

WELZIJN EN WELBEVINDEN VAN BEDRIJFSLEIDERS VAN ZEER KLEINE ONDERNEMINGEN (ZKO'S) IN BELGIË

TABELLENBOEK EN THEMATISCHE ANALYSE

Miet Lamberts & Inge Neyens

HIVA-KU Leuven en LUCAS-KU Leuven, m.m.v. het
Centrum voor Omgeving en Gezondheid KU Leuven



KU LEUVEN

LUCAS

ZORGONDERZOEK & CONSULTANCY

KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

WELZIJN EN WELBEVINDEN VAN BEDRIJFSLEIDERS VAN ZEER KLEINE ONDERNEMINGEN (ZKO'S) IN BELGIË

Tabellenboek en thematische analyse

Miet Lamberts & Inge Neyens

HIVA-KU Leuven en LUCAS-KU Leuven, m.m.v. het Centrum voor Omgeving en
Gezondheid KU Leuven

Projectleiding: Miet Lamberts

Onderzoek in opdracht van Algemene Directie Humanisering van de Arbeid-
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg



Federale Overheidsdienst
**Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg**

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2018 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoud

Lijst tabellen	5
Lijst figuren	13
Inleiding	15
1 De organisatie, haar zaakvoerder en medewerkers	17
1.1 Steekproeftrekking en respons	17
1.1.1 Naar ondernemingsgrootte	17
1.1.2 Naar sector	18
1.2 Kenmerken van de ZKO's	20
1.2.1 Sector en ondernemingsgrootte	20
1.2.2 Familiebedrijven?	21
1.2.3 Leeftijd van de organisatie	22
1.2.4 Arbeidstijden	25
1.2.5 Hoe zien ZKO's hun verdere toekomst?	25
1.3 De zaakvoerder van de ZKO: persoonskenmerken	26
1.3.1 Zaakvoerder: M/V?	26
1.3.2 De leeftijd van de zaakvoerder	26
1.3.3 Ervaring van de zaakvoerder	28
1.3.4 Partner en/of kinderen?	29
1.3.5 Motivatie en passie	31
1.3.6 Lid van een professioneel netwerk?	33
1.4 De medewerkers	34
1.4.1 Personeelsbezetting	34
1.4.2 Absenteïsme	34
1.5 Beleid inzake welzijn en gezondheid	35
2 De job van zaakvoerder: kenmerken	39
2.1 Alleen besturen of ook 'op de vloer'?	39
2.2 Alleen of met partners aan het stuur?	40
2.3 Jobkenmerken	41
2.3.1 WERK-kenmerken	41
2.3.2 TEWERKSTELLINGS-kenmerken	50
2.3.3 Kenmerken ARBEIDSVERHOUDINGEN	52
2.3.4 Aantal gewerkte uren	55
2.4 Combinatie werk-gezin	57
2.5 Jobkenmerken en de onderliggende dimensies	59
2.6 Clustering van jobkenmerken: naar een typologie	62
3 Indicatoren met betrekking tot welzijn en welbevinden	66
3.1 Positieve welzijnsmaten	66
3.1.1 Algemene gezondheid (General health)	66
3.1.2 Vitaliteit	66
3.1.3 Jobtevredenheid	68
3.1.4 Levenstevredenheid	68
3.2 Negatief gepercipieerde welzijnsmaten	71
3.2.1 Stress	71
3.2.2 Uitputting	73
3.2.3 Depressieve klachten	75
3.2.4 Fysieke klachten	77
3.3 Tot welke leeftijd wilt/kan u doorgaan met werken?	81

3.4	Gezondheidsperceptie	84
3.5	Welzijnsmaten: welke zijn de onderliggende dimensies en hun interne consistentie?	85
4 De relatie tussen persoons-, organisatie-, jobkenmerken en welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider		89
4.1	De relatie tussen clusters van jobkenmerken en welzijn en welbevinden	89
4.2	Persoons-, organisatie- en jobkenmerken: de samenhang met welzijnsmaten	91
4.3	Passende personeelsbezetting van dichterbij bekeken, ...	98
5 Naar de toekomst toe		103
5.1	De toekomst van de onderneming	103
5.2	De relatie tussen clusters van jobkenmerken en hoe ZKO-bedrijfsleiders kijken naar de toekomst	105
5.3	Relatie tussen persoonskenmerken/organisatiekenmerken/jobkenmerken, het welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider en hoe hij/zij de toekomst ziet	105
6 Samenvatting en conclusie		107

Lijst tabellen

Tabel 1.1	Verdeling van de ondernemingen naar <i>ondernemingsgrootte</i> (gebaseerd op de antwoorden van de respondent) (missing=113)	17
Tabel 1.2	Vergelijking van de verdeling van de ondernemingen naar ondernemingsgrootte-respons en populatie	18
Tabel 1.3	Vergelijking van de verdeling van de ondernemingen naar sector-respons (op basis van administratieve brongegevens) en populatie (op basis van RSZ)	19
Tabel 1.4	Verdeling van de ondernemingen naar activiteiten (N=1 847, missing=63)	20
Tabel 1.5	Verdeling van de ondernemingen naar ondernemingsgrootte en activiteiten (N=1 744, missing=166)	21
Tabel 1.6	Verdeling van de ondernemingen naar familiebedrijf (N=1 857, missing=53)	21
Tabel 1.7	Verdeling van de ondernemingen naar familiebedrijf (N=1 804, missing=106)	22
Tabel 1.8	Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie (N=1 871, missing=39)	22
Tabel 1.9	Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie en sector (N=1 818, missing=92)	23
Tabel 1.10	Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie (N=1 851, missing=59)	23
Tabel 1.11	Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie (N=1 782, missing=128)	24
Tabel 1.12	Hoe ziet u de toekomst van uw onderneming? (N=1 507, missing=403)	24
Tabel 1.13	Zou u wensen dat uw kinderen of andere familieleden later de zaak overnemen of verderzetten? Verdeling van de ondernemingen naar activiteiten (N=1 800, missing=110)	25
Tabel 1.14	Zaakvoerder: M/V? (N=1 874, missing=36)	26
Tabel 1.15	Verdeling van de ondernemingen naar familiebedrijf (N=1 818, missing=92)	26
Tabel 1.16	De leeftijd van de zaakvoerder. (N=1 881, missing=29)	27
Tabel 1.17	De leeftijd van de zaakvoerder. (N=1 881, missing=29)	27
Tabel 1.18	Verdeling van de zaakvoerders naar leeftijd en sector (N=1 824, missing=86)	28
Tabel 1.19	Hoeveel jaar werkt de zaakvoerder reeds als zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider? (N=1 787, missing=123)	28
Tabel 1.20	Verdeling van de zaakvoerders naar aantal jaren ervaring en sector (N=1 734, missing=176)	29
Tabel 1.21	Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie en aantal jaren ervaring van de zaakvoerder (N=1 778, missing=132)	29
Tabel 1.22	Heeft de zaakvoerder een partner? (N=1 855, missing=55)	30
Tabel 1.23	indien een partner, werkt deze mee in de zaak?	30
Tabel 1.24	Is er een meewerkende partner? (N=1 852, missing=58)	30
Tabel 1.25	Heeft de zaakvoerder kinderen? (N=1 877, missing=33)	30
Tabel 1.26	Heeft de zaakvoerder kinderen jonger dan 18 jaar? (N=1 877, missing=33)	31
Tabel 1.27	In welke mate speelden volgende argumenten mee in uw keuze om zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider te worden? (Gemiddelde score op een 7-puntenschaal (1 = helemaal niet belangrijk, 7 = heel erg belangrijk))	31

Tabel 1.28	Principale componenten analyse motivatie met varimax rotatie	32
Tabel 1.29	In welke mate beschouwt u zichzelf als gepassioneerd voor uw job/zaak? (N=1 853, missing=57)	32
Tabel 1.30	Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie (N=1 838, missing=72)	33
Tabel 1.31	Is de zaakvoerder lid van een professioneel netwerk? (N=1 882, missing=28)	33
Tabel 1.32	Welke van onderstaande situaties met betrekking tot de bezettingsgraad van het personeel was het voorbije jaar het best van toepassing op uw organisatie? (N=1 811, missing=99)	34
Tabel 1.33	Hoe beoordeelt u de afwezigheden wegens ziekte in uw organisatie? (N=1 721, missing=188)	34
Tabel 1.34	Hoe beoordeelt u de afwezigheden wegens ziekte in uw organisatie? (N=1 721, missing=188)	35
Tabel 1.35	Kan u stellen dat er in uw organisatie een bedrijfsbeleid inzake veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk bestaat? (N=1 804, missing=106)	35
Tabel 1.36	wat is uw globale indruk over de aanwezigheid van psychosociale risico's in uw organisatie? (N=1 797, missing=113)	36
Tabel 1.37	Wat is uw globale indruk over de aanwezigheid van fysieke risico's in uw organisatie? (N=1 797, missing=113)	37
Tabel 2.1	Voert u als bedrijfsleider naast het besturen van uw zaak ook nog een beroep of vak zoals andere medewerkers binnen uw organisatie uit? (N=1 851, missing=59)	39
Tabel 2.2	Voert u als bedrijfsleider naast het besturen van uw zaak ook nog een beroep of vak zoals andere medewerkers binnen uw organisatie uit. Naar ondernemingsgrootte? (N=1 769, missing=141)	39
Tabel 2.3	Voert u als bedrijfsleider naast het besturen van uw zaak ook nog een beroep of vak zoals andere medewerkers binnen uw organisatie uit. Naar sector? (N=1 795, missing=115)	40
Tabel 2.4	Voert u als bedrijfsleider naast het besturen van uw zaak ook nog een beroep of vak zoals andere medewerkers binnen uw organisatie uit. Naar leeftijd van de zaakvoerder? (N=1 847, missing=63)	40
Tabel 2.5	Bestuurt u uw zaak of organisatie alleen of met partner(s)? Naar ondernemingsgrootte? (N=1 632, missing=278)	41
Tabel 2.6	Overzicht van de 22 indicatoren of jobkenmerken, onderverdeeld in de 3 dimensies van het WTA model (EWCS, Lamberts <i>et al.</i> , 2016)	41
Tabel 2.7	In welke mate kunt u zelf bepalen welke werkzaamheden u verricht? (N=1 879, missing=31)	42
Tabel 2.8	In welke mate kunt u zelf beslissen wanneer u een taak doet? (N=1 877, missing=33)	42
Tabel 2.9	In welke mate kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? (N=1 874, missing=36)	42
Tabel 2.10	Bent u doorgaans (volgens de overeenkomst met uw klant(en)) verplicht om aanwijzingen van uw opdrachtgever of klant op te volgen of u aan te passen aan de verwachtingen van de klant wat uw werktijd betreft? (N=1 765, missing of NVT=145)	42
Tabel 2.11	Bent u doorgaans (volgens de overeenkomst met uw klant(en)) verplicht om aanwijzingen van uw opdrachtgever of klant op te volgen of u aan te passen aan de verwachtingen van de klant wat uw werkmethode betreft? (N=1 750, missing of NVT=160)	43
Tabel 2.12	In welke mate dient u vaak tot altijd onder tijdsdruk te moeten werken? (N=1 879, missing=31)	43

Tabel 2.13	In welke mate laat uw werk u toe om nieuwe dingen te leren? (N=1 873, missing=37)	43
Tabel 2.14	In welke mate biedt uw werk u nieuwe uitdagingen? (N=1 871, missing=39)	44
Tabel 2.15	In welke mate kan u in uw werk tonen wat u kan? (N=1 874, missing=36)	44
Tabel 2.16	In welke mate is uw werk gevarieerd? (N=1 875, missing=35)	44
Tabel 2.17	In welke mate vergt uw werk dat u er uw gedachten bijhoudt? (N=1 874, missing=36)	44
Tabel 2.18	In welke mate kunt u voorspellen hoe uw volgende werkdag er zal uitzien? (N=1 874, missing=36)	45
Tabel 2.19	in welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan trillingen veroorzaakt door handwerktuigen, machines, enz.? (N=1 871, missing=39)	45
Tabel 2.20	In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: pijnlijke of vermoeiende houdingen? (N=1 856, missing=54)	45
Tabel 2.21	In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: het optillen of verplaatsen van mensen? (N=1 860, missing=50)	46
Tabel 2.22	In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: zware lasten dragen of verplaatsen? (N=1 863, missing=47)	46
Tabel 2.23	In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: altijd dezelfde bewegingen met de handen of de armen? (N=1 859, missing=51)	46
Tabel 2.24	In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan het inademen van dampen, rook (zoals lasdampen of uitlaatgassen), poeder of stof (zoals houtstof of mineraalstof), enz.? (N=1 867, missing=43)	46
Tabel 2.25	In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan het inademen van dampen zoals oplosmiddelen en verdunners? (N=1 870, missing=40)	47
Tabel 2.26	In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan omgaan met, of huidcontact hebben met chemisch producten of substanties? (N=1 868, missing=42)	47
Tabel 2.27	In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan omgaan met, of in direct contact komen met materialen die besmettelijk kunnen zijn, zoals afval, lichaamsvocht, laboratoriummaterialen, enz.? (N=1 870 missing=40)	47
Tabel 2.28	In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan tabaksrook van andere mensen? (N=1 867, missing=43)	47
Tabel 2.29	In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan zo'n luid lawaai dat u uw stem moet verheffen om met anderen te kunnen spreken? (N=1 865, missing=45)	48
Tabel 2.30	In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan hoge temperaturen die u doen zweten, zelfs als u even rust? (N=1 868, missing=42)	48
Tabel 2.31	In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan lage temperaturen, hetzij binnen of buiten de werkruimten? (N=1 870, missing=40)	48
Tabel 2.32	In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: zitten? (N=1 858, missing=52)	48
Tabel 2.33	In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: werken met computers, laptops, smartphones? (N=1 870, missing=40)	49
Tabel 2.34	In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: in direct contact zijn met personen die niet werkzaam zijn waar u werkt, zoals bijvoorbeeld klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz.? (N=1 866, missing=44)	49
Tabel 2.35	In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: Omgaan met boze cliënten, klanten, patiënten, leerlingen, enz.? (N=1 870, missing=40)	49

Tabel 2.36	In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: Situaties meemaken die emotioneel moeilijk zijn voor u? (N=1 867, missing=43)	49
Tabel 2.37	In welke mate vergt uw werk flexibiliteit? (N=1 872, missing=38)	50
Tabel 2.38	Hoe vaak werkt u gemiddeld 's ochtends (tussen 5u00 en 8u00)? (N=1 841, missing=69)	50
Tabel 2.39	Hoe vaak werkt u gemiddeld 's avonds (tussen 18u00 en 22u00)? (N=1 842, missing=68)	50
Tabel 2.40	Hoe vaak werkt u gemiddeld 's nachts (tussen 22u00 en 05u00)? (N=1 805, missing=105)	51
Tabel 2.41	Hoe vaak werkt u gemiddeld op zaterdag? (N=1 861, missing=49)	51
Tabel 2.42	Hoe vaak werkt u gemiddeld op zondag? (N=1 843, missing=67)	51
Tabel 2.43	In welke mate biedt uw werk u de mogelijkheid om voldoende in inkomen te voorzien? (N=1 871, missing=39)	52
Tabel 2.44	In welke mate biedt uw werk u werkzekerheid? (N=1 870, missing=40)	52
Tabel 2.45	In welke mate ziet u resultaat van uw inspanningen? (N=1 875, missing=35)	52
Tabel 2.46	In welke mate wordt u door uw medewerkers gerespecteerd als persoon? (N=1 843, missing of NVT=67)	53
Tabel 2.47	In welke mate wordt u door uw klanten/opdrachtgevers gerespecteerd als persoon? (N=1 841, missing of NVT=69)	53
Tabel 2.48	In welke mate voorzien uw opdrachtgevers/klanten u in feedback over uw werk? (N=1 824, missing of NVT=86)	53
Tabel 2.49	In welke mate verloopt het samenwerken tussen u en uw collega's problematisch? (N=1 850, missing of NVT=60)	53
Tabel 2.50	In welke mate hebt u het gevoel dat u in uw werk louter op uzelf aangewezen bent? (N=1 847, missing of NVT=63)	54
Tabel 2.51	Krijgt u voor uw werk als zaakvoerder steun van uw partner? (N=1 759, missing of NVT=151)	54
Tabel 2.52	Krijgt u voor uw werk als zaakvoerder steun van andere familie/vrienden? (N=1 802, missing of NVT=108)	54
Tabel 2.53	Krijgt u voor uw werk als zaakvoerder steun van mensen uit uw professioneel netwerk? (N=1 791, missing of NVT=119)	55
Tabel 2.54	Gemiddeld aantal gewerkte uren, aantal gewenste uren en aantal gewerkte dagen. (N=1 863, missing=47)	55
Tabel 2.55	Gemiddeld aantal gewerkte uren. Naar sector (N=1 799, missing=111)	55
Tabel 2.56	Gemiddelde kloof tussen het aantal uren dat men effectief werkt en het aantal uren per week dat men zou willen werken. Naar sector (N=1 750, missing=160)	56
Tabel 2.57	Gemiddeld aantal gewerkte uren per week. Naar M/V (N=1 843, missing=67)	56
Tabel 2.58	Gemiddeld aantal uren dat men wenst te werken per week. Naar M/V (N=1 800, missing=110)	56
Tabel 2.59	Hoe vaak werkt u gemiddeld meer dan 10u per dag? (N=1 854, missing=56)	57
Tabel 2.60	Mist u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? (N=1 862, missing=48)	58
Tabel 2.61	Uw avonden zijn gereserveerd voor uw gezin/familie? (N=1 825, missing=85)	58
Tabel 2.62	Uw avonden zijn gereserveerd voor andere vrijetijdsactiviteiten? (N=1 821, missing=85)	59
Tabel 2.63	Welke jobkenmerken onderscheiden we? Een principale componentenanalyse met varimax rotatie	61
Tabel 2.64	Type clusters en aantal respondenten	64
Tabel 2.65	Verdeling van de clusters van jobkenmerken van ZKO-bedrijfsleiders naar sector (N=1 824, missing=86)	65
Tabel 3.1	Hoe beoordeelt u uw algemene gezondheidstoestand? (N=1 757, missing=153)	66

Tabel 3.2	ik doe er niet lang over om te herstellen van een stresserende gebeurtenis. (N=1 749, missing=161)	66
Tabel 3.3	Op mijn werk bruis ik van energie. (N=1 758, missing=152)	67
Tabel 3.4	Als ik werk, voel ik me fit en sterk. (N=1 757, missing=153)	67
Tabel 3.5	Ik ben voldoende gewapend om de eisen van mijn job het hoofd te bieden (n=1744, missing=66)	67
Tabel 3.6	Ik ben trots op het werk dat ik doe. (N=1 756, missing=154)	68
Tabel 3.7	In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met de omstandigheden waarin u werkt? (N=1 871, missing=39)	68
Tabel 3.8	Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe ervaart u uw leven als geheel op dit moment?	69
Tabel 3.9	Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met uw job?	69
Tabel 3.10	Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met hoe goed u bij kas zit?	69
Tabel 3.11	Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met de dingen die u in uw vrije tijd doet?	70
Tabel 3.12	Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met uw relatie, met uw familie?	70
Tabel 3.13	Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met uw lichamelijke gezondheid?	71
Tabel 3.14	Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met uw psychische gezondheid?	71
Tabel 3.15	In welke mate ervaart u stress in uw werksituatie?	72
Tabel 3.16	In welke mate ervaart u stress in uw werksituatie? Naar leeftijd van de bedrijfsleider	72
Tabel 3.17	Welke van onderstaande situaties met betrekking tot de bezettingsgraad van het personeel was het voorbije jaar het best van toepassing op uw organisatie? (N=1 801, missing=109)	72
Tabel 3.18	Welke aspecten van uw werk vormen doorgaans de belangrijkste bronnen van stress (gedurende de voorbije 12 maanden)?	73
Tabel 3.19	Welke aspecten van uw werk vormen doorgaans de belangrijkste bronnen van stress? Naar personeelsbezettingssituatie (gedurende de voorbije 12 maanden)?	73
Tabel 3.20	Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk. (N=1 753, missing=157)	74
Tabel 3.21	Aan het einde van de werkdag voel ik me leeg. (N=1 753, missing=157)	74
Tabel 3.22	Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt. (N=1 749, missing=161)	74
Tabel 3.23	Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van één van de volgende gezondheidsproblemen: algemene vermoeidheid. (N=1 761, missing=149)	74
Tabel 3.24	Ik voel me "opgebrand" door mijn werk. (N=1 752, missing=158)	75
Tabel 3.25	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken? (N=1 753, missing=157)	75
Tabel 3.26	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich neerslachtig en somber? (N=1 748, missing=162)	75
Tabel 3.27	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich erg zenuwachtig? (N=1 754, missing=156)	76
Tabel 3.28	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich kalm en rustig? (N=1 744, missing=166)	76
Tabel 3.29	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich gestresseerd? (N=1 754, missing=156)	76

Tabel 3.30	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich angstig? (N=1 750, missing=160)	76
Tabel 3.31	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich gelukkig? (N=1 746, missing=161)	77
Tabel 3.32	Gelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Heeft u slaapproblemen gehad? (N=1778, missing=132)	77
Tabel 3.33	Gelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had: Heeft u concentratieproblemen gehad? (N=1771, missing=139)	77
Tabel 3.34	Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van één van de volgende gezondheidsproblemen: Spierpijnen in de onderste ledematen. (N=1 749, missing=161)	78
Tabel 3.35	Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van één van de volgende gezondheidsproblemen: Spierpijnen in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen. (N=1 757, missing=153)	78
Tabel 3.36	Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van één van de volgende gezondheidsproblemen: Rugpijn. (N=1 758, missing=152)	78
Tabel 3.37	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak heeft u een spanningsgevoel in verscheidene spieren gehad? (N=1 750, missing=160)	78
Tabel 3.38	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak bent u kortademig geweest? (N=1 750, missing=160)	79
Tabel 3.39	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak bent u duizelig geweest? (N=1 750, missing=160)	79
Tabel 3.40	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak heeft u een beklemmend gevoel of pijn op de borstkas gehad? (N=1 751, missing=159)	79
Tabel 3.41	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak heeft u hartkloppingen gehad? (N=1 753, missing=157)	79
Tabel 3.42	Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak heeft u hoofdpijn gehad? (N=1 749, missing=161)	80
Tabel 3.43	Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van één van de volgende gezondheidsproblemen: Hoofdpijn of oogpijn. (N=1 752, missing=158)	80
Tabel 3.44	Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Gehoorproblemen. (N=1788, missing=122)	80
Tabel 3.45	Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Huidproblemen. (N=1783, missing=127)	80
Tabel 3.46	Gelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Heeft u maag- en/of darmklachten gehad? (N=1781, missing=121)	81
Tabel 3.47	Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken? Gemiddelden per leeftijdscategorie? (t-test $p < 0,0001$)	81
Tabel 3.48	Tot welke leeftijd denkt u dat u in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten? Gemiddelden per leeftijdscategorie?	82
Tabel 3.49	Tot welke leeftijd denkt u dat u in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten? Gemiddelden per sector?	83
Tabel 3.50	Ik lijk gemakkelijker ziek te worden dan andere mensen. (N=1 765, missing=145)	84
Tabel 3.51	Ik verwacht dat mijn gezondheid achteruit zal gaan in de nabije toekomst. (N=1 765, missing=145)	85
Tabel 3.52	Ik verwacht dat mijn gezondheid achteruit zal gaan in de nabije toekomst. (N=1 763, missing=147)	85

Tabel 3.53	Principale componenten analyse welzijnsmaten met varimax rotatie	85
Tabel 4.1	Type clusters en aantal respondenten	89
Tabel 4.2	Welke jobkenmerken voorspellen algemene gezondheid en stress?	93
Tabel 4.3	Welke jobkenmerken en motivatie voorspellen levenstevredenheid, vitaliteit, jobtevredenheid, uitputting, depressieve klachten en de leeftijd tot wanneer men wenst te werken?	95
Tabel 4.4	Welke jobkenmerken voorspellen hart/ademhalingsklachten en hoofdpijn?	97
Tabel 4.5	Logistische regressieanalyse met passende personeelsbezetting als uitkomstmaat	99
Tabel 4.6	Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week? (t-test $p < 0,0001$)	100
Tabel 4.7	De kloof tussen het gemiddeld aantal uren dat men werkt en het gewenste aantal uren dat men zou willen werken? (t-test $p < 0,0001$)	100
Tabel 4.8	Gemiddeld aantal werkdagen per week? (t-test $p < 0,0001$)	101
Tabel 5.1	Hoe groot schat u de kans dat uw zaak/onderneming failliet gaat of dat u uw bedrijf zal verliezen of sluiten in de nabije toekomst? (N=1 775, missing=135)	103
Tabel 5.2	Hoe groot schat u de kans dat uw zaak/onderneming failliet gaat of dat u uw bedrijf zal verliezen of sluiten in de nabije toekomst? Naar stressniveau (N=1 388, missing=2)	104
Tabel 5.3	Voelt u zich onzeker over de toekomst van uw zaak/onderneming? (N=1 765, missing=145)	104
Tabel 5.4	Voelt u zich onzeker over de toekomst van uw zaak/onderneming? Naar stressniveau (N=1 760, missing=150)	104
Tabel 5.5	Type clusters en aantal respondenten	105
Tabel 5.6	Relatie tussen persoonskenmerken/organisatiekenmerken/jobkenmerken, het welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider en hoe hij/zij de toekomst ziet	106
Tabel 6.1	EWCS werkstress in 2015 naar statuut (kies voor lek van de volgende uitspraken het antwoord dat het best overeenkomt met uw werksituatie: u ervaart stress in uw werk) en bevraging ZKO-bedrijfsleiders (In welke mate ervaart u stress in uw werksituatie?)	107
Tabel 6.2	Type clusters en aantal respondenten	108

Lijst figuren

Figuur 4.1	Positieve welzijnsmaten en clusters van jobkenmerken	90
Figuur 4.2	Negatieve welzijnsmaten en clusters van jobkenmerken	91
Figuur 6.1	Positieve en negatieve welzijnsmaten en clusters van jobkenmerken	109

Inleiding

Bedrijfsleiders van organisaties met minder dan 20 werknemers (zeer kleine ondernemingen, ZKO's) ervaren een aantal risico's die hun gezondheid en welzijn kunnen bedreigen. Zij dragen vaak alleen de verantwoordelijkheid binnen hun organisatie en staan ook vaak alleen in voor het dagelijks beheer van hun onderneming. Maar daarnaast oefenen zij vaak ook zelf hun beroep uit, wat de combinatie-druk zwaar maakt en waardoor zij ook geconfronteerd kunnen worden met specifieke beroepsrisico's (eigen aan de verschillende activiteitensectoren). Verschillende studies tonen aan dat de gezondheids- en welzijnsrisico's voor deze groep dan ook groot kunnen zijn en dat hun gezondheid vaak minder goed is dan die van (hun) werknemers.

Aangezien deze kleinste ondernemingen instaan voor een groot aandeel (weliswaar) vestigingen binnen onze economie (87% van alle vestigingen met werknemers telde minder dan 20 werknemers in 2012) en ook voor een belangrijk aandeel werknemers, is het van groot belang om inzicht te verwerven in enerzijds de algemene gezondheidstoestand en het welzijn en welbevinden van deze bedrijfsleiders maar ook in de belangrijkste antecedenten en consequenten van deze situatie.

Uit eerder onderzoek (Mairiaux *et al.*, 2012) bij 1 289 bedrijfsleiders van ZKO's van de provincies Luik en Luxemburg, voornamelijk in de sector van de bouw en van de handel, bleek dat gezondheidsproblemen (algemene vermoeidheid, spierpijnen, rugpijn, slaapproblemen) twee tot drie keer groter zijn bij de bedrijfsleiders dan bij werknemers (deze resultaten werden vergeleken met de resultaten bij werknemers in het algemeen die verkregen werden op basis van de nationale enquête (EWCS 2010) voor de beroepsbevolking). Depressie en angst werden eveneens vermeld door 36,0% van hen. Een bedrijfsleider op vijf vertoont voortekens van burn-out.

Niet alleen zou de gezondheidstoestand van de bedrijfsleiders van de ZKO's verontrustend zijn (Mairiaux *et al.*, 2012), ook kunnen we ervan uit gaan dat dit een impact kan hebben op de gezondheid en de veiligheid van hun werknemers en op de tewerkstelling. Bovendien kunnen de gezondheids-situatie en de arbeidsomstandigheden van deze bedrijfsleiders een bedreiging vormen voor de continuïteit van de organisatie naar de volgende generatie ondernemers toe; bedrijfsleiders onder druk en met een verslechterde gezondheid willen de fakkel niet meer doorgeven aan hun opvolgers.

Bijgevolg is het belangrijk om de arbeidsomstandigheden, de beroepsrisico's en de gezondheid van de bedrijfsleiders van de ZKO's beter te bestuderen. Deze studie wil hieraan tegemoetkomen.

1 | De organisatie, haar zaakvoerder en medewerkers

1.1 Steekproeffrekking en respons

In totaal werden 27 903 ZKO-bedrijfsleiders via een mailbericht ter attentie van de zaakvoerder/bedrijfsleider uitgenodigd om deel te nemen aan deze online bevraging. In totaal doorliepen 1 931 bedrijfsleiders van ZKO's de bevraging *volledig* (de itemrespons kan verschillen afhankelijk van de vraag). Naast de respondenten die de vragenlijst volledig doorliepen, haakten er ook 1 061 ZKO-bedrijfsleiders af tijdens het invullen van de vragenlijst, 157 van deze 'afhakers' vervolledigden wel nog de vragen (tot vraag 40) m.b.t. jobkenmerken: zij worden meegenomen in deze analyses, wat het totaal brengt op 2 088 ZKO's.

1.1.1 Naar ondernemingsgrootte

Wanneer we kijken naar het profiel van deze 2 088 ZKO's (gebaseerd op de vraagstelling in de survey) naar ondernemingsgrootte, zien we dat 1 797 van deze ZKO's aangaven inderdaad 1-19 werknemers in dienst te hebben, 86 stelden intussen niemand meer te werk, 92 hadden intussen 20 werknemers of meer in dienst en 113 beantwoordden deze vraag niet. De respondenten die aangaven geen medewerkers meer in dienst te hebben of meer dan 19 werknemers tewerk te stellen, werden niet meegenomen in de verdere analyses.

