



Nederlands Comité
voor Ondernemerschap



Jaarbericht Staat van het mkb 2022

Ondernemen in het ondertussen

Naar een routekaart voor het mkb

Inhoud

Woord vooraf: Naar een routekaart voor het mkb

3



06

Deel 1: Uitdagingen en kansen voor het mkb in 2022

Hoofdstuk 1: Trends

- 1.1 Dashboard 2022
- 1.2 Kerncijfers 2019-2021
- 1.3 Duiding

Hoofdstuk 2: Transitithema's

- 2.1 Verduurzaming
- 2.2 Digitalisering
- 2.3 Arbeidsmarkt
- 2.4 Financiering

Hoofdstuk 3: Voortgang programmalijnen Comité

- 3.1 Toegang tot financiering
- 3.2 Toegang tot talent
- 3.3 Versterking ondernemerschap

7

8

11

12

16

17

29

39

49

55

56

57

58



62

Deel 2: Feiten en cijfers over de staat van het mkb

- 1.1 Macro-economisch beeld 2022-2023 64
- 1.2 Staat van het mkb 65
- 1.3 Dynamiek in het mkb 70
- 1.4 Prijsstijgingen en energiekosten 75
- 1.5 Verduurzaming 79
- 1.6 Digitalisering en innovaties in het mkb 82
- 1.7 Arbeidsmarkt 87
- 1.8 Financiële positie mkb-bedrijven 95
- 1.9 Internationale handel 101

Begrippenlijst 103

Lijst van geïnterviewden en deelnemers expertmeetings 104

Colofon 105

Op de omslag staan René van Geer en Marianne van Sasse van Ysselt, de eigenaren van familiebedrijf Secrid. Dit bedrijf maakt portemonnees en/of pasjeshouders. Ontwerp én productie gebeurt helemaal in Nederland. Bij Secrid werken ruim 100 mensen. Het bedrijf werkt voor de productie onder andere samen met vier sociale werkplaatsen. Het Nederlands Comité voor Ondernemerschap heeft dit Jaarbericht Staat van het mkb 2022 bij dit bedrijf gepresenteerd, daags voor de Dag van de Ondernemer.



Naar een routekaart voor het mkb

In dit jaarbericht van de Staat van het mkb pleiten we voor een routekaart voor het mkb. We constateren dat bedrijven in een *ondertussen* leven, een instabiele overgangssituatie. Crises en transities vragen om investeringen en voor investeringen is een duidelijk perspectief nodig: waar gaan we heen en hoe komen we daar? Een routekaart helpt om richting te kiezen: naar een groen mkb, met een hoge productiviteitsgroei, aangejaagd door digitalisering en met toegang tot talent en financiering.

Het Comité doet een appèl op overheid én bedrijfsleven: zet samen de schouders eronder. Het zijn ondernemers die de transities kunnen waarmaken en met oplossingen komen. Het is aan de overheid om te zorgen voor een gezond en stabiel ondernemingsklimaat, juist met het oog op de grote onzekerheden voor kleinere ondernemers. Samen kunnen zij voortbouwen op wat er al is, het huidige digitaliserings- en klimaatbeleid, maar ook de *Strategische agenda voor het ondernemingsklimaat in Nederland* en de uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastuctuur.¹

Trends

Dit jaarbericht 2022 biedt inzicht in de trends in het Nederlandse mkb. Eerdere jaarberichten lieten zien dat het, voorafgaand aan de coronacrisis,

conjunctureel goed ging met het mkb, maar ook toen waren er al structurele uitdagingen; investeringen en productiviteitsgroei bleven achter en groeimogelijkheden werden beperkt door gebrek aan geschikt personeel. Na het luwen van de coronacrisis zijn de ontwikkelingen nog stormachtiger geworden.

De Staat van het mkb laat zien dat bijna de helft van de mkb-ondernemers zich vooral zorgen maakt over de prijsstijgingen van materiaal, energie en diensten. 87 Procent kan die kosten doorberekenen, maar slechts 3 procent kan dit volledig doen. Zij ervaren personeelstekorten als een grote belemmering voor hun activiteiten. Eenderde van de bedrijven beschouwt de eigen bedrijfsvoering als duurzaam, maar het is niet duidelijk in welke mate maatregelen worden genomen om verder te verduurzamen. Er zijn mogelijkheden voor verdere digitalisering; kleinere bedrijven lijken daarmee meer moeite te hebben dan grotere.

Structuur, samenhang en samenwerking

Volgens het Comité wordt het alleen maar meer noodzakelijk om de fundamenteën van het ondernemersklimaat te versterken. Het Comité vraagt aandacht voor drie S'en die nodig zijn voor een succesvolle voortvarende aanpak: Structuur, Samenhang en Samenwerking.

- 1. Structuur: maatregelen richten zich op de versteviging van het fundament, op structurele versterking van de productiviteit en het verdienvermogen.** Om productiviteit te kunnen blijven verhogen, hebben ondernemers behoefte aan perspectief en aan de daarbij horende investeringsmogelijkheden. Een voorbeeld is goede toegang tot financiering. Investeren in innovatie vraagt ook om innovatie in de wijze van investeren. Toekomstbestendige initiatieven moeten snel kunnen worden opgeschaald.
- 2. Samenhang: er is behoefte aan een agenda waarin beleidsambities vanuit de overheid gecombineerd worden.** Vanuit het perspectief van de ondernemer hangen alle transities en randvoorwaarden met elkaar samen. Er is geen verduurzaming zonder financiering, en ook niet zonder personeel en zonder digitalisering. Ondernemers dienen voldoende inzicht te hebben in wat nodig is: wanneer moeten zij verduurzamen, aan welke normen moeten

¹ Kamerstukken II 2022/23 33566, Nr. 108.



zij voldoen, en hoe kunnen zij de (landelijke) klimaatdoelstellingen vertalen naar concrete doelen voor het bedrijf? Dat is maatwerk. Het Nederlands mkb is ontzettend divers en voor elke sector en grootteklasse is duidelijkheid nodig.

3. Samenwerking: richting en samenhang vragen om bundeling van beleids- en uitvoeringskracht, tussen overheden en sociale partners.

Er is behoefte aan betere afstemming en samenwerking tussen nationale, regionale en lokale overheden, maar ook tussen private en publieke partijen (zoals KVK en RVO). Ook kan meer worden gebruikgemaakt van netwerken tussen ondernemers: mkb'ers kunnen en willen ook veel van elkaar leren; hier ligt een rol voor brancheorganisaties en ondernemersverenigingen.

In dit Jaarbericht worden voor de vier transitiethema's (verduurzaming, digitalisering, arbeidsmarkt en financiering) diverse aanbevelingen verder uitgewerkt.

Leeswijzer

In deel 1 worden de trends, uitdagingen en kansen voor het mkb in 2022 beschreven. Een *dashboard* geeft inzicht in de belangrijkste ontwikkelingen. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan de transities van verduurzaming, digitalisering, arbeidsmarkt en financiering. De kennis is verdiept via expertmeetings en interviews, die verschillende ervaringen en opvattingen in beeld brengen. Het Comité formuleert per thema enkele aanbevelingen. In *Deel 2: Feiten en cijfers over de staat van het mkb* schetst het Centraal Bureau



Het Nederlands Comité voor Ondernemerschap bestaat uit v.l.n.r. Kemal Tas, Barbara Baarsma, Jacques van den Broek (voorzitter), Hare Majesteit Koningin Máxima, Meiny Prins en Diederik Laman Trip.

voor de Statistiek (CBS) aan de hand van data welke ontwikkelingen het Nederlandse bedrijfsleven afgelopen jaren heeft doorgemaakt en hoe het er nu voor staat.

Dank

Namens het Comité spreek ik graag dank uit aan allen die aan dit Jaarbericht hebben bijgedragen. Diverse experts hebben hun kennis gedeeld in interviews, evenals de deelnemers aan de expertmeetings. Daarnaast danken wij het CBS voor het aanleveren van data en het schrijven van deel 2 van dit jaarbericht,

TechLeap.NL voor data over de startups en scale-ups van Nederland, en het zzp-collectief van WentWerkt voor het maken van de interviews en het verslaan van de expertmeetings. Tenslotte bedanken we de medewerkers van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat voor de inspanningen bij de totstandkoming van dit Jaarbericht.

Jacques van den Broek, voorzitter







Deel 1:

Uitdagingen en kansen voor het mkb in 2022



Hoofdstuk 1

Trends

Het mkb staat in 2022 weer voor nieuwe uitdagingen. De oorlog in Oekraïne heeft in combinatie met de verstoringen door de coronacrisis geleid tot een sterke inflatie, aldus het CPB. De spanning op de arbeidsmarkt is verder toegenomen. En het begin 2022 geïnstalleerde nieuwe kabinet zet onder andere in op verdere verduurzaming en digitalisering van het bedrijfsleven. Hoe gaat het mkb hiermee om? En welke trends zien we? Dit hoofdstuk biedt in de vorm van een *dashboard* met kerncijfers uit 2019-2021 een beknopte uiteenzetting en duiding van cijfers, die uitgebreider ook te vinden zijn in deel 2 Feiten en cijfers over de staat van het mkb.



1.1 Dashboard 2022

Het mkb in een notendop in 2022

In het vierde kwartaal van 2022 waren er bijna 1,1 miljoen zzp'ers, 250 duizend microbedrijven, 46 duizend kleinbedrijven en bijna 10 duizend middenbedrijven binnen de business economy (zie figuur 1.1). Samen vormden zij het mkb. In alle grootteklassen nam het aantal bedrijven toe ten opzichte van een jaar eerder. Hier tegenover stond het grootbedrijf met 2 duizend bedrijven. Ook daar nam het aantal bedrijven toe. Het mkb was in 2021 goed voor bijna driekwart van de werkgelegenheid en ruim 60 procent van de omzet en de toegevoegde waarde.

Figuur 1.1: Aantal bedrijven. Periode: 4e kwartaal 2022.

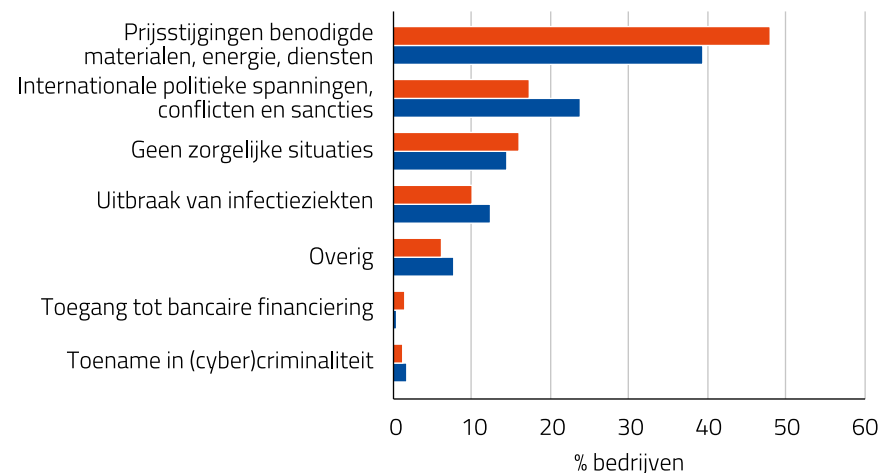


Bron: CBS

Zorgen over kostenstijgingen

Begin april 2022 maakte bijna de helft van de mkb-ondernemers zich op commercieel gebied vooral zorgen over prijsstijgingen van benodigd materiaal, energie en diensten (zie figuur 1.2). Veel ondernemers kunnen kostenstijgingen slechts deels doorberekenen. Aan het begin van het derde kwartaal 2022 bleek dat 87 procent van de mkb-ondernemers deze wel kon doorberekenen, maar slechts 3 procent hiervan kon dit volledig.²

Figuur 1.2: Meest zorgelijke situatie voor bedrijf in de komende 12 maanden. Periode: april 2022.



■ Mkb (vanaf 5 werkzame personen) ■ Grootbedrijf

Bron: CBS

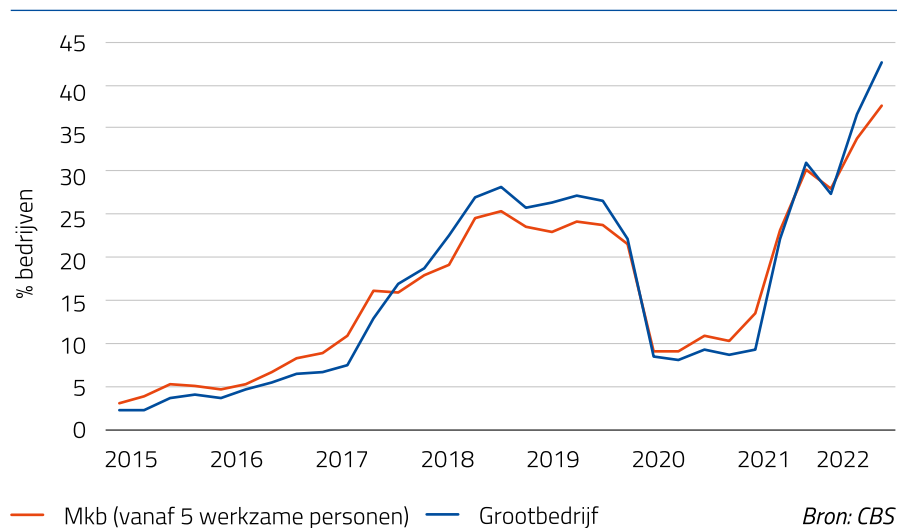
² CBS, KvK, EIB, MKB-NL en VNO-NCW, COEN Conjunctuurenquête – uitkomsten extra vragen (3e kwartaal 2022).



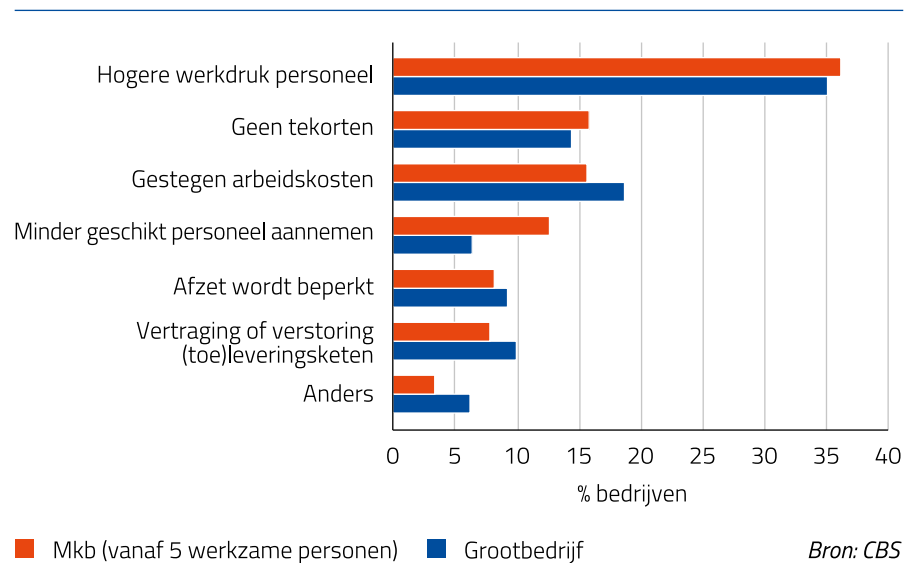
Personeelstekort belemmering bij zakelijke activiteiten

In samenhang met de toegenomen spanning op de arbeidsmarkt vormt een personeelstekort voor steeds meer ondernemers een belemmering bij de zakelijke activiteiten. Naast een hogere werkdruk zien ondernemers een duidelijke stijging van de arbeidskosten als voornaamste gevolg van het personeelstekort.

Figuur 1.3: Personeelstekort als voornaamste belemmering bij zakelijke activiteiten. Periode: 1e kwartaal 2015 - 3e kwartaal 2022.



Figuur 1.4: Gevolgen personeelstekort volgens ondernemers. Periode: 3e kwartaal 2022.

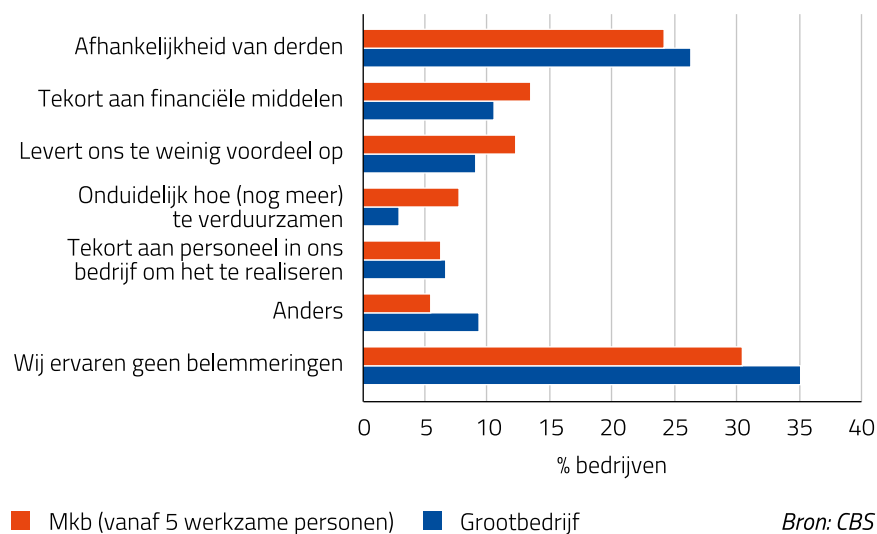


Mkb kan onvoldoende verduurzamen door belemmeringen

Bijna een derde van de bedrijven beoordeelt hun bedrijfsvoering als grotendeels of helemaal duurzaam.³ Het merendeel van de ondernemers gaf aan belemmeringen bij verduurzaming te ervaren; mkb'ers vaker dan het grootbedrijf.⁴ Begin september 2022 gaf bijna 70 procent van de mkb-ondernemers dit aan. Zowel het mkb als het grootbedrijf werd vooral belemmerd door afhankelijkheid van derden en een tekort aan financiële middelen.

Figuur 1.5: Belangrijkste belemmering bij verduurzamen van het bedrijf.

Periode: september 2022.



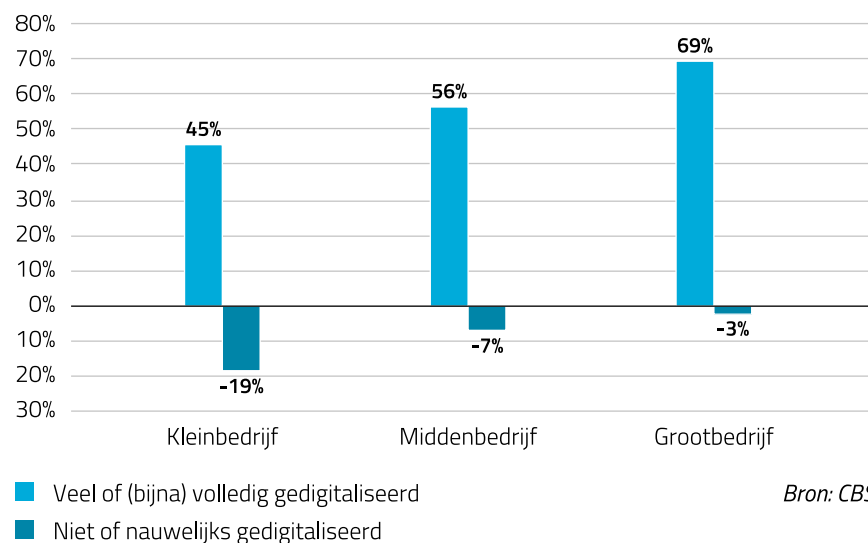
3 Dit is naar eigen inzicht en betekent niet dat alle economische activiteiten even duurzaam zijn. Ook is niet duidelijk in welke mate maatregelen worden genomen om verder te verduurzamen.

4 Het totale bedrijfsleven vanaf 5 werkzame personen (excl. landbouw, delfstofwinning, bouwnijverheid en groothandel, financiële instellingen en nutsbedrijven).

Mogelijkheden mkb voor verdere digitalisering

De mate waarin bedrijven naar eigen zeggen hun informatie en data gedigitaliseerd hebben om de (interne) bedrijfsvoering te optimaliseren was in 2021 hoger in het grootbedrijf dan in het mkb. Ook bij andere onderwerpen zoals de mate van telewerk, toegang en gebruik van internet en maatregelen ten behoeve van de ICT-veiligheid geven grotere bedrijven vaker aan hiervan gebruik te maken dan kleinere.

Figuur 1.6: Bedrijven naar mate van digitalisering. Periode: 2021.



1.2 Kerncijfers 2019-2021

In de afgelopen twee jaar hebben de maatregelen om het coronavirus in te dammen veel gevolgen gehad voor de economie in Nederland. Na de forse krimp van de economische groei in de eerste helft van 2020 veerde de economie halverwege 2021 weer terug naar het niveau van voor corona en groeide verder door. Hoe staat het er voor met het mkb in het licht van deze ontwikkeling?

Omzet boven niveau van voor corona, toegevoegde waarde en productiviteit blijven achter

Het mkb heeft in 2021 meer **omgezet** dan in 2020. De omzetstijging woog in alle grootteklassen binnen het mkb op tegen de omzetsdaling van 2019 naar 2020. Hierdoor kwam de omzet uit boven het niveau van voor corona. Hetzelfde ging ook op voor de omzet per vte.

Ook de **toegevoegde waarde** steeg ten opzichte van een jaar eerder, maar hier woog de stijging niet op tegen de krimp van 2019 naar 2020 en loopt daarmee achter (zie tabel). Een uitzondering hierop was het microbedrijf waar de toegevoegde waarde al twee jaar op rij afnam.

De **productiviteit**, gemeten als toegevoegde waarde per vte, nam in 2021 toe bij zowel het mkb als het grootbedrijf. Dit gold voor bijna alle sectoren en kwam doordat de toegevoegde waarde sterker toenam dan de werkgelegenheid (vte). De productiviteit lag in 2021 nog wel voor alle grootteklassen onder het niveau in 2019. In het grootbedrijf was de productiviteit in 2021 hoger dan in het mkb en dit verschil nam verder toe ten opzichte van een jaar eerder. Dit kwam doordat de toegevoegde waarde harder groeide bij het grootbedrijf dan bij het mkb.

De **werkgelegenheid** bleef doorgroeien sinds het begin van de coronapandemie. De groei in 2021 kwam door het microbedrijf (inclusief zzp) en het grootbedrijf; binnen het kleinbedrijf en binnen het middenbedrijf kromp de werkgelegenheid voor het tweede jaar op rij. Ook het aantal werkzame personen nam toe en voor het mkb als geheel waren er weer meer mensen werkzaam dan in 2019. Dit kwam vooral door de groei van het aantal zzp'ers.

Solvabiliteit mkb nam toe in eerste coronajaar, liquiditeit iets positiever bij het microbedrijf

Tijdens de coronacrisis konden bedrijven gebruik maken van coronasteunmaatregelen. Deze hadden als doel de werkgelegenheid te behouden, zwakkere liquiditeitsposities te overbruggen en continuïteit van bedrijven te borgen. De liquiditeit van het midden- en kleinbedrijf bleef in 2020 nagenoeg gelijk aan die van voor corona. Bij het microbedrijf (excl. zzp) nam deze iets toe en was het hoogst binnen het mkb. De solvabiliteit nam voor het gehele mkb toe van 2019 naar 2020.

Minder faillissementen tijdens coronajaren dan daarvoor

Het aantal faillissementen nam tijdens de invoering van de coronamaatregelen af en bleef in de eerste helft van 2022 op een lager niveau dan voor corona. Gelijktijdig werden er in het eerste coronajaar wel meer bedrijven opgeheven dan in 2019. Faillissementen betreffen slechts een klein deel van de bedrijfsopheffingen; bedrijven kunnen ook om andere redenen stoppen, bijvoorbeeld ter voorkoming van een faillissement. De behoefte aan externe financiering van mkb-bedrijven was in de periode juli 2020 tot juli 2021 lager dan voor corona. Dit valt te verklaren doordat bedrijven een voorkeur hebben om met intern eigen vermogen te financieren en deels doordat groei of het zicht daarop uitbleef.



1.3 Duiding

Crisis op crisis

Bij de aanvang van 2022 bevindt Nederland zich in de nasleep van de coronacrisis en in februari breekt met de oorlog in Oekraïne alweer een nieuwe crisis uit.

Veel bedrijven zijn de pandemie relatief goed doorgekomen, mede dankzij de omvangrijke steunpakketten van de overheid, maar ongeveer de helft heeft negatieve (financiële) gevolgen ondervonden; in diverse sectoren zijn door bedrijven grote schulden opgebouwd.⁵ Tegelijkertijd zijn er ook bedrijven in sectoren die juist beter gedraaid hebben, zoals de levensmiddelensector en supermarkten. Ook op individueel bedrijfsniveau zijn er verschillen; sterk gedigitaliseerde bedrijven bijvoorbeeld zijn doorgaans goed overeind zijn gebleven.⁶

Het conflict in Oekraïne heeft ook grote gevolgen voor de Nederlandse economie en dus ook voor het Nederlandse bedrijfsleven. Er waren al eerder knelpunten op het gebied van grondstoffen en arbeidsmarkt. Doordat Nederland als handelsland nauw verweven is met andere landen, is de economie relatief gevoelig voor ontwikkelingen in de wereldhandel en verstoring in productieketens. Daarnaast is de oorlog in Oekraïne de katalysator van de energiecrisis, die torenhoge gas- en elektriciteitsprijzen ten gevolge heeft en de hele samenleving raakt.⁷

Volgens een analyse van De Nederlandse Bank hebben de gestegen energieprijzen op macroniveau waarschijnlijk een beperkt effect op de winstgevendheid van het Nederlandse bedrijfsleven.⁸ Een aantal sectoren wordt hard getroffen. Logischerwijs zijn dit vooral de energie-intensieve industriële sectoren, zoals de chemische industrie, de basismetalenindustrie en de papierindustrie. Ook de bakkersbranche en de

voedingsmiddelenindustrie zijn de dupe, evenals de horeca. Stijgende prijzen treffen logiesverstrekkingen en eet- en drinkgelegenheden (zie kader over energieprijzen aan het eind van deze paragraaf). Naast de bedrijven binnen de *business economy* zijn er ook ondernemers in de tuinbouw die grote gevolgen ervaren.⁹

De combinatie van materiaaltekorten en hoge energieprijzen leidt tot hoge inflatie. Op basis van de basisraming van het CPB zou de inflatie over 2022 9,9 procent zijn.¹⁰ In september 2022 liep de inflatie op tot 17,1 procent.¹¹ Behalve met de stijgende materiaal- en energiekosten hebben ondernemers te maken met andere stijgende kostenposten zoals lonen van personeel en huur. Niet alle bedrijven in het mkb kunnen hun kosten volledig doorberekenen aan hun klanten en afnemers, met als gevolg dat de investeringsruimte van ondernemers hard afneemt.¹² In een afkoelende economie, waarbij consumenten minder uitgeven vanwege economische onzekerheid en gestegen kosten van primaire levensbehoefte, vormen de huidige omstandigheden een 'perfect storm', waarbij ondernemers op de proef worden gesteld.

Ontwikkelingen en opgaven

Ondernemers bevinden zich in een continuüm van complexe ontwikkelingen en maatschappelijke opgaven, met directe invloed op de dagelijkse bedrijfsvoering. Kenmerkend voor deze fase is dat we weten wat niet meer (goed) werkt, maar dat tegelijk duidelijke alternatieven of oplossingen zich nog niet scherp hebben afgetekend. Dit doet een voortdurend appèl op het creatieve en innovatieve vermogen en op de durf en bereidheid om te experimenteren en nieuwe wegen in te slaan.

5 Dit blijkt uit onderzoek van de KVK (september-oktober 2021).

6 Zie Deel 2: Feiten en cijfers over de staat van het mkb en <https://www.bedrijvenbeleid.nl/corona-en-bedrijvenbeleid>.

7 CBS, [Aardgas en elektriciteit](#) (augustus 2022).

8 DNB, [Hoe raken de gestegen energiekosten het Nederlandse bedrijfsleven?](#) (1 juli 2022).

9 De term *business economy* wordt internationaal gebruikt om het mkb af te bakenen. De *business economy* telt de overheidssector niet mee. Ook de agrarische sector, financiële dienstverlening, onderwijs, zorg, cultuur, sport en recreatie, belangen en hobby-verenigingen en overige persoonlijke dienstverlening worden niet tot de *business economy* gerekend.

10 CPB, [Raming Macro Economische Verkenning 2023](#) (20 september 2022).

11 CBS, [Geharmoniseerde consumentenprijsindex 17,1% hoger in september](#) (cbs.nl).

12 CBS, KVK, EIB, MKB-NL, VNO-NCW; [COEN Conjunctuurenquête – uitkomsten extra vragen](#) (3e kwartaal 2022).



Er zijn diverse opvattingen en definities van de grote transities waar de samenleving voor staat.¹³ MVO Nederland omschrijft aan de hand van zeven thema's wat er nodig is om in 2025 het kantelpunt naar een brede welvaart te bereiken.¹⁴ De Rabobank publiceert jaarlijks de *Nieuwe Economie Index voor Transitie van het bedrijfsleven (NEx-T)*, waarbij wordt gemeten hoe duurzaam en inclusief de economie op dat moment is.¹⁵ En de SER onderscheidt een aantal grote ontwikkelingen of transities die de komende jaren op Nederland afkomen: globalisering, digitalisering, verduurzaming, vergrijzing en verstedelijking en tenslotte flexibilisering.¹⁶ Ondanks de diversiteit aan definities hebben ze alle als doel duiding te geven aan bewegingen naar een duurzame economie die klimaatneutraal, circulair en inclusief is.

Dit jaarbericht besteedt speciale aandacht aan vier thema's die voor ondernemers belangrijk zijn in deze tijden van transities:

- Duurzaamheid
- Digitalisering
- Arbeidsmarkt en menselijk kapitaal
- Financiering¹⁷

Ondernemers spelen ieder op hun eigen manier een rol van betekenis in de transities en hebben allen, in meer of mindere mate, te maken met deze thema's. Denk aan de bakker op de hoek die zijn gasoven vervangt door een duurzame variant, het transportbedrijf dat investeert in elektrische vrachtwagens, de

creatieve ondernemer die werkt met een schil van zzp'ers en flexibele contracten en de digitale werkplaats waar ondernemers, studenten en docenten elkaar ontmoeten. Er zijn ook talloze voorbeelden van ondernemingen, vaak innovatieve, die met meerdere transities te maken hebben. Denk aan bedrijven die werken met elektrische deelscooters en slimme landbouwbedrijven die er met behulp van locatie-specifieke data voor zorgen dat bepaalde gewassen de exacte hoeveelheid water krijgen en veel water uitsparen.

Innovatie: kopgroep en peloton

De transities – en dan vooral de klimaat- en energietransitie en de digitale transitie – vragen van ondernemers dat zij continu blijven vernieuwen en veranderen. Ondernemers kunnen met hun innovaties de transities vormgeven. Tegelijkertijd vraagt dit van ondernemers dat zij inspelen op nieuwe marktomstandigheden en zich aanpassen aan nieuwe wet- en regelgeving. Het vraagt dus veel van het innovatievermogen van het mkb. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor de innovatieve *kopgroep* in het mkb. Het is het zogeheten *peloton* dat vaart kan geven aan de beweging. Ook zij spelen een belangrijke rol, bijvoorbeeld als afnemer (klant) van duurzame- en digitale innovatie, maar ook door de CO₂-uitstoot, het grondstofgebruik te verminderen of door veranderingen in de keten aan te jagen. Om deze groep ondernemers 'aan' te zetten is ondersteuning en activering nodig.

Bij innovatie gaat het niet alleen om een nieuw product (productinnovatie), maar vaak ook om een nieuwe manier van werken (procesinnovatie), waarbij de baten niet alleen terechtkomen bij het bedrijf dat innoveert maar ook bij bedrijven die de vruchten plukken van de toepassingen. Innovatie maakt bijvoorbeeld datagedreven werken mogelijk, waardoor klanten beter bediend kunnen worden en relaties met leveranciers soepeler verlopen.

13 Bijvoorbeeld: Dutch Research Institute For Transitions (DRIFT), [Onderzoek, Consultancy & Onderwijs voor Transitie - DRIFT \(eur.nl\)](#).

14 MVO, [Nieuwe Businessagenda - NBA2020 \(2020\)](#).

15 De zeven dimensies van de NEx-T zijn: nieuwe rijkdom, echte prijzen, inclusief ondernemen, transparante ketens, groene energie, biodiversiteit en circulaire economie. Uit: RaboResearch, [De transitie naar een duurzame en inclusieve economie stagneert](#).

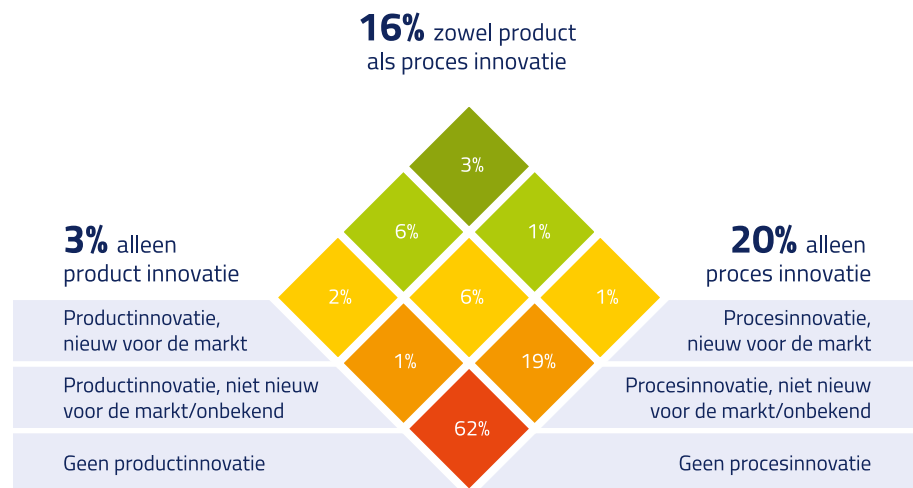
16 SER, [Vijf transities](#).

17 Om de klimaat- en circulaire transitie snel en goed te kunnen realiseren, is het financiële systeem aan grondige herziening toe. Zie: Rotterdam School of Management, [Finance in transition: principles for a positive finance future \(2020\)](#) voor een beschrijving hoe deze financiële transitie er uitziet.



Slechts 16 procent van de bedrijven (10 tot 250 werknemers) houdt zich met zowel product- als procesinnovatie bezig en maar liefst 62 procent niet (zie figuur 1.7). De investeringen in pure innovatie zijn in verhouding laag. Over het algemeen houden grote bedrijven zich meer bezig met innovatie dan kleine(re) bedrijven. Zie ook deel 2 Feiten en cijfers over de staat van het mkb; digitalisering en innovaties binnen het mkb.

Figuur 1.7: Innovatiediamant



Bron: CBS

Omdat innovatie een grote *driver* is van productiviteitsgroei, is het belangrijk om ook innovatie te stimuleren onder bedrijven die daarop gericht zijn, waaronder startups en scale-ups (zie in tabel 1 het aantal startups en scale-ups in 2022). Zij zijn namelijk in staat om kennis en onderzoek om te zetten in waardevolle producten en diensten, en die vervolgens op te schalen.

Tabel 1: Aantal startups en scale-ups actief in industrieën als energie/klimaat, gezondheidszorg en voedsel in Nederland in 2022.

Industrie	Aantal actieve bedrijven
Energie/klimaat	760
Gezondheid en welzijn	1.000
Landbouw en voedsel	279

Bron: Techleap

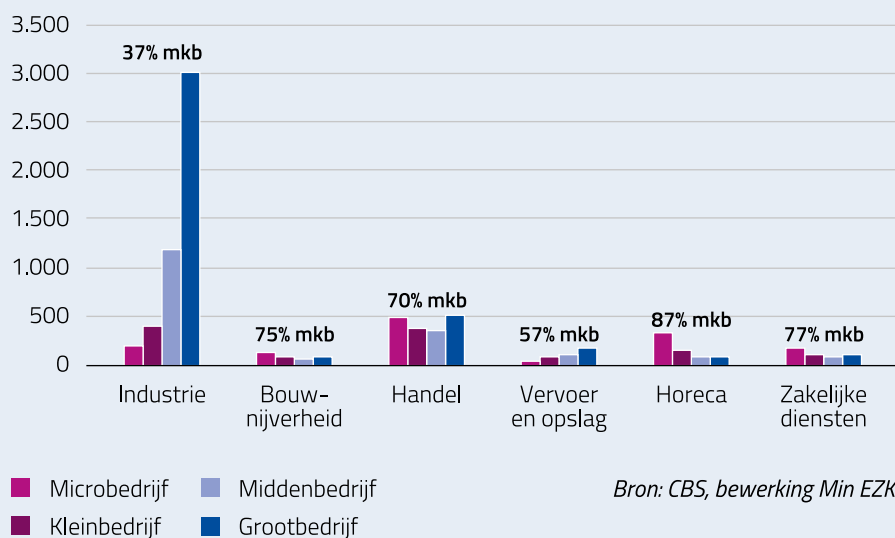
Om ervoor te zorgen dat startups en scale-ups een grotere bijdrage kunnen leveren aan de transitie en het bredere mkb kunnen helpen te verduurzamen en te digitaliseren, is het van belang dat zij beter in staat zijn om door te groeien. Een gebrek aan investeringen in de risicovolle eerste jaren van bedrijven leidt ertoe dat relatief weinig bedrijven echt succesvol kunnen worden en kunnen doorgroeien. Startups en scale-ups in Nederland zijn gebaat bij verbetering van de samenwerking tussen startups, scale-ups, het bredere mkb, het grootbedrijf, kennisinstellingen en de overheid. (Zie ook deel 2 Feiten en cijfers over de staat van het mkb; digitalisering en innovaties binnen het mkb).



Energieprijzen

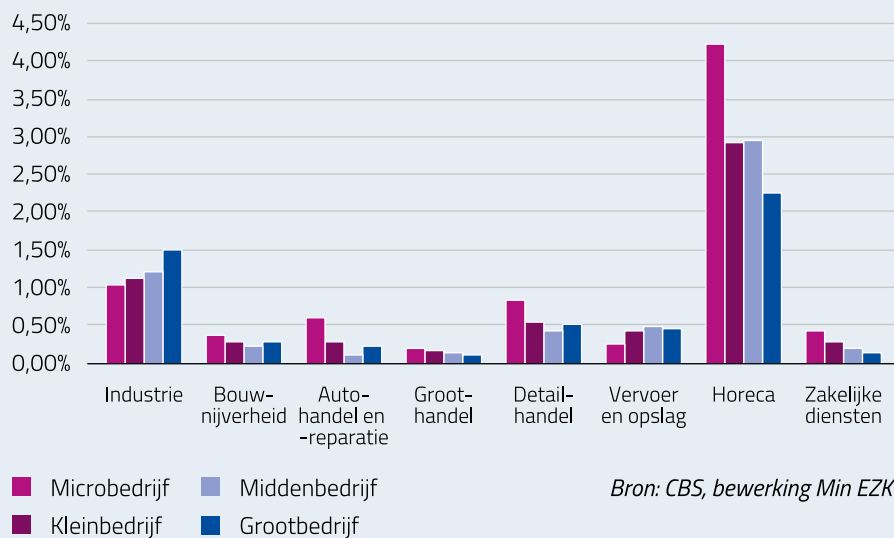
De energieprijzen stijgen, zowel van gas als elektriciteit. Zo waren de binnenlandse afzetprijzen voor energie in augustus 2022 maar liefst 245 procent hoger dan in augustus 2021. Vrijwel alle sectoren worden financieel geraakt door de stijgende energieprijzen, al verschilt het effect sterk per sector, afhankelijk van de energie-intensiviteit van het productieproces. In absolute zin zijn de energiekosten veruit het hoogst in de industrie (o.a. aardolie-, chemische-, rubber-, kunststofproducten- en papierindustrie). Hier is het aandeel mkb het laagst (zie figuur 1.8). Als de energiekosten worden afgezet tegen de omzet, valt op dat de horeca het grootste

Figuur 1.8: Energiekosten in 2020 x miljoen euro, naar grootteklasse. Periode: 2020.



deel van de kosten aan energieverbruik besteedt (zie figuur 1.9). Daarnaast valt op dat in de sectoren industrie en vervoer en opslag de energiekosten bij grotere bedrijven een groter deel van de omzet uitmaken. In de handel, horeca en zakelijke dienstverlening is dit juist precies andersom, en zijn de energiekosten bij kleinere bedrijven relatief groter. Tot slot verschilt het effect van de stijgende prijzen ook per bedrijf, mede afhankelijk van al getroffen duurzaamheidsmaatregelen (zie ook deel 2 Feiten en cijfers over de staat van het mkb; Energiekosten).

Figuur 1.9: Kosten van energieverbruik in 2020 als % omzet, naar grootteklasse. Periode: 2020.



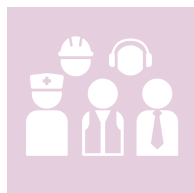
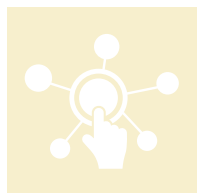


Hoofdstuk 2

Transitiethema's

In dit jaarbericht wordt extra aandacht besteed aan vier transitiethema's: verduurzaming, digitalisering, arbeidsmarkt en financiering. Voor de analyse en aanbevelingen per thema, is het oor te luisteren gelegd bij experts en ondernemers. De weerslag is te vinden in de interviews en verslagen van expertmeetings, met prikkelende quotes van de deelnemers. Voor de duidelijkheid: wat in de expertmeetings en in de interviews is gezegd is niet per definitie de opvatting van het Comité.





