

INZICHT MAGAZINE

Jaargang 3
December 2024 — Utrecht

AIZ

#3



INHOUD

Voorwoord: Verhogen arbeidsproductiviteit: veelzijdig, veelbelovend	5
Inspiratie	6
Arbeidsproductiviteit verhogen: hoe dan?	8
Actievere overheid?	12
Ontwikkelingen economie en arbeidsmarkt	14
Relevante actualiteiten voor de Utrecht Talent Alliantie (UTA)	15
Kerncijfers en belangrijke trends en ontwikkelingen	18
ArbeidsmarktInZicht: visie en doelstelling	22

COLOFON

Dit magazine is onderdeel van het arbeidsmarktplatform ArbeidsmarktInZicht (AIZ). AIZ is een initiatief van Etil Research Group (Etil).

Deze Utrechtse editie van ArbeidsmarktInZicht is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de Utrecht Talent Alliantie (UTA).

Met medewerking van Panteia.
Etil is datapartner van het CBS.



VOORWOORD

VERHOGEN ARBEIDSPRODUCTIVITEIT: VEELZIJDIG, VEELBELOVEND

De vele uitdagingen van onze samenleving vragen zonder uitzondering om aandacht voor de toekomstbestendigheid van de arbeidsmarkt: de krappe arbeidsmarkt, technologische vooruitgang en grote maatschappelijke ambities. Er een frisse blik nodig op de manier waarop we welvaart creëren en verdelen. Arbeidsproductiviteit krijgt daarbij gelukkig steeds meer aandacht. Op basis van gegevens van het CBS blijkt dat drie kwart van de ondernemers aangeeft maatregelen te nemen om de productiviteit binnen hun bedrijf te verhogen.

ArbeidsmarktInZicht biedt niet alleen inzicht in de regionale ontwikkeling van arbeidsproductiviteit, in dit magazine besteden we ook aandacht aan verschillende andere aspecten van het thema.

MEER MENSEN?

Een hogere arbeidsproductiviteit draagt bij aan onze toekomstige welvaart en wordt vaak gezien als dé oplossing voor personeelstekorten. Het gaat er immers om meer te produceren in minder tijd. Toch blijkt de praktijk weerbarstig en moeten werkgevers de mogelijkheden om de productiviteit te verhogen onderzoeken op de effectiviteit op korte en langere termijn. Bedrijven kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om extra mensen aan te nemen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Maar het inzetten van mensen uit deze groep kan de gemiddelde productiviteit tijdelijk verlagen. Anderzijds vergroot het inzetten van deze mensen juist de betrokkenheid, de diversiteit en de inclusie bij bedrijven en organisaties.

TECHNOLOGIE!

Technologie speelt een centrale rol in het verhogen van de arbeidsproductiviteit. *Arbeidsbesparende technologie*, zoals robots en automatisering, maakt processen efficiënter door routinetaken over te nemen. *Arbeidsondersteunende technologie*, waaronder AI, helpt werknemers om hun talenten beter te benutten. Daardoor kunnen onervaren medewerkers complexe taken vaak net zo goed uitvoeren als ervaren personeel. De verwachtingen ten aanzien van AI lopen overigens nogal uiteen. Sommigen voorspellen enorme sprongen in productiviteit, terwijl anderen waarschuwen voor beperkte impact. Het potentieel is groot, maar een nuchtere benadering blijft essentieel. In het uiterst relevante Draghi-rapport 'The future of European competitiveness' wordt het belang van technologische ontwikkeling sterk benadrukt. Door te leren van Amerikaanse innovatie, en deze over te nemen, kan de Nederlandse arbeidsproductiviteit toenemen.

ANDERE INNOVATIES

Innovatieve technologie is belangrijk, maar ook sociale innovatie speelt een belangrijke rol in het vergroten van de arbeidsproductiviteit. Het gaat erom een inspirerende cultuur te creëren waarin werkgevers en werknemers samen bouwen aan een werkomgeving die zowel productief als betekenisvol is. Dit vraagt om het aanpassen van werkstructuren, het bieden van meer autonomie en het verminderen van administratieve lasten. Kortom: inspirerend leiderschap dat alle ruimte biedt voor groei en verbetering.