Dus wanneer we kijken naar de verdeling op basis van de antwoorden van de respondenten, geeft dit volgende verdeling naar ondernemingsgrootte:

Tabel 1.1 Verdeling van de ondernemingen naar *ondernemingsgrootte* (gebaseerd op de antwoorden van de respondent) (missing=113)

	1 wn	2<5 wns	5<10 wns	10 en meer wns	Totaal
N	403	764	394	236	1 797
%	22,43	42,52	21,93	13,13	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Wanneer we deze verdeling van de respons vergelijken met de verdeling naar ondernemingsgrootte van de populatie (op basis van RSZ-gegevens) en de steekproef, zien we binnen de respons een lichte oververtegenwoordiging van de grotere ZKO's (die we ook reeds vaststelden binnen het steekproefkader waarover we beschikten-respons op basis van administratieve gegevens).

Tabel 1.2 **Vergelijking van de verdeling van de ondernemingen naar ondernemingsgrootte-respons en populatie**

	RSZ		Respons (op basis van vraagstelling)		Respons – adm.	
	N	%	N	%	N	%
1-4 wns	150 532	74,4	1 167	64,9	1 412	67,7
5-9 wns	33 097	16,3	394	21,9	430	20,6
10-19 wns	18 772	9,3	236	13,1	244	11,7
TOTAAL	202 401	100,0	1 797	100,0	2 086	100,0

Bron databestand ZKO 2017

De analyses gebeurden op een responsbestand van 1 910 ZKO's (1 797 ondernemingen waarvan we de grootte kenden op basis van de vraagstelling en 113 ondernemingen die volgens het administratieve bronbestand qua grootte ook tot het steekproefkader behoorden maar die de vraag naar grootte niet zelf ingevuld hebben).

1.1.2 Naar sector

Voor een gedetailleerde beschrijving van de respons naar sector, baseren we ons voor het beschrijven van de populatie op RSZ-gegevens en voor het beschrijven van de respons op de gegevens die we ter beschikking hadden op basis van de administratieve bron van het steekproefkader.

Tabel 1.3 toont dat ook naar sector, de responsverdeling sterk aansluit bij de verdeling van het steekproefkader-bronbestand en de populatie.

Tabel 1.3 **Vergelijking van de verdeling van de ondernemingen naar sector-respons (op basis van administratieve brongegevens) en populatie (op basis van RSZ)**

	RSZ		Steekproefkader bron-bestand		Respons-adm.	
	N	%	N	%	N	%
A. Landbouw, bosbouw en visserij	4 177	2,10	1 416	5,07	120	6,28
B. Wining van delfstoffen	87	0,04	3	0,01	0	0,00
C. Industrie	12 594	6,32	1 898	6,80	148	7,75
D. Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	55	0,02	17	0,06	1	0,05
E. Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	532	0,27	94	0,34	6	0,31
F. Bouwnijverheid	25 750	12,93	3 641	13,05	255	13,35
G. Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	48 896	24,56	6 483	23,23	471	24,66
H. Vervoer en opslag	6 168	3,10	892	3,20	43	2,25
I. Verschaffen van accommodatie en maaltijden	21 250	10,67	2 638	9,45	146	7,64
J. Informatie en communicatie	4 473	2,25	651	2,33	70	3,66
K. Financiële activiteiten en verzekeringen	7 414	3,72	1 348	4,83	117	6,13
L. Exploitatie van en handel in onroerend goed	6 782	3,41	871	3,12	33	1,73
M. Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	17 457	8,77	2 317	8,30	188	9,84
N. Administratieve en ondersteunende diensten	8 162	4,10	1 300	4,66	87	4,55
O. Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	452	0,23	56	0,20	0	0,00
P. Onderwijs	3 087	1,55	392	1,40	11	0,58
Q. Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	9 904	4,97	1 669	5,98	122	6,39
R. Kunst, amusement en recreatie	4 455	2,23	439	1,57	20	1,05
S. Overige diensten	14 147	7,10	1 676	6,01	68	3,56
T. Huishoudens als werkgever; niet-gediff. productie van goederen/diensten door huishoudens voor eigen gebruik	2 967	1,49	92	0,33	4	0,21
U. Extraterritoriale organisaties en lichamen	309	0,15	10	0,04	0	0,00
TOTAAL	199 118	99,98	27 903	99,98	1 910	100,00

Bron databestand ZKO 2017

1.2 Kenmerken van de ZKO's

1.2.1 Sector en ondernemingsgrootte

Ook in de vragenlijst zelf werd gepolst naar de categorieën waarbinnen de hoofdactiviteit van de organisatie zich situeert. Deze vraagstelling geeft volgende verdeling naar sector:

Tabel 1.4 Verdeling van de ondernemingen naar activiteiten (N=1 847, missing=63)

Sector	N	%
Landbouw	118	6,39
Bouw	298	16,13
Industrie	133	7,20
Groot- en kleinhandel	413	22,36
Horeca	155	8,39
Diensten, profit	365	19,76
Diensten, non-profit	122	6,61
Vrije en intellectuele beroepen	243	13,16
TOTAAL	1 847	100,00

Bron databestand ZKO 2017

We stellen een verband ($p < 0,0001$, chisq) vast tussen de sector en de grootte van de ondernemingen. Zo zijn de land- en tuinbouwsector en de sector van de vrije en intellectuele beroepen, sectoren met een groot aandeel ZKO's die slechts 1 medewerker tellen (resp. 37,6% en 34,3%). ZKO's met 10 medewerkers of meer vinden we dan weer vooral terug in de industrie (27,3%) en in de commerciële dienstensector (19,5%).

Wanneer we zeer kleine micro-ondernemingen met minder dan 5 werknemers (de categorie 1<5 werknemers) bekijken, stellen we vast: dat er minder zeer kleine micro-ondernemingen zijn in de industrie (49,6%) en in de diensten non-profit (52,2%), en een hoog aandeel micro-ondernemingen in de vrije en intellectuele beroepen (78,4%) maar ook in land- en tuinbouw (71,6%) en horeca (68,6%).

Tabel 1.5 Verdeling van de ondernemingen naar ondernemingsgrootte en activiteiten (N=1 744, missing=166)

		Land- en tuinbouw	Bouw	Industrie	Groot- en kleinhandel	Horeca	Diensten, profit	Diensten, non-profit	Vrije en intellectuele beroepen	TOTAAL
1 wn.	N	41	60	15	82	30	67	15	81	391
	%	37,61	21,51	12,40	20,65	21,90	19,03	13,27	34,32	22,42
2<5 wns.	N	37	112	45	180	64	159	44	104	745
	%	33,94	40,14	37,19	45,34	46,72	45,17	38,94	44,07	42,72
5<10 wns.	N	17	73	28	96	31	68	32	39	384
	%	15,60	26,16	23,14	24,18	22,63	19,32	28,32	16,53	22,02
10 en meer wns.	N	14	34	33	39	12	58	22	12	224
	%	12,84	12,19	27,27	9,82	8,76	16,48	19,47	5,08	12,84
TOTAAL	N	109	279	121	397	137	352	113	236	1 744
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

1.2.2 Familiebedrijven?

Onderzoek heeft aangetoond dat zelfdefinitie een betrouwbare manier is om na te gaan of een onderneming al dan niet beschouwd kan worden als een familiale onderneming. Daarom werd in de vragenlijst de vraag gesteld of de zaakvoerder zijn/haar organisatie omschrijft als een familiebedrijf.

Tabel 1.6 Verdeling van de ondernemingen naar familiebedrijf (N=1 857, missing=53)

	N	%
1. Ja	1 168	62,90
2. Nee	689	37,10
TOTAAL	1 857	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Het merendeel (62,9%) van de organisaties waarvan we de bedrijfsleiders ondervroegen, geeft aan dat zijn/haar organisatie een familiebedrijf is. Er wordt geen verband vastgesteld met ondernemingsgrootte maar wel met sector. Familiebedrijven vinden we vooral terug in de landbouw, bouw en industrie en in de groot- en kleinhandel. In non-profit diensten maken ze echter slechts ongeveer een kwart uit van de ZKO's

Tabel 1.7 Verdeling van de ondernemingen naar familiebedrijf (N=1 804, missing=106)

		Land- en tuinbouw	Bouw	Industrie	Groot- en kleinhandel	Horeca	Diensten, profit	Diensten, non-profit	Vrije en intellectuele beroepen	TOTAAL
1 Ja	N	102	209	97	301	97	193	34	112	1 145
	%	88,70	71,33	78,86	74,32	63,82	54,21	28,57	46,47	63,47
2 Nee	N	13	84	26	104	55	163	85	129	659
	%	11,30	28,67	21,14	25,68	36,18	45,79	71,43	53,53	36,53
TOTAAL	N	115	293	123	405	152	356	119	241	1 804
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron databestand ZKO 2017

1.2.3 Leeftijd van de organisatie

Eén van de meest gekende modellen van groeitheorieën rond ZKO's en KMO's om de levensloop van deze organisaties in kaart te brengen, is het 'five stages of small business growth'-model van Churchill en Lewis (1983): de startfase (fase 1), de overlevingsfase (fase 2), de succes- of groeifase (fase 3), de expansiefase (fase 4) en ten slotte de maturiteitsfase (fase 5).

In deze studie nemen we (net zoals in eerder onderzoek rond personeelsbeleid in KMO's (Delmotte, Lamberts *et al.*, 1999) de leeftijd van de organisatie als een indicator:

Tabel 1.8 Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie (N=1 871, missing=39)

	N	%
1-5 jaar	212	11,3
6-10 jaar	320	17,1
11-20 jaar	464	24,8
21-30 jaar	448	24,0
31 jaar en ouder	427	22,8
TOTAAL	1 871	100,0

Bron databestand ZKO 2017

Naar sector toe, zien we veel jonge organisaties in de horeca (25,5% is 5 jaar of jonger). Oudere organisaties zien we vaker in de groot- en kleinhandel (32,4% is 31 jaar of ouder), in diensten non-profit (28,6% is 31 jaar of ouder) en de industrie (27,6% is 31 jaar of ouder).

Tabel 1.9 Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie en sector (N=1 818, missing=92)

		Land- en tuinbouw	Bouw	Industrie	Groot- en kleinhandel	Horeca	Diensten, profit	Diensten, non-profit	Vrije en intellectuele beroepen	TOTAAL
1-5 jaar	N	4	31	9	36	39	48	13	22	202
	%	3,51	10,54	7,09	8,76	25,49	13,41	10,92	9,09	11,11
6-10 jaar	N	10	75	19	58	31	72	14	36	315
	%	8,77	25,51	14,96	14,11	20,26	20,11	11,76	14,88	17,33
11-20 jaar	N	28	71	30	96	26	93	34	68	446
	%	24,56	24,15	23,62	23,36	16,99	25,98	28,57	28,10	24,53
21-30 jaar	N	49	65	34	88	36	75	24	70	441
	%	42,98	22,11	26,77	21,41	23,53	20,95	20,17	28,93	24,26
31 jaar en ouder	N	23	52	35	133	21	70	34	46	414
	%	20,18	17,69	27,56	32,36	13,73	19,55	28,57	19,01	22,77
TOTAAL	N	114	294	127	411	153	358	119	242	1 818
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

We zien verbanden tussen de leeftijds(- of levens)fase van organisaties en de ondernemingsgrootte, sector en het familiaal karakter.

Familiale bedrijven zijn ouder dan niet-familiale bedrijven, en zitten dus vermoedelijk ook vaker in een andere levensfase.

Tabel 1.10 Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie (N=1 851, missing=59)

	Familiebedrijf		Geen familiebedrijf		TOTAAL	
	N	%	N	%	N	%
1-5 jaar	97	8,33	113	16,47	210	11,35
6-10 jaar	165	14,16	148	21,57	313	16,91
11-20 jaar	264	22,66	196	28,57	460	24,85
21-30 jaar	311	26,70	132	19,24	443	23,93
31 jaar en ouder	328	28,15	97	14,14	425	22,96
TOTAAL	1 165	100,00	686	100,00	1 851	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Jonge organisaties zijn vaker toch ook kleiner dan oudere organisaties.

Tabel 1.11 Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie (N=1 782, missing=128)

		1-5 jaar	6-10 jaar	11-20 jaar.	21-30 jaar	31 jaar en ouder	TOTAAL
1 wn	N	54	83	97	98	65	397
	%	26,47	27,04	22,35	22,63	16,09	22,28
2<5 wns.	N	99	132	194	170	164	759
	%	48,53	43,00	44,70	39,26	40,59	42,59
5<10 wns	N	38	56	87	107	104	392
	%	18,63	18,24	20,05	24,71	25,74	22,00
10 en meer wns.	N	13	36	56	58	71	234
	%	6,37	11,73	12,90	13,39	17,57	13,13
TOTAAL	N	204	307	434	433	404	1 782
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Een te verwachten sterk verband vinden we tussen de leeftijd van de zaakvoerder en de leeftijdsfase van de organisatie. 43,9% van de starters is jonger dan 40 jaar (in totaal is 18,2% van de bevroegde ZKO-bedrijfsleiders jonger dan 40 jaar, zie verder).

Hoewel groei voor KMO's geen natuurlijke zaak is, wordt het groeiperspectief vaak toch als cruciaal voorgesteld en eindigen de meeste groei- of ontwikkelingsmodellen ergens in de fase of het stadium waar de KMO uitgegroeid is tot een groot bedrijf. Vele bedrijven groeien echter niet qua aantal medewerkers, willen ook niet groeien en overleven toch. Vaak speelt ook de persoonlijke kant van het ondernemerschap een rol in het al dan niet willen groeien. We kunnen dus zeggen dat groei niet de meest normale zaak is voor een kleine onderneming.

Ook in de door ons bevroegde organisaties is uitgroeien tot een grotere organisatie niet voor iedere zaakvoerder een belangrijke doelstelling. Integendeel, het merendeel van de ZKO's wil niet door-groeien tot een grotere onderneming met meer werknemers.

Tabel 1.12 Hoe ziet u de toekomst van uw onderneming? (N=1 507, missing=403)

	N	%
1. Verder doorgroeien tot een grotere onderneming met meer werknemers	497	32,98
2. Opteren voor de kleinschaligheid van de ZKO	1 010	67,02
TOTAAL	1 507	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Wanneer we kijken naar sectorale verschillen zien we dat vooral landbouwbedrijven blijven opteren voor de kleinschaligheid van een ZKO (8 op 10 van de landbouwbedrijven). Industriële bedrijven wensen vaker uit te groeien tot een grotere onderneming (41,4% van deze bedrijven wenst door te groeien) (chisq, p=0,0033).

Hoe groter de organisatie, hoe vaker men wenst door te groeien: 56,8% van de ondernemingen met 10-19 werknemers wenst door te groeien tot een grotere onderneming t.o.v. 22,7% van de ZKO's met 1 medewerker en 29,0% van de ZKO's met 2 tot 5 medewerkers. (chisq, p<0,0001)

Hoe jonger de onderneming, hoe vaker men wenst door te groeien: 57,7% van de jonge starters (organisatie minder dan 5 jaar oud) wenst door te groeien tot een grotere onderneming t.o.v. 26,1% van de oudere ondernemingen met meer dan 30 jaren op de teller.

We zien geen verschillen tussen familiale en niet-familiale ZKO's.

1.2.4 Arbeidstijden

We bevroegen de respondenten of er in hun organisaties ook gewerkt geproduceerd werd op afwijkende werktijden, met name tijdens de week 's morgens voor 8u00 of 's avonds/'s nachts na 18u00, en/of tijdens het weekend.

Slechts in 4 op 10 van de organisaties (39,7%) wordt niet op afwijkende werktijden gewerkt/geproduceerd. We stellen een sterk verband vast met de sector: in de horeca wordt het vaakst op afwijkende werktijden gewerkt (91,0%), binnen de bouwsector het minst vaak (43,3%).

Van de organisaties die wel op afwijkende werktijden werken/producen, gebeurt dit in 31,4% enkel tijdens het weekend, in 22,4% enkel tijdens de week en in 46,2% zowel tijdens de week als in het weekend.

Indien er tijdens de week op afwijkende werktijden gewerkt of geproduceerd wordt, is dit vooral 's avonds (80;8%), in 56,3% 's van de gevallen ochtends en in 26,6% 's nachts.

Indien er tijdens het weekend gewerkt of geproduceerd wordt, is dit vooral overdag (91,0%), 's avonds (37;8%), in 24,7% van deze organisaties 's ochtends en in 21,4% 's nachts.

Steeds stellen we een verband vast met de sector.

1.2.5 Hoe zien ZKO's hun verdere toekomst?

We polsten bij de ZKO-bedrijfsleiders of ze zouden wensen dat hun kinderen of andere familieleden de zaak later zouden overnemen of verderzetten. Iets minder dan de helft van de respondenten (46,1%) gaf aan dit te willen (n = 1 852, missing = 58).

We stelden een duidelijk verband (chisq, $p < 0,0001$) naar sector vast. Bedrijfsleiders uit de dienstensector - zeker binnen de diensten non-profit - bleken het meest pessimistisch. ZKO-bedrijfsleiders uit de bouw en industrie en uit de land- en tuinbouw bleken het meest optimistisch en wensten het vaakst dat hun familie de zaak zou verderzetten.

Tabel 1.13 Zou u wensen dat uw kinderen of andere familieleden later de zaak overnemen of verderzetten? Verdeling van de ondernemingen naar activiteiten (N=1 800, missing=110)

		Land- en tuinbouw	Bouw	Industrie	Groot- en kleinhandel	Horeca	Diensten, profit	Diensten, non-profit	Vrije en intellectuele beroepen	TOTAAL
1 Ja	N	66	166	70	195	58	144	34	101	834
	%	57,89	56,66	56,00	48,63	38,41	40,56	28,33	41,91	46,33
2 Nee	N	48	127	55	206	93	211	86	140	966
	%	42,11	43,34	44,00	51,37	61,59	59,44	71,67	58,09	53,66
TOTAAL	N	114	293	125	401	151	355	120	241	1 800
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Wanneer we enkel de ZKO's nemen die zichzelf beschouwen als familiebedrijf (n=1 168 ZKO's) zien we dat iets meer dan de helft (55,6%) zou wensen dat kinderen of andere familieleden later de zaak overnemen of verderzetten, dit t.o.v. 30% van de niet-familiebedrijven.

Voor deze familiebedrijven stellen we geen verband vast naar sector.

1.3 De zaakvoerder van de ZKO: persoonskenmerken

1.3.1 Zaakvoerder: M/V?

Zaakvoerder zijn blijkt toch nog steeds een mannelijke aangelegenheid.

Tabel 1.14 Zaakvoerder: M/V? (N=1 874, missing=36)

	N	%
1. Man	1 371	73,16
2. Vrouw	503	26,84
TOTAAL	1 874	100,00

Bron databestand ZKO 2017

We stellen geen verband vast met de ondernemingsgrootte of met de leeftijd van de organisatie. Vrouwen omschrijven hun organisatie wel minder vaak als een familiebedrijf dan mannen (54,7% van de vrouwen t.o.v. 66,0% van de mannen). Dit heeft vermoedelijk ook te maken met de sector waarin vrouwelijke ondernemers vooral actief zijn.

Want we vinden inderdaad wel een sterk verband met de sector. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in alle sectoren behalve in de sector 'diensten-non-profit' (een sector met een kleiner aandeel familiebedrijven). Vrouwen zijn vooral sterk ondervertegenwoordigd in de bouw, land- en tuinbouw en industrie.

Tabel 1.15 Verdeling van de ondernemingen naar familiebedrijf (N=1 818, missing=92)

		Land- en tuinbouw	Bouw	Industrie	Groot- en kleinhandel	Horeca	Diensten, profit	Diensten, non-profit	Vrije en intellectuele beroepen	TOTAAL
1 Man	N	96	275	101	290	104	268	59	143	1 336
	%	83,48	92,91	80,16	70,90	67,53	74,86	49,58	59,34	73,49
2 Vrouw	N	19	21	25	119	50	90	60	98	482
	%	16,52	7,09	19,84	29,10	32,47	25,14	50,42	40,66	26,51
TOTAAL	N	115	296	126	409	154	358	119	241	1 818
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron databestand ZKO 2017

1.3.2 De leeftijd van de zaakvoerder

De gemiddelde leeftijd van de zaakvoerder is 48,4 jaar. Vrouwelijke bedrijfsleiders zijn gemiddeld genomen jonger dan mannelijke zaakvoerders (resp. 47,0 jaar t.o.v. 48,9 jaar).

Tabel 1.16 De leeftijd van de zaakvoerder. (N=1 881, missing=29)

	N	%
Jonger dan 25	6	0,32
25-29	37	1,97
30-34	98	5,21
35-39	202	10,74
40-44	273	14,51
45-49	359	19,09
50-54	394	20,95
55-59	287	15,26
60-64	167	8,88
65 en ouder	58	3,08
TOTAAL	1 881	100,0

Bron databestand ZKO 2017

Naar verwachting is het aandeel jonge zaakvoerders eerder beperkt, 70% van de zaakvoerders is tussen 40 en 60 jaar oud.

Tabel 1.17 De leeftijd van de zaakvoerder. (N=1 881, missing=29)

	N	%
Jonger dan 40	343	18,23
40-49	632	33,60
50-59	681	36,20
60 en ouder	225	11,96
TOTAAL	1 881	100,0

Bron databestand ZKO 2017

De leeftijd hangt ook samen met de sector: zaakvoerders zijn jonger in de horeca en in de bouwsector. De oudste leeftijdscategorie is sterker vertegenwoordigd binnen de vrije en intellectuele beroepen.

Tabel 1.18 Verdeling van de zaakvoerders naar leeftijd en sector (N=1 824, missing=86)

		Land- en tuinbouw	Bouw	Industrie	Groot- en kleinhandel	Horeca	Diensten, profit	Diensten, non-profit	Vrije en intellectuele beroepen	TOTAAL
Jonger dan 40 jaar	N	21	76	25	62	38	59	23	30	334
	%	18,10	25,76	19,84	15,12	24,84	16,30	19,33	12,35	18,31
40-49 jaar	N	35	89	42	141	47	140	39	77	610
	%	30,17	30,17	33,33	34,39	30,72	38,67	32,77	31,69	33,44
50-59 jaar	N	53	94	45	154	54	126	41	95	662
	%	45,69	31,86	35,71	37,56	35,29	34,81	34,45	39,09	36,29
60 jaar en ouder	N	7	36	14	53	14	37	16	41	218
	%	6,03	12,20	11,11	12,93	9,15	10,22	13,45	16,87	11,95
TOTAAL	N	116	295	126	410	153	362	119	243	1 824
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron databestand ZKO 2017

1.3.3 Ervaring van de zaakvoerder

We polsten naar het aantal jaren ervaring dat onze respondenten hebben als zelfstandig ondernemer/zaakvoerder. Gemiddeld hebben onze respondenten 18,7 jaren ervaring als zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider.

We merken hier dat alle categorieën goed vertegenwoordigd zijn binnen de respons.

Tabel 1.19 Hoeveel jaar werkt de zaakvoerder reeds als zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider? (N=1 787, missing=123)

	N	%
<10 jaar	423	23,67
10-19 jaar	516	28,88
20-29 jaar	521	29,16
30 jaar of meer	327	18,30
TOTAAL	1 787	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Naar andere persoonskenmerken stellen we vast dat mannen gemiddeld over meer jaren ervaring als bedrijfsleider beschikken dan vrouwen: mannen hebben gemiddeld 19,4 jaren ervaring t.o.v. gemiddeld 16,6 jaren ervaring bij vrouwen (t-test, $p < 0,0001$).

En we vinden een logisch verband tussen leeftijd van de respondent en het aantal jaren ervaring ($p < 0,0001$).

Naar organisatiekenmerken stellen we een sterk verband vast tussen sector en aantal jaren ervaring ($p < 0,0001$): binnen de land- en tuinbouw en binnen de vrije en intellectuele beroepen vinden we de grootste groep bedrijfsleiders met de meeste ervaring terug. In de horeca en de diensten non-profit zijn meer dan 1 op 3 van de bedrijfsleiders, mensen met minder dan 10 jaar ervaring.

Tabel 1.20 Verdeling van de zaakvoerders naar aantal jaren ervaring en sector (N=1 734, missing=176)

		Land- en tuinbouw	Bouw	Industrie	Groot- en kleinhandel	Horeca	Diensten, profit	Diensten, non-profit	Vrije en intellectuele beroepen	TOTAAL
<10 jaar	N	12	77	23	73	53	91	42	36	407
	%	11,01	27,30	19,33	19,01	37,06	26,22	37,17	15,19	23,47
10-19	N	26	78	47	104	30	109	37	67	498
	%	23,85	27,66	39,50	27,08	20,98	31,41	32,74	28,27	28,72
20-29	N	43	86	32	119	45	93	19	72	509
	%	39,45	30,50	26,89	30,99	31,47	26,80	16,81	30,38	29,35
30 jaar of meer	N	28	41	17	88	15	54	15	62	320
	%	25,69	14,54	14,29	22,92	10,49	15,56	13,27	26,16	18,45
TOTAAL	N	109	282	119	384	143	347	113	237	1 734
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron databestand ZKO 2017

We stellen ook een enigszins logisch verband vast tussen het aantal jaren ervaring van de zaakvoerder en de leeftijd van de organisatie ($p < 0,0001$): hoe ouder de organisatie, hoe groter de groep bedrijfsleiders met meer ervaring.

Tabel 1.21 Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie en aantal jaren ervaring van de zaakvoerder (N=1 778, missing=132)

		Leeftijd van de organisatie					TOTAAL
		1-5 jaar	6-10 jaar	11-20 jaar.	21-30 jaar	31 jaar en ouder	
<10 jaar ervaring	N	137	162	24	34	64	421
	%	67,82	52,94	5,47	8,02	15,72	23,68
10-19 jaren ervaring	N	42	100	265	37	70	514
	%	20,79	32,68	60,36	8,73	17,20	28,91
20-29 jaren ervaring	N	15	33	116	268	86	518
	%	7,43	10,78	26,42	63,21	21,13	29,13
30 jaar of meer jaren ervaring	N	8	11	34	85	187	325
	%	3,96	3,59	7,74	20,05	45,95	18,28
TOTAAL	N	202	306	439	424	407	1 778
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

We zagen reeds dat familiale organisaties vaker 'oudere' organisaties zijn. Zo stellen we ook een verband vast tussen het aantal jaren ervaring en het al dan niet familiaal karakter van de organisatie ($p < 0,0001$): familiale organisaties tellen een groter aandeel bedrijfsleiders met meer ervaring dan niet-familiale organisaties.

1.3.4 Partner en/of kinderen?

Het merendeel van de door ons bevroegde zaakvoerders heeft een partner en/of kinderen.

Tabel 1.22 Heeft de zaakvoerder een partner? (N=1 855, missing=55)

	N	%
1. Ja	1 684	90,78
2. Nee	171	9,22
TOTAAL	1 855	100,00

Bron databestand ZKO 2017

In geval van een partner werkt deze in iets meer dan de helft van de situaties ook mee in de zaak, vaak voltijds (30,6%), in 22% enkel sporadisch of deeltijds.

Tabel 1.23 indien een partner, werkt deze mee in de zaak?

	N	%
1. Ja, sporadisch	203	12,08
2. Ja, deeltijds	167	9,93
3. Ja, voltijds	515	30,64
4. Nee	796	47,35
TOTAAL	1 681	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Vooraf in de land- en tuinbouwbedrijven, de horeca en de groot- en kleinhandel komt het vaakst voor dat de partner voltijds meewerkt in de zaak. Zeker in familiebedrijven werkt de partner vaker mee: in niet-familiale ondernemingen werkt de partner in 67,2% van de organisaties niet mee, in familiale ondernemingen in slechts 36,5%.

Wanneer we kijken naar de aanwezigheid van een meewerkende partner in het volledige bestand, komen we tot volgende verdeling:

Tabel 1.24 Is er een meewerkende partner? (N=1 852, missing=58)

	N	%
1. Ja, sporadisch	203	10,96
2. Ja, deeltijds	167	9,02
3. Ja, voltijds	515	27,81
4. Nee (geen partner/werkt niet mee in de zaak)	967	52,21
TOTAAL	1 852	100,00

Bron databestand ZKO 2017

86,2% van de zaakvoerders heeft kinderen, en 44,3% heeft kinderen jonger dan 18 jaar.

Tabel 1.25 Heeft de zaakvoerder kinderen? (N=1 877, missing=33)

	N	%
Ja	1 619	86,25
Nee	258	13,75
TOTAAL	1 877	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 1.26 Heeft de zaakvoerder kinderen jonger dan 18 jaar? (N=1 877, missing=33)

	N	%
1. Ja	831	44,27
2. Nee	1 046	55,72
TOTAAL	1 877	100,00

Bron databestand ZKO 2017

1.3.5 Motivatie en passie

1.3.5.1 Beschrijvende analyses

We polsten naar de mate waarin bepaalde argumenten meespeelden in de keuze van de respondent om zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider te worden. Tabel 1.27 toont de gemiddelde scores op een 7-puntenschaal (1 = helemaal niet belangrijk, 7 = heel erg belangrijk)

Tabel 1.27 In welke mate speelden volgende argumenten mee in uw keuze om zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider te worden? (Gemiddelde score op een 7-puntenschaal (1 = helemaal niet belangrijk, 7 = heel erg belangrijk))

	Gemiddelde score	N
1. U zocht een nieuwe uitdaging (N=1 809)	4,38	1 809
2. U wilde zelf bepalen hoeveel en wanneer u werkt (N=1 819)	4,45	1 819
3. U wilde zelf uw opdrachten kiezen (N=1 817)	4,59	1 817
4. U wilde niet (meer) voor een baas werken (N=1 818)	4,16	1 818
5. U kon meer verdienen als zelfstandige (N=1 814)	3,72	1 814
6. Om de continuïteit van het (familie)bedrijf te garanderen. (N=1 815)	2,86	1 815
7. U wilde werk en privé beter kunnen combineren. (N=1 806)	3,28	1 806
8. Omwille van de werkzekerheid. (N=1 808)	3,09	1 808
9. Omwille van een drang naar innovatie, creativiteit. (N=1 821)	4,83	1 821
10. Vanuit passie voor het werk. (N=1 835)	5,74	1 835
11. Omdat u geen andere alternatieven op werk zag. (N=1 816)	2,60	1 816

Bron databestand ZKO 2017

Slechts zelden zullen zaakvoerders kiezen voor zelfstandig ondernemerschap omdat ze geen andere alternatieven op werk zagen. Ook is de druk om de continuïteit van het familiebedrijf te garanderen gemiddeld genomen minder belangrijk.

