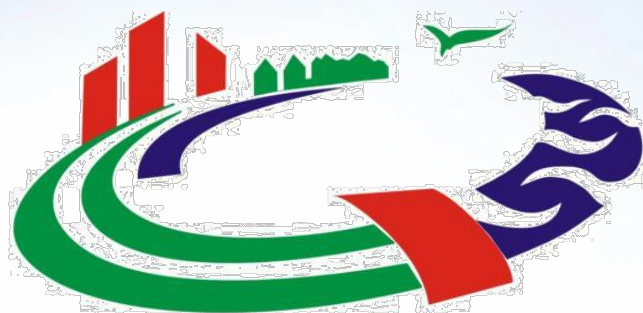


TEAM VIER

Markt- en Opinieonderzoek.
Zeker Meten.



Bouwend Nederland
de vereniging van bouw- en infrabedrijven

ONDERZOEK VASTE BANEN

RAPPORTAGE



Project I1932

Datum rapportage	: 8 september 2016
Opdrachtgever	: Bouwend Nederland
Contactpersonen bij Bouwend Nederland	: Theo Scholte
Contactpersonen bij Team Vier	: Esther Jonker, Remco Frerichs en Lisanne Hickendorff
Methode van onderzoek	: Online (CAWI) en telefonisch (CATI)
Steekproef	: n=75 uitzendbureaus n=570 Bouwbedrijven - Leden (n=507 online, n=63 telefonisch) n=117 Bouwbedrijven - Niet-leden (telefonisch)
Veldwerkperiode	: Juli & Augustus 2016



Management summary	4
Hoofdstuk 1: Inleiding	6
Hoofdstuk 2: Resultaten	8
2.1 Economische ontwikkelingen	9
2.2 Vacatures - verleden	11
2.3 Vacatures - toekomst	12
2.4 Geen vacatures	14
2.5 WWZ	19
2.6 Ketenbepaling	24
2.7 Transitievergoeding	27
Hoofdstuk 3: Profielen	28

TEAM VIER

MANAGEMENT SUMMARY

MANAGEMENT SUMMARY

CONCLUSIES

Het doel van dit onderzoek is antwoord te geven op de vraag: *Waarom willen ondernemers in de bouw- en infrasector op grond van de groei in de sector waarschijnlijk wel investeren in nieuw vast personeel, maar doen ze dat niet?*

Vacatures

- Circa de helft van de leden heeft sinds 2015 nieuw vast personeel aangenomen. Gemiddeld nam men dan zes á zeven personen in dienst: met name jonge mannen (tot 44 jaar) uit de eigen regio.
- Twee op de vijf leden verwachten (nog) nieuw personeel aan te nemen, slechts een op de tien niet-leden verwacht dit te kunnen doen.
- Circa een op de drie leden heeft momenteel openstaande vacatures.
- Indien men het afgelopen half jaar *gegroeid is*, is men vaak toch nog onzeker. De leden benoemen de loondoorbetalingsverplichting het meest van toepassing als reden waarom men nog geen nieuw personeel heeft aangenomen ondanks de gerealiseerde groei.
- Ook indien men dit jaar nog *verwacht te groeien* is men nog onzeker en wil men toch graag een flexibel personeelsbestand. De leden benoemen de transitievergoeding het meest van toepassing als reden waarom men nog geen nieuw personeel heeft aangenomen ondanks de verwachte groei.
- Drie op de vijf leden willen wel graag nieuw personeel aannemen, maar durven dit niet, vaak vanwege de wet- en regelgeving.

WWZ

- Circa de helft van de leden en een vijfde van de niet-leden heeft te maken gehad met een van de vier voorgelegde aspecten van de WWZ. De ervaringen zijn niet altijd negatief. De algemene indruk over alle aspecten is dat er ook bedrijven zijn die hierdoor geen effecten hebben gehad in hun bedrijfsvoering/bedrijfsresultaat.
- De helft van de leden is (zeer) goed bekend met de inhoud van de WWZ, van hen is circa twee derde (zeer) negatief over de invoering.
- De invoering van de WWZ heeft voor ruim twee op de vijf de leden in (redelijk) sterke mate gevolgen gehad voor de bedrijfsvoering. Bij de niet-leden is dit aandeel lager, namelijk slechts een op de vijf. De WWZ heeft vooral gevolgen gehad voor het aannemen van het personeel, hogere kosten in het algemeen en de mogelijkheid tot het ontslaan van de medewerkers.
- De meerderheid van de leden is dan ook negatief over de effecten van de WWZ op hun bedrijfsvoering.

Ketenbepaling

- Leden zijn vaker op de hoogte van en merken het effect van de aanpassingen in de ketenbepaling vaker dan niet-leden. Bijna een kwart van de leden merkt effect binnen de bedrijfsvoering door de verkorting van de duur van de ketencontracten.
- Een meerderheid van de leden contracteert door de aanpassing in de ketenbepaling anders, voornamelijk door uitzendkrachten in te zetten.

Transitievergoeding

- Een op de vijf leden heeft ervaring met het uitkeren van een transitievergoeding. Circa de helft van hen zag de ontslagkosten hierdoor stijgen.

TEAM VIER

Hoofdstuk 1

INLEIDING

ACHTERGROND

De bouwsector zit weer in de lift. Het aantal banen in de bouwsector is echter gestabiliseerd. Bovendien is de instroom van onderaf zeer gering. Werken in de bouw wordt – als gevolg van de crisis en het imago van het werk (koud, vroeg op) – niet aantrekkelijk gevonden. Er is, kortom, sprake van 'jobless growth': de markt groeit in termen van opdrachten en omzet, maar dit vertaalt zich niet in een banengroei. De indruk bestaat bij Bouwend Nederland dat ondernemers wel nieuw personeel willen aannemen, maar dat (nog) niet kunnen of durven. Dat zou te maken kunnen hebben met een groot aantal overheidsmaatregelen die het aannemen van nieuw personeel in de praktijk niet stimuleren.

In juni 2016 heeft Bouwend Nederland aan Team Vier gevraagd een onderzoek uit te voeren naar het gevoel waarom ondernemers in de bouw- en infrasector op grond van de groei in de sector waarschijnlijk wel willen investeren in nieuw vast personeel, maar dat (nog) niet kunnen of durven.

DOELSTELLING

Met dit onderzoek geven we antwoord op de hoofdvraag: *Waarom willen ondernemers in de bouw- en infrasector op grond van de groei in de sector waarschijnlijk wel investeren in nieuw vast personeel, maar doen ze dat niet?*

STEEKPROEF EN METHODE

De doelgroep van het onderzoek is tweeledig: enerzijds bedrijven in de bouw- en infrasector, anderzijds uitzendbureaus. Het betreft in de eerstgenoemde groep zowel leden als niet-leden van Bouwend Nederland.

Het onderzoek onder de leden van Bouwend Nederland is onder andere uitgevoerd door middel van Computer Assisted Web Interviewing (CAWI). Bij deze methode ontvangen respondenten een e-mail met een toelichting op het onderzoek en een link naar de vragenlijst. Het online veldwerk vond plaats in de periode van 14 juli tot en met 31 augustus 2016. In totaal ontvingen n=3.053 leden van Bouwend Nederland een uitnodiging voor het onderzoek. Van hen hebben n=511 leden meegewerkt aan het onderzoek, oftewel een respons van 17%.

Het onderzoek onder de niet-leden en leden (gedeeltelijk) van Bouwend Nederland en onder uitzendbureaus is telefonisch uitgevoerd. Deze telefonische enquêtes zijn in eigen beheer en overdag afgenomen. Het telefonische veldwerk vond plaats in de periode van 11 juli tot en met 31 augustus 2016. In totaal hebben n=75 uitzendbureaus (respons 7%), n=117 bouwbedrijven (niet-leden, respons 6%) en n=570 bouwbedrijven (behalve online n=63 telefonisch (18% respons)) meegewerkt aan het onderzoek.

RAPPORTAGE

De rapportage is in week 36 aan Bouwend Nederland verstrekt. Nota bene: Indien alleen de leden of niet-leden worden benoemd, was het aantal respondenten voor de andere groep (respectievelijk niet-leden of leden) te laag om betrouwbare analyses uit te voeren binnen die specifieke groep.

