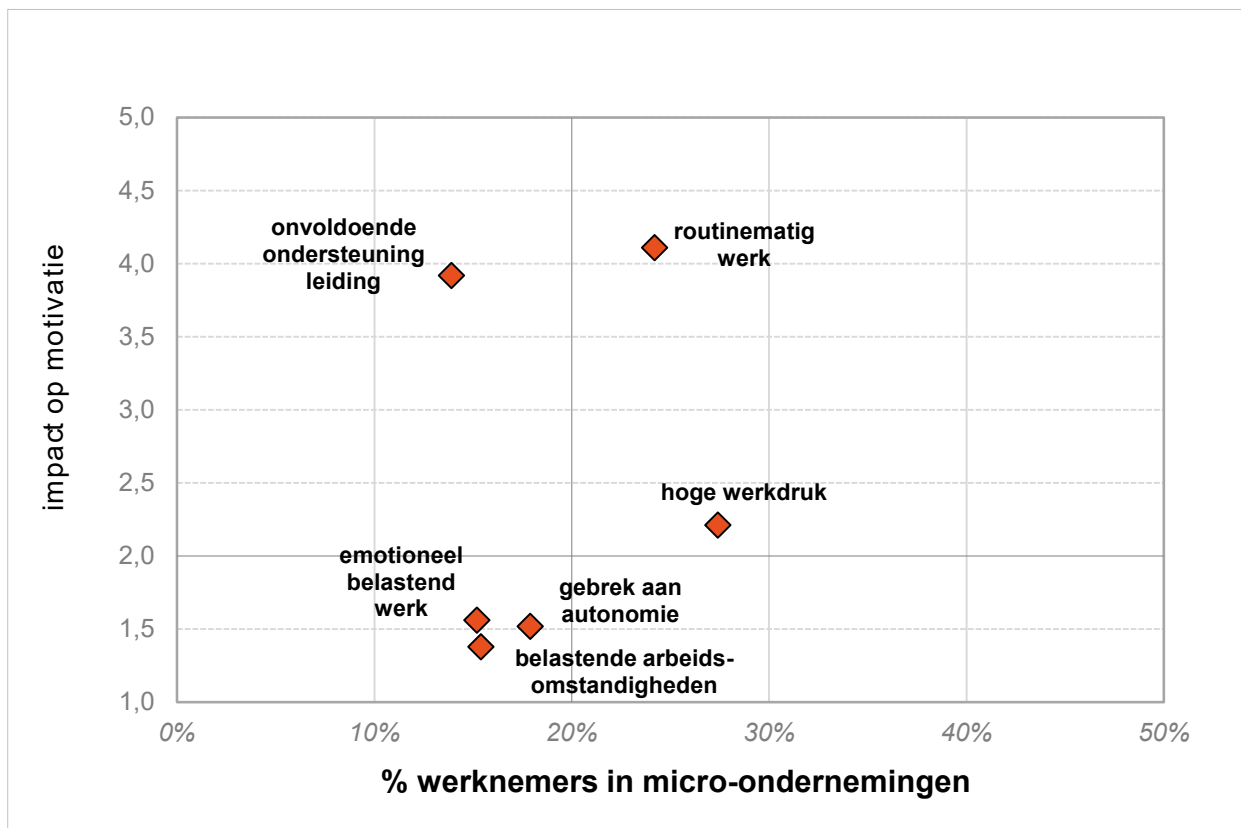
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstressproblemen. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (27,4% van de werknemers in micro-ondernemingen wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen. Ook emotionele belasting en het gebrek aan een ondersteuning door de directe leiding manifesteren zich als belangrijke risico's, maar zijn in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen hiermee geconfronteerd wordt (15,2% resp. 13,9%).

Verder stellen we vast dat ook routinematig werk, gebrek aan autonomie en belastende arbeidsomstandigheden -weliswaar in mindere mate- risicofactoren voor werkstressproblemen zijn. In de micro-ondernemingen worden respectievelijk 24,2%, 17,9% en 15,4% van de werknemers hiermee geconfronteerd.

2.4.2 Risicoprofiel voor motivatie

In onderstaande figuur wordt de 'ernstgraad' van zes motivatierisico's in de arbeidssituatie van werknemers in micro-ondernemingen geïllustreerd.

Figuur 5: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in micro-ondernemingen, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen bij werknemers in micro-ondernemingen. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

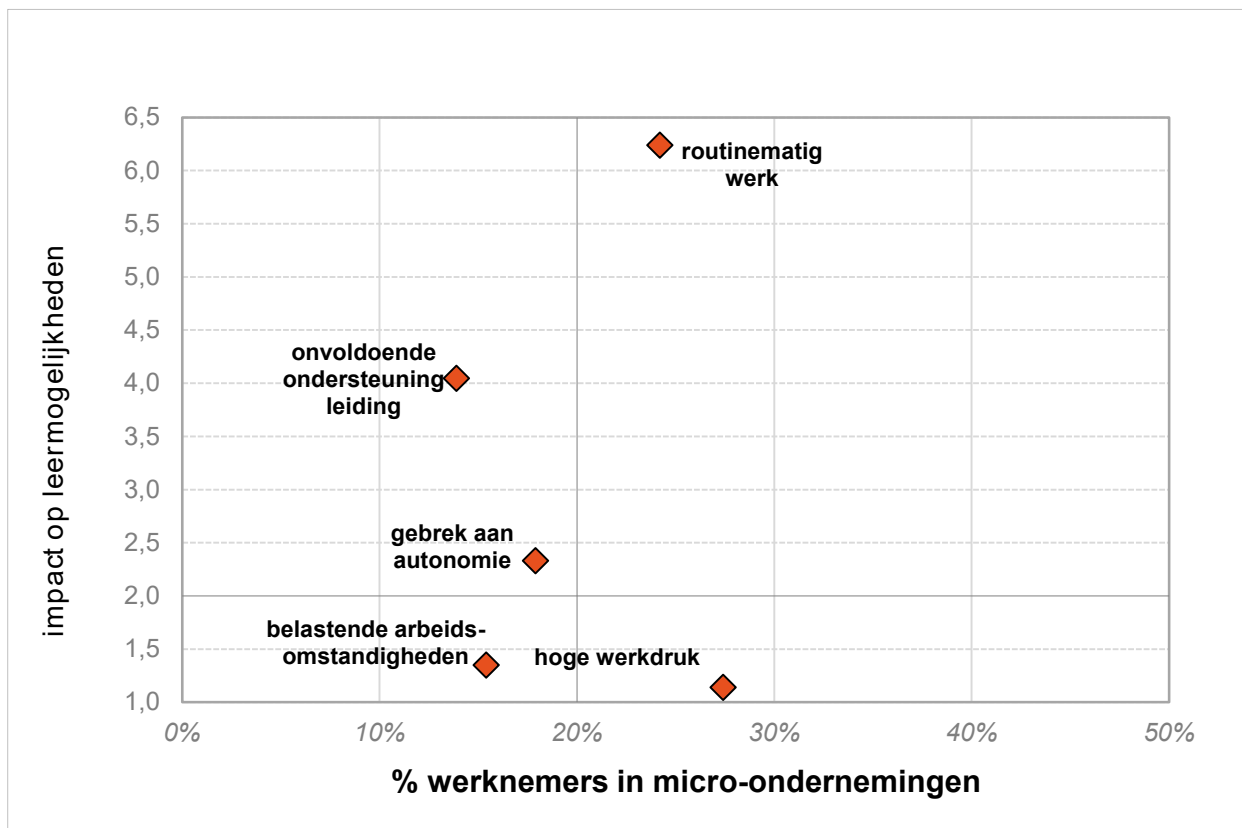
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de toename van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen verhoogt met factor kleiner dan anderhalf).
2. Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in micro-ondernemingen beduidend meer werknemers die met routinematig werk (24,2%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (13,9%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In micro-ondernemingen heeft 24,2% van de werknemers routinematig werk en krijgt 13,9% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal betrokken werknemers is ook hoge werkdruk (27,4%) een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in micro-ondernemingen. Verder stellen we vast dat ook gebrek aan autonomie, emotionele belasting en belastende arbeidsomstandigheden - weliswaar in mindere mate- risicofactoren voor motivatieproblemen zijn.

2.4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

In onderstaande figuur wordt de ‘ernstgraad’ van de vijf risicofactoren voor het ontstaan van een leerdeficit bij werknemers in de micro-ondernemingen in beeld gebracht.

Figuur 6: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in micro-ondernemingen, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van een deficit op het vlak van leermogelijkheden bij werknemers in micro-ondernemingen. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

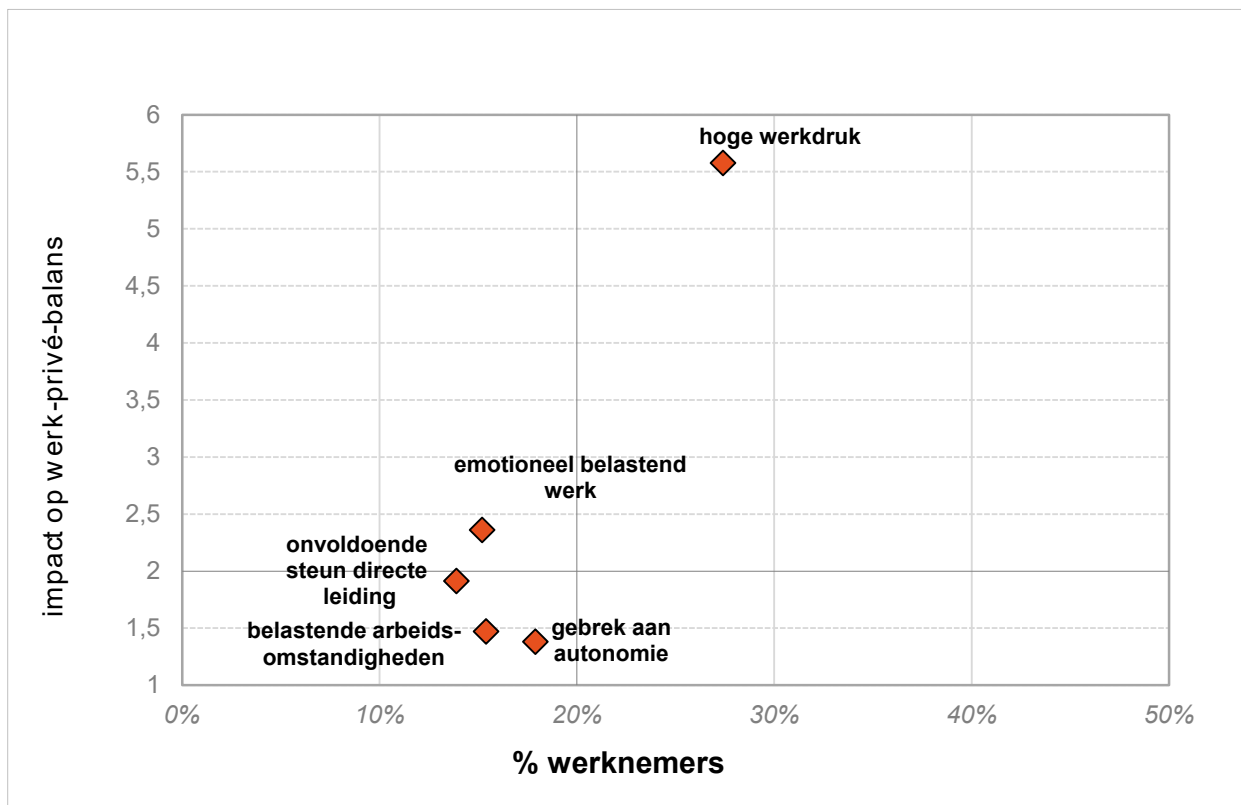
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een leerdeficit dan een hoge werkdruk (de toename van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,15).
2. Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in micro-ondernemingen beduidend meer werknemers die met routinematig werk (24,2%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (13,9%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden. In micro-ondernemingen heeft 24,2% van de werknemers een routinematige job. Verder valt ook op dat een ruime groep van werknemers kampt met problemen op het vlak van autonomie (17,9%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is – zij het in mindere maten - een aandachtspunt voor werknemers in micro-ondernemingen: 13,9% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leeransen in de job is relatief groot.