Waarom zaakvoerders dan wel kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap, situeert zich vooral in interne motivationele kenmerken zoals passie voor het werk en omwille van een drang naar innovatie en creativiteit (innovatiegerichtheid).

Ten slotte zien we ook wel dat de drang naar autonomie en zelfstandigheid belangrijk zijn: men wil zelf bepalen hoeveel en wanneer men werkt, men wil zelf opdrachten kunnen kiezen en men wil niet (meer) voor een baas werken. Men zoekt een nieuwe uitdaging.

Andere elementen die wijzen op een eerder extrinsieke motivatie, scoren eerder gemiddeld: omwille van de werkzekerheid of om werk en privé beter te kunnen combineren.

1.3.5.2 Motivatie: welke zijn de onderliggende dimensies en hun interne consistentie?

Voor deze items die in kaart brengen welke de motivatie is van de ZKO-bedrijfsleider om zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider te worden, bekijken we eveneens welke dimensies hieraan onderliggend

zijn. Om de onderliggende dimensies en hun interne consistentie in kaart te brengen, maken we gebruik van een principale component analyse met een varimax rotatie. We brengen ladingen vanaf 0,50 in kaart.

Tabel 1.28 Principale componenten analyse motivatie met varimax rotatie

In welke mate speelden volgende argumenten mee in uw keuze om zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider te worden?	Drang naar autonomie	Extrinsieke motivatie	Innovatie gericht
U wilde zelf bepalen hoeveel en wanneer u werkt.	0,82		
U wilde zelf uw opdrachten kiezen.	0,78		
U wilde niet (meer) voor een baas werken. <i>(U kon meer verdienen als zelfstandige.)</i>	0,76 <i>(0,57)</i>		
U zocht een nieuwe uitdaging.			
Omwille van de werkzekerheid. <i>(Om de continuïteit van het (familie)bedrijf te garanderen.)</i>		0,78 <i>(0,69)</i>	
U wilde werk en privé beter kunnen combineren.		0,65	
Omdat u geen andere alternatieven op werk zag.			
Vanuit passie voor het werk.			0,84
Omwille van een drang naar innovatie, creativiteit.			0,82
Chronbachs alfa	0,78	0,58	0,68
<i>Chronbachs alfa na verwijderen item dat tussen haakjes staat</i>	<i>0,79</i>	<i>0,62</i>	

Bron databestand ZKO 2017

We laten uiteindelijk de items ‘U kon meer verdienen als zelfstandige’ en ‘Om de continuïteit van het (familie)bedrijf te garanderen’ uit de twee eerste componenten, om de interne consistentie ervan te verhogen.

Naast deze drie motivatie-componenten nemen we in de toekomstige analyses nog één extra item op dat polst naar *de mate waarin de ZKO-bedrijfsleider gepassioneerd is voor de job/zaak*. We noemen dit item ‘passie’.

1.3.5.3 Passie voor de job/zaak

We stelden aan de ZKO-bedrijfsleiders de vraag in welke mate ze zichzelf als gepassioneerd beschouwen voor hun job of bedrijf. Het merendeel van de bedrijfsleiders beschouwt zich als gepassioneerd.

Tabel 1.29 In welke mate beschouwt u zichzelf als gepassioneerd voor uw job/zaak? (N=1 853, missing=57)

	N	%
1. Gepassioneerd	1 671	90,18
2. Weinig gepassioneerd	79	4,26
3. Niet (meer) gepassioneerd	103	5,56
TOTAAL	1 853	100,00

Bron databestand ZKO 2017

We vinden weinig verbanden tussen de mate van gepassioneerd zijn en *achtergrondkenmerken van de ZKO-bedrijfsleiders of van zijn zaak*. We stellen enkel een rechtlijnig verband vast tussen leeftijd van de

organisatie en de mate van gepassioneerd zijn: passie lijkt af te nemen naargelang de leeftijd van de organisatie toeneemt (chisq., $p=0,0049$).

Tabel 1.30 Verdeling van de ondernemingen naar leeftijdsfase van de organisatie (N=1 838, missing=72)

		1-5 jaar	6-10 jaar	11-20 jaar.	21-30 jaar	31 jaar en ouder	TOTAAL
Gepassioneerd	N	198	293	414	388	366	1 659
	%	94,74	92,43	91,80	87,98	87,14	90,26
Weinig/niet (meer) gepassioneerd	N	11	24	37	53	54	179
	%	5,26	7,57	8,20	12,02	12,86	9,74
TOTAAL	N	209	317	451	441	420	1 838
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Ook zien we een verband tussen gepassioneerd zijn en de toekomst die men ziet voor zijn/haar zaak: 48,6% van de ZKO-bedrijfsleiders die zichzelf omschrijven als gepassioneerd, zouden graag hebben dat in de toekomst hun kinderen of andere familieleden de zaak zouden overnemen of verderzetten. Dit t.o.v. slechts 23,3% van de ZKO-bedrijfsleiders die zich als weinig tot niet (meer) gepassioneerd beschouwen (chisq, $p<0,0001$).

1.3.6 Lid van een professioneel netwerk?

In 57,5% van de gevallen maakt de zaakvoerder deel uit van een professioneel netwerk. We zien een duidelijk verband met de sector waarin de zaakvoerder actief is.

Engiszins verrassend zijn zaakvoerders uit de land- en tuinbouwsector vaak lid van een professioneel netwerk (78,3%) en ook binnen de vrije en intellectuele beroepen (79,0%) zien we veel leden.

Ook zijn zaakvoerders van grotere organisaties (10 of meer werknemers: 65,5% is lid) vaker lid dan zaakvoerders van de kleinere ZKO's (58% van de ZKO's met 1 medewerker en 53,2% van de ZKO's met 2 tot 5 medewerkers is lid).

Zaakvoerders van mature organisaties zijn vaker lid dan zaakvoerders van starters of jongere organisaties.

We stellen geen verband vast met de leeftijd van de zaakvoerder maar wel met het aantal jaren ervaring: zaakvoerders met meer ervaring zijn vaker lid van een professioneel netwerk dan zaakvoerders met minder jaren ervaring.

We zien geen verband tussen lidmaatschap en het al dan niet familiaal karakter van de onderneming, geen verband met leeftijd en ook of de zaakvoerder een man of een vrouw is, maakt geen significant verschil.

Tabel 1.31 Is de zaakvoerder lid van een professioneel netwerk? (N=1 882, missing=28)

	N	%
1. Ja	1 083	57,55
2. Nee	799	42,45
TOTAAL	1 882	100,00

Bron databestand ZKO 2017

1.4 De medewerkers

1.4.1 Personeelsbezetting

We polsten bij de ZKO-bedrijfsleiders naar de mate waarin ze kunnen beschikken over een passende personeelsbezetting om het werk te kunnen uitvoeren.

Tabel 1.32 Welke van onderstaande situaties met betrekking tot de bezettingsgraad van het personeel was het voorbije jaar het best van toepassing op uw organisatie? (N=1 811, missing=99)

	N	%
1. Er was meestal een passende bezetting van het personeel	976	53,89
2. Er was dikwijls te weinig personeel aanwezig om het werk uit te voeren (onderbezetting)	483	26,67
3. Er was dikwijls te veel personeel aanwezig om het werk uit te voeren (overbezetting)	37	2,04
4. Situaties van over- en onderbezetting van het personeel wisselden mekaar regelmatig af	315	17,39
TOTAAL	1 811	100,00

Bron databestand ZKO 2017

In bijna de helft van de organisaties was er dus vaak een situatie van niet-passende personeelsbezetting (onder- en of overbezetting).

Wat betreft de *achtergrondkenmerken* zien we vooral verbanden met de organisatiegrootte en sector. Zeer kleine organisaties met 1 werknemer hebben vaker (63,6%) een passende personeelsbezetting dan de grotere ZKO's (een passende personeelsbezetting bleek meestal het geval in 46,1% van de organisaties met 10 werknemers of meer). In grotere organisaties wisselden vooral situaties van onder- en overbezetting elkaar vaker af (in 24,3% van de organisaties met 10 werknemers of meer).

De industrie en de horeca signaleerden het vaakst een niet-passende personeelsbezetting. Onderbezetting werd vooral gesignaleerd in bouw en industrie, terwijl in de horeca vaker situaties van onder- en overbezetting afwisselden.

1.4.2 Absenteïsme

We polsten bij de ZKO-bedrijfsleiders hoe zij het absenteïsmecijfer in hun organisatie beoordelen.

Tabel 1.33 Hoe beoordeelt u de afwezigheden wegens ziekte in uw organisatie? (N=1 721, missing=188)

	N	%
1. Het absenteïsmecijfer is gunstig	963	55,96
2. Het absenteïsmecijfer is aanvaardbaar	555	32,25
3. Het absenteïsmecijfer is ongunstig	203	11,80
TOTAAL	1 721	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Vooraf in kleine organisaties is het cijfer gunstig (70,6% van de kleinste organisaties t.o.v. 37,7% van de grootste organisaties beoordeelde dit cijfer als gunstig). Grotere organisaties vonden het absenteïsmecijfer eerder aanvaardbaar.

Tabel 1.34 Hoe beoordeelt u de afwezigheden wegens ziekte in uw organisatie? (N=1 721, missing=188)

		1 wn	2<5 wns	5<10wns	10 en meer wns	TOTAAL
1. Het absentiecijfer is gunstig	N	276	439	171	87	973
	%	70,59	58,93	45,12	37,66	55,73
2. Het absentiecijfer is aanvaardbaar	N	76	209	170	109	564
	%	19,44	28,05	44,85	47,19	32,30
3. Het absentiecijfer is ongunstig	N	39	97	38	35	209
	%	9,97	13,02	10,03	15,15	11,97
TOTAAL	N	391	745	379	231	1 746
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

We vonden ook sectorale verschillen. In de bouwsector en in de horeca klaagde men iets vaker dan in andere sectoren over ongunstige absentiecijfers.

Ten slotte bleek er een sterke samenhang tussen de situatie inzake personeelsbezetting en de beoordeling van het absentisme in de organisatie door de ZKO-bedrijfsleider: in organisaties met een gunstig absentiecijfer, rapporteerde 60,9% van de ZKO-bedrijfsleiders een passende personeelsbezetting. In organisaties met een ongunstig absentiecijfer bleek slechts in 35,1% sprake van een passende personeelsbezetting. Absentisme heeft aldus een grote impact op de bezettingssituatie.

1.5 Beleid inzake welzijn en gezondheid

We polsten bij de bedrijfsleiders naar de aanwezigheid van een beleid inzake welzijn en gezondheid op de werkplek. Een kwart van de organisaties gaf aan dat er eigenlijk geen bedrijfsbeleid inzake veiligheid, gezondheid en welzijn aanwezig was.

Tabel 1.35 Kan u stellen dat er in uw organisatie een bedrijfsbeleid inzake veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk bestaat? (N=1 804, missing=106)

	N	%
1. Ja	1 329	73,67
2. Nee	475	26,33
TOTAAL	1 804	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Niet zo verwonderlijk bleek dit vooral in de kleinere organisaties zo te zijn waar bijna 1 op 3 van de ZKO-bedrijfsleiders aangaf dat er geen bedrijfsbeleid inzake veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk bestaat. In de grootste ondernemingen geeft 16,7% aan dat er geen preventiebeleid gevoerd wordt.

Ook zagen we significante verschillen naar sector: in de industrie was er vaker (in 87,8% van de organisaties) sprake van een bedrijfsbeleid inzake veiligheid, gezondheid en welzijn dan in andere sectoren.

Tevens polsten we naar de samenwerking met een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. 10,8% van de organisaties stelt niet samen te werken met een externe preventiedienst, 68,2% stelt er wel mee samen te werken maar heeft er de voorbije twee jaren geen beroep op gedaan

en 17,7% stelt samen te werken met een externe preventiedienst en beroep te hebben gedaan op hun diensten gedurende de voorbije twee jaren. 3,3% geeft aan het niet te weten.

Grotere organisaties hebben vaker een beroep gedaan op hun externe preventiedienst dan kleinere organisaties. En organisaties met een gunstig absentiecijfer doen minder beroep op een externe preventiedienst dan andere organisaties. Ten slotte zien we dat ook organisaties met een bedrijfsbeleid inzake veiligheid, gezondheid en welzijn vaker beroep doen op de diensten van een externe preventiedienst dan de andere organisaties.

Hoe schatten de ZKO-bedrijfsleiders de aanwezigheid van psychosociale risico's (risico's op stress, burn out, ...) (PSR's) in hun organisatie in?

Meer dan 2 op 3 (68,7%) ZKO-bedrijfsleiders schat deze situatie gunstig in en stelt dat PSR niet of nauwelijks (meer) voorkomen in de organisatie. 10,2% stelt dat PSR wel aanwezig zijn maar dat men eraan werkt, en 11,7% haalt aan dat PSR's aanwezig zijn en dat men nog dient van start te gaan met een beleid hierrond. 9,2% stelt ten slotte dat de situatie goed onder controle is.

Tabel 1.36 wat is uw globale indruk over de aanwezigheid van psychosociale risico's in uw organisatie? (N=1 797, missing=113)

	n	%
1. Psychosociale risico's komen niet of nauwelijks (meer) voor in onze organisatie	1 235	68,73
2. Psychosociale risico's komen wel voor in onze organisatie en het eigenlijke werk om deze risico's te verminderen moet nog beginnen	211	11,74
3. Psychosociale risico's komen wel voor in onze organisatie en we hebben al een deel van de weg afgelegd, maar er is nog werk aan	184	10,24
4. Psychosociale risico's komen wel voor in onze organisatie en de problematiek geraakt bij ons goed onder controle	167	9,29
TOTAAL	1 797	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Wanneer we de opdeling maken tussen organisaties met en zonder PSR's (of waar de situatie onder controle is) (resp. in 22% en 78% van de organisaties) en we kijken naar mogelijke verbanden met achtergrondkenmerken van de organisatie, zien we dat de aanwezigheid van PSR's waaraan nog gewerkt dient te worden, vaker erkend wordt in grotere ondernemingen dan in kleinere. Wat de sector betreft, zien we meer PSR's in de dienstensector non-profit dan in andere sectoren; misschien speelt de aard van de activiteiten ook een rol in het makkelijker erkennen van de aanwezigheid van PSR's.

We stellen geen verband vast met de mate waarin men samenwerkt met een externe preventiedienst. Daarnaast zien we dat de aanwezigheid van PSR's waar nog aan dient gewerkt te worden, vaker erkend wordt in organisaties met aanvaardbare of ongunstige absentiecijfers dan in organisaties met gunstige absentiecijfers.

En ten slotte, organisaties met vooral een passende personeelsbezetting rapporteren minder vaak de aanwezigheid van PSR's.

Daarnaast zien we ook een duidelijke samenhang met de aanwezigheid van fysieke risico's (risico op rugproblemen, gewrichtsproblemen, ...).

Wat fysieke risico's betreft, erkent ongeveer 29% van de ZKO-bedrijfsleiders de aanwezigheid van dergelijke risico's waaraan nog gewerkt dient te worden in de organisatie, 71% stelt dat fysieke risico's niet of nauwelijks (meer) voorkomen of onder controle zijn.

Tabel 1.37 Wat is uw globale indruk over de aanwezigheid van fysieke risico's in uw organisatie? (N=1 797, missing=113)

	N	%
1. Fysieke risico's komen niet of nauwelijks (meer) voor in onze organisatie	884	49,19
2. Fysieke risico's komen wel voor in onze organisatie en het eigenlijke werk om deze risico's te verminderen moet nog beginnen	189	10,52
3. Fysieke risico's komen wel voor in onze organisatie en we hebben al een deel van de weg afgelegd, maar er is nog werk aan	337	18,75
4. Fysieke risico's komen wel voor in onze organisatie en de problematiek geraakt bij ons goed onder controle	387	21,54
TOTAAL	1 797	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Wanneer we de opdeling maken tussen organisaties zonder fysieke risico's of waar de situatie onder controle is en de andere organisaties met fysieke risico's waar nog werk aan de winkel is (resp. 70,7% en 29,3% van de organisaties) en we kijken naar mogelijke verbanden met achtergrondkenmerken van de organisatie, zien we sterke sectorale verschillen: het aandeel organisaties met fysieke risico's waar nog aan gewerkt dient te worden, ligt het hoogst in de bouwsector en in de land- en tuinbouwsector. De vrije en intellectuele beroepen kennen het kleinste aandeel fysieke risico's.

Net zoals bij PSR's zien we dat ook fysieke risico's waaraan nog dient gewerkt te worden, vaker aanwezig zijn in organisaties met aanvaardbare of ongunstige absentiecijfers dan in organisaties met gunstige cijfers. Zo stelt 44% van de organisaties met een ongunstig absentiecijfers dat er fysieke risico's aanwezig zijn waaraan nog dient gewerkt te worden.

En ten slotte, organisaties met vooral een passende personeelsbezetting rapporteren minder vaak de aanwezigheid van fysieke risico's.

2 | De job van zaakvoerder: kenmerken

2.1 Alleen besturen of ook 'op de vloer'?

Eigen aan zaakvoerders van ZKO's (t.o.v. zaakvoerders en bedrijfsleiders van grotere ondernemingen) is dat zij vaak niet alleen bezig zijn met het besturen van hun zaak maar daarnaast ook nog zelf uitvoerende taken die eigen zijn aan de activiteiten van de organisatie, uitoefenen. Dit betekent dat zij naast de leidinggevende taken en de verantwoordelijkheid die zij dragen voor hun zaak, vaak ook nog kunnen geconfronteerd worden met risico's die eigen zijn aan het uitvoerende werk binnen hun sector.

Zo stellen we vast dat slechts iets meer dan een kwart van de bedrijfsleiders uitsluitend zijn/haar zaak bestuurt/leiding geeft. Dit hangt, zoals te verwachten was, sterk samen met de grootte van de organisatie (chisq, $p < 0,0001$)

Tabel 2.1 Voert u als bedrijfsleider naast het besturen van uw zaak ook nog een beroep of vak zoals andere medewerkers binnen uw organisatie uit? (N=1 851, missing=59)

	N	%
1. Ja, naast leiding geven oefen ik ook een vak/beroep zoals andere medewerkers uit	1 338	72,29
2. Nee, ik geef uitsluitend leiding	513	27,71
TOTAAL	1 851	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.2 Voert u als bedrijfsleider naast het besturen van uw zaak ook nog een beroep of vak zoals andere medewerkers binnen uw organisatie uit. Naar ondernemingsgrootte? (N=1 769, missing=141)

		1 wn	2<5 wns	5<10wns	10 en meer wns	TOTAAL
1. Ja, naast leiding geven oefen ik ook een vak/beroep zoals andere medewerkers uit	N	314	584	258	125	1 281
	%	79,09	77,76	66,49	53,65	72,41
2. Neen, ik geef uitsluitend leiding	N	83	167	130	108	488
	%	20,91	22,24	33,51	46,35	27,59
TOTAAL	N	397	751	388	233	1 769
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Maar ook met de sector zien we enige samenhang (chisq, $p = 0,0064$). Zeker de vrije en intellectuele beroepen vormen een speciaal profiel onder de zaakvoerders.

Tabel 2.3 Voert u als bedrijfsleider naast het besturen van uw zaak ook nog een beroep of vak zoals andere medewerkers binnen uw organisatie uit. Naar sector? (N=1 795, missing=115)

		Land- en tuinbouw	Bouw	Industrie	Groot- en kleinhandel	Horeca	Diensten, profit	Diensten, non-profit	Vrije en intellectuele beroepen	TOTAAL
1. Ja	N	77	225	82	288	105	257	73	193	1 300
	%	68,14	76,27	67,21	71,11	69,08	72,39	63,48	81,09	72,42
2. Nee	N	36	70	40	117	47	98	42	45	495
	%	31,86	23,73	32,79	28,89	30,92	27,61	36,52	18,91	27,58
TOTAAL	N	113	295	122	405	152	355	115	238	1 795
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

En ten slotte stellen we ook een sterk verband vast tussen leeftijd en of men al dan niet een vak uitoefent naast besturen (chisq, $p < 0,0001$); in de oudste leeftijdscategorie neemt het aantal bedrijfsleiders dat enkel nog bestuurt, sterk toe.

Tabel 2.4 Voert u als bedrijfsleider naast het besturen van uw zaak ook nog een beroep of vak zoals andere medewerkers binnen uw organisatie uit. Naar leeftijd van de zaakvoerder? (N=1 847, missing=63)

		Jonger dan 40 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60 jaar en ouder	TOTAAL
1. Ja, naast leiding geven oefen ik ook een vak/beroep zoals andere medewerkers uit	N	258	482	467	127	1 334
	%	76,56	77,24	70,12	57,73	72,23
2. Neen, ik geef uitsluitend leiding	N	79	142	199	93	513
	%	23,44	22,76	29,88	42,27	27,77
TOTAAL	N	337	624	666	220	1 847
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

2.2 Alleen of met partners aan het stuur?

57% van de zaakvoerders geeft aan alleen aan het roer te staan van zijn/haar zaak. Naar verwachting hangt dit sterk samen met de grootte van de onderneming (chisq, $p < 0,0001$): in grotere organisaties wordt het aansturen van de organisatie vaker gedeeld.

Tabel 2.5 Bestuurt u uw zaak of organisatie alleen of met partner(s)? Naar ondernemingsgrootte? (N=1 632, missing=278)

		1 wn	2<5 wns	5<10wns	10 en meer wns	TOTAAL
1. Alleen	N	242	417	179	95	933
	%	65,41	59,49	50,14	46,57	57,17
2. Met partner(s)	N	128	284	178	109	699
	%	34,59	40,51	49,86	53,43	42,83
TOTAAL	N	370	701	357	204	1 632
	%	22,67	42,95	21,88	12,50	100,00

Bron databestand ZKO 2017

2.3 Jobkenmerken

In navolging van de studie op basis van de Belgische EWCS-data 2015 (Lamberts *et al.*, 2016), bespreken we hier 3 dimensies van jobkenmerken: kenmerken die te maken hebben met WERK (hieronder vallen grotendeels elementen die te maken hebben met arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden), met TEWERKSTELLING (arbeidsvoorwaarden) en ARBEIDSVERHOUDINGEN.

Tabel 2.6 Overzicht van de 22 indicatoren of jobkenmerken, onderverdeeld in de 3 dimensies van het WTA model (EWCS, Lamberts *et al.* 2016)

Werk	Tewerkstelling	Arbeidsverhoudingen
Taakautonomie	Vast contract	Inspraak
Autonom teamwerk	Voltijds werk	Vertegenwoordiging
Taakcomplexiteit	Inkomen	Ondersteunend management
Werkdruk	Extralegale voordelen	Sociale steun
Emotionele belasting	Atypische werkuren	Asociaal gedrag
Repetitieve taken	Flexibele werkuren	
Risico's (ergonomische, biochemische en andere risico's)	Planningsautonomie	
Vaste werkplek	Carrièremogelijkheden	
	Opleiding	

2.3.1 WERK-kenmerken

2.3.1.1 Autonomie: taakautonomie

Zaakvoerders van kleine ZKO's ervaren veel autonomie bij hun jobuitvoering. Zo geeft meer dan drie vierde (78,9%) van de respondenten aan vaak of altijd te kunnen bepalen *welke werkzaamheden* hij/zij verricht. Bijna drie vierde (73,6%) van de bedrijfsleiders kan vaak tot altijd zelf beslissen *wanneer* hij/zij een taak verricht. En zelfs 9 respondenten op 10 (90,9%) kunnen zelf bepalen *hoe* ze hun werk uitvoeren.

Wanneer we dit vergelijken met de bevindingen op basis van de EWCS-bevraging 2015 bij werknemers stellen we gelijkaardige scores vast wat autonomie inzake het bepalen van de volgorde en het tijdstip waarop men bepaalde taken verricht. Wel geven in vergelijking met de zaakvoerders een kleiner aandeel werknemers -ongeveer 3 op 4 werknemers- aan zelf de werkmethode te kunnen kiezen of te veranderen.

Tabel 2.7 In welke mate kunt u zelf bepalen welke werkzaamheden u verricht? (N=1 879, missing=31)

	N	%
Nooit-zelden	111	5,91
Soms	285	15,17
Vaak-altijd	1483	78,92
TOTAAL	1 879	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.8 In welke mate kunt u zelf beslissen wanneer u een taak doet? (N=1 877, missing=33)

	N	%
Nooit-zelden	131	6,98
Soms	364	19,39
Vaak-altijd	1 382	73,63
TOTAAL	1 877	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.9 In welke mate kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? (N=1 874, missing=36)

	N	%
Nooit-zelden	41	2,19
Soms	130	6,94
Vaak-altijd	1703	90,88
TOTAAL	1 874	100,00

Bron databestand ZKO 2017

2.3.1.2 Voldoen aan de verwachtingen van de klant/opdrachtgever?

Eigen aan de job van bedrijfsleider van een ZKO is dat hij/zij vaak dient te beantwoorden aan de verwachtingen van een klant of opdrachtgever waardoor hij/zij niet over de grote vrijheid en autonomie kan beschikken die hem/haar misschien vaak toegeschreven wordt. Zeker de aanwezigheid van deadlines (of aanpassen aan de verwachtingen van de klant wat werktijd betreft) naar de klant/opdrachtgever toe wordt erkend door het grootste deel van de ZKO-bedrijfsleiders.

Naar werkmethode toe ervaren de ZKO-bedrijfsleiders iets meer autonomie.

Tabel 2.10 Bent u doorgaans (volgens de overeenkomst met uw klant(en)) verplicht om aanwijzingen van uw opdrachtgever of klant op te volgen of u aan te passen aan de verwachtingen van de klant wat uw werktijd betreft? (N=1 765, missing of NVT=145)

	N	%
Nooit-zelden	372	21,08
Soms	505	28,61
Vaak-altijd	888	50,31
TOTAAL	1 765	100,0

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.11 Bent u doorgaans (volgens de overeenkomst met uw klant(en)) verplicht om aanwijzingen van uw opdrachtgever of klant op te volgen of u aan te passen aan de verwachtingen van de klant wat uw werkmethode betreft? (N=1 750, missing of NVT=160)

	N	%
Nooit-zelden	642	36,69
Soms	574	32,80
Vaak-altijd	534	30,51
TOTAAL	1 750	100,00

Bron databestand ZKO 2017

2.3.1.3 Tijdsdruk (speed pressure)

Laat het duidelijk zijn dat de tijdsdruk waaronder bedrijfsleiders van ZKO's moeten werken, doorgaans hoog is. Zo stelt drie vierde van de respondenten (74,3%) vaak tot altijd onder tijdsdruk te moeten werken. Ter vergelijking, op basis van de EWCS- bevraging 2015 zien we dat drie vierde van de werknemers net aangeeft vaak of altijd over voldoende tijd te beschikken om zijn/haar werk af te maken.

Tabel 2.12 In welke mate dient u vaak tot altijd onder tijdsdruk te moeten werken? (N=1 879, missing=31)

	N	%
Nooit-zelden	52	2,77
Soms	431	22,94
Vaak-altijd	1 396	74,29
TOTAAL	1 879	100,00

Bron databestand ZKO 2017

2.3.1.4 Leerkansen, uitdagingen en variatie

De ZKO-bedrijfsleider is niet altijd enthousiast over de leerkansen die hij/zij ervaart in de job. Iets meer dan de helft geeft aan dat het werk vaak of altijd toelaat om nieuwe dingen te leren.

Tabel 2.13 In welke mate laat uw werk u toe om nieuwe dingen te leren? (N=1 873, missing=37)

	N	%
Nooit-zelden	183	9,8
Soms	678	36,2
Vaak-altijd	1 012	54,0
TOTAAL	1 873	100,0

Bron databestand ZKO 2017

6 op 10 ZKO-bedrijfsleiders ervaren hun job als sterk uitdagend.

Tabel 2.14 In welke mate biedt uw werk u nieuwe uitdagingen? (N=1 871, missing=39)

	N	%
Nooit-zelden	126	6,7
Soms	622	33,2
Vaak-altijd	1 123	60,1
TOTAAL	1 871	100,0

Bron databestand ZKO 2017

In welke mate kan u in uw werk tonen wat u kan? Ook daar is de ZKO-bedrijfsleider gemiddeld genomen positief over; 84,1% geeft aan vaak tot altijd te kunnen tonen mat men kan in zijn/haar job.

Tabel 2.15 In welke mate kan u in uw werk tonen wat u kan? (N=1 874, missing=36)

	N	%
Nooit-zelden	45	2,4
Soms	253	13,5
Vaak-altijd	1 576	84,1
TOTAAL	1 874	100,0

Bron databestand ZKO 2017

Aan variatie is er alvast geen gebrek: meer dan 8 op 10 ZKO-bedrijfsleiders geeft aan dat de job vaak tot altijd gevarieerd is.

Tabel 2.16 In welke mate is uw werk gevarieerd? (N=1 875, missing=35)

	N	%
Nooit-zelden	56	3,0
Soms	282	15,0
Vaak-altijd	1 537	82,0
TOTAAL	1 875	100,0

Bron databestand ZKO 2017

2.3.1.5 Jobcomplexiteit: In welke mate vergt uw werk dat u er uw gedachten bijhoudt?

Jobcomplexiteit brengen we in kaart via het item waarin we polsen naar de mate waarin het werk van de ZKO-bedrijfsleiders vraagt dat hij/zij er zijn/haar gedachten bijhoudt. En dat is bijna steeds het geval.

