

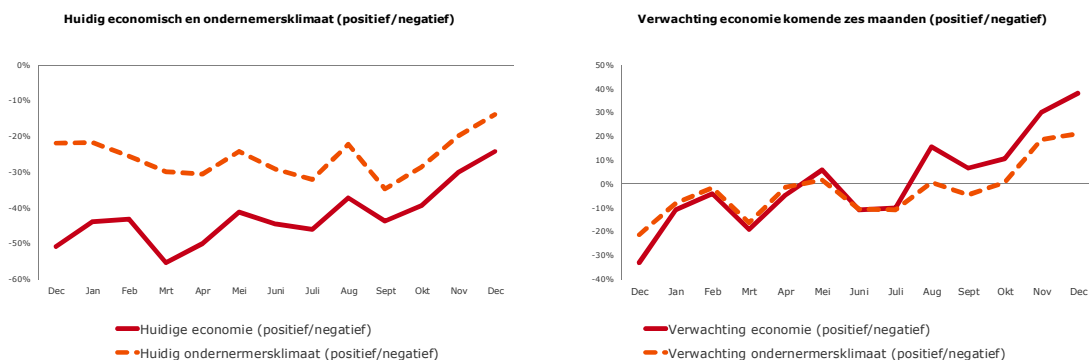
# Positieve gevoel van afgelopen maanden krijgt vorm door betere bedrijfsresultaten

*Behoeftte aan versoepeling ontslagrecht (én vertrouwen dat dit daadwerkelijk gebeurt)*

Terwijl ondernemers al langere tijd een positiever gevoel hebben, uit zich dat ook werkelijk in een beter gevulde orderportefeuille. Met name de industrie neemt hierin het voortouw, maar ook andere branches zien hun bedrijfsresultaten verbeteren. Bouw en handel blijven echter in zwaar weer zitten en zien nog maar in zeer beperkte mate de positieve gevolgen van het herstellende consumentenvertrouwen. Ondernemend Nederland verwacht echter wel positieve effecten van de aanpassingen van het ontslagrecht – men verwacht dat het straks makkelijker wordt om personeel te ontslaan. Dit blijkt uit de laatste versie van het Ondernemerspeil, een maandelijks terugkerend onderzoek naar het humeur van ondernemend Nederland, dat TNS NIPO samen met het FD uitvoert.

De verwachtingen voor het komende half jaar blijven sterk verbeteren: per saldo zijn nu 4 op de 10 bedrijven positief. Maar niet alleen voor de nabije toekomst zijn ondernemers positiever, ook het *huidige* economische- en ondernemersklimaat wordt minder negatief beoordeeld. Belangrijke kanttekening hierbij is wel dat per saldo de meerderheid van de ondernemers de huidige situatie nog altijd als negatief beoordeelt.

## 1 | *Inschatting huidig (links) en toekomstig (rechts) klimaat*



Source: TNS NIPO, 2013

De belangrijkste redenen waarom ondernemers positiever zijn, betreffen het herstel van het consumentenvertrouwen, de aantrekkende economie, herstel van de huizenmarkt en de stijging van het aantal opdrachten.

- *Aandelen stijgen, werkloosheid neemt af, men wil de schouders eronder zetten*
- *Consument heeft iets meer vertrouwen, daardoor meer geld uitgeven*
- *De berichten zijn gunstig, huizenverkoop stijgt weer, in omliggende landen stijgt de economie weer, er zijn een aantal belastingwijzigingen voor 2014 waardoor men meer te besteden heeft*
- *Gezien de berichtgevingen betreffende de aantrekkende cijfers van de economie*
- *Steeds meer aanvragen van potentiële klanten*

De redenen waarom men géén herstel of zelf verdere verslechtering verwacht, zijn minder eenduidig. Ondernemers wijzen op het hoge percentage werkloosheid, de hoge bezuinigingen en het weliswaar stijgende, maar nog altijd lage consumentenvertrouwen.