INSPIRATIE

Dit magazine laat zien dat arbeidsproductiviteit meer is dan een abstract cijfer. Aandacht voor het verhogen van de arbeidsproductiviteit biedt volop kansen om het arbeidsaanbod te vergroten door werk betekenisvoller en duurzamer te maken. Koploperbedrijven spelen hierin een cruciale rol. Zij inspireren met nieuwe werkwijzen en maken innovatie tastbaar. Die voorbeelden bieden houvast om een arbeidsmarkt te realiseren die productief, inspirerend en toekomstbestendig is. Het is nu de tijd!

Jeroen Meuwissen

Manager arbeidsmarkt – Etil Research Group

December 2024

HOE EEN ANDERE MANIER VAN WERKEN EN HET INZETTEN VAN TECHNOLOGIE BIJDAGEN AAN HET VERHOGEN VAN DE ARBEIDSPRODUCTIVITEIT.



EEN HUIS BOUWEN IN ÉÉN DAG: ZO WERKT HET

Stel je voor: 's ochtends is er nog een lege kavel, en 's avonds staat er een compleet huis. Dat is mogelijk dankzij prefab-woningen. Op steeds meer plekken wordt er gebruik gemaakt van dit soort 'flitswoningen'. Het zijn gewone huizen, met drie verdiepingen, een keuken, woonkamer en zelfs een tuin.

Het geheim? Alles wordt in de fabriek voorbereid. Robots en medewerkers zetten complete muren, trappen en badkamers in elkaar. Op locatie wordt alles op zijn plaats gehesen en de onderdelen worden door monteurs binnen een dag geplaatst.

Prefab biedt zo niet alleen snelheid, maar kan ook een antwoord zijn op de woningcrisis. Deze bouwmethode drukt de kosten en verhoogt de productiecapaciteit, zonder dat toekomstige bewoners inleveren op comfort.

[Een huis gebouwd in één dag, wat krijg je dan?](#)

KRO-NCRV

TIJDWINST EN MEER EFFICIËNTIE BIJ DE POLITIE

Onlinefraude neemt de laatste jaren explosief toe, wat voor de politie jaarlijks een stortvloed aan aangiftes met zich meebrengt. Om het aangifteproces sneller en effectiever te laten verlopen heeft het AI-lab van de politie een AI-gestuurde chatbot ingericht. Daarmee worden aangiftes tijdens het invullen gecontroleerd op volledigheid.

Ontbreekt er bijvoorbeeld cruciale informatie, zoals een al dan niet gedane betaling? De chatbot stelt meteen de aanvullende vragen, zodat de aangifte volledig ingevuld op het bureau van de agenten belandt.

Voorheen moesten agenten vaak veel heen-en-weer vragen stellen en verhalen uitpluizen. Toch blijft een menselijke blik essentieel: elke aangifte wordt nog steeds zorgvuldig nagekeken om privacy en een goede afhandeling te waarborgen.

Deze balans tussen technologie en menselijk toezicht toont het potentieel van AI bij publieke diensten. Het betekent niet alleen meer efficiëntie, maar dankzij technologie wordt het werk slimmer en effectiever gedaan.

[Vlinders tellen, criminelen ontmaskeren en ontbossing voorspellen: deze Nederlanders zetten AI in voor een betere wereld](#)

NRC

AI VERSNELT BEHANDELPLANNEN VOOR BORSTKANKER

Een innovatie die een tijdswinst oplevert van gemiddeld van 30 minuten per patiënt. Voor het maken van een behandelplan bij borstkanker is het nodig om tumoren en omliggende organen in te tekenen. Dat was tot nu toe een tijdrovende klus. Dankzij nieuwe AI-modellen gebeurt dat nu grotendeels automatisch, waardoor 60% van de tijd voor het intekenen van de organen en 40% voor het intekenen van de tumoren wordt bespaard. Bovendien kunnen ze in 86% van de gevallen een bestralingsplan leveren dat na kleine aanpassingen direct bruikbaar is.

Het Catharina Ziekenhuis in Eindhoven speelt een voortrekkersrol in deze ontwikkeling. Radiotherapeuten controleren de automatische plannen uiteraard zorgvuldig, maar de grootste winst zit in het voorbereidende werk. Deze tijdswinst is essentieel in een sector die onder druk staat door vergrijzing en personeelstekorten. Volgens onderzoeker Nienke Bakx is dit een investering in duurzame gezondheidszorg, waar innovatie niet alleen patiënten, maar ook zorgverleners ondersteunt.