2.4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

Onderstaande figuur evalueert de relevantie van de vijf risicofactoren voor een onevenwicht in de werk-privécombinatie bij werknemers in micro-ondernemingen.

Figuur 7: Risicoprofiel voor onevenwicht in de werk-privécombinatie in micro-ondernemingen, 2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van problemen met de werk-privébalans bij werknemers in micro-ondernemingen. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met de werk-privébalans/haalbare werk-privécombinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van problemen in de werk-privébalans dan een gebrek aan autonomie (de kansverhouding problemen in werk-privébalans/haalbare werk-privécombinatie verhoogt met een factor kleiner dan anderhalf).
2. Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in micro-ondernemingen beduidend meer werknemers die met een hoge werkdruk (27,4%) dan met emotioneel belastend werk (15,2%) worden geconfronteerd.

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (27,4% van de werknemers in micro-ondernemingen wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privébalans. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is – zij het in mindere mate – een aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk: 13,9% van de werknemers in micro-ondernemingen wordt hiermee geconfronteerd.

2.5 Samenvatting

In 2019 heeft 53,1% van de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen werkbaar werk. Dit betekent dat meer dan de helft van de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen met minder dan 10 werknemers een kwaliteitsvolle job heeft op het vlak van psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden én werk-privébalans.

Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren geeft een duidelijk zicht op (het voorkomen van) knelpunten in de werksituatie van werknemers in de micro-ondernemingen in 2019:

- 33,4% wordt geconfronteerd met werkstress;
- 20,1% kampt met motivatieproblemen;
- 19,1% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job;
- 9,4% signaleert een onevenwicht in de werk-privécombinatie.

Werkbaarheidsknelpunten gaan hand in hand met risico's in de arbeidssituatie:

- 27,4% wordt geconfronteerd met hoge werkdruk;
- 15,2% heeft emotioneel belastend werk;
- 24,2% beschrijft zijn werk als routinematig;
- 17,9% heeft onvoldoende autonomie in het werk;
- 13,9% krijgt onvoldoende steun van de directe leiding;
- 15,4% heeft af te rekenen met fysiek belastende arbeidsomstandigheden.

Werkdruk is van de zes risicofactoren de belangrijkste determinant voor werkstress en voor problemen in de werk-privécombinatie. Autonomie en steun van de directe leiding spelen dan weer de hoofdrol bij motivatie en leermogelijkheden.

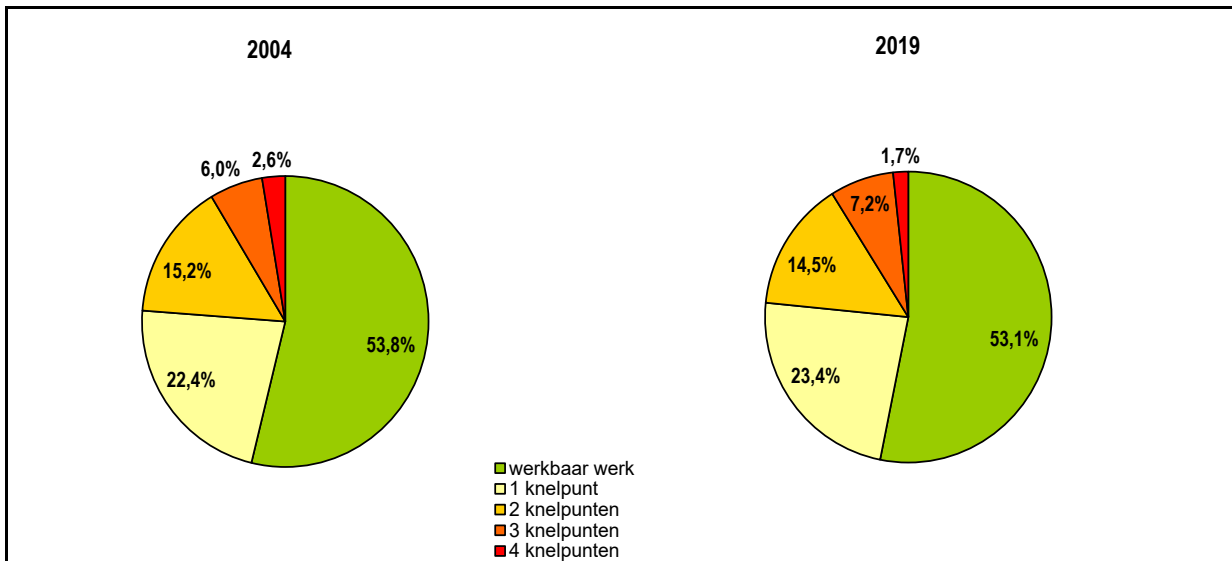
3 Evolutie werkbaar werk in de micro-ondernemingen 2004-2019

In deel 3 vergelijken we de werkbaarheidssituatie van werknemers in micro-ondernemingen in 2019 met deze van 2004 (nulmeting). We kijken achtereenvolgens naar de evolutie van de werkbaarheidsgraad, de kengetallen voor vier werkbaarheidsknelpunten en de zes werkbaarheidsrisico's.

3.1 Evolutie van de werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad voor werknemers in micro-ondernemingen is in de periode 2004-2019 gelijk gebleven. In 2019 had 53,1% van de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen werkbaar werk.

Figuur 8 : Verdeling van werknemers naar werkbaarheidsgraad (aantal werkbaarheidsknelpunten) 2004-2019, micro-ondernemingen

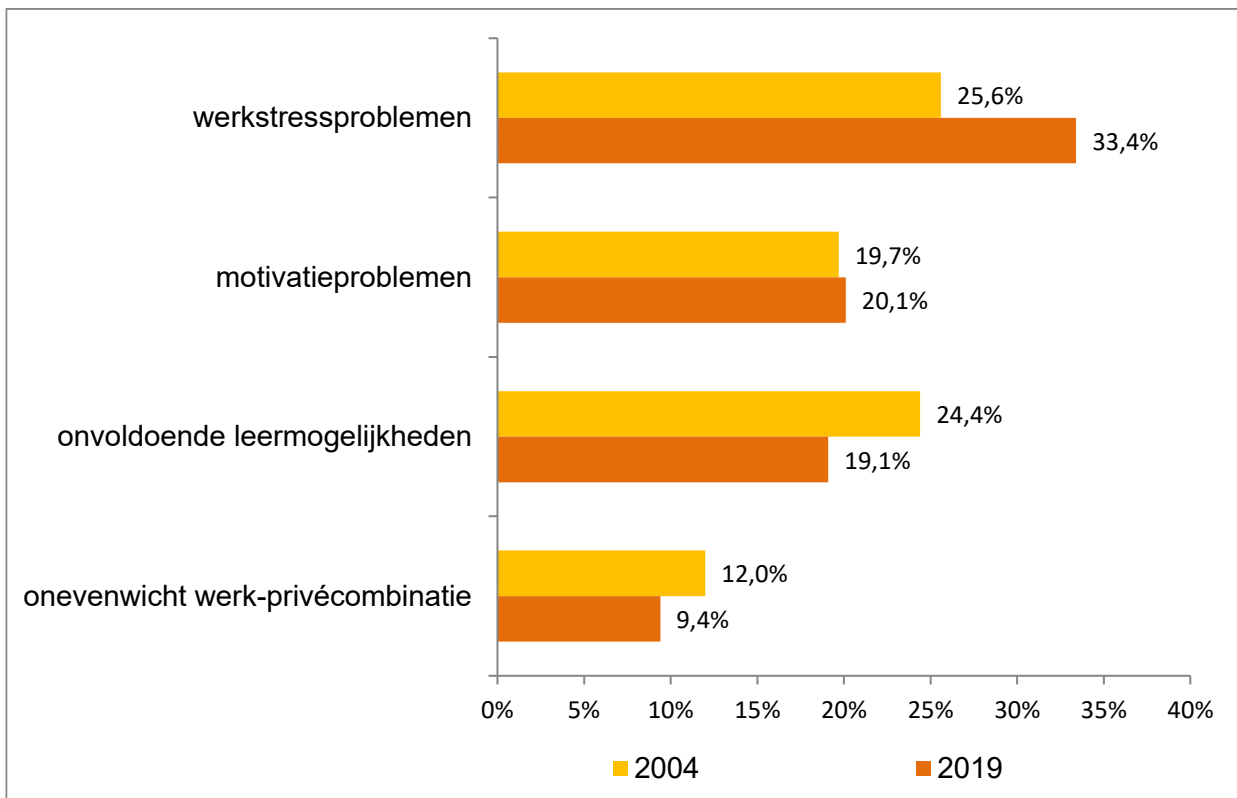


Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019

3.2 Evolutie van de werkbaarheidsknelpunten

In de onderstaande figuur tonen we voor elk van de werkbaarheidsindicatoren voor welk aandeel van de werknemers in micro-ondernemingen de situatie in 2004 en in 2019 problematisch is.

