



**Panteia**

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



## **Monitor MKB Bouw & Infra** juli 2016



Wim Scheltes & Manfred Kindt

Zoetermeer, juli 2016

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

# Inhoudsopgave

<b>In vogelvlucht</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2 Onderzoeksresultaten</b>	<b>8</b>
2.1 Inleiding	8
2.2 Personeel op de bouwplaats	8
2.3 Personeel: nieuw, vertrokken en vacatures	9
2.4 Wet Werk en Zekerheid	11
2.5 Werkvoorraad	12
2.6 Ontwikkeling van druk op de prijzen	13
2.7 Omzetontwikkeling	14
2.8 Bedrijfsresultaat	14
2.9 Investerings	15
2.10 Betalingsproblematiek	16
2.11 Transitievergoeding en loondoorbetaling tweede ziektejaar	17
<b>3 Onderzoekverantwoording</b>	<b>18</b>
3.1 Onderscheiden clusters	18
3.2 Opzet en verloop van uitgevoerde metingen	18



# In vogelvlucht

## Meting voorjaar 2016

In het voorjaar van 2016 zijn telefonische interviews gehouden onder MKB-bedrijven in de sector bouw en infra: dat was de zevende meting van "Monitor MKB Bouw & Infra". Het voorliggende rapport geeft een beeld van de resultaten en omvat onder andere (ontwikkelingen in) omzet, werkgelegenheid, werkvoorraad, prijsontwikkeling, bedrijfsresultaat, investeringen, betalingsgedrag, ervaringen met de Wet Werk en Zekerheid en loondoorbetaling in het tweede ziektejaar.

### Op de bouwplaats

Iets minder dan twee derde (65%) van de werknemers is overwegend werkzaam op de bouwplaats. Bij de meting een jaar geleden ("vijfde meting") was dat juist net iets meer dan twee derde (70%) van de werknemers.

De functie van de werknemers op de bouwplaats lijkt langzaam te verschuiven in de richting van uitvoerend naar leidinggevend. Mogelijk ligt de inzet (inhuur of inleen) van tijdelijke werkkrachten daaraan ten grondslag, waardoor vaste werknemers nu leidinggevende taken krijgen.

### Instroom personeel in 2015 verminderd

In de periode 2015 tot en met januari 2016 is, sector breed beschouwd, door 5% van de bedrijven nieuw personeel aangenomen. Dit is een afname ten opzichte van het jaar daarvoor (destijds 10% instroom).

Nieuw personeel is vooral geplaatst als "uitvoerende op de bouwplaats". Ten opzichte van de vijfde meting (voorjaar 2015) is deze plaatsing licht toegenomen, ten faveure van "leidinggevend op de bouwplaats".

### Uitstroom personeel in 2015 verminderd

Sector breed gezien, is in de periode 2015 tot en met januari 2016 bij 5% van de bedrijven personeel vertrokken. Dit is een halvering ten opzichte van het daaraan voorafgaande jaar (destijds 10% uitstroom). Het vertrekkende personeel betreft vooral "uitvoerend op de bouwplaats". Daarmee lijken instroom en uitstroom elkaar in balans te houden.

### Gedwongen ontslag in 2015 sterk afgenomen

Personeel dat is vertrokken, deed dit vaak uit eigen beweging. Dat duidt erop dat er elders werkmogelijkheden zijn en dat het personeel daar (meer of betere) mogelijkheden ziet. Slechts een klein deel (6%) van de uitstroom is een gevolg van gedwongen ontslag. In voorgaande onderzoekjaren lag dat aandeel veel hoger. Bij de vijfde monitormeting, gehouden in voorjaar 2015, was in 55% van de uitstroom sprake van gedwongen ontslag. Geconcludeerd kan daarom worden dat aannemerijen in stabielere vaarwater terecht zijn gekomen. Bedrijven zijn in voorgaande jaren ingekrompen, hun bedrijfsomvang lijkt zich nu te stabiliseren.

### Inleen en inhuur op hetzelfde niveau

Door twee derde (67%) van de aannemerijen wordt personeel ingeleend of ingehuurd. Sector breed gezien, is dat ongeveer gelijk aan een jaar geleden. Alleen in het cluster GWW is sprake van sterk afgenomen inleen en inhuur. Omdat dit cluster gemeten in aantal bedrijven relatief klein is, is het effect ervan op de gehele sector gering. Bij inleen en inhuur handelt het, evenals voorgaande jaren, vooral om ZZP'ers. Payroll constructies worden door bedrijven nog relatief weinig toegepast.



### ■ **Kritiek op de Wet Werk en Zekerheid**

De Wet Werk en Zekerheid (kortweg "WWZ") is per 1 juli 2015 ingegaan. Via die wet wordt gestreefd naar structurele verbeteringen op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Doel ervan is dus om bij te dragen aan een fatsoenlijke arbeidsmarkt. Op de WWZ is kritiek. Ruim 7 van 10 bedrijven (71%) geven aan dat de WWZ remmend werkt op het in vaste dienst nemen van werknemers. Een bloemlezing van de commentaren: Bedrijven zijn van mening dat de lasten vooral bij de werkgever gelegd worden. De arbeidsflexibiliteit is door de vele regeltjes juist afgenomen in plaats van toegenomen. Slecht personeel kwijtraken is (nog steeds) moeilijk, en dan moet de werkgever ook nog een transitievergoeding betalen.

Bedrijven komen ook met suggesties. Een bloemlezing daarvan: Gevraagd wordt om een versoepeling van het ontslagrecht, dus meer flexibiliteit voor werkgevers. Ook wordt gevraagd om meer rekening te houden met de bedrijfssituatie van de werkgever: maak bijvoorbeeld onderscheid naar bedrijfsomvang. Of voer tijdelijk ontslag in, om perioden met weinig werk bij het bedrijf te kunnen overbruggen dan wel voer seizoencontracten in.

### ■ **Werkvoorraad**

De werkvoorraad van bedrijven lijkt zich voorzichtig te verschuiven van middellange naar korte termijn. De werkhorizon wordt dus langzaam korter. Dit speelt vooral in het BU/sloop cluster. Omdat veel bedrijven in dit cluster vallen, is het effect hiervan sector breed gezien merkbaar. Bij het kleine cluster GWW is daarentegen sprake van een verschuiving naar een lange(re) termijn.

### ■ **Beoordeling werkvoorraad positief**

De huidige werkvoorraad wordt door de geïnterviewde bedrijven, sector breed gezien, positief beoordeeld. Als het huidige oordeel vergeleken wordt met dat van enkele jaren geleden, dan is zelfs sprake van een toegenomen positief beeld. Ook de beoordeling van de toekomstverwachting werkvoorraad laat een stijgende trend zien.