Tabel 2.17 In welke mate vergt uw werk dat u er uw gedachten bijhoudt? (N=1 874, missing=36)

	N	%
Nooit-zelden	10	0,53
Soms	68	3,63
Vaak-altijd	1796	95,84
TOTAAL	1 874	100,0

Bron databestand ZKO 2017

2.3.1.6 Voorspelbaarheid

Enigszins opmerkelijk stellen we vast dat ongeveer de helft van de ZKO-bedrijfsleiders aangeeft dat zijn/haar job toch vaak of altijd voorspelbaar is, dat men meestal kan voorspellen hoe de volgende werkdag er zal uitzien. Voor 1 op 5 ZKO-bedrijfsleiders is dit echter zelden tot nooit het geval.

Tabel 2.18 In welke mate kunt u voorspellen hoe uw volgende werkdag er zal uitzien? (N=1 874, missing=36)

	N	%
Nooit-zelden	403	21,5
Soms	513	27,4
Vaak-altijd	958	51,1
TOTAAL	1 874	100,0

Bron databestand ZKO 2017

2.3.1.7 Fysieke risico's

De aanwezigheid van bepaalde fysieke risico's leggen we steeds naast de resultaten van dezelfde vraagstelling zoals deze blijken uit de EWCS-bevraging voor België 2015.

a) Risico's musculoskeletale aandoeningen (*Ergonomic risks*)

De resultaten tonen dat de ZKO-bedrijfsleiders ook tot op zekere hoogte bloot staan aan een aantal fysieke, ergonomische risicofactoren. We stelden reeds vast dat ongeveer 3 ZKO-bedrijfsleiders op 4 naast het besturen van hun zaak, ook mee 'op de vloer staan'.

Tabel 2.19 in welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan trillingen veroorzaakt door handwerk-tuigen, machines, enz.? (N=1 871, missing=39)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 442	77,1	85
Tenminste 1/4de van de tijd	429	22,9	15
TOTAAL	1 871	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.20 In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: pijnlijke of vermoeiende houdingen? (N=1 856, missing=54)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
(Bijna) altijd	131	7,1	12
(Bijna) nooit	1 038	55,9	60
Tussen 1/4de en 3/4de van de tijd	687	37,0	28
TOTAAL	1 856	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.21 In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: het opfillen of verplaatsen van mensen? (N=1 860, missing=50)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 783	95,9	90
Tenminste 1/4de van de tijd	77	4,1	10
TOTAAL	1 860	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.22 In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: zware lasten dragen of verplaatsen? (N=1 863, missing=47)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 209	64,9	71
Tenminste 1/4de van de tijd	654	35,1	29
TOTAAL	1 863	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.23 In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: altijd dezelfde bewegingen met de handen of de armen? (N=1 859, missing=51)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
(Bijna) altijd	379	20,4	12
(Bijna) nooit	682	36,7	60
Tussen 1/4de en 3/4de van de tijd	798	42,9	28
TOTAAL	1 859	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

b) Biochemische risico's (Bio-chemical risks)

In meer beperkte mate worden ze geconfronteerd met biochemische risico's (de bevindingen op basis van de EWCS-bevraging bij werknemers en de bevindingen bij ZKO-bedrijfsleiders zijn op deze items sterk gelijklopend).

Tabel 2.24 In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan het inademen van dampen, rook (zoals lasdampen of uitlaatgassen), poeder of stof (zoals houtstof of mineraalstof), enz.? (N=1 867, missing=43)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 607	86,1	87
Tenminste 1/4de van de tijd	260	13,9	13
TOTAAL	1 867	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.25 In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan het inademen van dampen zoals oplosmiddelen en verduunners? (N=1 870, missing=40)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 778	95,1	91
Tenminste 1/4de van de tijd	92	4,9	9
TOTAAL	1 870	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.26 In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan omgaan met, of huidcontact hebben met chemisch producten of substanties? (N=1 868, missing=42)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 639	87,7	87
Tenminste 1/4de van de tijd	229	12,3	13
TOTAAL	1 868	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.27 In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan omgaan met, of in direct contact komen met materialen die besmettelijk kunnen zijn, zoals afval, lichaamsvocht, laboratoriummaterialen, enz.? (N=1 870 missing=40)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 699	90,9	87
Tenminste 1/4de van de tijd	171	9,1	13
TOTAAL	1 870	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.28 In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan tabaksrook van andere mensen? (N=1 867, missing=43)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 789	95,8	94
Tenminste 1/4de van de tijd	78	4,2	6
TOTAAL	1 867	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

c) Andere risico's

Naast de ergonomische en biochemische risico' brachten we ook de mate van blootstelling aan een aantal andere fysieke risico's in kaart.

Tabel 2.29 In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan zo'n luid lawaai dat u uw stem moet verheffen om met anderen te kunnen spreken? (N=1 865, missing=45)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 430	76,7	76
Tenminste 1/4de van de tijd	435	23,3	24
TOTAAL	1 865	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.30 In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan hoge temperaturen die u doen zweten, zelfs als u even rust? (N=1 868, missing=42)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 551	83	84
Tenminste 1/4de van de tijd	317	17	16
TOTAAL	1 868	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.31 In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan lage temperaturen, hetzij binnen of buiten de werkruimten? (N=1 870, missing=40)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
Minder dan 1/4de van de tijd	1 463	78,2	84
Tenminste 1/4de van de tijd	407	21,8	16
TOTAAL	1 870	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.32 In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: zitten? (N=1 858, missing=52)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
(Bijna) altijd	480	25,8	30
(Bijna) nooit	561	30,2	42
Tussen 1/4de en 3/4de van de tijd	817	44,0	28
TOTAAL	1 858	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.33 In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: werken met computers, laptops, smartphones? (N=1 870, missing=40)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
(Bijna) altijd	819	43,8	39
(Bijna) nooit	233	12,5	36
Tussen 1/4de en 3/4de van de tijd	818	43,7	25
TOTAAL	1 870	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

2.3.1.8 Emotionele belasting

Een aantal kenmerken eigen aan de jobuitvoering kunnen een bijkomende emotionele belasting met zich meebrengen. We peilden in welke mate de ZKO-bedrijfsleiders ook in contact komen met deze jobkenmerken.

Tabel 2.34 In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: in direct contact zijn met personen die niet werkzaam zijn waar u werkt, zoals bijvoorbeeld klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz.? (N=1 866, missing=44)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
(Bijna) altijd	529	28,3	40
(Bijna) nooit	470	25,2	36
Tussen 1/4de en 3/4de van de tijd	867	46,5	24
TOTAAL	1 866	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.35 In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: Omgaan met boze cliënten, klanten, patiënten, leerlingen, enz.? (N=1 870, missing=40)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
(Bijna) altijd	100	5,4	9
(Bijna) nooit	1 332	71,2	66
Tussen 1/4de en 3/4de van de tijd	438	23,4	24
TOTAAL	1 870	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.36 In welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw job: Situaties meemaken die emotioneel moeilijk zijn voor u? (N=1 867, missing=43)

	n	%	EWCS 2015 (België) (in %)
(Bijna) altijd	37	2,0	4
(Bijna) nooit	1 421	76,1	71
Tussen 1/4de en 3/4de van de tijd	409	21,9	25
TOTAAL	1 867	100,0	100

Bron databestand ZKO 2017

2.3.2 TEWERKSTELLINGS-kenmerken

Naast kenmerken van het werk zelf, van de jobinhoud, polsten we ook naar een aantal tewerkstellingskenmerken of arbeidsvoorwaarden van de job van ZKO-bedrijfsleider.

2.3.2.1 Flexibiliteit

Het blijkt overduidelijk uit onderstaande tabel dat de job van ZKO-bedrijfsleider veel flexibiliteit vraagt.

Tabel 2.37 In welke mate vergt uw werk flexibiliteit? (N=1 872, missing=38)

	N	%
Nooit-zelden	43	2,3
Soms	172	9,2
Vaak-altijd	1 657	88,5
TOTAAL	1 872	100,0

Bron databestand ZKO 2017

2.3.2.2 Werken op afwijkende werktijden/atypische werkuren

De mate van vereiste flexibiliteit zien we ook terugkomen in de tijdstippen waarop ZKO-bedrijfsleiders werken. Zo polsten we hoe vaak zaakvoerders werken op afwijkend werktijden, nl. 's morgens, 's avonds of 's nachts en in het weekend.

Tabel 2.38 Hoe vaak werkt u gemiddeld 's ochtends (tussen 5u00 en 8u00)? (N=1 841, missing=69)

	N	%
Nooit	484	26,29
Zelden	354	19,23
Soms	295	16,02
Vaak	301	16,35
Altijd	407	22,11
TOTAAL	1 841	100,00

Bron databestand ZKO 2017

We stellen grote sectorale verschillen vast: zaakvoerders binnen de vrije en intellectuele beroepen werken zelden 's ochtends, binnen de bouw en industrie werkt men net vaker 's ochtends.

Tabel 2.39 Hoe vaak werkt u gemiddeld 's avonds (tussen 18u00 en 22u00)? (N=1 842, missing=68)

	N	%
Nooit	80	4,34
Zelden	106	5,75
Soms	363	19,71
Vaak	779	42,29
Altijd	514	27,90
TOTAAL	1 842	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Avondwerk zien we vooral in de horeca. Jongere zaakvoerders werken vaker 's avonds dan ouderen, mannen werken iets vaker 's avonds dan vrouwen. Zij die enkel leidinggeven werken minder vaak 's avonds dan diegenen die naast besturen ook nog een vak uitoefenen.

Tabel 2.40 Hoe vaak werkt u gemiddeld 's nachts (tussen 22u00 en 05u00)? (N=1 805, missing=105)

	N	%
Nooit	847	46,93
Zelden	457	25,32
Soms	301	16,68
Vaak	144	7,98
Altijd	56	3,10
TOTAAL	1 805	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Nachtwerk zien we in de horeca en industrie. Jongere zaakvoerders werken beduidend vaker 's nachts dan oudere ZKO-bedrijfsleiders. Mannen werken iets vaker 's nachts dan vrouwen.

Tabel 2.41 Hoe vaak werkt u gemiddeld op zaterdag? (N=1 861, missing=49)

	N	%
Nooit	50	2,69
Zelden	139	7,47
Soms	319	17,14
Vaak	510	27,40
Altijd	843	45,30
TOTAAL	1 861	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Ten slotte polsten we ook naar weekendwerk. Zaterdag- en zondagwerk zien we opnieuw vooral in de horeca, maar ook in de landbouw en groot- en kleinhandel. Mannen werken vaker op zaterdag dan vrouwen. Zij die enkel leidinggeven, werken minder vaak op zaterdag en zondag.

Tabel 2.42 Hoe vaak werkt u gemiddeld op zondag? (N=1 843, missing=67)

	N	%
Nooit	261	14,16
Zelden	321	17,42
Soms	572	31,04
Vaak	380	20,62
Altijd	309	16,77
TOTAAL	1 843	100,00

Bron databestand ZKO 2017

2.3.2.3 Verlofdagen van zaakvoerders

Gemiddeld genomen werden 17,3 vakantiedagen opgenomen, wat lager ligt dan het gewenste aantal verlofdagen: gemiddeld wenste men 25,5 vakantiedagen te willen opnemen.

2.3.2.4 Inkomens- en werkzekerheid

Ongeveer 1 ZKO-bedrijfsleiders op 3 heeft het moeilijk om voldoende inkomen te verwerven en slaagt daar enkel soms of zelfs eerder zelden of nooit in.

Tabel 2.43 In welke mate biedt uw werk u de mogelijkheid om voldoende in inkomen te voorzien? (N=1 871, missing=39)

	N	%
Nooit-zelden	166	8,9
Soms	461	24,6
Vaak-altijd	1 244	66,5
TOTAAL	1 871	100,00

Bron databestand ZKO 2017

70% van de ZKO-bedrijfsleider vindt dat zijn/haar werk vaak tot altijd voldoende werkzekerheid biedt. Maar 3 respondenten op 10 ervaart dit anders en leeft in grotere onzekerheid.

Tabel 2.44 In welke mate biedt uw werk u werkzekerheid? (N=1 870, missing=40)

	N	%
Nooit-zelden	234	12,5
Soms	326	17,4
Vaak-altijd	1 310	70,1
TOTAAL	1 870	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Ten slotte ziet drie vierde van de ZKO-bedrijfsleider vaak tot altijd resultaat van de geleverde inspanningen.

Tabel 2.45 In welke mate ziet u resultaat van uw inspanningen? (N=1 875, missing=35)

	N	%
Nooit-zelden	56	3,0
Soms	413	22,0
Vaak-altijd	1406	75,0
TOTAAL	1 875	100,00

Bron databestand ZKO 2017

2.3.3 Kenmerken ARBEIDSVERHOUDINGEN

Een laatste blok van jobkenmerken die we bespreken heeft betrekking op de arbeidsverhoudingen en de onderlinge relaties op de werkplek.

2.3.3.1 Zich gerespecteerd voelen

De overgrote meerderheid van de ZKO-bedrijfsleiders voelt zich vaak tot altijd gerespecteerd, zowel door klanten of opdrachtgevers als door de eigen medewerkers.

Tabel 2.46 In welke mate wordt u door uw medewerkers gerespecteerd als persoon? (N=1 843, missing of NVT=67)

	N	%
Nooit-zelden	47	2,55
Soms	153	8,30
Vaak-altijd	1643	89,15
TOTAAL	1 843	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.47 In welke mate wordt u door uw klanten/opdrachtgevers gerespecteerd als persoon? (N=1 841, missing of NVT=69)

	N	%
Nooit-zelden	56	3,04
Soms	223	12,11
Vaak-altijd	1562	84,85
TOTAAL	1 841	100,00

Bron databestand ZKO 2017

43,6% van de respondenten geeft aan vaak tot altijd feedback te mogen ontvangen van klanten of opdrachtgevers op het geleverde werk.

Tabel 2.48 In welke mate voorzien uw opdrachtgevers/klanten u in feedback over uw werk? (N=1 824, missing of NVT=86)

	N	%
Nooit-zelden	331	18,15
Soms	698	38,27
Vaak-altijd	795	43,59
TOTAAL	1 824	100,00

Bron databestand ZKO 2017

2.3.3.2 Samenwerken

De meeste ZKO-bedrijfsleiders zijn tevreden over de samenwerking met collega's of hun werknemers op de werkplek. Slechts 4,3% stelt dat deze samenwerking vaak tot zelfs altijd problematisch verloopt.

Tabel 2.49 In welke mate verloopt het samenwerken tussen u en uw collega's problematisch? (N=1 850, missing of NVT=60)

	N	%
Nooit-zelden	1 442	77,95
Soms	328	17,73
Vaak-altijd	80	4,32
TOTAAL	1 850	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Ook al loopt de samenwerking goed, toch blijkt de job van bedrijfsleider van een ZKO een eenzame aangelegenheid. Zo geeft bijna 1 op 3 respondenten aan dat men zich ‘vaak tot altijd’ louter op zichzelf aangewezen voelt en 1 op 3 stelt dat dit soms het geval is.

Tabel 2.50 In welke mate hebt u het gevoel dat u in uw werk louter op uzelf aangewezen bent? (N=1 847, missing of NVT=63)

	N	%
Nooit-zelden	605	32,76
Soms	653	35,35
Vaak-altijd	589	31,89
TOTAAL	1 847	100,00

Bron databestand ZKO 2017

2.3.3.3 Sociale steun

De mate van sociale steun zou aldus een belangrijke buffer kunnen betekenen voor het welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider die aangeeft toch vaak op zichzelf aangewezen te zijn.

De meeste ZKO-bedrijfsleiders worden gesteund, in de eerste plaats door hun partner maar ook door andere familie en vrienden. 4 op 10 respondenten geven ook aan regelmatig steun te onderhouden van hun professioneel netwerk.

Toch geeft 12,1% aan zelden of nooit steun te mogen ervaren van een partner en een kwart stelt zelden of nooit te kunnen terugvallen op familie en vrienden of een professioneel netwerk voor ondersteuning op werkvlak.

Tabel 2.51 Krijgt u voor uw werk als zaakvoerder steun van uw partner? (N=1 759, missing of NVT=151)

	N	%
Nooit-zelden	213	12,11
Soms	248	14,10
Vaak-altijd	1 298	73,79
TOTAAL	1 759	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.52 Krijgt u voor uw werk als zaakvoerder steun van andere familie/vrienden? (N=1 802, missing of NVT=108)

	N	%
Nooit-zelden	468	25,97
Soms	444	24,64
Vaak-altijd	890	49,39
TOTAAL	1 802	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.53 Krijgt u voor uw werk als zaakvoerder steun van mensen uit uw professioneel netwerk? (N=1 791, missing of NVT=119)

	N	%
Nooit-zelden	443	24,73
Soms	581	32,44
Vaak-altijd	767	42,83
TOTAAL	1 791	100,0

Bron databestand ZKO 2017

2.3.4 Aantal gewerkte uren

Hoeveel uren per week werkt een zaakvoerder van een ZKO gemiddeld en komt dit overeen met het aantal uren per week dat hij/zij zou willen besteden aan het werk? Gemiddeld wordt er 60,4 uren per week gewerkt, terwijl men gemiddeld 46,9 uren zou willen werken.

Daarnaast wordt er gemiddeld bijna 6 dagen op 7 tijd besteed aan de zaak.

Tabel 2.54 Gemiddeld aantal gewerkte uren, aantal gewenste uren en aantal gewerkte dagen. (N=1 863, missing=47)

	N	Gemiddeld
Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week?	1 857	60,4
Hoeveel uren per week zou u willen werken?	1 814	46,9
Hoeveel dagen per week werkt u doorgaans?	1 863	5,9

Bron databestand ZKO 2017

Wanneer we polsen naar het *gemiddeld aantal gewerkte uren per week per sector* blijkt dit het hoogst te liggen in de horecasector en het laagst in de diensten/non-profit.

Tabel 2.55 Gemiddeld aantal gewerkte uren. Naar sector (N=1 799, missing=111)

	N	Gemiddeld
Land- en tuinbouw	114	62,9
Bouw	295	64,9
Industrie	124	63,4
Groot- en kleinhandel	403	62,7
Horeca	153	67,4
Diensten, profit	358	56,9
Diensten, non-profit	115	51,1
Vrije en intellectuele beroepen	237	55,2

Bron databestand ZKO 2017

Wanneer we polsen naar het aantal *gewenste uren* blijkt dit het hoogst te liggen in de landbouw-, de bouw- en de horecasector (ongeveer 50 uren per week) en het laagst in de diensten/non-profit (ongeveer 40 uren per week).

We berekenden dan ook de kloof tussen het aantal uren dat men stelt gemiddeld te werken en het aantal uren dat men zou willen werken. Gemiddeld bedroeg deze kloof. 13,5 uren: zaakvoerders

werken gemiddeld 13,5 uren meer per week dan men zou willen werken. Verdere analyse toont aan dat deze kloof het grootst is in de horeca, bouw, industrie en groot- en kleinhandel.

Tabel 2.56 Gemiddelde kloof tussen het aantal uren dat men effectief werkt en het aantal uren per week dat men zou willen werken. Naar sector (N=1 750, missing=160)

	N	Gemiddeld
Land- en tuinbouw	106	12,3
Bouw	285	14,6
Industrie	122	14,9
Groot- en kleinhandel	389	14,6
Horeca	147	17,2
Diensten, profit	355	11,7
Diensten, non-profit	112	11,1
Vrije en intellectuele beroepen	234	11,8

Bron databestand ZKO 2017

Mannen werken gemiddeld beduidend meer uren dan vrouwen (t-test $p < 0,0001$). Mannen wensen ook gemiddeld meer uren te werken dan vrouwen (t-test $p < 0,0001$); de kloof tussen het aantal gewerkte en het aantal gewenste werkuren is kleiner bij vrouwen dan bij mannen.

Tabel 2.57 Gemiddeld aantal gewerkte uren per week. Naar M/V (N=1 843, missing=67)

	N	Gemiddeld
1. Man	1 358	62,5
2. Vrouw	485	54,7

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 2.58 Gemiddeld aantal uren dat men wenst te werken per week. Naar M/V (N=1 800, missing=110)

	N	Gemiddeld
1. Man	1 323	48,3
2. Vrouw	477	42,9

Bron databestand ZKO 2017

Meer dan de helft van de ZKO-bedrijfsleiders stelt vaak tot altijd meer dan 10 uren per dag te werken. Slechts 1 op 10 van de respondenten geeft aan dat dit zelden of nooit gebeurt.

Tabel 2.59 Hoe vaak werkt u gemiddeld meer dan 10u per dag? (N=1 854, missing=56)

	N	%
Nooit	52	2,80
Zelden	146	7,87
Soms	428	23,09
Vaak	704	37,97
Altijd	524	28,26
TOTAAL	1 854	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Oudere zaakvoerders werken minder vaak meer dan 10 uur per dag dan jongeren, mannen werken vaker meer dan 10 uur per dag dan vrouwen, zij die enkel leiding geven werken minder vaak meer dan 10 uur per dag.

Ten slotte zijn we ook nagegaan of gepassioneerde ZKO-bedrijfsleiders meer uren per week werken, of wensen te werken, dan weinig of niet (meer) gepassioneerde bedrijfsleiders. We stellen inderdaad een significant verband vast: bedrijfsleiders die gepassioneerd zijn werken gemiddeld 60,8 uren per week t.o.v. gemiddeld 56,4 uren bij bedrijfsleiders die zich als weinig of niet (meer) gepassioneerd beschouwen (t-test $p < 0,0001$). Ook op vlak van het aantal uren dat men wenst te werken zien we verschillen: gepassioneerde bedrijfsleiders wensen gemiddeld 47,9 uren te werken t.o.v. 42,8 uren bij weinig tot niet(meer) gepassioneerde bedrijfsleiders (t-test: $p = 0,0011$).

Gepassioneerde ZKO-bedrijfsleiders werken vaker gemiddeld meer dan 10 uur per dag dan niet of weinig gepassioneerden.

2.4 Combinatie werk-gezin

We stelden de vraag aan de ZKO-bedrijfsleiders of ze familie- of gezinsactiviteiten missen door hun werk. Meer dan 1 op 3 (37,4%) van de respondenten geeft aan vaak tot zeer vaak familieactiviteiten te missen door het werk. Familieactiviteiten worden het vaakst gemist in de horeca, de bouw en industrie en de groot- en kleinhandel (chisq, $< 0,0001$). Jongere respondenten geven vaker aan familiemomenten te missen dan oudere respondenten (chisq, $< 0,0001$), ook net de gezinnen met jonge kinderen missen vaker familiemomenten (chisq, $< 0,0001$).

Familiemomenten worden ook vaker gemist door leidinggevenden die naast het besturen nog zelf een vak uitoefenen (chisq=0,0025).

We zien geen samenhang met passie maar wel een duidelijke samenhang met stress: bijna de helft van de medewerkers die een hoge mate van stress rapporteren, missen vaak familiemomenten, t.o.v. ongeveer 1 op 5 van de medewerker met geen tot weinig stress (chisq $< 0,0001$). Dit zijn dan ook de respondenten die aangeven vaak meer dan 10 uur per dag te werken.

Tabel 2.60 Mist u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk? (N=1 862, missing=48)

	N	%
1. Nee, nooit	191	10,26
2. Ja, een enkele keer	232	12,46
3. Ja, soms	713	38,29
4. Ja, vaak	390	20,95
5. Ja, zeer vaak	288	15,47
6. Niet van toepassing	48	2,58
TOTAAL	1 862	100,0

Bron databestand ZKO 2017

Waarom besteden ZKO-bedrijfsleiders hun avonden? De helft van de respondenten stelt dat avonden vaak tot altijd gereserveerd zijn voor *gezin/familie*, de andere helft geeft aan dat dit nooit of enkel soms het geval is.

We stellen een duidelijk verband vast naar geslacht: mannen besteden hun avonden (nog steeds) minder vaak aan hun familie/gezin dan vrouwen (chisq<0,0001): 61,2% van de vrouwen geeft aan vaak of altijd de avonden aan het gezin te besteden t.o.v. 48,8% van de mannen.

Ook respondenten met kinderen besteden 's avond vaker tijd aan familie dan respondenten zonder kinderen (54,6% t.o.v. 36,4%, chisq<0,0001).

Respondenten met weinig stress besteden hun avonden vaker in familieverband dan respondenten met veel stress (61,6% t.o.v. 43,5%, chisq<0,0001).

Ten slotte stellen we ook een verband vast met de sector: binnen de land- en tuinbouw is men 's avonds het vaakst thuis (65,5% van de respondenten uit deze sector), in de horeca het minst (37,8% van de respondenten uit deze sector).

Tabel 2.61 Uw avonden zijn gereserveerd voor uw gezin/familie? (N=1 825, missing=85)

	N	%
Nooit tot soms	871	47,73
Vaak of altijd	954	52,27
TOTAAL	1 825	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Naast familie- en gezinsactiviteiten besteedt de ZKO-bedrijfsleider weinig tijd aan andere vrijetijdsactiviteiten. 85% van de respondenten geeft aan nooit of enkel soms 's avonds tijd te besteden aan *vrijetijdsactiviteiten* (hobby's, sport, ...).

Respondenten met veel stress besteden hun avonden minder vaak aan hobby's, sport, ... dan respondenten met weinig stress (11,7% t.o.v. 20,1%, chisq, <0,0001). Hoe groter de organisatie, hoe vaker dit wel het geval is (18,2% van de grootste t.o.v. 10,8% van de kleinste ondernemingen, chisq=0,0098).

Tabel 2.62 Uw avonden zijn gereserveerd voor andere vrijetijdsactiviteiten? (N=1 821, missing=85)

	N	%
Nooit tot soms	1 550	85,12
Vaak of altijd	271	14,88
Totaal	1 821	100,00

Ten slotte tonen de analyses aan dat mannen vaker 's avonds bezig zijn met *werkgerelateerde zaken zoals administratie* (51,9% van de mannen geeft aan vaak of altijd de avonden aan administratie te besteden t.o.v. 40,3% van de vrouwen, $\text{chisq} < 0,0001$) en *prospectie/contacten met klanten of opdrachtgevers* (30,2% van de mannen t.o.v. 15,5% van de vrouwen, $\text{chisq} < 0,0001$).

En we stellen ook een duidelijke samenhang vast met het gerapporteerde stressniveau: ZKO-bedrijfsleiders met meer stress besteden hun avonden significant vaker aan werkgerelateerde taken dan ZKO-bedrijfsleiders die weinig tot geen stress rapporteren ($\text{chisq} < 0,0001$).

2.5 Jobkenmerken en de onderliggende dimensies

Voor de verdere analyses waar we dieper ingaan op de relatie tussen jobkenmerken en het welzijn van ZKO-bedrijfsleiders, bekijken we vooraf eerst welke intern consistente onderliggende dimensies of 'schalen' we kunnen distilleren uit deze jobkenmerken.

Om de onderliggende dimensies van de jobkenmerken en hun interne consistentie in kaart te brengen, maken we gebruik van een principale component analyse met een varimax rotatie. We brengen ladingen vanaf 0,50 in kaart.

We tonen hieronder de resultaten van de principale componenten analyse zonder de items over **'fysieke risico's'**. Merk op dat we naar analogie met bestaande studies (vb. EWCS (Lamberts *et al.*, 2016)), de items van de schaal 'fysieke risico's' samenbundelen om één globale schaal op te stellen. De weerhouden items om de schaal 'fysieke risico's' samen te stellen zijn:

- In welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan:
 - trillingen veroorzaakt door handwerktuigen, machines, enz.?
 - zo'n luid lawaai dat u uw stem moet verheffen om met anderen te kunnen spreken?
 - hoge temperaturen die u doen zweten, zelfs als u even rust?
 - lage temperaturen, hetzij binnen of buiten de werkruimten?
 - het inademen van dampen, rook (zoals lasdampen of uitlaatgassen), poeder of stof (zoals houtstof of mineraalstof), enz.?
 - het inademen van dampen zoals oplosmiddelen en verdunners?
 - omgaan met, of huidcontact hebben met chemische producten of substanties?
 - tabaksrook van andere mensen?
 - omgaan met, of in direct contact komen met materialen die besmettelijk kunnen zijn, zoals afval, lichaamsvocht, laboratoriummaterialen, enz.?
- In welke mate maken de volgende activiteiten deel uit van uw job?
 - Pijnlijke of vermoeiende houdingen
 - Het optillen of verplaatsen van mensen
 - Zware lasten dragen of verplaatsen
 - Zitten
 - Altijd dezelfde bewegingen met de handen of de armen
 - Werken met computers, laptops, smartphones, enz.

De chronbach's alfa is een maat voor interne consistentie (een vorm van betrouwbaarheid) van een schaal. Een interne consistentie vanaf 0,60 is aanvaardbaar. De interne consistentie van de globale schaal 'fysieke risico's' bedraagt 0,63.