Figuur 9 : Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten 2004-2019 (micro-ondernemingen)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2019

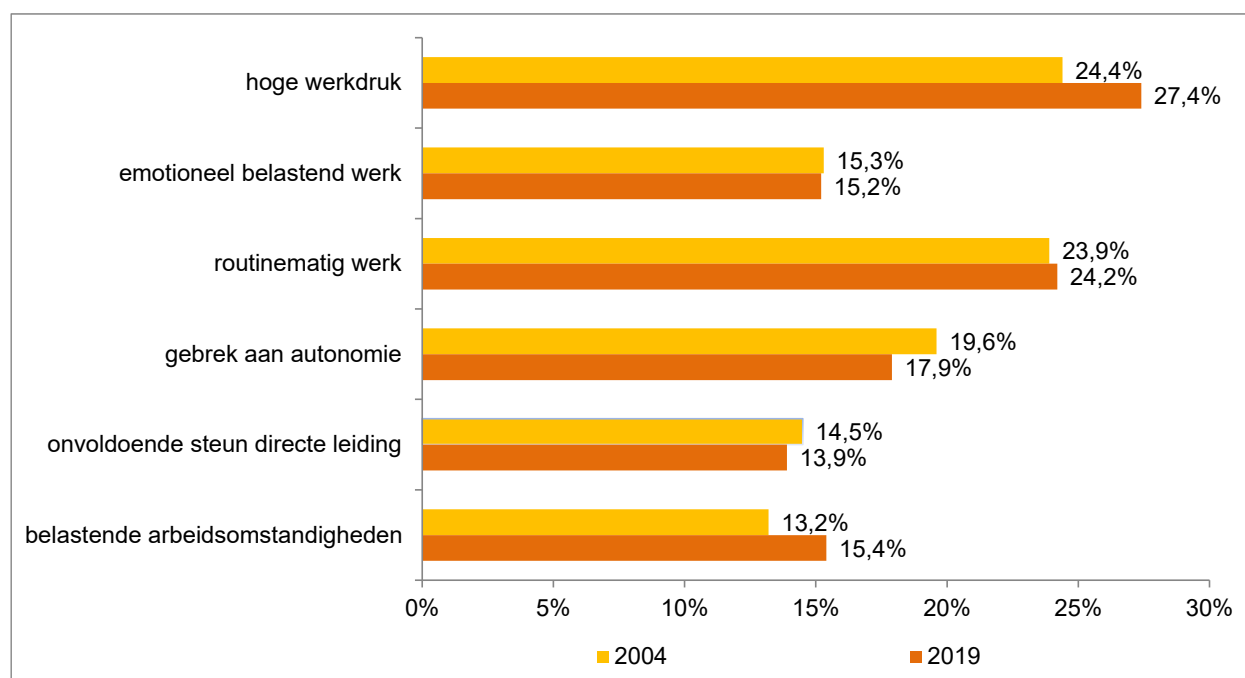
Voor werkstressproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en onevenwicht in de werk-privécombinatie zijn de verschillen tussen 2004 en 2019 statistisch significant¹. Voor motivatieproblemen registreren we geen significant verschil.

- Het aandeel werknemers met werkstressproblemen is gestegen van 25,6% naar 33,4%.
- Het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden is gedaald van 24,4% naar 19,1%.
- Het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie is gedaald van 12,0% naar 9,4%.

3.3 Evolutie van de 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 2019 problematisch is. We vergelijken deze cijfers met de situatie in 2004.

Figuur 10 : Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's 2004-2019 (micro-ondernemingen)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019

Voor geen van de zes werkbaarheidsrisico's kunnen we spreken over een statistisch significant verschil tussen 2004 en 2019². De stijging op het vlak van werkdruk - van 24,4% in 2004 naar 27,4% in 2019 - blijft net onder de significantiedrempel.

3.4 Samenvatting

De stabiele werkbaarheidsgraad in de periode 2004-2019 bij werknemers in micro-ondernemingen verbergt een tegengestelde evolutie in de werkbaarheidsknelpunten. Het aandeel werknemers met werkstressproblemen neemt toe, terwijl minder werknemers

¹ Significant: Pearson chi²; p ≤ 0,05

² Significant: Pearson chi²; p ≤ 0,05

geconfronteerd worden met onvoldoende leerkansen en/of een onevenwicht in de werk-privécombinatie. De evolutie van de werkbaarheidsrisico's is te beperkt om ze als statistisch significant te kunnen bestempelen maar zeker de negatieve trend op het vlak van werkdruk valt op.

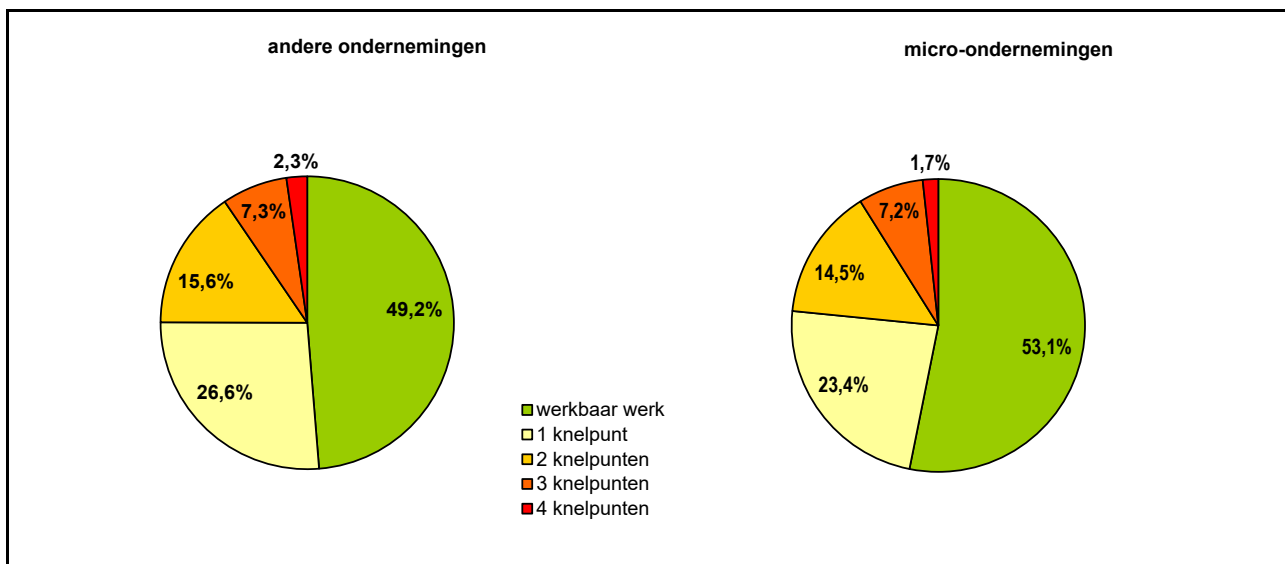
4 Vergelijking met de overige ondernemingen anno 2019

In dit deel vergelijken we de werkbaarheid van werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen (tewerkstelling < 10) met deze van de werknemers tewerkgesteld in de overige ondernemingen (vanaf 10 werknemers).

4.1 Werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad voor werknemers in micro-ondernemingen ligt met 53,1% ongeveer vier procentpunt hoger dan in de overige ondernemingen (49,2%).

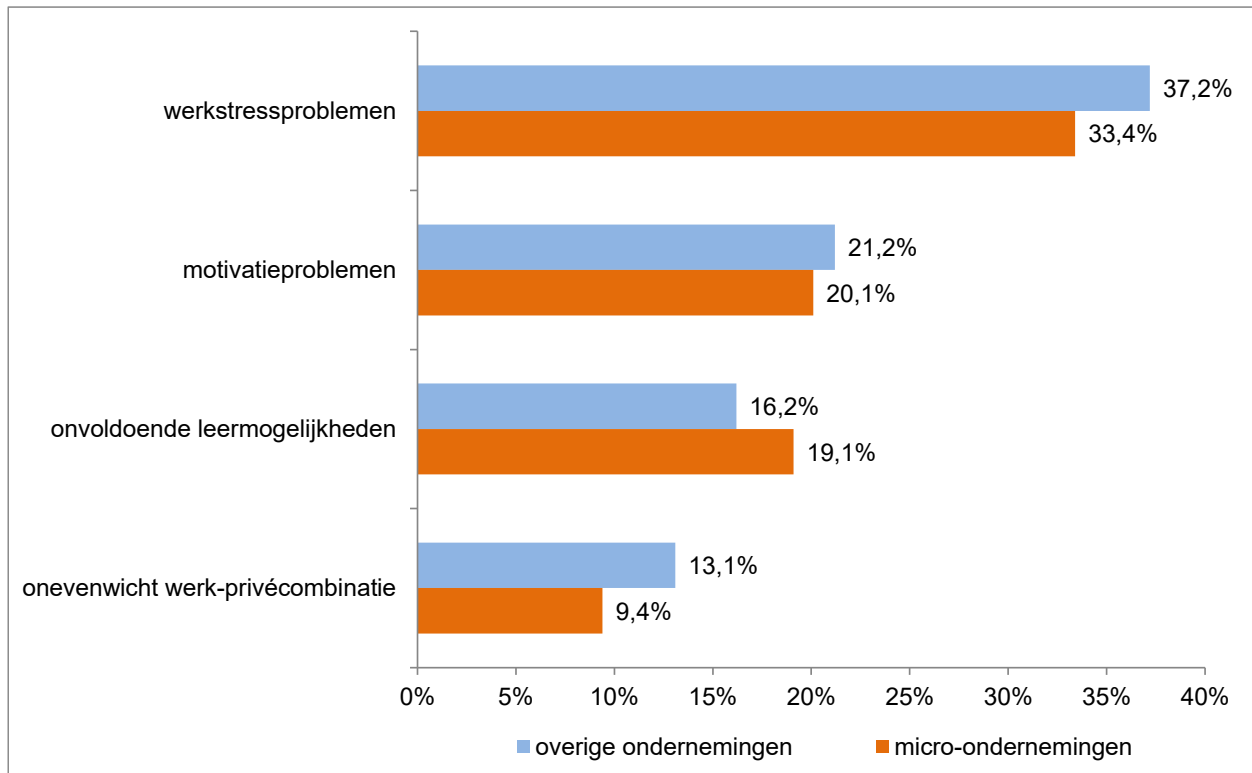
Figuur 11: Werkbaarheidsgraad van werknemers in de overige ondernemingen, 2019 (% van werknemers)



