



Rapport

Werkbaar werk voor werknemers in micro-ondernemingen

Werkbaarheidsprofiel op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2016

Brussel, december 2017

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 kunnen geraadpleegd worden en werkbaarheidscijfers interactief opgevraagd op www.werkbaarwerk.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Inhoud	3
Samenvatting.....	5
Inleiding	7
1 Methodologie	8
1.1 Werkbaarheidsknelpunten	8
1.2 Werkbaarheidsgraad	9
1.3 Werkbaarheidsrisico's.....	9
2 Werkbaar werk in de micro-ondernemingen anno 2016	11
2.1 Werkbaarheidsknelpunten	11
2.2 Werkbaarheidsgraad	11
2.3 Werkbaarheidsrisico's.....	12
2.4 Risicoprofielen voor micro-ondernemingen	12
2.4.1 Risicoprofiel voor werkstress	12
2.4.2 Risicoprofiel voor motivatie	14
2.4.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	15
2.4.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	16
3 Evolutie werkbaar werk in de micro-ondernemingen 2004-2016.....	17
3.1 Evolutie werkbaarheidsknelpunten	17
3.2 Evolutie werkbaarheidsgraad.....	18
3.3 Evolutie werkbaarheidsrisico's.....	18
4 Vergelijking met de overige ondernemingen anno 2016.....	20
4.1 Werkbaarheidsknelpunten	20
4.2 Werkbaarheidsgraad	20
4.3 Werkbaarheidsrisico's.....	21
5 Evolutie verschil tussen micro-ondernemingen en overige ondernemingen 2004-2016.....	22
5.1 Werkbaarheidsknelpunten	22
5.2 Werkbaarheidsgraad	24
5.3 Werkbaarheidsrisico's.....	24
6 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de micro-ondernemingen anno 2016	26
6.1 Opleidingsparticipatie	26
6.2 Atypische werktijden	26

Werkbaar werk voor werknemers in micro-ondernemingen

6.3	Telewerken	28
6.4	Woon-werkverkeer en pendeltijden.....	29
6.5	Grensoverschrijdend gedrag.....	29
6.6	Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	30
Referentielijst		32
Lijst met figuren en tabellen.....		33
Bijlagen		Fout! Bladwijzer

Samenvatting

In 2016 heeft 53,7% 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. Voor alle meetmomenten ligt het aandeel werknemers met werkbaar werk hoger in de micro-ondernemingen dan in de ondernemingen met minstens 10 werknemers (overige ondernemingen). Enkel voor de werkbaarheidsmeting van 2013 gaat het om een significant verschil.

De positieve evolutie van de werkbaarheidsgraad die in de periode 2004-2013 werd waargenomen, is omgebogen in een neerwaartse trend. Hiermee sluiten de micro-ondernemingen aan bij de negatieve evolutie die ook in de rest van de ondernemingen werd waargenomen.

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 2016:

- 29,6% wordt geconfronteerd met werkstress;
- 21,0% kampt met motivatieproblemen;
- 19,5% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job;
- 11,1% signaleert een onevenwicht in de werk-privécombinatie.

Voor leermogelijkheden en werkstress registreren we voor werknemers in micro-ondernemingen (significante) verschuivingen in de periode 2004-2016: het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden daalt van 24,4% in 2004 naar 19,4% in 2007 en blijft sindsdien nagenoeg constant met 19,5% in 2016, het aandeel werknemers met werkstressproblemen blijft tussen 2004 en 2013 nagenoeg ongewijzigd (2004 (25,6%), 2013 (25,2%)) en stijgt in 2016 tot 29,6%. In vergelijking met de werknemers in de overige ondernemingen laten werknemers in micro-ondernemingen in 2016 gunstigere scores zien voor werkstress en ongunstigere scores voor leermogelijkheden.

De opgemaakte risicoprofielen voor werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen leren dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt voor werkstress, onevenwicht in de werk-privécombinatie en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2016 wordt 29,9% van de werknemers in micro-ondernemingen met een hoge werkdruk geconfronteerd: dit is een substantiële toename in vergelijking met 2013 (22,5%) en met de nulmeting 2004 (24,4%). Deze werkdrukscores voor de werknemers in micro-ondernemingen liggen lager dan deze voor de rest van de werknemers.

Daarnaast zijn nog twee andere belastingsfactoren van belang voor werkstress en werk-privébalans: (fysieke) arbeidsomstandigheden en emotionele belasting. Het aandeel van de werknemers in micro-ondernemingen dat in 2016 geconfronteerd wordt met fysiek belastend werk ligt met 17,1% ongeveer 4 procentpunt hoger dan bij de nulmeting 2004 en zowat 2,5 procentpunt boven het kengetal voor de rest van de werknemers. 14,8% van de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen heeft in 2016 te maken met emotioneel belastend werk. Dit percentage ligt ver beneden dat van de werknemers tewerkgesteld in de rest van de ondernemingen (24%).

Routinematig werk en onvoldoende autonomie bij de taakuitvoering blijken doorslaggevende risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden en motivatieproblemen. Het aandeel werknemers in micro-ondernemingen met routinematig werk ligt in 2016 op 25,1%: dit percentage bleef stabiel over het voorbije decennium en verschilt niet significant van de rest van de werknemers. Voor autonomie in het werk noteren we een aandeel werknemers in een problematische situatie van 18,8% in 2016. Dit aandeel bleef sinds 2004 nagenoeg constant.

Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten). In 2016 bedroeg het aandeel werknemers in micro-ondernemingen die niet konden rekenen op voldoende steun vanuit de directe leiding 12,9%. Dit aandeel komt overeen met dat van 2004.

De monitor 2016 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:

- 39,6% nam in het voorbij jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (werknemers in de overige ondernemingen: 60,2%);
- 36,7% werkt deeltijds (werknemers in de overige ondernemingen: 29,4%);
- 14,2% wordt frequent geconfronteerd met wijzigingen in het uurrooster (werknemers in de overige ondernemingen: 16,4%);
- 7,2% verricht regelmatig nachtarbeid (werknemers in de overige ondernemingen: 14,3%);
- 15,9% werkt structureel over, d.w.z. presteert frequent overuren zonder inhaalrust (werknemers in de overige ondernemingen: 24,4%);
- 11,4% (tele)werkt sporadisch of regelmatig van thuis uit (werknemers in de overige ondernemingen: 18,8%);
- 6,3% besteedt dagelijks twee uur of meer aan het woon-werkverkeer (werknemers in de overige ondernemingen: 11,1%);
- 11,7% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met verbale agressie, intimidatie of bedreiging (werknemers in de overige ondernemingen: 16,5%);
- 5,3% was in het voorbije jaar drie keer of meer afwezig op het werk door ziekte of ongeval (werknemers in de overige ondernemingen: 8,8%);
- 11,7% is actief op zoek naar een andere job (niet significant verschillend van de werknemers in de overige ondernemingen);
- 5,0% schat de kans om op korte termijn zijn/haar job te verliezen als hoog in (werknemers in de overige ondernemingen: 3,0%);
- 60,3% schat doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht in (werknemers in de overige ondernemingen: 56,8%).

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 banen voldoende kwaliteitsvol zijn. Ze zetten daarom resoluut in op 'werkbaar werk': 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.

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 2016 (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017a) is de werkbaarheidsmonitor voor werknemers inmiddels aan zijn vijfde 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 jobs werkbaar zijn voor de betrokken werknemers, 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 de werkbeleving: participatie aan opleiding en bijscholing, arbeidstijdregelingen, telewerk, woon-werkverkeer, confrontatie met grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid en inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

Dit rapport brengt in zes hoofdstukken de werksituatie van werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen in kaart.

- het eerste hoofdstuk geeft duiding bij de werkbaarheidsmeting: wat verstaan we onder werkbaarheid en hoe wordt het gemeten?;
- het tweede hoofdstuk analyseert de afzonderlijke werkbaarheids- en risico-indicatoren voor werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen en maakt specifiek voor micro-ondernemingen risicoprofielen op voor psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans;
- het derde hoofdstuk geeft de evolutie (2004-2016) weer van de werkbaarheid van werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen;
- het vierde hoofdstuk vergelijkt voor 2016 de werkbaarheidscijfers van werknemers in de micro-ondernemingen met deze van werknemers in de overige ondernemingen;
- het vijfde hoofdstuk vergelijkt de evolutie (2004-2016) tussen de werkbaarheidscijfers van werknemers in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen;
- het zesde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen en vergelijkt deze voor 2016 met 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 2016. In 2016 werden 30.000 werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan de enquête. Dit leverde 12.082 bruikbare enquêtes (gerealiseerde steekproef) op of een netto-respons van 40,6%.