- De eerste tekenen van herstel zijn merkbaar, maar de naweeën van de economische dip (bijv. slechte betalingsmoraal) zullen het herstel sterk vertragen.
- De economie trekt naar mijn idee wel wat aan, maar er zijn nog relatief veel mensen werkloos en wellicht groeit dat aantal in de komende zes maanden nog wel.
- Er gaan nog steeds bedrijven failliet of krimpen
- Geen groei / geen loonstijging, werkloosheid, laag consumentenvertrouwen, slechte pensioenvooruitzichten
- Crisis bouw en retail

---

## 2 | Redenen waarom het beter (links) of niet beter (rechts) zal gaan met de economie

---

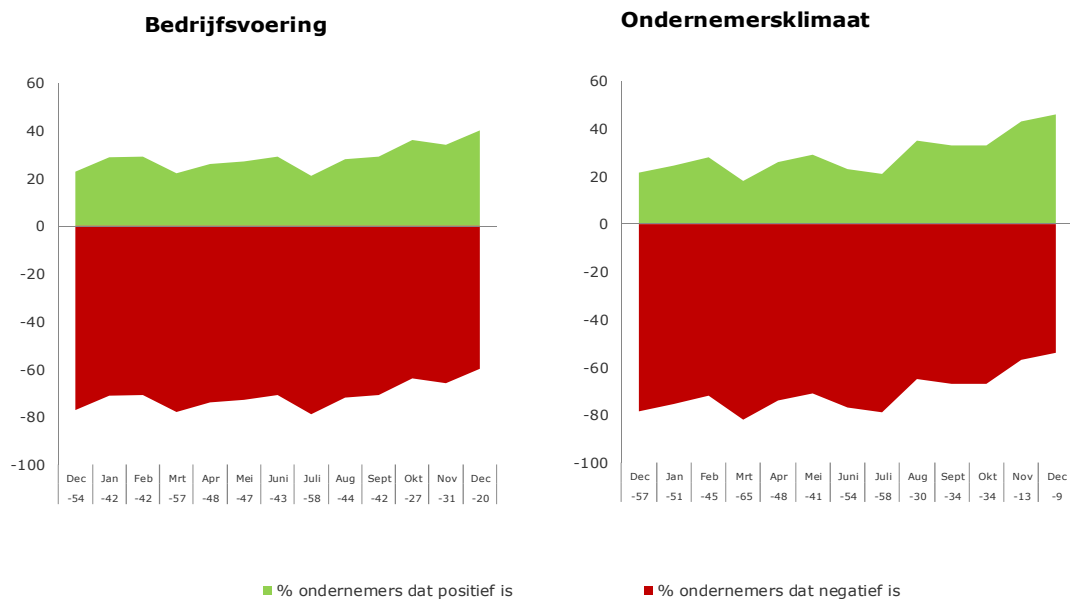


Bron: TNS NIPO, 2013

### Zowel bedrijfsvoering- als ondernemersklimaatindex verbeteren

De bedrijfsvoeringsindex - gebaseerd op de feitelijk bedrijfsindicatoren zoals omzet, winst en binnengehaalde opdrachten - laat een flinke verbetering zien en staat op het hoogste - of minst lage - punt sinds het begin van de metingen (-20). Ook de ondernemersklimaatindex, die het gevoel en de aantrekkelijkheid van ondernemen weergeeft, stijgt deze maand verder (naar -9).

### 3 | Ontwikkeling indexen



Bron:  
TNS NIPO, 2013

In de maand december zien we dat ondernemers aan het eind van het jaar duidelijk hun business zien aantrekken. In november werden meer offertes uitgebracht, meer opdrachten binnengehaald en werd er meer omzet gerealiseerd. Ook laat sinds lange tijd de winst een zeer bescheiden plusje zien. Dit effect is wellicht deels een gevolg van de jaarafsluiting (met het bijbehorende 'opmaken van budgetten'), maar dat kan niet de enige reden zijn. Eind 2012 bleef dit effect bijvoorbeeld uit.

### 4 | Meer signalen op groen afgelopen maand

Afgelopen maand	Sept	Okt	Nov	Dec
Aantal uitgebrachte offertes	-10	8	16	20
Aantal binnengehaalde opdrachten	-21	2	9	15
Omzet	-21	3	11	13
Winst	-35	-10	-3	5
Personeelskosten	4	0	3	-11
Vacatures	-21	-20	-15	-5
Inkooprijzen	-14	-17	-13	-20
Kredietruimte	-18	-12	-8	-9
Verkooprijzen	-11	-4	0	5
Afzetmogelijkheden	-18	-5	-3	6
Investerings	-20	-16	-11	-5
Huurrijzen	1	-1	-5	-7

- = per saldo is 10% of meer van de ondernemers positief over dit onderwerp
- = er zijn per saldo tussen de 10% positieve en 10% negatieve antwoorden
- = per saldo is 10% of meer van de ondernemers negatief over dit onderwerp

Bron: TNS NIPO, 2013

### Herstel is brancheafhankelijk

Het herstel verschilt echter zeer fors per branche. Kijken naar de afgelopen maand zien we dat het in de industrie aanzienlijk beter ging: namelijk flink meer opdrachten, omzet en winst, en derhalve stijgende personeelskosten (vandaar een negatief getal).