### ■ **Continuering prijsdruk**

Zo'n 9 op de 10 bedrijven zijn van mening dat de prijsdruk vanuit opdrachtgevers in de periode 2015 tot en met januari 2016 gelijk is gebleven dan wel is toegenomen. Sector breed gezien, zijn de verschillen ten opzichte van een jaar geleden beperkt. Omdat er toen ook sprake was van een toename, betekent dit dat de prijsdruk continueert.

### ■ **Bedrijfsresultaat 2015 duidelijk verbeterd**

Door 5% van de bedrijven is gemeld dat het bedrijfsresultaat 2015 met rode cijfers is geschreven (verlies). Daarentegen is door 71% aangegeven dat winst is gemaakt. Dat is een duidelijke verbetering in vergelijking met het bedrijfsresultaat 2014 toen vooral "rond de nul" werd gemeld. Het merendeel van de geïnterviewde bedrijven (88%) gaf aan tevreden te zijn over het behaalde bedrijfsresultaat. In alle clusters is sprake van een toegenomen tevredenheid over het bedrijfsresultaat.

### ■ **Bedrijfsresultaat 2016**

Over de ontwikkelrichting van het bedrijfsresultaat 2016 zijn bedrijven voorzichter. Sector breed beschouwd, wordt door 15% van de bedrijven aangegeven dat dit zal afnemen in vergelijking met het bedrijfsresultaat over 2015. Opgemerkt wordt dat dit niet wil zeggen dat er over 2016 verlies geleden zal worden.



### ■ **Investeringsbehoefte toegenomen**

In de afgelopen jaren zijn de investeringen beperkt gebleven, onder invloed van lage omzetten, lage rendementen en magere resultaten. Maar er lijkt sprake van kentering. In het afgelopen jaar is door bijna drie kwart van de bedrijven geïnvesteerd in machines en/of gereedschappen, en door een kwart in opleiding. Ook in 2016 is reeds geïnvesteerd, dan wel zijn daar plannen voor, bij een derde van de bedrijven.

### ■ **Betalingsproblematiek blijft knellen**

Opdrachtgevers die (te) laat betalen kunnen bedrijven in financiële problemen brengen. In 4 op de 10 gevallen (41%) ervaren bedrijven een late betaling door hoofdaannemers als een klein dan wel groot probleem. En in het geval van overheidsinstanties ziet ruim 1 op de 5 bedrijven (22%) late betaling als een probleem. Bij particuliere opdrachtgever geven 3 op de 10 (30%) bedrijven aan hiermee problemen te kunnen hebben.

Ook geheel of gedeeltelijk niet betalen kan tot problemen leiden. Per saldo wordt dit, sector breed, als een minder groot probleem gezien.

### ■ **Financiële knelpunten: transitievergoeding en tweede ziektejaar**

Bedrijven kunnen te maken hebben met transitievergoeding of doorbetaling van het loon in het tweede ziektejaar van een werknemer. Dit betreffen hoge out-of-pocket kosten, die een negatief effect kunnen hebben op balans en cash-flow.

Door 36% van de MKB-bedrijven in de bouw en infrastructuur wordt betaling van een (eenmalige) transitievergoeding als probleem gezien. Uitsplitsing naar bedrijfsomvang laat zien dat dit vooral speelt onder MKB-aannemers met 5 tot en met 49 werknemers: 45% van de bedrijven met 5 tot en met 9 werknemers, 61% in de grootteklasse 10 tot en met 19 werknemers en 46% in de grootteklasse 20 tot en met 49 werknemers.

De (maandelijke) doorbetaling van loon tijdens het tweede ziektejaar ziet 42% van de MKB-bedrijven in de bouw en infrastructuur als financieel probleem. Vooral bedrijven met een omvang van 10 tot en met 49 werknemers geven dat aan: 61% in de grootteklasse 10 tot en met 19 werknemers en 55% in de grootteklasse 20 tot en met 49 werknemers.



# 1 Inleiding

Door Panteia zijn, aan de hand van interviews, enkele ontwikkelingen van de sector bouw en infrastructuur vastgelegd. Dit rapport doet daarvan verslag, en onderscheid drie clusters van aannemerijen. Deze clusters zijn als volgt te karakteriseren:

- Aannemers Burgerlijke en Utiliteitsbouw (B&U) plus Bouw- en Sloopbedrijven;
- Aannemers grond-, weg- en waterbouw & mechanische straatbedrijven (GWW);
- Gespecialiseerde aannemers (GA).

## **Leeswijzer**

In het hierna volgende hoofdstuk worden de interviewuitkomsten beschreven. In het laatste hoofdstuk is een onderzoekverantwoording gegeven.



## 2 Onderzoeksresultaten

### 2.1 Inleiding

Het voorliggende rapport beschrijft de resultaten van de eerste meting in 2016: dat is de zevende meting in de reeks. Aan de interviews (voorjaar 2016) heeft een representatieve steekproef van MKB-bedrijven hun medewerking verleend. Een onderzoekverantwoording van deze "Monitor MKB Bouw & Infra" is in hoofdstuk 3 opgenomen. De resultaten van de onderhavige monitor (voorjaar 2016) hebben in de gepresenteerde tabellen een witte achtergrond. Tabelcijfers met een gekleurde achtergrond betreffen resultaten uit oudere monitormetingen.

De tabellen in de hierop volgende paragrafen richten zich vooral op ontwikkelingen en verschillen tussen de *huidige (voorjaar 2016)* en *voorgaande (voorjaar 2015)* meting<sup>1</sup>. Ter aanvulling zijn de resultaten uit oudere monitormetingen (voorjaar 2013 en voorjaar 2014) ook vermeld, voor zover de vraagstelling ongewijzigd is gebleven.

Het voorliggende onderzoek is een monitorrapportage. Doel is inzicht krijgen in de ontwikkelingen. Daarom wordt opgemerkt dat kleine responsverschillen, ten opzichte van de resultaten een jaar geleden, veroorzaakt kunnen zijn door toeval of een iets andere samenstelling van de deelnemende bedrijven. Kleine verschillen hoeven dus geen voorbode te zijn van een of andere ontwikkelingsrichting.

### 2.2 Personeel op de bouwplaats

Bijna twee derde (65%) van de werknemers in deze sector werkt overwegend op de bouwplaats. Deze werknemers zijn voornamelijk uitvoerend. Ten opzichte van de voorgaande voorjaarsmeting lijkt er sprake van een kleine verschuiving naar meer leidinggevenden op de bouwplaats. Dit speelt vooral bij het GA cluster.