De enquête peilt naar de ondernemingsgrootte. We maken in dit rapport een onderscheid tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen. Onder micro-ondernemingen verstaan we ondernemingen met minimum één en maximum 9 werknemers. De databank Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2016 bevat 1.200 respondenten tewerkgesteld in een micro-onderneming. De overige respondenten zijn tewerkgesteld in een onderneming met minstens 10 werknemers (overige ondernemingen). De methodologie van de werkbaarheidsmonitor is uitvoerig beschreven in de methodologische nota van het instrument (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016).

1.1 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-privébalans (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-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie <i>(onevenwicht) combinatie van arbeid met privéleven</i>

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.

Tabel 2: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren

	Niet problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt
Psychische vermoeidheid	geen werkstress	werkstressproblemen
Welbevinden in het werk	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden
Werk-privébalans	haalbare werk-privécombinatie	onevenwicht werk-privécombinatie

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 welbevinden in het werk (geen motivatieproblemen) én leermogelijkheden (voldoende leermogelijkheden) én werk-privébalans (haalbare werk-privébalans).

1.3 Werkbaarheidsrisico's

Omdat het vanuit beleidsoogpunt uiteraard ook 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 vanuit 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 inconvenianten 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 (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016). Niet problematische, problematische worden voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's als volgt benoemd:

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

	Niet problematisch	Problematisch
Werkdruk	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk
Taakvariatie	geen routinematig werk	routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	voldoende steun door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden

2 Werkbaar werk in de micro-ondernemingen anno 2016

2.1 Werkbaarheidsknelpunten

Onderstaande tabel geeft voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren de cijfers voor 2016.

Tabel 5 : Werkbaarheidsindicatoren, aandeel werknemers niet-problematisch versus problematisch, 2016 (micro-ondernemingen)

	niet-problematisch	problematisch
Psychische vermoeidheid	70,4%	29,6%
Welbevinden in het werk	79,0%	21,0%
Leermogelijkheden	80,5%	19,5%
Werk-privébalans	88,9%	11,1%

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

Bij ongeveer drie op tien werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen is er sprake van een problematische psychische vermoeidheid of werkstressproblemen. Werkstress is hiermee het grootste werkbaarheidsknelpunt. Voor welbevinden in het werk en voor leermogelijkheden bedraagt het aandeel problematisch bij werknemers in micro-ondernemingen ongeveer 20%. Bij één op tien werknemers in micro-ondernemingen is de werk-privébalans in onevenwicht.

2.2 Werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad voor werknemers in micro-ondernemingen bedraagt in 2016 53,7%. 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: 23,7% met één knelpunt, 13,3% met twee knelpunten en 9,3% met drie of vier knelpunten.

2.3 Werkbaarheidsrisico's

Onderstaande tabel geeft voor elk van de zes werkbaarheidsrisico's de cijfers voor 2016.

Tabel 6: Risico-indicatoren aandeel werknemers niet-problematisch versus problematisch, 2016 (micro-ondernemingen)

Risico-indicatoren	niet-problematisch	problematisch
Werkdruk	70,1%	29,9%
Emotionele belasting	85,2%	14,8%
Taakvariatie	74,9%	25,1%
Autonomie	81,2%	18,8%
Ondersteuning directe leiding	87,1%	12,9%
Arbeidsomstandigheden	82,9%	17,1%

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

Bij ongeveer drie op tien werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen is er sprake van een hoge werkdruk. Hoge werkdruk is hiermee het grootste werkbaarheidsrisico. Routinematig werk volgt met 25,1%. Daarna komen resp. gebrek aan autonomie, belastende arbeidsomstandigheden, emotionele belasting en onvoldoende ondersteuning door de directe leiding.

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, 2017b), kunnen we een aantal risicoprofielen 'op maat van micro-ondernemingen' construeren.

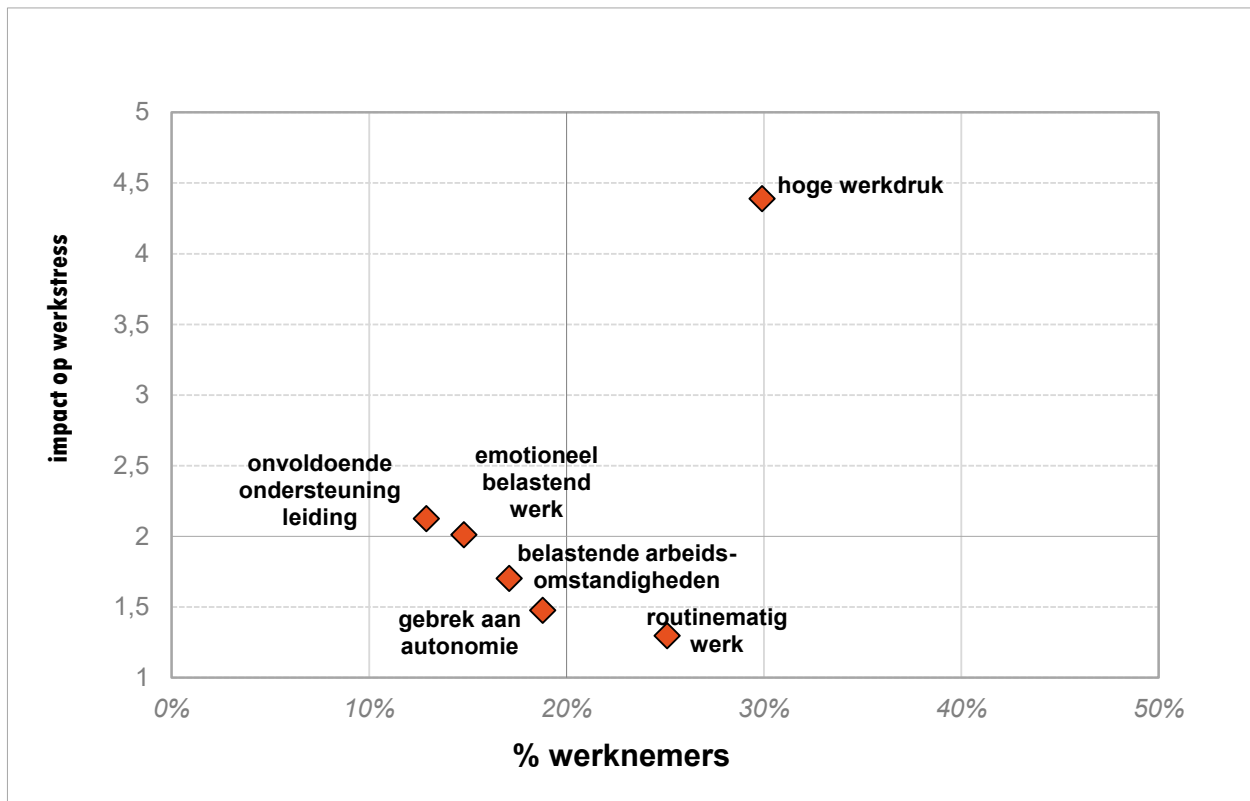
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek 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 leidinggevend. In onderstaande figuur wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen.

Figuur 1: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in micro-ondernemingen 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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 (29,9%) dan met emotioneel belastend werk (14,8%) worden geconfronteerd.