TEAM VIER

Hoofdstuk 2

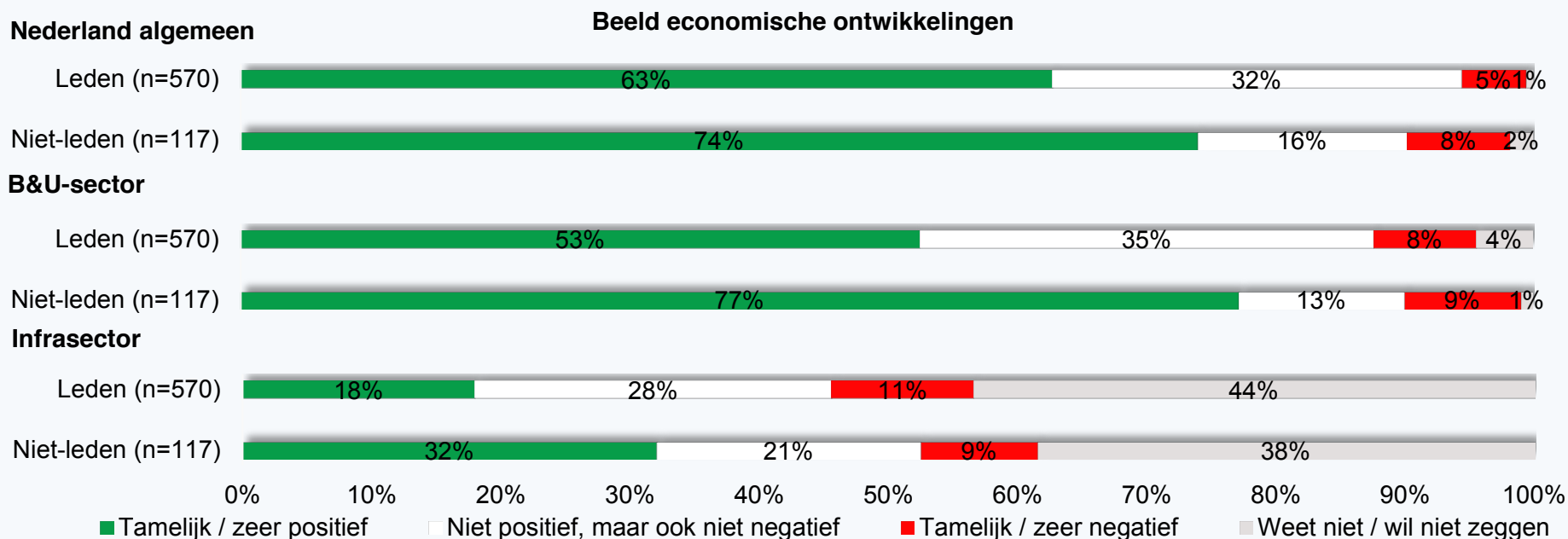
RESULTATEN

2.1 ECONOMISCHE ONTWIKKELINGEN NEDERLAND ALGEMEEN

V1. In hoeverre bent u positief of negatief over de economische ontwikkelingen in Nederland in het algemeen? V2. En over de economische ontwikkelingen in de B&U-sector? Met B&U-sector bedoelen we 'burgerlijke en utiliteitsbouw'. V3. En over de economische ontwikkelingen in de infrasector?

Meerderheid bouwbedrijven positief over ontwikkelingen binnen B&U-sector, maar minder positief over de infrasector

Een ruime meerderheid van de bouwbedrijven is positief over de ontwikkelingen binnen Nederland en de B&U-sector, maar men is veel minder positief over de infrasector (niet-leden 18% (tamelijk) positief, leden 32% (tamelijk) positief). Niet-leden zijn iets positiever over de economische ontwikkelingen dan dat leden dat zijn. Vooral de verwachtingen over de ontwikkelingen binnen de B&U-sector lopen ver uiteen (niet-leden 77% (tamelijk) positief, leden 53% (tamelijk) positief). De verwachtingen over de ontwikkelingen binnen Nederland in het algemeen liggen minder ver uiteen ((niet-leden 74% (tamelijk) positief, leden 63% (tamelijk) positief). Deze verwachtingen liggen in lijn met de verwachtingen van de uitzendbureaus; circa driekwart van hen (76%) is (tamelijk) positief over de ontwikkelingen binnen Nederland. De uitzendbureaus voor wie de bouwnijverheid belangrijker is dan de andere sectoren zijn vaker positief over de ontwikkelingen binnen Nederland dan uitzendbureaus voor wie de bouwnijverheid van gemiddeld belang is (77% versus 44%).



2.1 ECONOMISCHE ONTWIKKELINGEN EIGEN BEDRIJF

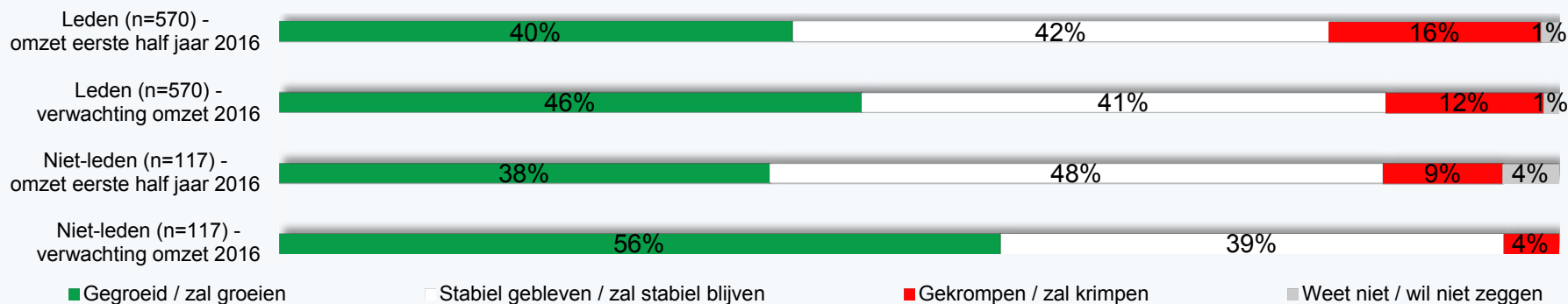
V4. Is uw bedrijf in het eerste half jaar van 2016 ten opzichte van het eerste half jaar van 2015 in termen van omzet: V5. Kunt u aangeven hoeveel groei in omzet u in het eerste half jaar van 2016 ten opzichte van het eerste half jaar van 2015 heeft gerealiseerd? V6. Wat zijn uw verwachtingen over héél 2016 ten opzichte van 2015? Denkt u dat uw bedrijf in termen van omzet:

Bouwbedrijven gematigd positief over de omzet in 2016

Voor het overgrote merendeel van zowel de leden als niet-leden is het eerste half jaar de omzet stabiel gebleven of zelfs gegroeid (leden 48%, 39% en niet-leden 41%, 46%). De gemiddelde groei binnen deze bedrijven is voor zowel leden als niet-leden 8%. De bedrijven die gegroeid zijn, zien hun omzet met gemiddeld een vijfde groeien (niet-leden 20%, leden 18%). Niet-leden uit de zuidelijke provincies zijn vaker gegroeid dan niet-leden uit de andere provincies (54% Zuid, 35% Midden, 28% Noord). Ook zien bijna vier op de vijf uitzendbureaus (78%) de vraag naar uitzendkrachten binnen de bouwnijverheid groeien. De bouwbedrijven zijn over het algemeen ook positief over hun te verwachten omzet in 2016. Ruim de helft van de niet-leden (56%) en twee op de vijf leden (39%) verwachten dat de omzet zal stijgen.

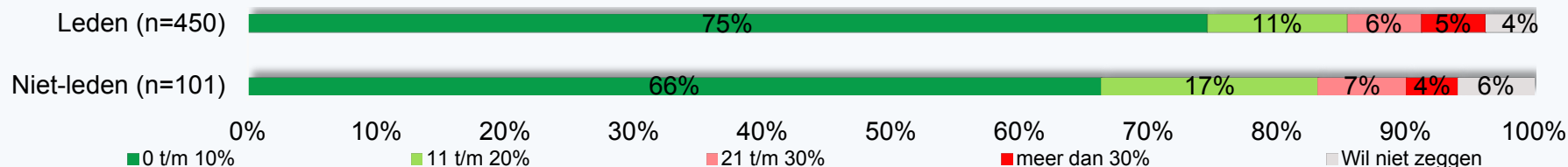
Ontwikkelingen in termen van omzet in 2016 vergeleken met 2015

Basis: totale steekproef



Gerealiseerde groei in omzet eerst half jaar 2016 vergeleken met eerste half jaar 2015

Basis: omzet eerste half jaar 2016 gegroeid



2.2 VACATURES - VERLEDEN LEDEN

V7. Heeft u sinds 1 januari 2015 nieuw vast personeel aangenomen? V8. Hoeveel nieuw vast personeel heeft u sinds 1 januari 2015 aangenomen? V9-V13. Is het personeel dat u sinds 1 januari 2015 heeft aangenomen vooral:

52% heeft sinds januari 2015 nieuw vast personeel aangenomen (niet-leden: 14%)



38% heeft 2 of 3 fte aangenomen. Gemiddeld heeft men 6 á 7 fte aangenomen

31% hoog opgeleid
42% middelbaar opgeleid
27% lager opgeleid

92% is werkzaam voor meer dan 36 uur

97% is man

Circa de helft van de leden heeft sinds 2015 nieuw vast personeel aangenomen

Circa de helft van de leden (52%) heeft de afgelopen 20 maanden nieuw personeel aangenomen (niet-leden 14%). Gemiddeld nam men dan zes á zeven personen in dienst: met name jonge mannen (tot 44 jaar) uit de eigen regio. Bedrijven uit de regio Midden (56%) en Zuid (54%) hebben vaker personeel aangenomen dan bouwbedrijven uit de regio Noord (41%). Via het uitzendbureau huurt men minder vaak hoog opgeleid personeel in (7%) dan via een vast dienstverband (31%).