2.1 Verduurzaming

De uitdaging

Het komende decennium voltrekt zich een enorme verduurzamingstransitie, waarin het mkb een cruciale factor is.¹⁸ In deze kabinetsperiode worden de gevolgen van de nieuwe normen van de overheid voor ondernemers voelbaar, onder meer door de invoering van de zero-emissie zones in stadscentra en de gemeentelijke plannen voor aardgasvrije wijken. De ene zijde van de medaille is: om op de middel(lange) termijn te kunnen overleven, moeten bedrijven overgaan op processen en bedrijfsvoeringsstrategieën die duurzaam zijn. Als de grote meerderheid meegaat, heeft dat grote impact op de ecologische voetafdruk van Nederland. De andere zijde van de medaille is: bedrijven in het mkb kunnen een grote bijdrage leveren, bijvoorbeeld als bedenker, producent en aanjager van ecologische innovaties. Ook op die manier zijn ze cruciaal voor de verduurzaming.

De urgentie om te verduurzamen groeit. Op metaniveau: de klimaatverandering als gevolg van het handelen van de mens is onmiskenbaar. En op microniveau: de stijgende energieprijzen, die overigens een geheel andere oorzaak dan de klimaatverandering hebben, leiden tot een toenemende noodzaak om te verduurzamen.¹⁹ De hoge prijzen voor fossiele energie creëren een externe prikkel om efficiënter met energie om te gaan. Dat blijkt ook uit de daling van

het gasverbruik in het eerste halfjaar van 2022.²⁰ Het is nog te vroeg om vast te stellen dat mkb-bedrijven door de stijgende prijzen actie ondernemen en hun bedrijfsvoering structureel aanpassen.

Voor de meeste kleinere ondernemers is de keuze voor verduurzaming nog niet leidend bij beslissingen in hun bedrijf (ook niet bij vervanging of vernieuwing van productiemiddelen).²¹ Van de mkb-ondernemers geeft 32 procent aan in grote mate of (vrijwel) geheel duurzaam te zijn, maar er is ook een relatief grote groep ondernemingen waar de verduurzaming stilstaat.²² Vanwege onzekerheden in de markt, waaronder de stijgende inflatie en de impact van het coronavirus, worden verduurzamingsinvesteringen door bedrijven uitgesteld.²³ Het percentage van ondernemingen (inclusief grootbedrijf) die echt actie ondernemen, blijft steken op 60 procent. Uit onderzoek van RaboResearch blijkt dat de transitie naar een duurzame en inclusieve economie stagneert.²⁴ Bovendien laat dit onderzoek zien dat grotere bedrijven beter scoren dan kleinere bedrijven, bijvoorbeeld op het gebied van groene energie en biodiversiteit.

²⁰ CBS, [Gasverbruik 25 procent lager in eerste halfjaar 2022](#) (augustus 2022).

²¹ KvK, [Levensgebeurtenis duurzaam ondernemen. Adviesrapport](#) (augustus 2020).

²² CBS, [COEN Conjunctuurenquête](#) (september 2022).

²³ ING (DVJ Insights), [Verduurzaming bedrijven](#) (maart 2022); CPB, [Concept Macro Economische Verkenning 2023](#) (19 augustus 2022).

²⁴ RaboResearch, [De transitie naar een duurzame en inclusieve economie stagneert](#) (januari 2022).

¹⁸ OECD, [No net zero without SMEs](#) (november 2021).

¹⁹ Zie ook in hoofdstuk 1, Kader over energieprijzen.



Versnelling transitie verduurzaming

Ondernemers ervaren barrières op de weg naar vergroening (zie ook deel 2 Feiten en cijfers over de staat van het mkb; Ondernemers ervaren belemmeringen bij verduurzaming). Een transitie kan bijvoorbeeld beginnen het meten van de eigen voetafdruk en het in kaart brengen van de stappen die moeten worden gezet. Deze kennis ontbreekt nu vaak. Uitdagingen en kansen verschillen per branche en grootteklasse. Hierover bestaat nog te weinig concrete informatie.²⁵ “Als je geen idee hebt wat er van je verwacht wordt en waar je zelf staat, kun je niet veranderen”, stelde universitair hoofddocent omgevingspsychologie Ellen van der Werff in de expertmeeting over verduurzaming (zie het verslag verderop in dit hoofdstuk).

Ondernemers halen hun kennis vaak bij andere ondernemers in hun netwerk. Daarna komt de dienstverlening en het advies van de overheid in beeld, lieten ondernemers tijdens de expertmeeting weten. Mkb'ers stuiten daarbij op de versnippering van de overheidsdienstverlening op het terrein van verduurzaming. Zij weten vaak niet de instanties te vinden die verduurzamingsadviezen kunnen geven. Uit onderzoek van KplusV blijkt dat verbetering mogelijk is in de vindbaarheid van adviezen, de doorverwijzing en samenwerking tussen overheden (centraal en decentraal).²⁶ In de expertmeeting gaven ondernemers aan niet zozeer behoefte te hebben aan adviezen van een overheidsinstantie, maar meer te hebben aan de ervaringskennis van een groene koploper in hun sector.

Bij gedragsverandering gaat het niet alleen om kennen maar ook om kunnen. Ondernemers ervaren barrières op het gebied van technische mogelijkheden, wet- en regelgeving, en toegang tot financiering en personeel. Zo is het stroomnet in sommige delen van het land overbelast²⁷ en kan bestaande wet- en regelgeving onbedoeld de transitie hinderen. Bovendien ontbreekt het veel ondernemers aan

kapitaal voor duurzame investeringen. Financiering vinden kan een uitdaging zijn vanwege lange terugverdientijden.²⁸ Daarnaast worden subsidies door mkb'ers niet altijd aantrekkelijk gevonden, bijvoorbeeld omdat die geen duidelijk doel dienen of naar hun mening te weinig opbrengen.²⁹ Ook speelt mee dat ondernemers weinig vertrouwen hebben dat de huidige subsidies zullen blijven, terwijl vertrouwen wel nodig is voor langjarige investeringen. Tot slot is het voor veel ondernemers lastig om de juiste arbeidskrachten te vinden die kunnen helpen bij die verduurzaming.³⁰

De overheid moet een duidelijke duurzaamheidsstrategie creëren, toegespit op het mkb. Dat zegt Linda Steg (zie het dubbelinterview verderop in dit hoofdstuk): “De overheid heeft een voortrekkersrol. Zij moet leiderschap tonen en een heldere toekomstvisie formuleren. [...] Dat maakt de keuze voor bedrijven om al dan niet te investeren eenvoudiger. En dat verlaagt de drempel naar een duurzaamheidstransitie.” Ondernemers benadrukten in de expertmeeting dat het vooral belangrijk is dat de overheid perspectief biedt en continuïteit waarborgt. Het is van belang dat deze visie concrete, duidelijke handelingsperspectieven geeft. De overheid heeft daarin een adviesrol, waarbij samenwerking tussen overheden (centraal en decentraal) essentieel is. En er moet blijvende aandacht zijn voor de basis-randvoorwaarden, zoals toegang tot financiering en personeel. Kansrijk zijn vooral de netwerken tussen mkb'ers (hubs) waarin kennis en kunde kunnen worden uitgewisseld. Derk Loorbach noemt in het genoemde dubbelinterview de samenwerking en kennisuitwisseling tussen mkb'ers “essentieel” voor de transitie. Jonge professionals kunnen binnen een bedrijf als hefboom fungeren; de nieuwe generatie is vaak intrinsiek gemotiveerd om met verduurzaming aan de slag te gaan.

25 OECD, *No net zero without SMEs* (november 2021).

26 KplusV, Versterken van de dienstverlening aan het mkb (december 2021). Dit onderzoek is verricht in de voorbereiding van het advies *Dienstbare Dienstverlening* van het Comité.

27 CE Delft, *Het_net_slimmer_benut* (2022).

28 Zie ook paragraaf 2.4 Financiering.

29 D&B, Micro-mkb'ers stimuleren om subsidies voor verduurzaming aan te vragen (februari 2022).

30 Zie ook paragraaf 2.3 Arbeidsmarkt.





Hoogleraren **Derk Loorbach** en **Linda Steg**:

'Er is behoefte aan *transitieondernemerschap*'

Een duurzaamheidstransitie is noodzakelijk om ons hoofd boven water te houden. Ook voor het mkb. Dat stelt hoogleraar transitiekunde Derk Loorbach. Volgens hem zijn de huidige businessmodellen onhoudbaar. Hoogleraar omgevingspsychologie Linda Steg deelt deze opvatting. De overheid en het mkb moeten de handen ineenslaan en de consument geven wat die vraagt.

Investeren in verduurzaming is een ding

Loorbach: "De meest simpele vorm van verduurzaming, zoals zuinigere bedrijfsauto's of het werken met een groener stroomcontract, is voor veel bedrijven al een opgave. Vaak ontbreekt het aan financieringsruimte. Verplichtingen van overheidswege worden lang niet altijd doorgevoerd. De ondernemer heeft het te druk met andere processen binnen zijn bedrijf. Covid-19, de stijgende energieprijzen en de krapte op de arbeidsmarkt maken het bovendien niet eenvoudiger. Het aanpassen van bedrijfsprocessen vraagt om een investering in nieuwe competenties, nieuwe partnerschappen en nieuwe contracten. Om andere groenere ketenpartners en leveranciers. Het is een investering die zich niet direct terugbetaalt en waar een groot deel van het brede mkb zich niet aan durft te wagen. Hetzelfde product of dezelfde dienst blijven

leveren, maar dan volledig circulair, op basis van duurzame energie, is in theorie mogelijk. Een grote transitie als deze vraagt echter om een herontwerp van bedrijfsplannen en om een andere bedrijfsfilosofie. En daarvoor ontbreekt het aan tijd, middelen en ruimte."

Duurzaamheidstransitie is een voorwaarde

Loorbach: "De huidige energieprijzen maken traditionele businessmodellen onhoudbaar. De maatschappelijke druk om anders te ondernemen groeit. Zorgen om klimaatverandering en biodiversiteit vragen dringend om verduurzaming van het mkb. Bedrijven zullen een duurzaamheidstransitie moeten maken, of ze nu willen of niet. Die druk zal toenemen. Voor veel bedrijven die fossiel en lineair zijn opgebouwd, wordt het dan wel moeilijker om marge te maken op de langere termijn. Bedrijven met een

duurzaam businessmodel zijn minder kwetsbaar. Zij hebben een voorsprong op de rest. Zij regelen zelf hun energie, bijvoorbeeld via zonnepanelen. Of beheren hun eigen grondstoffen, omdat ze onderdeel zijn van een circulaire keten."

Brede mkb moet snel instappen

Loorbach: "De aftrap naar een duurzame transitie ligt inmiddels al achter ons. Op kleinschalig lokaal niveau kom ik dagelijks optimisme, hoop en mooie initiatieven tegen. Kleine bedrijven zijn vaak de koplopers. Ondernemers die laten zien hoe we onze economie op een duurzame en inclusieve manier kunnen organiseren. Grotere bedrijven hebben vaak enorme financiële belangen en zijn vaak te log om een andere kant op te gaan. Ik vrees dat daardoor een groot deel van het brede mkb niet mee kan bewegen. Het gevaar schuilt erin dat het huidige economische model zo lang mogelijk door hen in stand wordt gehouden. Dat is een doodlopende weg. Er moet snel een grote stap voorwaarts worden gezet. Die stap kost geld, en er zullen ongetwijfeld fouten worden gemaakt. Maar dat is onvermijdelijk, willen we komen tot een duurzaam economisch model waarin bedrijven een belangrijke maatschappelijke rol gaan spelen."



Prof. dr. Linda Steg is hoogleraar Omgevingspsychologie aan de Universiteit van Groningen. Ze onderzoekt wat mensen motiveert om duurzame keuzes te maken in hun gedrag, en welke factoren van invloed zijn op acceptatie van beleid en veranderingen. Ze is een van de vijf Nederlandse experts die meewerkt aan de rapporten van het VN-klimaatpanel IPCC.





Duidelijke langetermijnvisie overheid

Steg: “De overheid heeft een voortrekkersrol. Die moet leiderschap tonen en een heldere toekomstvisie formuleren. Een visie waarin een economie wordt gedefinieerd die ecologisch toekomstbestendig is. Dat maakt de keuze voor bedrijven om al dan niet te investeren eenvoudiger. En dat verlaagt de drempel naar een duurzaamheidstransitie. Het moet duidelijk zijn wat ‘goede’ investeringen zijn. Hoe langer we daarmee wachten, hoe pijnlijker de gevolgen kunnen zijn. De huidige stikstofcrisis is daar een voorbeeld van.”

Loorbach: “Dan zijn er ook nog andere factoren die de transitie belemmeren. Denk aan fossiele brandstoffen en wegwerpartikelen. Een uitfaseerbeleid verschaft helderheid. De huidige vormen van individuele subsidies om te innoveren maakt dat bedrijven vooral met elkaar in competitie zijn. Natuurlijk is concurrentie gezond. Maar een economisch model dat ruimte biedt aan een duurzaamheidstransitie vraagt om samenwerking en synergie tussen verschillende soorten ondernemers. De overheid kan het mkb ondersteunen door te investeren in ecosystemen van ondernemers. Het bestaande instrumentarium moet anders worden ingezet. Benut geld en regelkracht om een duurzaamheidstransitie mogelijk te maken, vanuit samenwerking. De focus ligt nu ook nog te veel op noodfondsen. Kijk naar de bollensector: het gas is duur, dus de kunstmest ook. Den Haag komt vervolgens met een primaire reddingsactie. En negeert

het signaal dat niet-duurzame economische modellen onhoudbaar zijn. Ik pleit voor een transitiefonds dat het ondernemers mogelijk maakt samen een grote sprong voorwaarts te maken.”

Duurzaam profileren vergroot draagvlak

Steg: “Duurzaam ondernemen is van invloed op het gedrag van werknemers en consumenten. Het stimuleert werknemers ook om zich op de werkvloer duurzaam te gedragen. Niet omdat hun baas dat zo belangrijk vindt, maar omdat ze zich identificeren met het bedrijf en de doelen van het bedrijf als hun eigen doelen zien. En dat gaat verder dan ‘s avonds de computer uitzetten; binnen hun verantwoordelijkheden zullen ze duurzame keuzes willen maken. Ze gaan duurzaam handelen omdat ze het zélf belangrijk vinden. Hetzelfde mechanisme zien we in de relatie tussen consumenten en het mkb. Als een consument ziet dat ‘zijn’ winkel duurzame keuzes maakt, is hij geneigd dat ook te doen. Daarom is het zo belangrijk als bedrijf om niet alleen duurzame keuzes te maken, maar om die ook naar buiten uit te dragen, in de externe communicatie.”

Draagvlak is groter dan we vaak aannemen

Steg: “Consumenten onderschatten het mkb. En het mkb onderschat consumenten. Althans, zo lijkt het. Er wordt vaak negatief gedacht over elkaars bereidheid om te verduurzamen. Daardoor ondernemen beide partijen te weinig actie. Bedrijven bieden dan weinig of geen duurzame producten aan omdat ze denken dat

de consument de prijs te hoog vindt. De consument wil duurzaam shoppen, maar gaat ervan uit dat bedrijven niet aanbieden wat ze zoeken.

De overheid kan ingrijpen. Maar zij gaat er op haar beurt vanuit dat zowel de consumenten als het mkb dan in verzet komen. Beleidsmakers onderschatten bijvoorbeeld vaak de mate waarin mensen zich zorgen maken over het milieu en beleid acceptabel vinden. Ze gaan er dan ten onrechte van uit dat het draagvlak voor beleid laag is. Maar uit onderzoek blijkt dat de overgrote meerderheid gelooft in klimaatverandering, zich zorgen maakt, en dat het draagvlak groter is dan vaak gedacht.

Het is goed om hier nader onderzoek naar te doen. Het wegnemen van mispercepties kan ervoor zorgen dat alle partijen meer stappen de goede kant op zetten.”

Loorbach: “Een transitie is vaak een combinatie van technologische ontwikkelingen en maatschappelijke vooruitgang. Dat laatste, de maatschappelijke vooruitgang, wordt door een grote groep ondernemers nog onvoldoende aangevoeld. Ondernemers zijn nog te veel managers. Ze passen op de winkel. Ik ben er van overtuigd dat er grote behoefte is aan wat ik noem *transitieondernemerschap*. Ofwel aan ondernemers die werken vanuit de behoeften en wensen in de samenleving.”





Prof. dr. Derk Loorbach is hoogleraar sociaal-economische transitie aan de faculteit Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam en directeur van het onderzoeksinstituut DRIFT. Hij richt zich in zijn onderzoek en met DRIFT op transitie, maatschappelijke uitdagingen en een duurzame toekomst. Hij is een van de grondleggers van de transitie management-aanpak als een nieuwe manier van governance voor duurzame ontwikkeling.





Verduurzaming is: willen, kunnen en durven doen

Het mkb moet verduurzamen. En het mkb wil ook verduurzamen. Maar dat is niet eenvoudig. Bedrijven lopen namelijk tegen allerlei barrières aan die voor een groot deel door de overheid weggenomen kunnen worden. Via een heldere toekomstvisie bijvoorbeeld, waarin een economie wordt gedefinieerd die ecologisch toekomstbestendig is. En er is ook meer centrale regie nodig.

Om überhaupt te kunnen verduurzamen is samenwerking tussen centrale en decentrale overheden cruciaal. Lastig daarbij is dat veel taken binnen de overheid worden gedecentraliseerd. Centrale kennis en regie, zoals deze bijvoorbeeld werd ingezet bij de bouw van Vinex-wijken, wordt nu gemist. En – om een ander voorbeeld te noemen – ook rondom de problematiek van afvalverwerking ontbreekt het te vaak aan centrale wet- en regelgeving. Lokale overheden weten zodoende niet wat ze moeten doen om het mkb in de noodzakelijke verduurzamingslag te faciliteren.

Om kennis in te winnen kijken ondernemers vooral naar andere mkb'ers in hun netwerk. Daarna komen pas de dienstverlening en het advies van de overheid in beeld. Mkb'ers ervaren vervolgens dat overheidsdienstverlening rondom verduurzaming te veel

versnipperd is. En nog erger: veel ondernemers weten vaak niet eens dat er allerlei instanties zijn die hen duurzaamheidsadviezen kunnen geven. Zo is bijvoorbeeld de dienstverlening van de Kamer van Koophandel niet goed vindbaar.

Ruimte creëren

Door een voortrekkersrol te pakken en leiderschap te tonen kan de overheid ruimte creëren voor de noodzakelijke duurzaamheidstransitie. Het moet bijvoorbeeld voor iedereen duidelijk zijn wat 'goede' investeringen zijn. Die helderheid kan de overheid verschaffen. Factoren die de transitie juist belemmeren vragen bovendien om centrale maatregelen. Fossiele brandstoffen, wegwerpartikelen; een uitfaseerbeleid kan hier veel helderheid verschaffen. En, zo klinkt het regelmatig, durf ook te faciliteren in experimenteer-ruimte. Durf als overheid risico's te nemen. Creëer als het ware ook wat ruimte in en tussen de regels.

Subsidie geen bonus maar middel

"Bedrijven en consumenten zijn bereid hun gedrag te veranderen. Subsidie helpt. Maar dat moet geen bonus zijn, eerder een middel. Een middel om de nodige verduurzaming te stimuleren. Om belemmeringen weg te halen."

Ellen van der Werff, universitair hoofddocent gedrags- en maatschappijwetenschappen Rijksuniversiteit Groningen







Helder overheidsbeleid

“Wanneer ons van overheidswege duurzaamheidseisen worden opgelegd, dan hebben we daaraan te voldoen. Net als onze concurrenten. Een helder overheidsbeleid biedt ons niet alleen regels maar ook ruimte.”

Pim den Hertog, partner bureau Dialogic

Dieselaggregaten

Een andere veelvuldig ervaren hindernis op weg naar verdere verduurzaming is de beperkte capaciteit op het stroomnet. Bedrijven met goede duurzaamheidsbedoelingen zijn zodoende vaak genooddaakt om gebruik te maken van aggregaten en fossiele brandstoffen. Bouwbedrijven struikelen dan als het ware over de energietransitie. Want er wordt van hen verlangd om zoveel mogelijk elektrisch te bouwen, in de praktijk zijn ze vooral aangewezen op alternatieven als dieselaggregaten. Ook in de agrarische sector en transportsector worden deze aggregaten met regelmaat ingezet om elektriciteit op te wekken. Niet alle duurzame alternatieven bereiken bovendien Den Haag. En het ontbreekt aan een klankbord en een loket om innovatieve concepten met betrekking tot energietransitie, ontstaan uit expertise en samenwerkingen tussen verschillende bedrijven, uit te rollen.

Sociale verduurzaming

Ook waar het sociaal ondernemen betreft, weten de betrokken actoren elkaar niet altijd goed te vinden. Het aanbod van vraag en aanbod sluit bijvoorbeeld niet goed op elkaar aan. Zo is er een krapte op de arbeidsmarkt, terwijl veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt geen baan kunnen vinden. Bedrijven die juist sociaal willen verduurzamen vinden hun weg niet naar deze groep. Vereenvoudigde regelgeving kan er wellicht voor zorgen dat de drempel lager wordt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Investeren in technische opleidingen

Voor veel ondernemers is het bovendien lastig om arbeidskrachten te vinden die kunnen helpen met het installeren van duurzame(re) processen. Zo is een tekort aan technisch opgeleid personeel een fikse belemmering in de groene transitie. Op dit moment is

er bijvoorbeeld onvoldoende mankracht beschikbaar om zonnepanelen te monteren. Investerings in technische opleidingen zijn wenselijk om meer personeel klaar te stomen, om zo de noodzakelijke verduurzamingstransitie mogelijk te maken.

Netwerken en platforms subsidiëren

De transitie kan starten met het meten van de eigen voetafdruk en het in kaart brengen van de mogelijk te ondernemen stappen. Ofwel: meten is weten. Bedrijven weten namelijk lang niet altijd hoe ze moeten verduurzamen. En onbekend maakt onbemind. Vertel het mkb daarom welke mogelijkheden er zijn. Of help ze het elkaar te vertellen. Uitdagingen en mogelijke oplossingen verschillen per sector. De overheid kan het mkb ontzorgen door netwerken en platforms te faciliteren van duurzame ondernemers. En door hier subsidies aan te verbinden. Ondernemers begrijpen elkaar als geen ander en kunnen elkaar inspireren, informeren en activeren. Een platform biedt koplopers de gelegenheid om het peloton te ontzorgen en mkb'ers mee te trekken in de verduurzamingstransitie.

Subsidies als investeringen

Het bestaande instrumentarium kan ook anders worden ingezet. Subsidies zouden bijvoorbeeld belemmeringen moeten wegnemen die de weg naar de verduurzamingstransitie versperren. Benut geld en regelkracht bovendien niet alleen om te innoveren, maar juist om een duurzaamheidstransitie mogelijk te maken. Verstrek bijvoorbeeld ook weer subsidie voor haalbaarheidsstudies. En wanneer het duurzame





alternatief zorgt voor een stijging van de kostprijs van een product, is financiële compensatie wenselijk. Alleen dan kunnen bedrijven in de transitiejaren blijven concurreren. Zorg dan wel dat bedrijven goed weten waar ze moeten aankloppen als ze een dergelijke subsidie of ondersteuning nodig hebben.

Bottom-up gedragsverandering

Ondernemers signaleren dat er veel animo is bij jonge werknemers om te verduurzamen. Zij vinden verduurzamen vaak erg belangrijk en maken zich daar graag hard voor. Zowel binnen het bedrijf, als bij en via hun externe contacten. Duurzaam ondernemen is van invloed op het gedrag van deze werknemers. Gedragsverandering moet echter niet alleen vanuit leidinggevenden komen, maar juist bottom-up. Het is daarom zaak om jonge professionals, die duurzaam gedrag heel gewoon en natuurlijk en daarom belangrijk vinden, zoveel mogelijk de ruimte te geven.

Beschikbaar, Betrouwbaar, Betaalbaar

Hoe verder? Een heldere toekomstvisie met een groene stip aan de horizon: dat is de eerste stap. Maar als de oplossingsrichtingen helder zijn, zijn we er nog niet. Beschikbaar, betrouwbaar, betaalbaar: deze drie B's vormen een eenheid die nodig is om in alle sectoren voeding te geven aan een snelle transitie. De techniek moet beschikbaar zijn om de slag te maken. Het moet betaalbaar zijn voor ondernemers. Langjarige continuïteit; een betrouwbaar langdurig overheidsbeleid is essentieel. En er is perspectief nodig. Het is vooral aan de overheid om die te geven.

Help ondernemers elkaar ondersteunen

“Wetten en subsidies stimuleren mkb'ers niet. Mkb'ers stimuleren elkaar. Koplopers die hun tijd vooruit zijn maken het verschil. Hier is een rol voor de overheid weggelegd. Zij kan ondersteuning bieden in de bouw van ondernemersplatforms. Via die platforms kunnen de koplopers de kennis en ervaring die zij hebben inzetten om het peloton mee te trekken.”

Jeroen de Lange, bestuurslid De Groene Pluim





Barrières	Oplossingsrichtingen	Aanbevelingen
<ol style="list-style-type: none">1 Gebrek aan investeringsruimte2 Gebrek aan technisch personeel3 Gebrek aan kennis en inzicht in de duurzaamheidsopgave (de ecologische voetafdruk van het bedrijf)4 Tekortkomingen van techniek, zoals beperkingen van het stroomnet5 Belemmerende wet- en regelgeving6 Beperkte capaciteit, kennis en samenwerking bij overheden	<ol style="list-style-type: none">1 Een duidelijke visie van de overheid, toegespitst op het mkb (met continuïteit en perspectief)2 Verbeterde dienstverlening; samenwerking tussen overheden (centraal en decentraal, privaat en publiek)3 Het faciliteren van netwerken (hubs) tussen mkb'ers4 Gerichte overheidssubsidies en fondsen (meer gericht op het wegnemen van financiële belemmeringen)5 Aandacht voor en inzet van jonge professionals6 Faciliteren van experimenteeruimte (ruimte in regels)	<ol style="list-style-type: none">1 Maak duidelijk wat verwacht wordt van het mkb op het gebied van verduurzaming. Bedrijven hebben een duidelijke koers van de overheid nodig die investeringszekerheid biedt voor de lange termijn en die de transities in samenhang aanpakt.2 Versterk de randvoorwaarden om als ondernemer te kunnen verduurzamen (zoals toegang tot financiering, technisch personeel en kennis).3 Versterk de dienstverlening aan het mkb, in lijn met het advies Dienstbare Dienstverlening van het Comité (2021), en stimuleer de uitwisseling van ervaringen tussen ondernemers en het creëren van netwerken.





De Cique ontwikkelt en verkoopt vernieuwende circulaire producten op basis van stedelijke biostromen.

Vernieuwende circulaire producten krijgen een grotere afzetmarkt, onbenutte reststromen krijgen weer waarde en waardevolle nutriënten worden gereed.

RENO W. KORT
The Labeat

ROB AARSE
Transport en Logistiek Nederland

BOB RIETVELDT
Switchoffshore

DON VAREKAMP
Meal Tip

JANNE VEREJKEN
Blue City / M&B-Rotterdam

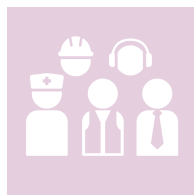
STEVEN MEULEMANS
De Cique

DURON NUG
Hippo Energy

BARBARA BAARDEN
Blue City

ADRIE VAN NELLE
Blue City





2.2 Digitalisering

De uitdaging

Het grote potentieel om te digitaliseren en de productiviteit te verhogen ligt bij het kleine mkb. De economie en maatschappij blijven in toenemende mate digitaliseren. Nederland doet mee in de voorhoede. Digitalisering biedt veel kansen voor het verhogen van de arbeidsproductiviteit, maar niet alle bedrijven benutten die kansen. De mate van digitalisering was in 2021 wederom hoger binnen het grootbedrijf dan binnen het mkb en specifiek het kleinbedrijf. Ook tussen sectoren en segmenten van bedrijven zien we grote verschillen. (Zie ook deel 2 Feiten en cijfers over de staat van het mkb; digitalisering en innovaties binnen het mkb (figuur 2.37)).

Versnelling digitaliseringstransitie

Op verzoek van het Comité heeft onderzoeksbureau Spark Optimus een analyse uitgevoerd van behoeftes en barrières van het mkb op het terrein van digitalisering. Het onderzoek stelt dat het mkb de grootste waarde uit digitaal kan halen door zich te concentreren op het verzilveren van drie kansen:

- Kernprocessen: door deze in kaart te brengen en waar mogelijk (datagedreven) te optimaliseren door inzet van (sectorspecifieke) software-modules en het aangaan van samenwerkingen in de keten om schaal te bereiken.
- Ondersteunende diensten (zoals administratie, HR): digitaliseren/automatiseren en/of outsourcen om zo veel mogelijk tijd te kunnen besteden aan kernprocessen.
- Klantrelatie: digitaliseren om beter te begrijpen wat klanten willen, en dit begrip in te zetten voor het verder verbeteren van kernprocessen op een data-gedreven manier.

Voor de meeste mkb'ers ligt de grootste winst, wat betreft zowel arbeidsbesparing als groei, op het in kaart brengen en optimaliseren van kernprocessen. Hoe grootschaliger een bedrijf is, des te groter de (relatieve) voordelen uit digitalisering van ondersteunende diensten zijn.

Het onderzoek identificeert barrières waar mkb-ondernemers tegenaan lopen:

- Gebrek aan netwerk voor strategisch sparren en op de hoogte gehouden worden van trends;
- Geen strategisch perspectief door operationele gerichtheid;
- Gebrek aan concrete digitale oplossingen om toe te passen in de praktijk (en gebrek aan skills om abstractere suggesties te vertalen naar praktische toepasbare oplossing);
- Onduidelijkheid over rendement uit digitalisering versus andere productiviteitsinvesteringen;
- Geen financiële middelen voor dure aanschaf en implementatie van digitale oplossingen;
- Terughoudendheid om te digitaliseren, bijvoorbeeld door verlies menselijk contact, kannibalisatie eigen business, verlies van data aan derden;
- Geen skills om afwegingen in kaart te brengen en keuze te maken;
- Gebrek aan digitale skills om zelfstandig te ontwikkelen, IT-partners op waarde te schatten en/of deze aan te sturen;
- Geen concrete, kwantificeerbare doelen;
- Niet genoeg managementaandacht om continu verder te verbeteren en verder te schalen in bedrijf of de keten.

Het onderzoek heeft voorts onderzocht wat de (mis)match is met het huidige aanbod, vooral vanuit de (semi)overheid. Een effectief aanbod moet zich richten op de belangrijkste uitvalmomenten van mkb'ers, dus waar hulp nodig is. Een goed aanbod is daarnaast kosten-efficiënt, schaalbaar en meetbaar opgezet, zo concreet dat het praktisch toepasbaar is voor ondernemers in hun eigen context. Het gewenste aanbod is makkelijk vindbaar, bruikbaar en begrijpelijk voor ondernemers.

Als het huidige aanbod van verschillende aanbieders bij de (semi)overheid wordt afgezet tegen de top-10 van barrières, dan valt op dat de sturing op bereik in plaats van impact zorgt voor een ruim, maar overlappend aanbod dat slecht vindbaar is, niet concreet genoeg is voor ondernemers om tot een zogenaamde *use case* voor hun bedrijf te komen en weinig duidelijkheid geeft over hoe effectief verschillende programma's zijn. Het aanbod is veelal lokaal en/of per branche en niet schaalbaar georganiseerd. Er is ook een gebrek aan hulp bij het beantwoorden van de 'wat-vraag': wat kan de ondernemer doen in de praktijk? Er is (nagenoeg) geen landelijk georganiseerde financieringshulp voor digitalisering; hulp is vooral gericht op aanschaf van technologie, minder op implementatieadvies en scholing van mensen. Tenslotte is er weinig aandacht voor het blijvend verbeteren van digitale vaardigheden van mkb'ers.

Naar aanleiding van het rapport van Spark Optimus zijn in de expertmeeting mogelijke oplossingsrichtingen besproken:

- 1. Platform**, dat vraag & aanbod 'matcht' op een makkelijke, intuïtieve manier, waarbij de gebruiker centraal staat, om bestaand aanbod van (semi-)overheid & marktpartijen beter toegankelijk te maken voor ondernemers en om op basis van terugkoppeling van gebruikers de populariteit van verschillende programma's onderling te kunnen vergelijken.
- 2. Subsidiëring** die breder gaat dan alleen de inkoop van technologie, bijvoorbeeld in het inkopen van kennis, scholing van medewerkers, om ondernemers te helpen waar nu juist vaak het knelpunt zit en om knelpunten in het financieringsklimaat weg te nemen.
- 3. Schaalbaar opgezette gepersonaliseerde begeleiding** van ondernemers (door andere, meer ervaren ondernemers) om te helpen hun 'wat-vraag' te formuleren.



Willemijn Schneyder, SwipeGuide:

"Digitalisering motor van arbeidsproductiviteit en verduurzaming"

De digitale transformatie kan ondernemers keiharde euro's besparen en tegelijkertijd betekenisvoller banen en een duurzamer productieproces creëren. Hoe dat moet? Het woord is aan Willemijn Schneyder, CEO van het internationaal opererende softwarebedrijf SwipeGuide.

Digitaal verslimmen

"Veel moet veranderen de komende jaren. Maar er is wel degelijk samenhang tussen de duurzaamheids-, digitaliserings-, financierings- en arbeidsmarkt-transities. Technologie kan die veranderingen faciliteren, verbeteren en versnellen. In veel bedrijven wordt technologie als iets ingewikkelds beschouwd. Maar als je praktisch inzoomt, vind je veel verspilling in handmatige en mechanische processen die niet digitaal ondersteund worden. Technologie kan deze processen verbeteren. Met als gevolg dat kernprocessen minder foutgevoelig zijn. Het gaat dus om het digitaal verslimmen van de bestaande infrastructuur."

Meerdere vliegen in een klap

"Technologie brengt de arbeidsproductiviteit omhoog. Omdat een deel van de handelingen geautomatiseerd worden of digitaal ondersteund worden, zodat er

minder fouten gemaakt worden. En het draagt bij aan de duurzaamheid, omdat het verspilling voorkomt. Er hoeft maar één fout op een label te zitten, en 40.000 flessen limonade moeten vernietigd worden. Iedereen kent dit soort voorbeelden uit het productieproces."

Sluit aan op werkwijze jonge generatie

"Een ander voorbeeld is de krappe arbeidsmarkt. Het arbeidsloon gaat omhoog. De jongere generatie voelt een grotere afstand tot de traditionele arbeidsvloer. Ze zijn opgegroeid met technologie in hun zak. Ze willen direct invloed hebben op het doel van de onderneming en het werk. Technologie kan mensen helpen expertise digitaal te delen en te verbeteren. De kennis van de een kun je met behulp van technologie inzetten op een andere plek in de wereld, in een ander team. Dat is een werkwijze die beter aansluit bij een generatie die met technologie is opgegroeid."

Betekenisvoller

"Ook kan technologie ervoor zorgen dat mensen die minder toegang hebben tot bepaalde banen deze banen toch kunnen uitoefenen. Zeker in deze krappe arbeidsmarkt is het heel fijn dat technologie medewerkers stap voor stap kan begeleiden. Je vergroot daarmee hun inzetbaar en maakt het werk betekenisvoller, want over het algemeen elimineert technologie de meest betekenisloze werkzaamheden. Ook hier bespaar je dus niet alleen geld maar verbeter je de duurzaamheid en het arbeidsproces."

Kansen met verbetering supply chain processen

"Wat mij opvalt is dat het Nederlandse mkb met digitalisering van de commerciële kant vooroploopt in Europa. Er wordt behoorlijk geïnvesteerd in nieuwe verkoopkanalen. En ook de digitalisering van de ondersteunende processen, de administratie en financiën, wordt omarmd. Maar als je kijkt naar de digitalisering van de *supply chain* processen, dan kan daar nog veel verbeterd worden. En juist dat is belangrijk, want daar kun je veel winst pakken voor je bedrijf, je medewerkers en het milieu."



Willemijn Schneyder is de CEO en oprichter (2015) van SwipeGuide, een startup gevestigd in Amsterdam en de Verenigde Staten. Het bedrijf is gespecialiseerd in software voor de maakindustrie die de praktijk van slechte of ontbrekende instructies doorbreekt door *easy-peasy* digitaal of in een app instructies te verzamelen, te delen en aan te vullen.

Inhaalslag in VS

“Nederland heeft van oudsher hogere arbeidskosten dan de Verenigde Staten, omdat arbeiders hier beter beschermd zijn. Door die hoge arbeidskosten én door de hogere energieprijzen wordt in Nederland al meer geïnvesteerd in efficiency en automatisering, is mijn beeld. Maar in de Verenigde Staten zijn ze na Covid-19 wel aan een inhaalslag begonnen. Je ziet hier in de VS nu ook de trend van betere arbeidsvoorwaarden en hogere lonen, die bij bedrijven de druk opvoert om te digitaliseren.”

Korte-termijndenken dominant

“De urgentie om kernprocessen te verbeteren wordt vaak wel gevoeld, maar het handelingsperspectief ontbreekt. Mkb-ondernemers zijn met vandaag en morgen bezig, en af en toe met volgend jaar. Ze hebben geen complete afdelingen die digitaliseringsstrategieën uitdenken. Daar komt bij dat er in het digitaliseringslandschap een overvloed aan initiatieven en technologieën is. Het is voor een ondernemer moeilijk in te schatten waarmee hij moet beginnen. Want de urgentie van vandaag is niet altijd gelijk aan de toegevoegde waarde over vijf jaar.”





Drempels digitalisering-op-maat voor mkb

“De pas op de plaats die veel ondernemers daardoor maken is best begrijpelijk. Veel techniek staat ook nog in de kinderschoenen. En de *switch*-kosten zijn hoog. Dus dat ze de kat uit de boom kijken, is niet vreemd. Als er geen externe factoren ingezet worden die verandering afdwingen, gaat het nog twee à drie jaar duren voordat er ‘digitaliseringsversies’ voor grote ondernemingen zijn die omgezet kunnen worden naar het mkb. Want zo gaat het in de praktijk. Er worden oplossingen bedacht voor het grootbedrijf en die komen dan later in een ‘abonnementsvorm’ ofzo beschikbaar voor kleine bedrijven.”

Techniek dient de mens

“Wat we nu zeker weten is dat de invloed van de mens centraal blijft staan. Dus als ik een advies mag geven: kijk naar technologie die de arbeidsproductiviteit verbetert, die praktisch te implementeren is en die op korte termijn, dus 3 tot 5 jaar, direct invloed heeft op de productiviteit en de arbeidspositie van de medewerkers. Ga met de kracht van je onderneming mee. Denk niet in robots, maar verbeter je huidige processen, de processen waar de mensen in je bedrijf mee werken. Een klant ons van heeft 56 fabrieken overal ter wereld. De inkoop, marketing, financiën en administratieve processen waren allemaal gekoppeld, maar de processen in de fabriek niet. Door met een handige tool een koppeling te maken tussen al deze processen verliep het onderhoud, het inwerken en al dat soort zaken veel soepeler. Dat scheelde enorm.”

Investeer in bewezen technologie

“We hebben ook wel eens bij een machine zes simpele sensors opgehangen die alle fouten registreren die een machine maakt. Dat scheelde al veel tijd. Vervolgens hebben we daar een stukje software aangekoppeld dat aangeeft hoe het gerepareerd moet worden. Daarmee bespaarde het bedrijf tien procent aan uren. Dat soort oplossingen zijn er overal. Mkb-ondernemers denken vaak veel te ingewikkeld over techniek. Denken dat ze unieke ict-oplossingen nodig hebben. Maar dat is niet zo. Ze hebben geen unieke ict nodig, maar naar bewezen technologie. Het unieke karakter van een mkb-bedrijf zit in het product zelf en hoe je service verleent. Investeren in unieke ict-oplossingen voor kernprocessen heeft nog nooit geloofd.”

Radicaal meer druk zetten

“De overheid moet radicaal meer druk zetten op de transities. Er is te weinig urgentie bij de overheid en ze speelt een te kleine rol in de transities van verduurzaming en digitalisering, vind ik. Covid-19 heeft ons laten zien dat de wereld enorm flexibel is als het zich moet aanpassen aan een dwingende verandering. Ten tijde van Covid-19 werd er een radicaal standpunt ingenomen over gezondheid, en als gevolg daarvan zag je dat alle businessmodellen veranderden, zodat er thuis gewerkt kon worden. Daar moeten we van leren. Welke veranderingen en radicale standpunten zijn nodig om die transitie op verduurzaming en digitalisering in te zetten? Want onder druk wordt alles vloeibaar.”

Democratisering van kennis

“In praktische zin moeten de overheid, de branche-

organisaties en de tech-bedrijven een rol spelen in het ‘democratiseren’ van expertise en kennis. Ondernemers hebben toegang nodig tot expertise en ervaring, geld en tijd. Er is veel kennis beschikbaar, en er is tussen bedrijven en organisaties een grote bereidheid om elkaar verder te helpen. Brancheorganisaties en ondernemersverenigingen bijvoorbeeld hebben een grote rol in het verspreiden van kennis.”

Peer-learning

“Ik zou niet voor nog meer content zorgen maar juist voor *peer-learning*. Dus leren van elkaar: praktijkgericht uitwisselen van ervaringen. Buddy’s, mentoren, expertsessies waarbij je bedrijven aan elkaar koppelt. Dát werkt voor ondernemers. Tech-bedrijven kunnen daarbij helpen door ondernemers inzicht te geven in impact en prioriteit. Zij kunnen duidelijk maken hoe digitalisering de motor kan zijn voor arbeidsproductiviteitsverhoging en verduurzaming.”

