

# Ontslagbescherming grote

**W**at zou er moeten veranderen zodat in het middenbedrijf meer personeel wordt aangenomen? Om hier inzicht in te verkrijgen is in het onderzoek van de TrendMeter een aantal vragen voorgelegd aan ongeveer 400 directeuren van het middenbedrijf (20-500 werknemers).

## Kwaliteit en motivatie werknemers slechter

De meeste directeuren van het middenbedrijf (62 procent) geven aan dat zij het aantrekken van nieuwe werknemers niet echt als moeilijk ervaren; 21 procent vindt het echter wél moeilijk. In vergelijking met 1 à 2 jaar geleden vindt iets meer dan de helft (56 procent) van hen het makkelijker om nu nieuw personeel te vinden, vooral omdat er tegenwoordig meer aanbod is. Aan de andere kant vindt juist 46 procent het moeilijker, met name omdat de kwaliteit en de motivatie van de werknemers nu slechter is.

Het grootste deel van de directeuren (84 procent) is autonoom als het gaat om het bepalen van het beleid op het

gebied van het aannemen van nieuwe medewerkers. Bij het aannemen van oproepkrachten en personeel met een vast contract is respectievelijk 50 procent en 54 procent van de directeuren van het middenbedrijf terughoudend (respectievelijk 32 procent en 30 procent is positief). Ten aanzien van het aannemen van tijdelijk personeel is men minder negatief: 44 procent is terughoudend en 39 procent is positief.

## Deeltijdbanen nauwelijks een bedreiging

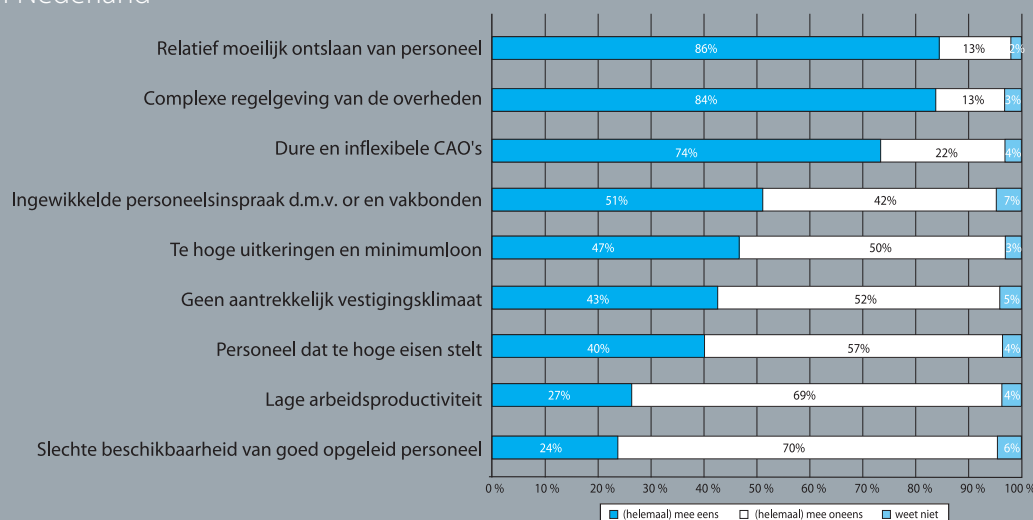
Van alle ondernemers heeft 87 procent medewerkers in dienst die een deeltijdcontract hebben (bijvoorbeeld mensen die 2 à 3 dagen per week werken). Vooral grote internationale bedrijven hebben deeltijdwerkers in dienst. Volgens het grootste deel van de directeuren heeft dit geen gevolgen voor de continuïteit en de bereikbaarheid van het bedrijf. Een klein deel van de directeuren (17 procent) geeft aan dat deeltijdwerkers juist een positief effect hebben op de continuïteit van de onder-

neming. Het in deeltijd werken leidt tot flexibiliteit, enthousiasme en productiviteit bij de werknemer en vermindering van de werkdruk. Het zijn wederom met name directeuren van grote, internationale bedrijven die deze positieve kanten van deeltijdwerk zien. Ongeveer evenveel directeuren (19 procent) zien toch vooral negatieve gevolgen voor de continuïteit van het bedrijf. Zij zien vooral nadelen met betrekking tot de informatieoverdracht, de bereikbaarheid van het bedrijf of de contactpersoon en ze hebben het idee dat ook de betrokkenheid van deeltijdwerkers minder is. Daarnaast geven zij aan dat de meeste posities binnen een bedrijf gebaseerd zijn op fulltimemedewerkers.