Tabel 2.2.1: Dagelijkse werklocatie

bron: Panteia (2016) / A14b

	jaar 2013				jaar 2014				jaar 2015				jaar 2016			
	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal
werklocatie:																
werkt overwegend op bouwplaats	71%	74%	74%	74%	69%	74%	74%	71%	69%	69%	74%	70%	61%	76%	67%	65%
werkt overwegend NIET op bouwplaats	29%	26%	26%	26%	31%	26%	26%	29%	31%	31%	26%	30%	39%	24%	33%	35%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 2.2.2: Functie op de bouwplaats

bron: Panteia (2016) / A16

	jaar 2013				jaar 2014				jaar 2015				jaar 2016			
	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal
functie op bouwplaats:																
leidinggevend	22%	19%	12%	18%	14%	15%	17%	15%	21%	20%	23%	22%	23%	28%	42%	29%
uitvoerend	74%	71%	82%	76%	74%	74%	79%	76%	68%	60%	71%	67%	60%	67%	48%	58%
ondersteunend	3%	7%	6%	5%	10%	11%	4%	9%	9%	17%	6%	10%	8%	5%	7%	7%
anders	2%	3%	0%	1%	2%	0%	0%	1%	2%	3%	0%	1%	9%	0%	4%	6%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

<sup>1</sup> = Zie hier voor "Monitor MKB Bouw & Infra", Panteia [juni 2015]





## 2.3 Personeel: nieuw, vertrokken en vacatures

In deze paragraaf komt de instroom en uitstroom van personeel ter sprake, alsook eventuele vacatures. En daar waar personeel het bedrijf heeft verlaten, is nagegaan of dat een eigen keuze betrof of dat sprake was van gedwongen ontslag.

### Nieuw personeel

In de periode 2015 tot en met januari 2016 heeft 5% van de responderende bedrijven nieuw personeel aangetrokken. In vergelijking met de voorjaarmeting 2015 is er, sector breed gezien, sprake van een instroomafname. De oorzaak daarvan ligt vooral bij het cluster BU/sloop en bij het cluster GWW.

Tabel 2.3.1: Instroom van personeel

bron: Panteia (2016) / A17

	periode 2012-2013				periode 2013-2014				periode 2014-2015				periode 2015-2016			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
nieuw personeel aangetrokken:																
ja	16%	33%	7%	15%	7%	16%	7%	8%	9%	22%	6%	10%	4%	10%	8%	5%
nee	84%	67%	93%	85%	93%	84%	93%	92%	91%	78%	94%	90%	96%	90%	92%	95%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Meer dan in het voorgaande jaar is het nieuw aangenomen personeel, sector breed gezien, geplaatst in een "uitvoerende functie op de bouwplaats". Daaraan is vooral het cluster BU/sloop debet. Het aandeel nieuw personeel "niet werkend op de bouwplaats" is afgenomen. Bij het cluster GA is een toename te zien in het aantal plaatsingen in de functie "ondersteunend op bouwplaats".

Tabel 2.3.2: Functie van de instromer

bron: Panteia (2016) / A19

	periode 2012-2013				periode 2013-2014				periode 2014-2015				periode 2015-2016			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
functie vertrokken personeel:																
niet werkend op bouwplaats	10%	25%	3%	17%	20%	9%	3%	13%	24%	20%	3%	19%	11%	43%	0%	12%
leidinggevend op bouwplaats	1%	11%	3%	5%	7%	5%	13%	8%	6%	10%	13%	8%	0%	0%	9%	3%
uitvoerend op bouwplaats	88%	58%	73%	73%	53%	77%	34%	55%	57%	55%	73%	59%	78%	54%	61%	70%
ondersteunend op bouwplaats	0%	4%	21%	4%	14%	7%	42%	19%	8%	15%	9%	10%	7%	3%	30%	13%
anders	1%	2%	0%	1%	6%	2%	8%	5%	5%	0%	2%	4%	4%	0%	0%	2%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### Vertrokken personeel

Er is, in dezelfde periode, ook personeel vertrokken. Die toont sector breed gezien, evenals instroom, een kleine daling in vergelijking tot eerdere metingen. Vooral een vermindering van uitstroom bij de clusters BU/sloop en GWW ligt daaraan ten grondslag.

Tabel 2.3.3: Uitstroom van personeel

bron: Panteia (2016) / A24

	periode 2012-2013				periode 2013-2014				periode 2014-2015				periode 2015-2016			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
personeel vertrokken:																
ja	21%	28%	12%	19%	12%	29%	16%	15%	10%	23%	7%	10%	4%	8%	6%	5%
nee	79%	72%	88%	81%	88%	71%	84%	85%	90%	77%	93%	90%	96%	92%	94%	95%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Het vertrekkende personeel betreft vooral "uitvoerende functies op de bouwplaats". Dat is niet zo verwonderlijk als ook de instroom wordt beschouwd: hun plaatsing betreft dezelfde functie.



Tabel 2.3.4: Functie van de uitstromer

bron: Panteia (2016) / A26

	periode 2012-2013				periode 2013-2014				periode 2014-2015				periode 2015-2016			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
functie vertrokken personeel:																
niet werkend op bouwplaats	4%	7%	2%	4%	11%	3%	2%	8%	12%	17%	9%	13%	4%	34%	24%	14%
leidinggevend op bouwplaats	2%	5%	1%	2%	6%	5%	5%	6%	10%	9%	7%	9%	0%	6%	0%	1%
uitvoerend op bouwplaats	76%	77%	94%	80%	61%	82%	91%	71%	73%	67%	83%	73%	86%	60%	64%	77%
ondersteunend op bouwplaats	12%	4%	3%	9%	20%	10%	2%	14%	3%	7%	0%	4%	9%	0%	13%	8%
anders	6%	7%	0%	5%	2%	0%	0%	1%	2%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Om inzicht te krijgen in de reden van vertrek, is aanvullend gevraagd of er sprake was van al of niet gedwongen vertrek. Uitstroom blijkt voornamelijk eigen keuze van het personeel. Ten opzichte van een jaar geleden is het aantal gedwongen ontslagen (om welke reden dan ook, zoals bedrijfseconomisch of functioneren) afgenomen, en is vertrek uit eigen beweging sterk toegenomen. Dit is van toepassing in alle clusters.