Uitproberen in *smartfactories*

“Wat ik in andere landen zie en in Nederland mis, zijn praktische werkshops voor digitalisering van het kernproces. We hebben een aantal prachtige voorzieningen bij universiteiten in Nederland, maar dat is vaak hoogtechnologisch. Wat ze daar doen is vaak over tien jaar pas schaalbaar. In andere landen heb je voorbeeldomgevingen waar ondernemers allerlei nieuwe maar ook beproefde technologie kunnen uitproberen. *Smartfactories* noemen ze dat in Amerika. Daar kun je alles zien en testen. Zoiets zou de Nederlandse ondernemers ook een goede zet kunnen geven.”





Doe het niet alleen, leer van voorbeelden in de buurt

Digitaliseren is een behoorlijke uitdaging voor ondernemers, en zeker voor veel kleinere ondernemers, blijkt uit onderzoek dat Henriette Hoving en Alexandra Jankovich van Spark Optimus deden. Het leverde een sprankelend gesprek op. "Het gaat vaak over technische oplossingen, maar over de investeringen en de implementatie in het bedrijf minder. En dat is een drempel."

Spark Optimus zette de tien belangrijkste barrières op een rijtje die mkb'ers ervaren bij digitalisering. Dat is allereerst een gebrek aan netwerk en geen strategisch perspectief. Verder is er een gemis aan concrete digitale oplossingen, onduidelijkheid over het rendement van digitalisering, gebrek aan financiële middelen, en terughoudendheid om te digitaliseren vanwege kannibaliseren of verlies aan menselijk contact. Ook gebrek aan skills in het keuzep proces, gebrek aan skills op it-ontwikkeling om zelfstandig te ontwikkelen, geen concrete kwantificeerbare doelen en niet genoeg managementaandacht om continu te



Graag één systeem in plaats van twaalf

"Mijn personeel heeft tien tot twaalf verschillende accounts. Voor veel mensen is dat overrompend, al dat schakelen tussen die verschillende platforms. Een deel van die systemen overlapt elkaar ook. Ik denk dat er op dat gebied echt verbetering mogelijk is in de vorm van één systeem. Maar hoe vind je zo'n systeem? Ik heb niet heel veel tijd voor dat soort zoektochten."

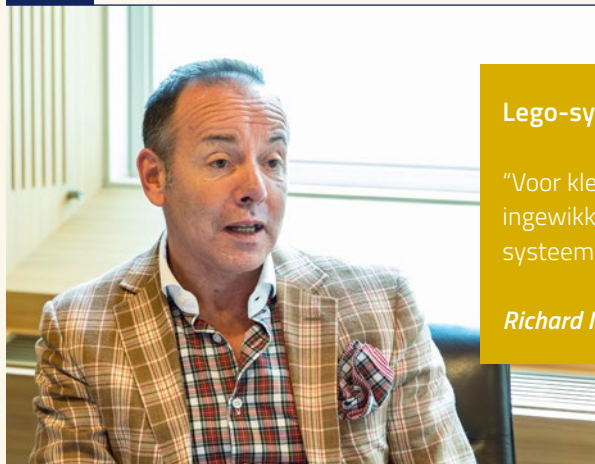
Rochelle Niemeijer, eigenaar Nostics

verbeteren zijn belangrijke barrières. Digitalisering moet bovendien breder worden benaderd. Want als het over digitalisering gaat, gaat het te vaak alleen maar over technische dingen. Dus de praktische toepassing en wat daarvan de mogelijkheden zijn. Over de gevolgen voor de financiën en voor het personeel gaat het vaak niet. Terwijl de investeringen en de implementatie in het bedrijf net zo relevant zijn.

Gebrek aan netwerk

Veel mkb-ondernemers herkennen het gebrek aan netwerk. Ze werken veelal in hun eentje en hebben weinig ruimte en gelegenheid om ervaringen en kennis uit te wisselen met ondernemers met gelijksoortige uitdagingen. Het bedrijf vergt continu veel tijd. En er zijn altijd urgentere zaken dan digitalisering, wat toch meer een opbrengst op de langere termijn heeft.





Lego-systeem

“Voor kleine ondernemers wordt digitaliseren al snel te ingewikkeld. Ik pleit voor een lego-systeem. Dus een alomvattend systeem dat je in vijf jaar tijd met kleine blokjes kunt opbouwen.”

Richard Moret, eigenaar Ambition Group

Dat geldt ook voor de investering. Digitalisering kost in de ogen van veel mkb'ers vooral geld en levert hooguit op de lange termijn wat op. Niet op de korte termijn. En dat is waar veel ondernemers op gefocust zijn: omzetverhoging.

Gebrek aan kennis

Voor kleine ondernemers is digitalisering ook al snel te ingewikkeld. Ze geven zichzelf niet de tijd om hun processen goed te doorgronden. Ze gaan op zoek en raken vervolgens verstrikt in een woud aan mogelijkheden en denken vervolgens: 'laat maar'. Ze steken liever hun energie in zaken waar ze wel verstand van hebben. Gebrek aan kennis speelt de implementatie ook parten. Ondernemers laten zich adviseren met als risico dat de uiteindelijke oplossing de zaak 'ingegeoid' wordt zonder dat het personeel er goed mee leert werken. Dan kan de hele investering voor niks zijn geweest. Je moet het dus ook aan je personeel kunnen verkopen, ze tijdig meenemen.

Graag één systeem

Vooraf voor oudere werknemers zijn die nieuwe softwaresystemen lastig. Helemaal als er meerdere toepassingen gebruikt worden, omdat er niet één systeem voorhanden is waar alles in kan. Schakelen tussen tien verschillende platforms waar ook nog eens overlap tussen zit, vergt teveel van sommige mensen, maar is bij mkb'ers die voortvarend aan de slag gaan met digitalisering helaas soms wel de praktijk.

Schaalbaarheid

Een veelheid aan applicaties is herkenbaar. Veel kleinere bedrijven ontlenen hun bestaansrecht aan het feit dat ze met hun producten uniek zijn. Juist dat aspect maakt digitaliseren van de processen ingewikkeld. De oplossing vraagt om soms zeer specialistische kennis. En daar hangt een prijskaartje aan. Voor de schaalbaarheid van digitale oplossingen voor het mkb moet daarom meer aandacht komen. En ook voor eenvoudige begeleiding. De digitale

vaardigheden kunnen gemakkelijk worden overschat, is de ervaring van ondernemers die software maken voor het mkb. Mensen moeten goed begeleid worden.

Rendement

Ondernemers vragen zich ook vaak af in hoeverre digitalisering nu echt de productiviteit per persoon verhoogt. Ze zien het als 'met de tijd meegaan', terwijl dat niet altijd ondersteunend is aan het bedrijfsmodel. In bepaalde sectoren draaien ondernemingen omdat het bedrijfspan en de machines al afbetaald zijn. Als die forse investeringen in digitalisering moeten doen, kantelt de complete businesscase. Herinvestering kan daar simpelweg niet, is de redenering.

Business verbeteren

Dat neemt niet weg dat digitalisering wel degelijk veel bedrijven kan helpen om hun klanten beter te bedienen en de business te verbeteren. Neem een bedrijf dat landbouwmachines levert. Als er iets op de trekker kapot gaat, kan de bestuurder vanaf zijn mobiel heel snel een vervangend onderdeel bestellen dat binnen een uur geleverd is. Dat geeft de klant enorm veel gemak en zekerheid en scheelt het bedrijf urenlang rondbellen en mailen.

Lego-doos

Automatisering in het kernproces scheelt arbeidsuren. Zeker nu met de huidige arbeidskrapte, hebben ondernemers daar wel oren naar. Maar wat hebben ze daarvoor nodig? Een behapbaar systeem, dat als een lego-doos uit verschillende bouwstenen







is opgebouwd, kan helpen. Daarmee kan de totale investering over een x-aantal jaar gespreid worden en kunnen ondernemers stukje bij beetje digitaliseren.

Uniformiteit

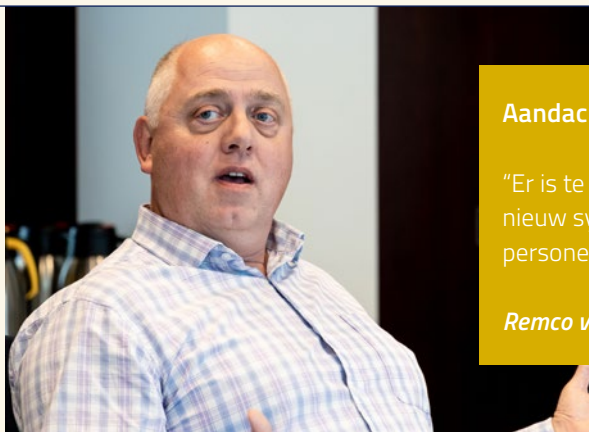
Een bepaalde mate van uniformiteit wordt ook belangrijk gevonden, bijvoorbeeld voor de facturatie en de loonadministratie. Het zou voor de administratie veel tijd schelen als iedereen met hetzelfde systeem werkt. Dan hoeft je niet voor elke klant of elk toeleveringsbedrijf iets anders te uploaden voordat je kunt betalen. De overheid en semi-overheidsinstellingen zouden hierin het voortouw kunnen nemen.

Gezamenlijke inkoop

Ondernemers kunnen ook meer gestimuleerd worden om in corporaties gezamenlijk ICT in te kopen. Dat scheelt niet alleen in de aanschafkosten maar ook in kosten die daarna volgen. Als je de krachten bundelt voor bijvoorbeeld de loonadministratie, betaal je een aanmerkelijk lager tarief per loonstrook dan als je dat in je eentje doet. En dat kan natuurlijk ook voor de inkoop van brandstof en verzekeringen.

Kennisuitwisseling

Kennisuitwisseling tussen ondernemers, wat wel werkt en wat niet, kan ook helpen. En dan graag in korte bondige praktische teksten, of nog beter, via ondernemers die al ervaring hebben met bepaalde toepassingen. Want commerciële mails van bedrijven die iets geweldigs in de aanbieding hebben, dat werkt niet. De Kamer van Koophandel en branche-



Aandacht voor implementatie bij werknemers

“Er is te weinig aandacht voor de implementatie. Vaak wordt een nieuw systeem zomaar over de schutting gegooid. En dan zegt het personeel na een paar jaar dat het nieuwe systeem niet werkt.”

Remco van der Geest, partner Sprangers VanDenEnde

en ondernemersverenigingen kunnen daarin een rol spelen. Bijvoorbeeld door een platform in te richten waar vraag en aanbod elkaar vindt en verschillende systemen met elkaar kunnen worden vergeleken en ondernemerservaringen kunnen worden gedeeld. Het ministerie van EZK en de KVK zijn op dit terrein ook actief, met een landelijk dekkend netwerk van zogeheten DIGI-werkplaatsen (waarin mkb en onderwijs elkaar helpen) en fieldlabs (voor bedrijven in de tech).

Financiering

Als de overheid financieel bijspringt, hebben ondernemers een voorkeur voor een eenvoudige constructie. Want het moet niet zo zijn dat er een adviesbureau in de arm genomen moet worden om subsidie aan te vragen. Hoe digitalisering gefinancierd moet worden is sowieso een zorg. De overheid moet niet al te hoge verwachting koesteren dat ondernemers hun digitalisering met vreemd vermogen gaan financieren. Veel mkb'ers hebben slechte ervaringen met de bank, daar kloppen ze liever niet bij

aan. Ze betalen investeringen daarom liever uit eigen vermogen. In dit geval ook omdat ze niet honderd procent zeker zijn van hun digitaliseringskeuzes. Het zouden ook zomaar strategische fouten kunnen worden. Iets om buikpijn van te krijgen.

Keurmerk of voorselectie door de overheid

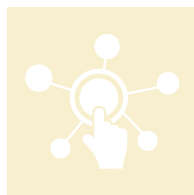
Veel twijfels dus en er is vooral sprake van gebrek aan kennis. Het mkb heeft hulp nodig om door de bomen het bos te zien. Om erachter te komen wat een ondernemer echt nodig heeft en welke betrouwbare partner dat kan leveren. Een keurmerk kan uitkomst bieden. Of het Deense model. Daar heeft de overheid een voorselectie gedaan, en bij die gecertificeerde bedrijven kunnen bedrijven een voucher inwisselen. Die voucher dekt niet alle kosten, maar maakt het voor ondernemers wel de moeite waard om digitalisering verder te verkennen. In opdracht van het ministerie van EZK experimenteert de KVK met zo'n aanpak in 'Mijn Digitale Zaak', een pilot voor de retail.





Barrières	Oplossingsrichtingen	Aanbevelingen
<ol style="list-style-type: none">1 Beperkingen in kennis, vaardigheden, geld en tijd om stappen te zetten op het gebied van digitalisering.2 Het ondersteuningsaanbod sluit niet goed aan op wat nodig is. Niet schaalbaar en concreet genoeg, versnipperd. Nagenoeg geen landelijk georganiseerde financieringshulp, maar verschillende lokale en regionale subsidies en regelingen.	<ol style="list-style-type: none">1 Platform dat vraag & aanbod matcht op een makkelijke, intuïtieve manier, waarbij de gebruiker centraal staat, om bestaand aanbod van (semi-)overheid & marktpartijen beter toegankelijk te maken.2 Subsidiëring die breder gaat dan alleen de inkoop van technologie, bijvoorbeeld inkoop van kennis, scholing van medewerkers, etc.3 Schaalbaar opgezette gepersonaliseerde begeleiding van ondernemers (door andere meer ervaren ondernemers).4 Initiatieven als Digitale Werkplaatsen en Mijn Digitale Zaak voortzetten en versterken.5 Meer uniformiteit brengen in regionale aanbod.	<ol style="list-style-type: none">1 Zorg, in lijn met het advies Dienstbare Dienstverlening van het Comité (2021), voor minder versnippering van het aanbod van overheidsdienstverlening op het gebied van digitalisering. Zet in op voortzetting en versterking van de samenwerking tussen de verschillende partijen, zowel op landelijk als op regionaal niveau.2 Verken mogelijkheden om vraag naar en aanbod van ondersteuning te verbinden (matching) via een platform, op een makkelijke en intuïtieve manier, waarbij de gebruiker centraal staat en bestaand aanbod van (semi-)overheid en marktpartijen beter toegankelijk wordt.





2.3 Arbeidsmarkt

De uitdaging

Het menselijk kapitaal is de sleutel naar een nieuwe economie

Nederland staat hoog op internationale ranglijsten op het gebied van de factor menselijk kapitaal: we bezetten de zesde plek op de Global Talent Competitiveness Index van INSEAD.³¹ Tegelijkertijd hebben ondernemers in Nederland moeite met het aantrekken en vasthouden van goed geschoold personeel. Voor het kleine mkb is dit nog lastiger dan voor grotere bedrijven. Het is van belang dat ondernemers investeren in werknemers, zodat die zich permanent blijven ontwikkelen. Dat is goed voor de arbeidsproductiviteit en dus het concurrentievermogen van de bedrijven zelf, maar het helpt ook om de mismatch tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden te verkleinen. En het is meer dan nodig om de maatschappelijke uitdagingen het hoofd te bieden. De beschikbaarheid van voldoende geschikt menselijk kapitaal is een zeer belangrijke randvoorwaarde voor het slagen van de grote maatschappelijke transitie. De arbeidsmarkt moet daarvoor ook zelf in transitie.

Versnelling arbeidsmarkttransitie

Tekorten op de arbeidsmarkt lopen op door tijdelijke en al langer bestaande structurele factoren

Nederland kent op dit moment grote tekorten op de arbeidsmarkt en de spanning loopt verder op: de werkloosheid bereikte met 3,3 procent het laagste niveau sinds 2003, terwijl het aantal openstaande vacatures in het mkb in het tweede kwartaal

van 2022 een piek bereikte met 216.000 en 143 open vacatures per 100 werklozen. Na België heeft Nederland het hoogste percentage vacatures in Europa. De tekorten liepen al voor de coronaperiode fors op, corona zorgde voor een onderbreking en vervolgens een versnelling. Een recordpercentage van 38 procent van de mkb-ondernemers geeft aan in de bedrijfsvoering vooral belemmerd te worden door een personeelstekort (zie ook deel 2 Feiten en cijfers over de staat van het mkb).

De personeelstekorten zijn het gevolg van een samenloop van structurele factoren, tijdelijke factoren en overheidsbeleid:

- **Structurele factoren:** De vergrijzing (we krijgen gemiddeld minder kinderen en leven gemiddeld langer) drijft de arbeidstekorten structureel op en leidt tot een toenemende zorgvraag. Ook wordt er in Nederland relatief veel in deeltijd gewerkt.
- **Tijdelijke factoren** zijn de 'inhaalgroei' en hoogconjunctuur na coronalockdowns, beperkte arbeidsmobiliteit en faillissementen door coronasteunmaatregelen, flexwerkers in test- en prikstraten GGD, een lege kweekvijver door minder stageplaatsen en een tijdelijke terugval in migratie door corona.
- **Overheidsbeleid:** wet- en regelgeving kan belemmerend werken. Bijvoorbeeld verplichtingen voor werkgevers kunnen hen weerhouden van het aannemen van personeel.

³¹ <https://byjusexamprep.com/current-affairs/global-talent-competitiveness-index-gtci>.



Tekort aan technische en ICT-vaardigheden hindert transitie

Er is een mismatch tussen de vaardigheden die bedrijven nodig hebben en de opleiding en vaardigheden van werkenden. Zo is er al jaren een structureel tekort aan technisch geschoolde mensen en ICT'ers. De grote vraag naar technici en ICT'ers blijkt uit het toenemend aantal vacatures in de techniek en ICT. Het vierde kwartaal van 2021 laat een recordhoogte zien van meer dan 100.000 openstaande vacatures. De vacaturegraad in de techniek is meer dan verdubbeld: waren er in 2011 zo'n 20 van dit soort vacatures op de 1000 banen, in 2021 is dit aantal gestegen naar 50 vacatures op de 1000 banen. Deze cijfers zijn volgens werkgevers een onderschatting van de daadwerkelijke behoefte aan technisch personeel. Ook is er geen rekening gehouden met de totale groei van het aantal banen in de ICT-sector, met de energietransitie of het extra klimaatbeleid. De personeelskrapte zit vooral in uitvoerende functies op mbo-niveau; nijpend probleem is dat de instroom in het onderwijs en de uitstroom met diplomering de laatste jaren is gedaald.³² Voor het realiseren van de klimaatopgave en de digitale transitie is de beschikbaarheid van voldoende technische vakmensen en ICT'ers essentieel. ICT-vaardigheden zijn ook steeds meer nodig in banen die traditioneel niet tot de ICT-sector worden gerekend, eigenlijk in vrijwel alle banen. Een tekort daaraan remt (duurzame) innovaties en de economische groei. In alle opleidingen op alle niveaus en vakgebieden is aandacht nodig voor ICT-vaardigheden.

Kansen voor de arbeidsmarkt

Er is geen 'quick fix' voor alle uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Er zijn wel mogelijkheden voor structurele verbeteringen, zo bleek tijdens de expertsessie ter voorbereiding van dit jaarbericht. De aangekondigde uitbreiding van de arbeidsmarkt-infrastructuur biedt de gelegenheid om deze mogelijkheden te benutten.³³

- **Maatschappelijke samenwerking.** Om de arbeidsmarktcrisis te bestrijden is samenwerking nodig tussen werkgevers, werknemers, onderwijs, overheid. Daarbij dient – naast het perspectief van werkenden en werkzoekenden – ook het perspectief van werkgevers te worden gekozen.

- **Opschaling.** Succesvolle initiatieven op de arbeidsmarkt moeten kunnen worden opgeschaald. Een stip op de horizon kan richting geven aan de inzet van overheidsinstrumenten, die landelijk uniform kan zijn, met ruimte voor (decentraal) maatwerk.
- **Voorrangpositie voor mkb.** In de expertmeeting is de wens geuit dat de overheid door middel van versoepelde regelgeving een voorrangpositie geeft aan het mkb in het verwerven en behouden van menselijk kapitaal.
- **Samenwerking tussen ondernemers.** Mkb-bedrijven kunnen er baat bij hebben om een samenwerkingsverband aan te gaan om gezamenlijk mensen op te leiden en in dienst te nemen. Denk aan ICT'ers die je als individueel bedrijf niet makkelijk kunt aantrekken; zij werken dan voor meer bedrijven. In België en Frankrijk is hiermee al ervaring opgedaan. Regelgeving kan worden aangepast om dit te faciliteren.
- **Onbenut arbeidspotentieel benutten.** In Nederland staan ruim 1,2 miljoen mensen buiten de arbeidsmarkt. Het zou moeten worden gestimuleerd om dit 'ongekend' talent bij mkb-bedrijven te laten werken, zoals 55-plussers en statushouders.
- **Eén skills-taal.** Het helpt als we één skills-taal hanteren, waarin werkgevers hun behoefte kunnen articuleren, waarmee mensen hun skills-set inzichtelijk kunnen maken en waarop onderwijsinstellingen hun aanbod kunnen richten. Dan kan er beter op skills worden 'gematched', in plaats van louter op diploma's en specifieke werkervaring.
- **Arbeidsbesparende procesinnovatie.** De toepassing van arbeidsbesparende procesinnovaties via automatisering en robotisering kan de toenemende arbeidsvraag door vergrijzing enigszins opvangen. Zeker op de langere termijn vraagt de toepassing van procesinnovaties – door de voortschrijdende technologie – steeds meer ICT-kennis en -vaardigheden van de beroepsbevolking, die daarin dus ook moet worden (bij)geschoold.

³² Highlights Monitor Techniekpact 2022 (2022).

³³ Kamerstukken II 2022/23 33566, nr. 108.





Ton Wilthagen, hoogleraar arbeidsmarkt

"We moeten zuinig zijn op ons menselijk kapitaal"

Toen het kabinet bij zijn aantreden een aantal grote maatschappelijke opgaven formuleerde, vergat het de belangrijkste randvoorwaarde: de arbeidsmarkt. Dat stelt arbeidsmarktexpert Ton Wilthagen. Want ook die arbeidsmarkt vraagt om een aparte transitie. "Zonder revolutionaire oplossingen lukt het niet om de twin-transitie klimaat en digitalisering te realiseren."

Koester het mkb

"Mijn belangrijkste boodschap is: koester het mkb. Er is echt een andere *mindset* nodig. Het mkb is de ruggengraat van onze economie, van cruciaal belang voor het maatschappelijk verdienvermogen en de werkgelegenheid. Dat moet meer tot de politiek en de maatschappij doordringen. Zeker als het gaat om de twin-transitie klimaat en digitalisering. Daar zitten twee kanten aan: het mkb moet zelf die transities doorlopen én de bedrijven zijn actief nodig om de transities mogelijk te maken. Van het installeren van warmtepompen tot verregaande digitalisering in de zorg; we kunnen niet zonder een sterk mkb."

Demografische ontwikkeling

"Het probleem van het tekort aan menselijk kapitaal zien we in de hele breedte van het mkb. Het is zo complex dat we dat niet even met een *quick fix* oplossen. De politiek, werkgevers, onderwijsinstellingen, maar ook werknemers en studenten en (nog) niet-werkenden: iedereen is nodig. Belangrijkste oorzaak is de demografische ontwikkeling. De vergrijzing neemt toe, het geboortecijfer daalt en migratie staat in Nederland in een negatief daglicht. Hoewel ook arbeidsmigranten hard nodig zijn, zie ik hen in het huidige klimaat niet als dé oplossing."

Mismatch vraag en aanbod

"Het gaat niet alleen om aantallen mensen, maar ook om de kwaliteiten en juiste vaardigheden

van de werkenden. Er is een mismatch tussen de vaardigheden die bedrijven nodig hebben en de opleiding en vaardigheden van werkenden. De studiekeuze van de huidige jongere generatie laat nog geen kentering zien. Techniek en ICT blijven achter, zeker in de keuze van meisjes en jongeren met een niet-westerse achtergrond. Het arbeidstekort helemaal oplossen, dat zit er niet zomaar in. Er is ook niet één oplossing. Maar verlichting van urgente problematiek is wél mogelijk, mits we gezamenlijk alle schuifjes openzetten."

Investeren in ongekend talent

"In Nederland staan ruim 1,2 miljoen mensen buiten de arbeidsmarkt. Mensen met een uitkering, statushouders, mensen met een verdienende partner. In de statistieken heet dat 'onbenut arbeidspotentieel', maar ik noem ze liever mensen met ongekende talenten. Veel van hen willen wel werken, maar hebben begeleiding en opleiding nodig. Werkgevers moeten minder kieskeurig zijn en in deze groep investeren, bijvoorbeeld door vaardigheden van mensen die lang niet hebben gewerkt weer up-to-date te maken. Er staan onder andere veel talentvolle 55-plussers



Prof. dr. Ton Wilthagen is hoogleraar Arbeidsmarkt aan de Tilburg University. Hij is een van de trekkers van het maatschappelijke Impactprogramma van de universiteit, waarin maatschappij en wetenschap worden verbonden. Van huis uit is hij socioloog. Wilthagen houdt zich onder andere intensief bezig met de vraag hoe een samenleving en een arbeidsmarkt dynamisch kunnen zijn mét behoud van sociale cohesie en zekerheid.

aan de kant die nergens worden aangenomen, omdat werkgevers het risico op ziekte niet aandurven. De overheid zou het daarom veel makkelijker moeten maken om al dit ongekend talent bij mkb-bedrijven te laten werken, zonder dat het mkb daarbij grote risico's loopt."

Arbeidsproductiviteit verhogen

"Een volgende denkrichting: de arbeidsproductiviteit verhogen. Met moderne technologie, Artificial Intelligence en robotisering, moet het toch mogelijk zijn met hetzelfde aantal mensen meer te produceren? Het paradoxale is: de groei van de arbeidsproductiviteit daalt juist, al jaren. We weten niet goed hoe dat komt. Ondanks al die technologie raken we achter bij andere landen waar dat wel lukt. Wat meespeelt is dat Nederland een diensteneconomie is, daarin is het moeilijker de arbeidsproductiviteit te verhogen dan in de industrie. Ook is er aversie tegen te veel robotisering in de zorg, terwijl er zeker veel kan. Bijvoorbeeld e-Health consulten bij de huisarts of robotwagentjes die in een ziekenhuis de medicijnen rondbrengen. Voor het ministerie van Economische Zaken en Klimaat ligt er de schone taak om het mkb





nog beter te helpen om de arbeidsproductiviteit te verhogen door middel van technologische en sociale innovatie.”

Beter imago mkb

“We moeten heel zuinig zijn op ons menselijk kapitaal. Dat betekent dat we ook kritisch moeten kijken naar opleidingen. Hoe dirigeren we studenten naar studies die opleiden voor banen waar de tekorten nijpend zijn, zoals de bouw, ICT en techniek? Dat is een lastige. In Nederland geldt het adagium: ‘ga vooral studeren wat je leuk vindt’. Wat in ieder geval zal helpen is een beter imago van het mkb. Laat de termen hoog en laagopgeleid los, laat zien wat je als loodgieter verdient, maak duidelijk dat het installeren van een zonnepaneel hand- én denkwerk vraagt.”

Zichtbaar maken

Het mkb kan zichzelf nog veel beter zichtbaar maken in de scholen en leerlingen kennis laten maken met het werk binnen mkb-bedrijven. Sommige instellingen hebben al concepten ontwikkeld als ‘learning communities’, maar die samenwerking tussen onderwijs en mkb kan nog veel sterker. Het is zo belangrijk dat jongeren zien waar ze voor worden opgeleid. Maak bijvoorbeeld ook de urgentie duidelijk en benoem de maatschappelijke opgave waar ze een bijdrage aan kunnen leveren: ‘met deze kennis en vaardigheden werk je mee aan een duurzaam, toekomstbestendig Nederland’. Dat zet ze op het juiste spoor.”

Voorkeurspositie voor mkb

“Het MKB heeft in de huidige krappe arbeidsmarkt een voorrangpositie nodig. Een *fast lane* zoals sommige fietspaden. Of zelfs een *priority lane*. Kijk hoe je het mkb voorrang kan geven en snelheid kan laten maken bij het verwerven en behouden van menselijk kapitaal. Dat kan op allerlei manieren. Bijvoorbeeld door het onderwijs veel meer in te delen naar maatschappelijke opgaven. Als student kies je voor een opgave en daarbinnen voor een opleiding. Breng voorts het mkb beter in beeld, versterk leernetwerken en geef opleidingen die echt belangrijk zijn voor de transities een voorkeurspositie, zodat meer jongeren daarvoor kiezen. Maar ook in de eerder genoemde regelgeving moet de *fast lane* zorgen voor versnelling. Werken voor statushouders mogelijk maken bijvoorbeeld en versoepelen van de regel dat de werkgever twee jaar doorbetaalt bij ziekte.”

MKB United

“We moeten het mkb veel meer gaan zien als één grote werkgever, in plaats van als losse juridische entiteiten. Als we dat doen krijgt het meer het gewicht van een multinational. Door samen te werken in plaats van elkaar als concurrenten te zien word je samen sterker. In Tilburg noemen we dat MKB United. Binnen zo’n samenwerkingsverband is het bijvoorbeeld mogelijk gezamenlijk mensen op te leiden en in dienst te nemen. Denk aan een IT’er die je als individueel bedrijf niet makkelijk kunt aantrekken. Zij werken dan voor meer bedrijven. Vooral jongeren vinden die afwisseling aantrekkelijk. In België en Frankrijk is

hiermee al ervaring opgedaan. In Nederland is het delen van mensen en expertise nu nog niet mogelijk en wordt het ook niet gestimuleerd. Om dit gezamenlijk aannemen, delen, opleiden en inzetten van mensen mogelijk te maken is regelgeving nodig van de Nederlandse overheid. MKB United biedt gezamenlijk jongeren in de regio afwisselende loopbaanpaden aan, onder het motto ‘de enige baan is de loopbaan’. Met zo’n loopbaan door verschillende bedrijven heen speel je in op nieuwe generaties die vragen om meer flexibiliteit.”

Skills-based economy

“We groeien toe naar een *skills-based economy*, gebaseerd op vaardigheden in plaats van diploma’s. Daarover bestaat internationaal consensus. Het is een revolutionaire verandering waarin Nederland niet vooroploopt. Zouden we wel moeten doen. In het belang van het mkb moeten we in Nederland meer haast maken met het introduceren van één skills-taal, waar werkgevers, werknemers en onderwijsinstellingen mee communiceren. Bedrijven laten weten welke vaardigheden ze nodig hebben, werknemers etaleren hun ‘skills-paspoort’ en onderwijsinstellingen maken hun aanbod inzichtelijk. Dan kunnen we in Nederland, net als in Vlaanderen, ook op skills matchen in plaats van op diploma’s en specifieke werkervaring. Dan zal blijken dat veel meer mensen ‘dichterbij staan’ om te kunnen werken aan de twin-transities dan wordt gedacht.”





"Hele manier van werken resetten"

Het mkb speelt een cruciale rol in de opgave van de twin-transitie verduurzaming en digitalisering. Maar het tekort aan menselijk kapitaal zit voortvarende uitvoering in de weg. Arbeidsmarktexpert **Ton Wilthagen** heeft wel een aantal revolutionaire ideeën om het tij te keren. "Werkgevers in het mkb moeten hun hele manier van werken *resetten*."

Waar te beginnen? De problematiek rond de tekorten op de arbeidsmarkt is een complex vraagstuk. Boven in de lijst met knelpunten staat de mismatch tussen vraag en aanbod van arbeid: werknemers hebben niet altijd de vaardigheden waaraan bedrijven behoefte

hebben. Dat is geen nieuwe constatering, maar ze roept wel vragen op. Hoe groot is dat gat? Welke talentvraag ligt er precies?

Social skills

Dat is moeilijk te voorspellen, maar wat wel duidelijk is: het gaat binnen bedrijven niet alleen om technische en digitale skills, maar zeker ook om sociale. Techniek kun je leren, maar een monteur moet ook met mensen kunnen omgaan en werken op afspraak. Die soft skills moeten we niet onderschatten. Wat het lastig maakt: ontwikkelingen gaan zo snel dat werkgevers nu niet altijd kunnen voorspellen welke vaardigheden ze over pakweg drie jaar nodig hebben in hun bedrijf. Wat ook de vraag oproept: als we digitale en sociale skills zo belangrijk vinden, waarom komen ze dan niet terug in het curriculum van het basis- en voortgezet onderwijs? Dat zou wel zo moeten zijn.

Vertrouwde werkomgeving

Voor we verder ingaan op theoretische oplossingen: laten we vooral de mens in het bedrijf niet vergeten. Zorg voor een vertrouwde werkomgeving waar mensen graag willen blijven werken. Mensen leren een vak, dromen over een toekomst, beginnen enthousiast aan een baan en dan blijkt de realiteit bij een bedrijf vaak heel anders. We moeten ervoor zorgen dat je mensen voor het mkb behoudt, maar ook dat ze makkelijk kunnen switchen van baan. Het is goed om dat regionaal te organiseren, zoals met de Regionale Mobiliteitsteams. Maar deze hebben wel veel meer bekendheid nodig. Werkenden hebben behoefte aan simpele slogans als 'Van bank naar bouw'. Wat daarbij ook nodig is: een betere samenwerking tussen UWV, gemeenten, bedrijven en onderwijsinstellingen. Op de een of andere manier lukt het maar niet om tot goede samenwerking te komen. Vaak wordt daarbij gewezen op de belemmerende werking van de privacywetgeving – je mag niet zomaar data delen – maar daar valt vaak best een mouw aan te passen.

HOE-crisis

Er klinkt ook ongeduld aan tafel. De knelpunten op de arbeidsmarkt zijn al jaren een zorg, maar de partijen werken in hun oplossingen vaak langs elkaar heen. Scholing en arbeid sluiten niet op elkaar aan. Soms wordt er per sector iets opgelost. Maar hoe komen we

Promoot het mkb

"Mijn advies: maak regels makkelijker, stimuleer veertig uur werken en een leven lang leren. En misschien wel het allerbelangrijkste: promoot het mkb als uitdagende en veelzijdige werkgever."

Vivienne van Eijkelenborg, eigenaar Difrax







toch van deze versnippering af? Hoe doorbreken we die? We staan aan de lat, maar zitten in een HOE-crisis. Waar beginnen we?

Urgentie

Een eerste opdracht is: maak de urgentie duidelijker. Desnoods met een pakkende naam zoals de Deltawerken voor de waterveiligheid. Dat maakt duidelijker dat er een serieuze dreiging op ons afkomt. Nu dringt het niet tot de politiek en de maatschappij door dat als er niets gebeurt aan de arbeidstekorten in het mkb de economische groei tot stilstand komt en de grote transitieopgaven niet kunnen worden uitgevoerd. Dat beeld moeten we als mkb beter schetsen. En aan die opgave moet iedereen die daartoe in staat is een bijdrage leveren. Scholing in de juiste vaardigheden is daarbij een vereiste. Dus je zou kunnen zeggen: je krijgt een opleidingsbudget en alleen loonsverhoging als je in jezelf investeert met een opleiding die hout snijdt.

Dat gerichter opleiden is zo makkelijk nog niet. Kijk naar 50-plussers. Veel van hen hebben heus wel in de gaten dat hun arbeidsmarktpositie onder druk staat. Ze willen best switchen, maar een langdurige opleiding is een stap te ver. Of neem het STAP-budget. Mooi dat het er is, maar niet iedere werknemer in het bedrijf staat te springen om een opleiding. Hoe krijg je mensen weer naar school? Hoe maak je leren aantrekkelijk? Innovatie in het onderwijs, we staan er allemaal achter, maar het kost tijd. Het is een opgave voor de lange termijn.

Vorrang

Is de urgentie eenmaal voor iedereen duidelijk, dan moet het mkb een voorrangspositie krijgen om zijn positie te versterken. Een *fast lane*, een *priority lane*, noem het hoe je wilt. Zoek die voorrang in meer ruimte voor het mkb in het WKR-budget (nu is dat een percentage van de loonsom). Of in andere afspraken met de Belastingdienst, bijvoorbeeld dat je winst kun inzetten voor innovatie. Of inversoepeling van de loondoorbetaling bij ziekte gedurende twee jaar. Die regeling hakt er enorm in als je weinig mensen in dienst hebt. En maak het makkelijker om arbeidsmigranten en statushouders aan te nemen. Organiseer het snel, dan kunnen we doorpakken.

Aantrekkelijke werkgever

Een volgende opgave voor het mkb: profileer jezelf beter als aantrekkelijke werkgever. Want het arbeidstekort in het mkb heeft ook te maken met onbekendheid. Jonge schoolverlaters met een diploma kiezen liever voor de ASML's van deze wereld. Omdat ze zeker weten dat ze daar terecht kunnen en een carrière kunnen opbouwen. Sterker nog, je ziet zelfs leegloop van het mkb naar het grootbedrijf. Op die manier lekt kennis weg. Maak dus duidelijk hoe ongelooflijk leuk het is om in een middelgroot bedrijf te werken. Je bent zelfstandig, denkt mee over de strategie, er is veel afwisseling, beslissingen worden snel genomen. Het past vaak veel beter bij werkenden.

MKB United per regio

Het beter kunnen dragen van loondoorbetaling bij

ziekte, daar is wel een oplossing voor. Door het organiseren van een samenwerkingsverband (in Tilburg noemen ze dat MKB United) kunnen bedrijven mensen, kennis en kosten delen. Heb je bijvoorbeeld behoefte aan een medewerker e-commerce, maar voor slechts één dag in de week? Deel die dan met andere bedrijven in de regio. Hetzelfde geldt voor het delen van kennis en uitvoering rond recruitment, verloning en betaling. Werknemers zijn in dienst bij één regionale verlener die mensen aanneemt, betaalt en opleidt. Die partij heeft het overzicht: welke mensen hebben we, wat kunnen ze, waar zijn ze nodig? In Nederland is dit juridisch nog niet mogelijk. Laten we vooral leren van de Belgen en de Fransen die al wel zo'n regionale verantwoordelijke voor de arbeidsmarkt kennen.

Flexibiliteit

Alle adviezen vragen een rigoureuze verschuiving in het denken bij werkgevers. Zeker in de ogen van jongeren is onze manier van werken verouderd. Zij verwachten meer flexibiliteit van een werkgever. Ze willen makkelijk kunnen wisselen van baan of zelf hun roosters maken. Tegelijkertijd moet ook dit 'menselijk kapitaal' zich zelf realiseren hoe belangrijk zij zijn in de uitvoering van belangrijke maatschappelijke transitities. Dit kan een taak zijn van de Regionale Mobiliteitsteams. Het is dan wel een vereiste dat ze dichterbij de mensen komen te staan. En nogmaals: maak het persoonlijker. Ga naast de mensen staan en neem de tijd voor oriëntatie en begeleiding. Zo maak je werknemers enthousiast voor het mkb en verbind je hun werk aan grote maatschappelijke opgaven."





Barrières

- 1** Voor mkb is het moeilijker dan voor grote bedrijven om personeel aan te trekken en vast te houden.
- 2** Er is een algeheel tekort aan personeel en specifiek een tekort aan technisch geschoolde vakmensen en ICT-deskundigheid.
- 3** Er staan veel mensen langs de kant die zouden kunnen werken (onbenut arbeidspotentieel).
- 4** Structurele maatregelen kunnen wetswijzigingen vergen.

Oplossingsrichtingen

- 1** Brede maatschappelijke samenwerking met regionaal rijksoverheid.
- 2** Opschaling vanuit een stip op de horizon, met een grote uniforme beleidsbasis en decentraal maatwerk.
- 3** Voorrangspositie voor het mkb om personeel aan te trekken en te behouden.
- 4** Wettelijk faciliteren dat mkb-bedrijven samenwerkingsverbanden kunnen aangaan om gezamenlijk personeel aan te nemen, op te leiden en te delen.
- 5** Wettelijk makkelijker maken om onbenut arbeidspotentieel (55-plussers, statushouders) bij mkb-bedrijven te laten werken.
- 6** Hanteren van één skills-taal.
- 7** Arbeidsbesparende procesinnovatie.
- 8** Aandacht voor digitale vaardigheden.

Aanbevelingen

- 1** Besteed bij de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur speciale aandacht aan de samenwerking tussen de verschillende maatschappelijke partijen en kies daarbij het perspectief van zowel werkenden en werkzoekenden als werkgevers. Bij de verbetering van de dienstverlening aan ondernemers kan gebruik worden gemaakt van de bevindingen in het rapport Dienstbare Dienstverlening. Zo moet er oog zijn voor de verschillen in het mkb en moet er ruimte zijn voor persoonlijk contact.
- 2** Verken mogelijkheden om in de huidige krappe arbeidsmarkt een voorrangspositie te geven aan het mkb voor het verwerven en behouden van menselijk kapitaal, bijvoorbeeld via versoepelde regelgeving. Wetgeving kan bijvoorbeeld bevorderen dat mkb-bedrijven samen mensen aannemen en opleiden. Ook kan worden gestimuleerd dat zogenaamd onbenut arbeidspotentieel aan de slag kan bij het mkb.
- 3** Steun nieuwe initiatieven die vraag en aanbod van menselijk kapitaal beter bij elkaar brengen, inclusief de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Zorg voor voldoende samenhang tussen verschillende initiatieven, zoals de Buitenboordmotor en O2LAB.





Ministerie van Economische Zaken
en Klimaat

Welkom bij
expertsessie Menselijk
Kapitaal
13 september 2022

Nederlandse Conditie voor Ondernemers

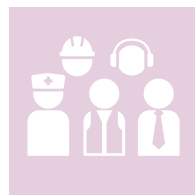
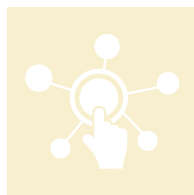
CAMEL JANSEN
Ministerie SZW

PIETER DUISENBERG
Ver. van Universiteiten

TOON BORREN
Picnic

KEMAL TAS
LABORERS





2.4 Financiering

De uitdaging

Om transitie te realiseren zijn investeringen nodig en daarvoor is een goede toegang tot financiering essentieel. Gedurende de coronacrisis was er voor bedrijven een acute noodzaak voor directe liquiditeitssteun (zie ook deel 2 Feiten en cijfers over de staat van het mkb; financiële positie mkb-bedrijven). De komende periode zullen bedrijven moeten investeren in transitie op de langere termijn. De noodzaak te investeren in verduurzaming is in 2022 toegenomen door de hoge onzekerheid over energiekosten en grondstoffen. Ook investeringen in digitalisering en menselijk kapitaal zijn de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden om productiviteit te behouden en verhogen. Toegang tot externe financiering speelt een belangrijke rol, maar er worden knelpunten ervaren, voornamelijk bij het micro- en kleinbedrijf en bij bedrijven met risicovollere investeringen. Bedrijven weten niet altijd de juiste financierer te vinden, terwijl de kosten van de financiering hoger zijn.