88% is afkomstig uit de regio waar het bouwbedrijf gevestigd is
12% is afkomstig uit Nederland, maar niet uit de regio

50% jonger dan 34 jaar
37% tussen de 35 en 44 jaar
11% tussen de 45 en 54 jaar
2% is 55 jaar of ouder

2.3 VACATURES - TOEKOMST

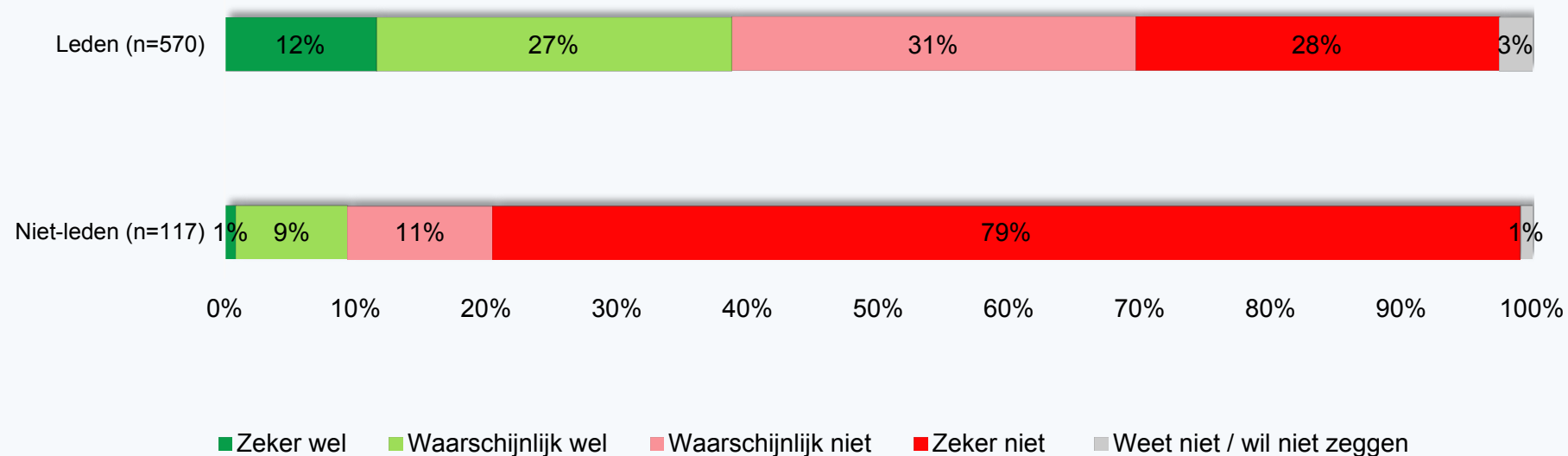
V14. Verwacht u in de resterende maanden van 2016 nieuw vast personeel aan te nemen? Verwacht u dat...

Twee op de vijf leden verwachten nieuw personeel aan te nemen, slechts een op de tien niet-leden verwacht dit te kunnen doen

Circa twee op de vijf leden (39%) verwachten in 2016 nog nieuw vast personeel aan te nemen. Niet-leden zijn iets minder positief; een op de tien niet-leden (10%) verwacht een nieuw personeelslid in vaste dienst aan te nemen.

Aannemen nieuw vast personeel resterende maanden van 2016

Basis: totale steekproef



2.3 VACATURES - TOEKOMST LEDEN

V15. Heeft uw bedrijf op dit moment vacatures open staan? V16-V20. Wat voor personeel zoekt u?

34% heeft momenteel vacatures openstaan (niet-leden: 4%)

89% afkomstig uit de regio waar het bouwbedrijf gevestigd is
11% afkomstig uit Nederland, maar niet uit de regio

45% hoog opgeleid
38% middelbaar opgeleid
17% lager opgeleid

85%
is man

Circa een op de drie leden heeft momenteel openstaande vacatures

Circa een derde (34%) van de leden heeft momenteel vacatures openstaan. Net als bij de reeds vervulde vacatures is dit percentage onder de niet-leden een stuk lager (4%).

Het valt op dat men nog iets vaker op zoek is naar hoger opgeleid personeel en in bepaalde gevallen ook een vrouwelijke medewerker.

93%
voor meer dan 36 uur

50% jonger dan 34 jaar
47% tussen de 35 en 44 jaar
3% tussen de 45 en 54 jaar
1% is 55 jaar of ouder

2.4 GEEN VACATURES ONDANKS GROEI - SPONTAAN

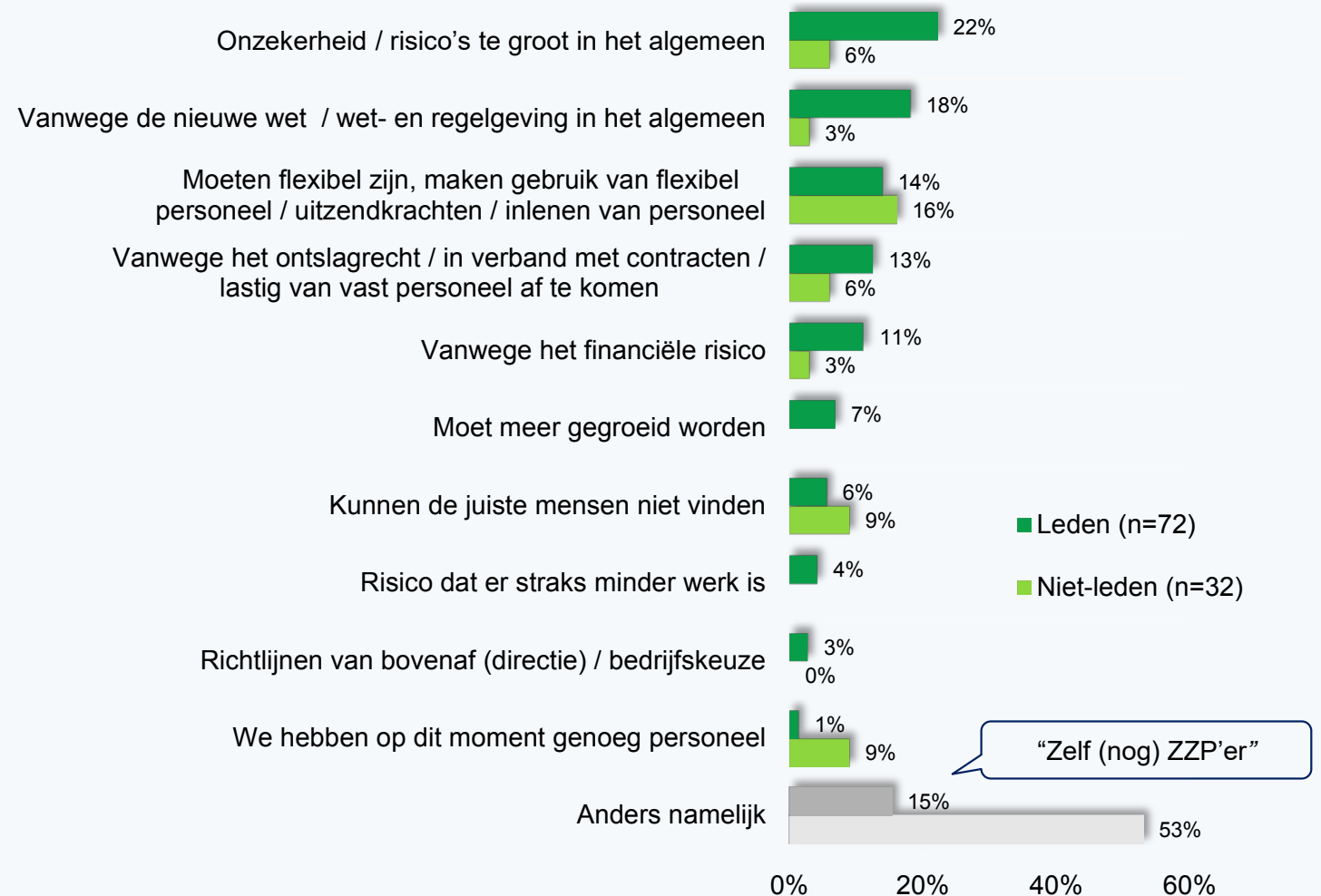
V21. Wat zijn de redenen dat u ondanks de groei geen nieuw vast personeel heeft aangenomen?

Ondanks de groei is men nog onzeker

De (spontaan) meest genoemde redenen waarom men geen nieuw personeel heeft aangenomen ondanks de groei zijn: de onzekerheid en de nieuwe wetgeving. Men voelt toch nog een mate van onzekerheid, waarbij leden vaker onzeker zijn dan de niet-leden (22% leden, 6% niet-leden).