[Met AI gegenereerde behandelplannen voor borstkanker leveren nodige tijdswinst op.](#)

SNELLE DIAGNOSE HARTFALEN: TIJDWINST EN BETERE ZORG

Hartfalen vroegtijdig herkennen is voor huisartsen vaak lastig, omdat symptomen als kortademigheid ook bij andere aandoeningen voorkomen. AI-technologie gekoppeld aan de Eko Duo-stethoscoop stelt binnen 15 seconden een betrouwbare diagnose.

Deze innovatie maakt gebruik van elektrocardiogrammen (ECG's) en hartgeluiden om te bepalen of de hartpompwerking verzwakt is. Dat levert snellere diagnoses en gerichtere behandelingen en voorkomt onnodige vervolgonderzoeken. Vroege detectie is cruciaal, immers tijdige behandeling

[Snelle diagnose hartfalen dankzij AI-algoritme en stethoscoop](#)

ICT&health

verhoogt de overlevingskans van de patiënt en beperkt langdurige behandelingen.

Deze tool lijkt een gamechanger, omdat huisartsen voortaan tijdens een regulier onderzoek direct hartfalen kunnen uitsluiten of vaststellen. Daarmee maakt de technologie niet alleen de zorg efficiënter, maar wordt er ook een kosteneffectieve oplossing geboden. Innovaties zoals deze vormen een belangrijke stap richting toegankelijke, toekomstbestendige gezondheidszorg.



ZELFSTANDIG, BETROKKEN EN PLEZIERIG SCHOONMAKEN

Bij Schoongewoon werken schoonmakers niet onder een traditionele baas, maar als zelfstandig lid van een werknemerscoöperatie. Dit innovatieve model biedt betere werkomstandigheden, direct contact met opdrachtgevers en meer zeggenschap over het werk. Het resultaat is dat schoonmakers meer betrokkenheid en werkplezier ervaren.

De schoonmakers van de coöperatie werken overdag, zodat ze echt onderdeel worden van het bedrijf waar ze komen. Er zijn ook geen strakke werkinstructies, maar in samenwerking en overleg wordt bepaald wat schoon is en wanneer dat nodig is. Door deze aanpak wordt het werk betekenisvoller en is er vrijwel geen ziekteverzuim. Naast inspraak in hun dagelijkse werk, kunnen leden meedenken over de koers van de coöperatie en delen ze in de winst.

De aanpak van Schoongewoon laat zien dat door meer autonomie en betrokkenheid niet alleen de werkomstandigheden verbeteren, maar dat ook de productiviteit wordt verhoogd.

[Ondernemende schoonmakers werken met plezier](#)



MISSION (IM)POSSIBLE: MEER ZORG MET DEZELFDE MENSEN

Hoe regel je de zorg voor twee keer zoveel patiënten met hetzelfde aantal verpleegkundigen, zonder in te leveren op kwaliteit of werkplezier? Het Utrechtse St. Antonius Ziekenhuis werkt met het ambitieuze project Mission (Im)possible aan toekomstbestendige zorg waarin efficiëntie en werkplezier hand in hand gaan.

De aanpak richt zich op herontwerp van zorgprocessen, de kracht van samenwerking, technologie en een nieuwe rolverdeling. Op twee afdelingen zijn innovaties getest, waaronder een digitaal portaal dat patiënten meer regie geeft en administratieve lasten vermindert. Verder worden naast actief betrokken bij zorgtaken, wat verpleegkundigen per dagdienst een half uur tot een uur tijd oplevert om te focussen op essentiële zorg. Bovendien ontstaat er een betere samenwerking tussen patiënten, naast en zorgprofessionals. Inmiddels worden het digitale portaal en de naastenparticipatie in het hele ziekenhuis ingevoerd.

Dit project laat zien dat innovatie begint bij vertrouwen in zorgprofessionals en de durf om verandering aan te pakken.

Meer weten? [Kijk hier](#)

ARBEIDSPRODUCTIVITEIT VERHOGEN: HOE DAN?