Financiering om transitie te versnellen

Alternatieve financiering wordt steeds belangrijker, vooral voor het kleinere mkb. De financieringsmarkt is zelf ook in transitie. Banken vervullen traditioneel een belangrijke rol als financier van het mkb maar de non-bancaire financieringsmarkt is steeds belangrijker geworden. In 2021 is de totale omvang van nieuw verstrekte alternatieve financiering ten opzichte van 2020 gegroeid met 32 procent van € 2,4 miljard tot € 3,1 miljard. De totale omvang van alternatieve financiering groeide in alle categorieën van financiering en het totaal aantal bedrijven dat via een alternatieve financierer ophaalde groeide in 2021 met 10 procent. Traditioneel zijn alternatieve financiers voornamelijk actief in de kleinere financieringen maar

het afgelopen jaar vond de sterkste stijging plaats in het segment €250k-1mln en > €1 mln (zie tabel 2).³⁴ Qredits verstrekt kredieten tot 250 duizend euro aan (startende) ondernemers met een goed ondernemingsplan die niet in aanmerking komen voor het reguliere aanbod van financiering. De grootste groei – zowel procentueel als absoluut gezien – werd veroorzaakt door financieringen via crowdfunding (zie tabel 3).³⁵ Banken blijven de belangrijkste financiers voor het mkb, ook voor bedragen onder € 1 mln., maar de omvang van de verstrekkingen in deze categorie daalde in 2021 met ongeveer 10 procent ten opzichte van 2020 van € 9,5 tot € 8,6 miljard. Het overgrote deel van wat banken totaal verstrekken aan het mkb vindt plaats in het segment boven € 1 mln. Uit de Financieringsmonitor van 2021 blijkt dat 55 procent van de aanvragen bancair is, 34 procent non-bancair en 11 procent een combinatie van bancaire en non-bancaire aanbieders.³⁶

Het kleinere mkb is minder extern gaan financieren in 2021, dit blijkt uit de Financieringsmonitor 2021. Voor alle grootteklassen in het mkb daalde de externe financieringsbehoefte. Er zijn wel meer bedrijven overgegaan tot verkenning van de mogelijkheden, maar minder bedrijven zijn daadwerkelijk overgegaan tot een aanvraag. Vooral het micro- en kleinbedrijf is minder vaak tot een aanvraag overgegaan. Ook zijn micro- en kleinbedrijven die na een aanvraag financiering hebben weten aan te trekken minder vaak succesvol dan het midden- en grootbedrijf. Over het algemeen geldt dat hoe kleiner het bedrijf, hoe minder vaak het externe financiering weet aan te trekken.

³⁴ Stichting MKB Financiering, Onderzoek non-bancaire financiering (2021).

³⁵ Durfkapitaal is in dit overzicht niet meegenomen.

³⁶ CBS, Financieringsmonitor 2021.



Tabel 2: Totaal aantal verstrekte non-bancaire financieringen 2020/2021.

Jaar	< € 50k	€ 50-250k	€ 250k-1 mln	> € 1 mln	Totaal
2020	28.757	8.637	1.111	285	38.505
2021	30.308	10.202	1.726	390	42.236
Groei	5%	18%	55%	37%	10%

Bron: SMF

Omvang durfkapitaalinvesteringen neemt verder toe in 2021. De omvang van durfkapitaalinvesteringen steeg in 2021 naar een bedrag van € 1,84 mld. Dit was in 2020 nog € 790 mln. Dit kwam voornamelijk door een aantal omvangrijke deals in de latere fase. Opmerkelijk daarbij is dat het aandeel van buitenlandse venture capital investeringen sterk is toegenomen, vooral tijdens de scale-upfase. Specifiek voor de startupfase zien we een minder hoge groei, in 2021 was er een lichte stijging van € 20 mln. naar in totaal € 545 mln.³⁷

Het is belangrijk dat er voldoende toegang tot financiering blijft voor innovatieve bedrijven. Juist innovatieve bedrijven kunnen innovatieve oplossingen bedenken die ons verder helpen in de verduurzamingstransitie en digitaliseringstransitie.

Start- en scale-ups die zich toeleggen op innovatieve oplossingen voor het duurzaamheidsvraagstuk hebben moeite om op te schalen, onder andere door een gebrek aan financieringsmogelijkheden. Dit komt omdat investeringen in dit type bedrijven vaak een lange doorlooptijd hebben met een relatief laag rendement.³⁸ InvestNL en de ROM's en fondsinitiatieven zoals het Deep Tech Fonds zijn partijen en initiatieven die bedrijven met innovatieve ideeën voor digitalisering en verduurzaming een zetje in de juiste richting kunnen geven. Het blijft van belang om goed zicht te houden op toegang tot financiering voor dit type bedrijven.

37 NVP marktonderzoek, *Investerings*.38 DNB, *De financiering van transitie: kansen grijpen voor groen herstel*.**Tabel 3:** Totaal bedrag aan verstrekte non-bancaire financiering (x EUR 1 mln.).

Soort vorm	2020	2021	Groei €	Aandeel
Crowdfunding	277 €	621 €	124%	20%
Kredietunies	19,9 €	6,3 €	-68%	0,02%
Direct Lending	208,8 €	246,4 €	18%	7,9%
MKB Beurs	23,4 €	24,3 €	4%	0,8%
Vastgoedfinanciering	200,8 €	376,5 €	87%	12%
Lease	1.224 €	1.411 €	15%	45%
Factoring	426 €	448,6 €	5%	14,3%
Totaal	2.379,9 €	3.134 €	32%	100%

Bron: SMF

Het brede mkb heeft ook voldoende toegang nodig tot externe financiering.

Bedrijven in het mkb moeten hun bedrijf, productie en processen kunnen digitaliseren en verduurzamen. Zeker ten aanzien van verduurzamingstransitie is toegang tot financiering van het mkb een probleem. In de EU ziet 27 procent van het mkb een gebrek van financiële middelen als een beperking om te verduurzamen.³⁹ Verduurzamen gaat immers veelal gepaard met relatief hoge investeringsbedragen en lange terugverdientijden.⁴⁰ Om de forse doelen van broeikasgasemissiereductie te halen (zie Coalitieakkoord kabinet Rutte-IV), is het van belang dat ook het mkb hieraan bijdraagt. Behalve dat er forse én tijdige investeringen in het energiesysteem nodig zijn, moeten mkb-ondernemers ook grote investeringen doen in hun onroerend goed en bedrijfsmiddelen.

39 OECD, *No net zero without smes*.40 Panteia, *Evaluatie BMKB 2015 – 2020*, pag. 80.



Peter Roosenboom, hoogleraar ondernemingsfinanciering:

'Non-bancaire markt in opkomst'

Bedrijven in het mkb nemen steeds vaker hun toevlucht tot non-bancaire financieringsproducten. Om te kunnen innoveren en investeren, maar ook om in de huidige economie overeind te blijven. Gezonde concurrentie voor de grootbanken of risicovol? Professor Peter Roosenboom houdt enkele actuele trends tegen het licht. "Er is meer transparantie nodig."

Non-bancaire financiering in de lift

"Het belang van non-bancaire financiering is in de afgelopen jaren toegenomen. Non-bancaire financieringsvormen richten zich voornamelijk op het kleinere segment binnen het mkb. Voorbeelden zijn microkredieten, verstrekt door Qredits, en geld dat wordt opgehaald via crowdfunding-platforms. Financiering via leasing en factoring is veruit de grootste bron van non-bancaire financiering, en bereikt in toenemende mate ook kleine bedrijven. Volgens de Stichting MKB Financiering is in 2021 voor € 3,1 miljard aan non-bancaire financiering verstrekt. Daarbij is 22 procent van de totale financiering onder een miljoen euro door niet-banken verstrekt, waarvan financieringsbedragen tot € 50.000 de overgrote meerderheid vormen. Non-bancaire financiering richt zich dus in het bijzonder op kleine financieringsbedragen en kleinere mkb-ondernemingen, die bij

de bank vaak minder goed terecht kunnen. Mijn verwachting is dat de komende jaren de non-bancaire markt zich verder zal ontwikkelen en bancaire en non-bancaire spelers nog meer zullen samenwerken. Het mkb zal daarmee minder afhankelijk worden van bancaire financiering, hoewel bancaire financiering voor veel mkb-ondernemingen nog wel veruit de belangrijkste vorm van externe financiering zal blijven. Banken verschaffen volgens de Stichting MKB Financiering nog altijd drie kwart van de financieringsbedragen onder een miljoen euro."

Risicodragend vermogen

"Naast deze financieringsalternatieven voor bancaire krediet neemt ook het belang van extern eigen vermogen in Nederland toe. Risicokapitaal wint sinds 2015 aan terrein, mede door een veelheid aan nationale en regionale overheidsregelingen ter

stimulering van risicokapitaal. Het gaat daarbij niet alleen om financiering voor startende bedrijven, maar ook om financiering van groeiplannen van langer bestaande bedrijven. In 2021 hebben venture capital fondsen (inclusief groeikapitaal) een recordbedrag van € 4,3 miljard geïnvesteerd in Nederlandse startups en scale-ups, een stijging van meer dan 150 procent ten opzichte van het jaar daarvoor. Dit risicodragend kapitaal is hard nodig om de innovatiekracht van het mkb verder te versterken. Naast venture capital fondsen spelen ook private investeerders, zoals business angels een rol in het verschaffen van risicodragend vermogen aan innovatieve ondernemingen."

Regie van de overheid

"De overheid stimuleert de verbreding van de kapitaalmarkt voor bedrijven met dit risicodragend kapitaal. Dat is ook hard nodig om de innovaties en investeringen voor de grote transitie te kunnen realiseren. De transitie van energie, digitalisering, duurzaamheid en klimaat kosten een bedrijf veel geld, maar leveren niet direct baten op. De Nederlandsche Bank heeft recent gewezen op een leemte in de financieringsmarkt op het gebied van de transitieopgaven en klimaatinvesteringen. De groep innovatieve starters en bedrijven die pas op



Prof. dr. Peter Roosenboom is als hoogleraar ondernemingsfinanciering verbonden aan de Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit. Roosenboom is mede-auteur van meerdere rapporten over mkb-financiering.

lange termijn rendement behalen vanwege lange ontwikkeltrajecten en terugverdientijden (zoals bij innovatie op het gebied van maatschappelijke transities als duurzaamheid) ondervinden aan de aanbodzijde van de financieringsmarkt nadeel van het ontbreken van een markt, specifiek voor de financiering van dergelijke grootschalige transities. Zolang de markt het onvoldoende aandurft deze bedrijven van financiering te voorzien, zal de overheid de regie moeten pakken. Dat gebeurt al met InvestNL en andere overheidsregelingen. Aan de andere kant moet de overheid ook weer niet te veel de markt verstoren. Dus zodra marktpartijen dit oppakken, zou de overheid zich moeten terugtrekken.”

Fintech-bedrijven nieuwe spelers non-bancaire markt

“Financiële technologie speelt een steeds belangrijkere rol op de financieringsmarkt en in het financieringsproces. Er zijn veel fintech-bedrijven bijgekomen toen in 2019 de Payment Service Directive 2, de PSD2, van kracht werd. Met deze Europese wet krijgen ook non-bancaire aanbieders makkelijker toegang tot bankgegevens als de klant daar toestemming voor geeft. Fintech-toepassingen beogen de snelheid en het gebruikersgemak van financiële diensten te





verbeteren. Mkb-ondernemingen kunnen hiermee voordeel behalen, bijvoorbeeld door zo sneller een voorschot te krijgen op bestaande debiteuren of eenvoudiger en sneller zakelijke financiering te kunnen aanvragen. Er zit nog steeds groei in deze markt. Ook grote spelers zoals Adyen springen in op deze trend. Adyen beschikt over een bankvergunning en verstrekt al geruime tijd kortlopende kredieten. Adyen heeft al aangekondigd haar kredietverlening verder te willen uitbouwen en kan daarmee een serieuze concurrent worden voor het bankwezen. Dat zit ondertussen niet stil. Ook de Rabobank, ING en ABN Amro hebben fintech-takken in hun bedrijven opgezet.”

Waarschuwing AFM

“Bedrijven in het mkb krijgen dus steeds ruimere mogelijkheden voor de financiering van hun voorraden, debiteuren, innovaties en andere investeringen. Welkome alternatieven in het bijzonder voor mkb-ondernemers die minder goed bij een bank terecht kunnen. Op zich is meer concurrentie een gezonde ontwikkeling en gunstig voor deze groep ondernemers. Maar de kosten van non-bancaire financiering liggen vaak hoger, omdat de toegang tot kapitaal voor hen duurder is dan voor banken. De kosten verbonden aan non-bancaire financiering zijn niet altijd op voorhand voldoende duidelijk. Niet voor niets heeft de AFM gewaarschuwd voor excessen. Meer transparantie hierover is gewenst en goede adviseurs die voldoende bekend zijn met de non-bancaire markt zijn hard nodig.”

Volwassen alternatief

“Om ervoor te zorgen dat non-bancaire financiering verder volwassen wordt is een aantal stappen nodig. Aanbieders van non-bancaire financiering vallen niet in alle gevallen onder financieel toezicht en zelfregulering biedt onvoldoende uitkomst. Dit zal moeten verbeteren, zodat klanten beter beschermd worden tegen bijvoorbeeld verborgen kosten. Die discussie wordt nu ook al gevoerd. Daarnaast is verdere professionalisering van de adviseurssector nodig, bijvoorbeeld met een kwaliteitskeurmerk. Adviseurs moeten mkb-ondernemers onder andere goed kunnen informeren over de kosten van een lening en inzicht geven in hun provisies. Daarnaast kan worden gedacht aan een kredietregister met informatie over de kredietwaardigheid van ondernemers. Dit kan elke financier raadplegen bij een beslissing om een bedrijf wel of niet financiering te verstrekken. Vergelijk het met het Bureau Kredietregistratie voor particulieren. De kredietverleningskosten kunnen daarmee worden verminderd en dit kan een positief effect hebben op de kredietverlening aan mkb-bedrijven.”

Toekomstige ontwikkelingen

“Dit alles speelt zich momenteel natuurlijk af in een complexe context. Mkb-ondernemers zijn Covid-19 nog niet te boven of er dienen zich nieuwe problemen aan, zoals inflatie, stijgende rente, hoge energieprijzen, stijgende lonen, personeelstekorten, hogere vennootschapsbelasting en mogelijk een naderende recessie met teruglopende consumentenbestedingen.

De winstgevendheid staat onder druk en niet alle kosten kunnen worden doorberekend aan de klant. We zien deze zorgen ook terug in de MKB Conjunctuurklok van het CBS (die kun je vinden op de site staatvanhetmkb.nl). In die Conjunctuurklok zie je dat de situatie in het derde kwartaal 2022 is verslechterd ten opzichte van het tweede kwartaal. Het ondernemersvertrouwen daalt. Bedrijven in het mkb hebben heel lang kunnen profiteren van een historisch lage rente, maar die tijd is echt voorbij. Geld lenen zal voor ondernemingen duurder worden dan voorheen. En banken zullen in de toekomst waarschijnlijk op zoek zijn naar meer zekerheden voordat ze leningen verstrekken. Als we inderdaad in een langdurige recessie belanden, is het onvermijdelijk dat sommige bedrijven het niet zullen redden. Zowel bancaire als non-bancaire financiering zal lastiger beschikbaar zijn en duurder worden. En daaraan gekoppeld zal de vraag naar financiering teruglopen. Met een goed functionerende non-bancaire markt en fintech-toepassingen hebben mkb-ondernemers echter meer mogelijkheden in handen gekregen om financieringsbronnen aan te boren en het financieringsproces sneller, efficiënter en gebruiksvriendelijker te doorlopen.”





Barrières

- 1** Ondernemers ondervinden barrières bij de toegang tot financiering. Dit geldt voornamelijk voor kleinere ondernemers. Door de groei van het aantal non-bancaire financiers hebben ondernemers meer mogelijkheden, maar is er ook minder zicht op alle alternatieven.
- 2** Voor de grote transitieopgaven is nog weinig specifieke financiering voor het mkb beschikbaar.
- 3** Het aantal partijen dat risicodragende financiering kan bieden voor innovatieve snelgroeiende ondernemingen met een grote kapitaalbehoefte is binnen de EU beperkt.

Oplossingsrichtingen

- 1** De toegang tot financiering voor kleinere ondernemers kan verbeterd worden door een verdere ontwikkeling, professionalisering en verbreding van het financieringsaanbod. Een ondernemer kan zo de geschikte financiering vinden.
- 2** Ondernemers moeten de juiste financiering weten te vinden. Goede informatie aan de ondernemers over de mogelijkheden en doorverwijzingen kunnen hierbij helpen.
- 3** De financiële sector zou een grotere rol kunnen spelen om meer financiering voor verduurzaming te verstrekken.
- 4** Het verbreden van het aanbod van aanbieders van risicodragend kapitaal. Dit kan ervoor zorgen dat snelgroeiende bedrijven met een grote kapitaalbehoefte beter kunnen groeien binnen de EU en de strategisch autonomie geborgd is.

Aanbevelingen

- 1** Zorg ervoor dat, in lijn met het advies Dienstbare Dienstverlening, ondernemers de beschikbare financieringsmogelijkheden weten te vinden.
- 2** Kijk samen met financiers en stakeholders of het financieringsaanbod toereikend is, wat belemmeringen zijn en hoe deze opgelost kunnen worden, specifiek op het gebied van investeringen in transitie.





Hoofdstuk 3

Voortgang programmaliijnen Comité

Het Nederlands Comité voor Ondernemerschap hanteert in zijn werkzaamheden drie zogeheten programmaliijnen: toegang tot financiering, toegang tot talent en versterking ondernemerschap. In dit hoofdstuk bieden we een overzicht van de activiteiten en (advies)producten van het Comité in het afgelopen jaar. Het Comité heeft hierbij samenwerking gezocht met branche- en ondernemersorganisaties, overheidsvertegenwoordigers en andere partijen, zoals de Sociaal-Economische Raad (SER), NLgroeit, Stichting MKB-Financiering en Qredits. Daarin was er uiteraard veel aandacht voor de thema's die aan de orde zijn gekomen in hoofdstuk 2.





3.1 Toegang tot financiering

Het Comité zet zich in om de toegang tot financiering voor het mkb te versterken. Voor duurzame groei zijn investeringen cruciaal, maar het investeringsvermogen van het Nederlandse mkb is al jaren te laag: telkens blijkt weer dat de knelpunten veelkoppig en hardnekkig zijn (zie hoofdstuk 2.4).

- **Fonds Versterking eigen vermogen (2022).** Om de financiële positie van bedrijven en hun toegang tot kapitaal te verbeteren, pleitte het Comité eind 2021 voor een nieuw privaat fonds, dat financiering in de vorm van eigen vermogen (quasi-equity) voor het brede mkb beschikbaar maakt.⁴¹ De minister van EZK bereidt een pilot voor en onderzoekt zij de mogelijkheden van marktfinanciering en de verhouding tot het bestaande beleidsinstrumentarium en de nog in te richten 'groene' variant van de BMKB-regeling.⁴² Het fonds draagt bij aan het behalen van de transitieopgaven, omdat het mkb-ondernemers ruimte zal geven om te investeren in verduurzaming en digitalisering.
- **Gesprekken met stakeholders om financieringsproblemen aan te kaarten.** De signalen over actuele en acute financieringsproblemen zijn medio 2022 voor het Comité aanleiding geweest om in gesprek te gaan met een aantal belangrijke stakeholders.⁴³ De financiële sector heeft een belangrijke sleutel in handen om bedrijven te helpen door deze moeilijke fase heen te komen en hun bijdrage te leveren aan de maatschappelijke opgaven. Het Comité wil bevorderen dat dat ondernemers(organisaties), banken en non-bancaire financiers en overheidsinstanties hierover met elkaar in gesprek zijn.

- **Dienstbare Dienstverlening.** De minister wil de financieringsmarkt overzichtelijker maken en ervoor zorgen dat ondernemers niet van het kastje naar de muur worden gestuurd. Zij wil dat ondernemers gemakkelijker en sneller bij de juiste private of publieke financiers terecht komen. Daartoe wordt het één-deur-principe verkend, zowel in digitale (platform) als in fysieke zin, voor bijvoorbeeld een goed gesprek. De minister van EZK heeft daarbij opgemerkt dat de vragen van ondernemers veelal meerdere thema's omvatten, niet alleen financiering. Bij het verkennen van het één-deur-principe betreft zij het advies 'Dienstbare Dienstverlening' (juni 2022), waarin het Comité handvatten biedt voor verbetering van de ondersteuning van het mkb (zie paragraaf 3.3 en kader Dienstbare Dienstverlening daaronder).

41 Dit voorstel vloeit voort uit het investeringspakket voor herstel en groei van het mkb dat het Comité opstelde in 2020. Comité voor Ondernemerschap, *Herstel- en groeiplan mkb* (2020), zie: <https://www.staatvanhetmkb.nl/nieuws/persbericht-comite-presenteert-investeringspakket-voor-herstel-en-groei-mkb>.

42 Mkb-financiering: knelpunten en acties, Kamerstuk 32637, nr. 502 (juli 2022).

43 Het Comité heeft zich gericht tot de president van De Nederlandsche Bank, de Nederlandse Vereniging van Banken, de Stichting MKB-Financiering, MKB-Nederland, ONL voor Ondernemers en de ministers van Economische Zaken en Klimaat en van Financiën.





3.2 Toegang tot talent

Ondernemers hebben niet alleen behoefte aan talent, maar spelen daarin zelf ook een rol als werkgever. Zij kunnen veel betekenen voor een meer inclusieve arbeidsmarkt.

- **Vijf aandachtspunten voor succes op de arbeidsmarkt.** Het Comité heeft zich in de afgelopen jaren, samen met de voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER), in werkbezoeken verdiept in mogelijkheden om de infrastructuur te versterken, met oog voor de belangen van zowel werknemers als werkgevers. Ook sprak het Comité met bewindspersonen van de ministeries SZW, OCW en EZK. Mede op basis van werkbezoeken met de voorzitter van de SER aan regio's formuleerde het Comité vijf aandachtspunten die cruciaal zijn voor het succes van een (vernieuwde) infrastructuur voor de arbeidsmarkt in het mkb:
 - Om arbeidsmobiliteit te stimuleren is een mkb-minded infrastructuur nodig;
 - De infrastructuur dient te werken in verschillende marktomstandigheden;
 - Het mkb kan ondersteuning gebruiken om mensen te helpen ontwikkelen;
 - Ondernemers moeten in contact komen met alle potentiële werknemers;
 - Sterke dienstverlening vraagt om sterke samenwerking.
- **Aandacht voor mkb in uitbreiding van de arbeidsmarkt en Leven Lang Ontwikkelen.** Het kabinet heeft een visie ontwikkeld over de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur en Leven Lang Ontwikkelen.⁴⁴ Het Comité blijft hierbij specifiek aandacht vragen voor het mkb: de infrastructuur moet niet alleen voor werknemers maar ook voor werkgevers werkbaar zijn. Achter het brede begrip van 'werkgevers' gaan vele verschillende vormen van ondernemers en ondernemingen schuil. Bij de uitwerking van de infrastructuur kan gebruik worden gemaakt van het advies *Dienstbare Dienstverlening*.



De Comitéleden koningin Máxima en Diederik Laman Trip namen voorjaar 2022 deel aan twee gesprekken onder leiding van de wethouder Economie en Sociale Zaken van Breda, Boaz Adank. In het eerste gesprek vertelden de eigenaar van By-Bar, een horecaondernemer en de eigenaar van een beautycenter over de gevolgen van de coronamaatregelen voor hun bedrijf.

⁴⁴ Kamerstukken II 2022/2023, 33 566, nr. 108. Eerder, op 15 juli 2022, stuurde het kabinet een brief over een aanvalsplan groene en digitale banen (Kamerstukken II 2021/2022, 29 544, nr. 1120).



O2LAB

Op initiatief van het Nederlands Comité voor Ondernemerschap werkt de Rijksdienst Voor Ondernemend Nederland (RVO) in opdracht van het ministerie van EZK, sinds april 201, aan het O2LAB-programma. Het Comité is betrokken in een adviserende, entamerende en agenderende rol bij het programma en de O2LAB-hubs.

Het aanleren van een ondernemende houding is niet alleen goed voor economische groei en innovatie. Ondernemende mensen nemen ook sneller zelf de regie in hun werk en loopbaan, zien kansen en pakken nieuwe ideeën op. Zo weten zij waarde voor zichzelf en anderen te creëren.

Het O2LAB-programma stimuleert en ondersteunt ondernemerschapsonderwijs en ondernemendheid bij ondernemers en in het onderwijs met als doel dit breed te versterken en meer te verankeren in het onderwijs.

O2LAB werkt samen met het onderwijs en bedrijfsleven aan een dynamische agenda voor het oplossen van aandachtspunten om ondernemerschap te versterken, onder andere door kennisdeling te stimuleren, blijvend aandacht te vragen voor het belang van ondernemendheid in het onderwijs, en door kennisinstellingen te ondersteunen met advies en netwerken.

Afgelopen jaar is het O2LAB-netwerk vergroot van 3 naar 7 hubs, verspreid door het land. In de O2LAB-hubs werken EZK/RVO, onderwijsinstellingen, mkb-bedrijven en andere stakeholders zoals gemeenten en provincies samen bij de verdere ontwikkeling van ondernemerschapsonderwijs en ondernemende ecosystemen. Binnen drie hubs is een *learning community* opgericht, om onderwijs te verbinden met de praktijk van het (regionale) mkb. Een tiental expert meetings werd georganiseerd met als doel kennisdeling tussen mbo, HO en WO te stimuleren. In het najaar van 2022 is, in samenwerking met de Saxion Hogeschool, het succesvolle O2LAB Event 2022 georganiseerd, met ruim 150 deelnemers uit het VO, MBO, HBO en WO en diverse ondernemers.



3.3 Versterking ondernemerschap

Het Comité richt zich op het stimuleren van ondernemerschap en ondernemingszin. Ook daarvoor is een goede infrastructuur nodig. Diverse organisaties zetten zich in om het groeivermogen van Nederlandse mkb-ondernemers te vergroten. Zo biedt NLgroeit een platform aan ondernemers om te sparren over groeivragen en worden events georganiseerd om ondernemers en coaches bij elkaar te brengen. In het afgelopen jaar heeft het Comité veel aandacht besteed aan versterking van de dienstverlening aan het mkb (zie ook het kader Dienstbare Dienstverlening), maar ook aan digitalisering en verduurzaming.



Minister Micky Adriaansens van Economische Zaken en Klimaat neemt het rapport Dienstbare Dienstverlening in ontvangst uit handen van Comitélid Diederik Laman Trip. Er komt een 'kwartiermaker' die met dit rapport aan de slag gaat.



Dienstbare Dienstverlening

In juni 2022 heeft het Comité het advies *Dienstbare Dienstverlening* uitgebracht. De Minister van EZK heeft het advies aangeboden aan de Tweede Kamer. Het ministerie verwacht in het voorjaar van 2023 een beleidsreactie aan de Tweede Kamer te sturen, maar er wordt al gewerkt aan vervolgstappen.⁴⁵ De minister heeft aangegeven dat het advies niet alleen relevant is voor dienstverlening aan het mkb bij de transitithema's van verduurzaming, digitalisering en arbeidsmarkt, maar ook voor de ondersteuning op het terrein van financiering en innovatie.

Het advies bevat aanbevelingen voor versterking van de ondersteuning van het mkb via informatie en advies. Het Comité constateert dat het landschap van private en publieke dienstverlening in de afgelopen jaren sterk is veranderd. In dit stelsel – privaat en publiek, landelijk, regionaal en lokaal – gaat veel goed. Veel ondernemers vinden een antwoord op hun vragen maar er is zeker ook ruimte voor verbetering, blijkt uit onderzoek van het bureau KplusV.⁴⁶

- **Volgens het Comité moet de (semi)publieke dienstverlening meer dienstbaar worden aan de behoeften van ondernemers.** Meer focus op (de verschillende segmenten binnen) het zogeheten peloton, extra aandacht voor de grote transities. Informatie moet breed beschikbaar zijn, maar er is ook meer persoonlijk advies nodig, om vragen van ondernemers te beantwoorden en om hen te helpen en te activeren.

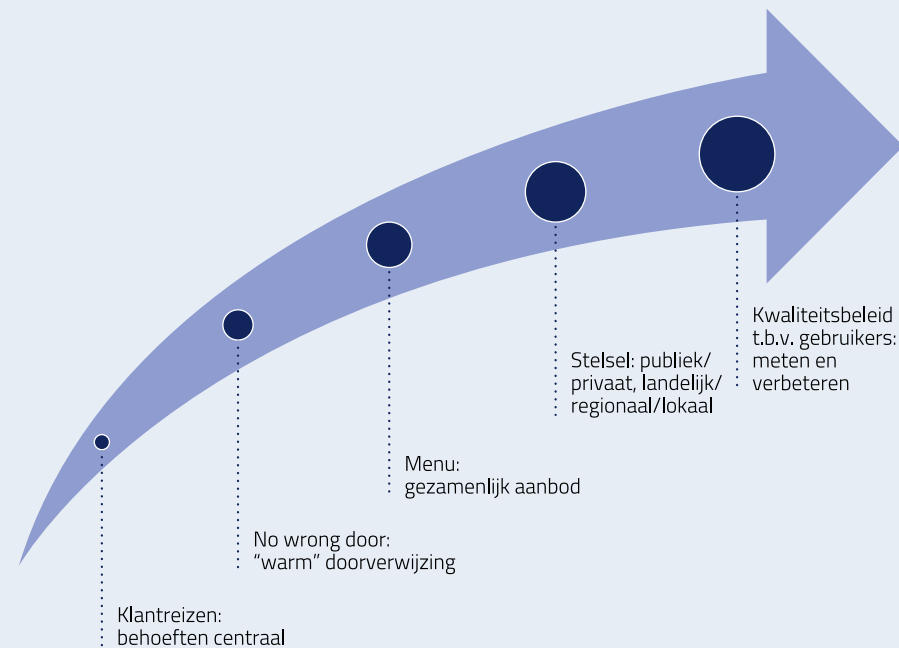
- **Ontwikkelagenda voor dienstverlening.** Het Comité adviseert in *Dienstbare Dienstverlening* om te komen tot een ontwikkelagenda. Er is behoefte aan landelijke afspraken op hoofdlijnen, waarbij ook provincies, gemeenten, brancheorganisaties en andere private partijen worden betrokken. Voor transitithema's (digitalisering, verduurzaming en arbeidsmarkt) is een specifieke aanpak nodig. Om het stelsel van dienstverlening te versterken stelt het Comité bovendien voor dat de kwaliteit systematisch wordt gemeten, vanuit het perspectief van de gebruikers. Ook moet een ambitie worden geformuleerd voor het verzamelen en delen van data.
- **Bestuurlijk overleg over uitkomsten Dienstbare Dienstverlening.** In augustus 2022 heeft onder leiding van het ministerie van EZK een eerste bestuurlijk overleg plaatsgevonden met de landelijke dienstverleners KVK, RVO en ROM's over de uitkomsten van Dienstbare Dienstverlening. Het Comité heeft het advies toegelicht. De dienstverleners hebben aangegeven het advies te willen gebruiken voor verbeteringen, bijvoorbeeld door beter invulling te geven aan 'warm doorverwijzen' en te communiceren in een taal die past bij de verschillende ondernemers in het brede mkb. Zij werken aan een gezamenlijke propositie op de transitithema's duurzaamheid, digitalisering en arbeidsmarkt.

⁴⁵ Kamerstukken II 2021/2022 32637, 498.

⁴⁶ De onderzoeksrapportage van KplusV is ook gepubliceerd: Kamerstukken II 2021/2022 32637, nr. 498.

Het Comité hoopt dat het advies *Dienstbare Dienstverlening* de betrokken partijen helpt om voortvarend te werken aan de verdere ontwikkeling van de ondersteuning van het mkb. Daarbij is het cruciaal dat de verschillende spelers in het stelsel – publiek en privaat, lokaal, regionaal en landelijk – hun rol pakken en komen tot een gezamenlijk aanbod.

Het Comité heeft een ontwikkelingsperspectief voor ogen waarin wordt gewerkt vanuit behoeften van ondernemers. Een volgende stap is dat aanbieders tot een gezamenlijk propositie komen en daarbij moeten verschillende partijen (privaat en publiek, lokaal, regionaal en landelijk) worden betrokken. Uiteindelijk moet gedacht worden vanuit het stelsel van dienstverlening in brede zin en dient de kwaliteit structureel te worden gemeten. Uiteraard kan vanaf het begin aan de verschillende stappen worden gewerkt.







Deel 2:

Feiten en cijfers over de staat van het mkb

Achtergrondstudie door het CBS





Deze achtergrondstudie beschrijft de rol die mkb-bedrijven spelen in de business economy⁴⁷ en gaat hierbij in op recente economische ontwikkelingen. Dit wordt allereerst gedaan aan de hand van de omzet en de toegevoegde waarde. Hierop volgt de dynamiek in het mkb. Hoe staat het met de doorgroei van bedrijven? Hoeveel bedrijven worden opgeheven en hoeveel opgericht en hoe verhoudt zich dit tot de totale bedrijvenpopulatie?

Vervolgens wordt ingegaan op de gevolgen van prijsstijgingen en de gestegen energiekosten op het mkb. Welk effect heeft het overheidsbeleid tijdens de coronacrisis gehad op ontwikkelingen als innovatie en digitalisering? Duurzaamheid staat hoog op de agenda, maar hoeveel ondernemers worden hierin belemmerd? En in welke mate verduurzamen bedrijven eigenlijk? Ook wordt gekeken in hoeverre ondernemers belemmerd worden door de krapte op de arbeidsmarkt.

Daarnaast wordt de financiële positie van mkb-bedrijven in deze achtergrondstudie onderzocht. Hoe zat het met de solvabiliteit van het mkb tijdens de coronacrisis? En wat voor impact had de coronacrisis op de schuldpositie van bedrijven? Tot slot wordt de internationale handelspositie van mkb-bedrijven uitgelicht.

De achtergrondstudie is voor een belangrijk deel gebaseerd op data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Daarbij zijn de meest recent beschikbare perioden gebruikt. Waar mogelijk wordt het tweede coronajaar (2021) vergeleken met het eerste coronajaar (2020) en met het jaar voor aanvang van de coronacrisis (2019).

⁴⁷ De business economy, het niet-financiële bedrijfsleven, is een samenstelling van bedrijfstakken (SBI B-N, exclusief K en inclusief 95). De landbouw, bosbouw en visserij, de financiële dienstverlening, het onderwijs, de gezondheids- en welzijnszorg, cultuur, sport en recreatie, belangen- en hobbyverenigingen en overige persoonlijke dienstverlening behoren niet tot het niet-financiële bedrijfsleven.

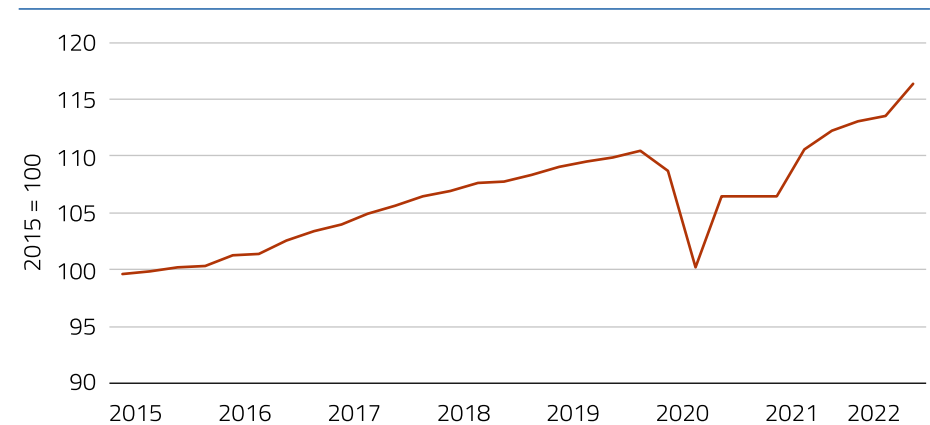


1.1 Macro-economisch beeld 2022-2023

De coronapandemie veroorzaakte in 2020 de grootste dip van de Nederlandse economie sinds de Tweede Wereldoorlog (zie figuur 2.1). Een jaar later veerde de economie weer op en groeide, ook ten opzichte van het pré-coronajaar 2019. In 2022 zette de groei door. In het tweede kwartaal van 2022 nam het bbp met 2,6 procent toe ten opzichte van een kwartaal eerder. Het handelssaldo en de investeringen droegen het meest bij aan de economische groei. Ook de consumptie door huishoudens had een positief effect. In het tweede kwartaal van 2022 waren er geen coronamaatregelen meer, terwijl in het eerste kwartaal nog wel restricties golden voor de niet-essentiële winkels en contactberoepen. Toen nam het bbp nog nauwelijks toe in vergelijking met het voorgaande kwartaal. Volgens de basisraming van de *Macro Economische Verkenning* van het Centraal Planbureau (CPB) zal de economie in 2022 met 4,6 procent groeien.

Ondanks de groei staat de Nederlandse economie en hiermee ook het mkb in 2022 weer voor nieuwe uitdagingen. De oorlog in Oekraïne heeft in combinatie met de verstoringen door de coronacrisis geleid tot een sterke inflatie⁴⁸. Daarnaast kampen steeds meer bedrijven met personeelstekort door de verder toegenomen spanning op de arbeidsmarkt. Het CPB verwacht dat de Nederlandse economie in 2023 nog wel zal groeien, maar in een lager tempo dan in 2022 (1,5 procent). Daarbij zal de groei lager uitvallen bij een hogere gasprijs in 2023 en iets hoger uitvallen als de gasprijs laag is⁴⁹.

Figuur 2.1: Bruto binnenlands product (volume), seizoengecorrigeerd.
Periode: 2015 1e kwartaal - 2022 2e kwartaal.



Bron: CBS

⁴⁸ CPB. (2022), *Raming Macro Economische Verkenning 2023 (MEV)*. 20 september 2022. (cpb.nl)

⁴⁹ CPB. (2022), *Raming Macro Economische Verkenning 2023 (MEV)*. 20 september 2022. (cpb.nl)

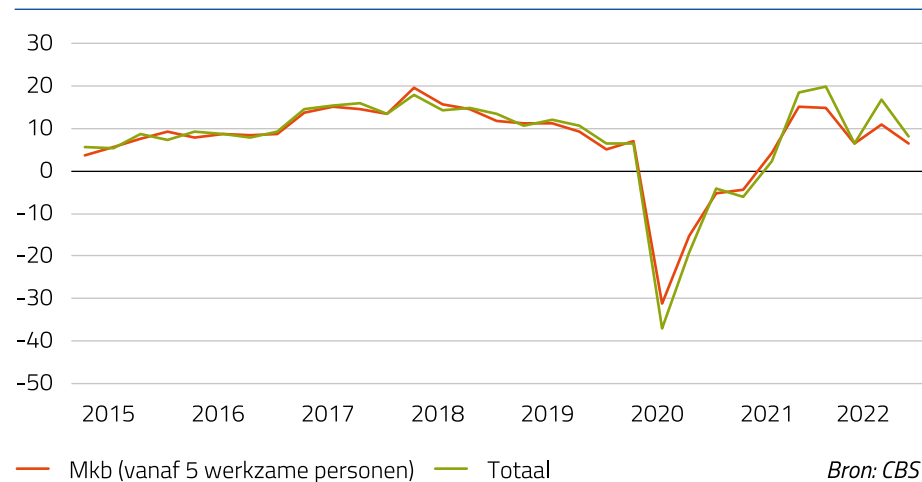
1.2 Staat van het mkb

Het coronavirus had een grote impact op de economie in Nederland. In 2020 kromp de economie, maar in 2021 krabbelde deze weer uit het dal en was de economie zelfs weer iets groter dan voor de coronacrisis. Dit geldt deels ook voor de cijfers voor de staat van het mkb: sommige kengetallen in het mkb bereikten een niveau boven dat van 2019. Voor andere cijfers was nog geen sprake van een volledig herstel. Dit verschilt per grootteklasse.

Ondernemersvertrouwen weer positief na diep dal door coronapandemie

Het ondernemersvertrouwen⁵⁰ laat sinds de coronapandemie grote schommelingen zien, die sterk samenhangen met de geldende coronamaatregelen en de maatregelen in de voorgaande maanden. Dat geldt in het bijzonder voor de sectoren die direct door lockdowns en maatregelen worden getroffen. Aan het begin van het derde kwartaal van 2022 daalde het ondernemersvertrouwen van mkb-bedrijven (vanaf 5 werkzame personen) naar 6,5. Een kwartaal eerder nam het vertrouwen nog toe, nadat in februari 2022 de meeste coronamaatregelen vervielen. Dezelfde ontwikkeling is terug te zien voor alle bedrijven (mkb en grootbedrijf). Wel was de stemmingsindicator voor alle bedrijven hoger dan die voor enkel de mkb-bedrijven.

Figuur 2.2: Ondernemersvertrouwen. Periode: 2015 1e kwartaal - 2022 3e kwartaal.



⁵⁰ Deze cijfers betreffen het totale bedrijfsleven vanaf 5 werkzame personen (excl. financiële instellingen en nutsbedrijven) en niet alleen de business economy.