Redenen geen nieuw personeel (ondanks groei) (spontaan)

Basis: wel groei, geen nieuw personeel



2.4 GEEN VACATURES ONDANKS GROEI - GEHOLPEN

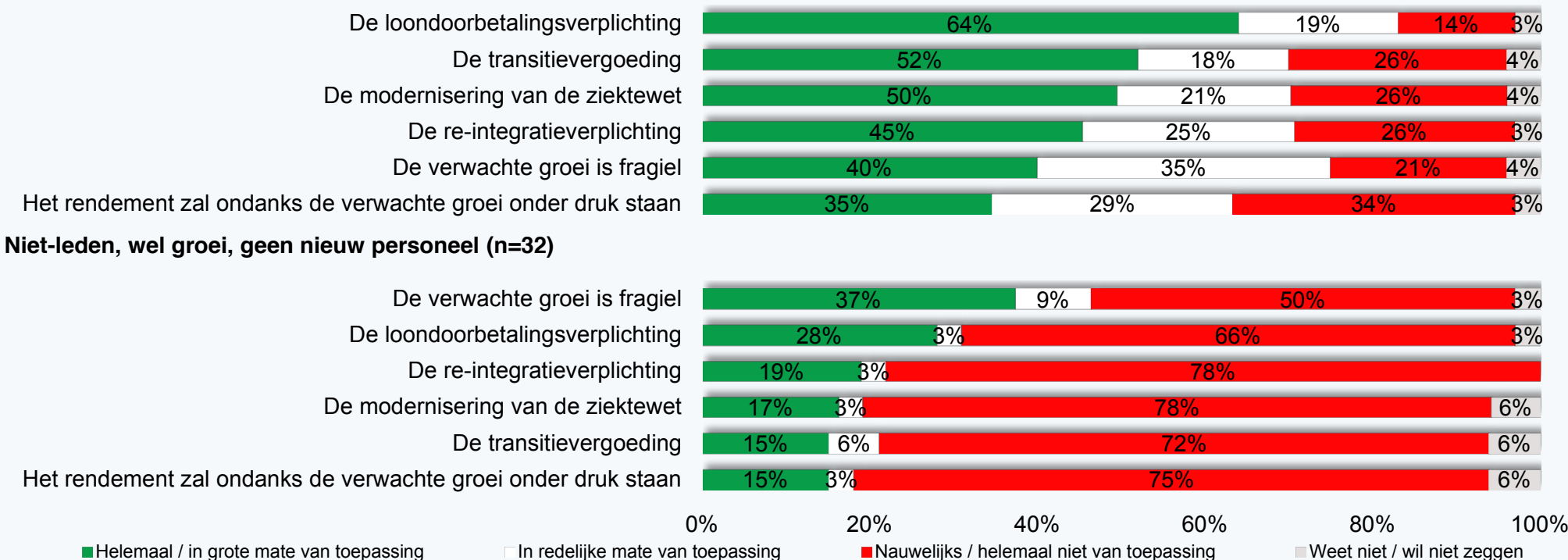
V23. Ik noem u nu een aantal redenen die mogelijk van toepassing zijn op het feit dat u ondanks de groei (nog) geen nieuw vast personeel heeft aangenomen. Kunt u voor elk van de redenen aangeven in hoeverre deze van toepassing is?

De leden noemen de loondoorbetalingsverplichting het meest van toepassing als reden waarom men nog geen nieuw personeel heeft aangenomen ondanks de groei

Over het algemeen zijn de getoonde redenen, minder van toepassing op de niet-leden dan op de leden. Alleen de stelling 'de verwachte groei is fragiel', is in vrijwel gelijke mate van toepassing voor zowel de leden als niet-leden (40% versus 37% (helemaal) van toepassing)). Voor de niet-leden is deze reden het vaakst van toepassing. De leden benoemen echter de loondoorbetalingsverplichting het meest van toepassing (64% (helemaal) van toepassing) als reden waarom men nog geen nieuw personeel heeft aangenomen.

Leden, wel groei, geen nieuw personeel (n=72)

Redenen geen nieuw personeel, ondanks groei (geholpen)



2.4 GEEN VACATURES ONDANKS VERWACHTE GROEI - SPONTAAN

V22. Wat zijn de redenen dat u ondanks de verwachte groei geen nieuw vast personeel denkt aan te nemen?

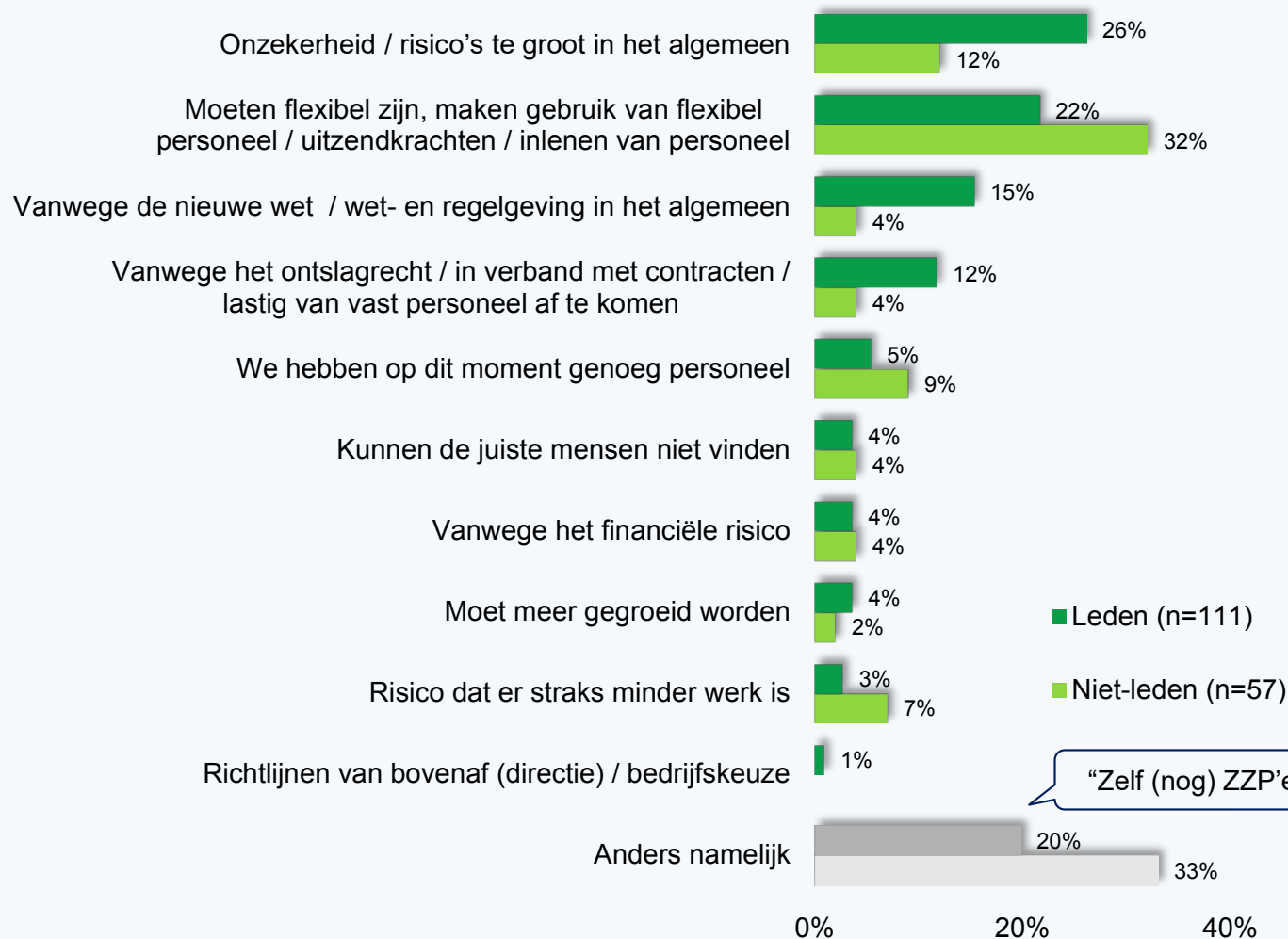
Ondanks de verwachte groei is men nog onzeker en wil men toch graag een flexibel personeelsbestand

De (spontaan) meest genoemde redenen waarom men geen nieuw personeel wil aannemen ondanks de verwachte groei zijn: de onzekerheid en de mate van flexibiliteit. Men voelt toch nog een mate van onzekerheid (26% leden, 12% niet-leden) en wil graag flexibel zijn (en blijven) (22% leden en 32% niet-leden). Dit wordt bevestigd door de uitzendbureaus: 91% van de uitzendbureaus verwacht dat bedrijven uit de bouwnijverheid eerder een beroep doen op uitzendkrachten dan nieuw vast personeel aan te nemen.

De leden die het afgelopen jaar groei gerealiseerd hebben, geven vaker aan geen nieuw personeel aan te nemen vanwege het financiële risico dan leden die (nog) verwachten te groeien (11% versus 4%). Zij nemen daarentegen vaker geen personeel aan omdat ze flexibel willen blijven (22% versus 14%).