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019

4.2 Werkbaarheidsknelpunten

Figuur 12 : Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2019

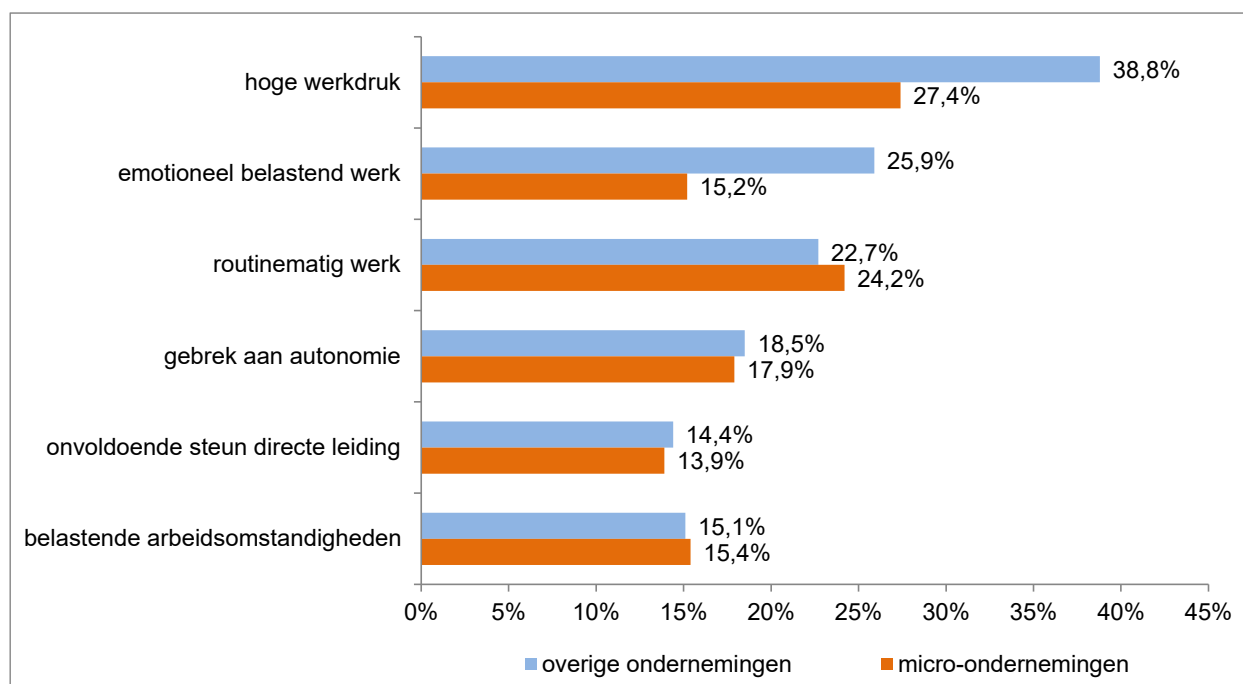


Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019

Het aandeel van de werknemers die een job hebben met onvoldoende leermogelijkheden ligt hoger in de micro-ondernemingen dan bij de overige ondernemingen: 19,1% versus 16,2%. Voor werkstress en problemen in de werk-privécombinatie zien we het omgekeerde. Voor beide kengetallen bedraagt het verschil zo'n vier procentpunt. Voor motivatieproblemen is er geen significant verschil tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen.

4.3 Werkbaarheidsrisico's

Figuur 13: Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's in de micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019

Het aandeel werknemers met hoge werkdruk en/of emotioneel belastend werk ligt lager in micro-ondernemingen dan in de overige ondernemingen. Voor de andere werkbaarheidsrisico's vinden we geen statistisch significante verschillen.

4.4 Samenvatting

In 2019 ligt de werkbaarheidsgraad hoger in de micro-ondernemingen dan in de overige ondernemingen. Het hoger aandeel werknemers met onvoldoende leerkansen in micro-ondernemingen weegt niet op tegen de gunstigere situatie op het vlak van werkstress en werk-privécombinatie. In micro-ondernemingen wordt een kleiner aandeel van de werknemers geconfronteerd met hoge taakeisen in termen van hoge werkdruk en emotioneel belastend werk.

5 Evolutie verschil tussen micro-ondernemingen en overige ondernemingen 2004-2019

In dit deel stellen we ons de vraag of de werkbaarheidssituatie van werknemers in micro-ondernemingen op dezelfde manier is geëvolueerd als deze bij de overige ondernemingen³.

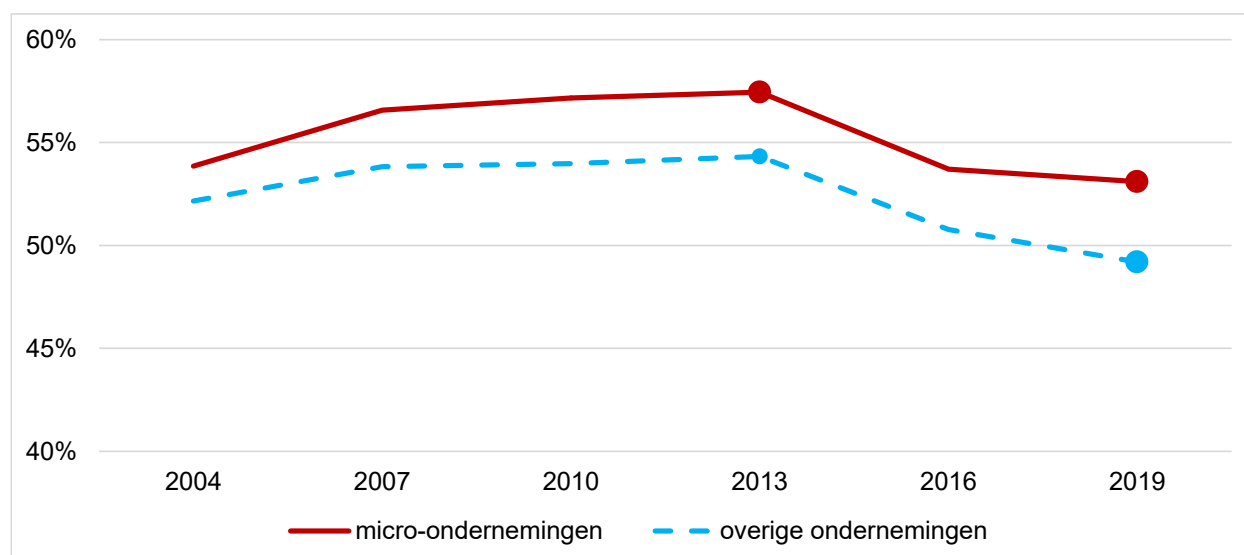
³ Het aantal waarnemingen per meetmoment verschilt. In 2013 werd de steekproefomvang opgetrokken van 20.000 (2004-2007-2010) naar 40.000 (2013) eenheden. In 2016 bedroeg de steekproefomvang 30.000 eenheden, in 2019 opnieuw 40.000 eenheden. Deze informatie is van belang bij de interpretatie van de significantietoetsing. Voor meer info ((Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019).

5.1 De werkbaarheidsgraad

Onderstaande figuur geeft de evolutie van de werkbaarheidsgraad voor werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen en maakt de vergelijking met de evolutie ze bij de overige ondernemingen.

In hoofdstuk 3 van dit rapport stelden we reeds vast de het aandeel werknemers met werkbaar werk in 2019 (53,1%) ongeveer overeenkomt met het aandeel dat in 2004 (53,8%) werd opgetekend. Wanneer we echter inzoomen op de bevindingen van de verschillende metingen dan merken we dat deze schijnbare stilstand het resultaat is van een positieve trend in de periode 2004-2013, gevolgd door een daling van de werkbaarheidsgraad in de periode 2013-2019. Deze evolutie loopt parallel met de evolutie bij de overige ondernemingen, al lijkt de terugval van de werkbaarheidsgraad na 2016 enigszins te worden afgeremd voor werknemers tewerkgesteld in de micro-ondernemingen.

Figuur 14: Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019

Leeswijzer: De jaren waarin het aandeel werknemers met werkbaar werk verschilt voor de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen worden met stip gemarkeerd.

In hoofdstuk 4 stelden we vast dat in 2019 de werkbaarheidsgraad bij werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen hoger ligt dan bij werknemers in de overige ondernemingen. Deze vaststelling geldt voor alle meetmomenten, maar enkel in 2019 en in 2013 kunnen we spreken van een significant verschil.

5.2 De werkbaarheidsknelpunten

Onderstaande figuren geven de evolutie weer van de kengetallen voor de vier werkbaarheidsknelpunten voor werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen.

Hoofdstuk 3 laat voor de periode 2004-2019 voor de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen een toename van het aandeel met werkstress zien. Voor leermogelijkheden en onevenwicht in de werk-privécombinatie daalt in deze periode het aandeel werknemers dat zich

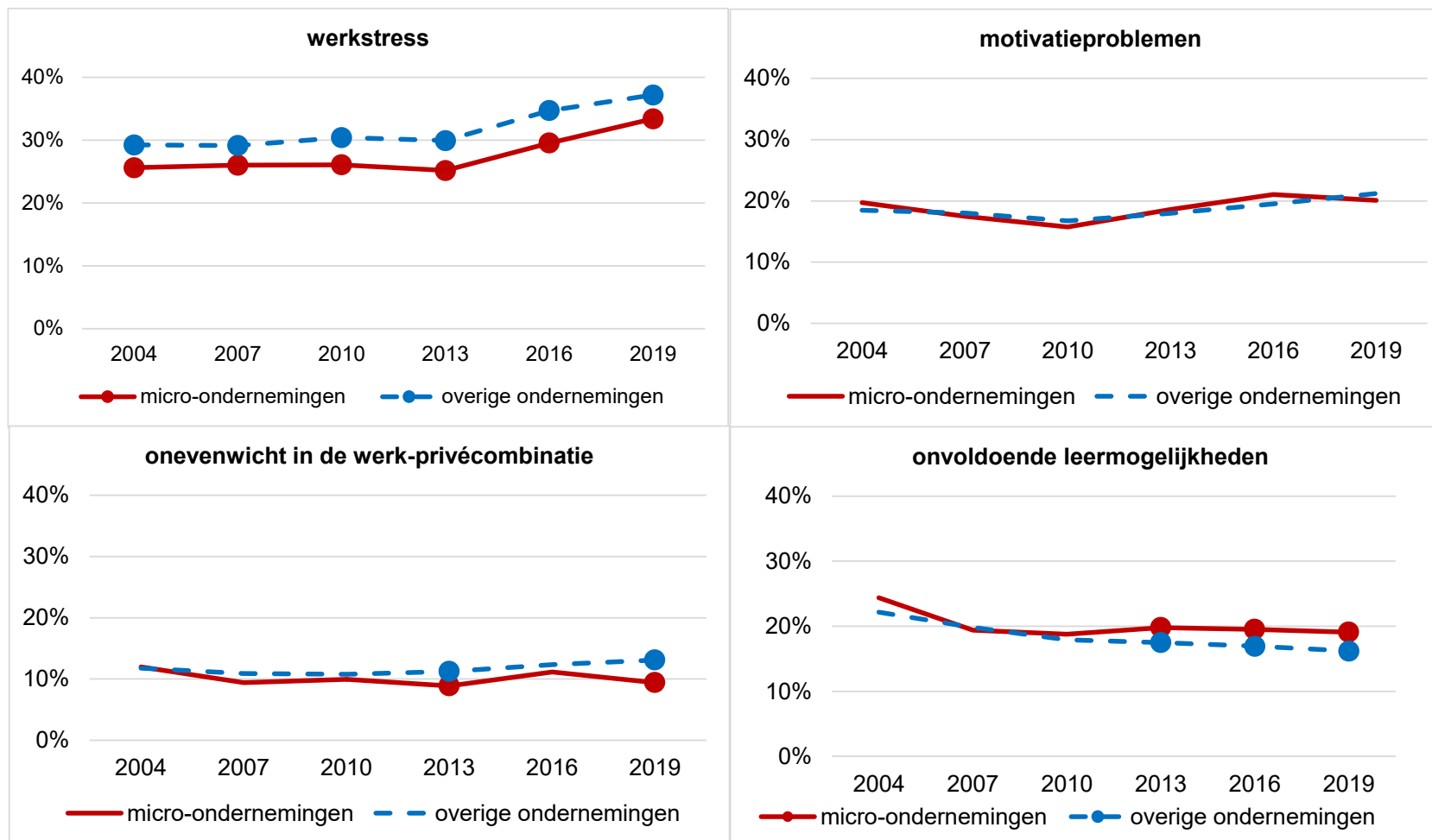
in een problematische situatie bevindt. Voor motivatieproblemen was het verschil tussen 2004 en 2019 niet significant. Wanneer we de cijfers van de verschillende metingen bekijken dan kunnen we deze bevindingen voor werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen verder nuanceren