Tabel 2.63 Welke jobkenmerken onderscheiden we? Een principale componentenanalyse met varimax rotatie

0	Autonomie	Leerkansen	Sociale steun	Zich gerespecteerd voelen	Emotionele belasting	/	Inkomenszekerheid	Voldoen aan verwachtingen klant	/
In welke mate kunt u zelf beslissen wanneer u een taak doet?	0,84								
In welke mate kunt u zelf bepalen welke werkzaamheden u verricht?	0,83								
In welke mate kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	0,73								
In welke mate biedt uw werk u nieuwe uitdagingen?		0,80							
In welke mate laat uw werk u toe nieuwe dingen te leren?		0,73							
<i>(In welke mate is uw werk gevarieerd?)</i>		<i>(0,66)</i>							
In welke mate kan u in uw werk tonen wat u kan?									
Krijgt u voor uw werk als zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider steun van uw andere familie en vrienden?			0,86						
Krijgt u voor uw werk als zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider steun van uw partner?			0,78						
Krijgt u voor uw werk als zelfstandig ondernemer/bedrijfsleider steun van mensen uit uw professioneel netwerk?			0,66						
In welke mate wordt u door uw klanten/opdrachtgevers gerespecteerd als persoon?				0,73					
<i>(In welke mate voorzien uw opdrachtgevers/klanten u in feedback over uw werk?)</i>				<i>(0,65)</i>					
In welke mate wordt u door uw medewerkers gerespecteerd als persoon?				0,58					-0,53
In welke mate kunt u voorspellen hoe uw volgende werkdag er zal uitzien?									
In welke mate ziet u resultaat van uw inspanningen?									
In welke mate maken de volgende activiteiten deel uit van uw job? Omgaan met boze cliënten, klanten, patiënten, leerlingen, enz.					0,79				
<i>(In welke mate maken de volgende activiteiten deel uit van uw job? In direct contact zijn met personen die niet werkzaam zijn waar u werkt, zoals bijvoorbeeld klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz.)</i>					<i>(0,72)</i>				
In welke mate maken de volgende activiteiten deel uit van uw job? Situaties meemaken die emotioneel moeilijk zijn voor u.					0,69				
In welke mate moet u onder tijdsdruk werken?						0,70			
In welke mate vergt uw werk dat u er uw gedachten bijhoudt?						0,64			
In welke mate vergt uw werk flexibiliteit?						0,54			
In welke mate biedt uw werk u werkzekerheid?							0,79		
In welke mate laat uw werk u toe om voldoende in uw inkomen te voorzien?							0,79		
Bent u doorgaans (volgens de overeenkomst met uw klant(en)) verplicht om aanwijzingen van uw opdrachtgever of klant op te volgen of u aan te passen aan de verwachtingen van de klant? Wat uw werkmethode betreft?								0,86	
Bent u doorgaans (volgens de overeenkomst met uw klant(en)) verplicht om aanwijzingen van uw opdrachtgever of klant op te volgen of u aan te passen aan de verwachtingen van de klant? Wat uw werktijd betreft?								0,79	
In welke mate verloopt het samenwerken tussen u en uw medewerkers problematisch?									0,79
In welke mate hebt u het gevoel dat u in het werk uitsluitend op uzelf aangewezen bent?									0,59
Chronbachs alfa	0,77	0,68	0,7	0,58	0,58	0,47	0,57	0,67	0,48
<i>Chronbachs alfa na verwijderen item dat tussen haakjes staat</i>		<i>0,70</i>		<i>0,68</i>	<i>0,64</i>				

De twee onderste rijen in de bovenstaande tabel geven per component ook telkens chronbach's alfa weer.¹ Twee componenten hebben een interne consistentie die kleiner is dan 0,50 en deze nemen we bijgevolg niet op in de verdere analyses. Indien relevant nemen we (deze en andere) afzonderlijke items wel mee in verdere analyses.²

Inkomenszekerheid heeft eveneens een vrij lage interne consistentie (0,57) maar omwille van de inhoudelijke relevantie van dit kenmerk nemen we deze wel op in de verdere analyses.

Daarnaast vergroot de interne consistentie van;

1. de component 'leerkansen' indien het item 'variatie in het werk' uit deze component verwijderd wordt (variatie in het werk nemen we als afzonderlijk item mee in verdere analyses);
2. de component 'zich gerespecteerd voelen' indien 'feedback over het werk' verwijderd wordt;
3. de component 'emotionele belasting' indien 'direct contact met externen' verwijderd wordt.

Deze componenten of schalen nemen we vervolgens mee in de verdere analyses. Naast deze schalen nemen we ook een aantal jobkenmerken op itemniveau mee.

In de verdere analyses (zie Hoofdstuk 4) zullen we dus steeds de relatie nagaan tussen de volgende selectie van *jobkenmerken* en het welzijn en welbevinden van de bedrijfsleiders van ZKO's:

WERK:

- autonomie (schaal);
- voldoen aan verwachtingen klant (schaal);
- tijdsdruk (item);
- leerkansen (schaal);
- variatie in het werk (item);
- kunnen tonen wat men kan (item);
- jobcomplexiteit (item);
- fysieke risico's (schaal);
- emotionele belasting (schaal);
- enkel leidinggevende taken (item).

TEWERKSTELLING:

- flexibiliteit (item);
- inkomenszekerheid (schaal);
- aantal gewerkte uren per week (item).

ARBEIDSVERHOUDINGEN:

- zich gerespecteerd voelen (schaal);
- sociale steun netwerk (schaal).

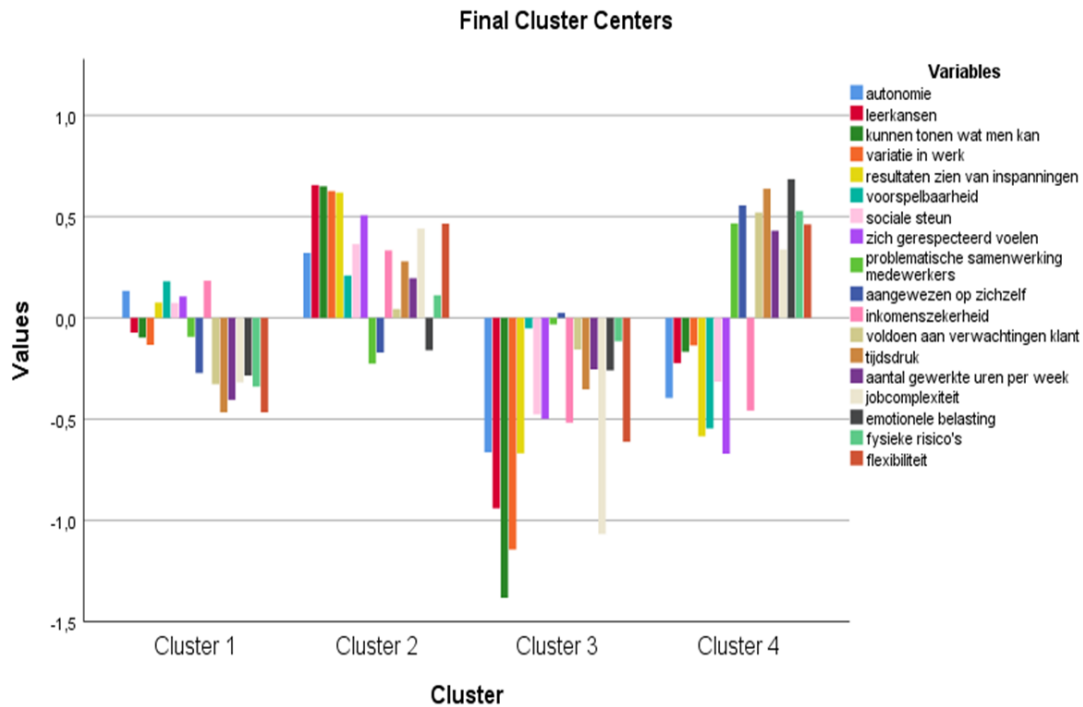
2.6 Clustering van jobkenmerken: naar een typologie

In navolging van eerder onderzoek rond jobkwaliteit (o.a. op basis van de EWCS-data 2015 (Lamberts *et al.*, 2016)) willen we ook in deze studie nagaan of de verschillende jobkenmerken een samenhang vertonen zodat we kunnen spreken van bepaalde types van jobs van ZKO-bedrijfsleiders.

¹ Zoals gesteld is dit een maat voor interne consistentie (een vorm van betrouwbaarheid) en is een interne consistentie vanaf 0,60 aanvaardbaar.

² Deze items zijn in de bovenstaande tabel aangeduid in het grijs.

Via een non-hiërarchische clusteranalyse (k-means cluster analyse), onderscheiden we vier clusters. Onderstaande figuur toont hoe de diverse jobkenmerken zich verhouden in elke cluster.



Op basis van de bovenstaande figuur, onderscheiden we clusters op basis van de mate van:

- *Uitdaging*: autonomie, leerkansen, kunnen tonen wat men kan, variatie in werk.
- *Steun en relaties* (sociale steun, zich gerespecteerd voelen, problematische samenwerking met medewerkers, aangewezen zijn op zichzelf).
- *Belasting*: fysieke risico's, emotionele belasting, tijdsdruk, voldoen aan de verwachtingen van klanten, aantal gewerkte uren per week, jobcomplexiteit, flexibiliteit.
- *Zekerheid*: inkomenszekerheid, voorspelbaarheid.

De tabel 2.64 toont welke clusters we onderscheiden en vat samen hoeveel respondenten behoren tot elke cluster.

Eén derde van de ZKO-bedrijfsleiders werkt in jobs die kunnen omschreven worden als stabiel en ondersteund kabbelend. Het zijn jobs met eerder weinig belasting en voldoende zekerheid, uitdaging en ondersteuning.

Drie ZKO-bedrijfsleiders op 10 werken daarentegen in jobs die zwaar belastend zijn maar die tegelijkertijd ook veel uitdaging bieden, met een sterke ondersteuning en voldoende zekerheid.

We vinden een kwart van de ZKO-bedrijfsleiders terug in eveneens zwaar belastende jobs maar ditmaal jobs met weinig uitdaging, een grote mate van onzekerheid en gebrekkige ondersteuning.

Ten slotte heeft 10% van de ZKO-bedrijfsleiders een job die weinig belastend is maar die tegelijk ook weinig uitdaging biedt. De bedrijfsleider wordt weinig ondersteund en de job heeft een eerder onzeker karakter.

Tabel 2.64 Type clusters en aantal respondenten

Cluster	Omschrijving	N	%
1/ stabiel en ondersteund kabbelend	Voldoende uitdaging, voldoende steun, weinig belasting, voldoende zeker	510	33,8
2/ zware job maar met goesting	Veel uitdaging, veel steun, zware belasting, zeker	455	30,2
3/ weinig van alles en onzeker	Weinig uitdaging, weinig steun, weinig belasting, eerder onzeker	152	10,1
4/ zwaar, onzeker en niet ondersteund	Weinig uitdaging, problematische relaties, zware belasting, zeer onzeker	390	25,9
TOTAAL		1 507	100,0

Zoals verder zal blijken, kunnen we stellen (mede op basis van de links met bepaalde welzijnsuitkomsten, zie hoofdstuk 4) dat de eerste twee clusters, jobtypes zijn die eerder van een goede kwaliteit zijn. De twee laatste clusters zijn eerder jobtypes met een minder goede jobkwaliteit.

Zien we verschillen in de aanwezigheid van deze jobtypes naar bepaalde achtergrondkenmerken (persoonlijk en op niveau van de organisatie)? Welke verbanden stellen we bijvoorbeeld vast tussen de aanwezigheid van deze clusters en achtergrondkenmerken zoals sector en grootte?

Naar ondernemingsgrootte toe zien we geen significante verschillen: qua jobtype zien we dezelfde profielen van de job van ZKO-bedrijfsleider in zowel grote als kleinere ZKO's opduiken. Ook de levensfase van de organisatie maakt geen verschil.

Naar *sector* toe zijn er wel duidelijke en significante verschillen vast te stellen ($p=0,0007$). Zo zien we dat binnen de horeca bijvoorbeeld een groter aandeel ZKO-bedrijfsleiders qua jobkenmerken eerder slecht scoort t.o.v. andere sectoren: 30% van de ZKO-bedrijfsleiders in de horeca heeft een zware job met weinig ondersteuning, weinig zekerheid en weinig uitdaging. De land- en tuinbouw kent dan weer een hoger aandeel jobs met weinig belasting en tevens weinig uitdaging, weinig steun en ook een zekere mate van onzekerheid.

Betere jobprofielen vinden we dan vaker terug bij de vrije en intellectuele beroepen en in de dienstensector. Ook in de bouwsector zien we een hoger aandeel van jobs met een zware belasting maar goed ondersteund, veel zekerheid en veel uitdaging. In de groot- en kleinhandel en industrie stellen we ook een relatief grotere aanwezigheid vast van jobs met weinig belasting en voldoende uitdaging, steun en zekerheid.

Tabel 2.65 Verdeling van de clusters van jobkenmerken van ZKO-bedrijfsleiders naar sector (N=1 824, missing=86)

		Land- en tuinbouw	Bouw	Industrie	Groot- en kleinhandel	Horeca	Diensten, profit	Diensten, non-profit	Vrije en intellectuele beroepen	TOTAAL
Voldoende uitdaging, voldoende steun, weinig belasting, voldoende zeker	N	27	77	39	110	28	111	38	60	490
	%	26,7	30,2	34,5	35,7	26,2	35,1	42,2	34,3	33,4
Veel uitdaging, veel steun, zware belasting, zeker	N	28	85	33	76	32	102	25	62	443
	%	27,7	33,3	29,2	24,7	29,9	32,3	27,8	35,4	30,2
Weinig uitdaging, weinig steun, weinig belasting, eerder onzeker	N	20	23	10	44	14	22	10	8	151
	%	19,8	9,0	8,8	14,3	13,1	7,0	11,1	4,6	10,3
Weinig uitdaging, problematische relaties, zware belasting, zeer onzeker	N	26	70	31	78	33	81	17	45	381
	%	25,7	27,5	27,4	25,3	30,8	25,6	18,9	25,7	26,0
TOTAAL	N	101	255	113	308	107	316	90	175	1 465
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron databestand ZKO 2017

3 | Indicatoren met betrekking tot welzijn en welbevinden

In de bevraging stelden we verschillende vragen aan de ZKO-bedrijfsleiders waarin we polsten naar hun welzijn en welbevinden. In deze rapportering maken we een onderscheid tussen positieve en negatief gepercipieerde welzijnsmaten of 'joboutcomes'.

3.1 Positieve welzijnsmaten

3.1.1 Algemene gezondheid (General health)

We stelden de vraag aan de ZKO-bedrijfsleiders hoe ze hun algemene gezondheidstoestand beoordelen. Het merendeel van de respondenten beoordeelt hun algemene gezondheid als goed

Tabel 3.1 Hoe beoordeelt u uw algemene gezondheidstoestand? (N=1 757, missing=153)

	N	%
1. Zeer slecht	12	0,68
2. Slecht	80	4,55
3. Niet slecht/niet goed	388	22,08
4. Goed	1048	59,65
5. Zeer goed	229	13,03
TOTAAL	1 757	100,00

Bron databestand ZKO 2017

3.1.2 Vitaliteit

Vitaliteit brengen we in kaart door de antwoorden op een aantal verschillende items. Zo geeft meer dan de helft van de respondenten aan vaak tot altijd wel snel te kunnen herstellen van stresserende gebeurtenissen.

Tabel 3.2 ik doe er niet lang over om te herstellen van een stresserende gebeurtenis. (N=1 749, missing=161)

	N	%
Nooit-zelden	286	16,35
Soms	527	30,13
Vaak-altijd	936	53,52
TOTAAL	1 749	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Bij het merendeel van de ZKO-bedrijfsleiders zit het energieniveau doorgaans goed; 7 op 10 respondenten geeft aan vaak tot altijd te bruisen van energie op het werk. Ook bijna 7 op 10 respondenten geeft aan zich vaak tot altijd fit en sterk te voelen op het werk. Slechts een zeer kleine minderheid stelt dat dit zelden of nooit het geval is.

Tabel 3.3 Op mijn werk bruis ik van energie. (N=1 758, missing=152)

	N	%
Nooit-zelden	57	3,24
Soms	483	27,47
Vaak-altijd	1 218	69,28
TOTAAL	1 758	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.4 Als ik werk, voel ik me fit en sterk. (N=1 757, missing=153)

	N	%
Nooit-zelden	69	3,93
Soms	503	28,63
Vaak-altijd	1 185	67,44
TOTAAL	1 757	100,00

Bron databestand ZKO 2017

76,3% van de respondenten geeft aan zich vaak tot altijd voldoende gewapend te voelen om de eisen die het werk stelt, het hoofd te kunnen bieden.

Tabel 3.5 Ik ben voldoende gewapend om de eisen van mijn job het hoofd te bieden (n=1744, missing=66)

n	N	%
Nooit-zelden	42	2,41
Soms	372	21,33
Vaak-altijd	1 330	76,26
TOTAAL	1 744	100,00

Bron databestand ZKO 2017

8 ZKO-bedrijfsleiders op 10 voelen zich vaak tot altijd enthousiast over hun werk.

Tabel 3. Ik ben enthousiast over mijn werk. (N=1 755, missing=155)

	N	%
Nooit-zelden	56	3,19
Soms	297	16,92
Vaak-altijd	1 402	79,89
TOTAAL	1 755	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Ten slotte geeft 9 op 10 ZKO-bedrijfsleiders aan trot te zijn op het werk dat men doet.

Tabel 3.6 Ik ben trots op het werk dat ik doe. (N=1 756, missing=154)

	N	%
Nooit-zelden	31	1,77
Soms	141	8,03
Vaak-altijd	1 584	90,21
TOTAAL	1 756	100,00

Bron databestand ZKO 2017

3.1.3 Jobtevredenheid

Alles bij elkaar genomen blijken ZKO-bedrijfsleiders wel tevreden over de omstandigheden waarin men werkt; 58,1% geeft aan hierover tevreden te zijn, 10,1% stelt zelfs zeer tevreden te zijn en 22,6% antwoordt eerder neutraal. 9,1% geeft aan (zeer) ontevreden te zijn over de omstandigheden waarin men dient te werken.

Tabel 3.7 In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met de omstandigheden waarin u werkt? (N=1 871, missing=39)

	N	%
1. Zeer ontevreden	56	2,99
2. Ontevreden	115	6,15
3. Niet ontevreden/niet tevreden	423	22,61
4. Tevreden	1 088	58,15
5. Zeer tevreden	189	10,10
TOTAAL	1871	100,00

Bron databestand ZKO 2017

3.1.4 Levenstevredenheid

De mate waarin ZKO-bedrijfsleiders tevreden zijn over hun globale levenskwaliteit wordt gemeten aan de hand van 7 items die telkens polsen naar de tevredenheid over bepaalde aspecten.

Opnieuw blijkt een eerder optimistisch beeld: 7 ZKO-bedrijfsleiders op 10 stellen (meestal tot zeer) tevreden te zijn over zijn/haar leven als geheel, ongeveer 6% geeft aan (meestal) ontevreden te zijn.

Tabel 3.8 Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe ervaart u uw leven als geheel op dit moment?

	N	%
Kan niet slechter	7	0,40
Ontevreden	36	2,05
Meestal ontevreden	63	3,58
Gemengd (tevreden en ontevreden)	381	21,66
Meestal tevreden	601	34,17
Tevreden	632	35,93
Kan niet beter	39	2,22
TOTAAL	1 759	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Ook de eerdere resultaten over jobtevredenheid worden bevestigd: meer dan 8 ZKO-bedrijfsleiders op 10 stellen (meestal tot zeer ('kan niet beter')) tevreden te zijn over hun job.

Tabel 3.9 Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met uw job?

	N	%
Kan niet slechter	3	0,17
Ontevreden	18	1,03
Meestal ontevreden	43	2,45
Gemengd (tevreden en ontevreden)	261	14,88
Meestal tevreden	567	32,33
Tevreden	769	43,84
Kan niet beter	93	5,30
TOTAAL	1 754	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Over hun financiële situatie zijn de ZKO-bedrijfsleiders doorgaans nog steeds tevreden, maar toch geeft 17,6% aan dat men hier (meestal tot zeer) ontevreden over is.

Tabel 3.10 Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met hoe goed u bij kas zit?

	N	%
Kan niet slechter	28	1,60
Ontevreden	140	7,98
Meestal ontevreden	142	8,10
Gemengd (tevreden en ontevreden)	388	22,12
Meestal tevreden	419	23,89
Tevreden	589	33,58
Kan niet beter	48	2,74
TOTAAL	1 754	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Ook op vlak van hun vrije tijd zien 22,4% zeker beterschap mogelijk.

Tabel 3.11 Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met de dingen die u in uw vrije tijd doet?

	N	%
Kan niet slechter	52	2,96
Ontevreden	186	10,60
Meestal ontevreden	155	8,83
Gemengd (tevreden en ontevreden)	384	21,88
Meestal tevreden	482	27,46
Tevreden	452	25,75
Kan niet beter	44	2,51
TOTAAL	1 755	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Maar het overgrote merendeel geeft wel aan (meestal tot zeer) tevreden te zijn over hun relatie, over hun familiebanden

Tabel 3.12 Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met uw relatie, met uw familie?

	N	%
Kan niet slechter	9	0,51
Ontevreden	38	2,16
Meestal ontevreden	55	3,13
Gemengd (tevreden en ontevreden)	247	14,05
Meestal tevreden	373	21,22
Tevreden	734	41,75
Kan niet beter	302	17,18
TOTAAL	1 758	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Ten slotte is 63,5 % (eerder tot zeer) tevreden over zijn/haar lichamelijke gezondheid en 75,2% over zijn/haar psychische gezondheid. Slechts een beperkt aandeel (8,3%) van de ZKO-bedrijfsleiders is ontevreden over zijn/haar psychische gezondheid, terwijl 13,5% aangeeft verbetering te willen zien op vlak van hun lichamelijke gezondheid.

Tabel 3.13 Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met uw lichamelijke gezondheid?

	N	%
Kan niet slechter	12	0,68
Ontevreden	94	5,36
Meestal ontevreden	132	7,52
Gemengd (tevreden en ontevreden)	401	22,85
Meestal tevreden	509	29,00
Tevreden	555	31,62
Kan niet beter	52	2,96
TOTAAL	1 755	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.14 Hoe tevreden bent u met de volgende aspecten uit uw leven: Hoe tevreden bent u met uw psychische gezondheid?

	N	%
Kan niet slechter	5	0,28
Ontevreden	56	3,19
Meestal ontevreden	84	4,78
Gemengd (tevreden en ontevreden)	290	16,51
Meestal tevreden	464	26,42
Tevreden	731	41,63
Kan niet beter	126	7,18
TOTAAL	1 756	100,00

Bron databestand ZKO 2017

3.2 Negatief gepercipieerde welzijnsmaten

Een aantal welzijnsmaten die we meenemen in deze studie, zijn eerder negatief gepercipieerde welzijnsmaten. We bespreken ze hieronder afzonderlijk en nemen ze nadien mee in verdere analyses om de samenhang na te gaan met andere persoons-, job- en organisatiekenmerken.

3.2.1 Stress

In welke mate ervaart u stress in uw werksituatie? Het stressniveau ligt hoog; ongeveer 61% van de respondenten geeft aan vaak of altijd stress te ervaren in de werksituatie.

Tabel 3.15 In welke mate ervaart u stress in uw werksituatie?

	N	%
Nooit	17	0,91
Zelden	136	7,28
Soms	577	30,91
Vaak	902	48,31
Altijd	235	12,59
TOTAAL	1 867	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Ook de leeftijd van de bedrijfsleider speelt een rol. De jongere ZKO-bedrijfsleiders ervaren beduidend vaker stress dan hun oudere collega's.

Tabel 3.16 In welke mate ervaart u stress in uw werksituatie? Naar leeftijd van de bedrijfsleider

		Jonger dan 40 jaar	40-49 jaar	50-59 jaar	60 jaar en ouder	TOTAAL
Nooit tot soms stress	N	93	222	286	129	730
	%	27,43	35,24	42,50	58,37	39,18
Vaak of altijd stress	N	246	408	387	92	1 133
	%	72,57	64,76	57,50	41,63	60,82
TOTAAL	N	339	630	673	221	1 863
	%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Een ander opmerkelijk verband: *in organisaties met een passende bezetting klaagt de helft van de bedrijfsleiders over veel stress, in alle andere situaties ligt dit aandeel hoger (73% geeft aan vaak of altijd stress te ervaren).*

Tabel 3.17 Welke van onderstaande situaties met betrekking tot de bezettingsgraad van het personeel was het voorbije jaar het best van toepassing op uw organisatie? (N=1 801, missing=109)

	Nooit, zelden, soms stress		Meestal, altijd stress		TOTAAL	
	N	%	N	%	N	%
Er was meestal een passende bezetting van het personeel	477	49,2	493	50,8	970	100,0
Er was dikwijls geen passende bezetting (onderbezetting, overbezetting of wisselend onder- of overbezetting)	224	27,0	607	73,0	831	100,0
TOTAAL	701	39,9	1 100	73,0	1 801	100,0

Bron databestand ZKO 2017

We polsten ook naar welke jobaspecten de ZKO-bedrijfsleiders gedurende de voorbije 12 maanden voorafgaand aan de bevraging ervaren hadden als belangrijke bronnen van stress. Onderstaande tabel toont de gemiddelde score (waarbij 1 = helemaal niet belangrijk als bron van stress, 7 = zeer belangrijke bron van stress).

Tabel 3.18 Welke aspecten van uw werk vormen doorgaans de belangrijkste bronnen van stress (gedurende de voorbije 12 maanden)?

	Gemiddelde score
Administratieve belasting	5,3
Wanbetalers	3,5
De portefeuille aan opdrachten/zoektocht naar financiering	3,6
Technische problemen gerelateerd aan de werkuitvoering	3,8
Personeelsproblemen	4,1
Problemen met zakelijke relaties	3,0
Werkdruk	5,1
Eenzaamheid	2,5
Onzekerheid over de toekomst	4,1

Bron databestand ZKO 2017

Gemiddeld genomen scoort de *administratieve belasting* als de belangrijkste bron van stress voor de ZKO-bedrijfsleider, samen met de *werkdruk*. Ook *personeelsproblemen* en *onzekerheid over de toekomst* worden meer dan gemiddeld als belangrijk ervaren.

ZKO-bedrijfsleiders ervaren de eenzaamheid van de job of problemen met zakelijke relaties als de minst belangrijke oorzaken van stress.

Opmerkelijk is dat we reeds vaststelden dat ZKO-bedrijfsleiders met een passende personeelsbezetting minder stress rapporteren dan ZKO-bedrijfsleiders die kampen met een niet-passende personeelsbezetting. Onderstaande tabel toont de gemiddelde score op de redenen van stress voor deze 2 categorieën; we stellen vast dat ZKO-bedrijfsleiders in organisaties die kampen met een niet-passende personeelsbezetting alle redenen als zwaarder belastend beoordelen. Maar zeker personeelsproblemen en werkdruk wegen beduidend zwaarder door bij de laatste groep.

Tabel 3.19 Welke aspecten van uw werk vormen doorgaans de belangrijkste bronnen van stress? Naar personeelsbezettingssituatie (gedurende de voorbije 12 maanden)?

	Passende personeelsbezetting Gemiddelde score	Niet-passende personeelsbezetting Gemiddelde score
Administratieve belasting	5,1	5,5
Wanbetalers	3,5	4,0
De portefeuille aan opdrachten/zoektocht naar financiering	3,7	4,1
Technische problemen gerelateerd aan de werkuitvoering	3,8	4,1
Personeelsproblemen	3,7	4,8
Problemen met zakelijke relaties	3,0	3,5
Werkdruk	4,8	5,6
Eenzaamheid	2,7	3,0
Onzekerheid over de toekomst	3,9	4,5

Bron databestand ZKO 2017

3.2.2 Uitputting

1 ZKO-bedrijfsleider op 5 geeft aan zich vaak tot altijd mentaal uitgeput te voelen door het werk. 36,2% geeft aan dit zelden of nooit te ervaren.

Tabel 3.20 Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk. (N=1 753, missing=157)

	N	%
Nooit-zelden	635	36,22
Soms	741	42,27
Vaak-altijd	377	21,51
TOTAAL	1 753	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Engszins gelijkaardige bevindingen zien we wanneer we polsen naar de mate waarin de ZKO-bedrijfsleiders zich op het einde van de werkdag leeg voelen. 30,2% geeft aan dat dit vaak tot altijd het geval is.

Meer verontrustend zou zijn wanneer de ZKO-bedrijfsleider vaak tot altijd vermoeid zou zijn wanneer hij/zij 's morgens opstaat: toch geeft 16% aan dat dit vaak tot altijd de situatie is.

Tabel 3.21 Aan het einde van de werkdag voel ik me leeg. (N=1 753, missing=157)

	N	%
Nooit-zelden	522	29,78
Soms	701	39,99
Vaak-altijd	530	30,23
TOTAAL	1 753	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.22 Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt. (N=1 749, missing=161)

	N	%
Nooit-zelden	845	48,31
Soms	625	35,73
Vaak-altijd	279	15,95
TOTAAL	1 749	100,00

Bron databestand ZKO 2017

27% van de ZKO-bedrijfsleiders geeft aan zich de voorbije 12 maanden vaak tot altijd algemeen vermoeid te hebben gevoeld, 37,4% geeft aan dat dit zelden of nooit voorgevallen is.

Tabel 3.23 Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van één van de volgende gezondheidsproblemen: algemene vermoeidheid. (N=1 761, missing=149)

	N	%
Nooit-zelden	659	37,42
Soms	627	35,60
Vaak-altijd	475	26,97
TOTAAL	1 761	100,00

Bron databestand ZKO 2017

60,6% geeft aan zich zelden tot nooit opgebrand te voelen door het werk, maar toch geeft 13,2% aan dat dit vaak tot altijd het geval is.

Tabel 3.24 Ik voel me "opgebrand" door mijn werk. (N=1 752, missing=158)

	N	%
Nooit-zelden	1 061	60,56
Soms	459	26,20
Vaak-altijd	232	13,24
TOTAAL	1 752	100,00

Bron databestand ZKO 2017

3.2.3 Depressieve klachten

We stelden een aantal vragen aan de ZKO-bedrijfsleider die een mogelijke indicatie kunnen geven van depressieve klachten.

Zo geeft de overgrote meerderheid van de ZKO-bedrijfsleiders aan zelden of nooit in de put gezeten te hebben gedurende de periode voorafgaand aan de bevraging. Een iets grotere groep had zich wel vaker somber en neerslachtig gevoeld.

Tabel 3.25 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken? (N=1 753, missing=157)

	N	%
Nooit-zelden	1 414	80,66
Soms	242	13,80
Vaak-altijd	97	5,53
TOTAAL	1 753	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.26 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich neerslachtig en somber? (N=1 748, missing=162)

	N	%
Nooit-zelden	1 210	69,22
Soms	418	23,91
Vaak-altijd	120	6,86
TOTAAL	1 748	100,00

Bron databestand ZKO 2017

21,7% had zich vaak tot altijd erg zenuwachtig gevoeld, terwijl toch meer dan de helft aangaf zich vaak tot altijd net kalm en rustig gevoeld te hebben.

Tabel 3.27 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich erg zenuwachtig? (N=1 754, missing=156)

	N	%
Nooit-zelden	740	42,19
Soms	633	36,09
Vaak-altijd	381	21,72
TOTAAL	1 754	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.28 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich kalm en rustig? (N=1 744, missing=166)

	N	%
Nooit-zelden	269	15,42
Soms	547	31,36
Vaak-altijd	928	53,21
TOTAAL	1 744	100,00

Bron databestand ZKO 2017

26% stelt zich zelden of nooit gestresseerd gevoeld te hebben tijdens de periode voorafgaand aan de bevraging, 37,3% had dit wel zelfs vaak tot altijd ervaren.