Tabel 2.3.5: Soort uitstroom

bron: Panteia (2016) / A25a

	periode 2012-2013				periode 2013-2014				periode 2014-2015				periode 2015-2016			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
vertrek personeel door:																
eigen beweging	21%	28%	12%	19%	11%	39%	15%	15%	47%	47%	36%	45%	96%	91%	91%	94%
gedwongen ontslag	79%	72%	88%	81%	89%	61%	85%	85%	53%	53%	64%	55%	4%	9%	9%	6%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Op basis van de uitstroomredenen en de balans tussen instroom en uitstroom, kan voorzichtig gesteld worden dat de opdrachten en werkzaamheden stabiliseren en er daarom meer rust komt op de arbeidsmarkt.

### Vacatures

Aanvullend op de instroom/uitstroom vraag, is naar openstaande vacatures gevraagd. Sector breed gezien, is daarvan bij 5% van de ondervraagde bedrijven sprake. Dat was ruwweg ook zo een jaar geleden. Als naar de aannemerijclusters gekeken wordt dan is alleen bij de sector GWW, vergeleken met vorig jaar, een vacatureafname zichtbaar. Omdat dit cluster qua aantal bedrijven relatief klein is, is het effect hiervan sector breed gering.

Tabel 2.3.6: Openstaande vacatures

bron: Panteia (2016) / A30

	jaar 2013				jaar 2014				jaar 2015				jaar 2016			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
heeft vacatures:																
ja	0%	5%	9%	3%	3%	7%	4%	4%	5%	11%	5%	6%	6%	5%	5%	5%
nee	100%	95%	91%	97%	97%	93%	96%	96%	95%	89%	95%	94%	94%	95%	95%	95%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### Inleen en inhuur

In 2015 is door 67% van de aannemerijen personeel ingeleend of ingehuurd. Dat is, als de gehele sector wordt beschouwd, ongeveer gelijk aan vorig jaar. Alleen bij het cluster GWW is sprake van duidelijk minder inleen of inhuur.



Tabel 2.3.7: Inleen en inhuur

bron: Panteia (2016) / A37

	periode 2012-2013				periode 2013-2014				periode 2014-2015				periode 2015-2016			
	BU & sloop	GW'W	GA	totaal	BU & sloop	GW'W	GA	totaal	BU & sloop	GW'W	GA	totaal	BU & sloop	GW'W	GA	totaal
inleen of inhuur:																
ja	79%	72%	53%	72%	57%	59%	59%	58%	69%	76%	69%	70%	72%	44%	62%	67%
nee	21%	28%	47%	28%	43%	41%	41%	42%	31%	24%	31%	30%	28%	56%	38%	33%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

De volgende tabel toont de aard van het ingeleende of ingehuurde personeel. Het handelt hier vooral om ZZP'ers. Het gebruik van payroll constructies blijft beperkt, en ligt al enkele jaren op een laag niveau.

Tabel 2.3.8: Aard van inleen en inhuur

bron: Panteia (2016) / A38a

	periode 2012-2013				periode 2013-2014				periode 2014-2015				periode 2015-2016			
	BU & sloop	GW'W	GA	totaal	BU & sloop	GW'W	GA	totaal	BU & sloop	GW'W	GA	totaal	BU & sloop	GW'W	GA	totaal
aard van inleen of inhuur:																
inleen bij collega-bedrijven	33%	40%	33%	34%	26%	40%	35%	30%	24%	32%	53%	33%	29%	33%	28%	29%
uitzendkrachten	11%	40%	18%	15%	26%	33%	34%	29%	22%	33%	35%	27%	10%	22%	47%	20%
ZZP'ers	84%	82%	84%	84%	92%	86%	77%	87%	89%	84%	87%	88%	96%	90%	81%	92%
payroll constructie	8%	5%	10%	6%	5%	8%	17%	9%	9%	10%	9%	9%	7%	11%	14%	9%

Merk op dat de cijfers in de voorgaande tabel niet tot 100% optellen. De reden daarvan is dat bedrijven meerdere vormen van inleen of inhuur konden aangeven.

## 2.4 Wet Werk en Zekerheid

Per 1 juli 2015 is Wet Werk en Zekerheid (kortweg "WWZ") ingegaan. Via die wet streeft de overheid naar structurele verbeteringen van de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid. Doel van de WWZ is dus om bij te dragen aan een fatsoenlijke arbeidsmarkt. Het richt zich daarbij op:

- flexrecht: in de WWZ wordt de arbeidsrechtelijke positie van tijdelijke werknemers en die van payrollers versterkt;
- ontslagrecht: in de WWZ is bepaald dat werknemers die minimaal 2 jaar in dienst zijn geweest, bij ontslag recht hebben op een (door de werkgever) te betalen transitievergoeding;
- werkloosheidswet: in de WWZ is geregeld dat de opbouw van WW-rechten minder snel gaat en dat de maximale duur van de WW-uitkering stapsgewijs wordt teruggebracht.

Werkgevers hebben sinds 1 juli 2015 vooral te maken met wijzigingen van het flexrecht en van het ontslagrecht. Daarom is gevraagd of de WWZ remmend heeft gewerkt op het in vaste dienst nemen van medewerkers. Door 71% van de bedrijven die in het afgelopen jaar werknemers hebben zien vertrekken, is dat bevestigend beantwoord. Vooral bedrijven in het GA cluster zijn die mening toegedaan.

Tabel 2.4.1a: WWZ en vaste indiensttreding

	jaar 2016			
	BU & sloop	GW'W	GA	totaal
WWZ is een rem op in vaste diensttreding van werknemers:				
ja	65%	72%	79%	71%
nee	33%	27%	21%	28%
wil niet zeggen, geen mening	2%	1%	0%	1%
totaal	100%	100%	100%	100%

bron: Panteia (2016) / A28



In de volgende tabel zijn de meningen uitgesplitst naar bedrijfsomvang. Daaruit blijkt dat de WWZ vooral remmend werkt op het in vaste dienst nemen van werknemers bij kleinere bedrijven.

Tabel 2.4.1b: WWZ en vaste indiensttreding (vervolg)

WWZ is een rem op in vaste diensttreding van werknemers:	aantal werknemers				
	1	2-4	5-9	10-19	20+
ja	100%	61%	76%	85%	48%
nee	0%	39%	24%	15%	47%
wil niet zeggen, geen mening	0%	0%	0%	0%	6%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

bron: Panteia (2016) / A28

Aansluitend is gevraagd of de WWZ belemmerend werkt bij ontslag van medewerkers. Iets meer dan de helft (53%) geeft aan dat dit zo is. Vooral bedrijven uit het cluster BU/sloop zeiden dat. Als de antwoorden uitgesplitst worden naar bedrijfsomvang, dan blijkt dat het vooral kleinere bedrijven zijn die de ontslagregels belemmerend vinden.