De Nederlandse arbeidsmarkt is niet klaar voor de vele uitdagingen waar ons land mee te maken heeft. Arbeidsmarkthoogleraar Ton Wilthagen van de Universiteit van Tilburg noemt de arbeidsmarkt zelfs de achilleshiel van onze samenleving. Eén oplossingsrichting, besproken in het [vorige magazine](#), is Leven Lang Ontwikkelen: veel, voortdurende aandacht voor leren en ontwikkelen. Het verhogen van de arbeidsproductiviteit is een andere oplossing.

Kort door de bocht wordt de arbeidsproductiviteit bepaald door wat werknemers produceren: het BBP gedeeld door het aantal gewerkte uren. 'De gemiddelde arbeidsproductiviteit is de toegevoegde waarde gedeeld door het aantal werknemers, waarbij de toegevoegde waarde de productie is minus het intermediair verbruik', zo luidt de definitie. Het intermediair verbruik betreft hierbij alle goederen en diensten van derden die organisaties bij andere organisaties hebben gekocht. De arbeidsproductiviteit stijgt als werkenden efficiënter werken of meer uren werken. Oftewel: wanneer elke werkende meer productie levert, zijn er minder werkenden nodig. En dat kan bijvoorbeeld door technologische hulpmiddelen (beter) in te zetten.

CRUCIAAL

Een belangrijke reden om snel een hogere arbeidsproductiviteit te bereiken is de demografie. Het werk in de zorg neemt bijvoorbeeld fors toe door het stijgende aantal (zeer) oude mensen die veel zorg nodig hebben. Daarnaast worden de werkenden zelf gemiddeld ouder, waardoor er minder mensen beschikbaar zijn voor het fysiek zware werk in de verschillende sectoren. De rem die het kabinet wil zetten op (arbeids-)migratie vormt een extra beperking op de beschikbaarheid van fysiek sterk, jong arbeidsaanbod. De komende decennia moet hetzelfde aantal of minder werkenden steeds meer werk doen.

Behalve deze binnenlandse arbeidsmarkt vraagstukken vormt ook de concurrentie met landen als China en India en de VS een belangrijk argument voor het stimuleren van de arbeidsproductiviteit. Technologische ontwikkeling en economische groei om de concurrentieslag op zijn minst te overleven (zie het in september aan de Europese Commissie gepresenteerde [rapport Draghi](#)) wordt alleen bereikt door vol in te zetten op innovatie en efficiënter werken.

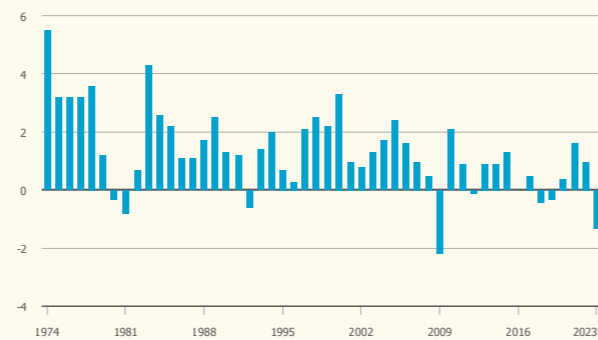
WAT WE WEL EN NIET WETEN

OVER TOENAME VAN DE ARBEIDSPRODUCTIVITEIT

Van 1974 tot 2013 nam de arbeidsproductiviteit toe met gemiddeld 1,5%. Vooral in de zeventiger en negentiger jaren werd er per medewerker gemiddeld fors meer 'geproduceerd'. Maar sinds 2013 bedraagt de gemiddelde groei per jaar slechts 0,4%. Arbeidsproductiviteit wordt in de economische literatuur druk bediscussieerd; de meningen lopen nogal uiteen wat betreft de verklaringen voor de afnemende groei.

Arbeidsproductiviteit ¹⁾

% verandering t.o.v. een jaar eerder



* voorlopige cijfers

¹⁾ De data voor de jaren voor 1995 is op basis van andere methoden, waardoor hier een methodebreuk is.