Tabel 3.29 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich gestresseerd? (N=1 754, missing=156)

	N	%
Nooit-zelden	456	26,00
Soms	643	36,66
Vaak-altijd	655	37,34
TOTAAL	1 754	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Een belangrijke indicatie van depressieve klachten zijn gevoelens van angst, een kwart van de ZKO-bedrijfsleiders geeft aan zich minstens soms angstig gevoeld te hebben tijdens de periode voorafgaand aan de bevraging.

Tabel 3.30 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich angstig? (N=1 750, missing=160)

	N	%
Nooit-zelden	1 337	76,40
Soms	274	15,66
Vaak-altijd	139	7,94
TOTAAL	1 750	100,00

Bron databestand ZKO 2017

En ten slotte gaf 62,5% aan zich vaak tot altijd gelukkig gevoeld te hebben; bijna 1 ZKO-bedrijfsleider op 3 stelt dat dit soms of zelden tot nooit het geval was geweest.

Tabel 3.31 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich gelukkig? (N=1 746, missing=161)

	N	%
Nooit-zelden	142	8,13
Soms	513	29,38
Vaak-altijd	1 091	62,49
TOTAAL	1 746	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Bijna de helft van de ZKO-bedrijfsleiders gaf aan in de maand voor de bevraging minstens soms te kampen hebben gehad met slaapproblemen. Bij 1 op 5 ZKO-bedrijfsleiders gaat het zelfs om slaapproblemen die vaak of altijd aanwezig zijn.

Tabel 3.32 Gelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Heeft u slaapproblemen gehad? (N=1778, missing=132)

	N	%
Nooit-zelden	966	54,33
Soms	458	25,76
Vaak-altijd	354	19,91
TOTAAL	1 778	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Een iets kleinere groep spreekt van concentratieproblemen. Ongeveer één derde van de respondenten gaf aan hier minstens soms last van te hebben gehad.

Tabel 3.33 Gelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had: Heeft u concentratieproblemen gehad? (N1771=, missing=139)

	N	%
Nooit-zelden	1 217	68,72
Soms	416	23,49
Vaak-altijd	138	7,79
TOTAAL	1 771	100,00

Bron databestand ZKO 2017

3.2.4 Fysieke klachten

Ten slotte brachten we een aantal fysieke klachten in kaart.

3.2.4.1 Spier/rugpijn

Iets meer dan de helft geeft aan nooit tot zelden spierpijn te hebben ervaren in de onderste ledematen gedurende de voorbije 12 maanden, 1 ZKO-bedrijfsleider op 5 geeft aan hier bijna constant last van te hebben.

Tabel 3.34 Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van één van de volgende gezondheidsproblemen: Spierpijnen in de onderste ledematen. (N=1 749, missing=161)

	N	%
Nooit-zelden	929	53,12
Soms	470	26,87
Vaak-altijd	350	20,01
TOTAAL	1 749	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Spierpijnen in schouders, nek en/of bovenste ledematen worden nog vaker gesignaleerd. 31,4% heeft hier vaak tot altijd last van gehad gedurende de voorbije 12 maanden.

Tabel 3.35 Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van één van de volgende gezondheidsproblemen: Spierpijnen in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen. (N=1 757, missing=153)

	N	%
Nooit-zelden	629	35,80
Soms	576	32,78
Vaak-altijd	552	31,42
TOTAAL	1 757	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Ook rugpijn is een vaak gehoorde klacht: een kwart van de respondenten geeft aan hier vaak tot altijd last van te hebben gehad.

Tabel 3.36 Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van één van de volgende gezondheidsproblemen: Rugpijn. (N=1 758, missing=152)

	N	%
Nooit-zelden	756	43,00
Soms	575	32,71
Vaak-altijd	427	24,29
TOTAAL	1 758	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.37 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak heeft u een spanningsgevoel in verscheidene spieren gehad? (N=1 750, missing=160)

	N	%
Nooit-zelden	1 060	60,57
Soms	426	24,34
Vaak-altijd	264	15,09
TOTAAL	1 750	100,00

Bron databestand ZKO 2017

3.2.4.2 Hart/ademhalingsklachten

Hart en/of ademhalingsklachten worden enkel in beperkte mate gesignaleerd. Maar toch zijn er 14% tot 18% van de ZKO-bedrijfsleiders die aangeven hier minstens soms last van te hebben gehad.

Tabel 3.38 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak bent u kortademig geweest? (N=1 750, missing=160)

	N	%
Nooit-zelden	1 485	84,86
Soms	200	11,43
Vaak-altijd	65	3,71
TOTAAL	1 750	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.39 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak bent u duizelig geweest? (N=1 750, missing=160)

	N	%
Nooit-zelden	1 510	86,29
Soms	193	11,03
Vaak-altijd	47	2,69
TOTAAL	1 750	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.40 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak heeft u een beklemmend gevoel of pijn op de borstkas gehad? (N=1 751, missing=159)

	N	%
Nooit-zelden	1 426	81,44
Soms	260	14,85
Vaak-altijd	65	3,71
TOTAAL	1 751	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.41 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak heeft u hartkloppingen gehad? (N=1 753, missing=157)

	N	%
Nooit-zelden	1 435	81,86
Soms	255	14,55
Vaak-altijd	63	3,59
TOTAAL	1 753	100,00

Bron databestand ZKO 2017

3.2.4.3 Hoofdpijn

Hoofdpijnklachten komen wel vaker voor; ongeveer 1 ZKO-bedrijfsleider op 3 geeft aan hier minstens soms last van te hebben gehad tijdens de voorbije periode voorafgaand aan de bevraging.

Tabel 3.42 Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak heeft u hoofdpijn gehad? (N=1 749, missing=161)

	N	%
Nooit-zelden	1 128	64,49
Soms	424	24,24
Vaak-altijd	197	11,26
TOTAAL	1 749	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.43 Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van één van de volgende gezondheidsproblemen: Hoofdpijn of oogpijn. (N=1 752, missing=158)

	N	%
Nooit-zelden	1 102	62,90
Soms	404	23,06
Vaak-altijd	246	14,04
TOTAAL	1 752	100,00

Bron databestand ZKO 2017

3.2.4.4 Andere gezondheidsproblemen

Voor de volledigheid geven we in de onderstaande tabellen weer in welke mate de ZKO-bedrijfsleiders aangeven te kampen met andere gezondheidsproblemen. Gehoorproblemen of huidproblemen bleken minder voor te komen. Een kwart van de respondenten geeft wel aan maag- en/of darmklachten gehad te hebben.

Tabel 3.44 Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Gehoorproblemen. (N=1788, missing=122)

	N	%
Nooit-zelden	1 464	81,88
Soms	194	10,85
Vaak-altijd	130	7,27
TOTAAL	1 788	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.45 Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Huidproblemen. (N=1783, missing=127)

	N	%
Nooit-zelden	1 527	85,64
Soms	169	9,48
Vaak-altijd	87	4,88
TOTAAL	1 783	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Tabel 3.46 Gelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Heeft u maag- en/of darmklachten gehad? (N=1781, missing=121)

	N	%
Nooit-zelden	1 332	74,79
Soms	294	16,51
Vaak-altijd	155	8,70
TOTAAL	1 781	100,00

Bron databestand ZKO 2017

3.3 Tot welke leeftijd wilt/kan u doorgaan met werken?

Als variabele die ons mogelijk meer kan vertellen over de mogelijke gevolgen van jobkenmerken op vlak van welzijn, welbevinden en motivatie, kijken we ook naar de leeftijdsgrens tot wanneer ZKO-bedrijfsleiders het haalbaar achten om hun werk te kunnen blijven uitvoeren.

Gemiddeld zien we dat de ZKO-bedrijfsleiders aan de slag zouden willen blijven tot de leeftijd van 64,26 jaar (n=1 846 respondenten).

Mannen geven aan gemiddeld significant langer te willen blijven werken dan vrouwen: respectievelijk tot de leeftijd van 64,8 jaar t.o.v. 62,8 jaar (t-test <0,0001).

Opmerkelijk is ook dat jongere bedrijfsleiders de leeftijdsgrens tot wanneer ze willen blijven werken, behoorlijk lager leggen dan wat de overheid vooropstelt als pensioenleeftijd voor werknemers. Naarmate de leeftijd van de bedrijfsleiders toeneemt, zouden ze gemiddeld genomen langer aan de slag willen blijven.

Tabel 3.47 Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken? Gemiddelden per leeftijdscategorie? (t-test p<0,0001)

	N	Gemiddelde leeftijd	Std. Dev.
Jonger dan 40 jaar	337	61,8	8,1
40-49 jaar	623	63,4	7,3
50-59 jaar	665	64,6	6,0
60 jaar en ouder	218	69,0	7,4
TOTAAL	1 843	64,3	7,3

Wanneer we dit gegeven naar de gewenste leeftijd om te stoppen, confronteren met de antwoorden op de vraag *tot welke leeftijd de ZKO-bedrijfsleiders zichzelf in staat achten op hun huidige werk voort te zetten*, zien we opmerkelijke resultaten.

T.o.v. de wens om gemiddeld door te gaan tot de leeftijd van *64,28 jaar*, geven de ZKO-bedrijfsleiders aan dat ze zichzelf *fysiek* in staat achten om door te gaan tot de gemiddelde leeftijd van *63,6 jaar*. *Mentaal* ziet men zich in staat de job gemiddeld langer uit te kunnen blijven voeren nl. tot de leeftijd van *65,2 jaar*.

Opnieuw stellen we verschillen naar leeftijd vast: zowel naar fysieke als mentale ‘capability’ verschuift de leeftijdsgrens naargelang de leeftijd van de respondenten. Steeds acht men zich mentaal langer in staat dan fysiek om de huidige job te kunnen verderzetten.

Tabel 3.48 Tot welke leeftijd denkt u dat u in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten? Gemiddelden per leeftijdscategorie?

		N	Gemiddelde leeftijd	Std. Dev.
Jonger dan 40 jaar	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	337	61,8	8,0
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	337	59,9	9,6
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	337	61,9	10,1
40-49 jaar	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	623	63,4	7,3
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	620	62,3	7,4
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	616	64,2	9,3
50-59 jaar	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	665	64,6	6,0
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	667	64,7	6,2
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	662	65,9	7,3
60 jaar en ouder	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	218	69,0	7,4
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	213	69,9	7,4
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	208	71,4	9,1

Ook naar sector zien we een aantal opmerkelijke vaststellingen, verschillen die ook samenhangen met de vastgestelde verschillen naar leeftijd (zo is de horeca een sector met meer jongere bedrijfsleiders in vergelijking met andere sectoren).

Tabel 3.49 Tot welke leeftijd denkt u dat u in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten? Gemiddelden per sector?

		N	Gemiddelde leeftijd	Std. Dev.
1. Land- en tuinbouw	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	111	64,4	7,7
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	110	61,1	6,7
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	109	64,0	8,2
2. Bouw	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	290	63,3	6,9
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	290	61,0	7,8
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	287	64,3	9,0
3. Industrie	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	122	64,2	6,8
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	123	63,3	6,9
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	122	66,4	7,8
4. Groot- en kleinhandel	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	400	64,0	7,6
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	400	63,2	7,9
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	397	65,0	9,3
5. Diensten, profit	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	359	65,1	8,0
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	359	66,1	7,8
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	356	66,0	10,0
6. Diensten, non-profit	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	114	65,0	7,5
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	113	65,2	7,9
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	114	65,3	9,2
7. Vrije en intellectuele beroepen	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	242	65,2	5,5
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	240	66,7	6,4
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	238	66,3	6,8
8. Horeca	1. Tot welke leeftijd zou u willen doorgaan met werken?	151	62,4	7,4
	2. Tot welke leeftijd denkt u dat u fysiek in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	150	59,5	8,4
	3. Tot welke leeftijd denkt u dat u mentaal in staat zal zijn om uw huidig werk voort te zetten?	148	63,9	11,4

De horeca, de land- en tuinbouwsector en de bouwsector blijken op fysiek vlak de minst haalbare sectoren. De horeca en land- en tuinbouw blijken ook de sectoren waarbinnen de ZKO-bedrijfsleiders aangeven dat ze zichzelf mentaal minder lang in staat achten om het huidige werk verder te zetten, dit in vergelijking met andere sectoren.

ZKO-bedrijfsleiders binnen de vrije en intellectuele beroepen zien zichzelf daarentegen het langst aan de slag blijven, zowel fysiek als mentaal. Binnen de industrie ziet men zichzelf om fysieke redenen vroeger afhaken, minder om mentale redenen.

De verschillen in gemiddelde leeftijd waarop men zich ziet stoppen omwille van fysieke of mentale redenen, zijn minimaal in de dienstensectoren en binnen de groep van vrije en intellectuele beroepen. Binnen de andere sectoren verwacht men zich vooral fysiek genoodzaakt om vroeger te stoppen dan men mentaal gezien zou aankunnen.

Maakt het verschil of de ZKO-bedrijfsleider enkel bestuurt of daarnaast ook nog zelf een vak uitoefent? We zien inderdaad dat bedrijfsleiders die naast besturen ook nog zelf in de zaak staan, zich gemiddeld fysiek in staat achten om aan de slag te blijven tot de leeftijd van 63,2 jaar, bedrijfsleiders die enkel besturen leggen deze leeftijdsgrens gemiddeld op 64,8 jaar (t-test, $p=0.0002$)?

Ten slotte zijn we ook nagegaan of bedrijfsleiders die zichzelf als gepassioneerd beschouwen, langer aan de slag willen/kunnen blijven. We stellen vooral een verband vast tussen gepassioneerd zijn en de leeftijd tot wanneer men zich mentaal in staat acht om het werk te kunnen blijven uitvoeren: ZKO-bedrijfsleiders met passie zien zichzelf gemiddeld genomen langer in staat om mentaal aan de slag te kunnen blijven (nl. tot de gemiddelde leeftijd van 65,6 jaar) t.o.v. ZKO-bedrijfsleiders die zichzelf als weinig of niet (meer) gepassioneerd beschouwen (nl. tot de gemiddelde leeftijd van 61,8 jaar) (t-test $p<0,0001$). Gepassioneerd zijn toont geen significante samenhang met zichzelf fysiek in staat achten om langer te werken.

3.4 Gezondheidsperceptie

Ten slotte, 4,7% van de ZKO-bedrijfsleiders geeft aan akkoord te gaan met de stelling *'ik lijk gemakkelijker ziek te worden dan andere mensen'*. Opmerkelijk is dat dit percentage hoger ligt bij jongere dan bij oudere ZKO-bedrijfsleiders: in de oudste leeftijdscategorie gaat slechts 1,9% akkoord met deze stelling, in de jongste leeftijdsgroep bedraagt dit aandeel 8,7% (chisq, $=0,0024$).

We merken een duidelijke samenhang op met de mate waarin stress gerapporteerd wordt: 2,5% van de ZKO-bedrijfsleiders die aangeven nooit of soms stress te ervaren, gaat akkoord met deze stelling t.o.v. 6% van de ZKO-bedrijfsleiders die stellen meestal of altijd stress te ervaren (chisq, $<0,0001$).

Tabel 3.50 Ik lijk gemakkelijker ziek te worden dan andere mensen. (N=1 765, missing=145)

	Nooit, zelden, soms stress		Meestal, altijd stress		TOTAAL	
	N	%	N	%	N	%
Helemaal of gedeeltelijk niet akkoord	646	94,3	922	85,4	1 568	88,8
Noch akkoord, noch niet akkoord	22	3,2	93	8,6	115	6,5
Helemaal of gedeeltelijk akkoord	17	2,5	65	6,0	82	4,7
TOTAAL	685	100,0	1080	100,0	1 765	100,0

54,3% van de ZKO-bedrijfsleiders geeft aan niet akkoord te gaan met de stelling *'Ik verwacht dat mijn gezondheid achteruit zal gaan in de nabije toekomst'*. Een kleiner aandeel van de oudere ZKO-bedrijfsleiders (t.o.v. dit aandeel binnen de jongere leeftijdscategorieën) gaat hiermee niet akkoord maar dit verband is niet significant.

Wel zien we een sterk significant verschil tussen mannen en vrouwen: mannen zijn pessimistischer dan vrouwen. Daar waar 63,1% van de vrouwen niet akkoord is met deze stelling, geeft enkel 50% van de mannen aan niet te verwachten dat hun gezondheid achteruit zal gaan in de nabije toekomst.

Tabel 3.51 Ik verwacht dat mijn gezondheid achteruit zal gaan in de nabije toekomst. (N=1 765, missing=145)

	Man		Vrouw		TOTAAL	
	N	%	N	%	N	%
Helemaal of gedeeltelijk niet akkoord	658	50,9	294	63,1	952	54,1
Noch akkoord, noch niet akkoord	329	25,5	94	20,2	423	24,1
Helemaal of gedeeltelijk akkoord	305	23,6	78	16,7	383	21,8
TOTAAL	685	100,0	1 080	100,0	1 765	100,0

En opnieuw zien we een verband met het stressniveau van de respondenten ($\text{chisq} < 0,0001$). 14,6% van de ZKO-bedrijfsleiders die aangeven nooit of soms stress te ervaren, gaat akkoord met deze stelling t.o.v. 26,4% van de ZKO-bedrijfsleiders die stellen meestal of altijd stress te ervaren ($\text{chisq} < 0,0001$).

Tabel 3.52 Ik verwacht dat mijn gezondheid achteruit zal gaan in de nabije toekomst. (N=1 763, missing=147)

	Nooit, zelden, soms stress		Meestal, altijd stress		TOTAAL	
	N	%	N	%	N	%
Helemaal of gedeeltelijk niet akkoord	448	65,2	508	47,2	956	54,2
Noch akkoord, noch niet akkoord	139	20,2	284	26,4	423	24,0
Helemaal of gedeeltelijk akkoord	100	14,6	284	26,4	384	21,8
TOTAAL	687	100,0	1 076	100,0	1 763	100,0

3.5 Welzijnsmaten: welke zijn de onderliggende dimensies en hun interne consistentie?

We brengen ook de onderliggende welzijnsdimensies in kaart.

Tabel 3.53 Principale componenten analyse welzijnsmaten met varimax rotatie

	Uitputting	Depressieve klachten	Vitaliteit	Spier/ rugpijn	Hartpijn	Hoofdpijn	/
Aan het einde van de werkdag voel ik me leeg.	0,75						
Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.	0,73						
Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt.	0,68						
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk.	0,64						
Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Algemene vermoeidheid	0,61						
Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich angstig?		0,73					
Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak zat u zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken?		0,72					
Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich erg zenuwachtig?		0,64					
Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich neerslachtig en somber?		0,64					

Tabel 3.53 Principale componenten analyse welzijnsmaten met varimax rotatie (vervolg)

	Uitputting	Depressieve klachten	Vitaliteit	Spier/rugpijn	Hartpijn	Hoofdpijn	/
Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich kalm en rustig?		-0,58					
Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich gestressed?		0,54					
Tijdens de voorbije 4 weken, hoe vaak voelde u zich gelukkig?							
Geelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Heeft u slaapproblemen gehad?							
Ik ben enthousiast over mijn werk.			0,77				
Ik ben trots op het werk dat ik doe.			0,75				
Op mijn werk bruis ik van energie.			0,74				
Als ik werk, voel ik me fit en sterk.			0,67				
Ik ben voldoende gewapend om de eisen van mijn job het hoofd te bieden.			0,51				
Ik doe er niet lang over om te herstellen van een stresserende gebeurtenis.							
Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Spierspieren in de onderste ledematen (heupen, benen, knieën, voeten, enz.)				0,74			
Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Rugpijn				0,68			
Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Spierspieren in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen (armen, ellebogen, polsen, handen, enz.)				0,66			
(Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Blessure(s), letsel(s))				(0,62)			
Geelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Heeft u een spanningsgevoel in verscheidene spieren gehad?				0,50			
Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Gehoorproblemen							
Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Huidproblemen							
Geelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Heeft u hartkloppingen gehad?					0,78		
Geelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Heeft u een beklemmend gevoel of pijn op de borstkas gehad?					0,77		
Geelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Bent u kortademig geweest?					0,74		
Geelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Bent u duizelig geweest?					0,57		
Geelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Heeft u maag- en/of darmklachten gehad?							
Geelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had? Heeft u hoofdpijn gehad?						0,83	
Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? Hoofdpijn, oogpijn						0,80	
Geelieve aan te geven in welke mate u in de voorbije 4 weken de volgende lichamelijke klachten had: Heeft u concentratieproblemen gehad?							
Ik verwacht dat mijn gezondheid achteruit zal gaan in de nabije toekomst.							
Ik lijk gemakkelijker ziek te worden dan andere mensen.							0,74
Ik ben minstens even gezond dan andere mensen die ik ken.							-0,71
Chronbachs alfa	0,88	0,87	0,80	0,82	0,81	0,86	0,46
<i>Chronbachs alfa na verwijderen item dat tussen haakjes staat</i>				0,83			

Uit de interne consistentie analyses blijkt dat alle schalen van de uitkomstmaten ruim voldoende intern consistent zijn, behalve de laatste component die we niet verder zullen gebruiken tijdens de analyses.

Naast de bovenstaande analyse, voerden we een afzonderlijke interne consistentie analyse uit op de items die *levenstevredenheid* (7 items) meten:

- Hoe ervaart u uw leven als geheel op dit moment?
- Hoe tevreden bent u met uw job?
- Hoe tevreden bent u met hoe goed u bij kas zit?
- Hoe tevreden bent u met de dingen die u in uw vrije tijd doet?
- Hoe tevreden bent u met uw relatie, met uw familie?
- Hoe tevreden bent u met uw lichamelijke gezondheid?
- Hoe tevreden bent u met uw psychische gezondheid?

De interne consistentie van deze schaal is 0,80.

Bovendien meet één item de *'algemene gezondheid'* ('Hoe beoordeelt u uw algemene gezondheidstoestand?'), één item de *'jobtevredenheid'* ('In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met de omstandigheden waarin u werkt?') en één item *'werkstress'* ('In welke mate ervaart u stress in uw werksituatie?'). Ook deze items nemen we mee in de verdere analyses.

4 | De relatie tussen persoons-, organisatie-, jobkenmerken en welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider

In dit hoofdstuk gaan we eerst na in welke mate de onderscheiden jobtypes of jobclusters (op basis van clusters van jobkenmerken) samenhangen met elementen van welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider (zogenaamde ‘outcomes’).

Vervolgens kijken we niet enkel naar jobkenmerken maar gaan we via regressieanalyse na welke persoons-, organisatie- en jobkenmerken een samenhang vertonen met de verschillende welzijns-maten. Regressieanalyse laat toe om meer zuivere verbanden te onderscheiden.

Ten slotte gaan we dieper in op één van de organisatiekenmerken die een opmerkelijke speelt wanneer we spreken over welzijn en welbevinden van ZKO-bedrijfsleiders nl. het kunnen beschikken over voldoende personeel oftewel een passende personeelsbezetting.

4.1 De relatie tussen clusters van jobkenmerken en welzijn en welbevinden

Welke profielen van jobkenmerken rapporteren betere (gezondheids)uitkomsten? Ter herinnering, we maakten een onderscheid tussen 4 profielen (zie paragraaf 2.6):

Tabel 4.1 Type clusters en aantal respondenten

Cluster	Omschrijving	N	%
1/stabiel en ondersteund kabbelend	Voldoende uitdaging, voldoende steun, weinig belasting, voldoende zeker	510	33,8
2/zware job maar met goesting	Veel uitdaging, veel steun, zware belasting, zeker	455	30,2
3/weinig van alles en onzeker	Weinig uitdaging, weinig steun, weinig belasting, eerder onzeker	152	10,1
4/zwaar, onzeker en niet ondersteund	Weinig uitdaging, problematische relaties, zware belasting, zeer onzeker	390	25,9
TOTAAL		1 507	100,0

Wanneer we de welzijnsmaten relateren aan deze clusters van jobkenmerken, bekomen we onderstaande figuren.

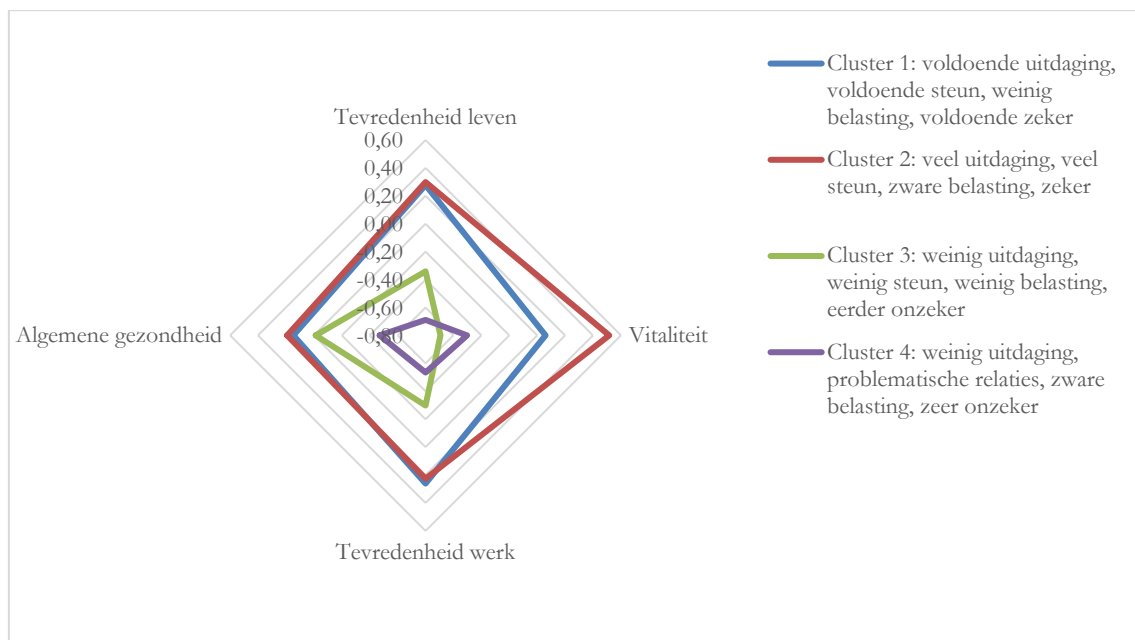
Deze figuren tonen duidelijk aan dat de meest problematische groep op vlak van welzijn, cluster 4 (weinig uitdaging, problematische relaties, zware belasting, zeer onzeker) is. Deze ZKO-bedrijfsleiders, sterker vertegenwoordigd in de horeca dan in andere sectoren, rapporteren de laagste werken levenstevredenheid, de slechtste algemene gezondheid en de meeste fysieke en psychische klachten, stress en uitputting.

Enkel op vlak van vitaliteit scoort de cluster met weinig uitdaging, weinig steun, weinig belasting en eerder onzeker (cluster 3) nog slechter.

Daarentegen is de groep met eveneens een zware belasting maar tegelijk ook veel uitdaging, steun en zekerheid (cluster 2) de groep die de hoogste vitaliteit scoort en minder fysieke en psychische klachten. Zij ervaren wel meer stress in vergelijking tot hun collega's uit cluster 1 en 3, de clusters met minder belasting.

Cluster 1-jobs met voldoende uitdaging, voldoende steun, weinig belasting en voldoende zekerheid- geven het minste stress, het minste depressieve en fysieke klachten. Ook scoren deze ZKO-bedrijfsleiders goed op vlak van job- en levenstevredenheid en algemene gezondheid. Enkel op vlak van vitaliteit scoren ze minder hoog dan de collega's die onder meer zware belasting maar met sterke ondersteuning, veel uitdaging en zekerheid dienen te werken (cluster 2)

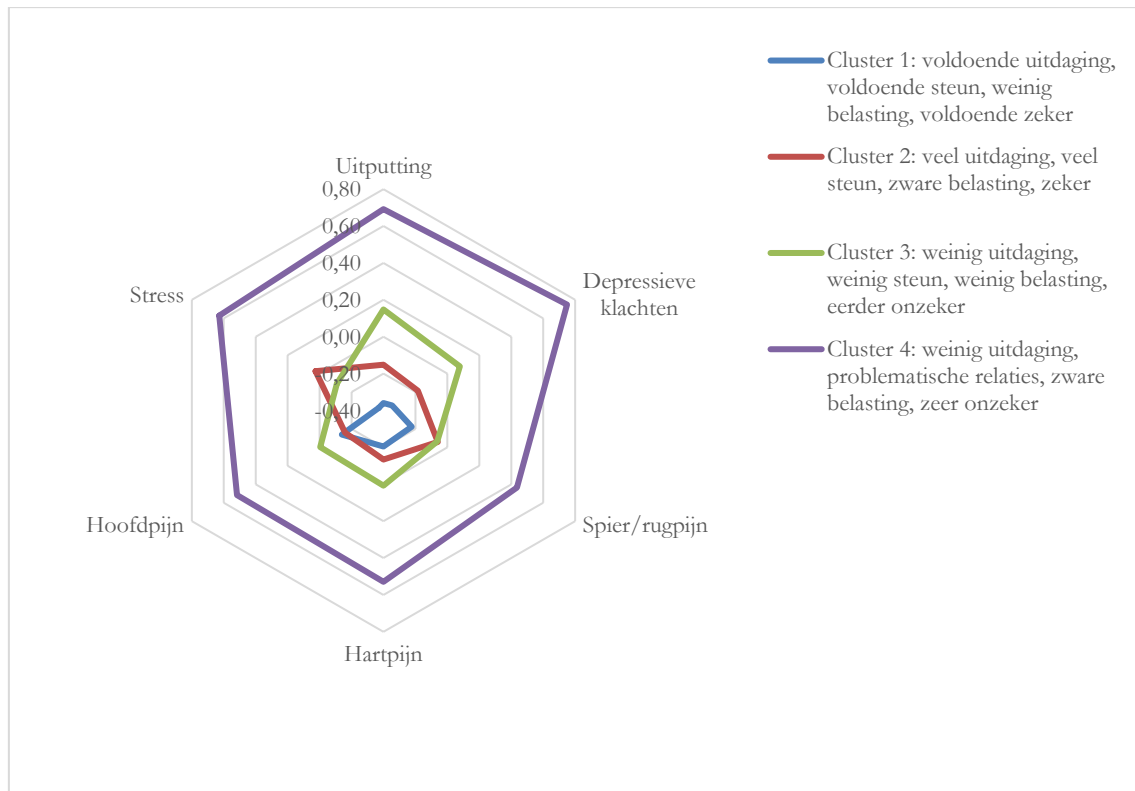
Figuur 4.1 Positieve welzijnsmaten en clusters van jobkenmerken



* Positieve welzijnsmaten: een hoge waarde is positief vb. cluster 2 scoort de hoogste vitaliteit.