Redenen geen nieuw personeel (ondanks verwachte groei) (spontaan)

Basis: verwachte groei, geen nieuw personeel



2.4 GEEN VACATURES ONDANKS VERWACHTE GROEI - GEHOLPEN

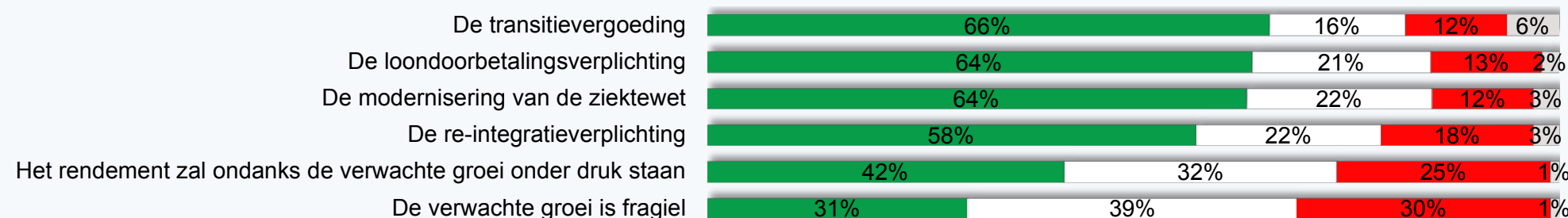
V24. Ik noem u nu een aantal redenen die mogelijk van toepassing zijn op het feit dat u ondanks de verwachte groei (nog) geen nieuw vast personeel heeft aangenomen. Kunt u voor elk van de redenen aangeven in hoeverre deze van toepassing is?

De leden noemen de transitievergoeding het meest van toepassing als reden waarom men nog geen nieuw personeel heeft aangenomen ondanks de verwachte groei

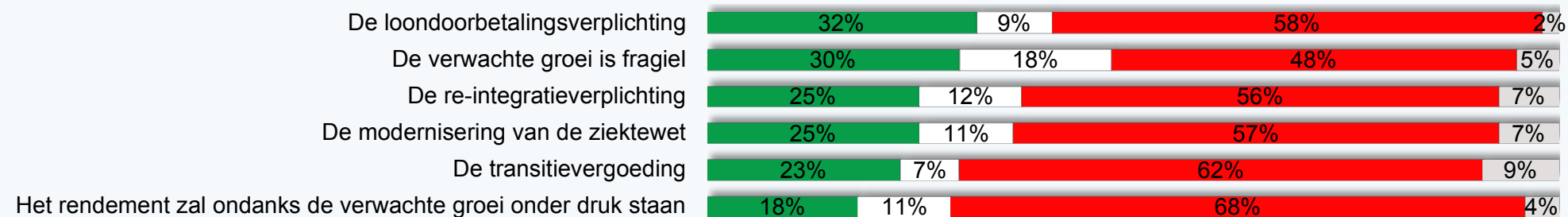
Over het algemeen zijn de getoonde redenen minder van toepassing op de niet-leden dan op de leden. Alleen de stelling 'de verwachte groei is fragiel', is net als bij de gegroeide bedrijven vrijwel gelijke mate van toepassing voor zowel de leden als niet-leden (31% versus 30% (helemaal van toepassing)). De niet-leden benoemen echter de loondoorbetalingsverplichting het meest van toepassing (32%) als reden waarom men nog geen nieuw personeel heeft aangenomen, voor de leden is dat de transitievergoeding (66%).

Leden, wel verwachte groei, geen nieuw personeel (n=111)

Redenen geen nieuw personeel, ondanks groei (geholpen)



Niet-leden, wel verwachte groei, geen nieuw personeel (n=57)



0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ Helemaal / in grote mate van toepassing □ In redelijke mate van toepassing ■ Nauwelijks / helemaal niet van toepassing ■ Weet niet / wil niet zeggen

2.4.1 ANGST AANNEMEN NIEUW PERSONEEL

V40. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende stelling: "Ik zou wel graag nieuw personeel willen aannemen, maar ik durf het niet."?
V41. Wat is voor u de belangrijkste reden dat u geen personeel durft aan te nemen?

Drie op de vijf leden willen wel graag nieuw personeel aannemen, maar durven dit niet, vaak vanwege de wet- en regelgeving

Drie op de vijf leden (59%), willen graag nieuw personeel aannemen, maar durven dit niet. Vaak durft men dit niet vanwege de transitievergoeding, doorbetaling van het personeel, Ziektewet en/of de nieuwe wet- & regelgeving (47%).

Niet-leden durven ook vaak geen nieuw personeel aan te nemen vanwege de algehele onzekerheid (35% niet-leden, versus 17% leden).

"Ik zou wel nieuw personeel willen aannemen, maar ik durf het niet."

59% leden

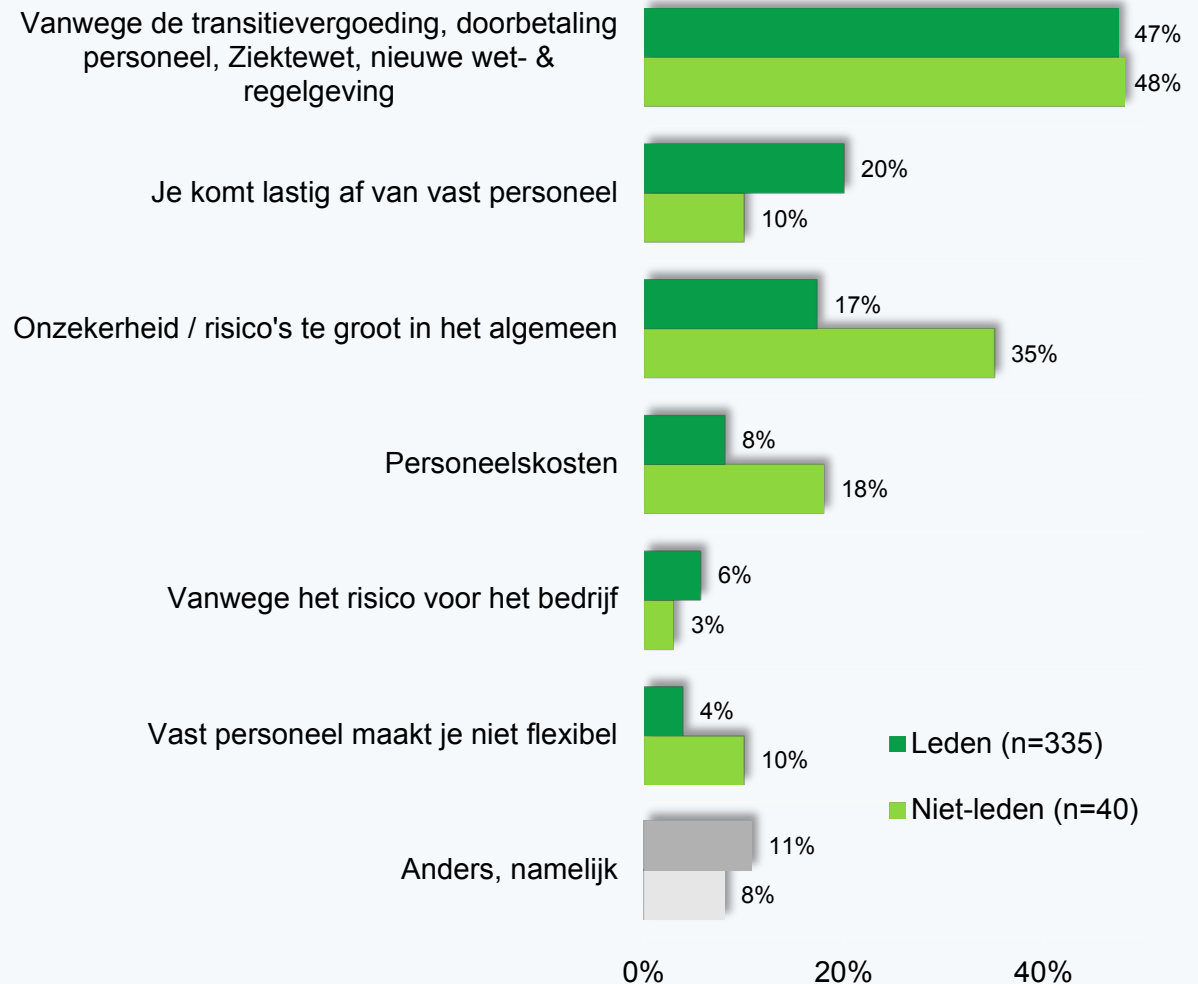
34% niet-leden

helemaal/grotendeels mee eens



Belangrijkste reden niet aannemen personeel

Basis: durft geen nieuw personeel aan te nemen



2.5 WWZ ERVARINGEN LEDEN

V25.V26. Met welke van de volgende aspecten heeft u in de afgelopen anderhalf jaar te maken gehad (meer antwoorden mogelijk)?

Circa de helft van de leden heeft te maken gehad met een van de vier voorgelegde aspecten van de WWZ

Circa de helft van de leden (53%) heeft te maken gehad met minimaal een van de vier voorgelegde aspecten van de WWZ. Van hen heeft een meerderheid te maken gehad met de re-integratieverplichting (62%) en/of de loondoorbetalingsverplichting (60%). De ervaringen zijn niet altijd negatief. De algemene indruk over alle aspecten is dat er ook bedrijven zijn die hierdoor geen effecten hebben gehad in hun bedrijfsvoering/bedrijfsresultaat.



2.5 WWZ

ERVARINGEN NIET-LEDEN

V25.V26. Met welke van de volgende aspecten heeft u in de afgelopen anderhalf jaar te maken gehad (meer antwoorden mogelijk)?