## Hogere arbeidsmobiliteit stimuleert werkgelegenheid

De directeuren is een aantal stellingen voorgelegd met betrekking tot het mogelijk eenvoudiger maken van het aannemen van nieuwe medewerkers. Het blijkt dat veel directeuren blijkbaar bang zijn om aan medewerkers vast te zitten, want

Mate waarin men het eens is met mogelijke belemmeringen voor buitenlandse bedrijven zich te vestigen in Nederland



# rem op werkgelegenheid

80 procent geeft aan eerder nieuwe werknemers aan te nemen als het makkelijker zou zijn om personeel te ontslaan. Ook ziet 86 procent van de directeuren het relatief moeilijk ontslaan van personeel als reden waarom internationale bedrijven Nederland niet als hun vestigingsplaats kiezen. Dat een bedrijf zich moet houden aan het minimumloon is niet echt van invloed op het aannemen van personeel, vindt 85 procent. De meningen zijn enigszins verdeeld over de kwestie of men makkelijker nieuwe medewerkers zou aannemen als het bedrijf niet verplicht zou zijn bij ziekte 100 procent door te betalen. Voor kleinere, lokale bedrijven geldt dit iets sterker dan voor grotere bedrijven.

## Complexe regelgeving remt vestigen in Nederland

Nederlandse ondernemers denken dat internationale ondernemers bij de overweging zich wel of niet hier te vestigen, voor een deel tegen dezelfde factoren aanlopen als zijzelf. Volgens de directeuren zijn, naast het relatief moeilijk ontslaan van medewerkers (86 procent), complexe regelgeving van de overheden (84 procent) en dure en inflexibele CAO's (74 procent) belangrijke redenen zich niet te niet willen vestigen in Nederland. De overige mogelijke redenen zijn opgenomen in figuur 1.

We hebben de directeuren de vraag voorgelegd of zij een morele of maatschappelijke verplichting hebben om bij te dragen aan een betere maatschappij of dat zij primair verantwoordelijk zijn voor continuïteit en winstgevendheid van hun eigen bedrijf. Het grootste deel van de directeuren (58 procent) kiest toch voor het eigen bedrijf, maar toch nog 37 procent vindt dat zij de verplich-

ting hebben bij te dragen aan een betere maatschappij.

## Stimuleren rendeert beter dan verplichten

Van de groepen die moeilijker aan een baan komen dan andere staan in deze TrendMeter onder meer mensen met een fysieke of geestelijke handicap en kansarme jongeren centraal. De overheid en/of vakbonden proberen door middel van aanpassingen in de regelgeving de aantrekkelijkheid van het aannemen van medewerkers in deze groepen te verbeteren. Zo dringen vakbonden er bij de overheid op aan dat er een verplichting moet komen om onder andere gehandicapten in dienst te nemen. Bij navraag bij de directeuren uit het middenbedrijf blijkt een ruime meerderheid (60 procent) tegen deze verplichting te zijn.

Overigens heeft ongeveer de helft (51 procent) van de directeuren van het middenbedrijf medewerkers met een fysieke of geestelijke handicap in dienst. Gemiddeld maken zij 4 procent uit van het totale werknemersbestand. Van de directeuren die geen medewerkers met een handicap in dienst hebben, zegt 34 procent wel te overwegen medewerkers met een fysieke handicap aan te nemen. Daarnaast geeft 22 procent aan te overwegen iemand met een fysieke of geestelijke handicap aan te nemen, 38 procent overweegt dit niet.

Een ander voorstel is om bedrijven te stimuleren kansarme jongeren tot 24 jaar die in de bijstand zitten een stageplaats aan te bieden, door het bedrijf minder sociale lasten te laten betalen. Het plan is dat bedrijven die deze jongeren aannemen straks geen WAO-premie hoeven te betalen en om het extra aantrekkelijk te maken zou dit plan moeten gelden

voor alle jongeren onder de 24 jaar (dus niet alleen degenen die in de bijstand zitten). Over dit plan zijn directeuren uit het middenbedrijf meer positief: 65 procent van de directeuren zegt dat dit plan hen zou stimuleren jongeren aan te nemen. De directeuren die aangeven dat dit plan hen niet stimuleert (33 procent) geven hiervoor als argument dat zij mensen aannemen op basis van kwaliteit en dat zij het dwingen van mensen om te werken niet goed vinden. Daarnaast geven enkele directeuren aan dat zij alleen hoger opgeleiden aannemen of dat zij geen jongeren aannemen. Directeuren geven eveneens aan dat zij ook twijfelen aan de motivatie van de zogenaamde kansarme jongeren: "Als die jongeren gemotiveerd waren, hadden zij wel werk. Er valt niets te stimuleren."