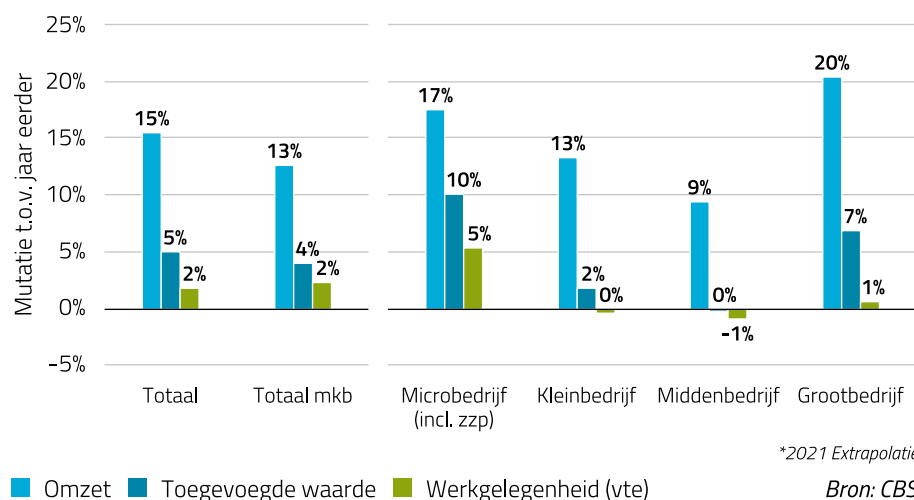


Meer omzet en werkgelegenheid voor het mkb dan voor corona

Nadat van 2019 naar 2020 de omzet voor het mkb nog daalde, nam deze in 2021 weer toe ten opzichte van een jaar eerder (zie figuur 2.3). Daarmee kwam de omzet voor alle grootteklassen weer uit boven het niveau van voor corona. De stijging van de omzet in het mkb was het grootst voor het microbedrijf (inclusief zzp) en lag daar 17 procent hoger dan in 2020. Het grootbedrijf zette 20 procent meer om dan een jaar eerder.

Uitgezonderd het middenbedrijf nam de toegevoegde waarde in 2021 voor alle grootteklassen toe. Een jaar eerder nam deze in elke grootteklasse in het mkb en grootbedrijf nog af. De groei in 2021 woog voor de meeste grootteklassen echter niet op tegen de krimp van een jaar eerder, waardoor de toegevoegde waarde onder het niveau van voor de coronacrisis bleef steken. Alleen in het microbedrijf (inclusief zzp) was er sprake van een volledig herstel van de toegevoegde waarde.

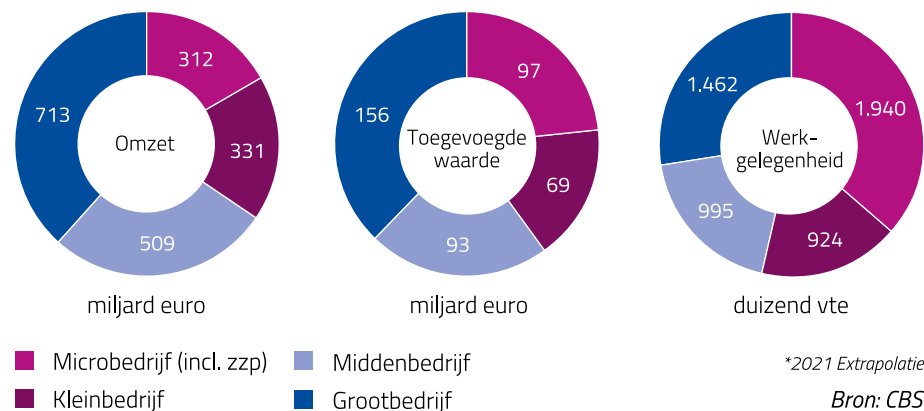
Figuur 2.3: Ontwikkeling omzet, toegevoegde waarde en werkgelegenheid naar bedrijfsgrootte. Periode: 2021*.



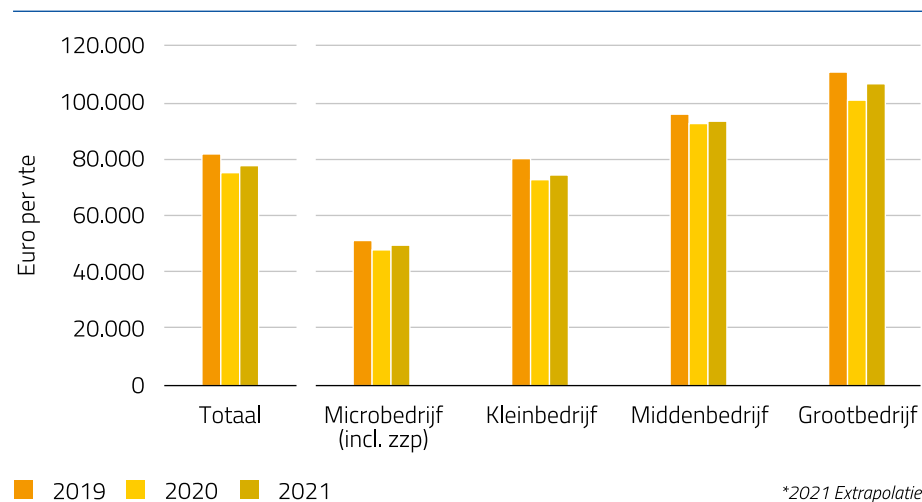
De werkgelegenheid (gemeten in voltijdsequivalenten, vte) bleef in de periode 2019-2021 jaarlijks toenemen in zowel het grootbedrijf als het mkb. In het mkb was de toename in 2021 sterker dan in het grootbedrijf. De groei in het mkb kwam door het microbedrijf, in het midden- en kleinbedrijf nam de werkgelegenheid voor het tweede jaar op rij af.

In 2021 was het mkb goed voor bijna driekwart van de werkgelegenheid en 62 procent van de toegevoegde waarde en omzet (zie figuur 2.4). Van de mkb-omzet werd 44 procent behaald door het middenbedrijf. In het mkb creëerden microbedrijven (inclusief zzp) de helft van de werkgelegenheid en voegden de meeste waarde toe.

Figuur 2.4: Omzet, toegevoegde waarde en werkgelegenheid naar grootteklasse. Periode: 2021*.



Figuur 2.5: Productiviteit. Periode: 2019, 2020 en 2021*.

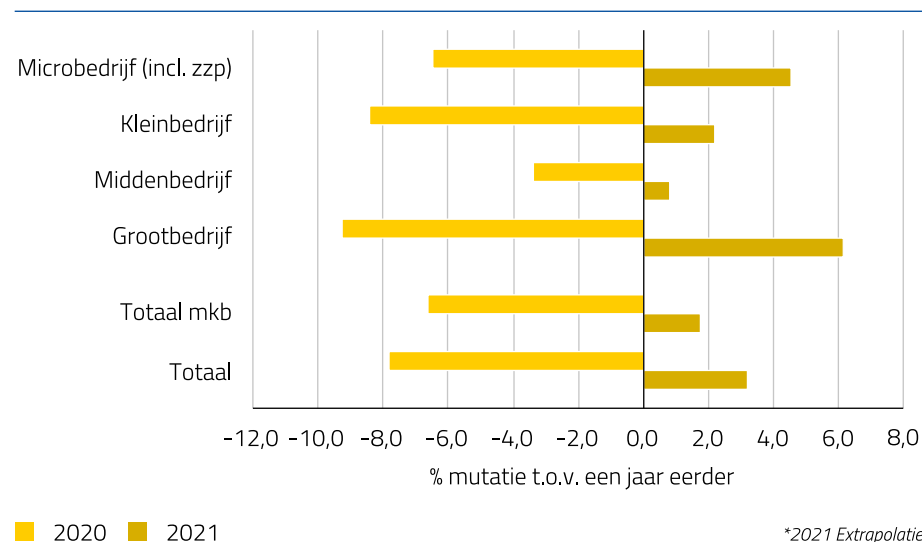


Productiviteit mkb groeit maar lager dan voor corona

De productiviteit, gemeten als toegevoegde waarde per vte, nam in 2021 bij zowel het mkb als het grootbedrijf toe (zie figuur 2.5). Dit kwam doordat de toegevoegde waarde sterker toenam dan de werkgelegenheid (vte). In 2020 was de productiviteit nog lager dan een jaar eerder doordat de toegevoegde waarde afnam (zie figuur 2.6). Voor het grootbedrijf was deze daling toen het grootst, gevolgd door het kleinbedrijf. De productiviteit lag in 2021 nog wel voor alle grootteklassen onder het niveau in 2019.

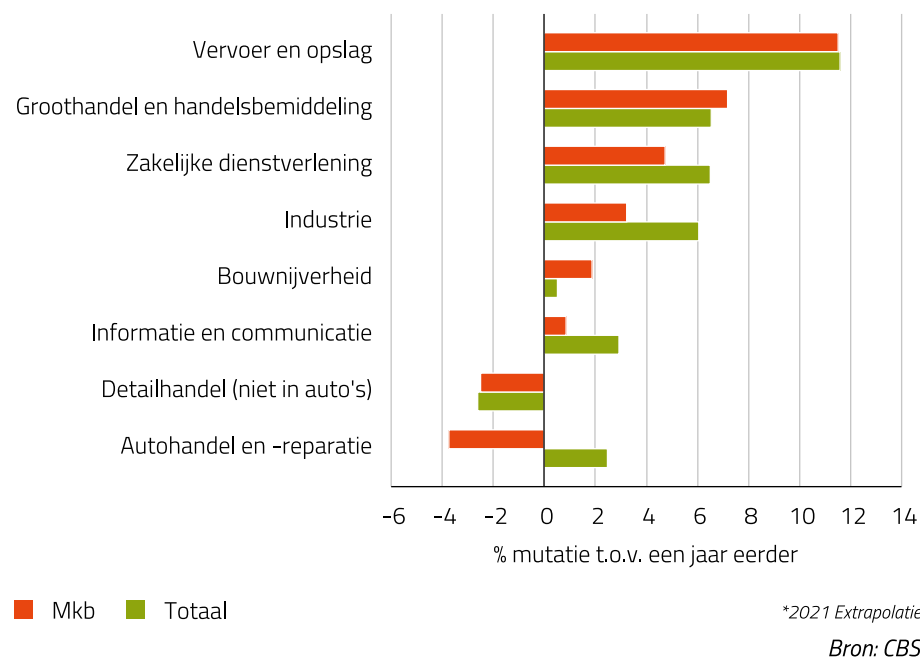
In het grootbedrijf was de productiviteit in 2021 hoger dan in het mkb en dit verschil nam verder toe ten opzichte van een jaar eerder. Dit kwam doordat de toegevoegde waarde harder groeide bij het grootbedrijf dan bij het mkb.

Figuur 2.6: Ontwikkeling productiviteit naar bedrijfsgrootte. Periode: 2020 en 2021*.



In de meeste sectoren in het mkb groeide de productiviteit in 2021, bij de sector vervoer en opslag zelfs met bijna 12 procent (zie figuur 2.7). Hiermee lag de productiviteit in deze sector weer hoger dan voor de coronacrisis. In de detailhandel en de autohandel daalde de productiviteit van mkb-bedrijven juist. Bij mkb-bedrijven in de detailhandel, autohandel en zakelijke dienstverlening lag de toegevoegde waarde per vte nog onder het niveau van dat in 2019.

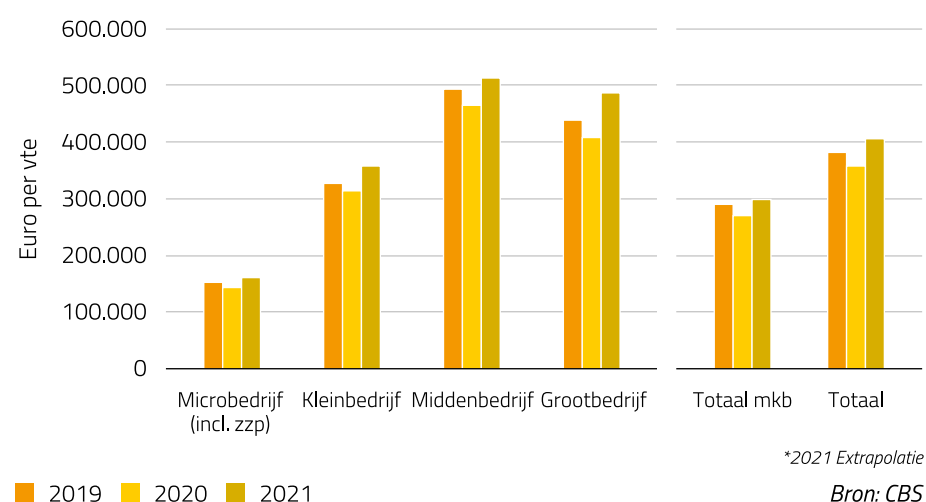
Figuur 2.7: Ontwikkeling productiviteit naar sector. Periode: 2021*.



Omzet per vte hoger dan voor corona

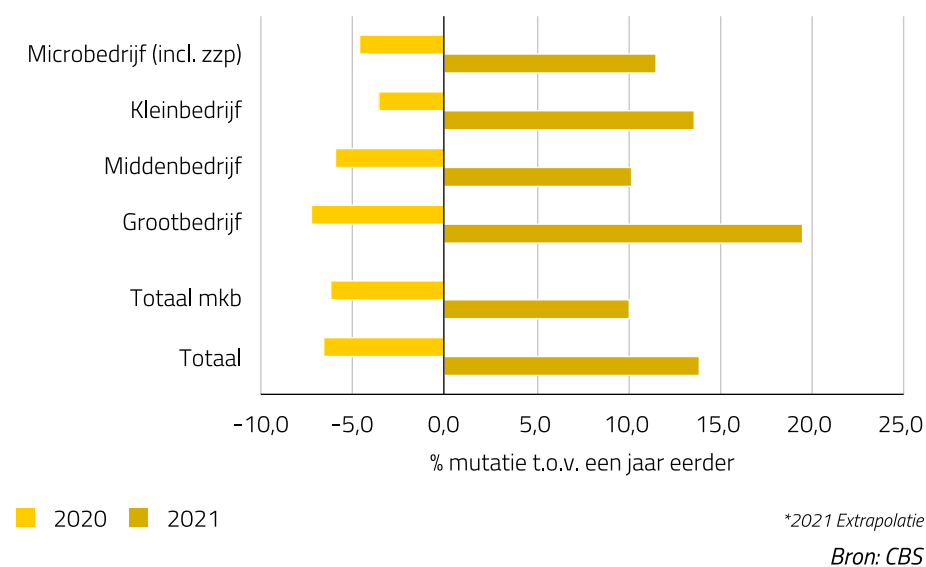
Net als bij de productiviteit nam in 2021 in alle grootteklassen de omzet per vte toe, nadat dit een jaar eerder overal nog afnam. In tegenstelling tot de productiviteit lag de omzet per vte in alle grootteklassen in 2021 weer boven het niveau van voor corona (zie figuur 2.8).

Figuur 2.8: Omzet per vte. Periode: 2019, 2020 en 2021*.



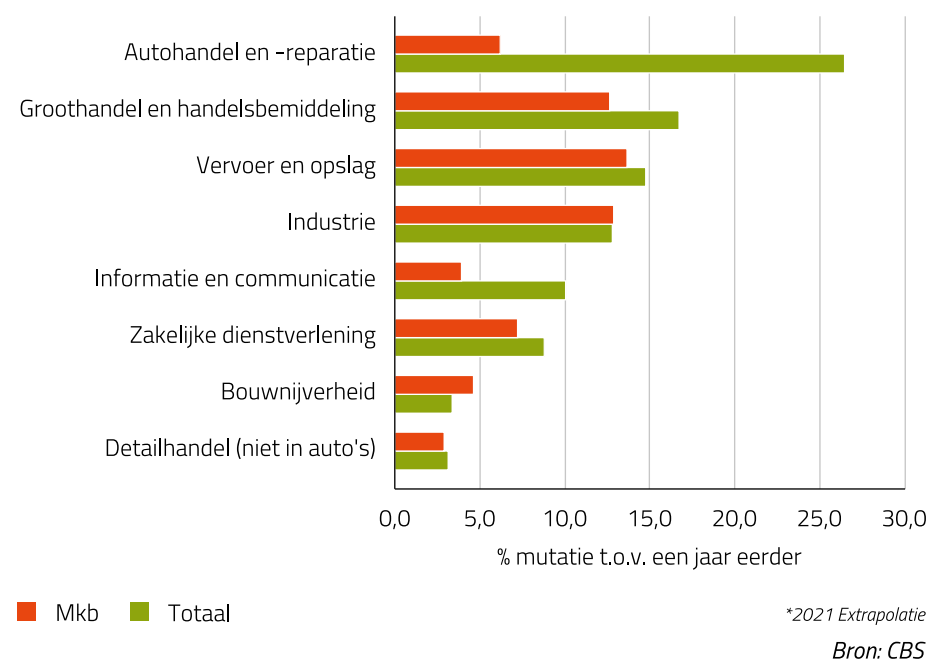
Voor het grootbedrijf was de omzetstijging per vte in 2021 ten opzichte van een jaar eerder relatief gezien het grootst, gevolgd door die van het kleinbedrijf (zie figuur 2.9). De omzet per vte was de afgelopen drie jaren van alle grootteklassen het hoogst in het middenbedrijf.

Figuur 2.9: Ontwikkeling omzet per vte naar bedrijfsgrootte. Periode: 2020 en 2021*



In alle sectoren was de omzet per vte in 2021 niet alleen hoger dan een jaar eerder maar ook hoger vergeleken met het jaar voor het uitbreken van de coronapandemie (zie figuur 2.10). In het mkb was de relatieve toename het grootst in de sector vervoer en opslag en de industrie. De omzet per vte lag in 2021 in deze sectoren respectievelijk 12 en 11 procent hoger dan het niveau van 2019.

Figuur 2.10: Ontwikkeling omzet per vte naar sector. Periode: 2021*.



1.3 Dynamiek in het mkb

In de afgelopen twee jaren heeft de overheid steunmaatregelen ingevoerd om te zorgen voor continuïteit van bedrijven en het behoud van werkgelegenheid tijdens de coronacrisis. De pandemie en ingezette steunmaatregelen hebben ook zijn weerslag gehad op de dynamiek in het mkb. Zo zijn sommige bedrijven in bepaalde sectoren enorm geraakt door de coronacrisis, terwijl andere bedrijven juist dankzij corona sterk zijn gegroeid. Daarnaast zijn de faillissementen momenteel historisch laag.

In elke grootteklasse meer bedrijven in vierde kwartaal van 2022

Ruim driekwart van de business economy in Nederland bestaat uit zelfstandigen zonder personeel (zzp). In totaal waren er in het vierde kwartaal van 2022 bijna 1,1 miljoen zzp'ers (zie figuur 2.11). In de business economy behoorden bijna alle bedrijven tot het mkb (99,9 procent). Voor het mkb exclusief zzp'ers was dit 22,3 procent van alle bedrijven.

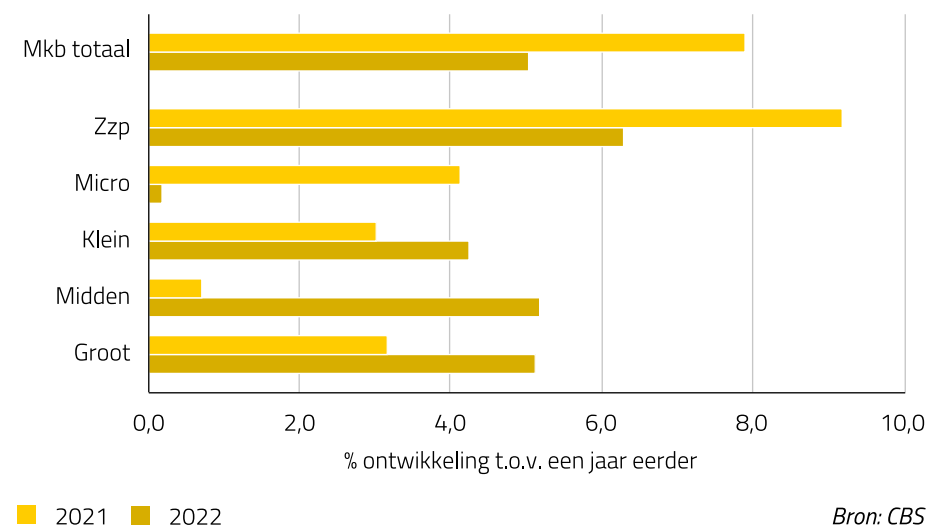
Figuur 2.11: Aantal bedrijven. Periode: 4e kwartaal 2022.



Bron: CBS

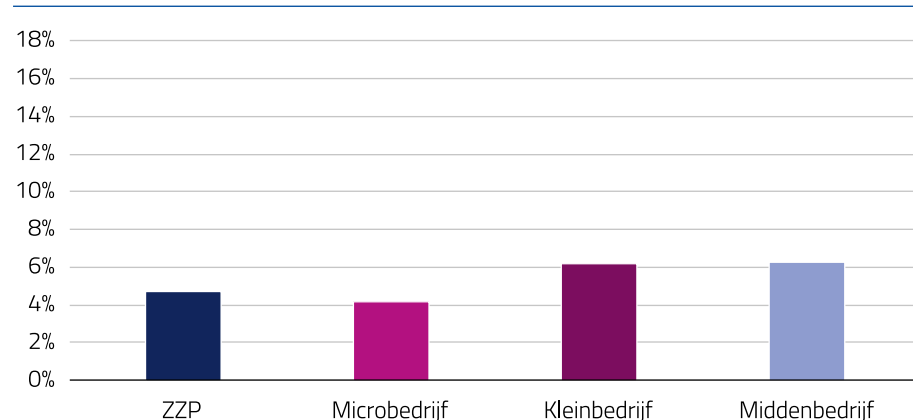
In het vierde kwartaal van 2021 steeg het aantal bedrijven in alle grootteklassen ten opzichte van een jaar eerder. Ook het aantal in het vierde kwartaal van 2022 nam weer toe. In het microbedrijf was deze groei het kleinst (zie figuur 2.12). Het aantal zelfstandigen zonder personeel groeide in de periode 2018-2022 gestaag door. Gemiddeld genomen werd deze groep ondernemers elk jaar ongeveer 7 procent groter.

Figuur 2.12: Groei aantal bedrijven. Business economy. Periode: 4e kwartaal 2022.



Bron: CBS

Figuur 2.13: Gegroeide bedrijven. Periode: 2011-2021.



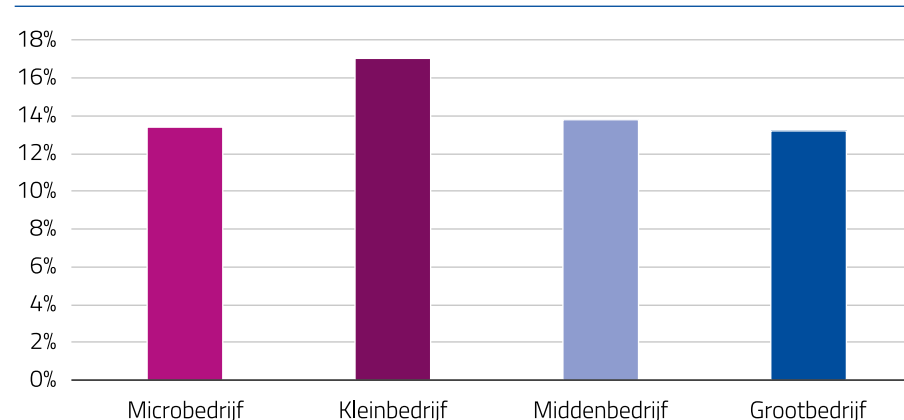
Bron: CBS

Doorgroei mkb beperkt

Voor alle bedrijven in de business economy gold voor de periode 2011 naar 2021 dat meer bedrijven met een krimp naar een andere grootteklasse te maken hadden (zie figuur 2.14), dan met doorgroei (zie figuur 2.13). In het kleinbedrijf was het verschil tussen het aantal bedrijven dat krimp en groeide het grootst. Van alle 42.237 bedrijven die in 2011 tot het kleinbedrijf hoorden was tien jaar later 17 procent gekrompen en 6 procent gegroeid. De dynamiek in het mkb blijft daarmee beperkt.

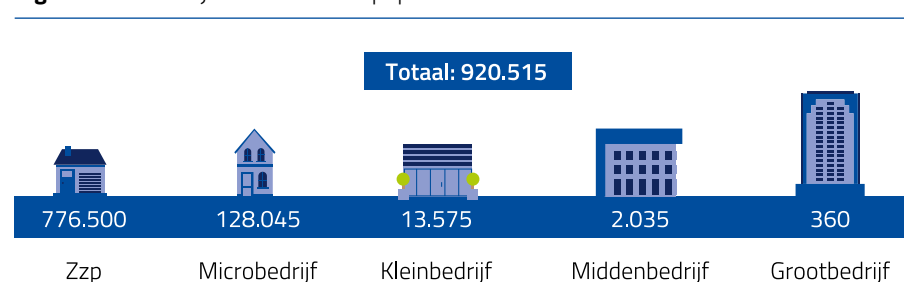
Van de 253 duizend zpp'ers in 2011 bestond ruim de helft niet meer in 2021. Het aantal bedrijven dat in 2021 niet meer bestond nam af met het oplopen van de grootteklasse. Voor het grootbedrijf was dit het laagst, 27 procent van de 1.600 bedrijven in 2011 bestond niet meer in 2021. Voor zpp'ers was dit het hoogst met 51 procent van de ondernemers. In de periode 2012 tot en met 2021 zijn ruim 920 duizend bedrijven gestart (zie figuur 2.15). Het merendeel daarvan is een zpp'er (84 procent).

Figuur 2.14: Gekrompen bedrijven. Periode: 2011-2021.



Bron: CBS

Figuur 2.15: Bedrijven nieuw in de populatie. Periode: 2011-2021.



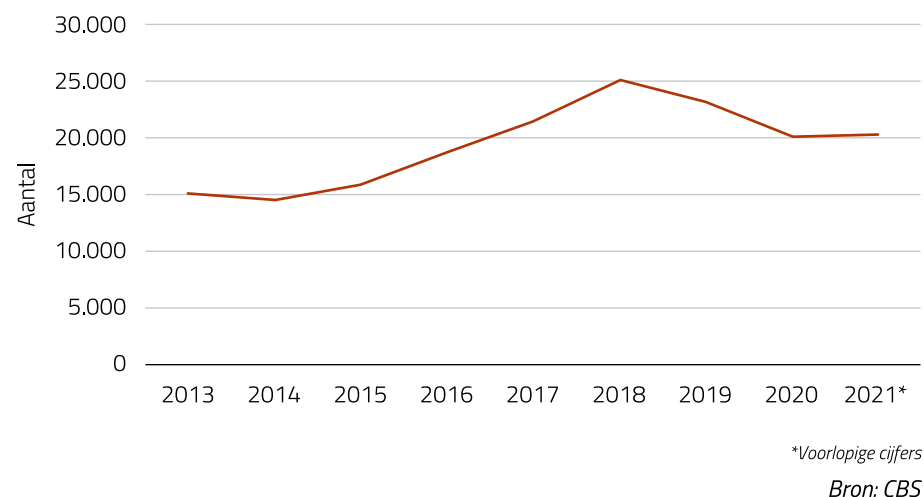
Bron: CBS



Meer snelgroeïende bedrijven

In de periode 2014-2018 nam het aantal snelle groeiers⁵¹ in het mkb jaarlijks toe, waarna dit aantal in 2019 en 2020 weer afnam (zie figuur 2.16). Deze daling zette niet door in 2021; het aantal snelle groeiers was in dat jaar iets hoger dan een jaar eerder. In totaal waren er in de business economy 20,2 duizend snelle groeiers in 2021.

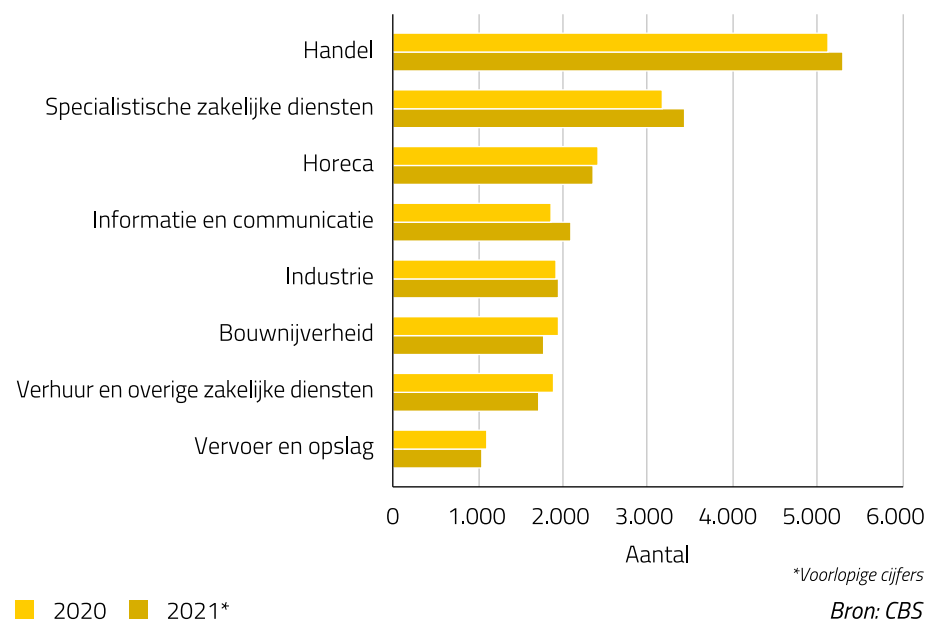
Figuur 2.16: Snelle groeiers mkb business economy. Periode: 2013-2021.



51 Snelle groeiers zijn onder te verdelen in kleine snelle groeiers en grotere snelle groeiers. De kleine snelle groeiers zijn bedrijven met minder dan 10 werknemers waarbij de groei over een drie achtereenvolgende jaren minimaal 3,3 werknemers bedraagt. De grotere snelle groeiers zijn bedrijven met 10 of meer werknemers waarbij de groei over drie achtereenvolgende jaren minimaal 33 procent bedraagt.

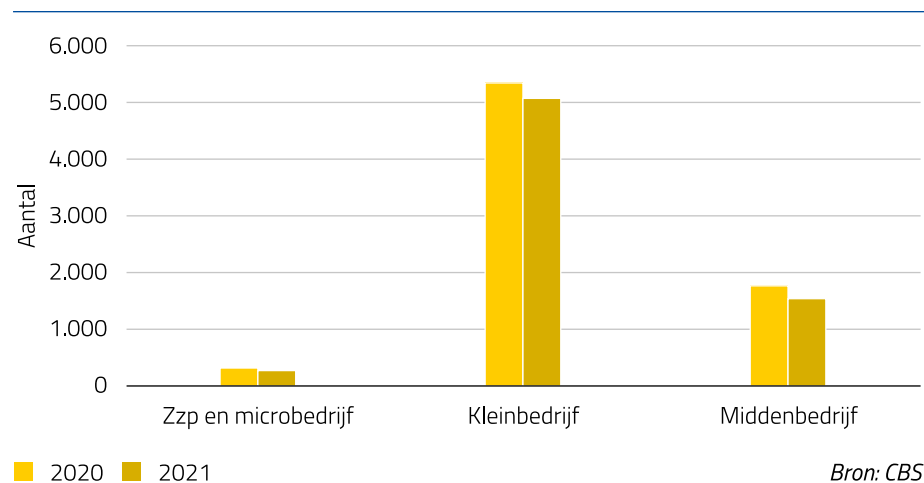
De meest snelle groeiers (zie figuur 2.17) kwamen erbij in de specialistische zakelijke dienstverlening (+255), de informatica (+240) en de handel (+180). Daartegenover stond een krimp van het aantal snelle groeiers bij de bouw (-175) en de verhuur en overige zakelijke diensten (-165).

Figuur 2.17: Snelle groeiers naar sector. Periode: 2020 en 2021.



De groep snelgroeiende bedrijven bestaat uit kleine en grotere snelle groeiers. Het aantal grotere snelle groeiers bedroeg 6,9 duizend bedrijven (zie figuur 2.18). Dat zijn er 485 minder dan in 2020. Onder de grote snelle groeiers waren vooral veel kleinbedrijven.

Figuur 2.18: Bedrijven met grote snelle groei. Periode: 2020 en 2021.

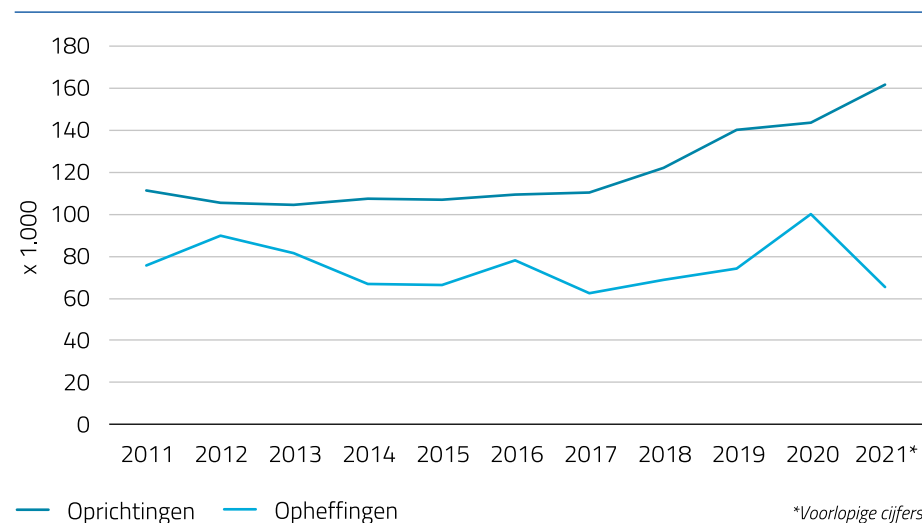


Meer bedrijfsoprichtingen en minder bedrijfsopheffingen in het mkb

In 2021 werden in Nederland bijna 162 duizend mkb-bedrijven opgericht in de business economy (zie figuur 2.19). Dat is 13 procent meer dan een jaar eerder. Ook van 2019 naar 2020 nam het aantal bedrijfsoprichtingen toe, namelijk met 2 procent. Hoewel toen in vrijwel alle bedrijfstakken minder bedrijven werden opgericht, steeg het aantal oprichtingen in de handel met 27 procent. Dit zit vooral in het aantal opgerichte webwinkels, deze namen ongeveer met 50 procent toe ten opzichte van 2019.

Van 2017 tot aan 2020 nam het aantal opheffingen jaarlijks toe. In 2021 kwam daar verandering in en werden er bijna 35 duizend bedrijven minder opgeheven dan een jaar eerder.

Figuur 2.19: Bedrijfsoprichtingen en -opheffingen in het mkb. Periode: 2011–2021.



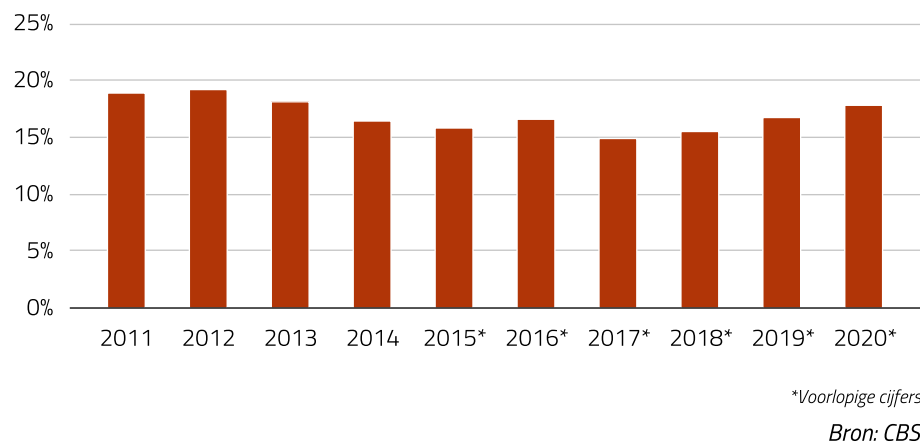
*Voorlopige cijfers

Bron: CBS



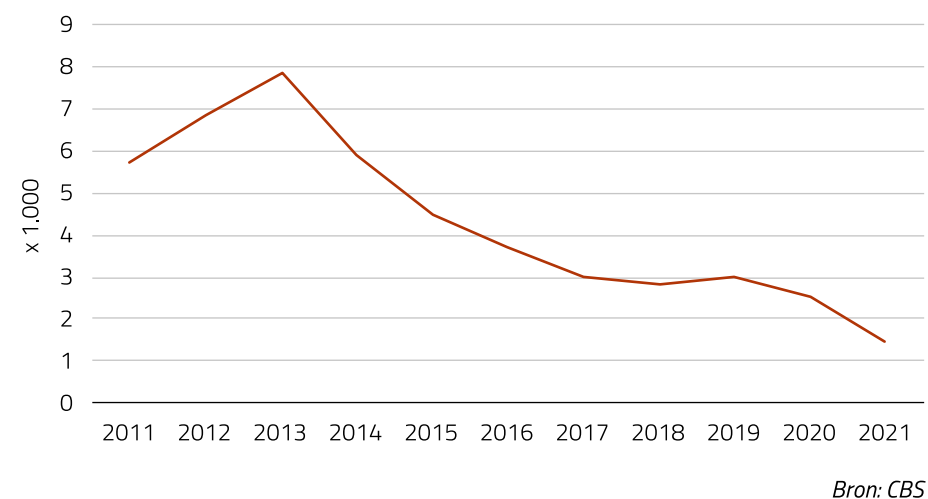
Door het totaal van de bedrijfsoprichtingen en -opheffingen van bedrijven te relateren aan de bedrijvenpopulatie kan de verversingsgraad (churnrate) vastgesteld worden. De churnrate is een maatstaf voor de bedrijvendynamiek. In 2011 bedroeg de churnrate voor alle mkb-bedrijven in de business economy 18,9 procent (zie figuur 2.20). Na een stijging van de indicator in 2012, nam deze – uitgezonderd 2016 – in de periode 2012-2017 jaarlijks af. Vanaf 2017 nam de indicator en daarmee de dynamiek op de arbeidsmarkt weer iets toe. In 2020 bedroeg de churnrate 17,9 procent. De verversingsgraad verschilde sterk per bedrijfstak: binnen de post en koeriers was deze het hoogst (30,4) en binnen de auto- en aanhangwagenindustrie het laagst (7,3). Bijna een derde van alle mkb-bedrijven in de post en koeriers was in 2020 opgeheven dan wel nieuw opgericht.

Figuur 2.20: Churnrate. Periode: 2011-2020.



Faillissementen vormen een klein deel van de bedrijfsopheffingen. Het aantal mkb-bedrijven dat failliet ging in 2020 en 2021 was lager dan in de periode voor het uitbreken van corona. In 2021 werden 1440 mkb-bedrijven in de business economy failliet verklaard. Dat zijn er 43 procent minder dan een jaar eerder, toen ging het nog om 2521 bedrijven. Vergeleken met 2019 is het aantal faillissementen meer dan gehalveerd. Mkb-bedrijven konden vanaf het tweede kwartaal van 2020 beroep doen op financiële steunmaatregelen van de overheid tijdens de coronacrisis. Bedrijven kunnen ook deels failliet gaan en zijn dan niet terug te vinden in het aantal bedrijfsopheffingen.

Figuur 2.21: Uitgesproken faillissementen mkb. Periode: 2011-2021.



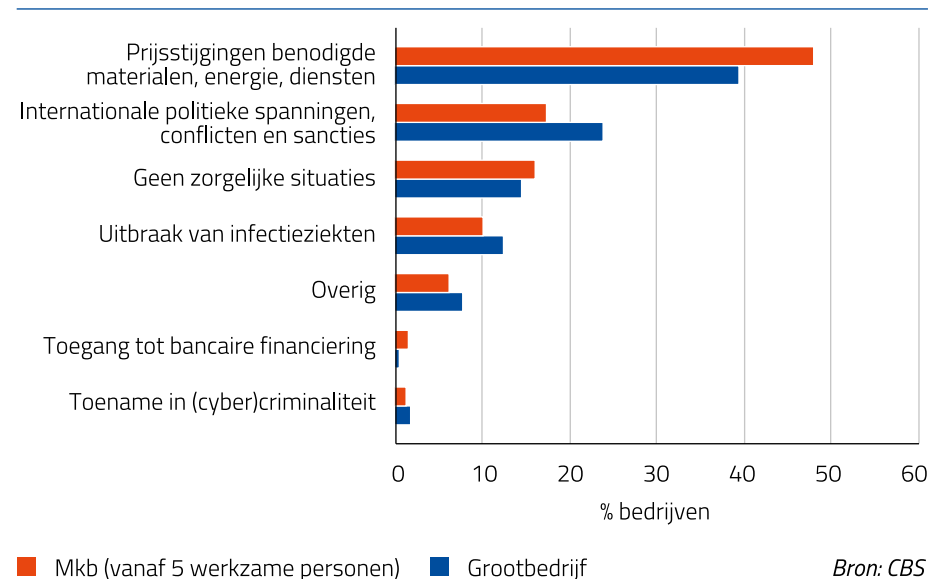
1.4 Prijsstijgingen en energiekosten

Op 24 februari 2022 viel Rusland Oekraïne binnen. Door de oorlog in Oekraïne en verstoringen door de coronacrisis is de inflatie gestegen naar recordhoogte, zo schrijft het CPB (2022)⁵². Begin april 2022 maakten ondernemers zich op commercieel gebied vooral zorgen over prijsstijgingen van benodigd materiaal, energie en diensten (zie figuur 2.22). In het mkb (vanaf 5 werkzame personen) gold dit voor bijna de helft van de ondernemers, voor het grootbedrijf voor 40 procent. Het middenbedrijf maakte zich daarnaast met iets meer dan de helft van de ondernemers vaker zorgen dan het micro- en kleinbedrijf (vanaf 5 werkzame personen). Daar maakte 47 procent van de ondernemers zich zorgen om prijsstijgingen. Vooral mkb-ondernemers in de industrie en bouwnijverheid gaven aan de prijsstijgingen zorgelijk te vinden voor het komende jaar.