Slechts een vijfde van de niet-leden heeft te maken gehad met een van de vier voorgelegde aspecten van de WWZ

Circa een vijfde van de niet-leden (22%) heeft te maken gehad met minimaal een van de vier voorgelegde aspecten van de WWZ. Van hen heeft een meerderheid te maken gehad met de loondoorbetalingsverplichting (62%) en/of de modernisering van de Ziektewet (54%). Het valt op dat de niet-leden minder vaak te maken hebben gehad met de re-integratieverplichting dan de leden (19% versus 62%). Ook bij de niet-leden zijn de ervaringen met de aspecten niet altijd negatief.

Loondoorbetalingsverplichting
(62%)



“Een tijd terug is het bedrijf er bijna aan onderdoor gegaan.”

“Negatief. Ik had het graag anders gezien. Dit kost ons direct geld. Dit heeft invloed op de keuze voor het aannemen van nieuw personeel. We gaan proberen om personeel meerdere contracten aan te bieden en geen vaste contracten.”

“De grote kostenpost. Het uitbetalen van het nettoloon valt mee, maar de premie die hierboven opkomt, is erg hoog.”

Modernisering van de Ziektewet
(54%)



“Het is een administratief verhaal en het brengt kosten met zich mee.”

“Op zich niet zo veel, omdat we toch geen mensen in dienst hebben (gebruiken alleen ZZP'ers).”

“Ik heb er een opleiding voor moeten volgen, want ik heb een eenmanszaak. Dus dan moet ik het wel kennen.”

Re-integratieverplichting
(19%)



“We hebben iemand gehad die arbeidsongeschikt is geworden, en die hebben wij twee jaar door moeten betalen. Hier is veel geld in gaan zitten.”

Transitievergoeding
(15%)



“De kosten werden hoger en dit had negatieve invloed op de andere medewerkers toen ik nog medewerkers in dienst had.”

“Je bent voorzichtiger met vast personeel aannemen.”

2.5 WWZ BEKENDHEID MET WWZ

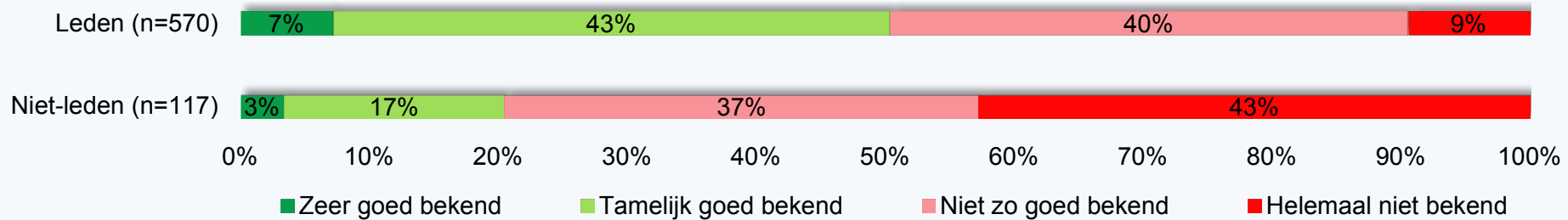
V27. In hoeverre bent u bekend met de inhoud van de WWZ? V28. In hoeverre vindt u de introductie van de WWZ positief of negatief?

De helft van de leden is (zeer) goed bekend met de inhoud van de WWZ, van hen is circa twee derde (zeer negatief) over de invoering

De helft van de leden (50%) is (zeer) goed bekend met de inhoud van de WWZ. Dit aandeel is een stuk lager onder de niet-leden (20%). Van de bouwbedrijven die bekend zijn met de WWZ is niemand zeer positief over de invoering. Hoewel de ervaringen niet altijd negatief zijn over de individuele aspecten, is men over het algemeen wel negatief over de totale invoering van de WWZ. Van de leden is zelfs twee derde (67%) (zeer) negatief over de invoering.

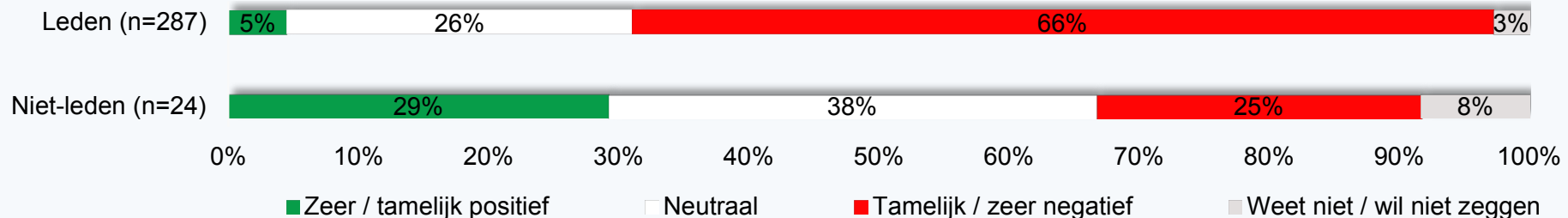
Bekendheid met inhoud van de WWZ

Basis: totale steekproef



Oordeel introductie WWZ

Basis: zeer goed of tamelijk goed bekend met de inhoud van de WWZ



2.5 WWZ

BEKENDHEID MET WWZ

V29. Heeft de invoering van de WWZ gevolgen gehad voor uw bedrijfsvoering? V30. Op welke manier heeft de invoering van de WWZ gevolgen gehad voor uw bedrijfsvoering?

De invoering van de WWZ heeft voor veel leden in (redelijk) sterke mate gevolgen gehad voor de bedrijfsvoering

De invoering van de WWZ heeft voor 42% van de leden in (redelijk) sterke mate gevolgen gehad voor de bedrijfsvoering. Bij de niet-leden is dit aandeel lager, namelijk slechts 17%. De WWZ heeft vooral gevolgen gehad voor het aannemen van het personeel, hogere kosten in het algemeen en de mogelijkheid tot het ontslaan van de medewerkers.

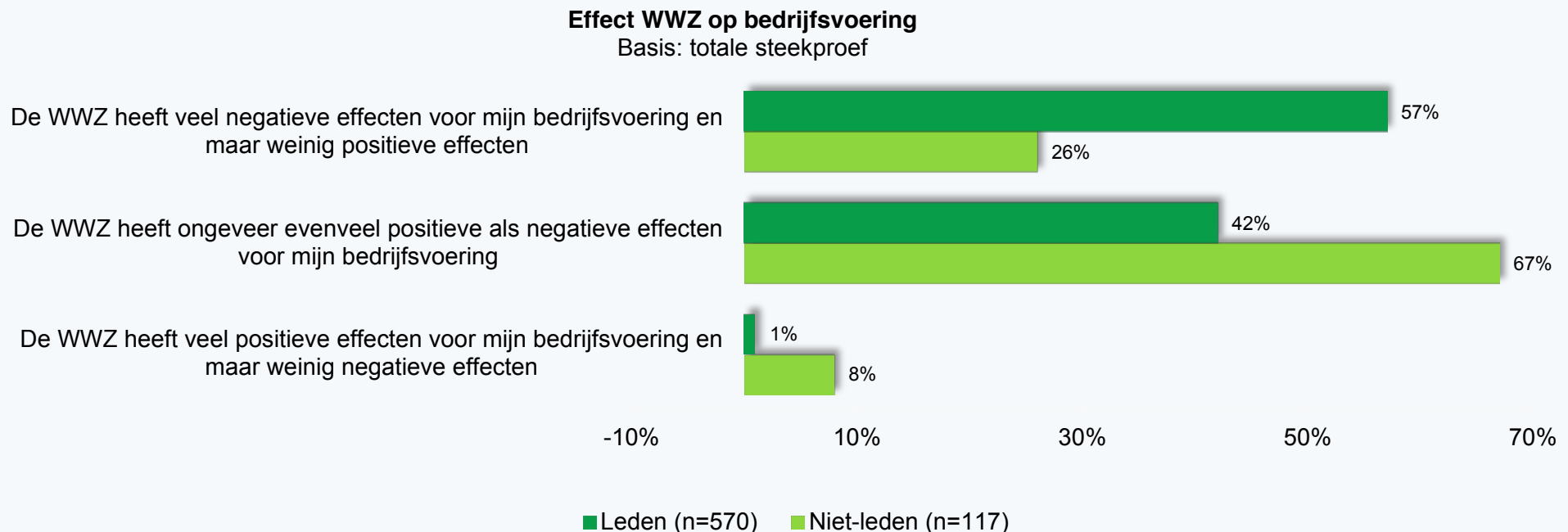


2.6 WWZ EFFECT OP BEDRIJFSVOERING

V42. Kunt u aangeven welke van onderstaande uitspraken het beste past bij uw mening?

Meerderheid leden negatief over de effecten van de WWZ op hun bedrijfsvoering

Een meerderheid van de leden van Bouwend Nederland vindt dat de WWZ veel negatieve effecten heeft voor hun bedrijfsvoering en maar weinig positieve effecten (57% versus 26% niet-leden). De niet-leden hebben een gematigde mening, twee derde van de bouwbedrijven die geen lid zijn bij Bouwend Nederland vindt dat de WWZ ongeveer evenveel positieve als negatieve effecten heeft voor de bedrijfsvoering (67% versus 42% leden). Zowel de leden als niet-leden zijn het er over eens dat de WWZ niet veel positieve effecten heeft gehad (1% leden, 8% niet-leden eens met positieve effecten).