Tabel 2.4.2: WWZ en ontslag

WWZ werkt belemmerend op het ontslaan van werknemers:	jaar 2016				aantal werknemers				
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	1	2-4	5-9	10-19	20+
ja	63%	52%	40%	53%	0%	61%	58%	75%	49%
nee	33%	44%	53%	42%	100%	39%	37%	19%	38%
wil niet zeggen, geen mening	4%	4%	7%	5%	0%	0%	5%	6%	13%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

bron: Panteia (2016) / A29

Bedrijven die aangaven dat de WWZ belemmerend werkt op instroom of uitstroom, kregen de mogelijkheid opmerkingen te plaatsen of verbeter suggesties te doen. De volgende commentaren, in willekeurige volgorde, zijn veelvuldig gehoord en geven in de vorm van een bloemlezing de essentie van de gesprekken weer.

Tabel 2.4.3: kritiek en verbeter suggesties op WWZ

<b>veelgehoorde opmerkingen met betrekking tot WWZ:</b>
<i>kritieken:</i>
* niet alle lasten bij de werkgever leggen
* door WWZ is de flexibiliteit juist afgenomen
* te veel regels: dit belemmert het aannemen van personeel
* het is moeilijk om slecht personeel kwijt te raken
* transitievergoeding afschaffen
<i>verbetersuggesties:</i>
* voer tijdelijk ontslag in, zoals deeltijd WW
* voer seizoenscontracten in, met garantie op WW-uitkering
* meer flexibiliteit gewenst op de arbeidsmarkt
* driemaal een jaarcontract: dat is nodig ivm opleidingstraject
* versoepel ontslagrecht, meer flexibiliteit voor werkgevers
* meer rekening houden met werkgeverssituatie
* maak verschil in bedrijfsomvang

bron: Panteia (2016) / A29b

## 2.5 Werkvoorraad

Aan de responderende bedrijven is de huidige bedrijfswerkvoorraad gevraagd. Als deze voorraad vergeleken wordt met de situatie een jaar geleden, dan blijkt sector breed een kleine verschuiving zichtbaar van de middellange naar korte termijn.



Dit speelt vooral in het BU/sloop cluster. Omdat daaronder veel bedrijven vallen, werkt dat door in het totaal. Bij het cluster GWW is juist sprake van een verschuiving naar een lange(re) termijn.

Tabel 2.5.1: Indicatie van de werkvoorraad

bron: Panteia (2016) / A38b

	jaar 2013				jaar 2014				jaar 2015				jaar 2016			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
huidige werkvoorraad:																
minder dan 10 weken	26%	24%	31%	28%	52%	49%	41%	48%	29%	42%	34%	31%	37%	20%	37%	35%
10 tot/met 19 weken	46%	35%	32%	41%	31%	21%	30%	30%	32%	40%	28%	32%	24%	30%	26%	25%
20 weken of meer	26%	36%	34%	29%	16%	28%	27%	20%	39%	17%	34%	35%	36%	39%	30%	35%
wil niet zeggen, weet niet	2%	5%	3%	2%	1%	2%	2%	2%	0%	1%	4%	2%	3%	11%	7%	5%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Voor aanvullend inzicht is aan bedrijven gevraagd hun huidige werkvoorraad te beoordelen. Sector breed gezien, is het oordeel positief (76%=36%+40%). Als ook de beoordelingen uit voorgaande jaren worden beschouwd, dan laat dat een toenemend positief beeld zien. Alleen het GA cluster blijft hierin, in vergelijking met een jaar geleden, iets achter. Maar als er verder terug in de tijd gekeken wordt (voorjaar 2013 en voorjaar 2014) dan is ook bij het GA cluster sprake van een toegenomen positief beeld.

Tabel 2.5.2: Beoordeling van de werkvoorraad

bron: Panteia (2016) / A38c

	jaar 2013				jaar 2014				jaar 2015				jaar 2016			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
beoordeling werkvoorraad:																
heel goed	14%	8%	16%	14%	16%	19%	11%	15%	30%	13%	22%	26%	40%	25%	29%	36%
tamelijk goed	33%	41%	29%	33%	32%	23%	39%	33%	40%	42%	53%	44%	39%	47%	40%	40%
niet goed en nietslecht	32%	22%	23%	28%	29%	19%	23%	26%	18%	13%	21%	19%	18%	5%	21%	17%
tamelijk slecht	12%	14%	19%	14%	14%	16%	17%	15%	7%	22%	3%	7%	2%	3%	8%	4%
heel slecht	9%	15%	13%	11%	15%	23%	10%	11%	5%	10%	1%	4%	1%	20%	2%	3%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Vervolgens is de ontwikkeling van de werkvoorraad (in de loop van dit jaar) ter sprake gebracht. Die vertoont bij alle clusters een toenemende positieve trend. Dit duidt op een aantrekkende bouwconomie.

Tabel 2.5.3: Toekomstverwachting van de werkvoorraad

bron: Panteia (2016) / A38d

	jaar 2013				jaar 2014				jaar 2015				jaar 2016			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
verwachting ontwikkeling werkvoorraad:																
sterk verbeteren	2%	1%	1%	1%	12%	3%	2%	8%	2%	5%	8%	4%	6%	12%	17%	10%
iets verbeteren	33%	9%	9%	24%	31%	32%	32%	31%	26%	19%	32%	27%	38%	30%	31%	35%
ongeveer gelijk blijven	40%	59%	49%	44%	47%	40%	49%	47%	58%	53%	45%	54%	54%	46%	39%	49%
iets verslechteren	15%	16%	30%	20%	2%	8%	5%	3%	10%	20%	7%	10%	0%	2%	3%	1%
sterk verslechteren	4%	7%	6%	5%	4%	8%	5%	5%	3%	0%	1%	2%	0%	0%	0%	0%
wil niet zeggen, weet niet	6%	8%	5%	6%	4%	9%	7%	6%	1%	3%	7%	3%	1%	10%	10%	5%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## 2.6 Ontwikkeling van druk op de prijzen

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling van de prijsdruk behandeld. Sector breed gezien ervaren ongeveer 9 op de 10 bedrijven een gelijke of toegenomen prijsdruk. En door 1 op de 10 bedrijven wordt daarentegen een verlichting gevoeld.



Tabel 2.6.1: Ontwikkeling van de prijsdruk

verwachting ontwikkeling prijsdruk:	jaar 2015				jaar 2016			
	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal
sterk toegenomen	4%	17%	14%	8%	5%	4%	12%	7%
iets toegenomen	16%	18%	19%	17%	20%	19%	26%	22%
ongeveer gelijk blijven	76%	60%	56%	69%	67%	75%	45%	62%
iets afgenomen	4%	5%	10%	6%	8%	2%	15%	9%
sterk afgenomen	0%	0%	1%	0%	0%	0%	2%	1%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

bron: Panteia (2016) / A38e

De antwoordverschillen ten opzichte van een jaar geleden (voorjaarsmeting 2015) zijn beperkt. Ook toen werd vaker toename dan afname van prijsdruk genoemd. Daarom kan voorzichtig gesteld worden dat toename van prijsdruk zich continueert.