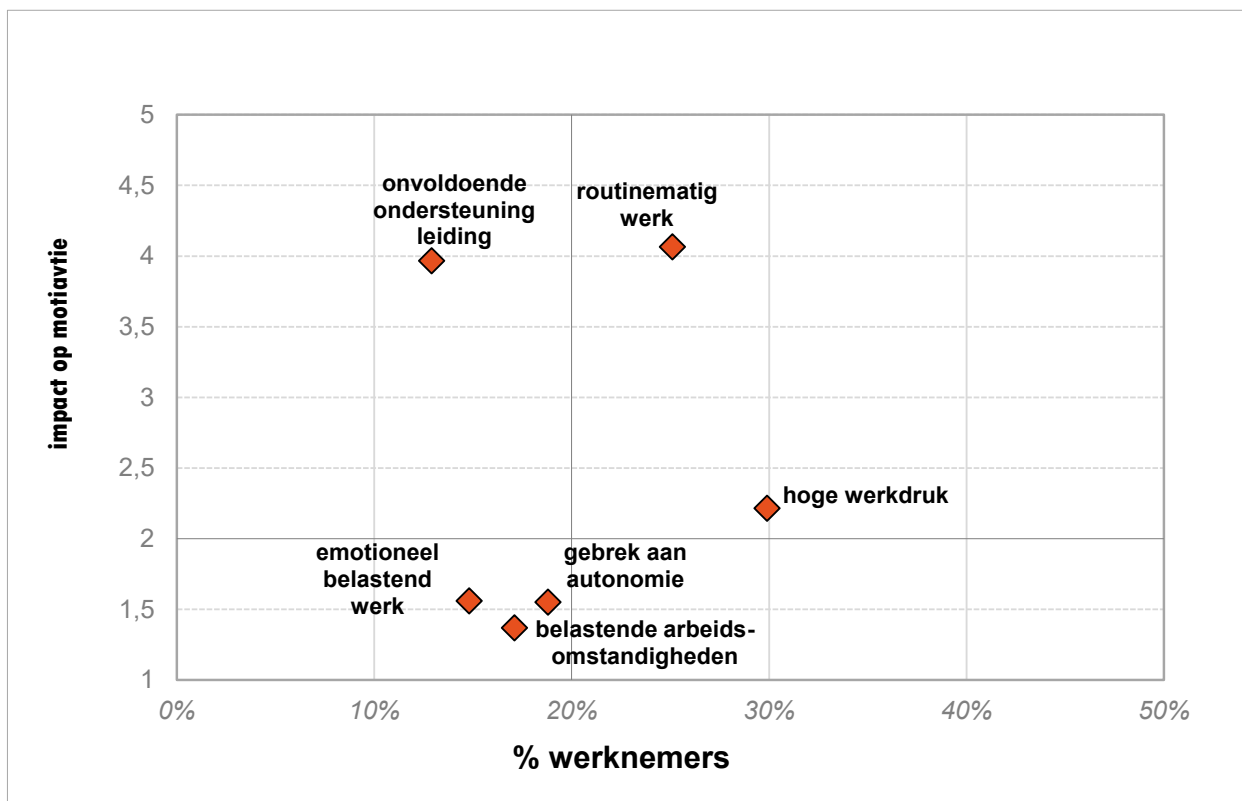
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstressproblemen. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (29,9% van de werknemers in micro-ondernemingen wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen. Ook emotionele belasting en het gebrek 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 (14,8% resp. 12,9%).

Verder stellen we vast dat ook routinematig werk, gebrek aan autonomie en belastende arbeidsomstandigheden risicofactoren voor werkstressproblemen zijn. In de micro-ondernemingen worden respectievelijk 25,1%, 18,8% en 17,1% 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 2: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in micro-ondernemingen 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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:

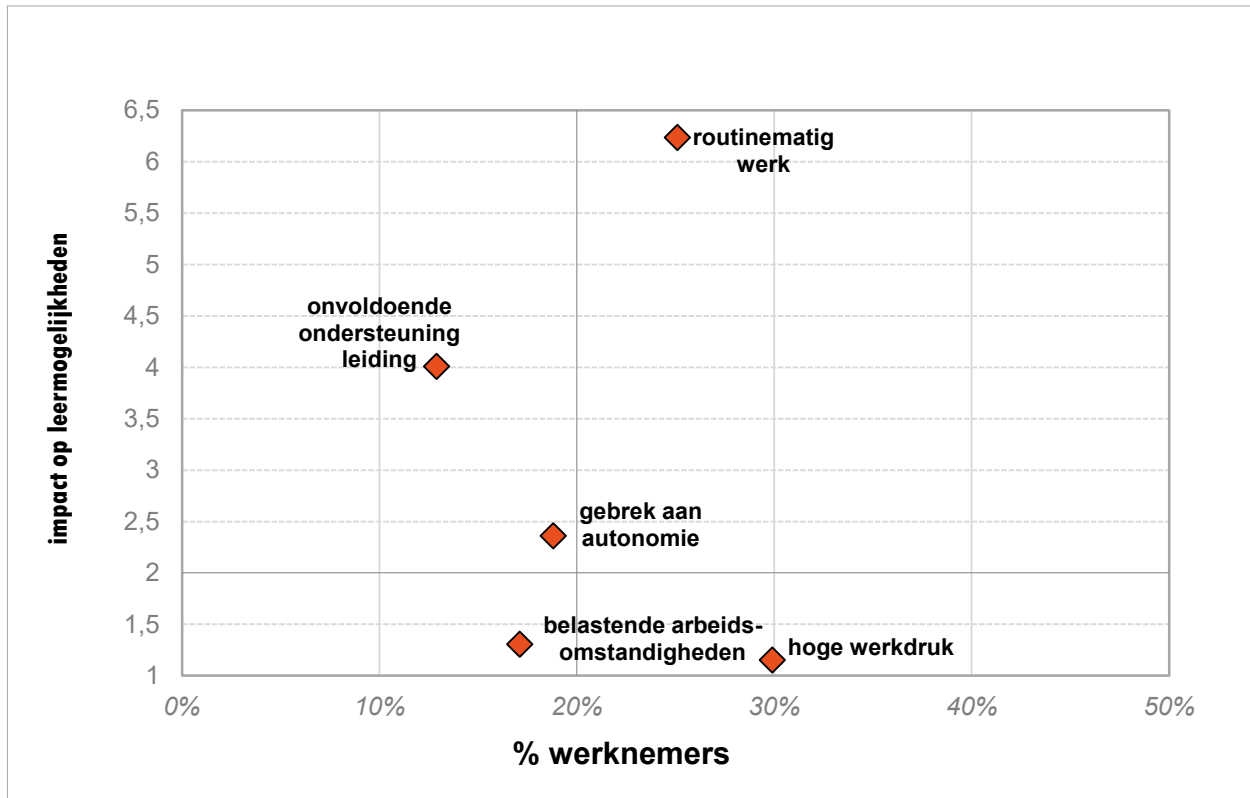
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van 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 (25,1%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (12,9%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. In micro-ondernemingen heeft 25,1% van de werknemers routinematig werk en krijgt 12,9% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal betrokken werknemers is ook hoge werkdruk (29,9%) een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in micro-ondernemingen. Verder stellen we vast dat ook gebrek aan autonomie, emotionele belasting en belastende arbeidsomstandigheden 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 3: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in micro-ondernemingen 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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:

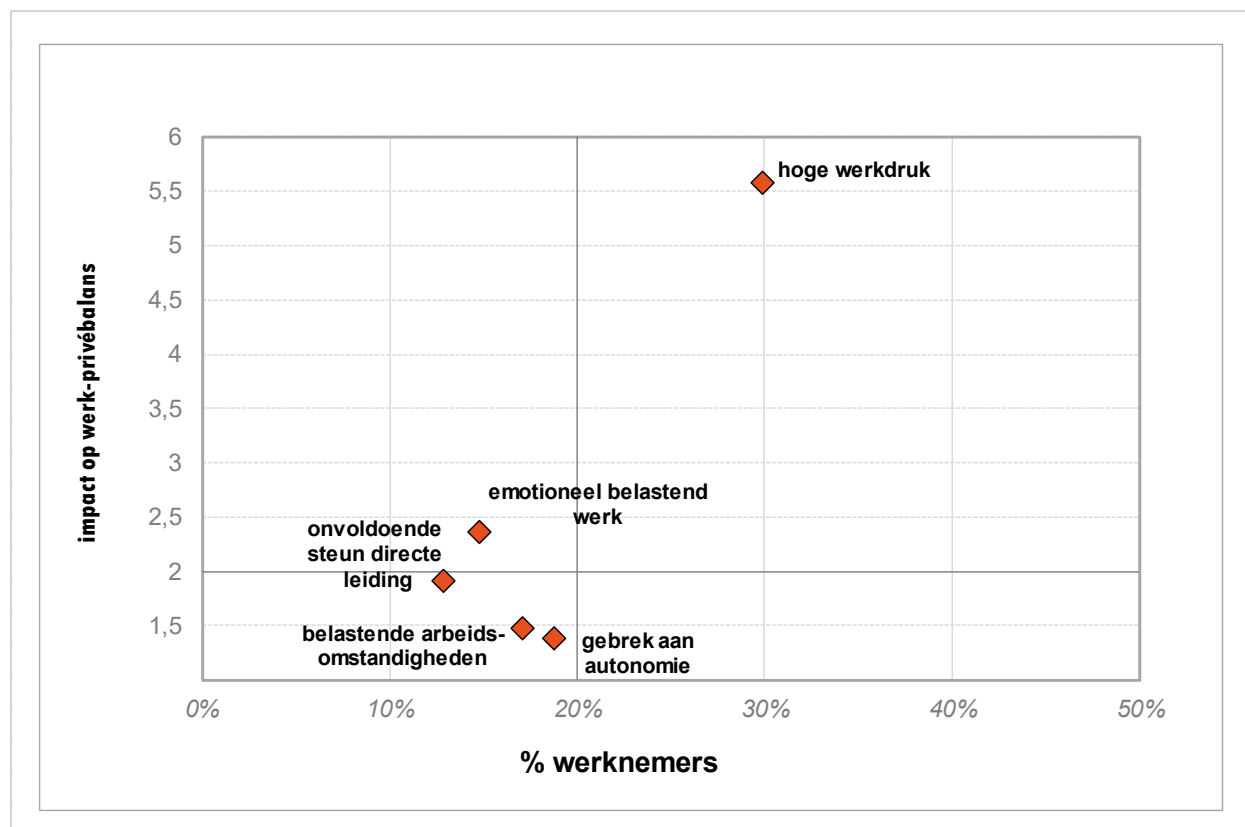
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressieanalyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende 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 (25,1%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (12,9%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden. In micro-ondernemingen heeft 25,1% van de werknemers een routinematige job. Verder valt ook op dat een ruime groep van werknemers kampt met problemen op het vlak van autonomie (18,8%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een aandachtspunt voor werknemers in micro-ondernemingen: 12,9% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen 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 4: Risicoprofiel voor onevenwicht in de werk-privécombinatie in micro-ondernemingen 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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 verviervoudiging 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 (29,9%) dan met emotioneel belastend werk (14,8%) worden geconfronteerd.