- De toename van het aandeel werknemers met werkstress situeert zich na 2013. In de periode 2004-2013 bleef dit aandeel nagenoeg ongewijzigd: 2004 (25,6%), 2007 (26,0%), 2010 (26,1%), 2013 (25,2%). Daarna stijgt het aandeel werknemers met werkstressproblemen, 2016 (29,6%) 2019 (33,4%).
- De daling van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden dateert reeds van 2007. Sindsdien bleef het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden nagenoeg ongewijzigd: 2004 (24,4%), 2007 (19,4%), 2010 (18,8%), 2013 (19,8%), 2016 (19,5%), 2019 (19,1%).
- De daling van het aandeel werknemers met een onevenwicht in de werk-privécombinatie gebeurt zeer geleidelijk met zelfs een lichte toename in 2016.

Hoofdstuk 4 laat zien dat in 2019 werknemers tewerkgesteld in de micro-ondernemingen in vergelijking met de werknemers tewerkgesteld in de overige ondernemingen beter scoren op het vlak van werkstress en problemen in de werk-privécombinatie. Voor onvoldoende leermogelijkheden zien we het omgekeerde en voor motivatieproblemen zijn er geen verschillen. Wanneer we terugblikken in de tijd dan kunnen we deze resultaten verder nuanceren en stellen we vast dat

- De voorsprong op het vlak van werkstress dateert vanaf het begin van de werkbaarheidsmetingen;
- Voor werk-privécombinatie de voorsprong pas merkbaar is sinds de meting 2013;
- Voor leermogelijkheden hinken de micro-ondernemingen pas sinds 2013 achter op die van de overige ondernemingen;
- Voor motivatieproblemen er voor geen enkel meting sprake is van een verschil tussen werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen en deze tewerkgesteld in de overige ondernemingen.

Figuur 15: Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019

Leeswijzer: De jaren waarin het aandeel werknemers voor een werkbaarheidsknelpunt verschilt voor micro-ondernemingen en overige ondernemingen worden met een stip gemarkeerd.

5.3 De werkbaarheidsrisico's

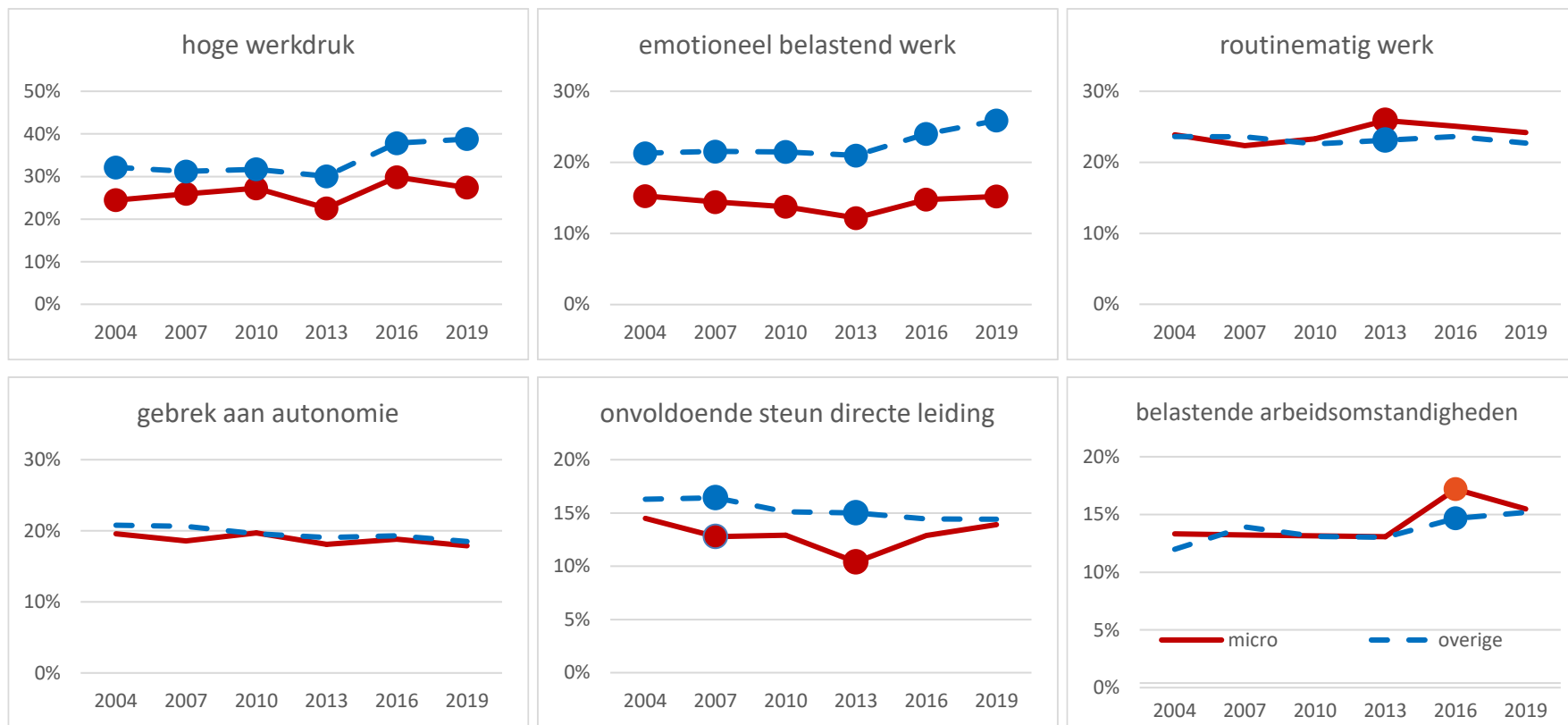
Onderstaande figuren vergelijken de evolutie van de werkbaarheidsrisico's van werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen met die van de werknemers in de overige ondernemingen.

Hoofdstuk 3 laat voor de periode 2004-2019 voor de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen geen significante evolutie optekenen. Wanneer we de cijfers van de verschillende metingen bekijken dan kunnen we deze bevinding voor werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen verder nuanceren. Voor zowel werkdruk, emotionele belasting als onvoldoende ondersteuning van de directe leiding verbergt de 'stilstand' in de periode 2004-2019 een verbetering in de periode 2004-2013, die zich sindsdien omzet in een verslechtering.

Hoofdstuk 4 laat zien dat in 2019 werknemers tewerkgesteld in de micro-ondernemingen in vergelijking met de werknemers tewerkgesteld in de overige ondernemingen beter scoren op het vlak van werkdruk en emotionele belasting. Voor de andere risicofactoren zijn er geen verschillen. Wanneer we terugblikken in de tijd dan kunnen we deze resultaten verder nuanceren en stellen we vast dat

- Voor alle meetmomenten ligt het aandeel werknemers met hoge werkdruk en/of emotionele belasting lager in de micro-ondernemingen;
- Voor gebrek aan autonomie is er voor geen van de zes werkbaarheidsmetingen sprake van een significant verschil;
- Voor routinematig werk zien we enkel voor 2013 een significant hoger aandeel voor de micro-ondernemingen, voor belastende arbeidsomstandigheden is dit zo voor 2016;
- Het aandeel werknemers dat onvoldoende steun krijgt vanuit de directe leiding ligt lager bij de micro-ondernemingen. Enkel voor 2007 en 2013 kunnen we spreken van een significant verschil. In 2019 is de voorsprong van de werknemers in de micro-ondernemingen zo goed als verdwenen.

Figuur 16: Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2016, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Leeswijzer: De jaren waarin het aandeel werknemers voor een werkbaarheidsrisico verschilt voor micro-ondernemingen en overige ondernemingen worden met stip gemarkeerd.

5.4 Samenvatting

De werkbaarheidsgraad bij werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen ligt voor alle meetmomenten hoger dan bij de werknemers tewerkgesteld in de overige ondernemingen. Enkel voor 2013 en 2019 kunnen we spreken over een significant verschil. De evolutie sinds 2004 van de werkbaarheidsgraad bij werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen verloopt min of meer parallel met deze bij werknemers tewerkgesteld in de overige ondernemingen. Enkel in de periode 2016-2019 lijkt de terugval van de werkbaarheidsgraad bij werknemers in de micro-ondernemingen minder sterk.

De werkstresssituatie van werknemers in de micro-ondernemingen is sinds het begin van de werkbaarheidsmetingen beter dan deze in de overige ondernemingen. Voor problemen in de werk-privécombinatie kunnen we dit stellen sinds de meting 2013. Werknemers in de micro-ondernemingen worden sinds het begin van de werkbaarheidsmetingen minder geconfronteerd met hoge werkdruk en emotionele belasting, twee belangrijke risicofactoren voor werkstress en een moeilijke werk-privécombinatie. Op het vlak van onvoldoende leermogelijkheden is het aandeel werknemers dat ermee geconfronteerd wordt sinds de meting van 2013 hoger bij werknemers in de micro-ondernemingen. Op het vlak van motivatieproblemen zien we geen verschillen tussen werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen en de overige werknemers.

6 Kunnen we verschillen in werkstress verklaren?

6.1 Hoe gaan we tewerk?

In dit hoofdstuk gaan we in een eenvoudig model via de techniek van logistische regressie na of we de verschillen op het vlak van werkstress tussen micro-ondernemingen en overige ondernemingen kunnen verklaren door de verschillen in werkbaarheidsrisico's. We maken hierbij gebruik van de gegevens van alle metingen. **We toetsen de hypothese dat de werknemers in micro-ondernemingen niet anders scoren dan de overige ondernemingen voor werkstress indien we rekening houden met de risico-indicatoren.** In dat geval liggen de verschillen in werkbaarheidsrisico's aan de basis voor verschillen in werkstress.