## 2.7 Omzetontwikkeling

De ontwikkeling van de verwachting van de totale omzet over 2016 (ten opzichte van de omzet in 2015) is getoond in de volgende tabel. Als de periode vanaf 2013 wordt beschouwd, dan laat dat over alle clusters duidelijk een toegenomen positief beeld zien. In 2013 voorspelde 40% van de bedrijven nog een dalende omzet. Nu is 12% somber.

Tabel 2.7.1: Omzetontwikkeling

bron: Panteia (2016) / A46

ontwikkeling omzet:	jaar 2013				jaar 2014				jaar 2015				jaar 2016			
	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal
toenemen	22%	37%	22%	23%	47%	39%	35%	43%	43%	28%	48%	43%	33%	49%	48%	38%
gelijk blijven	38%	23%	38%	37%	31%	32%	45%	35%	45%	47%	48%	46%	54%	46%	40%	50%
afnemen	40%	40%	40%	40%	22%	29%	20%	22%	12%	25%	4%	11%	13%	5%	12%	12%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## 2.8 Bedrijfsresultaat

Aan geïnterviewde bedrijven is gevraagd naar het 2015 bedrijfsresultaat. Door 22% (namelijk 17%+5%) is aangegeven dat het bedrijfsresultaat op ongeveer nul ligt of zelfs met rode cijfers is geschreven. Dit aandeel is lager dan in voorgaande jaren.

Tabel 2.8.1: Behaalde bedrijfsresultaat 2015

bron: Panteia (2016) / A51a

behaalde bedrijfsresultaat:	jaar 2012				jaar 2013				jaar 2014				jaar 2015			
	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal	BU & sloop	G/W/W	GA	totaal
winst	63%	67%	71%	65%	57%	61%	52%	56%	75%	69%	55%	34%	74%	73%	65%	71%
rond de nul	30%	21%	15%	25%	28%	20%	22%	25%	11%	18%	23%	54%	14%	20%	25%	17%
verlies	7%	10%	6%	7%	14%	11%	20%	16%	7%	7%	17%	8%	5%	3%	7%	5%
wil niet zeggen, weet niet	0%	2%	8%	3%	1%	8%	6%	3%	7%	6%	5%	4%	7%	4%	3%	7%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Verlies of winst zegt onvoldoende over de mate van tevredenheid over het 2015 bedrijfsresultaat. Zo kan het resultaat bijvoorbeeld meevallen of juist tegenvallen. Daarom is aansluitend gevraagd in hoeverre er sprake is van tevredenheid over het behaalde bedrijfsresultaat. Door 88% (23%+65%) is tevredenheid aangegeven. In alle clusters is sprake van een tevredenheidstoename over het bedrijfsresultaat.





Tabel 2.8.2: Tevredenheid over het bedrijfsresultaat 2015

bron: Panteia (2016) / A50

	jaar 2012				jaar 2013				jaar 2014				jaar 2015			
	BU & sloop	GW/W	GA	totaal	BU & sloop	GW/W	GA	totaal	BU & sloop	GW/W	GA	totaal	BU & sloop	GW/W	GA	totaal
zeer tevreden	17%	10%	8%	13%	14%	9%	12%	13%	23%	13%	8%	18%	27%	5%	18%	23%
tamelijk tevreden	47%	54%	62%	52%	50%	50%	47%	49%	56%	53%	68%	61%	62%	90%	64%	65%
tamelijk ontevreden	23%	19%	14%	20%	12%	26%	24%	17%	10%	19%	14%	12%	4%	3%	15%	7%
zeer ontevreden	12%	17%	12%	13%	21%	7%	17%	19%	5%	14%	8%	6%	5%	3%	1%	4%
wil niet zeggen, weet niet	1%	0%	4%	2%	3%	8%	0%	2%	4%	1%	2%	3%	3%	0%	2%	3%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Ook is gevraagd naar de verwachting van het 2016 bedrijfsresultaat. Die blijkt zich (in alle clusters) zwak te bewegen in de richting "afname".

Tabel 2.8.3: Ontwikkelrichting van het bedrijfsresultaat in 2016

bron: Panteia (2016) / A51

	jaar 2013				jaar 2014				jaar 2015				jaar 2016			
	BU & sloop	GW/W	GA	totaal	BU & sloop	GW/W	GA	totaal	BU & sloop	GW/W	GA	totaal	BU & sloop	GW/W	GA	totaal
toenemen	26%	35%	24%	26%	44%	46%	35%	42%	29%	26%	50%	34%	29%	29%	38%	31%
gelijk blijven	42%	33%	37%	40%	40%	30%	49%	41%	59%	48%	42%	54%	51%	43%	39%	47%
afnemen	31%	23%	36%	32%	13%	23%	15%	15%	7%	23%	5%	8%	14%	27%	15%	15%
wil niet zeggen, weet niet	1%	9%	3%	2%	3%	1%	1%	2%	5%	3%	3%	4%	7%	1%	9%	7%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## 2.9 Investerings

Door lage omzetten, lage rendementen en magere bedrijfsresultaten zijn in de afgelopen jaren de investeringen beperkt gebleven. Maar dat beeld lijkt langzaam te veranderen. Zo hebben het afgelopen jaar 3 op de 4 bedrijven (73%) geïnvesteerd in machines en gereedschappen, en is door 1 op de 4 (28%) geïnvesteerd in opleiding. Opgemerkt wordt dat de volgende tabelcijfers niet optellen tot 100% omdat bedrijven meerdere investeringvormen konden noemen.

Tabel 2.9.1: Investerings in 2015

	jaar 2015			
	BU & sloop	GW/W	GA	totaal
investerings in 2015:				
machines, gereedschappen	78%	55%	65%	73%
ICT-toepassingen (computers, 3D)	28%	7%	14%	23%
huisvesting	10%	3%	4%	8%
opleiding	36%	16%	11%	28%
anders	26%	16%	22%	24%

bron: Panteia (2016) / A58

Bedrijven die aangeven in 2015 te hebben geïnvesteerd, is gevraagd naar de omvang daarvan en waarin. Over het algemeen betrof dit € 10.000 maximaal.