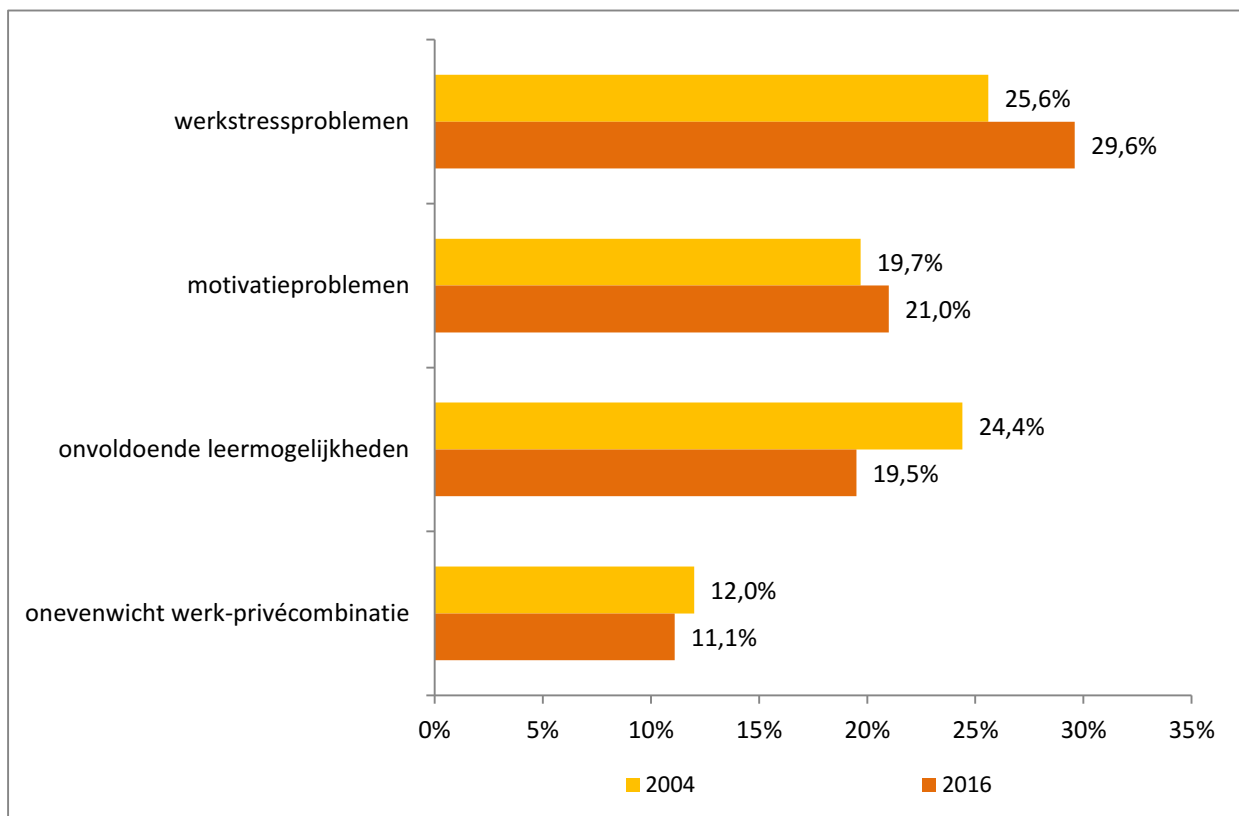
Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (29,9% van de werknemers in micro-ondernemingen wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privébalans. Ook onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een relevant aandachtspunt voor het werk-privécombinatievraagstuk: 12,9% van de werknemers in micro-ondernemingen wordt hiermee geconfronteerd.

3 Evolutie werkbaar werk in de micro-ondernemingen 2004-2016

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 2016 problematisch is. We vergelijken deze cijfers met deze van 2004.

Figuur 5 : Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten 2004-2016 (micro-ondernemingen)



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

Voor onvoldoende leermogelijkheden en werkstressproblemen zijn de verschillen tussen 2004 en 2016 statistisch significant¹. Voor motivatieproblemen en het onevenwicht in de werk-privécombinatie registreren we geen significant verschil.

- Het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden is gedaald van 24,4% naar 19,5%. Deze daling dateert reeds van 2007, sindsdien bleef het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden nagenoeg ongewijzigd: 2007 (19,4%), 2010 (18,8%), 2013 (19,8%) (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017).

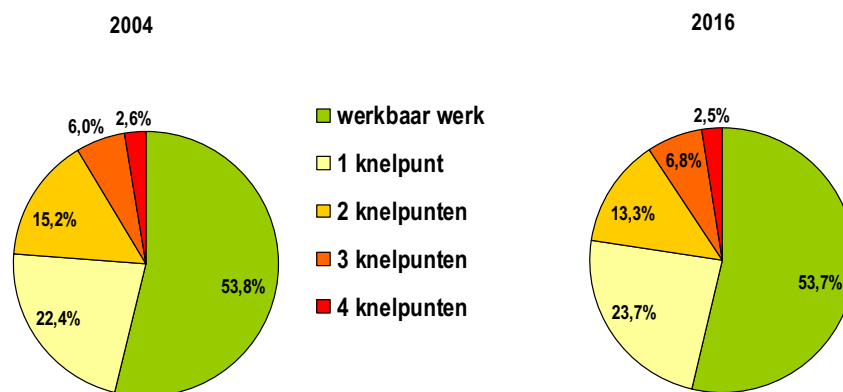
¹ Significant: Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$

- Het aandeel werknemers met werkstressproblemen is gestegen van 25,6% naar 29,6%. In de periode 2004-2013 bleef dit aandeel nagenoeg ongewijzigd: 2007 (26,0%), 2010 (26,1%), 2013 (25,2%) (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017).

3.2 Evolutie werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad voor werknemers in micro-ondernemingen is in de periode 2004-2016 gelijk gebleven.