In het model zijn volgende variabelen opgenomen:

- werkbaarheidsknelpunten: afhankelijke variabelen (dichotoom):
 - psychische vermoeidheid: geen werkstress versus werkstress
- werkbaarheidsrisico's: onafhankelijke variabelen (dichotoom):
 - werkdruk: geen hoge werkdruk (ref) versus hoge werkdruk
 - emotionele belasting: geen emotioneel belastend werk (ref) versus emotioneel belastend werk
 - taakvariatie: geen routinematig werk (ref) versus routinematig werk
 - autonomie: voldoende autonomie (ref) versus gebrek aan autonomie
 - ondersteuning directe leiding: voldoende steun (ref) versus onvoldoende steun

- arbeidsomstandigheden: geen belastende arbeidsomstandigheden (ref) versus belastende arbeidsomstandigheden
- andere onafhankelijke variabelen
 - ondernemingsgrootte (overige ondernemingen (ref) versus micro-ondernemingen)
 - meting : meting 2004 (ref) versus andere metingen (2007, 2010 2013, 2016, 2019)

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 wel of niet werkstress te ervaren. De odds ratio voor ondernemingsgrootte bepaalt of we onze hypothese aanvaarden, dan wel verwerpen:

- Indien de odds ratio voor ondernemingsgrootte niet significant afwijkt van 1 wordt de hypothese aanvaard. Dit betekent dat ondernemingsgrootte voor bijvoorbeeld de afhankelijke variabele werkstress geen rol speelt, als de risico-indicatoren in rekening worden gebracht. De verschillen tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van werkstress kunnen in dat geval verklaard worden door de risico-indicatoren opgenomen in het model.
- Als de odds ratio voor ondernemingsgrootte verschil van 1 dan betekent dit dat de risico-indicatoren de verschillen tussen de (werknemers van) micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van werkstress niet volledig kunnen verklaren. De onderzochte hypothese wordt dan verworpen. Als de odds ratio voor ondernemingsgrootte groter is dan 1, dan wijst dit op een hoger risico voor de micro-ondernemingen. Als de odds ratio kleiner is dan 1, dan is er sprake van een lager risico.

6.2 De resultaten?

De resultaten van de toetsing van het model zijn opgenomen in onderstaande tabel.

Tabel 5 : Logistische regressie voor de werkbaarheidsknelpunten 2004-2019

	werkstress
Risico-indicatoren	
Werkdruk	
niet problematisch	R
problematisch	4,39
Emotionele belasting	
niet problematisch	R
problematisch	2,22
Taakvariatie	
niet problematisch	R
problematisch	1,28
Autonomie	
niet problematisch	R
problematisch	1,42
Relatie directe leiding	
niet problematisch	R
problematisch	2,11
Fysieke arbeidsomstandigheden	
niet problematisch	R
problematisch	1,48
Ondernemingsgrootte	
overige ondernemingen	R
micro-ondernemingen	0,97
modelinfo	
	chi ² = 12.621,4
	df=12
	sig=0,000
	N=62.493

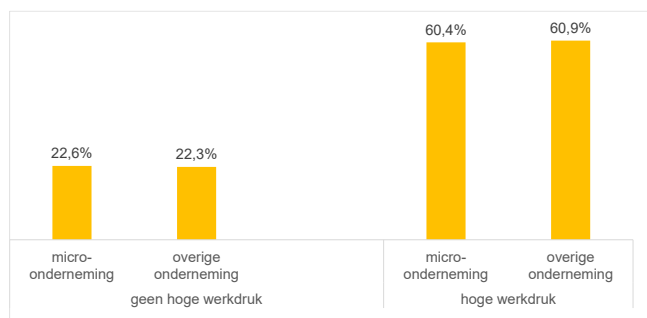
Noot: vet = significant ($p < 0,05$); R = referentiecategorie

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

De odds ratio voor ondernemingsgrootte wijkt voor werkstress niet significant af van 1. Concreet wil dit zeggen dat de verschillen tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van werkstress 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 bij de micro-ondernemingen (zie bivariate analyse) vooral het gevolg is van het feit dat het aandeel werknemers met hoge werkdruk lager ligt in micro-ondernemingen. Onderstaande figuur is hiervan een illustratie. Het aandeel werknemers met werkstress verschilt in het geval van hoge werkdruk niet tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen. Zowel bij de micro-ondernemingen als bij de overige ondernemingen hebben zes op de tien werknemers met hoge werkdruk ook werkstress.

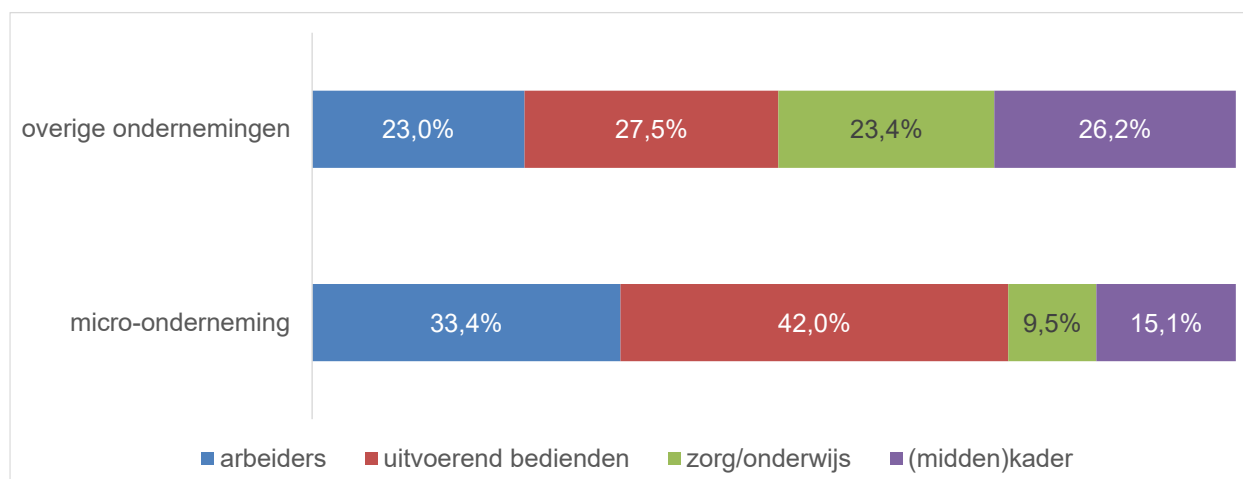
Figuur 17: Aandeel werknemers met werkstress naar werkdruk en ondernemingsgrootte, 2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

Het feit dat werknemers in de micro-ondernemingen minder vaak met hoge taakeisen (in termen van werkdruk en emotionele belasting) worden geconfronteerd heeft te maken met het feit dat in micro-ondernemingen de beroepsgroepen onderwijs/zorg en (midden)kader minder frequent voorkomen. Het zijn net die beroepsgroepen waarin hoge taakeisen vaker voorkomen (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019). Bij de overige ondernemingen heeft ongeveer de helft van de werknemers een onderwijs/zorg of (midden)kaderfunctie. In de micro-onderneming is dat ongeveer een kwart.

Figuur 18: Verdeling soort job naar ondernemingsgrootte, 2019



Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

6.3 Samenvatting

Het zijn vooral de werkbaarheidsrisico’s waarmee werknemers geconfronteerd die bepalen of de werknemer werkstress ervaart en niet zozeer de ondernemingsgrootte op zich. Dat in micro-ondernemingen een kleiner aandeel werknemers geconfronteerd wordt met hoge werkdruk ligt aan de basis van de betere score van de micro-ondernemingen op het vlak van werkstress. In micro-ondernemingen komen de jobs met hoge taakeisen in termen van werkdruk en emotionele belasting minder vaak voor dan in de overige ondernemingen.

7 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de micro-ondernemingen anno 2019

In de werkbaarheidsenquêtes wordt - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. Bij de meting 2019 werden gegevens verzameld over opleidingsparticipatie, arbeidstijdregelingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd. In dit hoofdstuk brengen we deze informatie voor werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen bijeen en maken we de vergelijking met de werknemers in de overige ondernemingen. Waar relevant geven we ook informatie over de evolutie in de periode 2004-2019. We sluiten dit hoofdstuk af met een samenvatting waarin we de voornaamste troeven en pijnpunten voor de werknemers in de micro-ondernemingen op een rijtje zetten.

7.1 Opleidingsparticipatie

Onderstaande tabel geeft de opleidingsparticipatie van werknemers. Het aandeel werknemers in micro-ondernemingen, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 41,7%. Deze participatiegraad ligt ruim onder die van de werknemers tewerkgesteld in de overige ondernemingen, waar een percentage van 62,1% wordt opgetekend.

Tabel 6: Opleidingsparticipatie van werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2019

	micro- ondernemingen	overige ondernemingen	verschiltoetsing
	%	%	%
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	41,7	62,1	s

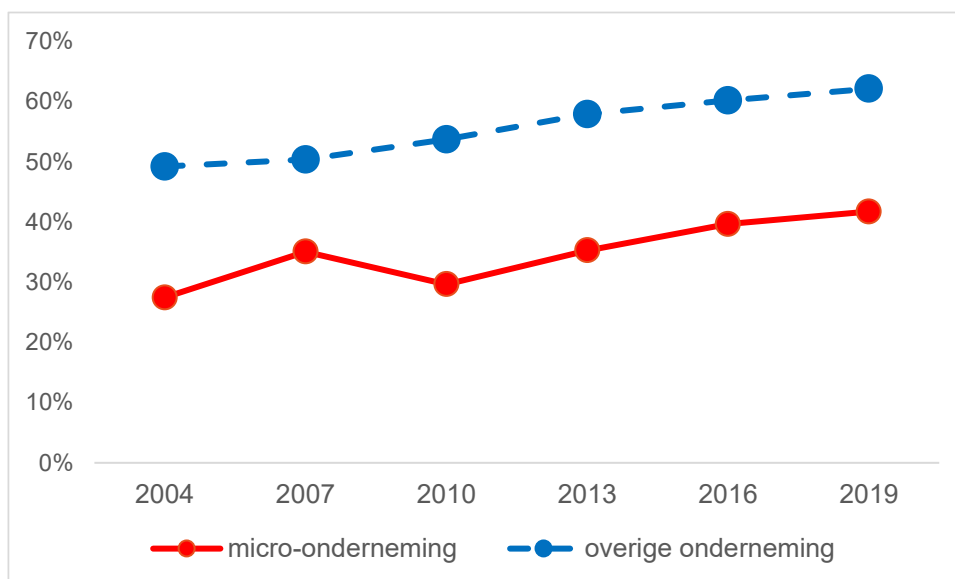
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer:

De codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers in de micro-ondernemingen en deze in de overige ondernemingen.