Voorals bouw en handel hebben het echter nog erg zwaar en zagen afgelopen maand nog weinig toenemende omzet en winst. Ook voor het komende half jaar blijven deze branches somber.


---


## 5 | Bedrijfsindicatoren afgelopen maand per branche


---

### Afgelopen maand

	Industrie	Bouw	Handel	Transport	ZD
Aantal uitgebrachte offertes	26	21	10	26	23
Aantal binnengehaalde opdrachten	26	5	10	16	17
Omzet	25	-2	5	16	17
Winst	15	-5	0	2	10
Personeelskosten	-22	9	-11	1	-16
Vacatures	-6	-18	-12	-15	10
Inkooprijzen	-23	-12	-24	-17	-16
Kredietruimte	-5	-21	-12	-3	-7
Verkooprijzen	4	-15	6	5	9
Afzetmogelijkheden	21	-11	1	10	5
Investerings	-4	-20	-7	-1	2
Huurprijzen	-10	-7	-10	3	-6

 = per saldo is 10% of meer van de ondernemers positief over dit onderwerp

 = er zijn per saldo tussen de 10% positieve en 10% negatieve antwoorden

 = per saldo is 10% of meer van de ondernemers negatief over dit onderwerp

Bron: TNS NIPO, 2013

---

### Terughoudendheid over snelheid van herstel

Hoewel afgelopen maand duidelijk herstel liet zien zijn ondernemers nog terughoudend of dit herstel zich doorzet in het komende half jaar. Bedrijven zijn positiever dan afgelopen maanden, maar durven nog niet volmondig in te zetten op sterke verbetering. Met name ten aanzien van de winst voorziet men voorlopig nog geen stijging. Ook met oog op de arbeidsmarkt hoeft niet direct gehoopt te worden op aantrekkelijke werkgelegenheid, voor het komende half jaar verwacht met een daling van het aantal vacatures. Bedrijven blijven dus werken met de mensen die ze nu hebben en moeten mogelijk -onder druk van lage winsten- afscheid nemen van mensen.

**Komende zes maanden**

	Sept	Okt	Nov	Dec
Aantal uitgebrachte offertes	9	-3	1	2
Aantal binnengehaalde opdrachten	1	-15	-11	-3
Omzet	-3	-15	-12	-5
Winst	-10	-29	-23	-19
Personeelskosten	-9	6	5	-1
Vacatures	-18	-23	-20	-18
Inkooprijzen	-18	-10	-14	-10
Kredietruimte	-14	-16	-20	-16
Verkooprijzen	1	-17	-10	-12
Afzetmogelijkheden	-1	-20	-16	-9
Investerings	-12	-19	-16	-13
Huurprijzen	0	-2	-7	-3

- = per saldo is 10% of meer van de ondernemers positief over dit onderwerp
- = er zijn per saldo tussen de 10% positieve en 10% negatieve antwoorden
- = per saldo is 10% of meer van de ondernemers negatief over dit onderwerp

Bron: TNS NIPO, 2013

**'Huidige ontslagrecht maakt het eerder te moeilijk om werknemers te ontslaan'**

Weinig verrassend: het Nederlandse MKB is vaker van mening dat het nu *te moeilijk* is om werknemers te ontslaan (42%) dan dat het van mening is dat nu *te makkelijk* is (12%) om werknemers te ontslaan. Toch is nog eens 30% van mening dat de mogelijkheden om mensen te ontslaan nu *precies goed* zijn, 14% heeft geen mening.

Kleine bedrijven (2-100 werknemers) zijn in meerderheid van mening dat het nu *te moeilijk* is om werknemers te ontslaan, grotere werkgevers (>100 werknemers) zijn daar wat verdeelder over ('slechts' een derde vindt het nu te moeilijk, 16% vindt het nu te makkelijk). Kijken we naar de verschillende sectoren, dan lijkt het grootste roep om versoepeling van het ontslagrecht bij horecaondernemers en zakelijke dienstverleners te bestaan (respectievelijk 55% en 50% vindt het nu 'te moeilijk' om werknemers te ontslaan). Bij transportbedrijven is het aandeel dat het nu te makkelijk vindt echter niet veel kleiner dan het aandeel dat het nu te moeilijk vindt (19% versus 28%).