Figuur 6 : Verdeling van werknemers naar werkbaarheidsgraad (aantal werkbaarheidsknelpunten) 2004-2016, micro-ondernemingen

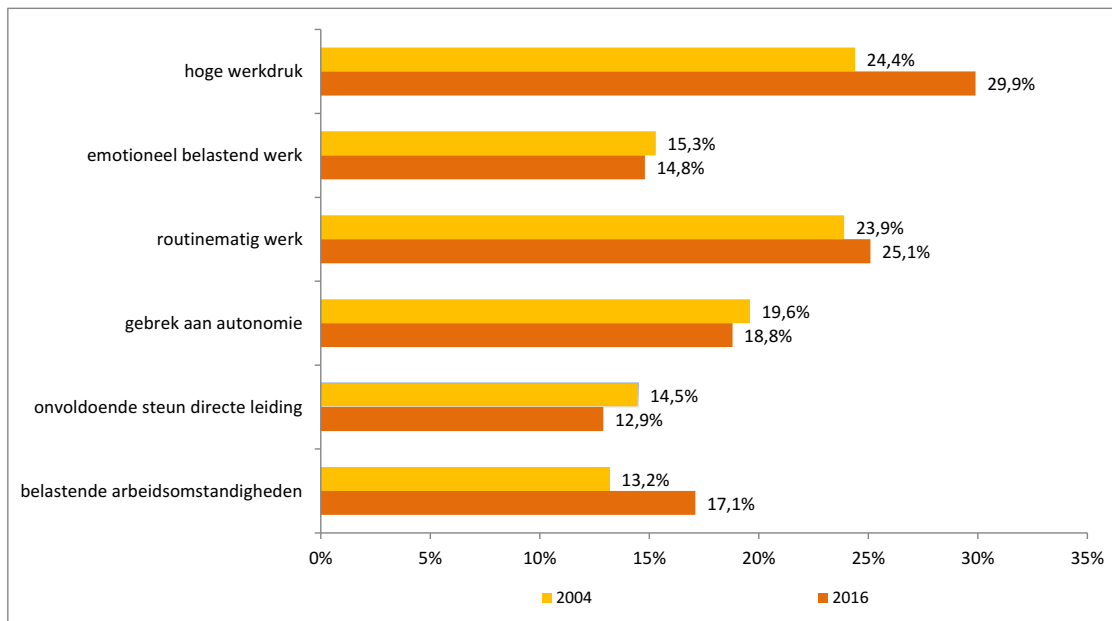


Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2016, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

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 2016 problematisch is. We vergelijken deze cijfers met de situatie in 2004.

Figuur 7 : Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's 2004-2016 (micro-ondernemingen)



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

Voor fysiek belastende arbeidsomstandigheden en hoge werkdruk is er een statistisch significant verschil tussen 2004 en 2016². Voor de vier andere werkbaarheidsrisico's is er geen verschil tussen 2004 en 2016.

- Het aandeel werknemers met hoge werkdruk is gestegen van 24,4% naar 29,9%. In de periode 2004-2013 lag dit aandeel voor de verschillende meetmomenten telkens lager. Het laagste aandeel werd met 22,5% opgetekend in 2013. (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017).
- Het aandeel werknemers met fysiek belastende werk is gestegen van 13,2% naar 17,1%. Deze toename is volledig voor rekening van de periode 2013-2016. Op de verschillende meetmomenten in de periode 2004-2013 lag dit telkens op ongeveer 13%. (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017)

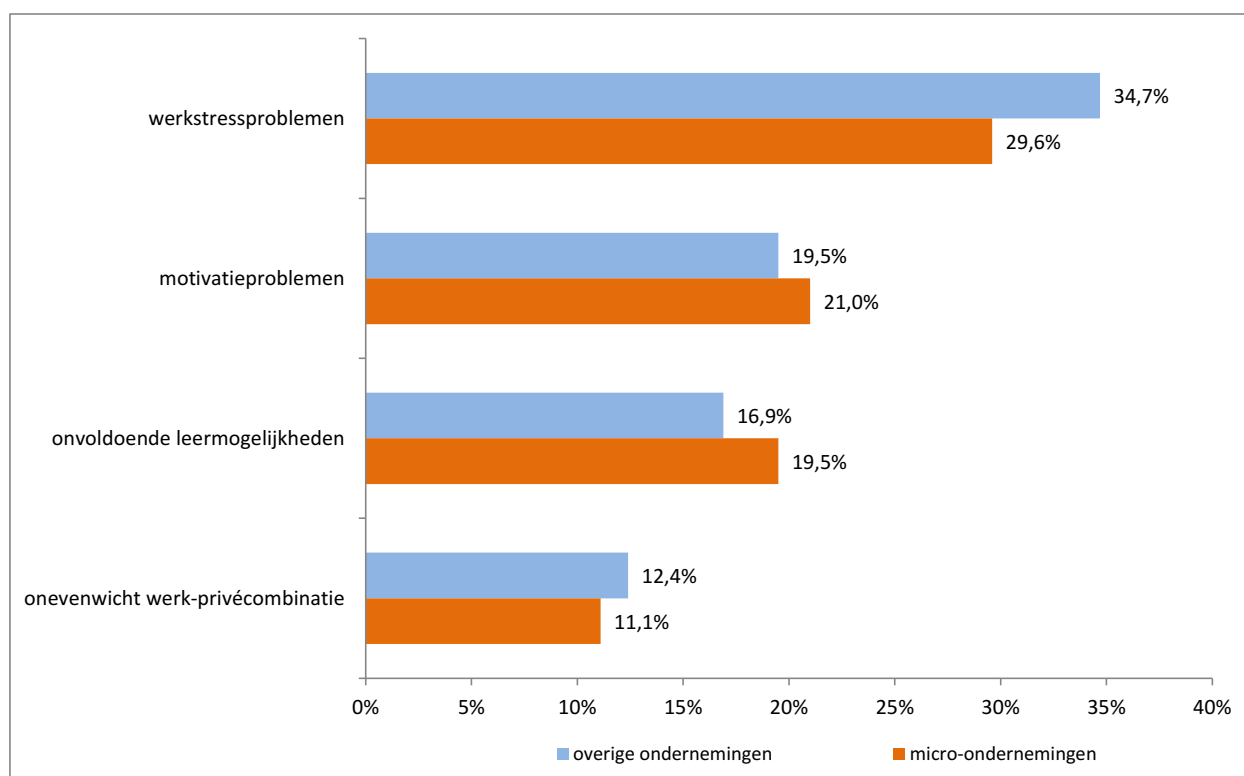
² Significant: Pearson chi²; p ≤ 0,05

4 Vergelijking met de overige ondernemingen anno 2016

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 Werkbaarheidsknelpunten

Figuur 8 : Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2016



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

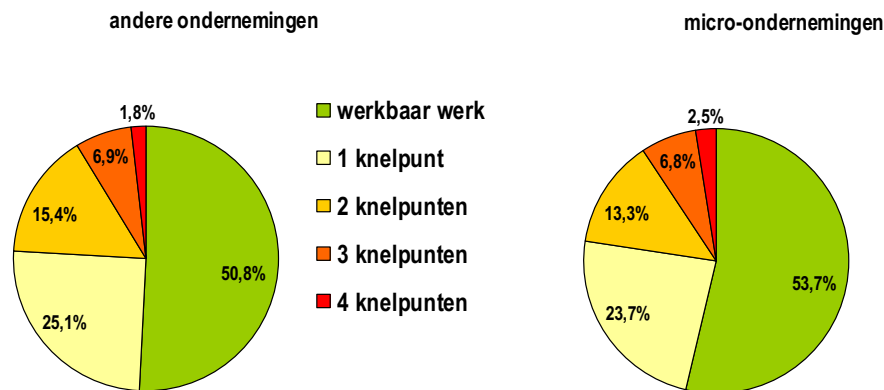
Het aandeel van de werknemers die een job hebben met onvoldoende leermogelijkheden ligt hoger in de micro-ondernemingen dan bij de overige: 19,5% versus 16,9%. Voor werkstress zien we het omgekeerde. Voor motivatieproblemen en een onevenwicht in de werk-privécombinatie is er geen significant verschil tussen de micro-ondernemingen en de overige ondernemingen.

4.2 Werkbaarheidsgraad

De werkbaarheidsgraad voor werknemers in micro-ondernemingen ligt met 53,7% hoger dan in de overige ondernemingen (50,8%). Het verschil is evenwel (net) niet significant.