2.6 KETENBEPALING

BEKENDHEID MET KETENBEPALING

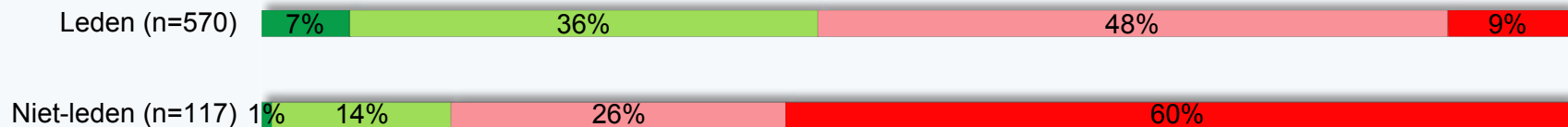
V31. Met de invoering van de WWZ is ook de invoering van de ketenbepaling aangepast. In hoeverre bent u bekend met de aanpassingen in de ketenbepaling? V32. Opvolgende contracten worden voor de ketenbepaling samengeteld als er niet meer dan zes maanden tussen de contracten zit. Dit was drie maanden. Heeft deze maatregel effect gehad op uw bedrijfsvoering? V33. Kunt u uitleggen wat voor effect dit heeft gehad? V34. In hoeverre vent u positief of negatief over de aanpassingen in de ketenregeling?

Leden zijn vaker op de hoogte van en merken het effect van de aanpassingen in de ketenbepaling dan niet-leden

Circa twee op de vijf leden (43%) zijn op de hoogte van de aanpassingen in de ketenbepaling. Dit aandeel is onder de niet-leden veel lager: slechts 15% van de niet-leden is op de hoogte van de aanpassingen. Voor circa een kwart (23%) van de leden en 4% van de niet-leden hebben de aanpassingen effect gehad op de bedrijfsvoering. Zij nemen bijvoorbeeld minder snel iemand aan in vaste dienst en zijn terughoudender met het verlengen van arbeidscontracten. Slechts een op de elf (9%) leden die bekend zijn met de aanpassingen is dan ook daarover positief.

Bekendheid aanpassingen in de ketenbepaling

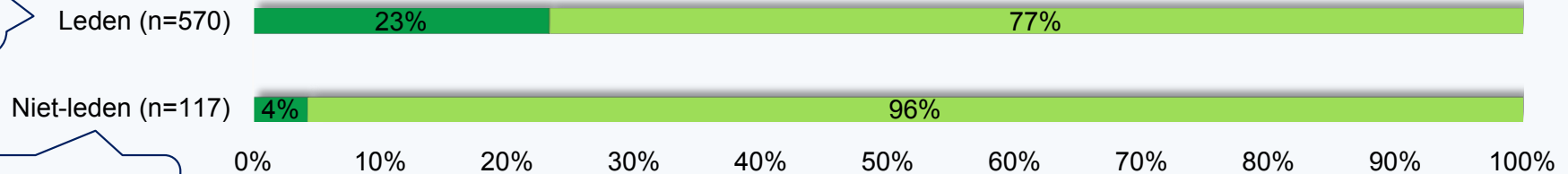
Basis: totale steekproef



■ Zeer goed bekend ■ Tamelijk goed bekend ■ Niet zo goed bekend ■ Helemaal niet bekend

Effect samentelling opvolgende contracten op bedrijfsvoering

Basis: totale steekproef



■ Ja ■ Nee

"We moeten anders omgaan met tijdelijke contracten (seizoen)."

"Geen nieuw personeel, contracten niet verlengen."

"Personeel niet rechtstreeks aannemen maar via een Payrollbedrijf."

"Dat je gewoon iemand maar twee jaar in dienst hebt en geen vaste aanbieding geeft."

2.6 KETENBEPALING

BEKENDHEID MET KETENBEPALING

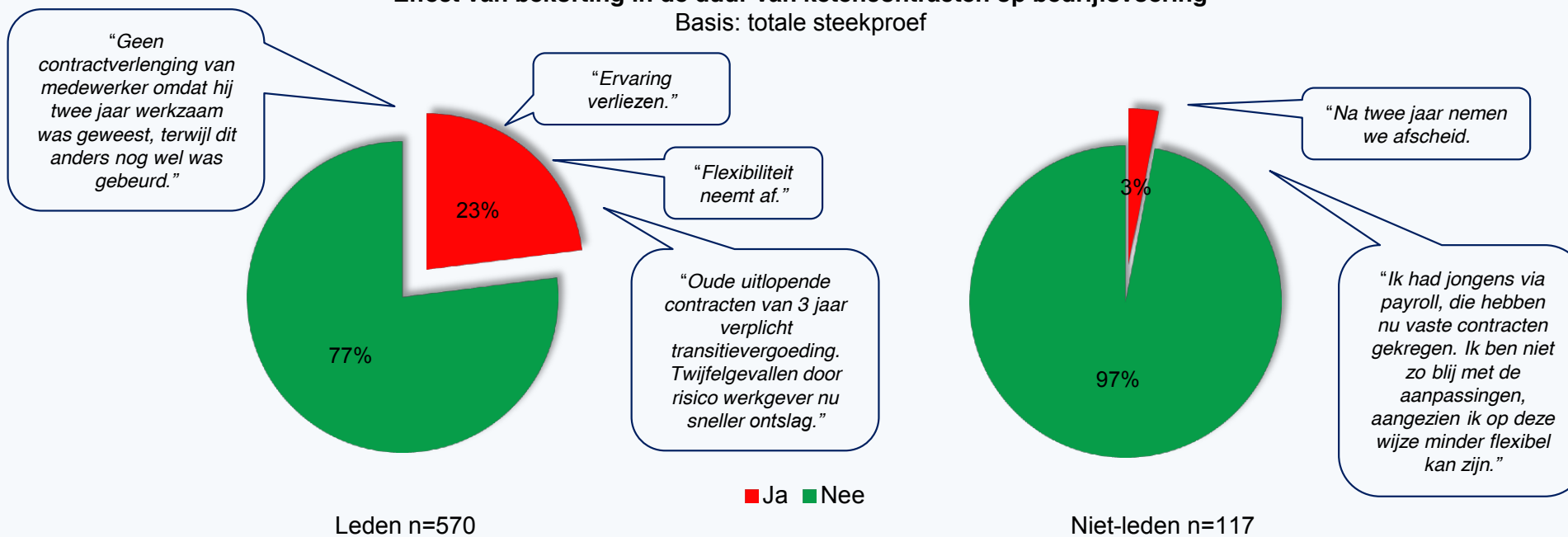
V35. Heeft de bekorting van drie naar twee jaar in de duur van de ketencontracten voor bepaalde tijd, voordat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat, effect gehad op uw bedrijfsvoering? V36. Kunt u uitleggen wat voor effect dit heeft gehad?

Bijna een kwart van de leden merkt effect binnen de bedrijfsvoering door de verkorting van de duur van de ketencontracten

De verkorting van de duur van de ketencontracten heeft voor bijna een kwart van de leden (23%) effect gehad op hun bedrijfsvoering. Men neemt hierdoor eerder afscheid van werknemers dan dat gewenst is, met name vanwege de gewenste flexibiliteit.

Effect van bekorting in de duur van ketencontracten op bedrijfsvoering

Basis: totale steekproef



2.6 KETENBEPALING

BEKENDHEID MET KETENBEPALING

V37. Bent u door de aanpassing van de ketenregeling anders gaan contracteren (meer antwoorden mogelijk)?

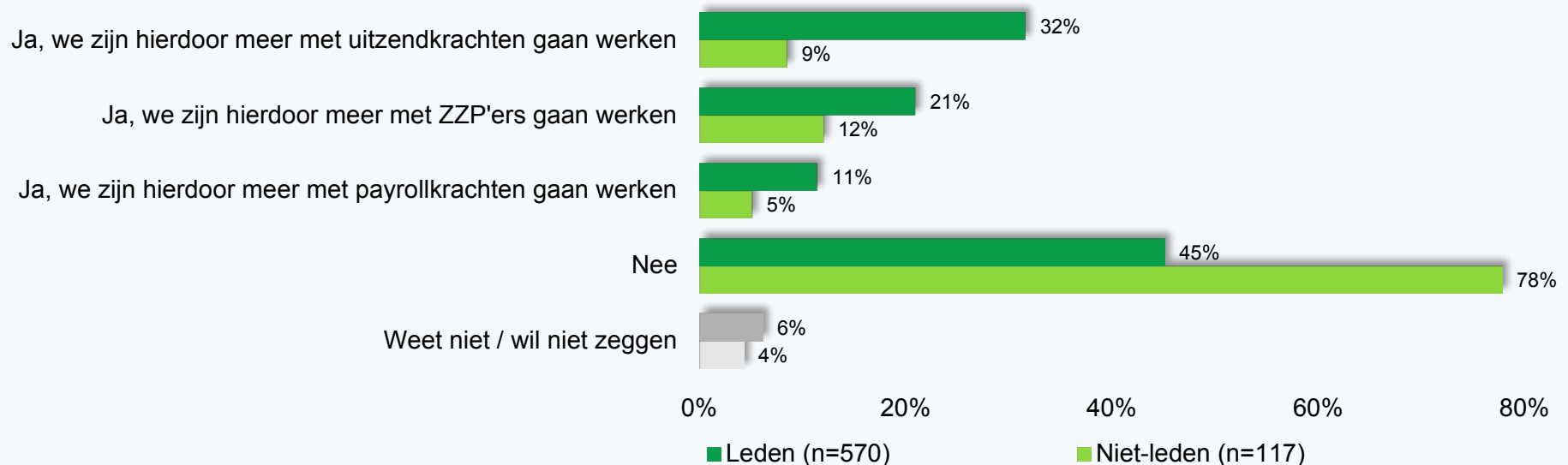
Een meerderheid van de leden is door de aanpassing in de ketenbepaling anders gaan contracteren. Zij zijn voornamelijk meer met uitzendkrachten gaan werken