Tot slot is aan de directeuren van het middenbedrijf de volgende stelling voorgelegd: 'Er gaan steeds meer stemmen op die zeggen: een WW-, bijstands-, of WAO-uitkering is alleen bestemd voor mensen die niet in staat zijn te werken. Het begrip "passende arbeid" moet komen te vervallen.' Een meerderheid van de directeuren (60 procent) is het eens met deze stelling.

Mei 2005

# TRENDMETER VAN HET MIDDENBEDRIJF

## Directeuren positiever over werkgelegenheid

- Verbetering orderpositie
- Investerings doen een stapje terug
- Omzet maakt pas op de plaats

## Thema: sociale regelgeving en werkgelegenheid

- Ontslagbescherming remt nieuwe banen
- Arbeidsmobiliteit bevordert werkgelegenheid
- Stimuleren werkt beter dan verplichten

De TrendMeter van het Middenbedrijf is een initiatief van de Stichting TrendMeter, een samenwerkingsverband tussen F. van Lanschot Bankiers, Motivaction en ELAN. De doelstelling van de Stichting TrendMeter is het signaleren en analyseren van (economische) ontwikkelingen die van belang zijn voor het Nederlandse middenbedrijf (20-500 werkzame personen). De basis van de TrendMeter wordt gevormd door een panel van ruim 400 algemeen directeuren, dat tweemaal per jaar deelneemt aan een telefonische enquête uitgevoerd door Motivaction.

F. van Lanschot  Bankiers

  
motivaction  
research and strategy

ELAN

Verschijnt als speciale bijlage in ELAN 05, mei 2005

# Directeuren positiever

**D**irecteuren van het Nederlandse middenbedrijf denken vrijwel hetzelfde over de Nederlandse economie als een half jaar geleden. Dit blijkt uit het TrendMeter-onderzoek dat in maart 2005 is uitgevoerd onder ongeveer 400 directeuren van middelgrote bedrijven (20-500 werknemers). De index van de orderpositie is vrijwel gelijk gebleven. Licht gedaald zijn de indexen van de investeringen en de winstgevendheid. Wel is men positiever over de werkgelegenheid dan een half jaar geleden. De verwachting dat de werkgelegenheid stijgt, zet door. Ook het vertrouwen in de algemene economische situatie van Nederland die in september 2003 begon aan te trekken, zet verder door. Maar liefst 60 procent van de directeuren in het middenbedrijf verwacht de komende twaalf maanden een verbetering (in september nog 55 procent en in maart 54 procent). Slechts 10 procent verwacht een verslechtering, terwijl dat een half jaar geleden nog 15 procent was en een jaar geleden nog 19 procent.

## TrendMeter-index stabiel

De TrendMeter-index (zie kader) is ten opzichte van september 2004 onveranderd gebleven, namelijk 27. In september 2004 was de TrendMeter-index nog flink gestegen: van 17,5 naar 27.

## Werkgelegenheid trekt iets aan

In september 2004 was de subindex voor de werkgelegenheid weer boven het nulpunt gestegen, nadat deze in maart 2004 een dieptepunt van -3 had bereikt. Ten opzichte van september 2004 verwacht eenzelfde percentage van directeuren uit het middenbedrijf dat de werkgelegenheid de komende 12 maanden zal stijgen, namelijk 29 procent. Een iets lager percentage dan in september verwacht een afname van de werkgelegenheid, namelijk 17 procent tegenover 19 procent in september 2004. Dit resulteert in een subindex van 12 ten opzichte van 10 in september 2004.