Werkbaar werk voor werknemers in micro-ondernemingen

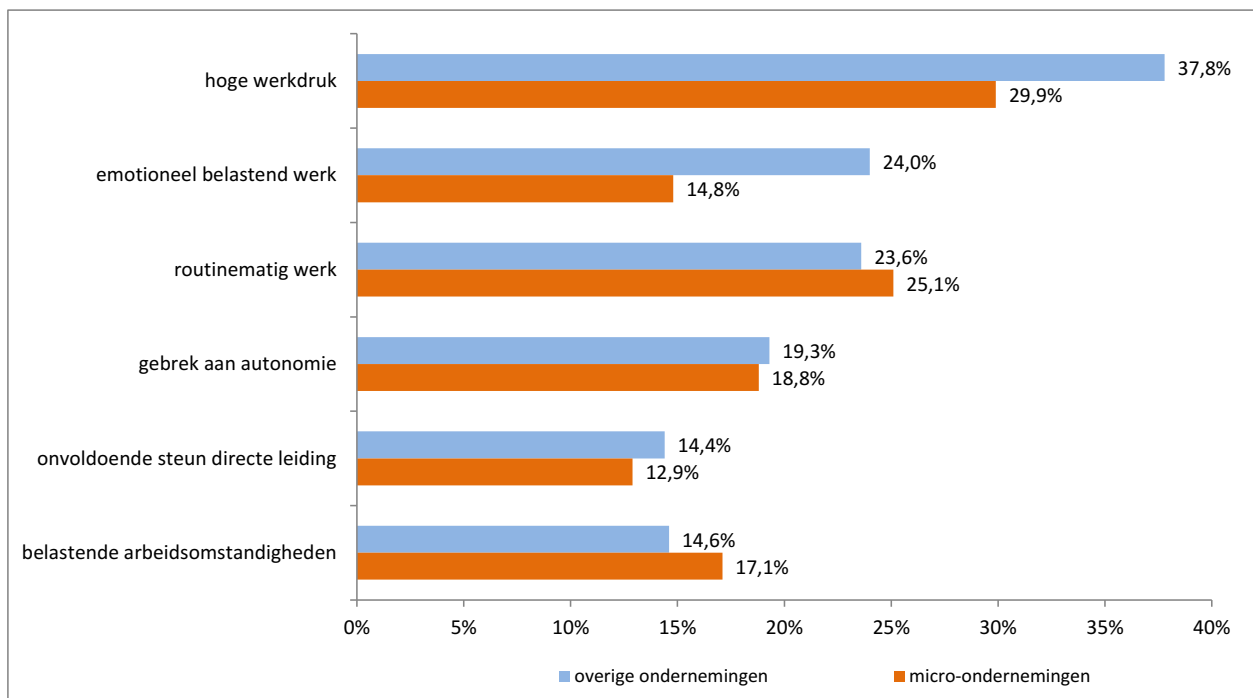
Figuur 9: Werkbaarheidsgraad van werknemers in de overige ondernemingen, 2016 (% van werknemers)



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

4.3 Werkbaarheidsrisico's

Figuur 10 : Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's in de micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2016



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

Het aandeel werknemers met hoge werkdruk en/of emotioneel belastend werk ligt lager in micro-ondernemingen dan in de overige ondernemingen. Voor fysiek belastende arbeidsomstandigheden zien we het omgekeerde: in micro-ondernemingen heeft 17,1% fysiek belastend werk, in de overige ondernemingen is dat 14,6%. Voor routinematig werk, gebrek aan autonomie en onvoldoende steun vanuit de directe leiding is er geen significant verschil.

5 Evolutie verschil tussen micro-ondernemingen en overige ondernemingen 2004-2016

5.1 Werkbaarheidsknelpunten

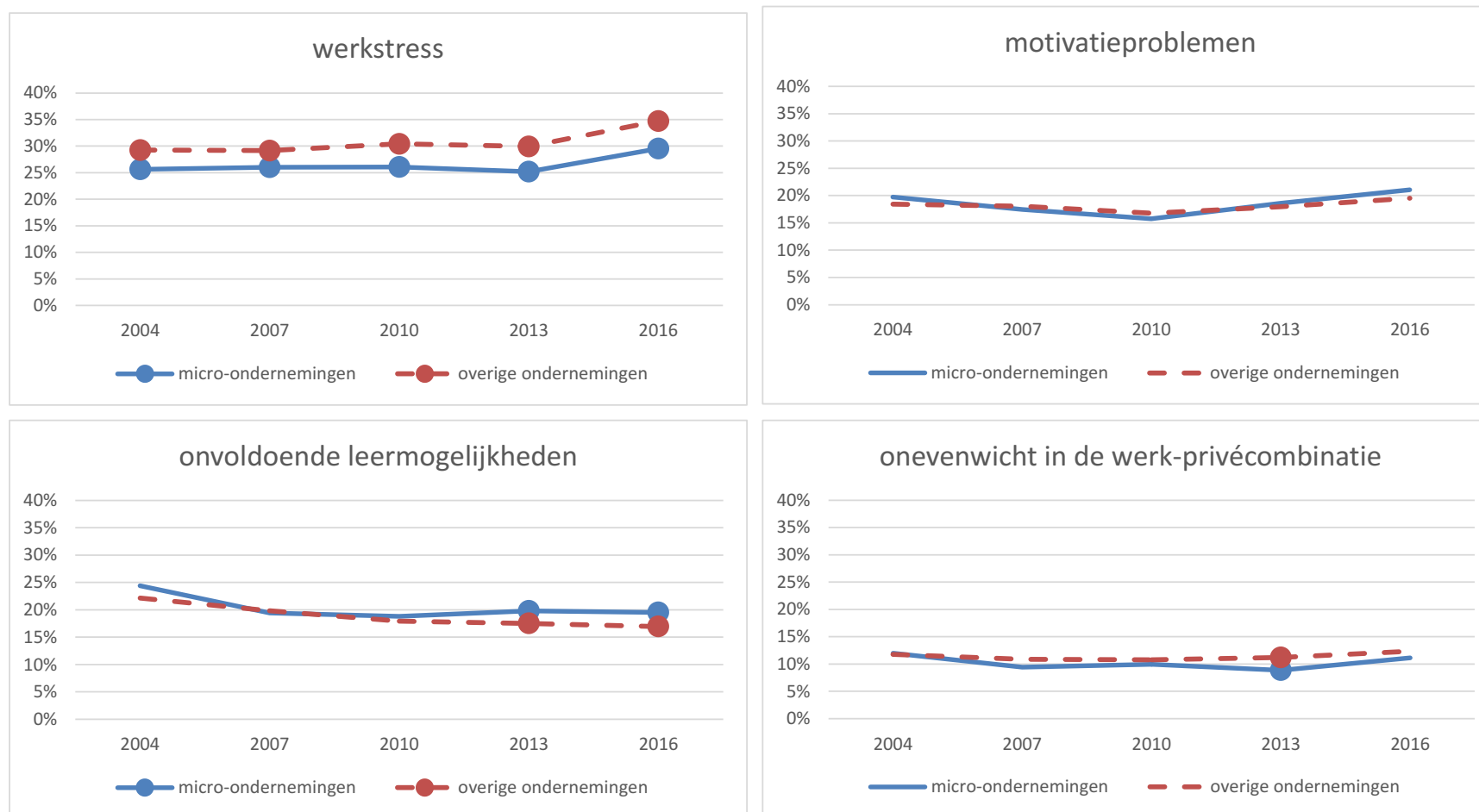
Onderstaande figuren geven de evolutie weer van de kengetallen voor de vier werkbaarheidsknelpunten voor werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen³.

Voor alle meetmomenten ligt het aandeel werknemers met werkstress lager in de micro-ondernemingen. Voor motivatieproblemen is er voor geen van de vijf werkbaarheidsmetingen verschil. Op het vlak van leermogelijkheden ligt het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden sinds 2013 hoger in de micro-ondernemingen dan in de overige ondernemingen. Voor het onevenwicht in de werk-privécombinatie is enkel in 2013 het verschil significant: in 2013 ligt het aandeel met een onevenwicht in de werk-privécombinatie lager in de micro-ondernemingen.

³ Het aantal waarnemingen per meetmoment verschilt. In 2013 werd de steekproefomvang opgetrokken van 6.000 (2004-2007-2010) naar 12.000 (2013) eenheden. In 2016 bedroeg de steekproefomvang 10.000 eenheden. Deze informatie is van belang bij de interpretatie van de significantietoetsing. Voor meer info ((Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016).