Ondanks de aanpassingen in de ketenregeling geeft toch bijna de helft van de leden (45%) aan niet anders te zijn gaan contracteren. Onder de niet-leden is dit aandeel nog veel hoger: vier op de vijf niet-leden zijn niet anders gaan contracteren. Een kleine meerderheid van de leden is dus wél anders gaan contracteren. Zij zijn voornamelijk meer met uitzendkrachten gaan werken (32% van alle leden, 58% van de leden die anders zijn gaan contracteren).

Uitzendbureaus voelen deze stijging van aanvragen en verwachten zelfs dat de vraag naar hun uitzendkrachten nog verder zal toenemen (77%). Zij verwachten zelfs dat de vraag sneller zal groeien dan in andere branches (55% verwacht dit).

Gevolgen voor contracteren door aanpassing ketenregeling

Basis: totale steekproef



2.7 TRANSITIEVERGOEDING ERVARINGEN EN EFFECTEN

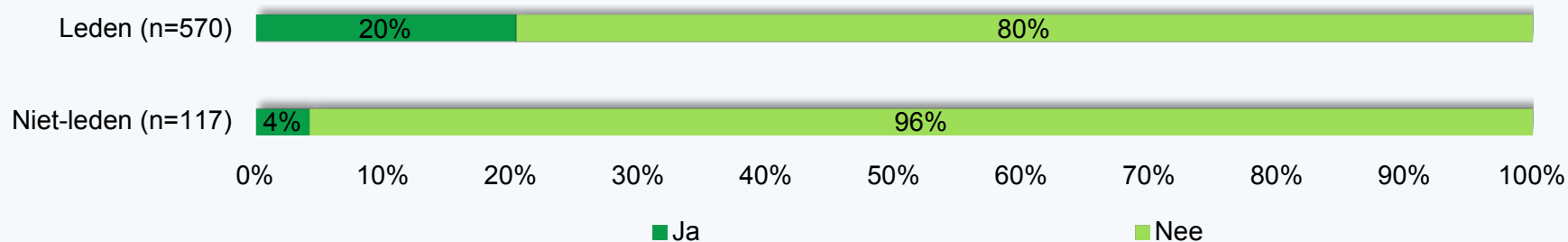
V38. Met de WWZ is de wettelijk verplichte transitievergoeding ingevoerd. Heeft u ervaring met het uitkeren van een transitievergoeding? V39. Wat is het effect van de invoering van de transitievergoeding op de kosten van de ontslagen?

Een op de vijf leden heeft ervaring met het uitkeren van een transitievergoeding. Circa de helft van hen zag de ontslagkosten hierdoor stijgen

Een op de vijf leden (20%) heeft ervaring met het uitkeren van een transitievergoeding. Circa de helft van hen (47%) merkt dat de kosten van de ontslagen door de transitievergoeding hoger zijn geworden.

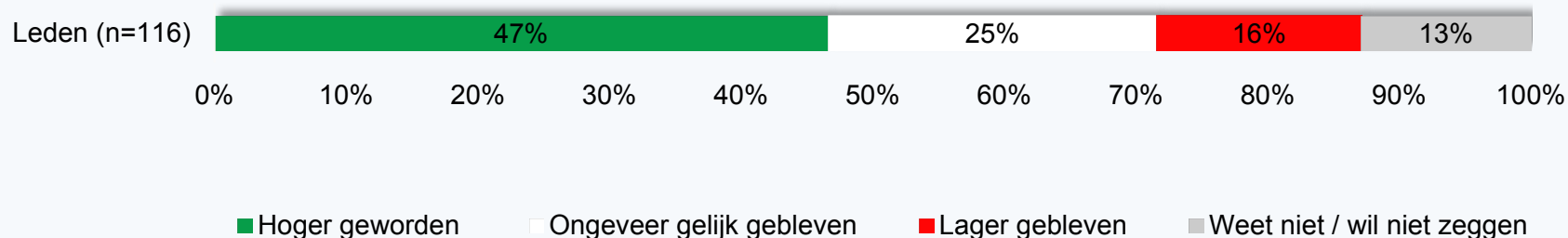
Ervaring met het uitkeren van een transitievergoeding

Basis: totale steekproef



Effect invoering transitievergoeding op de kosten van de ontslagen

Basis: ervaring met uitkeren van een transitievergoeding



TEAM VIER

Hoofdstuk 3

PROFIELEN

LEDEN (n=570)

Sector	
B&U Sector	79%
Infrasector	15%
Beiden	6%

Jaaromzet	
Minder dan 4 miljoen euro	56%
Tussen 4 en 25 miljoen euro	27%
Tussen 25 en 200 miljoen euro	13%
Meer dan 200 miljoen euro	2%
Weet niet / wil niet zeggen	2%

Huurt ZZP-'ers in	
Ja	76%
Nee	24%

Regio	
Noord	26%
Midden	49%
Zuid	26%

Percentage medewerkers in vaste dienst	
0%	7%
1-25%	19%
26-50%	18%
51-75%	22%
76-100%	26%
Wil niet zeggen	8%

Aantal medewerkers in vaste dienst	
0	10%
1-15	44%
16-30	15%
31-100	20%
101-300	8%
Meer dan 300	3%

NIET-LEDEN (n=117)

Sector	
B&U Sector	80%
Infrasector	10%
Beiden	11%

Jaaromzet	
Minder dan 4 miljoen euro	91%
Tussen 4 en 25 miljoen euro	5%
Tussen 25 en 200 miljoen euro	-
Meer dan 200 miljoen euro	1%
Weet niet / wil niet zeggen	3%

Huurt ZZP-'ers in	
Ja	70%
Nee	30%

Regio	
Noord	34%
Midden	34%
Zuid	32%

Percentage medewerkers in vaste dienst	
0%	49%
1-25%	17%
26-50%	20%
51-75%	4%
76-100%	11%
Wil niet zeggen	-

Aantal medewerkers in vaste dienst	
0	40%
1-15	56%
16-30	1%
31-100	3%
101-300	-
Meer dan 300	-

UITZENDBUREAUS (n=75)

Functie	
Eigenaar	32%
Directeur	20%
Vestigingsmanager	16%
DGA	5%
Anders	27%

Belangrijkheid bouwnijverheid binnen vestiging	
Veel belangrijker dan gemiddeld	29%
Iets belangrijker dan gemiddeld	17%
Ongeveer gemiddeld belang	31%
Iets minder belangrijk dan gemiddeld	21%
Veel minder belangrijk dan gemiddeld	1%

Bedrijfsopzet	
Zelfstandige onderneming	77%
Onderdeel van een formule	12%
Vestiging van een concern	11%

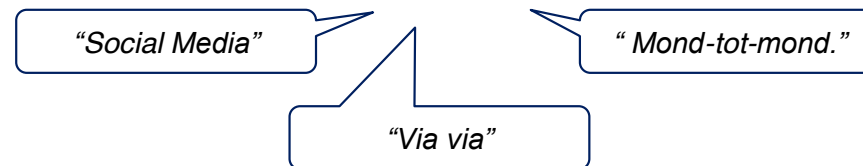
Regio	
Noord	27%
Midden	47%
Zuid	27%

Actief	
Regionaal	55%
Nationaal	21%
Lokaal	15%
Internationaal	9%

UITZENDBUREAUS (n=75)

VERVOLG

Wervingskanalen		
	<i>Gebruikt voor werving</i>	<i>Belangrijkste kanaal</i>
Vacature websites (uitgezonderd Werk.nl)	80%	37%
UWV (inclusief Werk.nl)	69%	21%
Via reclame uitingen (folders, e.d.)	47%	11%
Scholen / vakopleidingen	29%	3%
Andere buitenlandse uitzendorganisaties (buiten het concern / de keten)	9%	3%
Andere Nederlandse uitzendorganisaties (buiten het concern / de keten)	24%	1%
Andere uitzendorganisaties binnen het concern / de keten	19%	1%
Gemeenten (sociale diensten, e.d.)	43%	
Re-integratiebedrijven	35%	
Anders	28%	23%



TEAM VIER

Noordhollandstraat 71
1081 AS Amsterdam
Tel: 020-645 53 55