**'Ontslagrecht wel degelijk soepeler'**

Eén van de producten van het sociaal akkoord van de afgelopen lente en het herfstakkoord is het nieuwe ontslagrecht, dat in 2015 in gaat. Het idee achter het nieuwe ontslagrecht is tweeledig: enerzijds moet het makkelijker worden voor werkgevers om werknemers te ontslaan, anderzijds moeten bepaalde werknemers (zoals flexwerkers) juist beter beschermd worden.

Of het nieuwe ontslagrecht nu soepeler wordt of niet: daarover bestaat nogal onenigheid. Het Financieele Dagblad berichtte op 26 november 2013 dat het nieuwe ontslagrecht volgens arbeidsrechtexperts die een blik hebben kunnen werpen op het wetsvoorstel 'helemaal niet soepeler is dan het huidige systeem'. Volgens de experts slaagt de nieuwe regeling er bijvoorbeeld niet in om de kloof in ontslagbescherming tussen vaste medewerkers en flexwerkers te verkleinen. De reactie van VNO-NCW voorman Bernard Wientjes liet niet lang op zich wachten, volgens hem wordt het ontslagrecht wel degelijk soepeler.

Hoe denkt het Nederlandse MKB hierover?

Sowieso is ondernemend Nederland goed op de hoogte van de aanstaande veranderingen: maar liefst 86% geeft aan te weten dat het ontslagrecht gaat veranderen,

Eerst hebben we naar het 'spontane' oordeel van de werkgevers gevraagd. Een meerderheid van de ondervraagden gaat, ongeacht bedrijfsgrootte of branche, met Wientjes mee: 55% denkt dat het *makkelijker gaat worden* om werknemers te ontslaan, slechts 8% verwacht dat het moeilijker gaat worden. Een kwart (25%) denkt dat dit niet uitmaakt.

### **Beperking ontslagvergoeding, accepteren passende arbeid meest herkende elementen nieuwe regeling**

Vervolgens hebben we de ondervraagden de belangrijkste elementen uit het nieuwe ontslagrecht voorgelegd. Herkent men deze überhaupt?

- De inperking van de ontslagvergoeding (en de omvorming tot 'transitievergoeding') wordt door 78% herkend;
- De verplichting om al na zes maanden passende arbeid te accepteren wordt door 77% herkend;
- Het maximeren van het aantal en de duur van tijdelijke contracten (waardoor werknemers eerder in aanmerking komen voor een overeenkomst van onbepaalde tijd) wordt door 64% herkend;
- De mogelijkheid om in beroep te gaan tegen de uitspraak van het UWV of de kantonrechter – voornamelijk onderwerp van kritiek bij arbeidsjuristen, omdat deze maatregel de ontslagprocedure juist zou *bemoelijken* – wordt door 61% herkend;
- Het verval van vrije keuze voor het indienen van een ontslag (UWV of kantonrechter) wordt door 54% herkend;
- Meest onbekend is de introductie van de 'afkoelingsperiode': afspraken rond de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden bij 'ontslag met wederzijds goedvinden' vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Deze maatregel wordt door slechts 34% herkend.

### **Alle maatregelen vernieuwing ontslagrecht krijgen grosso modo voldoende**

Ongeacht of men ervan gehoord heeft of niet: meest positief gewaardeerd wordt de verplichting voor werknemers om sneller passende arbeid te accepteren. Ruim de helft (61%) van de ondernemers die hierover gehoord hebben beoordelen deze maatregel als 'goed' – weinig verrassend, wellicht, aangezien werkgevers hier weinig voor hoeven te doen en de vruchten van kunnen plukken.

Veel opvallender, eigenlijk: alle zes voorgelegde maatregelen krijgen grosso modo vaker de handen op elkaar dan dat ze kritiek opleveren. Minst positief staat men tegenover het inperken van de ontslagvergoeding en het verval van de keuzevrijheid om tussen UWV en de kantonrechter te kiezen, maar ook hier is een grotere groep positief dan negatief.