Een maand later, in mei 2022, werd ondernemers in de Conjunctuurenquête gevraagd in hoeverre zij specifiek last hadden van gestegen prijzen van grondstoffen of producten door de oorlog in Oekraïne. 66 procent van de ondernemers in het mkb gaf aan last te ondervinden, het middenbedrijf net iets vaker dan het micro- en kleinbedrijf (vanaf 5 werkzame personen). Ondernemers in de industrie gaven dit het vaakst aan, namelijk 85 procent.

Veel ondernemers kunnen kostenstijgingen slechts deels doorberekenen. Aan het begin van het derde kwartaal 2022 bleek dat 87 procent van de mkb-ondernemers deze kon doorberekenen, maar slechts 3 procent hiervan kon dit volledig. Verder verwachtten ondernemers per saldo stijgende verkoopprijzen in de periode juli-september 2022 (zie figuur 2.23). Dit gold vooral voor ondernemers in de bouwnijverheid, handel en industrie. Voor het totale mkb verwachtte per saldo 37 procent van de ondernemers stijgende verkoopprijzen.⁵³

Figuur 2.22: Meest zorgelijke situatie voor bedrijf in de komende 12 maanden. Periode: april 2022.

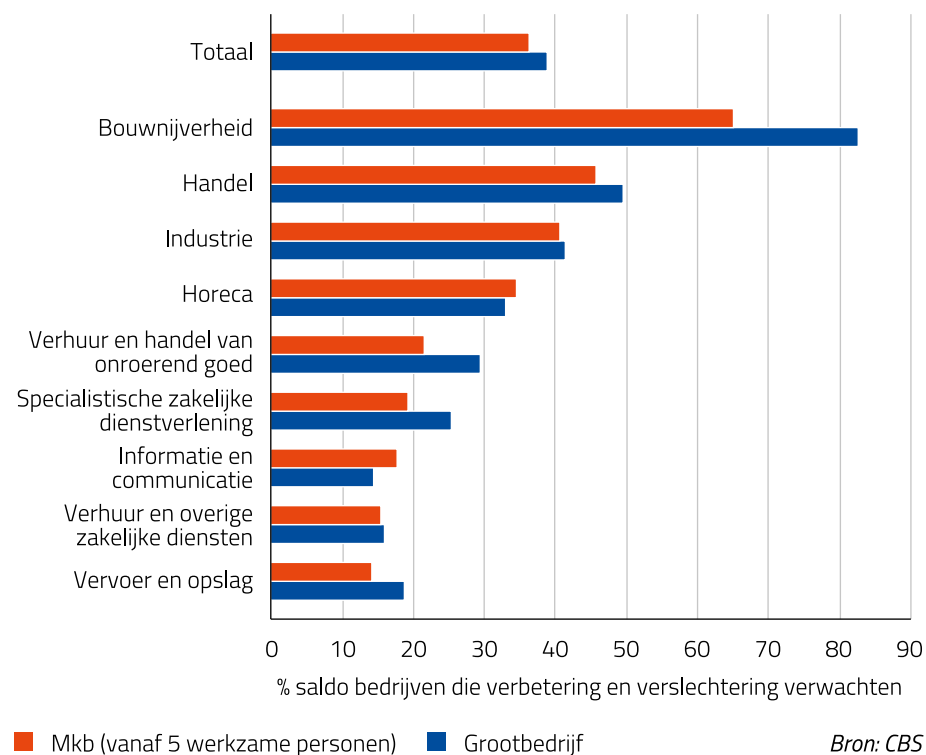


52 CPB. (2022), *Raming Macro Economische Verkenning 2023 (MEV)*. 20 september 2022. (cpb.nl)

53 De cijfers in deze paragraaf gaan over het totale bedrijfsleven vanaf 5 werkzame personen (excl. financiële instellingen en nutsbedrijven) en niet alleen de business economy. Bij de cijfers uit mei zijn ook de landbouw, delfstofwinning, bouwnijverheid en groothandel uitgesloten.



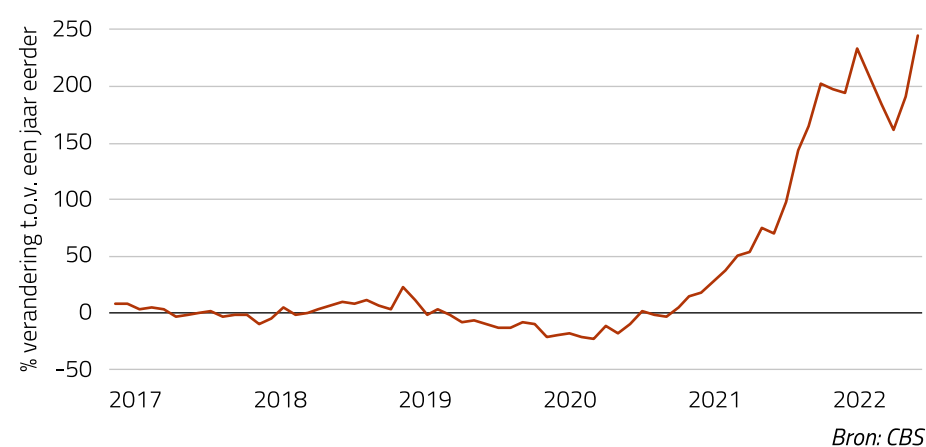
Figuur 2.23: Verwachting verkoopprijzen komende drie maanden. Periode: 3e kwartaal 2022.



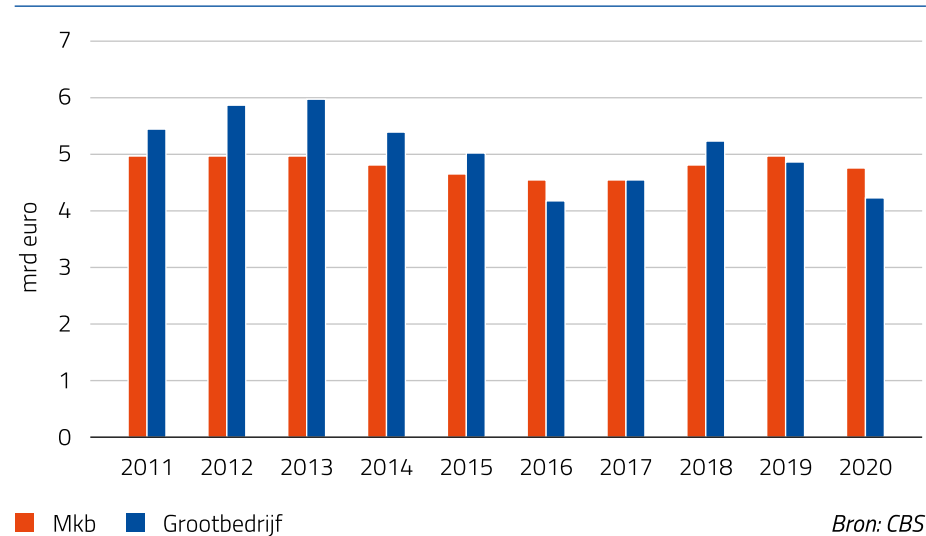
Energiekosten gestegen in 2021 en 2022

De energieprijzen zijn in de loop van 2021 en 2022 sterk gestegen. Zo waren de binnenlandse afzetprijzen voor energie in augustus 2022 245 procent hoger dan in augustus 2021 (zie figuur 2.24). De stijging van de energieprijzen raakt zowel het bedrijfsleven als huishoudens en leverde zodoende een belangrijke bijdrage aan de toename van de inflatie.

Figuur 2.24: Binnenlandse afzetprijzen energie. Periode: januari 2017 - augustus 2022.



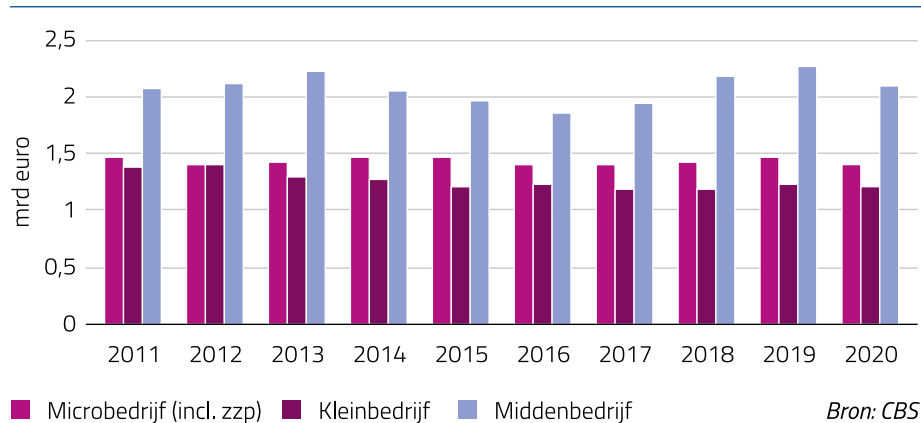
Figuur 2.25: Energiekosten business economy, mkb en grootbedrijf. Periode: 2011-2020.



Mkb hogere energiekosten dan grootbedrijf

Voor het vergelijken van de energiekosten tussen grootteklassen zijn tijdens dit onderzoek cijfers bekend tot en met 2020. In 2020 bedroegen de energiekosten voor het mkb 4,7 miljard euro en voor het grootbedrijf 4,2 miljard euro (zie figuur 2.25). Ook in 2019 had het mkb hogere energiekosten dan het grootbedrijf, maar in eerdere jaren vanaf 2011 was dit niet het geval. Over de jaren 2011–2020 schommelden de energiekosten van het grootbedrijf sterker dan die van het mkb. In 2020 waren de energiekosten van het mkb (in lopende prijzen) bijna gelijk aan die in 2011. Voor het grootbedrijf lagen de kosten 22 procent lager in 2020.

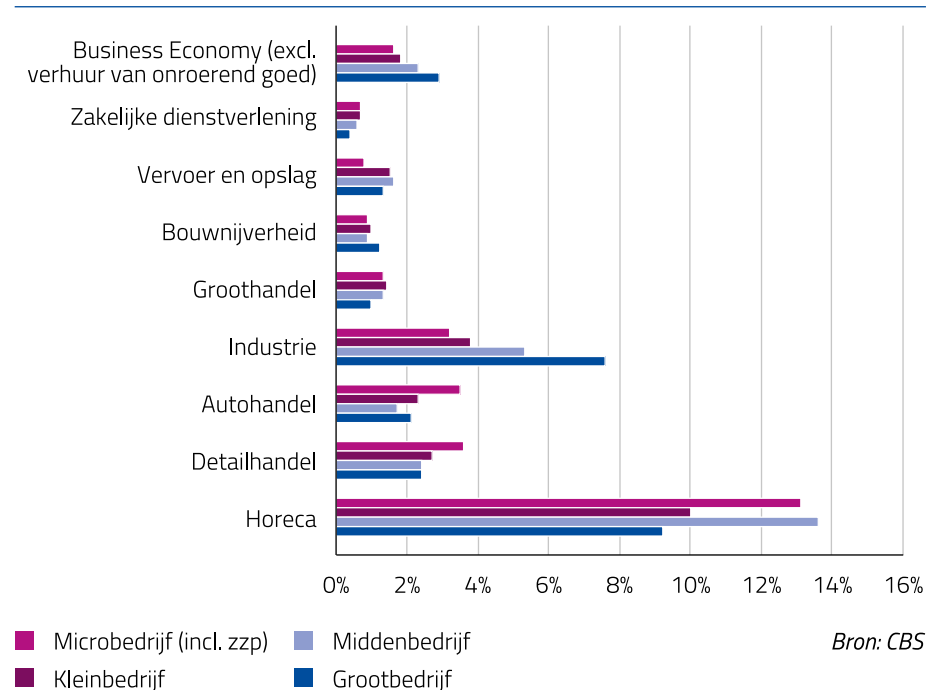
Figuur 2.26: Energiekosten mkb business economy. Periode: 2011–2020.



De bedrijfstak industrie had verreweg de hoogste energiekosten van alle bedrijfstakken. Dit gold vooral in sterke mate voor het grootbedrijf; 71 procent van alle energiekosten werden hier gemaakt. Bij alle andere bedrijfstakken waren de energiekosten van het mkb hoger dan bij het grootbedrijf.

In 2019 en 2020 bedroeg het aandeel van de energiekosten in de toegevoegde waarde van het mkb ongeveer 2 procent. In het grootbedrijf was dit zo'n 3 procent. Vooral in de horeca en industrie, maar ook in de detailhandel is dit aandeel hoger dan in sectoren zoals de zakelijke dienstverlening. In het mkb van de horeca bedroeg het aandeel in 2019 ruim 6 procent. In de zakelijke dienstverlening was dit 0,6 procent.

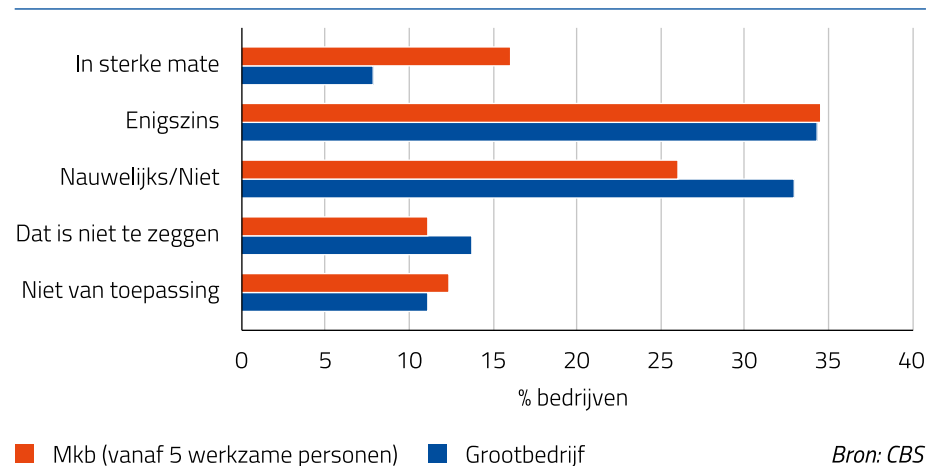
Figuur 2.27: Aandeel energiekosten in de toegevoegde waarde. Periode: 2020.



Ook verminderde beschikbaarheid van grondstoffen en producten door oorlog

De oorlog in Oekraïne raakt ondernemers niet alleen door stijgende prijzen van grondstoffen en producten, maar ook door een verminderde beschikbaarheid hiervan. Zo gaf rond de 35 procent van de ondernemers in het mkb en in het grootbedrijf begin mei 2022 aan enigszins last te hebben van verminderde beschikbaarheid van grondstoffen of producten door de oorlog in Oekraïne (zie figuur 2.28). Ongeveer 26 procent van de mkb-bedrijven had hier niet of nauwelijks last van, voor het grootbedrijf gold dit voor 33 procent van de bedrijven. In het mkb waren er in verhouding meer bedrijven die in sterke mate hinder ervoeren dan in het grootbedrijf, 16 tegen 8 procent.⁵⁴

Figuur 2.28: Ondervindt last door verminderde beschikbaarheid grondstoffen en producten door oorlog in Oekraïne. Periode: mei 2022.



⁵⁴ De cijfers in deze paragraaf gaan over het totale bedrijfsleven vanaf 5 werkzame personen (excl. financiële instellingen en nutsbedrijven) en niet alleen de business economy en uitgesloten zijn de landbouw, delfstofwinning, bouwnijverheid en groothandel.

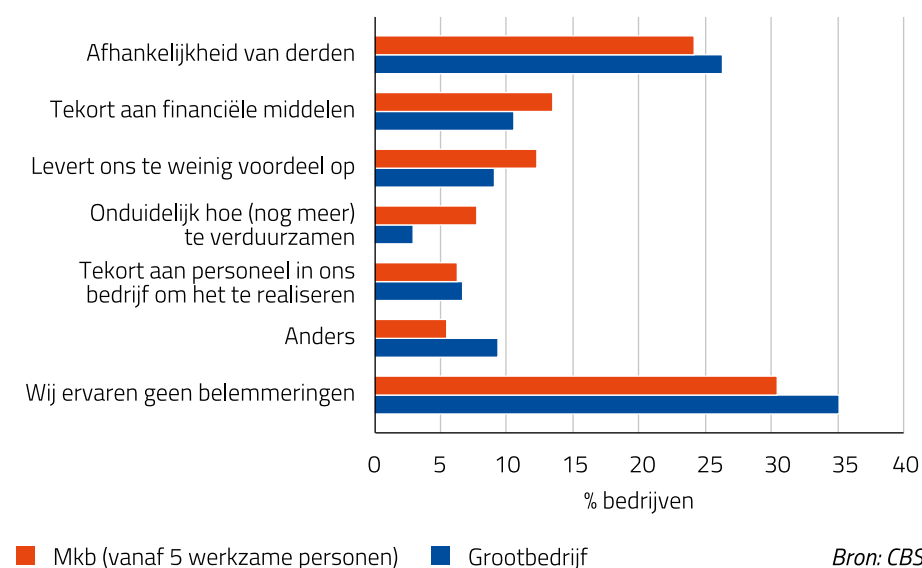


1.5 Verduurzaming

Ondernemers ervaren belemmeringen bij verduurzaming

Het kabinet wil in de transitie naar een groene economie tot de kopgroep in Europa behoren⁵⁵. Bij duurzaamheid valt in dit kader te denken aan het gebruik van hernieuwbare energie, energiebesparing, lage uitstoot en efficiënt of slim omgaan met grondstoffen en afval. Het merendeel van de ondernemers⁵⁶ gaf aan belemmeringen bij verduurzaming te ervaren; mkb'ers vaker dan het grootbedrijf.

Figuur 2.29: Belangrijkste belemmering bij verduurzamen van het bedrijf.
Periode: september 2022.



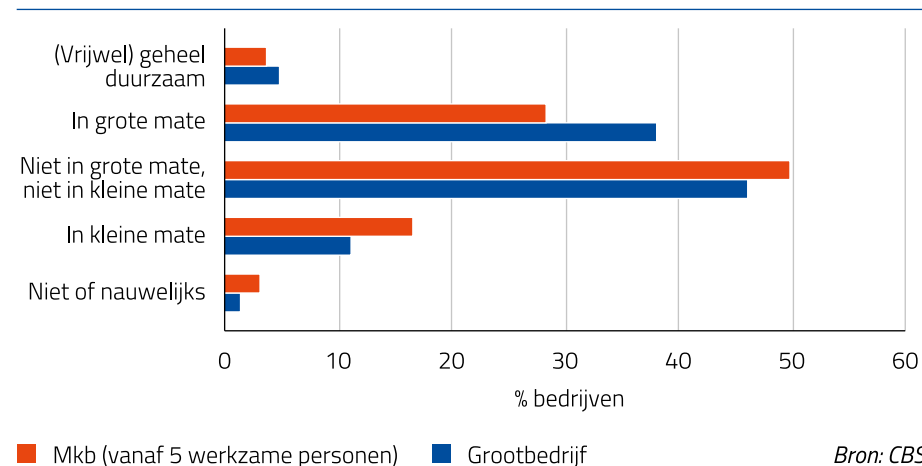
55 VVD, D66, CDA, ChristenUnie (2021), *Coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst'*. 21 december 2021. (kabinetsformatie2021.nl)

56 Het totale bedrijfsleven vanaf 5 werkzame personen (excl. landbouw, delfstofwinning, bouwnijverheid en groothandel, financiële instellingen en nutsbedrijven)

Begin september 2022 gaf bijna 70 procent van de mkb-ondernemers dit aan. Zowel het mkb als het grootbedrijf werd vooral belemmerd door afhankelijkheid van derden en een tekort aan financiële middelen (zie figuur 2.29).

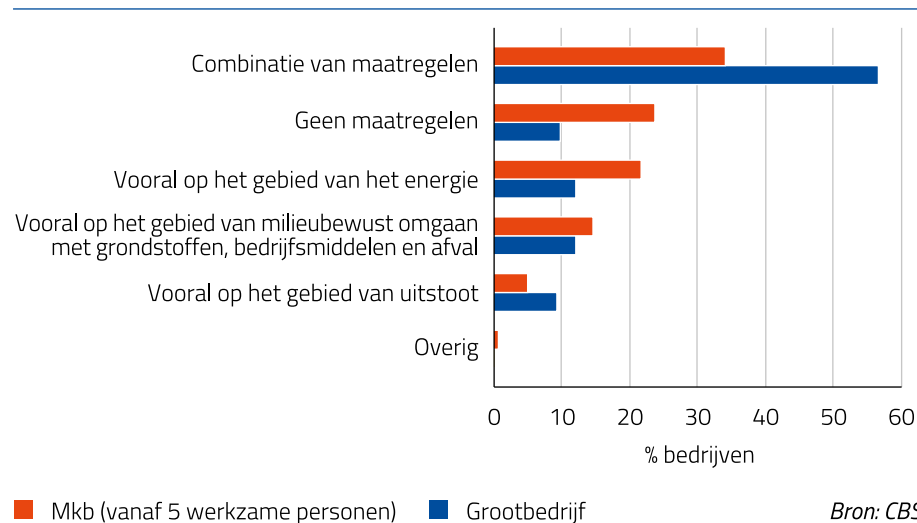
32 procent van de mkb-ondernemers gaf aan in grote mate of (vrijwel) geheel duurzaam⁵⁷ te zijn (zie figuur 2.30). Dit is minder dan in het grootbedrijf, daar gaf 42 procent van de ondernemers dit aan. Ook nam het grootbedrijf dit jaar relatief vaker maatregelen voor een duurzamere bedrijfsvoering dan het mkb (zie figuur 2.31). Bijna een kwart van de mkb-ondernemers nam helemaal geen maatregelen, tegenover 10 procent van het grootbedrijf.

Figuur 2.30: Oordeel over mate van duurzaamheid eigen bedrijfsvoering.
Periode: september 2022.



57 De uitkomsten betekenen niet dat alle economische activiteiten even duurzaam zijn. Bedrijven vergelijken hun prestaties bijvoorbeeld eerder met normen, collegabedrijven of verduurzamingsmogelijkheden binnen hun bedrijfstak dan dat zij zich vergelijken met (duurzamere) andere bedrijfstakken.

Figuur 2.31: Genomen maatregelen voor duurzamere bedrijfsvoering dan vorig jaar.
Periode: september 2022.



Bron: CBS

Drie kwart mkb trof maatregelen ter verduurzaming

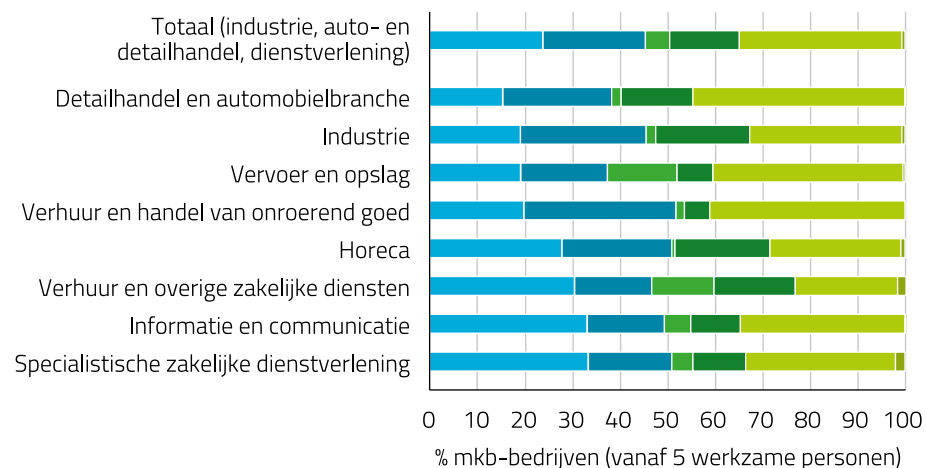
Ruim drie kwart van de mkb-bedrijven⁵⁸ gaf aan in 2022 maatregelen getroffen te hebben om de bedrijfsvoering duurzamer te maken (zie figuur 2.32). Binnen de detailhandel en autohandel, industrie, vervoer en opslag en verhuur en handel van onroerend goed waren er relatief de meeste mkb-bedrijven die aan verduurzaming deden (rond de 80 procent). Rond de 40 procent van de bedrijven in deze sectoren gaf aan meerdere maatregelen rond energie, uitstoot of de circulaire economie te hebben genomen. Het vaakst werden maatregelen getroffen op het gebied van energie. In de specialistische zakelijke dienstverlening en informatie en communicatie namen in verhouding de minste bedrijven maatregelen ter verduurzaming. Daar had twee op de drie mkb-bedrijven zijn bedrijfsvoering verder verduurzaamd.

Bijna een derde van alle mkb-bedrijven beoordeelde hun bedrijfsvoering als grotendeels of helemaal duurzaam (zie figuur 2.33). Bijna 20 procent van alle mkb-bedrijven gaf aan dat het bedrijf in kleine mate of niet of nauwelijks duurzaam te werken. In welke mate bedrijven duurzaam werken verschilt sterk per bedrijfstak. In verhouding gaven de meeste bedrijven in de informatie en communicatie aan duurzaam te zijn (39 procent). In de horeca gaven relatief de meeste bedrijven aan weinig of niet duurzaam te werken (29 procent).

⁵⁸ Hierbij gaat het om het totale bedrijfsleven vanaf 5 werkzame personen (excl. financiële instellingen en nutsbedrijven) en niet alleen de business economy en uitgesloten zijn de landbouw, delfstofwinning, bouwnijverheid en groothandel.

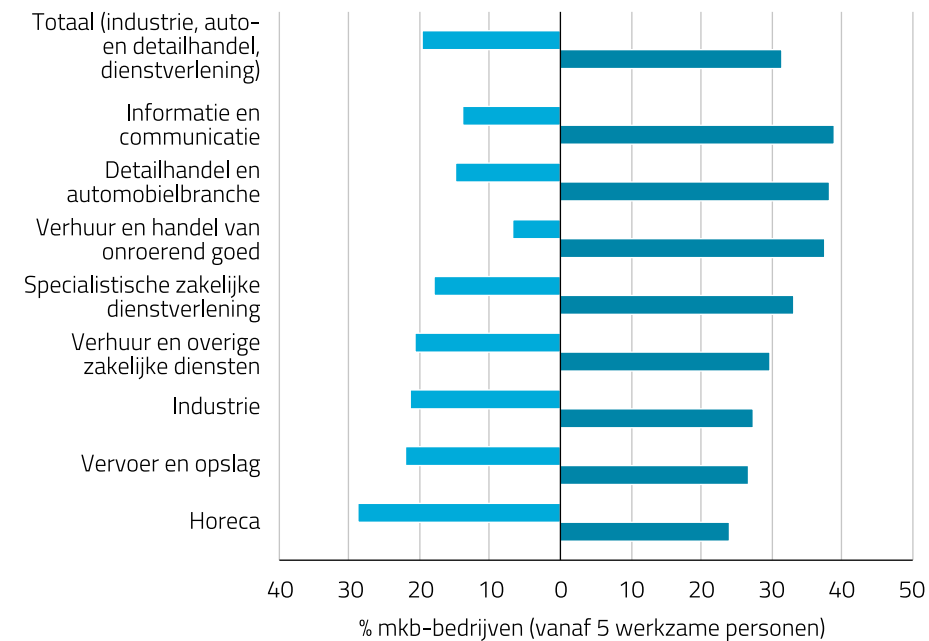


Figuur 2.32: Genomen maatregelen voor een duurzamere bedrijfsvoering dan vorig jaar naar sector. Periode: september 2022.



Bron: CBS

Figuur 2.33: Oordeel over duurzaamheid in eigen bedrijfsvoering per sector. Periode: september 2022.



Bron: CBS



1.6 Digitalisering en innovaties in het mkb

De overheid heeft de afgelopen jaren ingezet op een digitale transitie van Nederland.⁵⁹ Door de coronacrisis in 2020 riep de overheid een thuiswerkadvies in het leven en gingen werknemers online werken en leren. Hierdoor nam de digitalisering in bedrijven met een sneller tempo toe dan voorheen. Zo nam het aantal online vergaderingen in 2020 bij 41 procent van de mkb-bedrijven (2 tot 250 werkzame personen) toe ten opzichte van een jaar eerder. In het grootbedrijf vergaderde 97 procent van de bedrijven vaker online. Ook het aantal bedrijven met toegang tot de bedrijfsemail en software van buiten nam in 2020 in het grootbedrijf harder toe dan in het mkb. Begin oktober 2021 verwachtten de meeste bedrijven (vanaf 5 werkzame personen) waar hybride gewerkt kan worden dat deze mengvorm van thuis en op locatie werken blijft. Binnen het grootbedrijf verwachtten ondernemers dit vaker dan binnen het mkb.

Meer bedrijven met telewerken en meer telewerkers

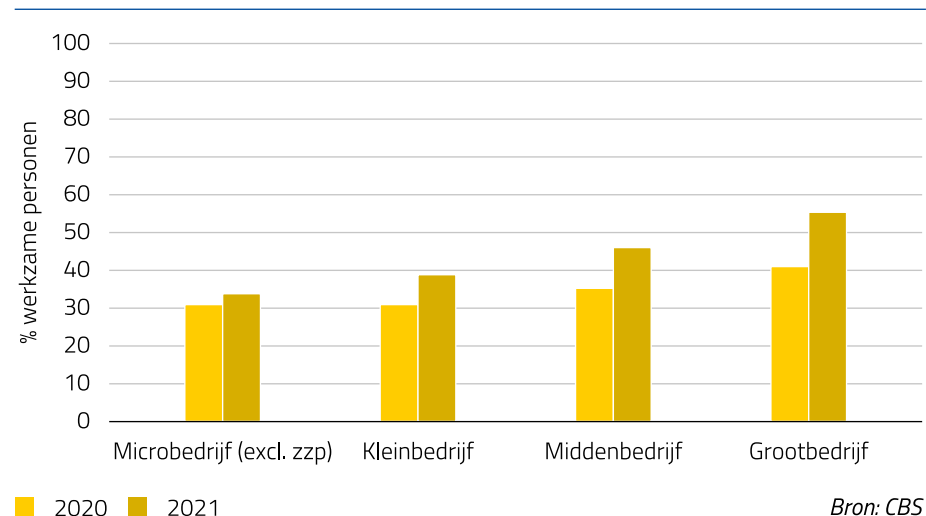
Bij alle bedrijven⁶⁰ nam in 2021 het aantal telewerkers⁶¹ bij bedrijven toe ten opzichte van een jaar eerder. In het grootbedrijf werd doorgaans vaker op afstand gewerkt dan bij mkb-bedrijven. Het aantal bedrijven waar telewerken voorkomt nam voor het microbedrijf (exclusief zzp), het middenbedrijf en het kleinbedrijf toe in 2021 ten opzichte van een jaar eerder, terwijl dit bij het grootbedrijf onveranderd bleef. Bij het grootbedrijf was het bij vrijwel alle bedrijven mogelijk om te telewerken (98 procent). In de financiële dienstverlening en informatie en communicatie was het aandeel telewerkers verreweg het hoogst.

59 Ministerie van Economische Zaken. (2021) *De Nederlandse Digitaliseringsstrategie 2021* (overheid.nl)

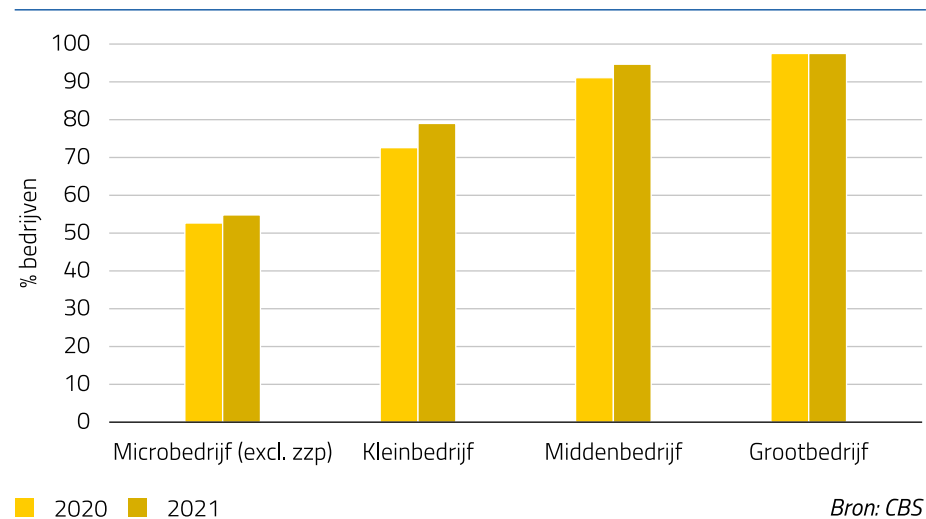
60 In nijverheid en energie, commerciële dienstverlening en gezondheidszorg (SBIs C-N en Q)

61 Hierbij gaat het om werkzame personen die regelmatig buiten de bedrijfsvestiging werken en van daaruit toegang hebben tot het ICT-systeem van het bedrijf. Bedoeld is dat de medewerker toegang heeft tot bestanden en/of programmatuur, dus meer dan alleen e-mail.

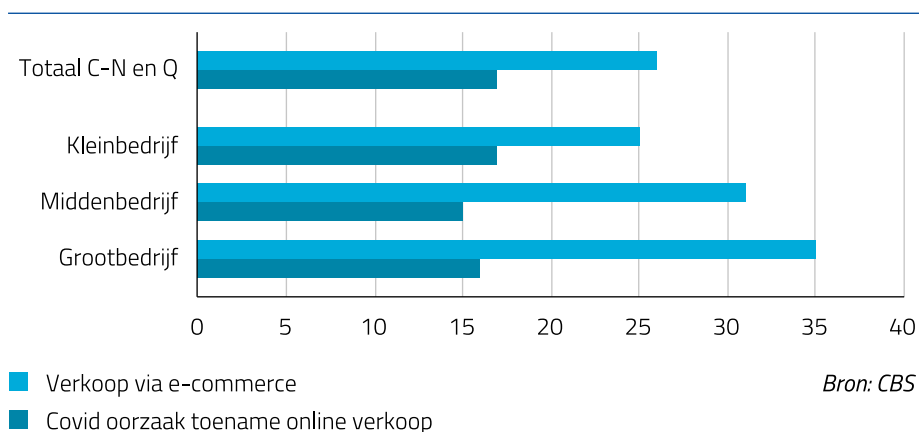
Figuur 2.34: Telewerkers. Periode: 2020, 2021.



Figuur 2.35: Bedrijven met telewerkmogelijkheden. Periode: 2020, 2021.



Figuur 2.36: Covid oorzaak toename online verkoop. Periode: 2020.



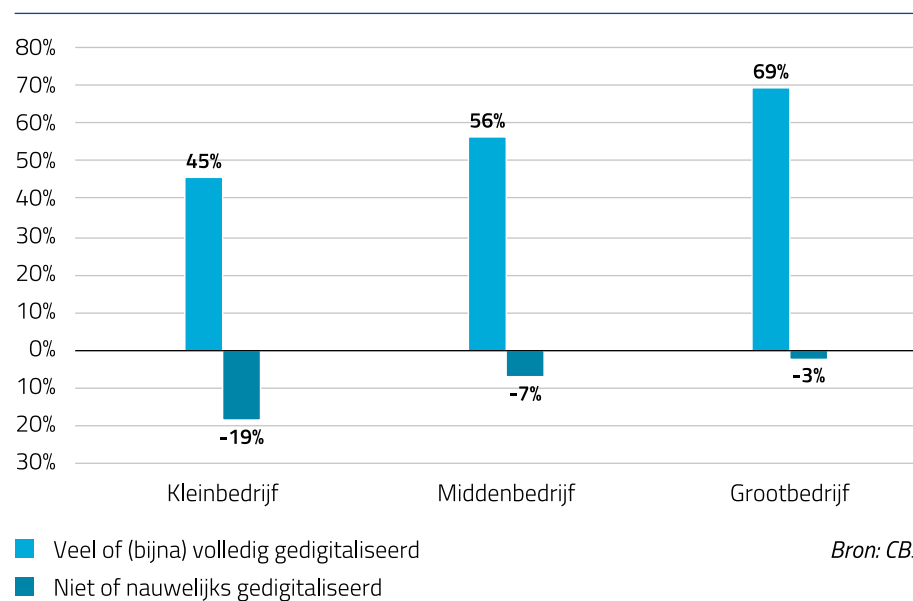
Rond de 26 procent van alle bedrijven⁶² verkocht in 2021 meer online dan een jaar eerder. Daarbij gaf twee op de drie ondernemers aan dat dit het gevolg was van de coronapandemie. Vooral het kleinbedrijf had in 2021 meer online verkoop ten gevolge van de coronapandemie. Daar gaf 17 van de 25 procent ondernemers dit aan.

62 In nijverheid en energie, commerciële dienstverlening en gezondheidszorg (SBIs C-N en Q)

Kleinbedrijf minst gedigitaliseerd

De mate van digitalisatie⁶³ was in 2021 hoger in het grootbedrijf dan in het midden- en kleinbedrijf. 69 procent van het grootbedrijf was veel of (bijna) volledig gedigitaliseerd, tegenover 56 procent van het middenbedrijf en minder dan de helft van het kleinbedrijf. Ook het percentage bedrijven dat niet of nauwelijks gedigitaliseerd was verschilde per grootteklasse. Voor het kleinbedrijf was dit 19 procent, voor het grootbedrijf slechts 3 procent. Vooral kleinbedrijven in de horeca en bouwnijverheid waren niet of nauwelijks gedigitaliseerd.

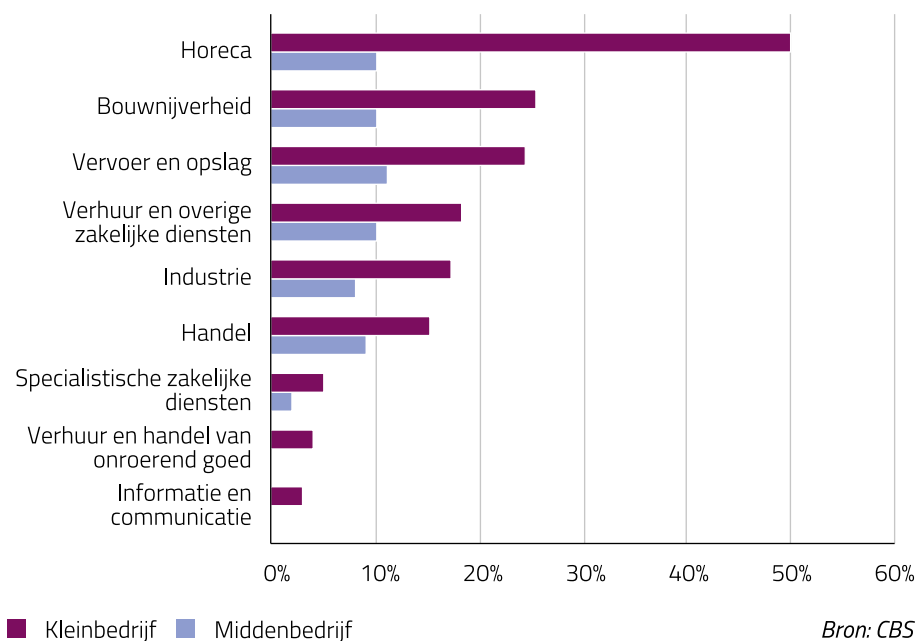
Figuur 2.37: Bedrijven naar mate van digitalisering. Periode: 2021.



63 De mate waarin bedrijven naar eigen zeggen hun informatie en data gedigitaliseerd hebben om (interne) bedrijfsvoering te optimaliseren. Dit gaat om bedrijven in de sectoren nijverheid en energie, commerciële dienstverlening en gezondheidszorg (SBIs C-N en Q).



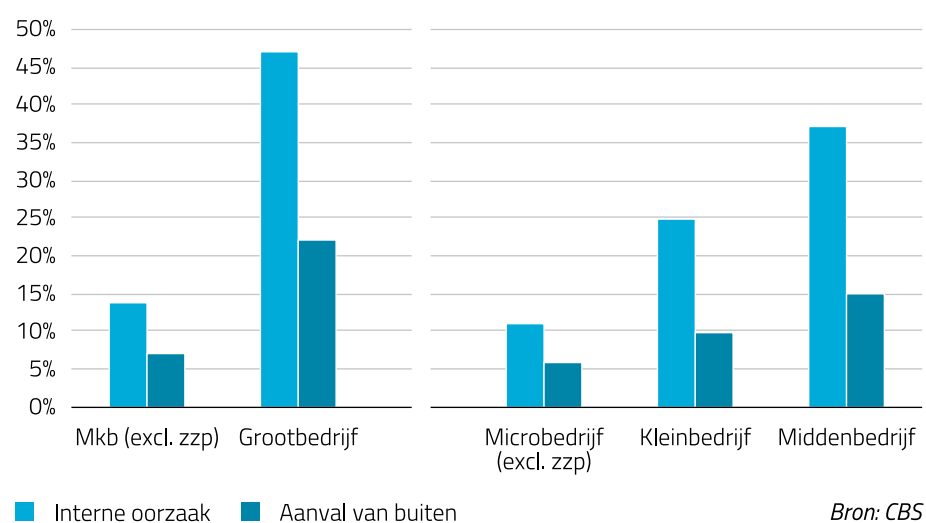
Figuur 2.38: Bedrijven niet of nauwelijks gedigitaliseerd. Periode: 2021.