Tabel 2.9.2: Omvang van gedane investeringen in 2015

bron: Panteia (2016) / A59a-A59e

	machines, gereedschappen				ICT-toepassingen				huisvesting				opleiding			
	BU & sloop	GW/W	GA	totaal	BU & sloop	GW/W	GA	totaal	BU & sloop	GW/W	GA	totaal	BU & sloop	GW/W	GA	totaal
investerings in 2015:																
minder dan € 5.000	62%	55%	58%	61%	91%	39%	84%	89%	29%	0%	64%	33%	92%	54%	81%	89%
van € 5.000 tot € 10.000	11%	7%	21%	13%	6%	25%	3%	6%	0%	14%	4%	1%	3%	31%	10%	5%
van € 10.000 tot € 20.000	9%	3%	10%	9%	1%	14%	1%	1%	1%	12%	6%	2%	3%	7%	7%	4%
meer dan € 20.000	14%	35%	10%	14%	1%	22%	6%	3%	70%	75%	26%	63%	1%	6%	3%	1%
wil niet zeggen, weet niet	4%	0%	1%	3%	1%	0%	6%	2%	0%	0%	0%	0%	1%	2%	0%	1%
<b>totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Daarna zijn investeringen en investeringsplannen in 2016 ter sprake gebracht. Sector breed zegt 1 op de 3 bedrijven (33%) dat in 2016 niet geïnvesteerd is of wordt.

Tabel 2.9.3: Investeringsplannen in 2016 of plannen daartoe

(plannen voor) investering:	jaar 2016			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal
ja	56%	45%	55%	55%
misschien	12%	12%	11%	12%
nee	32%	43%	34%	33%
totaal	100%	100%	100%	100%

bron: Panteia (2016) / A60

Bedrijven die aangaven in 2016 wel, of misschien, gaan investeren is gevraagd waarin. Dat blijkt in alle clusters vooral machines en gereedschappen te betreffen.

Tabel 2.9.4: Investeringsrichting in 2016

bron: Panteia (2016) / A60a

(plannen voor) investeringen in 2016:	machines, gereedschappen				ICT-toepassingen				huisvesting				opleiding			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
ja	85%	95%	72%	82%	13%	8%	12%	13%	17%	2%	7%	13%	23%	16%	19%	21%
nee	15%	5%	28%	18%	87%	92%	88%	87%	83%	98%	93%	87%	77%	84%	81%	79%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## 2.10 Betalingsproblematiek

Bedrijven kunnen te maken hebben met late betalingen of zelfs met (gedeeltelijke) wanbetaling. Daarom is gevraagd in hoeverre MKB bedrijven in de Bouw & Infra dit als een probleem ervaren. In 4 op de 10 gevallen (41%) ervaren bedrijven een late betaling door hoofdaannemers als een klein dan wel groot probleem. Late betaling door overheidsinstanties geven de minste problemen. Weliswaar kunnen overheden notoir traag zijn met betalen, maar bedrijven hebben wel grote zekerheid dat betaald zal worden.

Tabel 2.10.1: Te Late betaling door opdrachtgevers

(te) late betaling:	hoofdaannemers				overheidsinstanties				particuliere opdrachtgevers			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
geen probleem	66%	55%	49%	59%	88%	76%	56%	78%	70%	83%	72%	71%
klein probleem	24%	23%	24%	24%	11%	17%	4%	10%	29%	8%	18%	26%
groot probleem	10%	22%	27%	17%	1%	7%	40%	12%	1%	9%	10%	4%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

bron: Panteia (2016) / A63.1-A63.4

Bedrijven kunnen ook te maken hebben met niet betalende (al of niet gedeeltelijk) opdrachtgevers. Ook hier geven de meeste bedrijven aan dat dit niet leidt tot (grote) financiële problemen. Wanbetaling door overheidsinstanties levert ook hier de minste problemen.

Tabel 2.10.2: Wanbetaling door opdrachtgevers

geheel of gedeeltelijk niet betalen:	hoofdaannemers				overheidsinstanties				particuliere opdrachtgevers			
	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal	BU & sloop	GWW	GA	totaal
geen probleem	89%	96%	71%	83%	97%	94%	75%	91%	87%	80%	81%	85%
klein probleem	9%	2%	14%	10%	2%	0%	13%	5%	8%	10%	10%	9%
groot probleem	2%	2%	16%	7%	1%	5%	12%	5%	5%	10%	9%	6%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

bron: Panteia (2016) / A63.5-A63.7





## 2.11 Transitievergoeding en loondoorbetaling tweede ziektejaar

Financiële problemen kunnen ontstaan door bijvoorbeeld transitievergoedingen of door loondoorbetaling in het tweede ziektejaar van een werknemer. Als bedrijven daarmee te maken hebben, betreffen dit hoge out-of-pocket kosten die negatief doorwerken op balans en cash-flow. Merk op dat de problematiek van transitievergoeding en die van loondoorbetaling in het tweede ziektejaar, vanzelfsprekend niet speelt bij eenmansbedrijven.

Door 36% van de MKB-aannemers wordt betaling van een (eenmalige) transitievergoeding als probleem gezien. Vooral bedrijven met een omvang van 5 tot en met 49 werknemers geven dat aan: 45% in de grootteklasse 5 tot en met 9 werknemers, 61% in de grootteklasse 10 tot en met 19 werknemers en 46% in de grootteklasse 20 tot en met 49 werknemers.

Tabel 2.11.1: Problemen door betaling transitievergoeding

PS: bedrijven met minimaal 2 werknemers	jaar 2016				aantal werknemers				
	BU & sloop	GW/WV	GA	totaal	2-4	5-9	10-19	20-49	50+
transitievergoeding bij ontslag:									
geen probleem	62%	79%	63%	65%	86%	55%	39%	54%	63%
klein probleem	7%	2%	1%	5%	0%	7%	5%	12%	24%
groot probleem	31%	19%	36%	31%	14%	38%	56%	34%	13%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

bron: Panteia (2016) / A63.8

Loondoorbetaling in het tweede ziektejaar van een werknemer levert een vergelijkbaar beeld. De (maandelijke) doorbetaling van loon tijdens het tweede ziektejaar ziet 42% van de MKB-bedrijven in de bouw en infrastructuur als financieel problematisch. Vooral bedrijven met een omvang van 10 tot en met 49 medewerkers geven dat aan: 61% in de grootteklasse 10 tot en met 19 werknemers en 55% in grootteklasse 20 tot en met 49 werknemers.