---

### *7 | Beperking ontslagvergoeding, accepteren passende arbeid meest herkende elementen*

---

<i>Maatregelen</i>	Herkenning	Oordeel	
		<als bekend met>	<als <b>on</b> bekend met>
	% ja	% goed vs % slecht	% goed vs % slecht
Ontslagvergoeding wordt ingeperkt	78	34 vs 32	33 vs 17
Accepteren passende arbeid	77	<b>61</b> vs 9	<b>45</b> vs 12
Maximering aantal tijdelijke contracten	64	38 vs 27	27 vs 23
Beroep tegen beslissing	61	44 vs 16	35 vs 12
Verval keuzevrijheid UWV/ kantonrechter	54	30 vs 22	25 vs 21
Afkoelingsperiode toestemming ontslag	34	40 vs 15	33 vs 17

Nogmaals geconfronteerd met de vraag of ondernemers denken dat het binnen het nieuwe ontslagrecht makkelijker of moeilijker wordt om mensen te ontslaan, stelt 12% dat het moeilijker wordt, 33% dat dit niet uitmaakt en 50% dat het makkelijker wordt. Kortom, ná het krijgen van informatie zijn ondernemers iets negatiever geworden, maar nog altijd denkt de helft (50%) dat het ontslagrecht soepeler wordt. De allerkleinste ondernemers (<10 werknemers) zijn iets minder positief, maar nog altijd 44% van hen denkt dat iemand ontslaan straks makkelijker wordt.

### **'Minder regels en minder kosten' versus kritiek op 'verruiming rechten werknemers'**

Aan zowel de ondernemers die denken dat iemand ontslaan straks *veel makkelijker* wordt (8% van alle ondervraagden) als ondernemers die juist denken dat iemand ontslaan straks *veel moeilijker* wordt (4%) hebben we gevraagd waarom men dat denkt.

Ondernemers die denken dat het veel makkelijker wordt, wijzen erop dat de kosten worden beperkt, de regelgeving wordt versoepeld en de werknemer nu veel meer moet doen om zijn ontslag aan te vechten:

'De gang naar een kantonrechter zal afschrikken dus schikken maar naar een goede situatie'

'De kosten om iemand te ontslaan worden sterk beperkt.'

'De mogelijkheden worden ruimer en de kosten nemen af. Hierdoor wordt het gemakkelijker.'

'De regelgeving qua ontslag wordt versoepeld'

'De regels en kosten worden versoepeld'

'De vergoedingen worden beperkt dus de grootste kosten worden weggenomen'

'De werkgever heeft veel meer vrijheden en het kost hem veel minder. Voor oudere medewerkers is dit zeer nadelig, zij vinden veel moeilijker of niet een nieuwe baan'

'De werknemer zal zijn ontslag achteraf moeten aanvechten'

Maar anderen denken juist dat het moeilijker wordt om iemand te ontslaan - dat de werknemer het makkelijker krijgt en de werkgever juist moeilijker:

'De maatregelen op zich zorgen voor een beter beleid ten aanzien van ontslagrecht.. De mogelijkheid om flexibel personeel aan te nemen met tijdelijke contracten wordt beperkt. Dit zorgt voor veel problemen in ondernemingen waardoor inspelen op de vraag moeilijker wordt.'

'Werknemers hebben eerder een vast contract kunnen zich overal tegen beschermen en wij niet. Ze kunnen zich overal op beroepen belachelijk het is voor ons dus steeds moeizamer, je kan dan beter maar niemand aannemen, heb je minder kopzorgen'

'Zie geen verbeteringen voor werkgevers en zelfs verkleining van aantal tijdelijke contracten. Liever veel tijdelijke contracten; dus veel mensen aan het werk, wanneer dat er is'

'Kleine ondernemingen zijn hierdoor niet in staat om iemand te ontslaan,. Kosten zijn niet op te brengen'

'Ik heb begrepen dat het voor MKB'ers lastiger wordt. Ik ga met deze nieuwe maatregel nog voorzichtiger om, om mensen aan te nemen. Waarom moet als iemand niet functioneert geld mee. Als iemand niet functioneert of dat het bedrijf slecht gaat, kan je toch geen geld mee geven?? Het is voor bedrijven soms het laatste zetje tot omvallen. Wientjes heeft zitten slapen'

'De trage massa van procedures is alleen maar toegenomen'

### **Verwachtingen voor flexwerkers: geen verschil of eerder verslechtering**

In totaal 37% van de ondervraagde bedrijven maakt zeer of tamelijk vaak gebruik van flexwerkers, maar liefst 60% doet dat niet of nauwelijks. Grootverbruikers zijn de industrie- en productiebedrijven en bouwbedrijven, waar respectievelijk 60% en 47% regelmatig gebruik maakt van flexwerkers.