In de afgelopen 12 maanden is het aantal vaste medewerkers met gemiddeld 1,4 procent afgenomen. Over de komen-

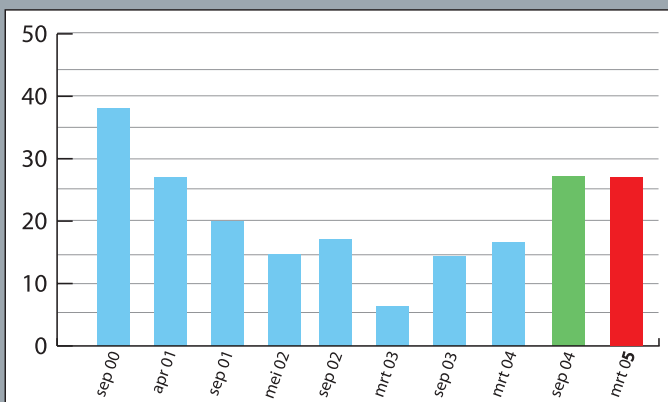
de 12 maanden is men optimistischer: de ondervraagde directeuren verwachten een toename van het vaste personeel van gemiddeld 0,5 procent. In september verwachtte men nog een lichte daling (-0,3 procent). Bij de tijdelijke krachten is het beeld van de afgelopen 12 maanden negatiever: het aantal tijdelijke werknemers is gemiddeld met 5,5 procent afgenomen. Net als bij de vaste werknemers is men over de komende 12 maanden weer positief. De directeuren verwachten een stijging van gemiddeld 8,2 procent ten opzichte van de huidige situatie.

## Nog steeds positief over orderpositie

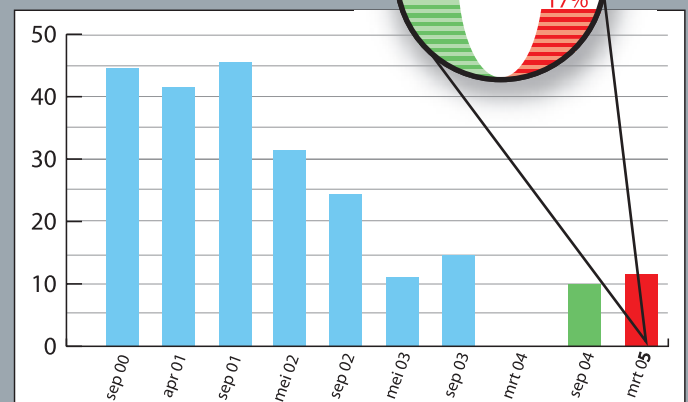
De ontwikkelingen in de orderportefeuilles zien er volgens de ondernemers nog steeds goed uit. Slechts 7 procent van de ondervraagden verwacht voor de komende twaalf maanden een verslechtering van de orderpositie en 53 procent verwacht een verbetering. Beide cijfers wijken nauwelijks af van die van een half jaar geleden. De subindex voor de orderpositie blijft dan ook nage-

D e

### Index



### Werkgelegenheid



# over werkgelegenheid

noeg gelijk. Stond deze in september 2004 op 45, nu is deze 46. Zowel over de binnenlandse als de buitenlandse orders hebben de directeurs positieve verwachtingen. De branche waarin men het meest positief is over de ontwikkeling van de orderpositie, is de horeca. Over de huidige situatie is men ook vrij positief: 9 procent van de ondernemers zegt dat deze er ongunstig uitziet, terwijl 54 procent aangeeft dat deze gunstig tot zeer gunstig is. Dit is stabiel ten opzichte van september 2004.

## Omzet pas op de plaats

De verwachting ten aanzien van de omzet is stabiel. 60 procent van de directeurs van het middenbedrijf verwacht een omzetsijging voor de komende 12 maanden (was 61 procent in september 2004). Ook het percentage van de directeurs die een omzetsdaling verwachten is nauwelijks veranderd ten opzichte van september, namelijk 7 procent (ten opzichte van 6 procent in september). Evenals in september zijn internationaal opererende bedrijven

het meest positief: 68 procent verwacht dat de omzet zal toenemen en slechts 2 procent verwacht een afname. Wederom

ziet de horeca de omzetsontwikkeling het meest positief in (79 procent verwacht een toename en geen van de onderne-

## De TrendMeter-index

De TrendMeter-index is een cijfermatige weergave van het ondernemersklimaat in het Nederlandse middenbedrijf. De TrendMeter-index wordt als volgt berekend: het aantal ondernemers dat gunstige en zeer gunstige verwachtingen heeft voor een termijn van twaalf maanden wordt verminderd met het aantal ondernemers dat ongunstige en zeer ongunstige verwachtingen heeft voor dezelfde termijn. Daarbij worden vier factoren in aanmerking genomen: werkgelegenheid, orderpositie, investeringen en winstgevendheid.