Tabel 2.11.2: Problemen door loondoorbetaling in tweede ziektejaar

PS: bedrijven met minimaal 2 werknemers	jaar 2016				aantal werknemers				
	BU & sloop	GW/WV	GA	totaal	2-4	5-9	10-19	20-49	50+
loondoorbetaling in tweede ziektejaar:									
geen probleem	56%	70%	56%	58%	71%	59%	39%	45%	50%
klein probleem	9%	11%	9%	10%	11%	6%	4%	19%	20%
groot probleem	35%	19%	35%	32%	18%	35%	57%	36%	30%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

bron: Panteia (2016) / A63.9



## 3 Onderzoekverantwoording

AFNL (Aannemersfederatie Nederland) Bouw & Infra is een landelijke koepel van brancheorganisaties<sup>2</sup>. Ze behartigt de gezamenlijke belangen van autonome lidverenigingen en van de bedrijfstak bouw en infrastructuur. Een belangrijke doelstelling is het vergroten en versterken van de positie van kleine en middelgrote aannemerijen richting hun opdrachtgevers.

Panteia is gevraagd om – op basis van interviews – de ontwikkelingen, kenmerken en resultaten van de sector bouw en infrastructuur te volgen en vast te leggen. Aan de hand daarvan wil AFNL inzicht krijgen wat er in de sector speelt en waarop actie ondernomen kan of moet worden. Tevens wordt aandacht gegeven aan actuele onderwerpen en/of knelpunten, waardoor een breed beeld van facetten wordt verkregen waarop beleidsmatig kan worden ingespeeld. Op deze wijze biedt deze “Monitor MKB Bouw & Infra” informatie waarmee de sector naar buiten kan treden en waarop terug gevallen kan worden bij de belangenbehartiging.

### 3.1 Onderscheiden clusters

Tegen de hiervoor beschreven achtergrond heeft AFNL aan Panteia gevraagd een onderzoeksinstrument te ontwikkelen dat in de kennisbehoefte van en over de sector voorziet. In het bijzonder het segment van de bouwsector waarop de AFNL zich richt. Dit segment omvat drie clusters, die als volgt zijn benoemd en samengesteld:

- Aannemers burgerlijke en utiliteitsbouw plus bouw- en sloopbedrijven (B&U);
- Aannemers grond-, weg- en waterbouw plus mechanische straatbedrijven (GWW);
- Gespecialiseerde aannemers: tegelzetters, dakdekkers, betonstaalverwerkers, metselbedrijven, kalkzandsteenlijmbedrijven, voegersbedrijven, kitbedrijven, betonboorbedrijven, steigerbouwbedrijven (GA);

#### Opzet monitor

Bij de opzet van de monitor, enkele jaren geleden, was het hoofddoel het meten van de ontwikkelingen en inzicht krijgen in de verschillen tussen de hiervoor genoemde clusters (BU/Sloop, GWW en GA). Structuurkenmerken (zoals bijvoorbeeld het aantal ondernemingen, sectoromzet en werkgelegenheid) worden niet in kaart gebracht.

### 3.2 Opzet en verloop van uitgevoerde metingen

De benaderde deelsectoren van deze monitor verschillen qua aantal en soort bedrijven sterk van elkaar. De kleine bedrijven zijn in de meerderheid. Om toch – binnen de beperkte steekproef – zo betrouwbaar mogelijke uitspraken te kunnen doen over de drie onderscheiden clusters en over de grote bedrijven is bewust gewerkt met een “scheve” steekproef. Dat betekent dat de getalsmatig kleinere groepen meer dan evenredig vertegenwoordigd waren. Om te voorkomen dat dit tot een vertekend beeld leidt in de rapportages, is in de uitgevoerde analyses voor deze met opzet gecreëerde scheefheid steeds gecorrigeerd.

---

<sup>2</sup>= Voor uitgebreide informatie zie de website van Aannemersfederatie Bouw & Infra Nederland



**Eerste meting: voorjaar 2013**

De eerste meting van de monitor was in het voorjaar van 2013. Toen zijn telefonische interviews uitgevoerd onder netto 383 MKB-bedrijven in de bouw en infra. De in het onderzoek betrokken bedrijven zijn vooraf schriftelijk benaderd met informatie over het doel en de strekking van het onderzoek.

**Tweede meting: najaar 2013**

Bij het afsluiten van de eerste meting is aan de responderende bedrijven gevraagd of zij, in het kader van de monitor, nogmaals hun medewerking zouden willen verlenen. Door 297 bedrijven is daarop positief gereageerd, en 21 bedrijven gaven aan daartoe mogelijk bereid te zijn. Voor dit doel hebben zij hun mailadres ter beschikking gesteld. In medio oktober 2013 is een vooraankondiging verzonden, met daarin een korte toelichting en een samenvatting van de vragenlijst. Vervolgens zijn zij telefonisch benaderd voor het afnemen van het interview. Dit leverde in totaal 212 bruikbare reacties op. Deze vormden de basis voor de tweede meting. In november 2013 heeft de AFNL daarover gepubliceerd.

**Derde meting: voorjaar 2014**

De opzet van de derde meting spoorde in hoge mate met die van de eerste meting. De vraagstelling is op enkele punten aangepast en aangevuld, met als doel voor een aantal relevante onderwerpen de ontwikkelingen in de tijd te schetsen. Aan deze derde meting hebben netto 403 bedrijven deelgenomen. Door 155 van hun is eerder ook medewerking aan de eerste en/of de tweede meting van de Monitor gegeven.

**Vierde meting: najaar 2014**

In voorgaande metingen is aan de respondenten gevraagd of zij in het kader van de monitor nogmaals hun medewerking zouden willen verlenen. Op dezelfde wijze als bij de tweede meting het geval was zijn deze bedrijven benaderd. Dit leverde in totaal 226 bruikbare reacties op, die de basis vormden voor de meting.

**Vijfde meting: voorjaar 2015**

Deze meting continueerde het onderzoekstramien van de vorige voorjaarmetingen. Door 320 bedrijven is meegewerkt aan de interviews. Met het oog op actualiteit zijn enkele vragen toegevoegd, zoals een vraag over transitievergoeding. Na afloop van het onderzoek is weer gevraagd naar medewerking aan vervolgonderzoek. Door 2 op 3 bedrijven is daarop positief gereageerd.

**Zesde meting: najaar 2015**

Hieraan hebben 233 bedrijven deelgenomen, waarvan door 202 ook aan de voorjaarmeting 2015 hebben bijgedragen.

**Zevende meting (huidige meting): voorjaar 2016**

Dit betreft de huidige meting. Hieraan hebben 329 bedrijven deelgenomen. Door 136 bedrijven is ook aan de voorjaarmeting 2015 meegewerkt. Deze gehouden interviews (voorjaar 2016) vormen de grondslag voor het voorliggende rapport.