Onderstaande figuur laat zien dat de kloof tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen op het vlak van bijscholing over de hele meetperiode ongeveer gelijk blijft en ongeveer 20 procent punt bedraagt. Enkel in 2007 was de kloof iets kleiner.

Figuur 19: Opleidingsparticipatie van werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2004-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer: De jaren waarin het aandeel werknemers met een bijscholing verschilt voor de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen worden met stip gemarkeerd.

7.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, onvoorspelbare werkroosters, nachtarbeid, overwerk, behandeling e-mails of telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren) wordt opgelijst in tabel 7.

In 2019 werkt 62,7% van de werknemers in micro-ondernemingen voltijds en 37,3% deeltijds (met 25,2% 'grote' en 12,2% 'kleine' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijders ligt in de micro-ondernemingen hoger dan in de overige ondernemingen.

Van de werknemers in micro-ondernemingen worden er 33% sporadisch en 13,2% systematisch met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. Het aandeel werknemers in micro-ondernemingen dat met onvoorspelbare werkroosters te maken krijgt, ligt lager dan in de overige ondernemingen, waar percentages van 36% en 17% worden opgetekend.

Tabel 7: Arbeidstijdregimes van werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2019

	micro- ondernemingen	overige ondernemingen	verschiltoetsing
	%	%	%
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	62,7	69,4	
deeltijders ≥ 60%	25,2	22,3	s
deeltijders < 60%	12,2	8,3	
roosterwijzigingen			
geen	53,8	47,1	
sporadisch	33,0	36,0	s
frequent	13,2	17,0	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	94,4	86,2	
1-2 nachtprestaties/maand	2,4	4,9	
3-10 nachtprestaties/maand	2,4	7,2	s
>10 nachtprestaties/maand	0,8	1,8	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	67,2	56,6	
frequent overwerk met recuperatie	17,8	18,2	s
frequent overwerk zonder recuperatie	15,0	25,2	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	61,3	38,6	
sporadisch	20,6	26,9	s
regelmatig	18,0	34,5	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	29,8	25,5	
sporadisch	33,4	33,3	s
regelmatig	36,8	41,2	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	41,2	41,6	41,6

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer: De codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers in de micro-ondernemingen en deze in de overige ondernemingen.

Van de werknemers in micro-ondernemingen doet 5,6% op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Bij 2,4% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij eenzelfde aandeel om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij minder dan 1% om meer dan 10 nachtprestaties per maand. Jobs met nachtprestaties komen minder frequent voor bij werknemers in micro-ondernemingen dan bij de overige ondernemingen.

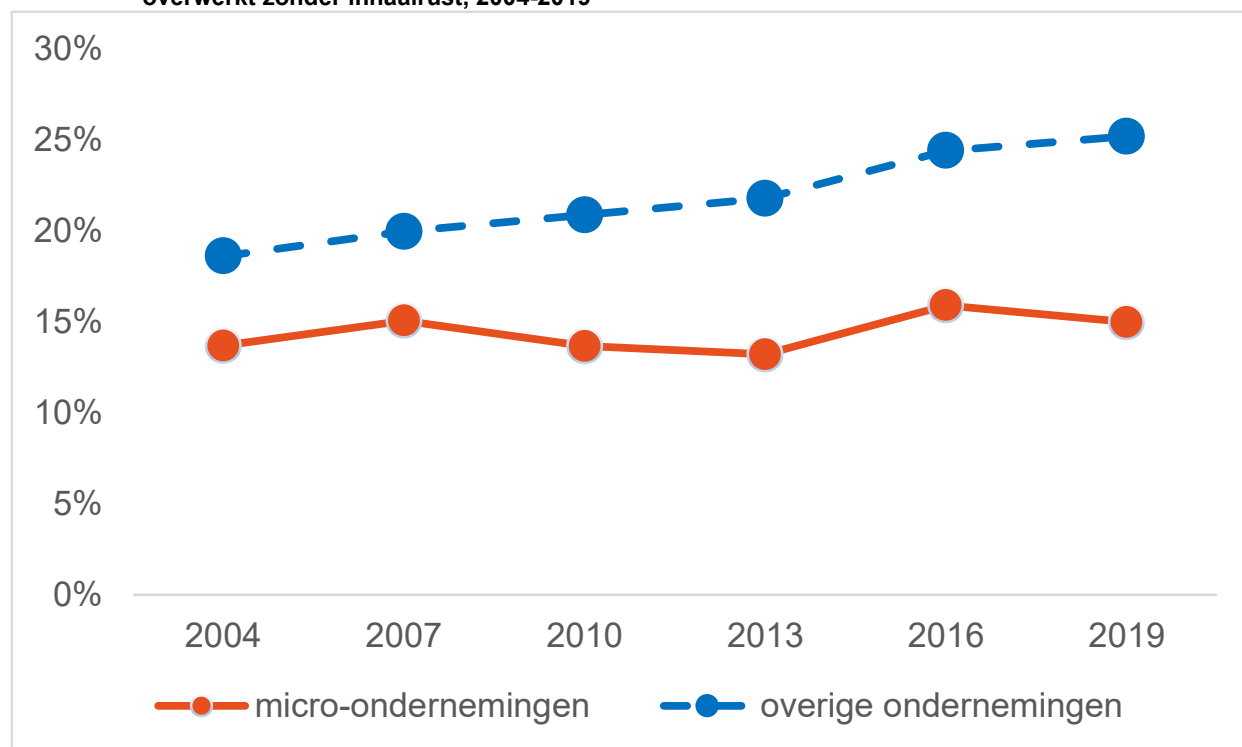
Het aandeel werknemers in micro-ondernemingen dat buiten de werkuren thuis regelmatig e-mails behandelt ligt met 18% beduidend lager dan in de overige ondernemingen (34,5%). Het aandeel van de werknemers in micro-ondernemingen, die regelmatig buiten de werkuren

telefonisch bereikbaar zijn, ligt met 36,8% significant lager dan bij de werknemers in de overige ondernemingen (41,2%). 40,3% van de werknemers in micro-ondernemingen is regelmatig of via mail of telefonisch bereikbaar, bij de werknemers in de overige ondernemingen is dat 50,2%.

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in micro-ondernemingen ligt op 41,2 uur per week. Dit verschilt niet van effectieve arbeidsduur die de werknemers in de overige ondernemingen presteren.

32,8% van de werknemers in micro-ondernemingen werkt regelmatig over, bij ongeveer de helft daarvan 15% gaat het om structureel overwerk zonder inhaalrust. Overwerk en vooral structureel overwerk komt significant minder voor bij werknemers in micro-ondernemingen in vergelijking met werknemers in de overige ondernemingen (waar respectieve percentages van 43,4% en 25,2% worden opgetekend). Het aandeel werknemers dat structureel overwerkt zonder inhaalrust is zowel bij de werknemers in de micro-ondernemingen als bij deze in de overige ondernemingen toegenomen, maar deze toename is minder sterk bij de werknemers in de micro-ondernemingen. Dat blijkt uit onderstaande figuur.

Figuur 20: Aandeel werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen dat regelmatig overwerkt zonder inhaalrust, 2004-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer: De jaren waarin het aandeel werknemers dat regelmatig overwerkt zonder recuperatie verschilt voor de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen worden met stip gemarkeerd.

7.3 Telewerken

In de werkbaarheidsmonitor wordt gevraagd of en in welke mate de werknemers telethuiswerken. Onderstaande tabel bevat informatie over de verspreiding van telethuiswerk bij werknemers in de micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen.

Tabel 8: Aandeel telethuiswerkers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2019

	micro- ondernemingen	overige ondernemingen	verschiltoetsing
	%	%	%
geen telethuiswerk	89,2	77,6	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	5,3	10,3	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	5,5	12,1	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers in de micro-ondernemingen en deze in de overige ondernemingen

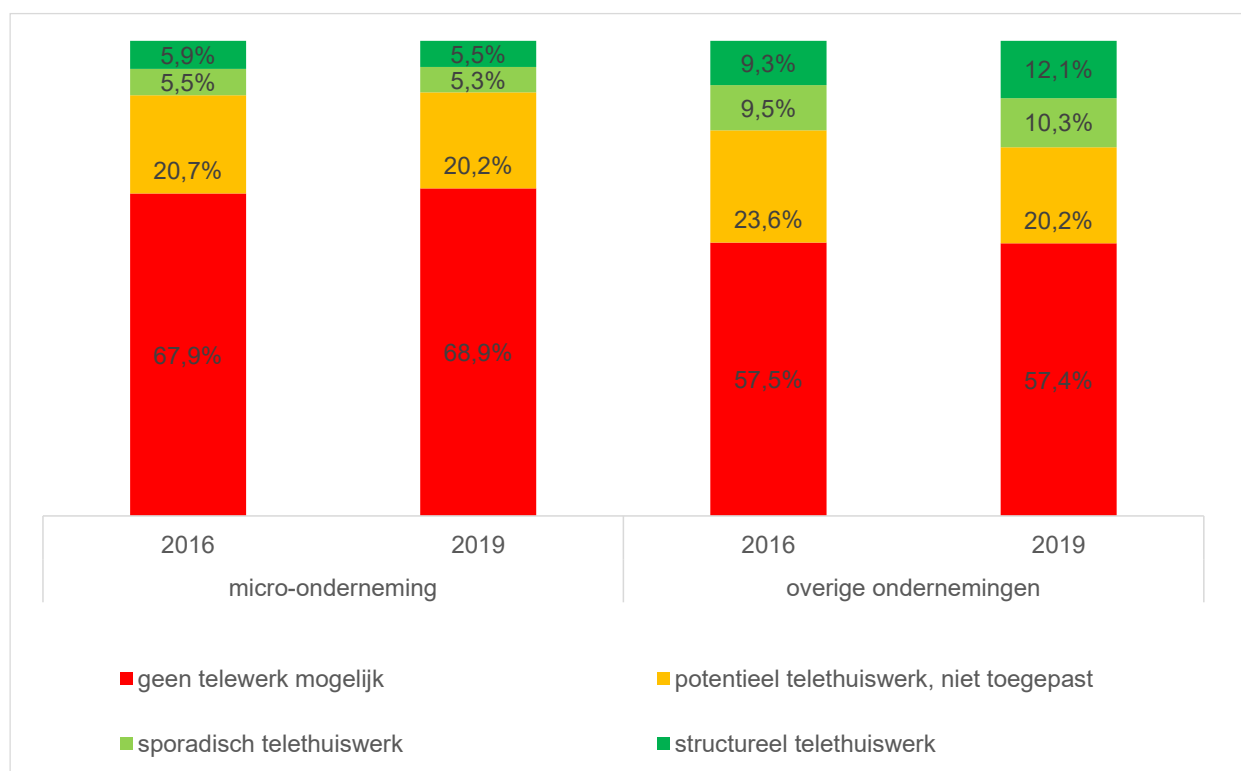
De telethuiswerkformule is bij werknemers in micro-ondernemingen (met 5,5% systematische telethuiswerkers) minder ingeburgerd dan in de overige ondernemingen (12,1% systematische telethuiswerkers). Hetzelfde geldt voor het sporadisch telethuiswerk.