Een voorbeeld: op de vraag 'kunt u aangeven wat u verwacht van de ontwikkeling van uw orderportefeuille in de komende twaalf maanden?' is als volgt

geantwoord: Zal...

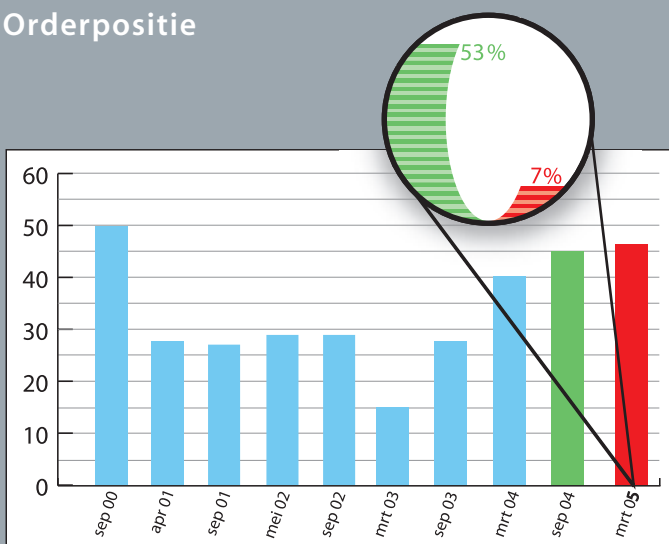
sterk afnemen	0%
afnemen	7%
gelijk blijven	38%
toenemen	51%
sterk toenemen	2%
weet niet/wil niet zeggen	3%

Hieruit wordt de TrendMeter-subindex voor de 'orderpositie' berekend  $(51+2)-(7+0) = 46$ . Deze score betekent dat er per 100 ondernemers 46 meer positief dan negatief zijn.

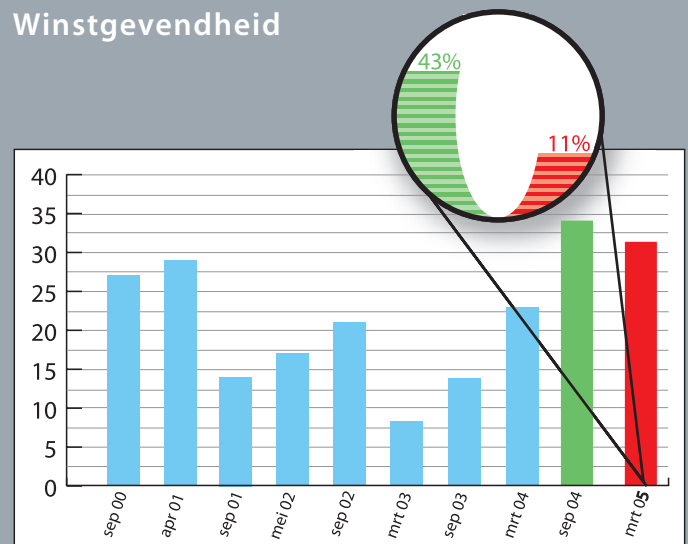
Voor elk van de vier genoemde factoren wordt volgens deze methode een subindex berekend. Het ongewogen gemiddelde van deze index resulteert in de TrendMeter-index.

## T r e n d M e t e r

### Orderpositie



### Winstgevendheid



## De invloed van onderzoek

Na ruim tien jaar TrendMeter-onderzoek kunnen we vaststellen dat er een betrouwbare en sterk voorspellende werking van deze onderzoeksrapportages uitgaat. De werkgevers kunnen niet alleen uit de losse hand een waarheidsgetrouwe terugblik geven, zij blijken ook een reële toekomstverwachting te kunnen uitspreken. Hun verwachtingen zijn wel structureel iets positiever, maar dat is wellicht ondernemers eigen. Zorgvuldige bestudering van de werkgeversverwachtingen is dus een graadmeter voor de ontwikkelingen van de economie gebleken.