Relatief weinig ICT-veiligheidsincidenten in mkb

Het aantal bedrijven⁶⁴ dat in 2020 te maken kreeg met een ICT-veiligheidsincident was relatief hoger in het grootbedrijf dan het mkb (exclusief zzp). Bijna de helft van het grootbedrijf kreeg te maken met een incident door interne oorzaak en 22 procent door een aanval van buitenaf. Voor het mkb waren deze percentages respectievelijk 14 en 7 procent. In het mkb had het middenbedrijf het vaakst last van een ICT-veiligheidsincident.

Figuur 2.39: Bedrijven met ICT-veiligheidsincident. Periode: 2020.

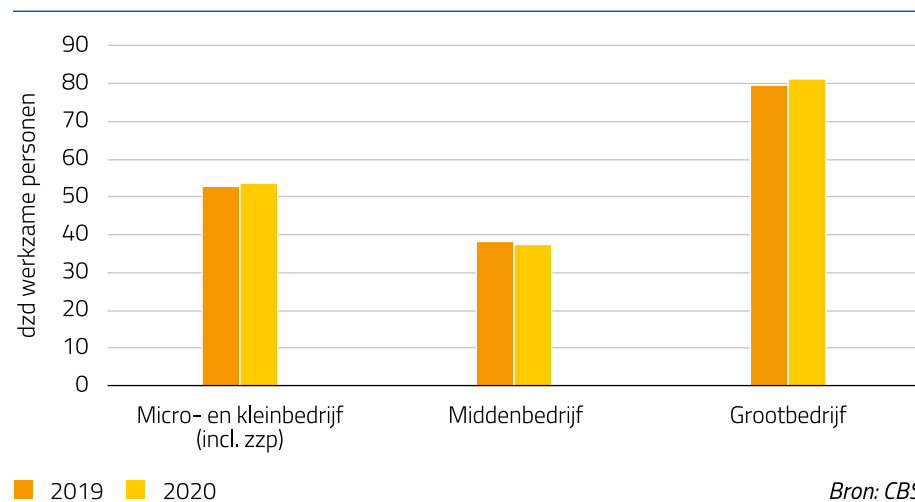


Zowel bij een interne als een externe oorzaak van een ICT-incident leidde dit het vaakst tot uitval van de ICT-dienst, zoals de uitval van de website. Bij 9 procent van de grootbedrijven leidde een aanval van buitenaf tot onthulling van gegevens, voor het mkb gold dit voor 1 procent van de bedrijven.

⁶⁴ Bedrijven in de sectoren nijverheid en energie, commerciële dienstverlening en gezondheidszorg (SBI's C-N en Q).



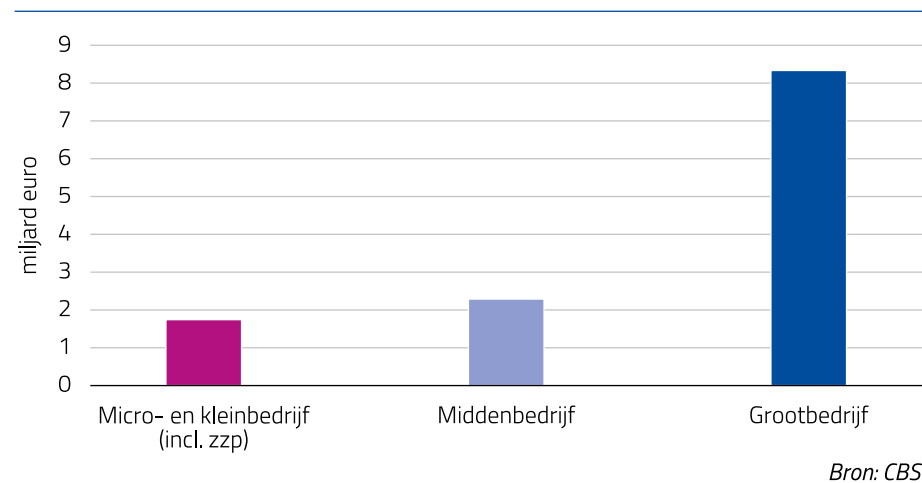
Figuur 2.40: R&D personeel. Periode: 2019, 2020.



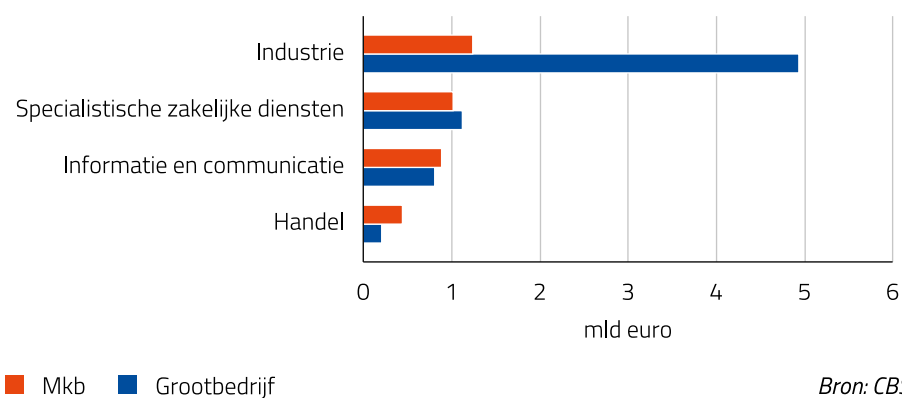
Meer personeel R&D werkzaam bij mkb

Voor het midden- en kleinbedrijf was in 2020 meer R&D-personeel werkzaam (91 duizend werkzame personen) dan voor het grootbedrijf (82 duizend werkzame personen). Het R&D-personeel nam zowel in het mkb als in het grootbedrijf iets toe ten opzichte van 2019 (zie figuur 2.40). De totale R&D-uitgaven van het grootbedrijf waren met 8,3 miljard euro in 2020 het hoogst. Het micro- en kleinbedrijf (incl. zzp) gaven het minst uit aan R&D met bijna 1,8 miljard euro.

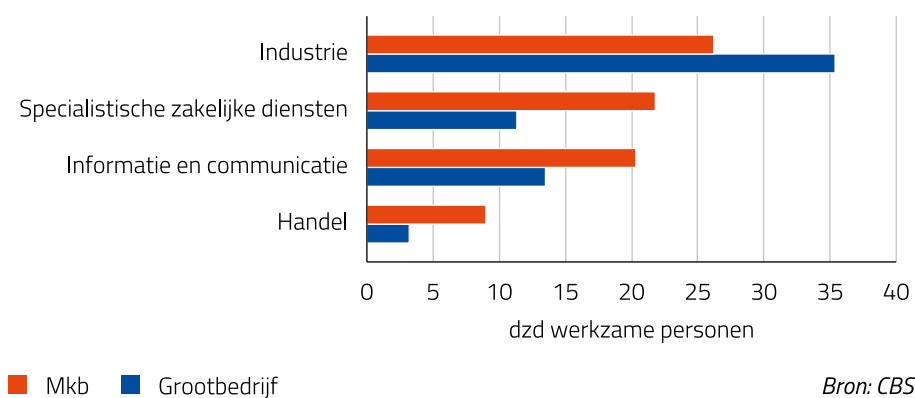
Figuur 2.41: R&D uitgaven. Periode: 2020.



Figuur 2.42: Eigen R&D uitgaven, top 4 sectoren. Periode: 2020.



Figuur 2.43: R&D personeel, top 4 sectoren, Periode: 2020.



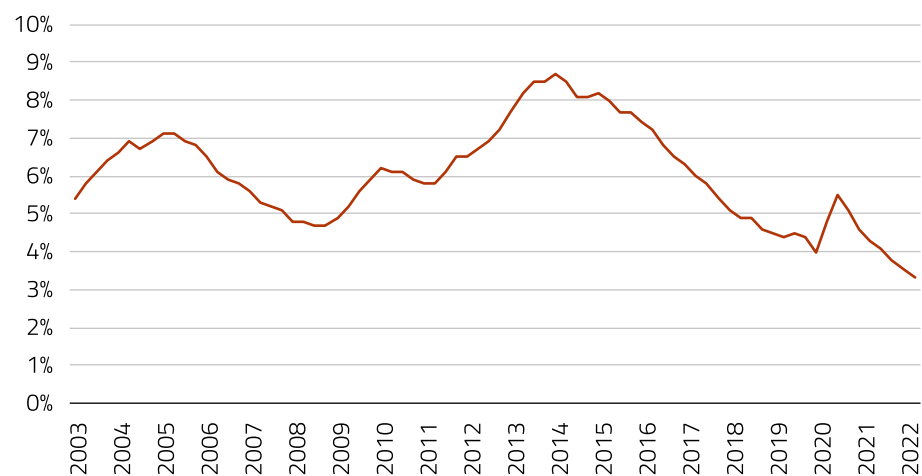
De vier business economy sectoren met de hoogste R&D-uitgaven (zie figuur 2.42) en het meeste R&D-personeel (zie figuur 2.43) waren in 2020 de industrie, de specialistische zakelijke dienstverlening, de sector informatie en communicatie en de handel. In deze top vier hadden mkb-bedrijven in informatie en communicatie en in de handel meer R&D-uitgaven dan het grootbedrijf. In de industrie was het verschil tussen het mkb en het grootbedrijf het grootst: het grootbedrijf gaf daar bijna vier keer zoveel geld uit aan R&D dan het mkb. In de industrie was meer R&D-personeel werkzaam bij het grootbedrijf dan bij het mkb. In de sectoren informatie en communicatie, specialistische zakelijke dienstverlening en de handel was in het mkb meer R&D-personeel in dienst.



1.7 Arbeidsmarkt

In het tweede kwartaal van 2022 waren er 327 duizend mensen (3,3 procent) werkloos in de beroepsbevolking⁶⁵ (zie figuur 2.44). Hiermee werd een nieuw laagterecord bereikt sinds de start van de reeks in 2003. De werkloosheid nam in het begin van de coronacrisis nog snel toe; van 4,0 procent in het eerste kwartaal van 2020 tot 5,5 procent in het derde kwartaal van 2020. Daarna daalde de werkloosheid elk kwartaal weer.

Figuur 2.44: Werkloosheidspercentages per kwartaal (seizoengecorrigeerd). 15 tot 75 jaar. Periode: 2003 1e kwartaal - 2022 2e kwartaal.



Bron: CBS

⁶⁵ Deze groep bestaat uit personen van 15 tot 75 jaar die ofwel betaald werk hebben (werkzame beroepsbevolking), of recent naar betaald werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn (werkloze beroepsbevolking).

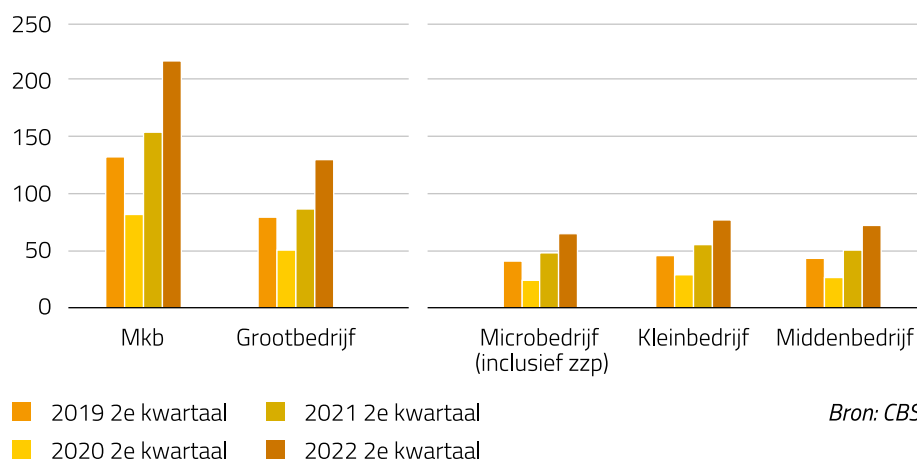
Recordhoogte mkb-vacatures

Aan het einde van het tweede kwartaal van 2022 stond er in de business economy een recordaantal van 216 duizend vacatures open in het mkb. Tijdens het begin van de coronapandemie nam het aantal openstaande vacatures af, maar sinds het tweede kwartaal van 2021 werden recordhoogtes bereikt. De meeste vacatures stonden open in het kleinbedrijf, gevolgd door het middenbedrijf (zie figuur 2.45).

In het mkb stonden in het tweede kwartaal van 2022 ruim anderhalf keer zoveel vacatures open als in het grootbedrijf. Hiermee was het mkb goed voor 63 procent van de openstaande vacatures in de business economy. Deze verhouding is nauwelijks gewijzigd ten opzichte van eerdere perioden. Voor het grootbedrijf nam het aantal openstaande vacatures toe met ruim de helft ten opzichte van het tweede kwartaal 2021, voor het mkb was de toename 41 procent.

Per sector loopt het aantal openstaande vacatures sterk uiteen. Mkb-bedrijven in de handel, vervoer en horeca waren goed voor 45 procent van de openstaande vacatures in het tweede kwartaal van 2022. De nijverheid en energie voor 22 procent.

Figuur 2.45: Openstaande vacatures naar grootteklasse, 2e kwartaal. Periode: 2019-2022.

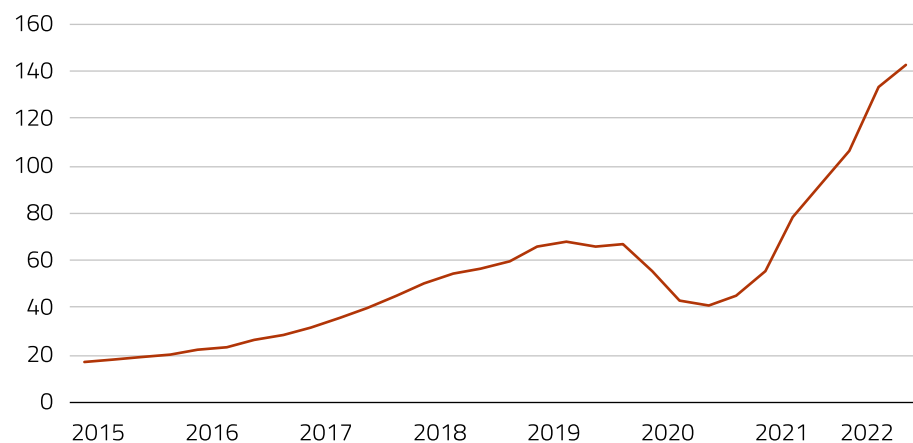


Bron: CBS

Spanning arbeidsmarkt loopt snel op

De lage werkloosheid in combinatie met een verdere toename van het aantal openstaande vacatures leidde tot een toenemende spanning op de arbeidsmarkt (zie figuur 2.46). Er kwamen in het tweede kwartaal van 2022 16 duizend openstaande vacatures bij, terwijl het aantal werklozen afnam met 11 duizend. Hierdoor stonden er dit kwartaal 143 vacatures tegenover elke 100 werklozen.

Figuur 2.46: Spanning op de arbeidsmarkt. Vacatures per 100 werklozen.
Periode: 2015 1e kwartaal - 2022 3e kwartaal.

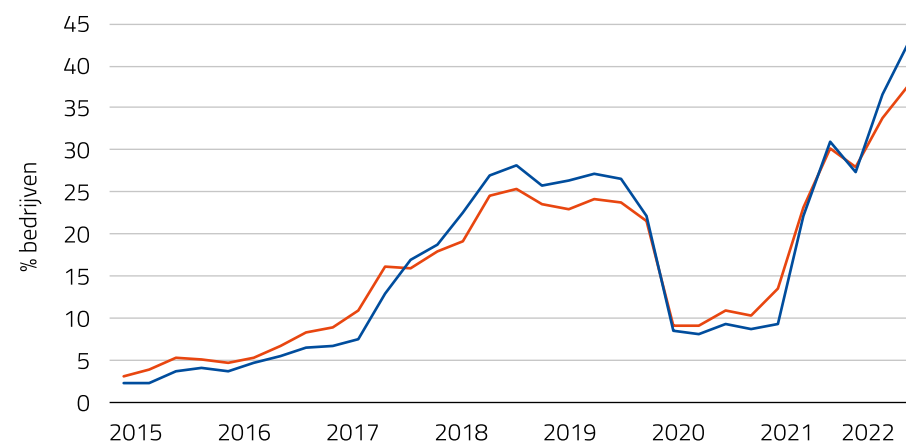


Bron: CBS

Ondernemers steeds vaker belemmerd door personeelstekort

De toegenomen krapte op de arbeidsmarkt blijkt ook uit de belemmeringen die ondernemers ervaren. Aan het begin van het derde kwartaal 2022 gaf een recordpercentage van 38 procent van de mkb-ondernemers aan in de bedrijfsvoering vooral belemmerd te worden door personeelstekort. Vanaf het tweede kwartaal van 2020 nam dit percentage door de coronacrisis flink af, maar een jaar later liep dit weer op (zie figuur 2.47).

Figuur 2.47: Personeelstekort als voornaamste belemmering bij zakelijke activiteiten.
Periode: 2015 1e kwartaal - 2022 3e kwartaal.



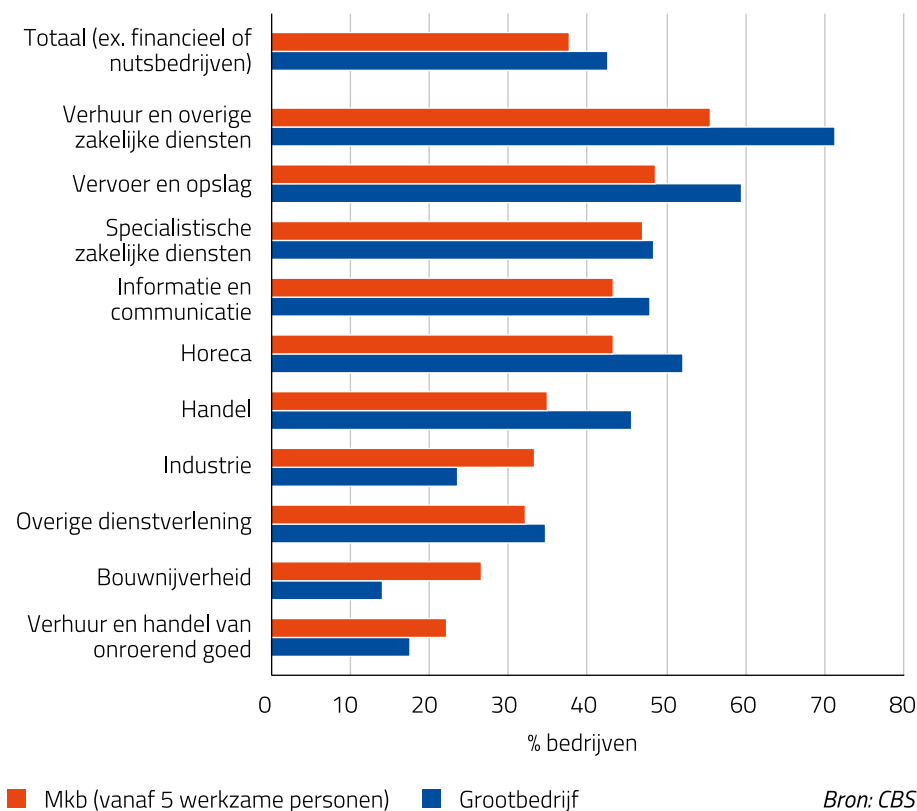
— Mkb (vanaf 5 werkzame personen) — Grootbedrijf

Bron: CBS



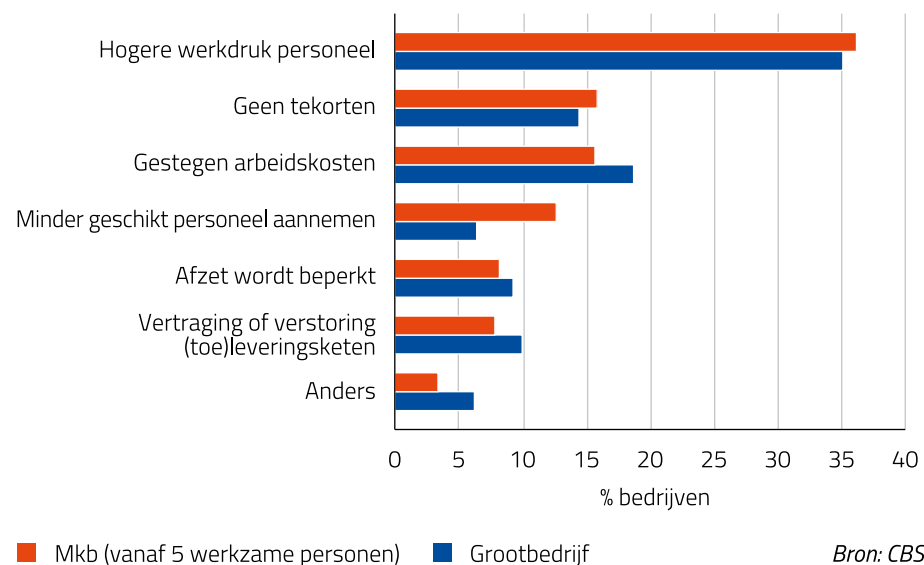
In de meeste sectoren meldden relatief meer ondernemers in het grootbedrijf personeelstekort als belemmering dan in het mkb (zie figuur 2.48). Voor de sector verhuur en overige zakelijke diensten was dit verschil het grootst. In de bouwnijverheid en verhuur en handel van onroerend goed waren er juist relatief meer mkb-ondernemers die kampten met personeelstekort.

Figuur 2.48: Personeelstekort als voornaamste belemmering bij zakelijke activiteiten naar sector. Periode: 3e kwartaal 2022.



Ondernemers gaven aan het begin van het derde kwartaal 2022 aan dat het personeelstekort vooral resulteerde in een hogere werkdruk en in gestegen arbeidskosten, bijvoorbeeld doordat er meer loon moet worden betaald (zie figuur 2.49). In het mkb en grootbedrijf ervaren ondernemers de gevolgen nagenoeg in dezelfde mate. Wel vonden ondernemers in het grootbedrijf het relatief lastiger om geschikt personeel te vinden door het personeelstekort dan in het mkb.

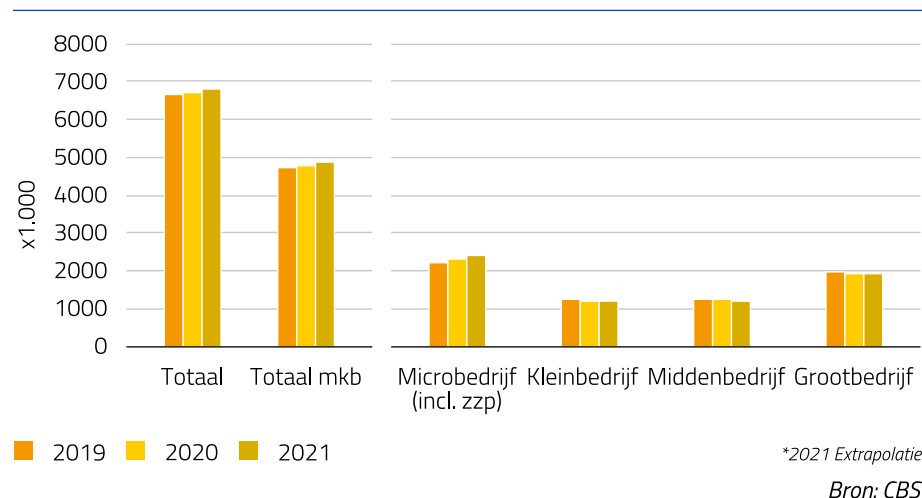
Figuur 2.49: Gevolgen personeelstekort volgens ondernemers. Periode: 3e kwartaal 2022.



Aantal werkzame personen verder toegenomen

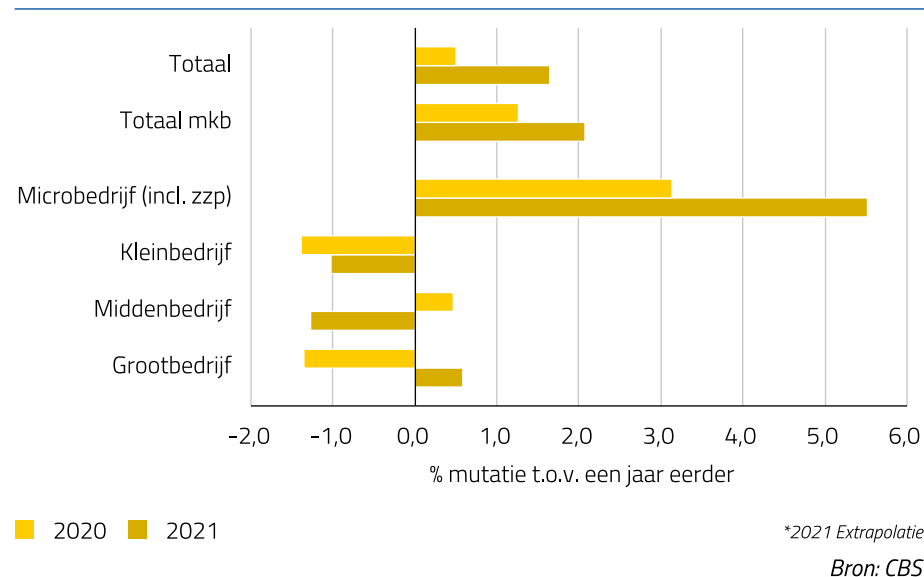
Het aantal werkzame personen bij mkb-bedrijven in de business economy nam verder toe van 2020 naar 2021. Dit kwam volledig door het microbedrijf (inclusief zzp), waar de toename 5,5 procent bedroeg (zie figuur 2.51). In het midden- en kleinbedrijf nam het aantal werkzame personen juist af. In het grootbedrijf waren in 2021 meer personen werkzaam dan een jaar eerder, maar de stijging was minder groot dan in het mkb. Van alle grootteklassen lag in 2021 alleen de werkgelegenheid in het microbedrijf (inclusief zzp) hoger dan in 2019.

Figuur 2.50: Werkzame personen. Periode: 2019, 2020 en 2021*.



Figuur 2.51: Ontwikkeling werkzame personen naar bedrijfsgrootte.

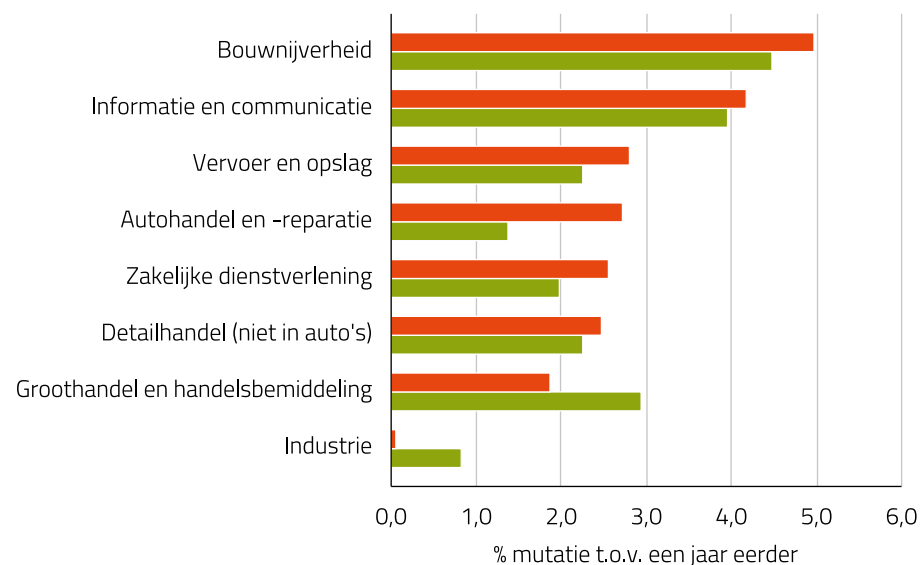
Periode: 2020 en 2021*.



Het aantal werkzame personen in het mkb in 2021 nam relatief het sterkst toe in de bouwnijverheid en de sector informatie en communicatie (zie figuur 2.52). In veel sectoren was de groei groter voor het mkb dan voor het grootbedrijf. Op de industrie na gold dat de werkgelegenheid in alle sectoren weer boven het niveau lag van voor de coronacrisis.



Figuur 2.52: Ontwikkeling werkzame personen naar sector. Periode: 2021*.



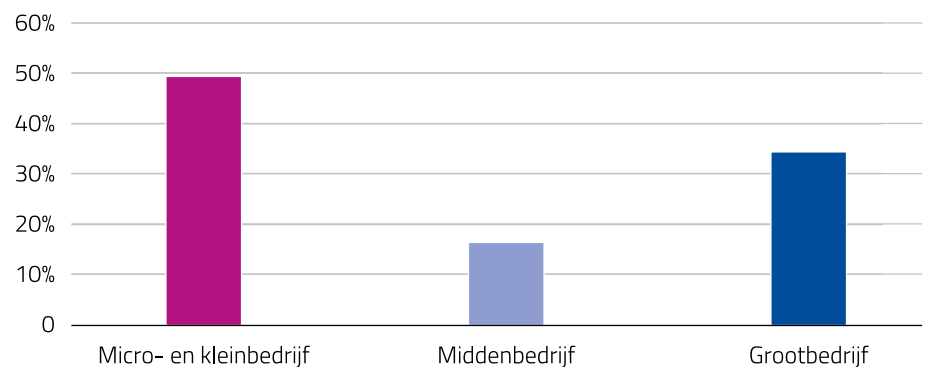
■ Mkb ■ Totaal

*2021 Extrapolatie
Bron: CBS

Instroom en uitstroom van en naar werk

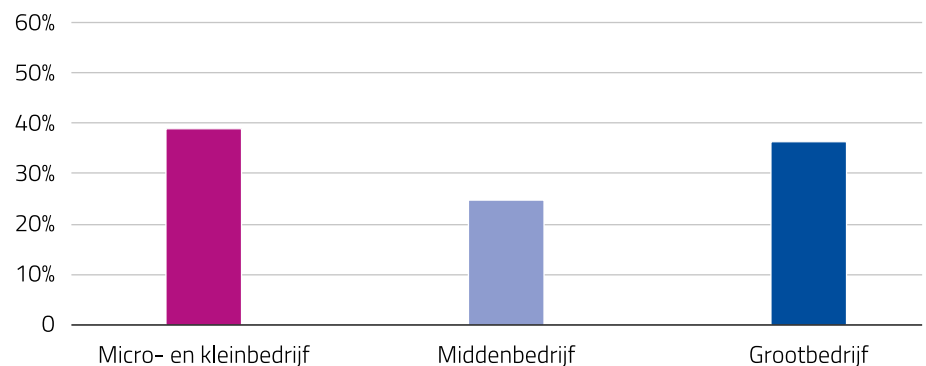
In het vierde kwartaal van 2021 was de instroom van niet werkenden of zelfstandigen naar werk als werknemer relatief het grootst bij het micro- en kleinbedrijf inclusief zzp (zie figuur 2.53). Relatief weinig instroom en uitstroom vond plaats in het middenbedrijf. Ook de uitstroom van werknemers naar niet-werkzaam of werk als zelfstandige is in het micro- en kleinbedrijf het grootst.

Figuur 2.53: Instroom van niet-werkenden of zelfstandigen in werk als werknemer, één kwartaal later. Periode: 4e kwartaal 2021*.



*Voorlopige cijfers
Bron: CBS

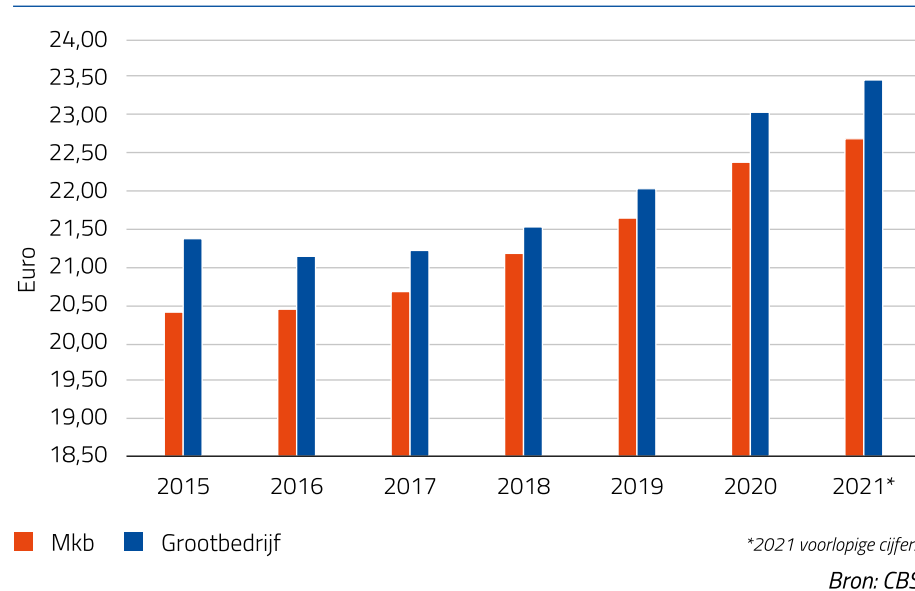
Figuur 2.54: Uitstroom werknemers naar niet-werkzaam of zelfstandige, één kwartaal later. Periode: 4e kwartaal 2021*.



*Voorlopige cijfers
Bron: CBS



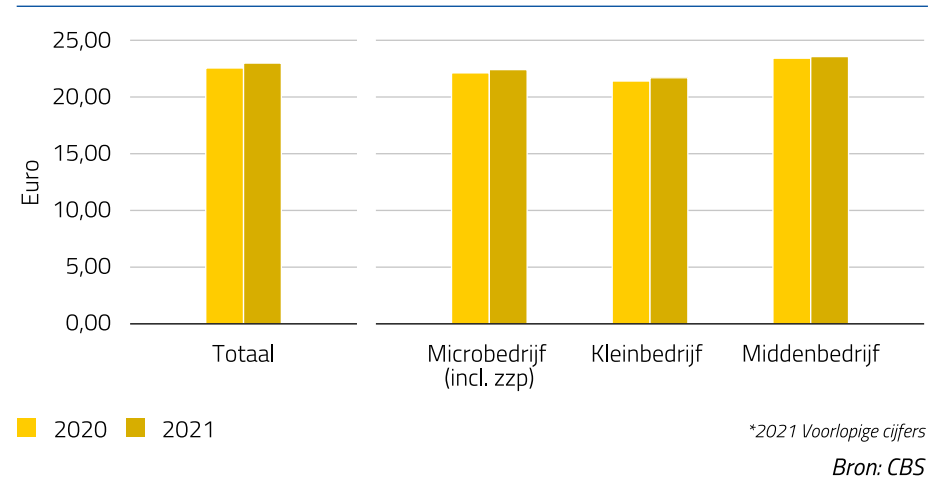
Figuur 2.55: Uurloon. Periode: 2015-2021*.



Uurloon verder toegenomen

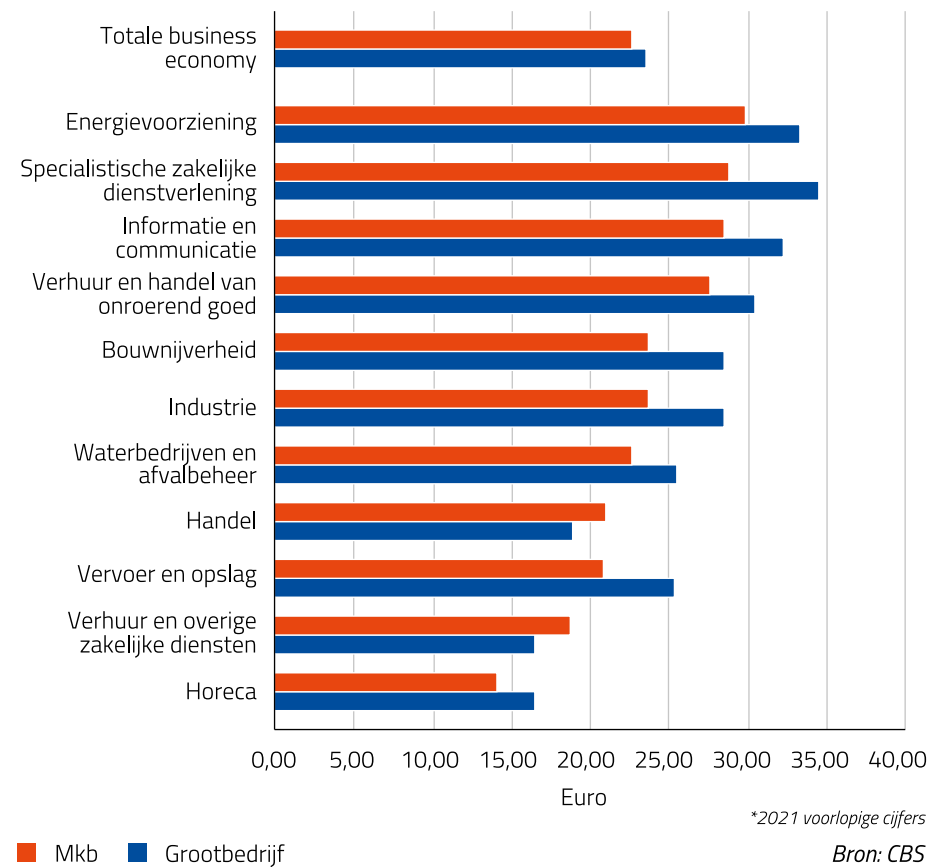
Sinds 2016 nam het uurloon voor zowel het grootbedrijf als het mkb jaarlijks toe (zie figuur 2.55). In het middenbedrijf waren de gemiddelde verdiensten per uur het hoogst en in het kleinbedrijf het laagst (zie figuur 2.56). Al drie jaar op rij groeide het gemiddelde uurloon van het grootbedrijf het snelst van alle grootteklassen. In 2021 bedroeg de toename 1,8 procent.

Figuur 2.56: Uurloon naar bedrijfs grootte. Periode: 2020-2021*.



Het uurloon was voor het mkb en grootbedrijf het hoogst in de energievoorziening en de specialistische zakelijke dienstverlening (zie figuur 2.57). Het grootste verschil in uurloon tussen het grootbedrijf en het mkb lag in de specialistische zakelijke dienstverlening, de vervoer en opslag, de industrie en bouwnijverheid. Daar werd in het grootbedrijf gemiddeld 17 tot 18 procent meer verdiend per uur dan in het mkb. In de handel en de verhuur en overige zakelijke diensten lag het mkb-uurloon hoger dan bij het grootbedrijf. De horeca kende de laagste uurlonen.

Figuur 2.57: Uurloon naar sector. Periode: 2021*.

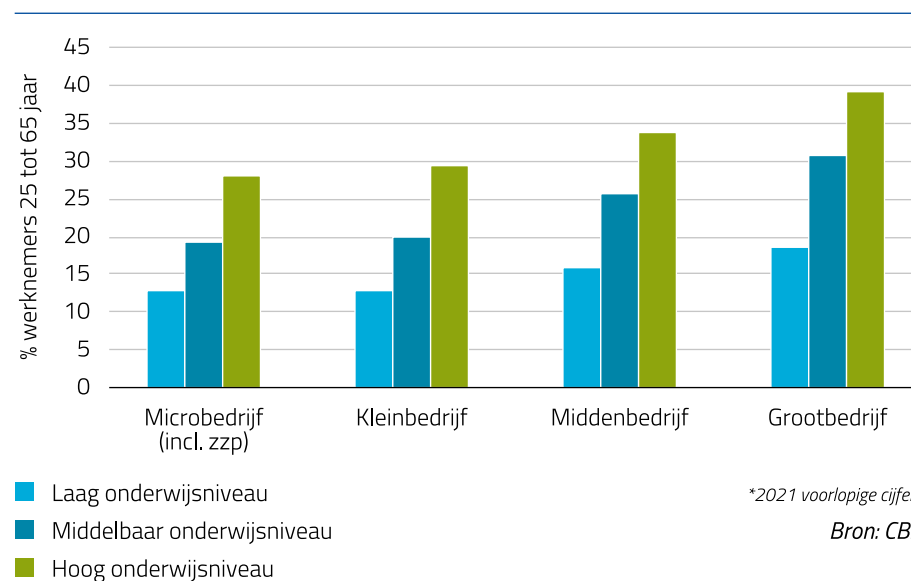


Binnen mkb meeste deelnemers aan leven lang leren in middenbedrijf

In 2021 lag het aantal deelnemers aan leven lang leren⁶⁶ in het mkb relatief het hoogst binnen het middenbedrijf. Met een op de drie werknemers was de deelname aan leven lang leren onder werknemers in het grootbedrijf het hoogst⁶⁷ van alle grootteklassen.

In verhouding namen de meeste werknemers met een hoog onderwijsniveau recent deel aan een opleiding of cursus, ongeacht de bedrijfsgrootte (zie figuur 2.58). Tevens gold dat met het oplopen van het onderwijsniveau het aantal deelnemers aan leven lang leren toenam.

Figuur 2.58: Leven lang leren. Periode: 2021*.



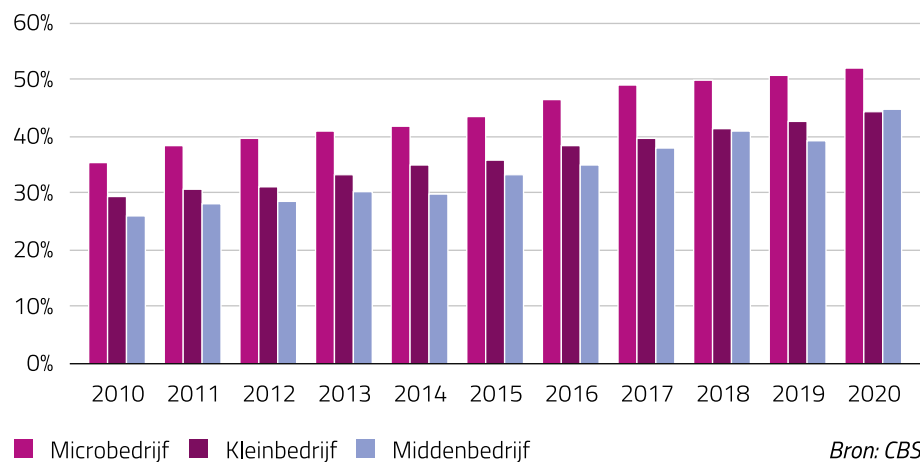
66 Onder leven lang leren vallen alle opleidingen en cursussen die personen volgen of recent (afgelopen 4 weken) gevolgd hebben. Het kan dan gaan om formele opleidingen en/of niet-formele onderwijsactiviteiten zoals cursussen, workshops of privélessen.