Werkbaar werk voor werknemers in micro-ondernemingen

Figuur 11 : Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2016



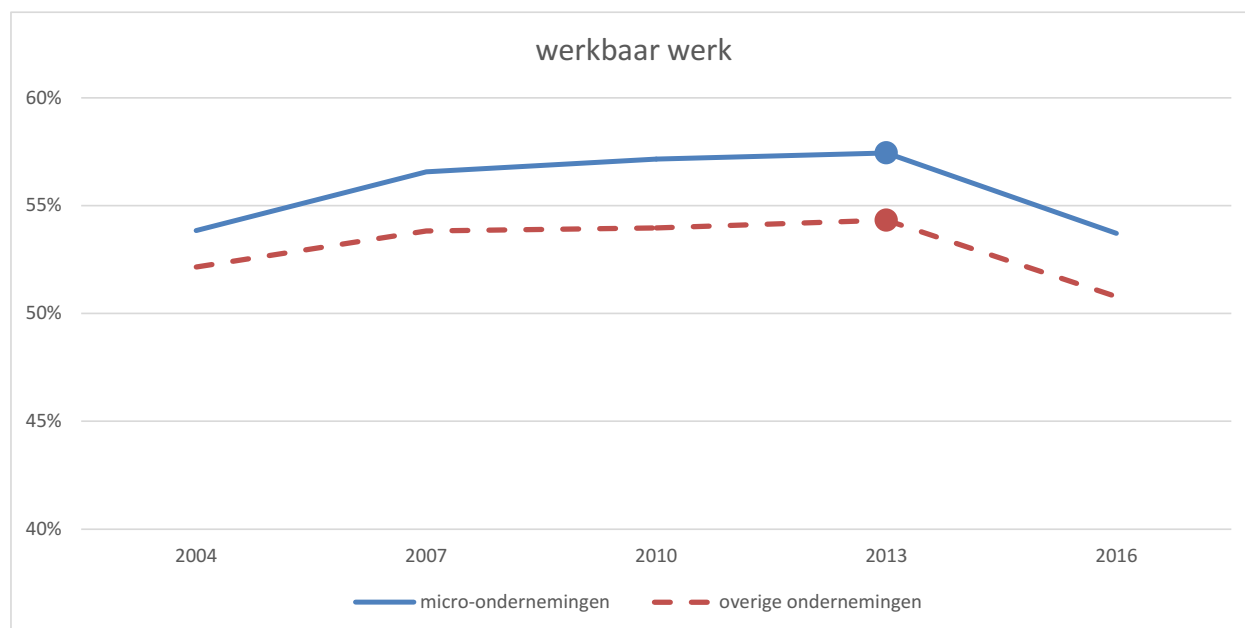
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004/2016, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid

leeswijzer: de jaren waarin het aandeel werknemers voor een werkbaarheidsknelpunt verschillen voor micro-ondernemingen en overige ondernemingen worden met een stip gemarkeerd.

5.2 Werkbaarheidsgraad

Onderstaande figuur geeft de evolutie van de werkbaarheidsgraad voor werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen.

Figuur 12 : Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2016



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

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

Voor alle meetmomenten ligt het aandeel werknemers met werkbaar werk hoger bij de micro-ondernemingen dan bij de overige ondernemingen. Enkel in 2013 is dit verschil significant.

De positieve trend die in de periode 2004-2013 werd waargenomen, zet zich niet verder. In de periode 2013-2016 is de werkbaarheidsgraad zowel bij de werknemers tewerkgesteld in micro-ondernemingen als bij de werknemers tewerkgesteld in de overige ondernemingen teruggevallen.

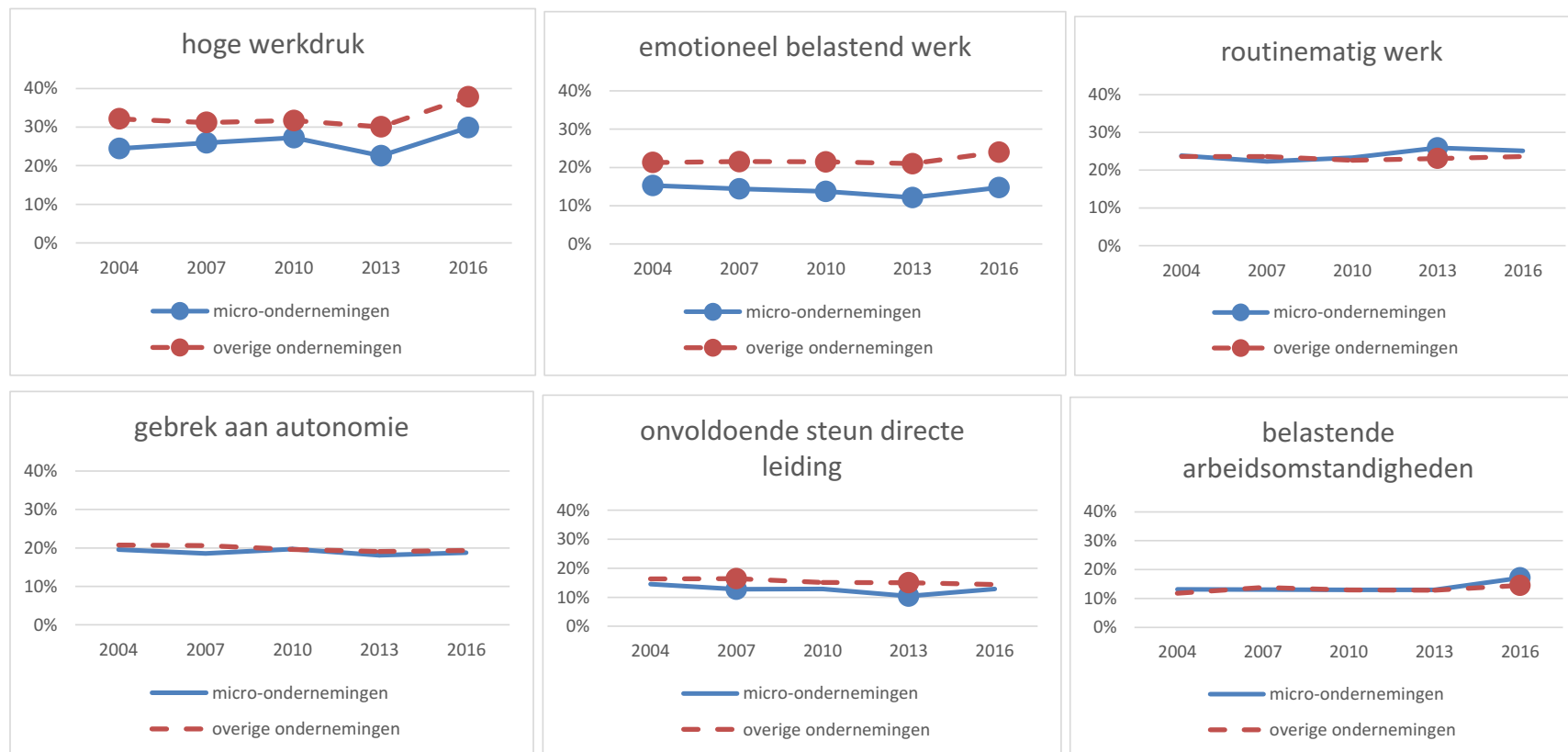
5.3 Werkbaarheidsrisico's

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

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 vijf werkbaarheidsmetingen verschil. Voor routinematig werk zien we enkel voor 2013 een significant hoger aandeel voor de micro-ondernemingen. In 2016 ligt het aandeel werknemers met belastende arbeidsomstandigheden hoger in de micro-ondernemingen, voor de andere meetmomenten is er geen verschil. Het aandeel werknemers dat onvoldoende steun krijgt vanuit de directe leiding ligt lager bij de micro-ondernemingen. Enkel voor 2007 en 2013 is dit verschil significant.

Werkbaar werk voor werknemers in micro-ondernemingen

Figuur 13 : Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2016



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

Leeswijzer: de jaren waarin het aandeel werknemers voor een werkbaarheidsrisico verschillen voor micro-ondernemingen en overige ondernemingen worden gemarkeerd.

6 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de micro-ondernemingen anno 2016

In de werkbaarheidsenquêtes wordt - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. Bij de meting 2016 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.

6.1 Opleidingsparticipatie

In tabel 7 vinden we cijfergegevens over opleidingsparticipatie. Het aandeel werknemers in micro-ondernemingen, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 39,6%. Deze participatiegraad ligt ruim onder die van de werknemers tewerkgesteld in de overige ondernemingen, waar een percentage van 60,2% wordt opgetekend.

Tabel 7: Opleidingsparticipatie van werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2016

	micro-ondernemingen	overige ondernemingen	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	39,6	60,2	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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 uit de micro-ondernemingen en deze uit de overige ondernemingen.

6.2 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 8.

In 2016 werkt 63,3% van de werknemers in micro-ondernemingen voltijds en 36,7% deeltijds (met 24,6% 'grote' en 12,1% '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 33,4% sporadisch en 14,2% 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 16,4% worden opgetekend.