* Negatieve welzijnsmaten: een hoge waarde is negatief vb. cluster 4 scoort de hoogste mate van depressieve klachten.

Figuur 4.2 Negatieve welzijnsmaten en clusters van jobkenmerken



* Positieve welzijnsmaten: een hoge waarde is positief vb. cluster 2 scoort de hoogste vitaliteit.
 * Negatieve welzijnsmaten: een hoge waarde is negatief vb. cluster 4 scoort de hoogste mate van depressieve klachten.

4.2 Persoons-, organisatie- en jobkenmerken: de samenhang met welzijnsmaten

Vervolgens willen we ook via regressieanalyse nagaan wat de zuivere samenhang is tussen bepaalde jobkenmerken van de ZKO-bedrijfsleider en de verschillende welzijnsmaten die we hebben onderscheiden. Regressieanalyses laten ons toe om de zuivere samenhang te leren kennen tussen enerzijds de afzonderlijke *jobkenmerken* (zie paragraaf 2.5, Blok 2 in onderstaande tabel) en *motivatiecomponenten* (zie paragraaf 1.3.5, Blok 3 in onderstaande tabel) en anderzijds de *welzijnsmaten* (zie paragraaf 3.5).

Daarbij controleren we ook voor een aantal *achtergrondkenmerken* (*persoons- en organisatiekenmerken*, Blok 1 in onderstaande tabellen) die voldoende³ bivariaat samenhangen met minstens één welzijnsmaat of die uit voorgaand onderzoek (vb. EWCS) relevante voorspellers bleken te zijn.⁴

Voor deze regressieanalyses gebruiken we wat *jobkenmerken* betreft, de componenten die uit de principale componentenanalyse naar voren kwamen, samen met enkele afzonderlijke items. Deze componenten zijn:

- autonomie;
- leerkansen;
- sociale steun;
- zich gerespecteerd voelen;

3 We spreken over een voldoende grote samenhang tussen een item en een welzijnsmaat wanneer deze in een MANOVA significant samenhangen (in geval van categorische variabelen) of hun correlatie minstens 0,30 is (in geval van lineaire variabelen). Voor schalen nemen we een correlatie van 0,20 als criterium om de schaal te includeren in de regressieanalyses.

4 Daarnaast nemen we enkele items niet op in de regressieanalyses aangezien zij geen significante voorspellers zijn van de welzijnsmaten. Dit zijn: 'de mate waarin opdrachtgevers /klanten u in feedback over uw werk voorzien', 'in direct contact zijn met personen die niet werkzaam zijn waar u werkt, zoals bijvoorbeeld klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz.' en 'enkel leidinggevende taken verrichten als bedrijfsleider'.

- emotionele belasting;
- inkomenszekerheid;
- voldoen aan verwachtingen klant;
- fysieke risico's.

Daarnaast includeren we ook enkele afzonderlijke items die niet tot een component behoren maar die inhoudelijk uit voorgaand onderzoek relevante voorspellers bleken te zijn. We gebruiken voor deze items de volgende benaming in toekomstige analyses:

- Variatie in het werk: *“In welke mate is uw werk gevarieerd?”*
- Kunnen tonen wat men kan: *“In welke mate kan u in uw werk tonen wat u kan?”*
- Voorspelbaarheid: *“In welke mate kunt u voorspellen hoe uw volgende werkdag er zal uitzien?”*
- Resultaten zien van inspanningen: *“In welke mate ziet u resultaat van uw inspanningen?”*
- Tijdsdruk: *“In welke mate moet u onder tijdsdruk werken?”*
- Job-complexiteit: *“In welke mate vergt uw werk dat u er uw gedachten bijhoudt?”*
- Flexibiliteit: *“In welke mate vergt uw werk flexibiliteit?”*
- Problematische samenwerking medewerkers: *“In welke mate verloopt het samenwerken tussen u en uw medewerkers problematisch?”*
- Aangewezen op zichzelf: *“In welke mate hebt u het gevoel dat u in het werk uitsluitend op uzelf aangewezen bent?”*

In de volgende tabellen tonen we eerst de resultaten voor de welzijnsmaten die *niet significant geassocieerd zijn met de motivatie-variabelen* (het item ‘passie’ en de componenten ‘drang naar autonomie’, ‘extrinsieke motivatie’ en ‘innovatiegericht’), namelijk ‘algemene gezondheid’, ‘werkstress’, ‘hart-/ademhalingsklachten’ en ‘hoofdpijn’.

Daarna brengen we de resultaten in kaart voor deze welzijnsmaten die *wel geassocieerd zijn met de motivatie-variabelen*. Deze uitkomstmaten zijn ‘tevredenheid leven’, ‘vitaliteit’, ‘tevredenheid werk’, ‘uitputting’, ‘depressieve klachten’, ‘spier-/rugpijn’ en ‘leeftijd tot wanneer men wenst te werken’.

We starten met de bevindingen m.b.t. algemene gezondheid en werkstress.

Tabel 4.2 Welke jobkenmerken voorspellen algemene gezondheid en stress?

		Algemene gezondheid	Werkstress
Blok 1	Leeftijd bedrijfsleider	ns	-0,14***
	Geslacht	ns	ns
	Partner	ns	ns
	Kinderen t.e.m. 18 jaar	ns	ns
	Kinderen ouder dan 18 jaar	ns	ns
	Leeftijd organisatie	ns	ns
	Bestuurt zaak met partner(s)	ns	ns
	Familiebedrijf	ns	ns
	Afwijkende werktijden tijdens de week	ns	-0,08**
	Afwijkende werktijden tijdens het weekend	ns	ns
	Passende personeelsbezetting	0,13***	-0,10***
	Bedrijfsbeleid inzake welzijn op het werk	ns	ns
	Grootte: 1 werknemer	-0,14**	ns
	Grootte: 2 tot 5 werknemers	ns	ns
	Grootte: 5 tot 10 werknemers	ns	ns
	Sector: Bouw	ns	ns
	Sector: Industrie	ns	ns
	Sector: Groot en kleinhandel	ns	ns
	Sector: Diensten, profit	ns	ns
	Sector: Diensten, non profit	ns	ns
	Sector: Vrije en intellectuele beroepen	ns	ns
Sector: Horeca	ns	ns	
Blok 2	Aantal gewerkte uren per week	-0,09**	ns
	Autonomie	0,07*	ns
	Leerkansen	0,09**	ns
	Variatie in het werk	ns	ns
	Kunnen tonen wat men kan	ns	ns
	Sociale steun	ns	ns
	Zich gerespecteerd voelen	0,07*	ns
	Voorspelbaarheid	ns	ns
	Resultaat zien van inspanningen	ns	-0,08**
	Emotionele belasting	-0,09**	0,13***
	Tijdsdruk	ns	0,30***
	Jobcomplexiteit	ns	0,10***
	Flexibiliteit	ns	ns
	Inkomenszekerheid	ns	-0,06*
	Voldoen aan verwachtingen klant	ns	ns
	Problematische samenwerking medewerkers	ns	ns
	Aangewezen op zichzelf	ns	0,13***
Fysieke risico's	-0,11***	0,14***	
df	40	40	
df (totaal)	1211	1220	
F	6,47***	18,87***	
R ² change (blok 2- blok 1)	0,1	0,26	
R ²	0,18	0,39	

* p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001.

Opvallend aan deze resultaten is in eerste instantie de relatief grote voorspellingskracht van de *jobkenmerken* voor *werkstress* (R²change (blok 2 – blok 1) = 0,26). Algemene gezondheid is minder sterk geassocieerd met de jobkenmerken.

Wat de *jobkenmerken* betreft, zien we een robuust verband tussen *emotionele belasting en fysieke risico's* en de hier vermelde verschillende welzijnsmaten. Bedrijfsleiders met een hoge emotionele belasting of met veel fysieke risico's in hun job rapporteren *een minder goede algemene gezondheid en meer werkstress*.

Werken onder tijdsdruk, *jobcomplexiteit* en *'aangewezen zijn op zichzelf'* hangen ook sterk samen met *meer werkstress*. Daarnaast gaat *'het zien van resultaten van de inspanningen'* gepaard met *minder werkstress*, net zoals het hebben van *inkomenszekerheid*.

Daarnaast zien we dat *minder uren werken*, *autonomie*, *leerkansen* en *'zich gerespecteerd voelen'* gepaard gaan met een *beter algemene gezondheid*.

Wat de *persoons- en organisatiekenmerken* betreft, stellen we slechts een beperkt aantal significante verbanden vast die blijven bestaan na controle voor de verschillende ingebrachte kenmerken. Oudere bedrijfsleiders ervaren minder werkstress dan de jongere bedrijfsleiders. Qua grootte van de ZKO valt op dat vooral bedrijfsleiders van de allerkleinste ondernemingen (met 1 werknemer) een minder goede algemene gezondheid rapporteren. Qua sector stellen we geen verschillen vast.

Opvallend is de positieve relatie tussen een *passende personeelsbezetting* en algemene gezondheid. Een gebrek aan passende personeelsbezetting gaat eveneens gepaard met meer werkstress.

Tabel 4.3 Welke jobkenmerken en motivatie voorspellen levenstevredenheid, vitaliteit, jobtevredenheid, uitputting, depressieve klachten en de leeftijd tot wanneer men wenst te werken?

	Tevredenheid leven	Vitaliteit	Tevredenheid werk	Uitputting	Depressie ve klachten	Leeftijd werken
Blok 1						
Leeftijd bedrijfsleider	ns	ns	ns	-0,13***	-0,10**	0,30***
Geslacht	ns	ns	ns	-0,05*	ns	0,10**
Partner	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Kinderen t.e.m. 18 jaar	ns	ns	ns	ns	ns	0,07*
Kinderen ouder dan 18 jaar	ns	0,11**	ns	ns	ns	ns
Leeftijd organisatie	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Bestuurt zaak met partner(s)	ns	-0,06*	ns	ns	ns	ns
Familiebedrijf	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Afwijkende werktijden tijdens de week	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Afwijkende werktijden tijdens het weekend	-0,12***	-0,05*	ns	0,09***	0,05*	ns
Passende personeelsbezetting	0,10***	ns	ns	-0,08**	-0,06*	ns
Bedrijfsbeleid inzake welzijn op het werk	ns	ns	ns	ns	ns	-0,06*
Grootte: 1 werknemer	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Grootte: 2 tot 5 werknemers	ns	ns	0,09*	ns	ns	ns
Grootte: 5 tot 10 werknemers	ns	ns	0,08*	ns	ns	ns
Sector: Bouw	ns	ns	ns	0,12**	ns	ns
Sector: Industrie	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Sector: Groot en kleinhandel	ns	ns	ns	0,09*	ns	ns
Sector: Diensten, profit	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Sector: Diensten, non profit	ns	ns	ns	0,07*	ns	ns
Sector: Vrije en intellectuele beroepen	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Sector: Horeca	ns	ns	ns	ns	ns	-0,10*
Blok 2						
Aantal gewerkte uren per week	ns	0,08**	-0,09**	ns	ns	ns
Autonomie	0,06*	0,12***	0,10**	-0,07**	-0,05*	ns
Leerkansen	0,06*	0,10***	0,09**	-0,09**	ns	0,11**
Variatie in het werk	ns	0,07*	ns	ns	Bèta	ns
Kunnen tonen wat men kan	ns	0,12***	ns	ns	ns	ns
Sociale steun	0,13***	ns	ns	ns	ns	ns
Zich gerespecteerd voelen	0,09**	0,10***	0,06*	ns	-0,09**	0,08*
Voorspelbaarheid	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Resultaat zien van inspanningen	0,13***	0,15***	0,11***	-0,15***	-0,16***	ns
Emotionele belasting	ns	ns	ns	0,09***	0,19***	ns
Tijdsdruk	-0,11***	-0,07**	-0,06*	0,14***	0,17***	ns
Jobcomplexiteit	ns	ns	ns	0,07*	ns	-0,06*
Flexibiliteit	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Inkomenszekerheid	0,21***	0,06*	0,14***	ns	-0,13***	-0,08**
Voldoen aan verwachtingen klant	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Problematische samenwerking medewerkers	ns	ns	ns	ns	0,06*	ns
Aangewezen op zichzelf	-0,07**	-0,08**	-0,15***	0,14***	0,14***	ns
Fysieke risico's	-0,14***	-0,09**	-0,14***	0,19***	0,14***	ns
Blok 3						
Passie	0,07**	0,22***	0,13***	-0,13***	-0,05*	ns
Drang naar autonomie	ns	ns	ns	ns	0,07*	ns
Extrinsieke motivatie	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Innovatiegericht	ns	0,14***	ns	ns	ns	0,08*
df	44	44	44	44	44	44
df (totaal)	1133	1146	1164	1140	1140	1157
F	17,16***	20,67***	10,82***	16,82***	17,90***	4,86***
R ² change (blok 2- blok 1)	0,26	0,33	0,22	0,25	0,3	0,05
R ² change (blok 3 - blok 1+2)	0,01	0,07	0,02	0,01	0,01	0,01
R ²	0,41	0,45	0,30	0,4	0,42	0,16

* p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001.

De bovenstaande tabel toont een *relatief sterke voorspellingskracht* (R^2 change Blok2-blok1) door de jobkenmerken (Blok 2) van de diverse uitkomstmaten. Deze voorspellingskracht is enkel minder groot voor de leeftijd tot wanneer men wenst te werken ('Leeftijd werken').

Naarmate ZKO-bedrijfsleiders meer *autonomie* ervaren, voelen zij zich ook meer tevreden over hun leven en hun job, ervaren ze meer vitaliteit en minder uitputting en minder depressieve klachten.

Ook het *zien van resultaten van de geleverde inspanning* blijkt een belangrijke buffer: naarmate men meer resultaat ziet, ervaren ZKO-bedrijfsleiders een grotere job- en levenstevredenheid, meer vitaliteit en minder uitputting en minder depressieve klachten.

Het hebben van *leerkansen* gaat eveneens gepaard met meer vitaliteit, met een grotere job- en levenstevredenheid, met minder uitputting. Meer leerkansen hangen ook samen met een hogere gewenste pensioenleeftijd.

Kunnen tonen wat men kan in de job, hangt samen met meer vitaliteit. Het ervaren van **sociale steun** hangt positief samen met meer levenstevredenheid.

Zich gerespecteerd voelen gaat eveneens gepaard met meer vitaliteit en meer tevredenheid en met minder depressieve klachten. *Zich gerespecteerd voelen* hangt ook samen met een hogere gewenste pensioenleeftijd.

Hoe meer *inkomenszekerheid* men ervaart, hoe meer tevreden en vitaal men zich voelt. Men ervaart minder depressieve en fysieke klachten. Wel wensen deze mensen vroeger op pensioen te kunnen gaan.

Daarentegen gaat werken onder een grotere *tijdsdruk* gepaard met minder levenstevredenheid, minder jobtevredenheid, minder vitaliteit en meer uitputting en meer depressieve klachten.

Vooraf *aangewezen zijn op zichzelf* vormt een belangrijke risico: personen die meer aangewezen zijn op zichzelf zijn minder tevreden, zijn minder vitaal en meer uitgeput. Zij hebben meer depressieve klachten.

Een hoge *emotionele belasting* gaat samen met meer depressieve klachten en meer uitputting.

Ten slotte zien we dat meer *fysieke risico's* ook samenhangen met minder tevredenheid, minder vitaliteit, meer uitputting en meer depressieve klachten.

Wat de *persoons- en organisatiekenmerken* (Blok 1) zien we dat *passende personeelsbezetting* gepaard gaat met meer levenstevredenheid, en met minder uitputting en minder depressieve klachten.

Vooraf het invasieve karakter van werken tijdens het weekend wordt duidelijk: *afwijkende werktijden tijdens het weekend* gaan samen met minder levenstevredenheid en vitaliteit en meer uitputting en depressieve klachten.

Daarnaast gaat een hogere *leeftijd* gepaard met minder uitputting en minder depressieve klachten en met een stijgende wens om langer te werken. Mannen wensen ook langer aan de slag te blijven dan vrouwen.

Blok 3 bevat de dimensies die 'motivatie' weerspiegelen. Deze voorspellen de uitkomstmaten minder sterk (R^2 change (blok 3 - blok 1+2)). Voor vitaliteit vinden we een verklaarde variantie van 0,07 terug, voor de andere uitkomstmaten is dit lager. Opvallend is wel dat **passie** gepaard gaat met enerzijds meer tevredenheid en meer vitaliteit en anderzijds met minder uitputting en minder depressieve klachten.

Tabel 4.4 toont de samenhang tussen job-, persoons- en organisatiekenmerken en het voorkomen van een aantal fysieke klachten nl. hart/ademhalingsklachten, hoofdpijn en spierpijn/rugpijn.

Tabel 4.4 Welke jobkenmerken voorspellen hart/ademhalingsklachten en hoofdpijn?

		Hart/ ademhalings klachten	Hoofdpijn	Spier/ rugpijn
Blok 1	Leeftijd bedrijfsleider	ns	-0,15***	ns
	Geslacht	ns	-0,18***	-0,16***
	Partner	ns	ns	ns
	Kinderen t.e.m. 18 jaar	ns	ns	ns
	Kinderen ouder dan 18 jaar	ns	ns	ns
	Leeftijd organisatie	ns	-0,07*	ns
	Bestuurt zaak met partner(s)	ns	ns	ns
	Familiebedrijf	ns	ns	-0,06*
	Afwijkende werktijden tijdens de week	ns	ns	ns
	Afwijkende werktijden tijdens het weekend	ns	ns	0,07*
	Passende personeelsbezetting	-0,08*	-0,08**	-0,07*
	Bedrijfsbeleid inzake welzijn op het werk	ns	ns	ns
	Grootte: 1 werknemer	ns	ns	0,10*
	Grootte: 2 tot 5 werknemers	ns	ns	ns
	Grootte: 5 tot 10 werknemers	ns	ns	ns
	Sector: Bouw	ns	ns	ns
	Sector: Industrie	ns	ns	ns
	Sector: Groot en kleinhandel	ns	ns	ns
	Sector: Diensten, profit	ns	ns	-0,13*
	Sector: Diensten, non profit	ns	ns	ns
	Sector: Vrije en intellectuele beroepen	ns	ns	-0,10*
	Sector: Horeca	ns	ns	ns
Blok 2	Aantal gewerkte uren per week	ns	ns	ns
	Autonomie	ns	ns	ns
	Leerkansen	ns	-0,07*	-0,08*
	Variatie in het werk	-0,09**	-0,06*	ns
	Kunnen tonen wat men kan	ns	ns	ns
	Sociale steun	ns	ns	ns
	Zich gerespecteerd voelen	-0,07*	-0,06*	ns
	Voorspelbaarheid	-0,06*	-0,06*	ns
	Resultaat zien van inspanningen	ns	ns	ns
	Emotionele belasting	0,12***	0,12***	ns
	Tijdsdruk	0,08**	0,07*	0,06*
	Jobcomplexiteit	ns	ns	ns
	Flexibiliteit	ns	ns	ns
	Inkomenszekerheid	-0,07*	ns	-0,06*
	Voldoen aan verwachtingen klant	0,08**	0,09**	ns
	Problematische samenwerking medewerkers	ns	ns	ns
	Aangewezen op zichzelf	0,10**	0,06*	ns
Fysieke risico's	0,12***	0,09**	0,30***	
Blok 3	Passie			-0,09**
	Drang naar autonomie			0,07*
	Extrinsieke motivatie			ns
	Innovatiegericht			ns
df	40	40	44	
df (totaal)	1202	1205	1140	
F	6,52***	8,66***	9,99***	
R ² change (blok 2- blok 1)	0,13	0,1	0,15	
R ² change (blok 3 - blok 1+2)			0,01	
R ²	0,18	0,23	0,29	

* p* < 0,05; p** < 0,01; p*** < 0,001.

Fysieke klachten zoals hart en/of ademhalingsklachten, hoofdpijn en spier/rugpijn blijken ook minder sterk geassocieerd met de jobkenmerken (zoals af te leiden is uit R^2 change (blok 2 – blok 1)).

Wat de *jobkenmerken* betreft, zien we opnieuw een robuust verband tussen enerzijds de hart/ademhalingsklachten en hoofdpijn en anderzijds *emotionele belasting en fysieke risico's*. Bedrijfsleiders met een hoge emotionele belasting of met veel fysieke risico's in hun job rapporteren *meer hartklachten en hoofdpijn*. Vooral de aanwezigheid van fysieke risico's toont een sterke samenhang met het voorkomen van spier/rugpijn.

Werken onder tijdsdruk, *'moeten voldoen aan de verwachtingen van de klant'* of *'aangevraagd zijn op zichzelf'* geven ook meer hart/ademhalingsklachten en hoofdpijn. *Inkomenszekerheid*, *'zich gerespecteerd voelen'*, *voorspelbaarheid* en *variatie* hangen net samen met minder hart/ademhalingsklachten en hoofdpijn.

Het hebben van *leerkansen* gaat gepaard met minder hoofdpijn en minder spier-/rugpijn. Hoe meer *inkomenszekerheid* men ervaart, hoe minder spier-/rugpijn men ervaart. Daarentegen gaat werken onder een grotere *tijdsdruk* gepaard met meer spier-/rugpijn.

Wat de *persoons- en organisatiekenmerken* betreft, stellen we opnieuw slechts een beperkt aantal significante verbanden vast. Oudere bedrijfsleiders en mannelijke bedrijfsleiders ervaren minder hoofdpijn dan hun jongere of vrouwelijke bedrijfsleiders. Mannen hebben ook minder spier/rugpijn dan hun vrouwelijke collega's

Opvallend is de relatie met een *passende personeelsbezetting*: een gebrek aan passende personeelsbezetting gaat eveneens gepaard met meer fysieke klachten zoals hoofdpijn, hart- en ademhalingsklachten en spier/rugpijn.

Blok 3 bevat de dimensies die 'motivatie' weerspiegelen, waarmee we het verband nagaan met het voorkomen van spier/rugpijn. Deze voorspellen deze uitkomstmaat echter amper (R^2 change (blok 3 – blok 1+2)).

4.3 Passende personeelsbezetting van dichterbij bekeken, ...

Vermits een passende personeelsbezetting los van de onderzochte jobkenmerken, toch een significante samenhang vertoont met diverse welzijnsmaten, bekijken we deze variabele even apart om hier meer inzicht in te verwerven.

Via regressieanalyse gaan we na welke achtergrond- en jobkenmerken gepaard gaan met een al dan niet passende personeelsbezetting. Aangezien een passende personeelsbezetting een '0-1' variabele is (ofwel niet-passend ofwel passend), verrichten we een logistische regressieanalyse. De Nagelkerke R^2 is een maat van de totale voorspellingskracht van de achtergrond- en jobkenmerken. Deze is matig (0,24) wat erop wijst dat deze kenmerken slechts deels samenhangen met deze uitkomstmaat.

Wat betreft de *achtergrondkenmerken* zien we vooral dat de organisatiegrootte en sector een belangrijke samenhang vertonen met een passende personeelsbezetting. Zeer kleine organisaties met 1 werknemer hebben vaker een passende personeelsbezetting dan de grotere ZKO's. De ZKO-bedrijfsleiders uit de sectoren 'industrie', 'horeca', 'groot- en kleinhandel', 'bouw', en 'profit diensten' rapporteren vaker dat zij geen passende personeelsbezetting hebben dan de ZKO-bedrijfsleiders uit de referentiecategorie (de landbouwsector).

Voor de *jobkenmerken* zien we vooral een sterke samenhang met tijdsdruk. *Een niet passende personeelsbezetting gaat gepaard met een grotere tijdsdruk en meer gewerkte uren per week*, maar ook met *meer fysieke risico's, met meer aangevraagd zijn op zichzelf en met een problematische samenwerking met medewerkers*.

ZKO-bedrijfsleiders die een passende personeelsbezetting rapporteren, geven aan meer sociale steun te ervaren, meer voorspelbaarheid en meer inkomenszekerheid.

Tabel 4.5 Logistische regressieanalyse met passende personeelsbezetting als uitkomstmaat

	Passende personeelsbezetting
Leeftijd bedrijfsleider	ns
Geslacht	ns
Partner	0,45*
Kinderen t.e.m. 18 jaar	ns
Kinderen ouder dan 18 jaar	ns
Leeftijd organisatie	ns
Bestuurt zaak met partner(s)	ns
Familiebedrijf	ns
Afwijkende werktijden tijdens de week	ns
Afwijkende werktijden tijdens het weekend	ns
Bedrijfsbeleid inzake welzijn op het werk	ns
Grootte: 1 werknemer	1,97**
Grootte: 2 tot 5 werknemers	ns
Grootte: 5 tot 10 werknemers	ns
Sector: Bouw	0,47*
Sector: Industrie	0,22***
Sector: Groot en kleinhandel	0,45**
Sector: Diensten, profit	0,49*
Sector: Diensten, non profit	ns
Sector: Vrije en intellectuele beroepen	ns
Sector: Horeca	0,34**
Aantal gewerkte uren per week	0,99*
Autonomie	ns
Leerkansen	ns
Variatie in het werk	ns
Kunnen tonen wat men kan	ns
Sociale steun	1,08*
Zich gerespecteerd voelen	ns
Voorspelbaarheid	1,19*
Resultaat zien van inspanningen	ns
Emotionele belasting	ns
Tijdsdruk	0,71***
Jobcomplexiteit	ns
Flexibiliteit	ns
Inkomenszekerheid	1,08*
Voldoen aan verwachtingen klant	ns
Problematische samenwerking medewerkers	0,79*
Aangewezen op zichzelf	0,84**
Fysieke risico's	0,80*
df	39
Chi ²	241,48***
Nagelkerke R ²	0,24

De samenhang tussen passende personeelsbezetting en een aantal welzijnsmaten laat zich dus gedeeltelijk verklaren door de impact hiervan op jobkenmerken zoals werken *onder tijdsdruk, het aantal gewerkte uren*.

Wanneer we ons baseren op de verschillende bevindingen kunnen we veronderstellen dat bedrijfsleiders ZKO's de gevolgen van een niet-passende personeelsbezetting voornamelijk zelf opvangen. We kunnen veronderstellen dat de kleinschaligheid van hun organisatie weinig interne numerieke flexibiliteitsmogelijkheden biedt waardoor zijzelf meer taken op zich nemen wanneer men kampt met onvoldoende personeel of met wisselende personeelsbehoeften en -inzet.

Dit kunnen we o.a. staven aan de hand van het aantal gewerkte uren per week dat deze bedrijfsleiders rapporteren.

Tabel 4.6 Hoeveel uren werkt u gemiddeld per week? (t-test $p < 0,0001$)

	N	Gemiddeld aantal uren	Std. Dev.
Er was meestal een passende bezetting van het personeel.	960	58,1	1,48
Er was dikwijls geen passende bezetting (onderbezetting, overbezetting of wisselend onder- of overbezetting).	824	63,0	1,49

We stellen geen significant verschil vast tussen beide groepen wat het aantal uren betreft dat men zou willen werken (resp. 46,7 uren en 47,2 uren). De kloof tussen wens en realiteit wat het aantal gewerkte uren betreft is daardoor wel groter voor de groep bedrijfsleiders die dikwijls kampen met een niet-passende personeelsbezetting.

We zien dus inderdaad dat de kloof tussen het gemiddeld aantal uren dat men werkt en het gewenste aantal uren dat men zou willen werken, significant groter is in de groep met de minder passende personeelsbezetting.

Tabel 4.7 De kloof tussen het gemiddeld aantal uren dat men werkt en het gewenste aantal uren dat men zou willen werken? (t-test $p < 0,0001$)

	N	Kloof tussen gemiddeld aantal gewerkte uren en gewenst aantal uren	Std. Dev.
Er was meestal een passende bezetting van het personeel.	935	11,4	12,2
Er was dikwijls geen passende bezetting (onderbezetting, overbezetting of wisselend onder- of overbezetting).	807	15,6	12,3

Ook wat het gemiddeld aantal werkdagen per week betreft, zien we opnieuw significante verschillen tussen de twee groepen (t-test: $p < 0,0001$):

Tabel 4.8 Gemiddeld aantal werkdagen per week? (t-test $p < 0,0001$)

	N	Gemiddeld aantal werkdagen per week	Std. Dev.
Er was meestal een passende bezetting van het personeel.	966	5,77	0,08
Er was dikwijls geen passende bezetting (onderbezetting, overbezetting of wisselend onder- of overbezetting).	827	5,98	0,07

Maar ook los van de onderzochte job- en organisatiekenmerken stellen we vast dat het kunnen beschikken over een passende personeelsbezetting een belangrijke samenhang vertoont met verschillende welzijnsmaten (zie paragraaf 4.2).

We kunnen veronderstellen dat het niet kunnen beschikken over een passende personeelsbezetting vaak gepaard gaat met *personeelsproblemen*. Dit wordt ook bevestigd door de resultaten: deze organisaties kampen met hogere absentiecijfers, meer problematische relaties met medewerkers, en deze organisaties gaven ook vaker dan andere aan dat personeelsproblemen een belangrijke oorzaak van stress vormen. ZKO-bedrijfsleiders werken immers nauw samen met hun medewerkers. Wanneer hier problemen ontstaan, heeft dit een grotere rechtstreekse impact op hun welzijn en welbevinden.

Een niet passende personeelsbezetting kan leiden tot personeelsproblemen als de groep van werknemers niet over de juiste omvang of kwalificaties beschikt om de jobvereisten uit te voeren. Deze fricties kunnen een belangrijke impact hebben op de *sociale relaties* in de organisatie.