In de werkbaarheidsmonitor wordt bij de werknemers die niet kunnen thuiswerken bijkomend gevraagd of rekening houdend met de aard van het werk telethuiswerk potentieel mogelijk zou zijn Wanneer we dit nader analyseren dan blijkt bovendien dat

- het aandeel werknemers dat omwille van de aard van het werk niet kan telethuiswerken ongeveer 10 procent punten hoger ligt in de micro-ondernemingen (68,9% versus 57,4% in 2019)
- In 2019 geeft ongeveer één of vijf werknemers (zowel in de micro-ondernemingen als in de overige ondernemingen) aan potentieel te kunnen thuiswerken maar dat niet willen of mogen. Dit aandeel is sinds 2019 in de overige ondernemingen gedaald en in de micro-ondernemingen gelijk gebleven.
- het telewerk anno 2019 bij de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen zich op hetzelfde niveau situeert als in 2016. Bij de werknemers in de overige ondernemingen is er sprake van een groei. Het aandeel telewerkers is gegroeid van 18,8% naar 22,4%.

Onderstaande figuur illustreert deze bevindingen

Figuur 21: Aandeel telethuiswerkers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2016-2019



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016-2019

7.4 Woon-werkverkeer en pendeltijden

Bijna de helft (48,1%) van de werknemers in micro-ondernemingen is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', een vierde (25,6%) besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werkverkeer, bij een op vijf (20,4%) ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 5,9% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

Tabel 9: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in micro-ondernemingen en overige ondernemingen, 2019

	micro- ondernemingen	overige ondernemingen	verschiltoetsing
	%	%	%
minder dan een half uur	48,1	34,1	
minstens een half uur maar minder dan een uur	25,6	29,8	s
minstens een uur maar minder dan twee uur	20,4	25,3	
twee uur of meer	5,9	10,8	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer: De codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers in de micro-ondernemingen en deze in de overige ondernemingen.

Tabel 9 leert ons dat pendeltijden van werknemers in micro-ondernemingen significant afwijken van die van hun collega's uit de overige ondernemingen: werknemers in micro-ondernemingen werken vaker in de buurt van hun woonomgeving.

7.5 Grensoverschrijdend gedrag

Onderstaande tabel inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquête 2019 over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag bij werknemers in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen: (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag, (fysieke) agressie en pesten.

Alle vormen van grensoverschrijdend gedrag komen minder voor bij werknemers in micro-ondernemingen dan in de overige ondernemingen. Voor ongewenst seksueel gedrag is het verschil tussen beide niet significant.

Het aandeel werknemers in micro-ondernemingen dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van intimidatie of bedreiging (13,7% sporadisch en 1,8% regelmatig) ligt significant lager dan in de overige ondernemingen (waar respectieve slachtofferpercentages van 16% en 3% worden opgetekend). Voor ongewenst seksueel gedrag liggen de aandelen voor werknemers in micro-ondernemingen (3,1%) -weliswaar niet significant- onder deze van de overige ondernemingen (3,9%). Het aandeel werknemers in micro-ondernemingen dat in het afgelopen jaar slachtoffer was van lichamelijke geweld (1,7%) of van pestgedrag (7,7%) ligt lager dan in de overige ondernemingen met percentages van respectievelijk 6,6% en 11,2%.

Tabel 10: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in micro-ondernemingen en overige ondernemingen, 2019

	micro- ondernemingen	overige ondernemingen	verschiltoetsing
	%	%	%
slachtoffer van lichamelijke geweld			
nooit	98,3	93,3	
sporadisch	1,4	5,8	s
regelmatig	0,3	0,8	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	84,5	81,0	
sporadisch	13,7	16,0	s
regelmatig	1,8	3,0	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	96,9	96,1	
sporadisch	2,9	3,7	ns
regelmatig	0,2	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	91,3	88,8	
sporadisch	6,5	9,3	s
regelmatig	2,2	1,9	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2019

Leeswijzer: De codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers in de micro-ondernemingen en deze in de overige ondernemingen.

7.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Onderstaande tabel bevat een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor 2019, met gegevens over (frequent en langdurig) ziekteverzuim, de verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers en hun inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

Tabel 11: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2019

	micro- ondernemingen	overige ondernemingen	verschiltoetsing
	%	%	%
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	7,1	10,6	s
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	7,2	10,2	s
verloopintentie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	12,6	10,3	s
kans op jobverlies groot	4,5	2,7	s
haalbaarheid pensioen*			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	66,6	61,2	
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	28,6	35,6	s
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	4,7	3,2	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

* de gegevens over haalbaarheid pensioen werden berekend voor de respondenten vanaf 40 jaar

Leeswijzer: De codering s/ns wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de werknemers in de micro-ondernemingen en deze in de overige ondernemingen.

Frequent en langdurig ziekteverzuim komen bij werknemers in micro-ondernemingen minder voor dan bij werknemers in de overige ondernemingen. 7,1% van de werknemers in micro-ondernemingen was in het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk wegens ziekte of ongeval en 7,2% was in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig wegens ziekte of ongeval. Voor de werknemers in de overige ondernemingen liggen deze percentages op resp. 10,6% en 10,2%.

12,6% van de werknemers in micro-ondernemingen registreert een hoge verloopintentie. Dit ligt hoger dan bij de overige ondernemingen (10,3%). Met 4,5% van de werknemers, die de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog inschatten, scoren de werknemers in de micro-ondernemingen voor de indicator 'werkonzekerheid' ook minder gunstig dan het percentage van 2,7% dat werknemers in de overige ondernemingen laten optekenen.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 66,6% van de 40-plus werknemers in micro-ondernemingen daartoe in staat te zijn, geeft 28,6% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 4,7% dit in als een onhaalbare opdracht. Het aandeel werknemers dat vragende partij is voor aanpassingen aan de job om langer te kunnen doorwerken ligt in micro-ondernemingen significant lager dan in de overige ondernemingen (35,6).

7.7 Samenvatting

Ongeveer vier op de tien werknemers in de micro-ondernemingen volgde in het jaar voorafgaand aan de werkbaarheidsmeting (2018) een bijscholing. Bij de werknemers in de overige ondernemingen lag dit aandeel op zes op de tien.

Werknemers in micro-ondernemingen hebben vaker dan de overige ondernemingen een deeltijds contract. Ze worden minder vaak geconfronteerd met wijzigingen in het uurrooster en doen minder vaak overuren. Ook nachtwerk komt minder voor bij de werknemers in de micro-ondernemingen. Zij zijn ook vaker niet bereikbaar (per email of telefoon) buiten de werktijden. Daartegenover staat dat de thuiswerken minder goed is ingeburgerd terwijl naar de inschatting van de werknemers hiervoor wel potentieel is. Bovendien lijkt telewerken in de micro-ondernemingen min of meer stabiel in de periode 2016-2019, en dit terwijl er bij een overige ondernemingen sprake is van een toename zowel op het vlak van aantal telewerkers als intensiteit van het telewerken.

Werknemers in de micro-ondernemingen worden minder geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag onder de vorm van pesten, lichamelijk geweld en/of intimidatie. Ze doen het beter op het vlak van ziekteverzuim en zien het vaker zitten om door te werken tot het pensioen. Voor verloopintentie en werkonzekerheid zien we het omgekeerde: werknemers in de micro-ondernemingen hebben een hoger verloopintentie en schatten de kans op jobverlies hoger in.

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: Werkbaar werk in micro-ondernemingen, aandeel werknemers naar aantal werkbaarheidsknelpunten, 2019.....	10
Figuur 2: Werkbaarheidsindicatoren in micro-ondernemingen, aandeel werknemers niet-problematisch versus (acuut) problematisch, 2019.....	12
Figuur 3: Werkbaarheidsrisico's in micro-ondernemingen, aandeel werknemers niet-problematisch versus (acuut) problematisch, 2019.....	14
Figuur 4: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in micro-ondernemingen, 2019	15
Figuur 5: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in micro-ondernemingen, 2019.....	16
Figuur 6: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in micro-ondernemingen, 2019	17
Figuur 7: Risicoprofiel voor onevenwicht in de werk-privécombinatie in micro-ondernemingen, 2019	18
Figuur 8: Verdeling van werknemers naar werkbaarheidsgraad (aantal werkbaarheidsknelpunten) 2004-2019, micro-ondernemingen	20
Figuur 9: Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten 2004-2019 (micro-ondernemingen).....	20
Figuur 10: Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's 2004-2019 (micro-ondernemingen).....	21
Figuur 11: Werkbaarheidsgraad van werknemers in de overige ondernemingen, 2019 (% van werknemers) 22	
Figuur 12: Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2019	23
Figuur 13: Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's in de micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2019.....	24
Figuur 14: Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2019.....	25
Figuur 15: Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2019.....	27
Figuur 16: Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2019	29
Figuur 17: Aandeel werknemers met werkstress naar werkdruk en ondernemingsgrootte, 2019	33
Figuur 18: Verdeling soort job naar ondernemingsgrootte, 2019.....	33
Figuur 19: Opleidingsparticipatie van werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2004-2019	35

Figuur 20: Aandeel werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen dat regelmatig overwerkt zonder inhaalrust, 2004-2019 37

Figuur 21: Aandeel telethuiswerkers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2016-2019 39

Tabellen

Tabel 1: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor 11

Tabel 2: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren..... 11

Tabel 3: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor 13

Tabel 4: Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren 13

Tabel 5 : Logistische regressie voor de werkbaarheidsknelpunten 2004-2019..... 32

Tabel 6: Opleidingsparticipatie van werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2019 34

Tabel 7: Arbeidstijdregimes van werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2019 36

Tabel 8: Aandeel telethuiswerkers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2019 38

Tabel 9: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in micro-ondernemingen en overige ondernemingen, 2019 39

Tabel 10: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in micro-ondernemingen en overige ondernemingen, 2019..... 40

Tabel 11: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2019 41

Referentielijst

- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Werkbaar werk voor werknemers in micro-ondernemingen. Werkbaarheidsprofiel op basis van Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2013*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10508>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2018). *Werkbaar werk voor werknemers in micro-ondernemingen. Werkbaarheidsprofiel op basis van Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/12271>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13448>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019b). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13437>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2020). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2019*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/13638>