Tabel 8: Arbeidstijdregimes van werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2016

	micro-ondernemingen	overige ondernemingen	verschil-toetsing
	%	%	
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	63,3	70,6	
deeltijders ≥ 60%	24,6	21,6	s
deeltijders < 60%	12,1	7,9	
roosterwijzigingen			
geen	52,4	47,6	
sporadisch	33,4	36,0	s
frequent	14,2	16,4	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	92,8	85,7	
1-2 nachtprestaties/maand	3,4	5,0	s
3-10 nachtprestaties/maand	2,3	7,5	
>10 nachtprestaties/maand	1,4	1,8	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	68,7	57,2	
frequent overwerk met recuperatie	15,4	18,4	s
frequent overwerk zonder recuperatie	15,9	24,4	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	63,6	42,9	
sporadisch	19,5	24,6	s
regelmatig	16,9	32,5	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	28,1	25,0	
sporadisch	33,7	33,0	s
regelmatig	38,2	42,0	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	41,3	41,5	ns

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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 uit de micro-ondernemingen en deze uit de overige ondernemingen.

Van de werknemers in micro-ondernemingen doet 7,2% op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). Bij 3,4% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 2,3% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 1,4% om meer dan 10 nachtprestaties per maand. Jobs met nachtprestaties komen minder frequent voor bij werknemers in micro-ondernemingen dan bij de overige ondernemingen.

31,3% van de werknemers in micro-ondernemingen werkt regelmatig over, bij 15,9% 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 uit de overige ondernemingen (waar respectieve percentages van 42,8% en 24,4% worden opgetekend).

Het aandeel werknemers in micro-ondernemingen dat buiten de werkuren thuis regelmatig e-mails behandelt ligt met 16,9% beduidend lager dan in de overige ondernemingen (32,5%). Het aandeel van de werknemers in micro-ondernemingen, die regelmatig buiten de werkuren telefonisch bereikbaar zijn, ligt met 38,2% significant lager dan bij de werknemers in de overige ondernemingen (42%). 41,5% van de werknemers uit micro-ondernemingen is regelmatig of via mail of telefonisch bereikbaar, bij de werknemers uit de overige ondernemingen is dat 50,1%.

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in micro-ondernemingen ligt op 41,3 uur per week. Dit verschilt niet van effectieve arbeidsduur die de werknemers in de overige ondernemingen presteren.

6.3 Telewerken

Onderstaande tabel bevat informatie over de verspreiding van telethuiswerk bij werknemers in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen.

Tabel 9: Aandeel telethuiswerkers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2016

	micro-ondernemingen	overige ondernemingen	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	88,6	81,2	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	5,5	9,5	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	5,9	9,3	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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 uit de micro-ondernemingen en deze uit de overige ondernemingen

De telethuiswerkformule is bij werknemers in micro-ondernemingen (met 5,9% systematische telethuiswerkers) minder ingeburgerd dan in de overige ondernemingen (9,3% systematische telethuiswerkers). Hetzelfde geldt voor het sporadisch telethuiswerk.

6.4 Woon-werkverkeer en pendeltijden

Bijna de helft (48,8%) van de werknemers in micro-ondernemingen is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', ruim een vierde (27,4%) besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werkverkeer, bij 17,5% ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 6,3% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

Tabel 10: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in micro-ondernemingen en overige ondernemingen, 2016

	micro-ondernemingen	overige ondernemingen	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	48,8	34,3	s
minstens een half uur maar minder dan een uur	27,4	30,0	
minstens een uur maar minder dan twee uur	17,5	24,6	
twee uur of meer	6,3	11,1	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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 uit de micro-ondernemingen en deze uit de overige ondernemingen.

Tabel 10 leert ons dat pendeltijden van werknemers in micro-ondernemingen significant afwijken van die van hun collega's uit de overige ondernemingen: het aandeel werknemers met een dagelijkse verplaatsingstijd van minder dan half uur ligt bij micro-ondernemingen significant hoger dan in de overige ondernemingen.

6.5 Grensoverschrijdend gedrag

Onderstaande tabel inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquête 2016 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.

Het aandeel werknemers in micro-ondernemingen dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van intimidatie of bedreiging (10,1% sporadisch en 1,6% regelmatig) ligt significant lager dan in de overige ondernemingen (waar respectieve slachtofferpercentages van 13,9% en 2,6% worden opgetekend). Voor ongewenst seksueel gedrag liggen de aandelen voor werknemers in micro-ondernemingen (1,6%) lager dan in de overige ondernemingen (2,6%). Het aandeel werknemers in micro-ondernemingen dat in het afgelopen jaar slachtoffer was van lichamelijk geweld (1,4%) of van pestgedrag (6,5%) ligt lager dan in de overige ondernemingen met percentages van respectievelijk 5,5% en 9,4%.

Tabel 11: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in micro-ondernemingen en overige ondernemingen, 2016

	micro-ondernemingen	overige ondernemingen	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	98,7	94,5	s
sporadisch	1,1	4,8	
regelmatig	0,3	0,7	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	88,3	83,5	s
sporadisch	10,1	13,9	
regelmatig	1,6	2,6	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	98,5	97,5	s
sporadisch	1,3	2,4	
regelmatig	0,3	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	93,5	90,6	s
sporadisch	4,9	7,9	
regelmatig	1,6	1,5	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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 uit de micro-ondernemingen en deze uit de overige ondernemingen.

6.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Onderstaande tabel bevat een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor 2016, 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 12: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2016

	micro-ondernemingen	overige ondernemingen	verschil-toetsing
	%	%	
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	5,3	8,8	s
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	7,4	9,7	s
verloopintentie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	11,7	10,0	ns
kans op jobverlies groot	5,0	3,0	s
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	60,3	56,8	s
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	31,8	38,0	
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	7,9	5,2	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

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 uit de micro-ondernemingen en deze uit de overige ondernemingen.

Frequent en langdurig ziekteverzuim komen bij werknemers in micro-ondernemingen minder voor dan bij werknemers in de overige ondernemingen. 5,3% van de werknemers in micro-ondernemingen was in het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk wegens ziekte of ongeval en 7,4% 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. 8,8% en 9,7%.

11,7% van de werknemers in micro-ondernemingen registreert een hoge verloopintentie. Dit aandeel verschilt niet van dat voor de overige ondernemingen. Met 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' dan weer minder gunstig dan het percentage van 3,0% dat werknemers uit de overige ondernemingen laten optekenen.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 60,3% van de werknemers in micro-ondernemingen daartoe in staat te zijn, geeft 31,8% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 7,9% 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 (38%).

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016a). *Werkbaar werk voor werknemers in micro-ondernemingen. Werkaarheidsprofiel 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. (2016b). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10913>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11126>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017b). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11667>

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	Risicoprofiel voor werkstressproblemen in micro-ondernemingen 2016	13
Figuur 2:	Risicoprofiel voor motivatieproblemen in micro-ondernemingen 2016	14
Figuur 3:	Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in micro-ondernemingen 2016	15
Figuur 4:	Risicoprofiel voor onevenwicht in de werk-privécombinatie in micro-ondernemingen 2016	16
Figuur 5:	Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten 2004-2016 (micro-ondernemingen)	17
Figuur 6:	Verdeling van werknemers naar werkbaarheidsgraad (aantal werkbaarheidsknelpunten) 2004-2016, micro-ondernemingen	18
Figuur 7:	Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's 2004-2016 (micro-ondernemingen)	19
Figuur 8:	Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2016	20
Figuur 9:	Werkbaarheidsgraad van werknemers in de overige ondernemingen, 2016 (% van werknemers)	21
Figuur 10:	Aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's in de micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2016	21
Figuur 11:	Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2016	23
Figuur 12:	Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2016	24
Figuur 13:	Evolutie aandeel werknemers met werkbaarheidsrisico's in micro-ondernemingen en in de overige ondernemingen, 2004-2016	25

Tabellen

Tabel 1:	Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor	8
Tabel 2:	Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren	9
Tabel 3:	Overzicht en omschrijving risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor	10
Tabel 4:	Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren	10
Tabel 5:	Werkbaarheidsindicatoren, aandeel werknemers niet-problematisch versus problematisch, 2016 (micro-ondernemingen)	11

Tabel 6: Risico-indicatoren aandeel werknemers niet-problematisch versus problematisch, 2016 (micro-ondernemingen)	12
Tabel 7: Opleidingsparticipatie van werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2016	26
Tabel 8: Arbeidstijdregimes van werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2016	27
Tabel 9: Aandeel telethuiswerkers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2016	28
Tabel 10: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in micro-ondernemingen en overige ondernemingen, 2016	29
Tabel 11: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in micro-ondernemingen en overige ondernemingen, 2016.....	30
Tabel 12: Gerapporteerd ziekteverzuim, verlooptententie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in micro-ondernemingen en in overige ondernemingen, 2016.....	31