Daarenboven is het voor ZKO-bedrijfsleiders *niet eenvoudig om beslissingen in verband met personeelsuitbreiding te nemen*. De impact van dergelijke beslissing is immers groot voor deze kleinere organisaties. Een bijkomende aanwerving betekent een relatief grote investering. Ook dit kan een belangrijke impact hebben op het welzijn en welbevinden van ZKO-bedrijfsleiders. *Onzekerheid* naar de toekomst toe en een gevoel van grote *verantwoordelijkheid* ten aanzien van medewerkers, zullen dit enkel maar versterken.

5 | Naar de toekomst toe

5.1 De toekomst van de onderneming

De specifieke vraag die voorlag voor deze studie was om na te gaan welk verband er bestaat tussen het welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleiders en de toekomst van hun organisatie.

Wanneer we polsten naar hoe de ZKO-bedrijfsleiders de nabije toekomst van hun zaak zagen en hoe hoog zij de kans inschatten dat hun zaak/onderneming failliet zou gaan of zou sluiten, stellen we vast dat bijna de helft van de zaakvoerders deze kans zo goed als onbestaand inschat. 27,9% acht de kans klein en 4,6% schat de kans op een sluiting of faillissement hoog in. Daarnaast geeft 17,7% van de zaakvoerders aan dit moeilijk te kunnen beoordelen.

Tabel 5.1 Hoe groot schat u de kans dat uw zaak/onderneming failliet gaat of dat u uw bedrijf zal verliezen of sluiten in de nabije toekomst? (N=1 775, missing=135)

	N	%
1. Een grote kans	81	4,56
2. Een kleine kans	496	27,94
3. (Zo goed als) onbestaand	813	45,80
4. Moeilijk te beoordelen	314	17,69
5. Weet ik niet	71	4,00
TOTAAL	1 775	100,00

Bron databestand ZKO 2017

We gaan in eerste instantie het verband na met een aantal organisatiekenmerken. Kleinere organisaties vinden dit moeilijker om te beoordelen dan grotere organisaties. Naar sector zien we dat binnen de vrije en intellectuele beroepen de kans hierop laag ingeschat wordt. In de horeca daarentegen, zijn de zaakvoerders het meest pessimistisch.

Ook de leeftijd van de organisaties speelt een rol: binnen de groep van jonge starters heerst er een grotere onzekerheid: slechts 37,4% schat de kans op een sluiting in als zo goed als onbestaand. Bij de oudere, meer mature organisaties geeft iets meer dan de helft van de organisaties aan dat ze deze kans als zo goed als onbestaand inschatten. Opmerkelijk is dat de organisaties die reeds 30 jaar of meer bestaan zich wel onzekerder voelen over hun toekomst (en ook vaker aangeven dat ze dit moeilijk kunnen beoordelen) dan de iets jongere organisaties met een levensduur van 20 tot 29 jaar.

Vervolgens onderscheiden we de groep die wel een beoordeling over de toekomst van hun zaak uitspreken (n=1 390) van de andere ZKO-bedrijfsleiders (die de toekomst moeilijk kunnen beoordelen of aangeven het niet te weten) en we kijken voor deze eerste groep naar mogelijke verbanden met een aantal persoonskenmerken en met een aantal elementen m.b.t. het welzijn- en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider.

Uit deze resultaten blijkt dat zaakvoerders met een slechtere algemene gezondheid de kans vaak groter achten dat ze in de toekomst hun zaak dienen te sluiten dan zaakvoerders met een goede algemene gezondheid

Ook is er een significant verband vast te stellen tussen het stressniveau van de ZKO-bedrijfsleider en hoe zij de toekomst van de organisatie inschatten: binnen de groep met weinig stress wordt de toekomst rooskleuriger ingeschat dan binnen de groep met veel stress.

Tabel 5.2 Hoe groot schat u de kans dat uw zaak/onderneming failliet gaat of dat u uw bedrijf zal verliezen of sluiten in de nabije toekomst? Naar stressniveau (N=1 388, missing=2)

	Nooit, zelden, soms stress		Meestal, altijd stress		TOTAAL	
	N	%	N	%	N	%
1. Een grote kans	21	3,78	60	7,20	81	5,84
2. Een kleine kans	164	29,55	332	39,86	496	35,73
3. (Zo goed als) onbestaand	370	66,67	441	52,94	811	58,43
TOTAAL	555	100,00	833	100,00	1 388	100,00

Bron databestand ZKO 2017

Een gelijkaardig antwoordpatroon vinden we terug op de vraag naar de mate waarin de ZKO-bedrijfsleiders zich onzeker voelen over de toekomst van hun onderneming. 12,6% geeft aan zich vaak onzeker te voelen, terwijl 42,1% aangeeft nooit te twijfelen en 45,2% zegt zich soms onzeker te voelen.

Tabel 5.3 Voelt u zich onzeker over de toekomst van uw zaak/onderneming? (N=1 765, missing=145)

	N	%
1. Ja, vaak	223	12,63
2. Ja, soms	798	45,21
3. Nee	744	42,15
TOTAAL	1 765	100,00

Bron databestand ZKO 2017

ZKO-bedrijfsleiders van kleinere organisaties voelen zich vaker onzeker dan ZKO-bedrijfsleiders van grotere organisaties. Naar sector toe zien we dat zaakvoerders uit de horeca zich het meest (vaak of soms) onzeker voelen, vrije en intellectuele beroepen voelen zich het vaakst zeker.

Ook is er een significant verband vast te stellen tussen het stressniveau van de ZKO-bedrijfsleider en hoe zeker zij zich voelen over de toekomst van de organisatie: binnen de groep met weinig stress wordt de toekomst rooskleuriger ingeschat dan binnen de groep met veel stress.

Tabel 5.4 Voelt u zich onzeker over de toekomst van uw zaak/onderneming? Naar stressniveau (N=1 760, missing=150)

	Nooit, zelden, soms stress		Meestal, altijd stress		TOTAAL	
	N	%	N	%	N	%
1. Ja, vaak	37	5,40	186	17,30	223	12,67
2. Ja, soms	283	41,31	513	47,72	796	45,23
3. Nee	365	53,28	376	34,98	741	42,10
TOTAAL	685	100,00	1 075	100,00	1 760	100,00

Bron databestand ZKO 2017

5.2 De relatie tussen clusters van jobkenmerken en hoe ZKO-bedrijfsleiders kijken naar de toekomst

Welke profielen van jobkenmerken rapporteren een groter vertrouwen in de toekomst van de organisatie? Ter herinnering, we maakten een onderscheid tussen 4 profielen (zie paragraaf 2.6):

Tabel 5.5 Type clusters en aantal respondenten

Cluster	Omschrijving	N	%
1/stabiel en ondersteund kabbelend	Voldoende uitdaging, voldoende steun, weinig belasting, voldoende zeker	510	33,8
2/zware job maar met goesting	Veel uitdaging, veel steun, zware belasting, zeker	455	30,2
3/weinig van alles en onzeker	Weinig uitdaging, weinig steun, weinig belasting, eerder onzeker	152	10,1
4/zwaar, onzeker en niet ondersteund	Weinig uitdaging, problematische relaties, zware belasting, zeer onzeker	390	25,9
TOTAAL		1 507	100,0

Wanneer we de mate waarin de ZKO-bedrijfsleider zich onzeker voelt over de toekomst relateren aan deze clusters van jobkenmerken, stellen we 2 groepen vast.

De ZKO-bedrijfsleiders die vallen binnen de jobtypes/clusters 1 en 2 (clusters die kunnen beschouwd worden als jobs van betere kwaliteit) zijn significant minder onzeker over de toekomst dan de ZKO-bedrijfsleiders met jobs van minder goede kwaliteit (clusters 3 en 4).

Clusters 1 en 2 verschillen onderling niet van elkaar, en ook clusters 3 en 4 verschillen onderling niet van elkaar in de mate waarin men zich onzeker voelt over de toekomst van de zaak.

5.3 Relatie tussen persoonskenmerken/organisatiekenmerken/jobkenmerken, het welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider en hoe hij/zij de toekomst ziet

Tot slot bekijken we welke persoons- en organisatiekenmerken, jobkenmerken, motivatie variabelen en welzijnsmaten gepaard gaan met de onzekerheid van ZKO-bedrijfsleiders over de toekomst van hun zaak of onderneming.

In eerste instantie toont deze analyse de zeer beperkte voorspellende waarde van de verschillende welzijnsmaten (R^2 change (blok 4 – blok 1+2+3)) voor de inschatting van de toekomst van de onderneming door de ZKO-bedrijfsleider.

Het hebben van depressieve klachten toont een samenhang met een grotere onzekerheid over de toekomst van de zaak terwijl de levenstevredenheid en jobtevredenheid van ZKO-bedrijfsleiders gepaard gaat met minder onzekerheid over de toekomst van hun zaak/onderneming.

Wat betreft de jobkenmerken spreekt het haast voor zich dat ZKO-bedrijfsleiders met meer inkomenszekerheid ook minder onzeker zijn over de toekomst van hun zaak/onderneming.

Innovatiegericht zijn (één van de motivaties om als ZKO-bedrijfsleider te werken) gaat eveneens gepaard met meer onzekerheid.

Tabel 5.6 Relatie tussen persoonskenmerken/organisatiekenmerken/jobkenmerken, het welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider en hoe hij/zij de toekomst ziet

	Onzekerheid over toekomst zaak
Leeftijd bedrijfsleider	ns
Geslacht	ns
Partner	ns
Kinderen t.e.m. 18 jaar	ns
Kinderen ouder dan 18 jaar	-0,09*
Leeftijd organisatie	ns
Bestuurt zaak met partner(s)	ns
Familiebedrijf	ns
Afwijkende werktijden tijdens de week	ns
Afwijkende werktijden tijdens het weekend	ns
Passende personeelsbezetting	ns
Bedrijfsbeleid inzake welzijn op het werk	ns
Grootte: 1 werknemer	ns
Grootte: 2 tot 5 werknemers	ns
Grootte: 5 tot 10 werknemers	ns
Sector: Bouw	ns
Sector: Industrie	ns
Sector: Groot en kleinhandel	ns
Sector: Diensten, profit	ns
Sector: Diensten, non profit	ns
Sector: Vrije en intellectuele beroepen	ns
Sector: Horeca	ns
Aantal gewerkte uren per week	ns
Autonomie	ns
Leerkansen	ns
Variatie in het werk	ns
Kunnen tonen wat men kan	ns
Sociale steun	ns
Zich gerespecteerd voelen	ns
Voorspelbaarheid	ns
Resultaat zien van inspanningen	-0,07*
Emotionele belasting	ns
Tijdsdruk	ns
Jobcomplexiteit	ns
Flexibiliteit	-0,06*
Inkomenszekerheid	-0,30***
Voldoen aan verwachtingen klant	ns
Problematische samenwerking medewerkers	ns
Aangewezen op zichzelf	ns
Fysieke risico's	ns
Passie	ns
Drang naar autonomie	ns
Extrinsieke motivatie	ns
Innovatiegericht	0,07*
Tevredenheid leven	-0,08*
Tevredenheid werk	-0,08**
Vitaliteit	ns
Uitputting	ns
Depressieve klachten	0,24***
Spier/rugpijn	ns
Hart/adempijn	ns
Hoofdpijn	ns
Werkstress	ns
Algemene gezondheid	ns
df	54
df (totaal)	996
F	10,68***
R ² change (blok 2- blok 1)	0,25
R ² change (blok 3 - blok 1+2)	0,01
R ² change (blok 4 – blok 1+2+3)	0,05
R ²	0,37

6 | Samenvatting en conclusie

Wanneer we het stressniveau van de ZKO-bedrijfsleiders in België vergelijken met het stressniveau van andere groepen (op basis van de EWCS-data 2015) stellen we enigszins verontrustende resultaten vast.

Tabel 6.1 EWCS werkstress in 2015 naar statuut (kies voor lek van de volgende uitspraken het antwoord dat het best overeenkomt met uw werksituatie: u ervaart stress in uw werk) en bevraging ZKO-bedrijfsleiders (In welke mate ervaart u stress in uw werksituatie?)

	Werknemers	Zelfstandigen	ZKO-bedrijfsleiders
Altijd	11,47	15,22	12,59
Meestal/vaak	21,37	20,95	48,31
Soms	39,06	38,12	30,91
Zelden	15,66	10,36	7,28
Nooit	12,45	15,35	0,91
Totaal	100,00	100,00	100,00

Op basis van deze vaststellingen zouden we (voorzichtig)⁵ kunnen besluiten dat er indicaties zijn dat de ZKO-bedrijfsleider beduidend vaker *stress* ervaart t.o.v. zelfstandigen (zonder personeel) of werknemers.

In deze studie gingen we dieper in op het welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider en op de samenhang tussen welzijn en welbevinden enerzijds en job-, organisatie- en persoonskenmerken anderzijds.

Wanneer we kijken naar de *jobkenmerken* van de ZKO-bedrijfsleiders zien we dat zij grotendeels onder te brengen zijn in 4 clusters van jobkenmerken, 4 *jobtypes* die we kunnen onderscheiden. Het merendeel van de ZKO-bedrijfsleiders werkt in jobs van relatief goede kwaliteit; het gaat om jobs waarin de ZKO-bedrijfsleider minimaal een zekere mate van steun en uitdaging ervaart met (voldoende) zekerheid. Het kan gaan om jobs die weinig tot zwaar belastend zijn. (clusters 1 en 2).

Daarnaast is er toch ongeveer 1 ZKO-bedrijfsleider op 4 die werkt in jobs met minder goede jobkwaliteit: het gaat om een job met een zware belasting waarbij men echter weinig ondersteund wordt, weinig uitdagende jobs gekoppeld aan een grote mate van onzekerheid. (cluster 4). Ten slotte zien we ook dat ongeveer 10% van de ZKO-bedrijfsleiders een job heeft die als weinig belastend wordt ervaren, met weinig ondersteuning en uitdaging en een zekere mate van onzekerheid. (cluster 3)

Naar *sector* toe zijn er duidelijke verschillen vast te stellen. Zo zien we dat binnen de horeca bijvoorbeeld een groter aandeel ZKO-bedrijfsleiders qua jobkenmerken eerder slecht scoort t.o.v. andere sectoren: 30% van de ZKO-bedrijfsleiders in de horeca heeft een zware job met weinig ondersteuning, weinig zekerheid en weinig uitdaging. De land- en tuinbouw kent dan weer een hoger aandeel jobs met weinig belasting en tevens weinig uitdaging, weinig steun en ook een zekere mate van onzekerheid.

⁵ De bevragingen zijn in een andere context, binnen een andere methode en op een ander meetmoment gevoerd.

Betere jobprofielen vinden we dan vaker terug bij de vrije en intellectuele beroepen en in de dienstensector. Ook in de bouwsector zien we een hoger aandeel van jobs met een zware belasting maar goed ondersteund, veel zekerheid en veel uitdaging. In de groot- en kleinhandel en industrie stellen we ook een relatief grotere aanwezigheid vast van jobs met weinig belasting en voldoende uitdaging, steun en zekerheid.

Tabel 6.2 Type clusters en aantal respondenten

Cluster	Omschrijving	N	%
1/stabiel en ondersteund kabbelend	Voldoende uitdaging, voldoende steun, weinig belasting, voldoende zeker	510	33,8
2/zware job maar met goesting	Veel uitdaging, veel steun, zware belasting, zeker	455	30,2
3/weinig van alles en onzeker	Weinig uitdaging, weinig steun, weinig belasting, eerder onzeker	152	10,1
4/zwaar, onzeker en niet ondersteund	Weinig uitdaging, problematische relaties, zware belasting, zeer onzeker	390	25,9
TOTAAL		1 507	100,0

Vervolgens gingen we na hoe het gesteld is met het *welzijn en welbevinden* van de ZKO-bedrijfsleider.

Het merendeel van de respondenten scoort relatief goed op de verschillende welzijnsmaten die we bevraagd hebben. Maar vooral qua *stress en gevoelens van uitputting* scoort een belangrijke groep toch eerder negatief.

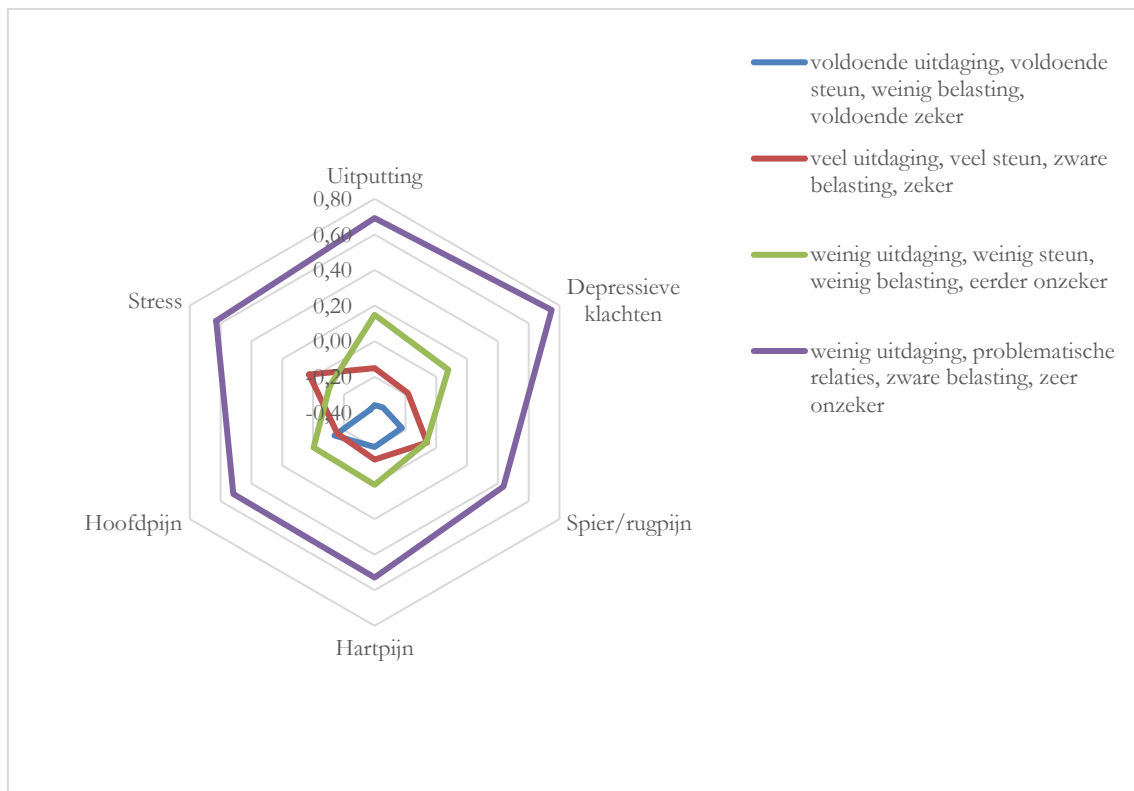
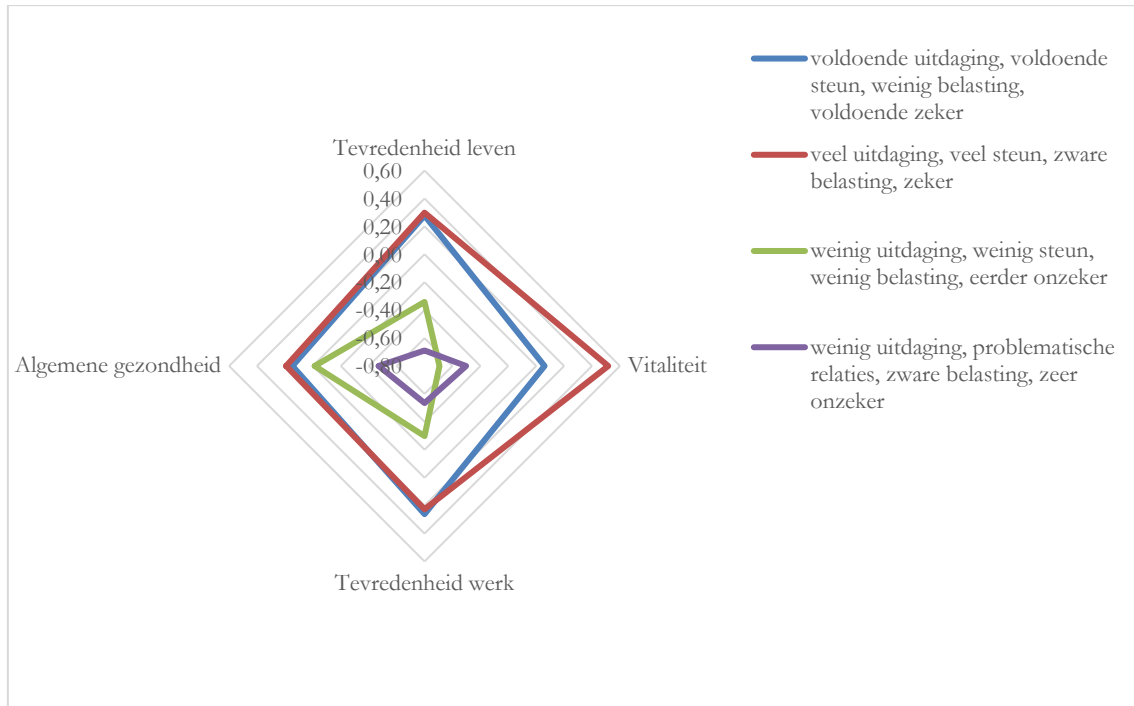
We gingen na *welke jobtypes van de ZKO-bedrijfsleiders samenhangen met de verschillende welzijnsmaten* en kwamen tot volgende vaststellingen. Onderstaande figuren tonen duidelijk aan dat de meest problematische groep op vlak van welzijn, cluster 4 (weinig uitdaging, problematische relaties, zware belasting, zeer onzeker) is. Deze ZKO-bedrijfsleiders, sterker vertegenwoordigd in de horeca dan in andere sectoren, rapporteren de laagste werk- en levenstevredenheid, de slechtste algemene gezondheid en de meeste fysieke en psychische klachten, stress en uitputting.

Enkel op vlak van vitaliteit scoort de cluster met weinig uitdaging, weinig steun, weinig belasting en eerder onzeker (cluster 3) nog slechter.

Daarentegen is de groep met eveneens een zware belasting maar tegelijk ook veel uitdaging, steun en zekerheid (cluster 2) de groep die de hoogste vitaliteit scoort en minder fysieke en psychische klachten. Zij ervaren wel meer stress in vergelijking tot hun collega's uit cluster 1 en 3, de clusters met minder belasting.

Cluster 1-jobs met voldoende uitdaging, voldoende steun, weinig belasting en voldoende zekerheid- geven het minste stress, het minste depressieve en fysieke klachten. Ook scoren deze ZKO-bedrijfsleiders goed op vlak van job- en levenstevredenheid en algemene gezondheid. Enkel op vlak van vitaliteit scoren ze minder hoog dan de collega's die onder meer zware belasting maar met sterke ondersteuning, veel uitdaging en zekerheid dienen te werken (cluster 2)

Figuur 6.1 Positieve en negatieve welzijnsmaten en clusters van jobkenmerken



We gingen via regressieanalyse *meer in detail na welke job-, persoons- en organisatiekenmerken een verschil maken en een zuivere samenhang vertonen met de verschillende welzijnsmaten.*

Opvallend aan deze resultaten is in eerste instantie de relatief grote voorspellingskracht van de jobkenmerken voor de verschillende welzijnsmaten. Algemene gezondheid is minder sterk geassocieerd

met de jobkenmerken en ook blijkt de voorspellingskracht van jobkenmerken minder groot voor de leeftijd tot wanneer men wenst te werken.

De tijdsdruk waaronder ZKO-bedrijfsleiders dienen te werken is hoog. Werken onder een grotere *tijdsdruk* gepaard met meer werkstress, minder levenstevredenheid, minder jobtevredenheid, minder vitaliteit en meer uitputting en meer depressieve klachten.

Wat de overige jobkenmerken betreft, zien we een verband tussen *emotionele belasting en fysieke risico's* en verschillende welzijnsmaten. Bedrijfsleiders met een hoge emotionele belasting of met veel fysieke risico's in hun job rapporteren een minder goede algemene gezondheid, meer werkstress, meer uitputting en meer depressieve klachten. Meer fysieke risico's hangen samen met minder tevredenheid en minder vitaliteit.

Naarmate ZKO-bedrijfsleiders meer *autonomie* ervaren, voelen zij zich ook meer tevreden over hun leven en hun job, ervaren ze meer vitaliteit en minder uitputting en minder depressieve klachten. Zij rapporteren een betere algemene gezondheid.

Ook het *zien van resultaten van de geleverde inspanning* blijkt een belangrijke buffer: naarmate men meer resultaat ziet, ervaren ZKO-bedrijfsleiders minder werkstress, een grotere job- en levenstevredenheid, meer vitaliteit en minder uitputting en minder depressieve klachten.

Het hebben van *leerkansen* gaat eveneens gepaard met een betere algemene gezondheid, meer vitaliteit, met een grotere job- en levenstevredenheid, met minder uitputting. Meer leerkansen hangen ook samen met een hogere gewenste pensioenleeftijd.

Kunnen tonen wat men kan in de job, hangt samen met meer vitaliteit. Het ervaren van **sociale steun** hangt positief samen met meer levenstevredenheid.

Zich gerespecteerd voelen gaat eveneens gepaard met een betere algemene gezondheid, meer vitaliteit en meer tevredenheid en met minder depressieve klachten. Zich gerespecteerd voelen hangt ook samen met een hogere gewenste pensioenleeftijd.

Hoe meer *inkomenszekerheid* men ervaart, hoe minder stress men heeft, hoe meer tevreden en vitaal men zich voelt. Men ervaart minder depressieve en fysieke klachten. Wel wensen deze mensen vroeger op pensioen te kunnen gaan.

Aangewezen zijn op zichzelf vormt een belangrijke risico: personen die meer aangewezen zijn op zichzelf hebben meer stress, zijn minder tevreden, zijn minder vitaal en meer uitgeput. Zij hebben meer depressieve klachten.

Jobcomplexiteit hangt samen met meer werkstress en meer uitputting.

Wat de persoons- en organisatiekenmerken betreft, stellen we slechts een beperkt aantal significante verbanden vast die blijven bestaan na controle voor de verschillende ingebrachte kenmerken. Oudere bedrijfsleiders ervaren minder werkstress, minder uitputting, minder depressieve klachten en wensen langer te werken dan de jongere bedrijfsleiders. Ook mannen wensen langer te blijven werken dan vrouwen.

Wat de *organisatiekenmerken* betreft, zien we dat *passende personeelsbezetting* gepaard gaat met een betere algemene gezondheid, minder werkstress, meer levenstevredenheid, en met minder uitputting en minder depressieve klachten.

Vooral ook het invasieve karakter van werken tijdens het weekend wordt duidelijk: *afwijkende werktijden tijdens het weekend* gaan samen met minder levenstevredenheid en vitaliteit en meer uitputting en depressieve klachten.

Vermits een *passende personeelsbezetting* los van de onderzochte jobkenmerken, toch een significante samenhang vertoont met diverse welzijnsmaten, bekijken we deze variabele even apart om hier meer inzicht in te verwerven. We stelden inderdaad vast dat een niet-passende personeelsbezetting sterk samenhangt met werken onder grote tijdsdruk en met meer gepresteerde uren; we kunnen veronderstellen dat bedrijfsleiders ZKO's de gevolgen van een niet-passende personeelsbezetting voorname-

lijk zelf opvangen. De kleinschaligheid van hun organisatie biedt weinig interne numerieke flexibiliteitsmogelijkheden waardoor zijzelf meer taken op zich nemen wanneer men kampt met onvoldoende personeel of met wisselende personeelsbehoeften en -inzet.

Daarnaast kunnen we veronderstellen dat het niet kunnen beschikken over een passende personeelsbezetting vaak gepaard gaat met personeelsproblemen. Dit wordt ook bevestigd door de resultaten: deze organisaties kampen met hogere absentiecijfers, meer problematische relaties met medewerkers, en deze organisaties gaven ook vaker dan andere aan dat personeelsproblemen een belangrijke oorzaak van stress vormen. ZKO-bedrijfsleiders werken immers nauw samen met hun medewerkers. Wanneer hier problemen ontstaan, heeft dit een grotere rechtstreekse impact op hun welzijn en welbevinden.

Een niet passende personeelsbezetting kan leiden tot personeelsproblemen als de groep van werknemers niet over de juiste omvang of kwalificaties beschikt om de jobvereisten uit te voeren. Deze fricties kunnen een belangrijke impact hebben op de sociale relaties in de organisatie.

Daarenboven is het voor ZKO-bedrijfsleiders niet eenvoudig om beslissingen in verband met personeelsuitbreiding te nemen. De impact van dergelijke beslissing is immers groot voor deze kleinere organisaties. Een bijkomende aanwerving betekent een relatief grote investering. Ook dit kan een belangrijke impact hebben op het welzijn en welbevinden van ZKO-bedrijfsleiders. Onzekerheid naar de toekomst toe en een gevoel van grote verantwoordelijkheid ten aanzien van medewerkers, zullen dit enkel maar versterken.

Ten slotte wensen we te onderzoeken in welke mate de houding van de ZKO-bedrijfsleider ten aanzien van de toekomst van zijn haar zaak/onderneming samenhangt met de job- en organisatiekenmerken en met persoonskenmerken waaronder het welzijn en welbevinden van de ZKO-bedrijfsleider.

De resultaten van deze oefening tonen echter een zeer beperkte voorspellende waarde van de verschillende welzijnsmaten voor de inschatting van de toekomst van de onderneming door de ZKO-bedrijfsleider. Het hebben van depressieve klachten toont wel een samenhang met een grotere onzekerheid over de toekomst van de zaak terwijl de levenstevredenheid en jobtevredenheid van ZKO-bedrijfsleiders gepaard gaat met minder onzekerheid over de toekomst van hun zaak/onderneming.

Wat betreft de jobkenmerken spreekt het haast voor zich dat ZKO-bedrijfsleiders met meer inkomenszekerheid ook minder onzeker zijn over de toekomst van hun zaak/onderneming. En ten slotte blijkt innovatiegerichtheid (als één van de motivaties om als ZKO-bedrijfsleider te werken) eveneens gepaard te gaan met meer onzekerheid.