Het werd al enkele keren aangestipt: de nieuwe regelgeving beoogt de positie van flexwerkers te verbeteren. Als we de reacties van de ondervraagde ondernemers moeten geloven, heeft het er alle schijn van deze maatregel haar doel gaat missen.

Geconfronteerd met de situatie dat werkgevers vanaf 1 juli 2014 maximaal 3 tijdelijke contracten (duur: zes maanden) in 2 jaar mogen sluiten voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in gaat, stelt slechts 4% dat men eerder flexwerknemers een vast contract zal aanbieden.

Daarentegen verwacht een kwart (27%) dat het bedrijf eerder afscheid zal nemen van ingehuurd flexwerkers en stelt 12% dat het bedrijf minder snel flexwerkers in dienst zal nemen. De grootste groep verwacht echter dat dit geen verschil zal maken. Vooral ondernemers in de horeca, bouwnijverheid en transport verwachten dat men eerder afscheid zal nemen van de betreffende flexwerkers.

### **Eén op vijf bedrijven maakt wel eens gebruik van afgestudeerde stagiairs die werk starter doen...**

Het is een fenomeen dat bij de huidige economische tegenwind en de bijbehorende werkgeversmarkt hoort: het feit dat bedrijven soms gebruik maken van (afgestudeerde) stagiairs die klusjes opknappen die normaliter starters met een marktconform salaris zouden verrichten. Hoe wijdverspreid is dit fenomeen?

Een op de vijf MKB-bedrijven (20%) geeft aan 'in sterke mate of 'enigszins' gebruik te maken van deze mogelijkheid, bijna drie kwart (71%) doet dit nauwelijks of niet. De horeca (28%), transport (25%) en detailhandel (23%) maken het vaakst gebruik van deze mogelijkheid, zakelijke dienstverleners doen dat in meerderheid (52%) juist *helemaal niet*. Grotere bedrijven (>100 werknemers) doen dit op hun beurt weer veel vaker (26%) dan kleine bedrijven (<10 werknemers: 10%).

### **...maar geen overeenstemming over de vraag of dit een goede of juist slechte zaak is**

Ondernemers zijn het er niet over eens of het nu een goede of slechte zaak is dat sommige bedrijven in plaats van starters met een marktconform salaris afgestudeerde stagiairs in dienst nemen. Aan de ene kant kan dit uiteraard direct een kostenbesparing opleveren, aan de andere kant is dit geen goede ontwikkeling voor de carrièreontwikkeling én koopkracht voor een generatie die net de arbeidsmarkt (en wellicht woningmarkt) betreedt.

Ondernemers kiezen hier eerder de kant van de werknemer, zo lijkt het: ze vinden deze ontwikkeling eerder een slechte (34%) dan goede (22%) zaak. Een nog grotere groep (44%) vindt echter geen van beide het geval. Ongeacht de branche waarin men actief is: de tegenstanders zijn overal talrijker dan de voorstanders. Ondanks het feit dat kleine bedrijven (<10 werknemers) minder gebruik maken van afgestudeerde stagiairs, hebben zij relatief minder moeite met dit verschijnsel: 26% is positief hierover, 31% is negatief.

Ondernemers die positief zijn over deze ontwikkeling hanteren verschillende argumenten. Het kostenbeheersing argument is dominant:

'Helpt bedrijven in deze momenteel slechte economische situatie'

'Het biedt bedrijven de kans om tegen een beperkt kostenniveau arbeid te laten verrichten in een tijd waarin kostenbeheersing heel belangrijk is. De keuze is niet een stagiair of een markt conforme kracht maar een stagiaire of niemand'

'Je haalt voor hetzelfde bedrag meer kwaliteit in huis'

Maar er wordt ook gewezen op de mogelijkheden die dit pas afgestudeerden biedt: het geeft ze de kans arbeidservaring op te doen, en voorkomt dat ze anders werkloos zijn:



'Jongeren hebben al zeer beperkte kansen op de arbeidsmarkt. Alle bescherming is ten gunste van de oudere veelverdiener, jongeren worden geofferd om de oudjes maar tegen relatief hoge salarissen aan het werk te houden en te beschermen.