De TrendMeter-onderzoeken van de afgelopen anderhalf jaar geven wat betreft de indicatoren, orderpositie, winstgevendheid en investeringen een steeds positiever beeld. Alleen op het gebied van werkgelegenheid blijven de directeuren terughoudend. Waarom? Onder welke voorwaarden zouden werkgevers zich comfortabeler voelen en gemakkelijker nieuw

personeel aannemen, dat is de vraag die bij 'de trendmeters' naar boven kwam na analyse van de voorgaande rondes. Directeuren hebben hun antwoorden klaar, zonder aarzelen weten zij een aantal belemmeringen te noemen die hun terughoudendheid in de hand werken. Een organisatie heeft arbeidskrachten nodig om het werk gedaan te krijgen, tevens moet die organisatie flexibel op veranderende vraag kunnen reageren. Door de maatschappelijke dynamiek is het spel van vraag en aanbod complexer en gedifferentieerder, maar de factor personeel is een handicap voor het slagvaardig reageren op een veranderende markt. Zou het idealistische systeem van de ontslagbescherming wat te ver zijn doorgeschoten, zodat het nu negatief doorwerkt op de werknemers zelf? Als wij de uitkomsten van deze TrendMeter serieus nemen, zou een versoepeling van de ontslagbescherming de arbeidsmobiliteit doen toenemen, met een positief effect op de economie. Als het bovenstaande waar is, dan kan dit TrendMeter-onderzoek een positieve invloed hebben op de economie van Nederland.

*Frits Spangenberg,  
directeur Motivation*

mers uit de horecabranche verwacht een daling van de omzet).

De afgelopen 12 maanden is het weer iets beter gegaan met de omzetontwikkeling ten opzichte van september 2004. Nu heeft 49 procent van de ondernemers de omzet zien toenemen en 23 procent heeft deze zien dalen (ten opzichte van respectievelijk 46 procent en 26 procent in september).

### Verwachting winstgevendheid matig

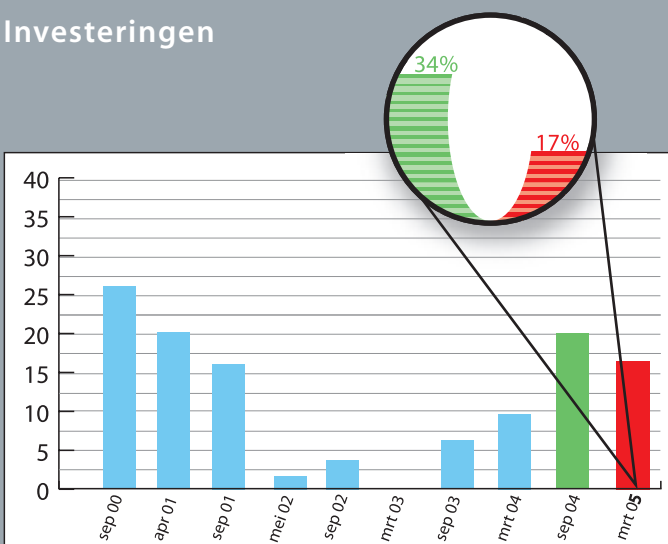
De ondervraagde ondernemers hebben nog steeds positieve verwachtingen over

de winstgevendheid voor de komende 12 maanden, maar de verwachting is wel minder positief dan een half jaar geleden. Op dit moment verwacht 43 procent een toename van de winstgevendheid. Dit is iets lager dan in september 2004, toen nog 46 procent verwachtte dat de winstgevendheid zou stijgen. Het percentage dat een afname verwacht is ongeveer gelijk, namelijk 11 procent tegenover 12 procent in september. De subindex is dus gedaald van 34 naar 32. Ook wat betreft winstgevendheid is men in de horecabranche weer het meest positief

(lieft 65 procent verwacht een toename). De winstontwikkeling was in de afgelopen 12 maanden even negatief als in de meting van september. Nu geeft 49 procent aan dat de winstgevendheid krap is (was 42 procent in september 2004) en slechts 17 procent geeft aan een ruime winst geboekt te hebben (tegenover 18 procent in september 2004). Vooral bij de kleinere, lokaal opererende bedrijven is het percentage dat zegt dat de winstontwikkeling krap is, hoog. Hetzelfde geldt voor de sector bouwnijverheid (71 procent geeft aan dat de winstontwikkeling (zeer) krap was, terwijl maar 5 procent aangeeft dat deze ruim was).

## I n d e x

### Investeringen



### Investeringen weer een stapje terug

De subindex van de investeringen is eveneens iets gedaald ten opzichte van september 2004. Van de directeuren van het middenbedrijf verwacht 34 procent een toename van de investeringen en 17 procent een afname. Dit betekent een subindex van 17, terwijl deze een half jaar geleden nog 20 was. De afgelopen 12 maanden heeft 32 procent van de ondernemingen de investeringen zien teruglopen; 29 procent zag deze stijgen.