67 Door wijzigingen in het onderzoeksdesign en de vragenlijst van de Enquête beroepsbevolking (EBB) is er in het eerste kwartaal van 2022 een revisie van de cijfers voor verslagjaar 2021 doorgevoerd. Hierdoor zijn de cijfers over 2021 niet zonder meer vergelijkbaar met de voorgaande verslagperiodes. In de cijfers over deelname aan leven lang leren speelt de breuk met eerdere jaren vooral bij de deelname aan niet-formele opleidingen en minder bij deelname aan formele opleidingen. Dit komt mede doordat de EBB-vragenlijst persoonsgebonden is geworden, terwijl voorheen respondenten werd gevraagd naar de situatie voor het hele gezin of huishouden.

1.8 Financiële positie mkb-bedrijven

Veel sectoren kregen de afgelopen jaren te maken met de coronamaatregelen, zoals de contactbeperkende maatregelen en harde lockdowns, tegen het coronavirus. De overheid riep daarom meerdere coronasteunmaatregelen voor bedrijven en ondernemers in het leven. Deze hadden als doel ervoor te zorgen de werkgelegenheid te behouden, zwakkere liquiditeitsposities te overbruggen en continuïteit van bedrijven te borgen. In deze paragraaf wordt gekeken naar de financiële positie van mkb-bedrijven sinds de coronapandemie.

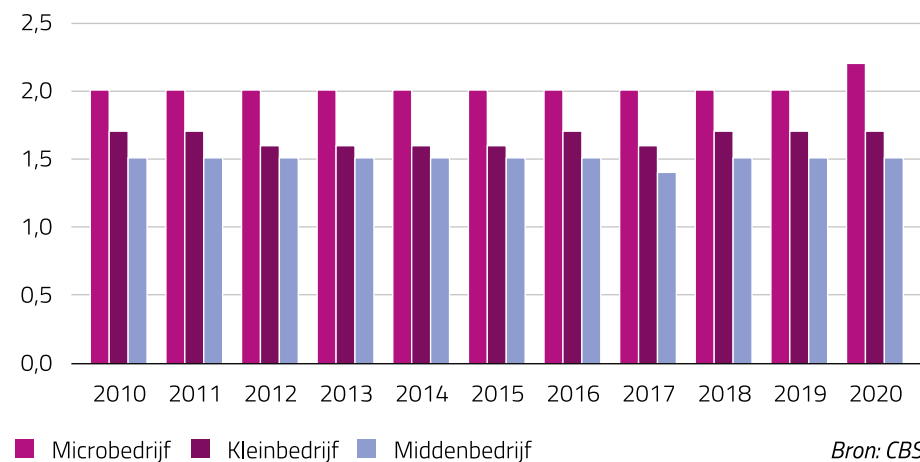
Figuur 2.59: Solvabiliteit. Periode: 2010-2020.



Solvabiliteit mkb neemt verder toe

Tijdens het coronajaar 2020 nam de solvabiliteit⁶⁸ in alle grootteklassen van het mkb (excl. zzp) verder toe (zie figuur 2.59). Dit financiële kengetal geeft aan in welke mate een bedrijf op een bepaald moment in staat is om aan de totale verplichtingen te voldoen. In het microbedrijf (excl. zzp) was de solvabiliteit met 52 procent, net als in eerdere jaren, het hoogst. De solvabiliteit verschilt sterk tussen sectoren. Kleinbedrijven in de delfstoffenwinning waren met 65,6 procent het meest solvabel. Micro- en kleinbedrijven in de energievoorziening waren met respectievelijk 19,1 en 19,7 procent het minst solvabel. In 2019 was dit percentage nog 43,9 procent voor het microbedrijf en 16,2 procent voor het kleinbedrijf. Een solvabiliteitspercentage tussen de 25 en 40 procent is een goede solvabiliteit.

Figuur 2.60: Current ratio. Periode: 2010-2020.



⁶⁸ De solvabiliteit is een verhoudingsgetal dat aangeeft welk deel van het totaal vermogen is gefinancierd met eigen vermogen, en welk deel geleend is. Eigen vermogen bestaat hoofdzakelijk uit gestort aandelenkapitaal en ingehouden winsten.



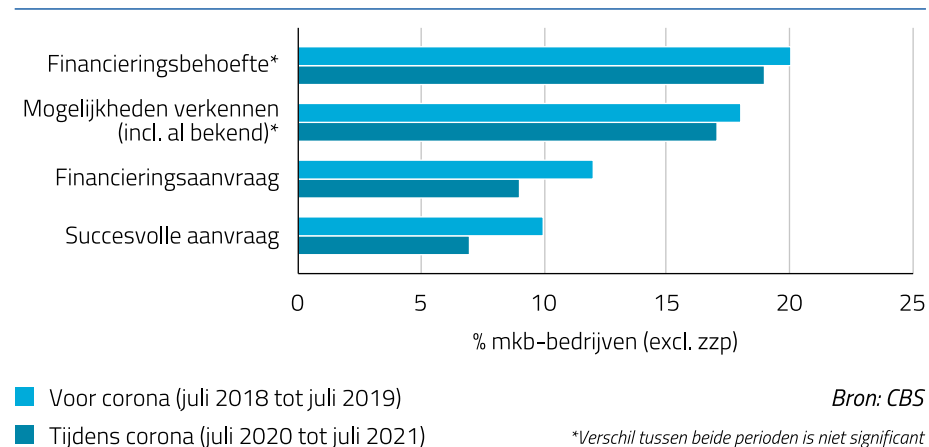
De liquiditeit (current ratio) bleef in 2020 nagenoeg constant in het mkb (zie figuur 2.60). Voor het microbedrijf (excl. zzp) nam de current ratio na jaren constant te zijn toe in het eerste coronajaar en kwam uit op 2,2. Voor het middenbedrijf en kleinbedrijf was de current ratio respectievelijk 1,5 en 1,7. Een current ratio van minimaal 1,5 wordt beschouwd als financieel gezond. De vlottende activa zijn dan anderhalf maal zo groot als de kortlopende schulden. Voor middenbedrijven in de sector informatie en communicatie was de current ratio met 0,8 het laagst in het mkb. Middenbedrijven in verhuur en handel van onroerend goed hadden met 3,4 de hoogste liquiditeit.

Minder financieringsaanvragen door mkb-bedrijven tijdens dan voor corona

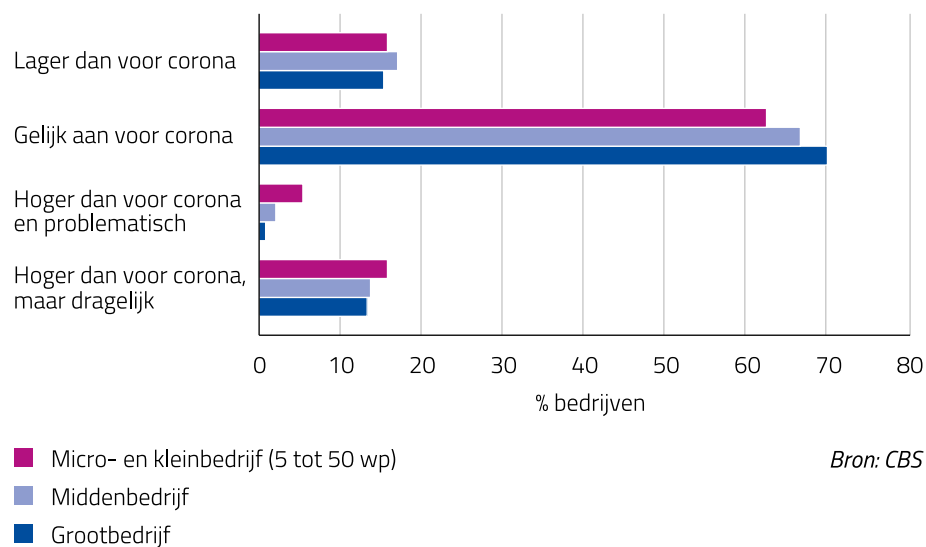
De behoefte van mkb-bedrijven in de business economy aan externe financiering bleef tijdens corona (juli 2020-juli 2021) ongeveer gelijk aan voor corona (juli 2018-juli 2019). Bijna 20 procent van de bedrijven had behoefte aan externe financiering en het merendeel hiervan verkende vervolgens de mogelijkheden tot financiering (zie figuur 2.61).

Het aandeel bedrijven dat uiteindelijk een aanvraag deed nam af van 12 procent voor corona naar 9 procent in de periode juli 2020 tot en met juli 2021. In totaal deed tijdens de coronacrisis 7 procent van alle mkb-bedrijven een succesvolle financieringsaanvraag. De belangrijkste reden om financiering aan te vragen was overbrugging van de coronaperiode.

Figuur 2.61: Zoektocht naar externe financiering, mkb-bedrijven (excl. zzp).
Periode: juli 2018 tot juli 2019 en juli 2020 tot juli 2021.



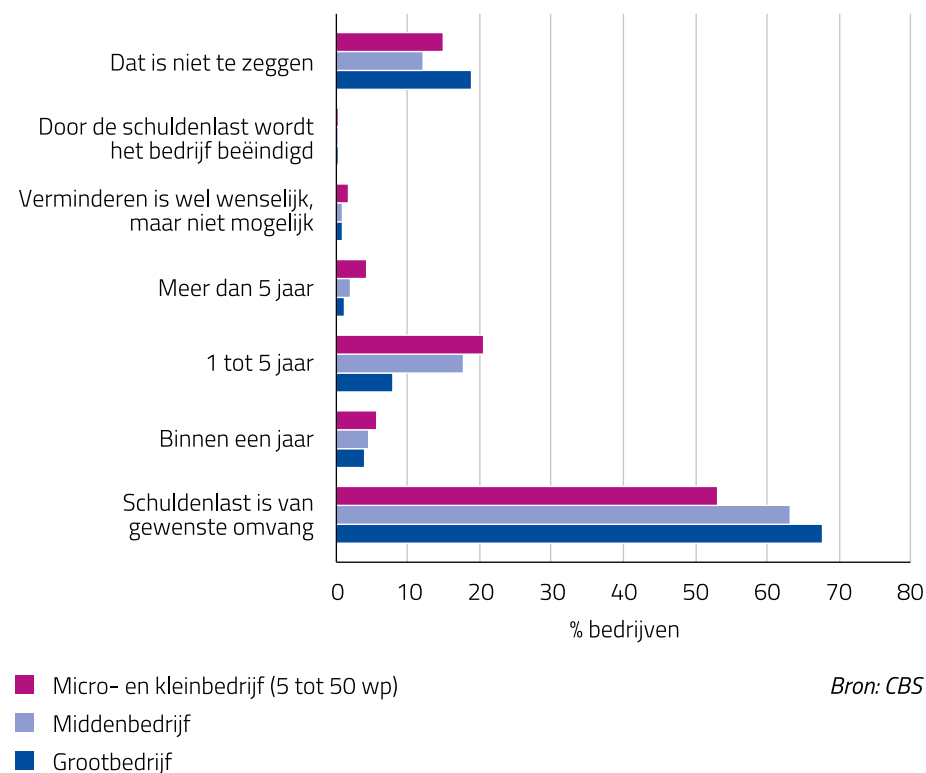
Figuur 2.62: Oordeel schuldenlast vergeleken met de situatie voor corona.
Periode: april 2022.



Bijna twee op de drie mkb-bedrijven heeft een schuld gelijk aan die van voor corona

Bij 67 procent van het middenbedrijf en 63 procent van het micro- en kleinbedrijf (vanaf 5 werkzame personen) was de schuld in 2022 in april 2022 gelijk aan die van voor corona (zie figuur 2.62). Bij het grootbedrijf gold dit voor 70 procent van de bedrijven. Een deel van de bedrijven gaf aan de eigen schuldenlast hoger te beoordelen dan voor corona: 13,5 procent in het grootbedrijf en 16 procent in het micro- en kleinbedrijf. Het merendeel van deze schuld bleef dragelijk en was niet problematisch. In het micro- en kleinbedrijf gaf bijna 6 procent aan een problematische schuld te hebben die hoger was dan voor corona.

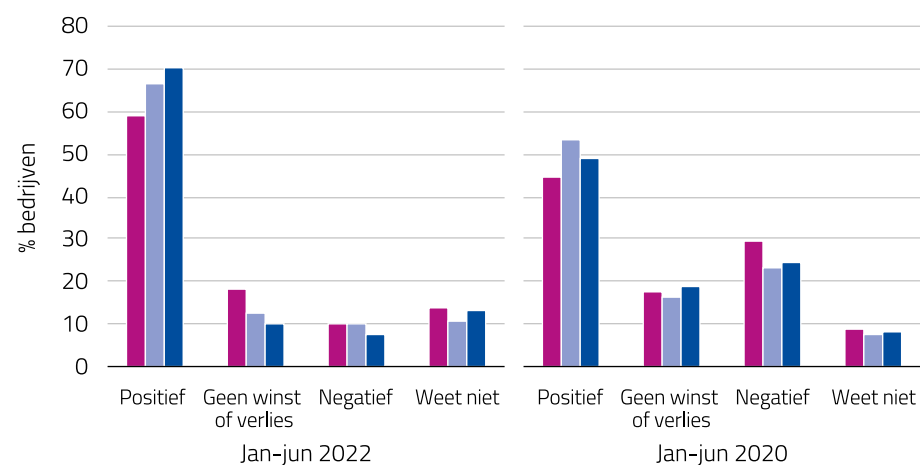
Figuur 2.63: Verwachte termijn verminderen schuldenlast naar gewenst omvang.
Periode: april 2022.



De meeste bedrijven die hun schuldenlast wilden verminderen gaven aan hiervoor één tot vijf jaar nodig te hebben (zie figuur 2.63). Het merendeel van de bedrijven gaf aan dat de schuldenlast van een gewenste omvang is en niet verminderd zal worden. Er is ook een groep bedrijven die op dat moment aangaf nog niet te kunnen zeggen op welke termijn de schulden verminderd kunnen worden. Dit geldt iets sterker voor het grootbedrijf dan voor het mkb.



Figuur 2.64: Bedrijfsresultaat, afgelopen half jaar. Periode: jan-jun 2021, jan-jun 2020.



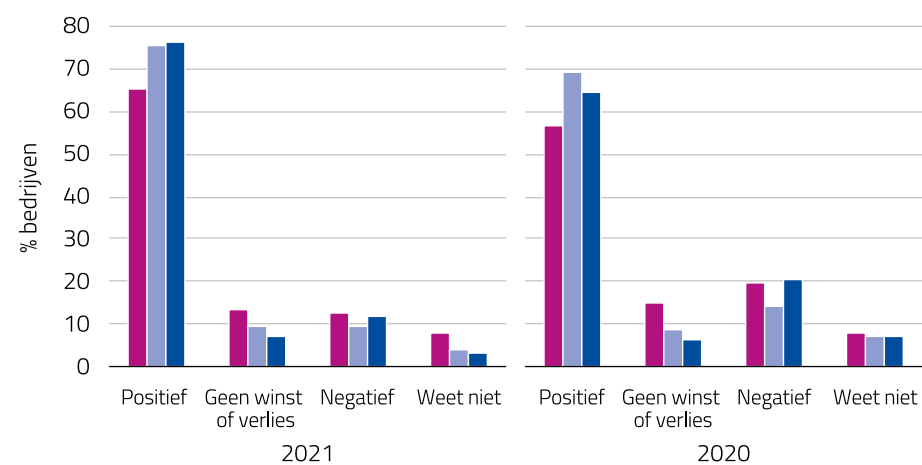
- Micro- en kleinbedrijf (5 tot 50 wp)
- Middenbedrijf
- Grootbedrijf

Bron: CBS

Mkb positiever over bedrijfsresultaat

In de eerste helft van 2022 verwachtten meer ondernemers een positief bedrijfsresultaat te boeken dan in dezelfde periode in 2020 (zie figuur 2.64). In het grootbedrijf gaven ondernemers vaker aan dat ze winst hebben gemaakt dan ondernemers in het midden- en kleinbedrijf. Het aandeel ondernemers dat aangaf verlies te maken in het afgelopen half jaar is meer dan gehalveerd.

Figuur 2.65: Verwacht bedrijfsresultaat, afgelopen jaar. Periode: 2021, 2020.



- Micro- en kleinbedrijf (5 tot 50 wp)
- Middenbedrijf
- Grootbedrijf

Bron: CBS

Ook over het bedrijfsresultaat van 2021 oordeelden ondernemers positiever dan over die van een jaar eerder (zie figuur 2.65). Ruim drie kwart van de ondernemers in het groot- en middenbedrijf verwachtte het afgelopen jaar winst te hebben gemaakt. Bij het micro- en kleinbedrijf (excl. zzp) gold dit voor ongeveer 66 procent.

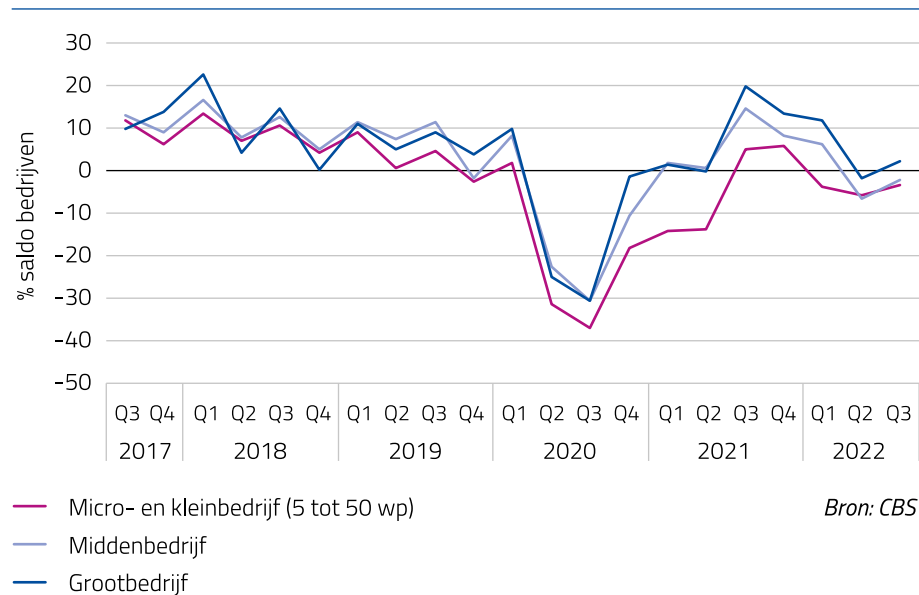


Mkb-ondernemers per saldo negatief over winstgevendheid

In de kwartalen voor corona zagen ondernemers⁶⁹ (vanaf 5 werkzame personen) de winstgevendheid van de drie voorgaande maanden veelal toenemen (zie figuur 2.66). Dit sloeg om tijdens de laatste drie kwartalen van het eerste coronajaar 2020. Toen waren er beduidend meer ondernemers negatief dan positief over de winstgevendheid van de drie voorgaande maanden. Zo zag per saldo maar liefst 37 procent van de ondernemers in het micro- en kleinbedrijf (vanaf 5 werkzame personen) de winstgevendheid in het derde kwartaal van 2020 afnemen.

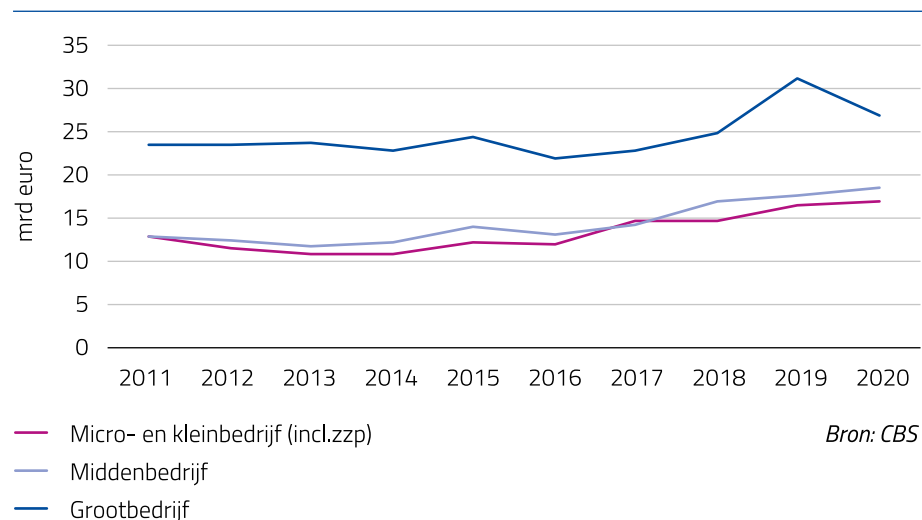
In de kwartalen die volgden liep het beeld per grootteklasse uiteen en zagen vooral ondernemers in het micro- en kleinbedrijf de winstgevendheid per saldo afnemen. Aan het begin van het derde kwartaal van 2022 zagen meer mkb-ondernemers de winstgevendheid afnemen, dan dat er ondernemers waren die de winstgevendheid zagen toenemen. Voor het micro- en kleinbedrijf (vanaf 5 werkzame personen) was dit per saldo 4 procent en in het middenbedrijf per saldo 3 procent van de ondernemers. Wel was het saldo minder negatief dan een kwartaal eerder. In het grootbedrijf waren ondernemers aan het begin van het derde kwartaal 2022 per saldo wel positief over de winstgevendheid.

Figuur 2.66: Winstgevendheid afgelopen drie maanden. Periode: 2017 3e kwartaal - 2022 3e kwartaal.



⁶⁹ Deze cijfers betreffen het totale bedrijfsleven vanaf 5 werkzame personen (excl. financiële instellingen en nutsbedrijven) en niet alleen de business economy.

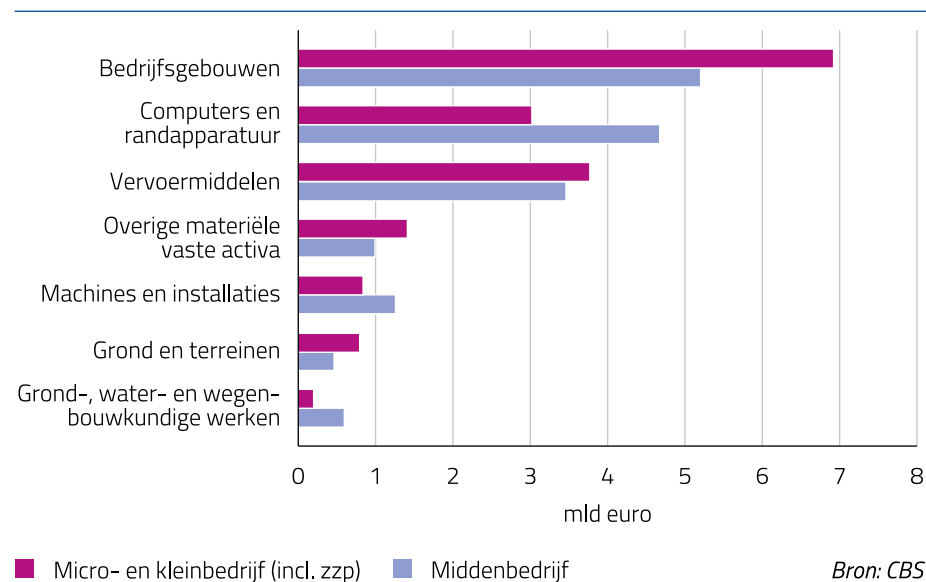
Figuur 2.67: Investerings in materiële vaste activa. Periode: 2011-2020.



Investerings van het mkb nemen toe

In 2020 investeerden mkb-bedrijven 35,6 miljard euro in materiële vaste activa als gebouwen, machines, vervoermiddelen en computers. De investeringen namen over de jaren gestaag toe en kwamen 41 procent hoger uit dan in 2016. De investeringen van het middenbedrijf waren nagenoeg gelijk aan die van het micro- en kleinbedrijf (incl. zzp). In het grootbedrijf namen de investeringen in de periode 2016-2019 met een vergelijkbaar tempo toe. Deze groei zette niet door in 2020; de investeringen lagen dat jaar 13 procent lager dan in 2019.

Figuur 2.68: Investerings in materiële vaste activa naar soort. Periode: 2020.



Mkb-bedrijven hebben in 2020 veruit het meest geïnvesteerd in bedrijfsgebouwen. Daarop volgen de investeringen in computers en randapparatuur, en vervoermiddelen. Cijfers over investeringen door het mkb in immateriële activa zijn tijdens dit onderzoek nog niet beschikbaar.



1.9 Internationale handel

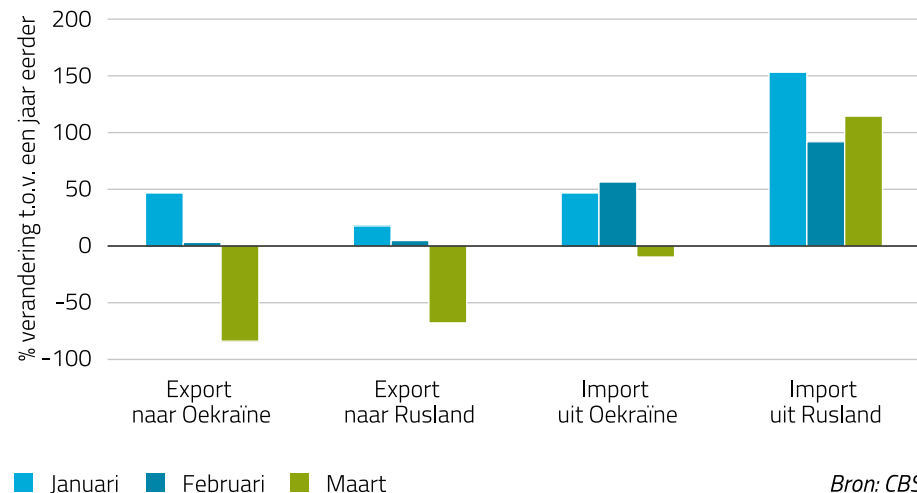
In deze paragraaf wordt de internationale handelspositie van mkb-bedrijven uitgelicht. Door de oorlog in Oekraïne worden ook handelaren met Oekraïne en Rusland geraakt. Hoeveel minder bedraagt de import uit en export naar deze landen in 2022? Vervolgens wordt gekeken welke grootteklasse binnen het mkb relatief het meest handelt met het buitenland en de grootste exportwaarde heeft.

Export naar Oekraïne en Rusland sterk afgenomen

De export van goederen vanuit Nederland naar Oekraïne daalde in maart 2022 met 84 procent ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder (zie figuur 2.69).

Figuur 2.69: Ontwikkeling import- en exportwaarde Nederland.

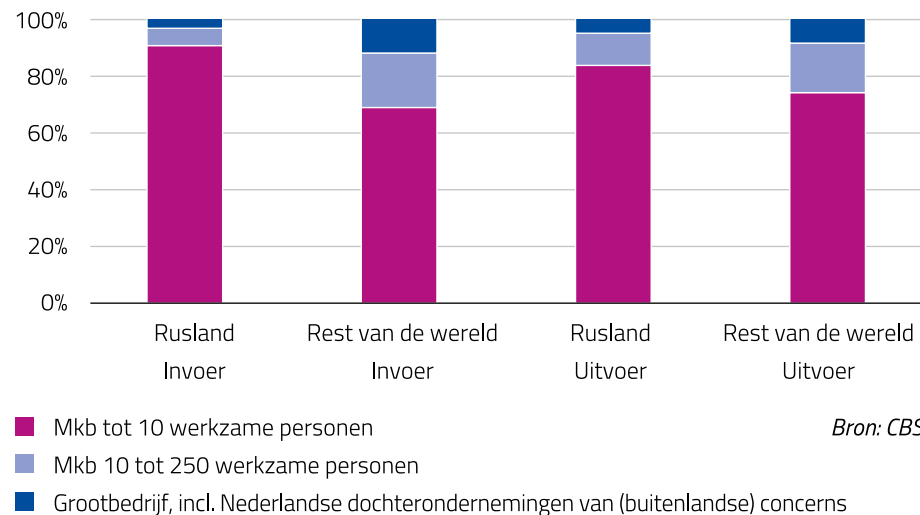
Periode: januari - maart 2022.



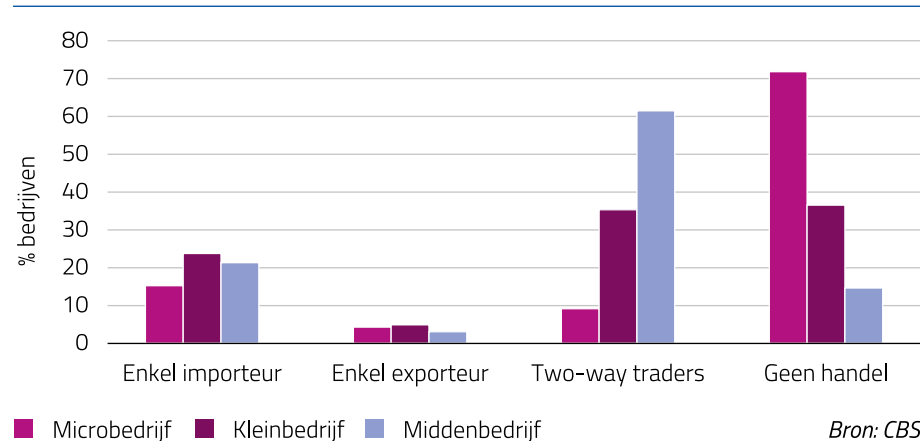
De goederenexport naar Rusland nam eveneens af (67 procent). Bij de goederenimport is het beeld anders. Door de sterke stijging van de prijs van minerale brandstoffen nam de waarde van de import uit Rusland fors toe (115 procent). De waarde van de import uit Oekraïne nam wel af.

Relatief veel handel tussen Nederland en Rusland loopt via het grootbedrijf (zie figuur 2.70). Bij zowel de invoer als de uitvoer naar de rest van de wereld is het belang van het grootbedrijf kleiner. In totaal waren er in 2021 ruim 3 duizend bedrijven die goederen naar Rusland exporteerden en bijna 2 duizend bedrijven die goederen importeerden uit Rusland.

Figuur 2.70: Handel Nederlandse bedrijfsleven naar Rusland. Periode: 2021.



Figuur 2.71: Importeurs en exporteurs. Periode: 2020.



Middenbedrijf handelt relatief het vaakst met buitenland

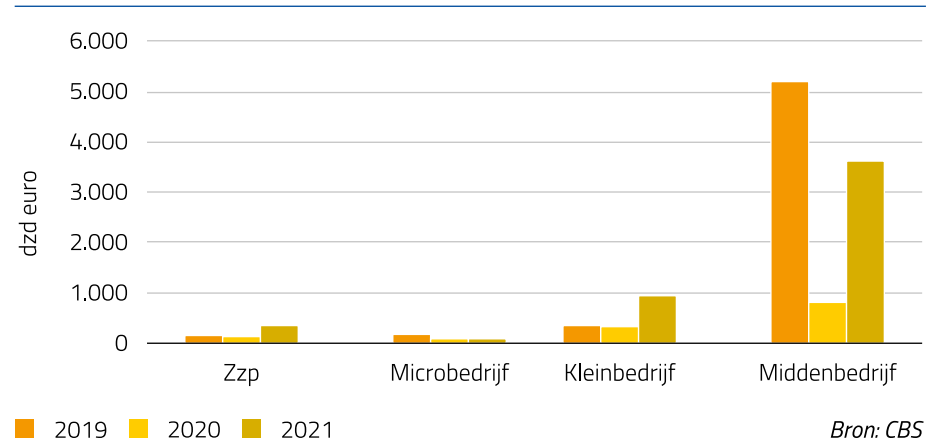
Het aantal mkb-bedrijven (exclusief zzp) dat in 2020 goederen en diensten in- of uitvoerde liep relatief gezien op per grootteklasse. Van het microbedrijf handelde bijna 30 procent van de bedrijven en voor het middenbedrijf ging dit op voor 85 procent (zie figuur 2.71). Vooral het aandeel bedrijven dat zowel importeerde als exporteerde (two-way traders) lag relatief hoog in het middenbedrijf. In absolute getallen handelde het microbedrijf het vaakst met het buitenland. Veruit de meeste mkb-bedrijven (exclusief zzp) zijn een microbedrijf.

Starters middenbedrijf hoogste exportwaarde

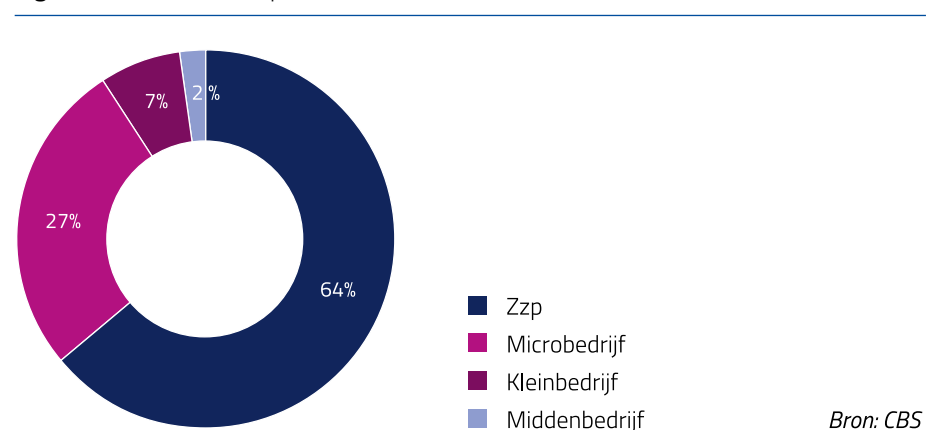
In het mkb was de gemiddelde exportwaarde van een startende goederenexporteur in 2021 het hoogst voor het middenbedrijf (zie figuur 2.72). De waarde was ruim driemaal zo hoog als een jaar eerder, maar wel lager dan in 2019. Bij het kleinbedrijf lag de gemiddelde exportwaarde per startende goederenexporteur wel hoger dan in 2019.

De totale handelswaarde van goederenexport was het hoogst bij zzp'ers. Dit komt doordat veruit de meeste mkb-bedrijven die in 2021 startten met goederenexport zzp'er waren (zie figuur 2.73).

Figuur 2.72: Gemiddelde handelswaarde goederenexportstarter. Periode: 2019-2021.



Figuur 2.73: Goederenexportstarters. Periode: 2021.



Begrippenlijst

Arbeidsproductiviteit > de toegevoegde waarde per voltijdsequivalent (VTE).

Hiermee wordt uitgedrukt hoeveel waarde er wordt toegevoegd per gewerkt uur.

Brede mkb > Het brede mkb wordt ook wel het 'innovatievolgende mkb' genoemd. Koplopers en achterblijvers vallen buiten de definitie.

Bruto binnenlands product (bbp) > de totale toegevoegde waarde van alle in Nederland geproduceerde goederen en diensten.

Business economy > de *business economy* wordt gevormd door bedrijven in private sectoren, met uitzondering van de financiële en de agrarische sector. Private bedrijven die actief zijn in publieke sectoren zoals onderwijs, cultuur en zorg behoren niet tot de *business economy*.

Conjunctuur > de schommelingen van de economische groei op korte termijn. Er is sprake van hoogconjunctuur als de economie meer dan gemiddeld groeit en van laagconjunctuur als de economie minder dan gemiddeld groeit.

Durfskapitaal > kapitaal dat aan bedrijven wordt verstrekt met een hoog groeipotentieel, een hoog rendement en/of een hoog risicokarakter.

Eigen vermogen > het verschil tussen de bezittingen en de schulden van een onderneming.

Grootbedrijf > bedrijven met 250 of meer werkzame personen.

Kleinbedrijf > bedrijven met 10 t/m 49 werkzame personen.

Liquiditeit > de mate waarin een onderneming haar lopende betalingsverplichtingen kan voldoen.

Microbedrijf > bedrijven met 2 t/m 9 werkzame personen.

Middenbedrijf > bedrijven met 50 t/m 249 werkzame personen.

Pre-seed > *pre-seed* is financiering in de vroegste levensfase van de onderneming. In deze fase is er vaak alleen een idee voor een product of dienst, waarbij *pre-seed* wordt gebruikt om de ontwikkeling van het product of dienst te financieren.

Productiviteit > zie: arbeidsproductiviteit.

Quasi-equity > een financieringsvorm tussen vreemd- en eigen vermogen in, bijvoorbeeld achtergestelde of converteerbare leningen.

Risicokapitaal > zie: durfskapitaal.

R&D personeel > personeel dat (gedeeltelijk) wordt ingezet voor de activiteiten op het gebied van onderzoek en ontwikkeling (R&D).

Scale-up > een doorgroeiende startup.

Startup > een jonge innovatieve technologie-gedreven onderneming met een schaalbaar businessmodel en internationale groeiambitie.

Snelle dalers > bedrijven waarvan de omzet in deze periode met meer dan twintig procent is gedaald ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder.

Solvabiliteit > de verhouding eigen vermogen ten opzichte van vreemd vermogen.

Snelle stijgers > bedrijven waarvan de omzet in deze periode met meer dan twintig procent is gestegen ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder.

Toegevoegde waarde > de waarde van een product of dienst (verkoop) minus de gemaakte inkoopkosten. Het betreft dus de waarde die tijdens een productieproces aan een product of dienst wordt toegevoegd.

Vacaturegraad > het aantal vacatures als percentage van het aantal banen van werknemers.

Verdienvermogen > het vermogen van bedrijven om in de toekomst waarde (te blijven) toevoegen.

Vreemd vermogen > het vreemd vermogen van een bedrijf wordt opgebouwd uit de betalingsverplichtingen of schulden die een bedrijf heeft

Werkgelegenheid > Werkgelegenheid is een breed begrip om de vraag naar arbeid uit te drukken (zowel onvervulde als vervulde arbeidsplaatsen). In dit Jaarbericht is werkgelegenheid, tenzij anders vermeld, gedefinieerd als het aantal vervulde arbeidsplaatsen, uitgedrukt in vte.

Vte > Voltijdsequivalent. Eén voltijdsequivalent komt overeen met een voltijdse werkweek van één werknemer. Twee parttime werknemers met ieder een halve baan vormen samen dus één vte.



Lijst van geïnterviewden en deelnemers expertmeetings

Geïnterviewden

Prof.dr. Derk Loorbach (Drift en Erasmus Universiteit Rotterdam)
Prof.dr. Peter Roosenboom (Rotterdam School of Management, Erasmus Universiteit Rotterdam)
Willemijn Schneyder (Swipeguide)
Prof.dr. Linda Steg (Rijksuniversiteit Groningen)
Prof.dr. Ton Wilthagen (Tilburg University)

Expertmeeting menselijk kapitaal (13 september 2022)

Monique Ansink (Jumbo Cargo Products)
Toon Borren (PicNic)
Pieter Duisenberg (Vereniging van Universiteiten)
Vivienne van Eijkelenborg (Difrax)
Marjolein ten Hoonte (Randstad Groep Nederland)
Camiel Jansen (Ministerie SZW)
Kemal Tas (Ledstores)
Laurens van Vliet (NL2025/NLgroeit)
Pieter Waasdorp (Ministerie EZK)
Ton Wilthagen (Tilburg University)

Expertmeeting verduurzaming (21 september 2022)

Rob Aarse (Transport en Logistiek Nederland)
Dai Forterre (Ministerie EZK)
Tabe van Hoolwerff (Ministerie EZK)
Saskia Hut (FlexPay)
Maureen Josef (B-SPOKEN)
Dursun Kilic (Niyata Energy)

Adrie van Kessel (JCvanKessel Bouw & Architectuur)
Steven Keulemans (De Clique)
Mareno de Kort (The Idealist)
Jeroen de Lange (De Groene Pluim)
Lon te Poel (Kamer van Koophandel)
Bob Rietveldt (Switchoffshore)
Janne Vereijken (Spring Company en MKB-Rotterdam)
Arthur Vankan (Dialogic)
Don Varekamp (Meal Tip)
Ellen van der Werff (Rijksuniversiteit Groningen)

Expertmeeting digitalisering (27 september 2022)

Tom Bouws (Kamer van Koophandel)
Jan van Buren (Lucom Benelux)
Remco van der Geest (Sprangers VanDenEnde)
Serge van der Goes (Gové b.v.)
Henriette Hoving (Spark Optimus)
Alexandra Jankovich (Spark Optimus)
Adriaan van Keulen (DHM-Vos b.v.)
Richard Moret (Ambition Group)
Rochelle Niemeijer (Nostics)
Arthur Vankan (Dialogic)
Pieter Waasdorp (Ministerie EZK)



Colofon

Deze publicatie is een uitgave van:

Nederlands Comité voor Ondernemerschap

Secretariaat

Ministerie van Economische Zaken en Klimaat
Directie Ondernemingsklimaat
Bezuidenhoutseweg 73, 2594 AC Den Haag

Interviews en verslagen expertmeetings

WentWerkt Journalistiek, Leiden
(Eric Went, Jos van Duinen, Marijn Kramp, Anje Romein)

Eindredactie

Chris Sol


Fotografie

Edwin Weers, Barbra Verbij, Wiebe Kiestra,
Jorgen Janssens, Lisa van Leeuwen, Shutterstock

Vormgeving

Optima Forma bv, Leidschendam-Voorburg

www.staatvanhetmkb.nl

 @ComitevoorO

 LinkedIn

Den Haag, november 2022