'Ook die hebben anders geen baan'

'Ook die moeten een kans krijgen en nog veel leren'

'Ook een afgestudeerde stagiair is een starter'

'Mes snijdt aan beide kanten, arbeidservaring en goedkoop

'Kansen voor jonge werknemers, in combinatie met kat uit de boom kijken door werkgevers'

'Op deze manier kunnen ze eerst werkervaring op doen. Sommigen komen van een universiteit of hogeschool en willen dan een hoger salaris dan mensen die al enige jaren werken, en of via avondstudie hebben gestudeerd, of door werkervaring zich bewezen hebben, terwijl die "stagiaires" zich nog moeten gaan bewijzen'

Ondernemers die negatief zijn over deze ontwikkeling, nemen vaak het woord 'misbruik' in de mond:

'Misbruik dient te worden tegengegaan'

'Misbruik maken is nooit goed. Wie altijd het onderste uit de kan wil krijg een keer het deksel op de neus'

'De ervaring leert dat het bedrijfsleven hier misbruik van gaat maken (gebeurt nu al). Kostenverlaging gaat vaak boven goed gekwalificeerd personeel. op deze manier kan ook de stagiair geen redelijk salaris of uitzicht op vaste betrekking verwachten. werklozen met met de goede kwalificaties maken door ervaring + leeftijd minder kans op deze vrijgekomen vacatures'

'Dan vallen de starters weer in een gat. en dat zijn meestal de mensen die beginnen om een toekomst op te bouwen'

Anderen hebben moeite met dit verschijnsel omdat het tot verdringingseffecten op de arbeidsmarkt zou leiden:

'Pure uitbuiting van de stagiairs - slavenwerk > werken zonder loon (of zeer lage 'onkostenvergoeding'). Ik merk als zzp'er dat een aantal van mijn klussen door dergelijke stagiairs worden overgenomen. Ze zitten ver onder een marktconforme prijs en ik heb geen werk'

'Concurrentievervalsing en uitbuiting'

'Dat is voor de flexmedewerker zeer nadelig'

### **Meerderheid houdt kerstbonus nog altijd in ere, maar veel bedrijven twifelen nog**

Hoewel er fors gesneden wordt in de secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals uit het onderzoek van TNS NIPO en Het Financieele Dagblad van begin november 2013 bleek, houdt een meerderheid (van het MKB dat werknemers in dienst heeft!) de kerstbonus in ere: twee derde (65%) is voornemens de werknemers met kerst 'iets extra's' te geven. Een op de zes bedrijven (16%) is van plan dit *niet* te doen, nog eens 20% weet het nog niet.

Bedrijven die van plan zijn een kerstbonus te verstrekken, doen dit meestal in de vorm van een kerstpakket (82%) en/of extra salaris (19%).

### **Vorig jaar verstrekte 80% kerstbonus aan werknemers, budgetproblemen vormen belemmering**

Toch lijkt er sprake te zijn dat ook dit extraatje aan erosie onderhevig is: maar liefst 80% van het MKB dat werknemers in dienst heeft, gaf de werknemers vorig jaar met kerst iets mee.

De kerstbonus is vooral populair in de horeca en detailhandel (respectievelijk 95% en 89% deed er vorig jaar aan). Bij de zakelijke dienstverleners (75%) en transportbedrijven (73%) was dit minder een vanzelfsprekendheid.

Bedrijven die niet van plan te zijn hun werknemers iets te geven, geven als reden dat het bedrijf geen budget heeft (49%), de medewerkers op een ander moment iets extra's krijgen (20%), of dat men dit niet belangrijk vindt of nooit doet (8%).

### **Onderzoeksverantwoording**

Project: G6807

Het onderzoek is uitgevoerd middels de CAWI-methode (online). De online steekproef is getrokken in TNS NIPO Businessbase, het panel voor Nederlandse bedrijven. In totaal werden 4.000 beslissingsbevoegden uitgenodigd.

Aan het onderzoek werkten in totaal 1.171 vertegenwoordigers van bedrijven mee.

De resultaten zijn herwogen op arbeidsvolume (verdeling van het aantal werknemers binnen de Nederlandse bedrijvenpopulatie) en branche.

Veldwerkperiode: 28 november t/m 4 december 2013.