Bron: CBS

Dit is wanneer de arbeidsproductiviteit minder groeit:

- Jaren van crisis.** De kredietcrisis in 2009 en de energiecrisis in 2023 ten gevolge van de Oekraïne-oorlog werkten negatief door op de arbeidsproductiviteit.
- Het beperken van de gaswinning.** Het CBS heeft de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit naar sector uitgesplitst. Daaruit blijkt dat in het afgelopen decennium vooral in de gaswinning (= delfstoffenwinning) de arbeidsproductiviteit fors afnam en dat de gaswinning ook één van de redenen was voor de toenemende arbeidsproductiviteit in de jaren zeventig. Toch kan dit niet de enige reden zijn, want in de ons omringende landen - zonder grote benutte gasvoorraden - ontwikkelt de arbeidsproductiviteit zich ongeveer net zo matig als bij ons.
- Werklozen met een afstand tot de arbeidsmarkt.** Toen in 2018, 2019 en 2023 de arbeidsmarkt erg krap werd, konden ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werk krijgen. Deze nieuwe werkenden zijn uiteraard niet meteen volledig productief. Om hen te begeleiden worden bovendien vaak ervaren medewerkers ingezet. Beide factoren drukken de arbeidsproductiviteit.

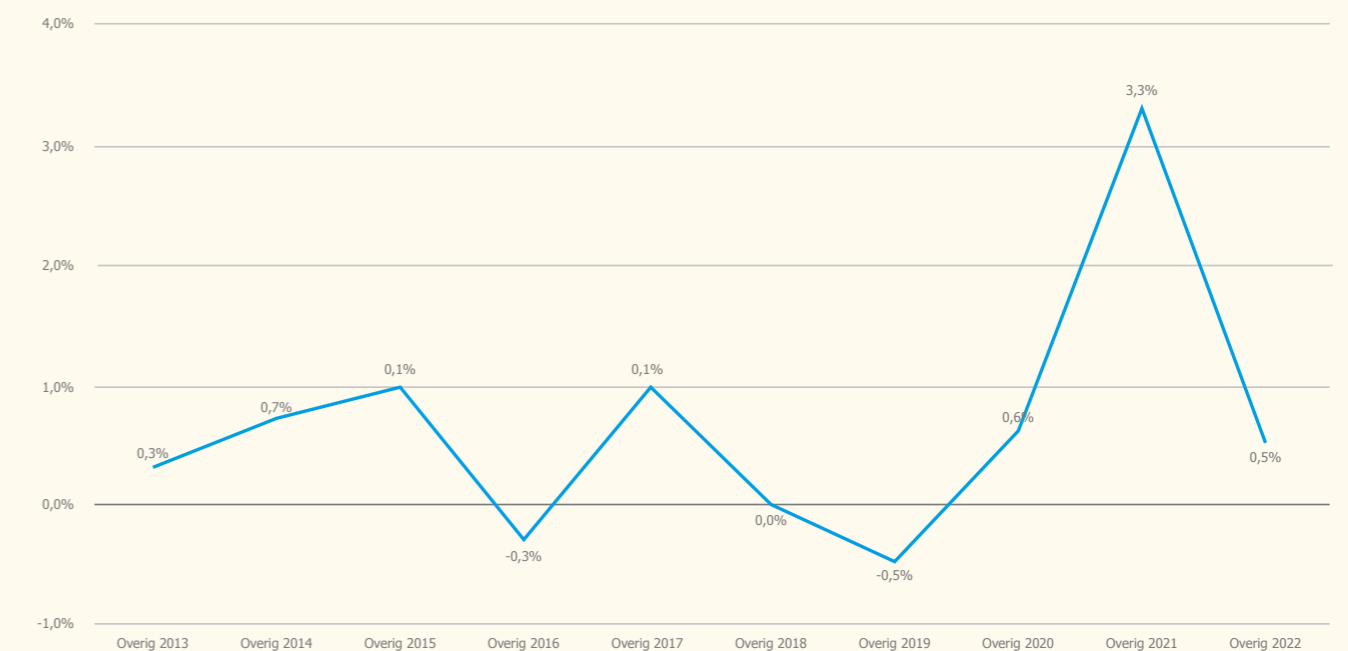
Het zou mooi zijn als technologie ingezet wordt om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen. En om mensen aan het werk én productief te houden die vanwege een gezondheidsprobleem hun baan dreigen te verliezen. Hiervoor bestaan de nodige mogelijkheden, blijkt uit een [onderzoek van Panteia](#) voor de gemeente Den Haag. Zorgmedewerkers op mbo-niveau 1 en 2 kunnen door inzet van zorgtechnologie bijvoorbeeld complexere zorgtaken uitvoeren.

ARBEIDSPRODUCTIVITEIT UTRECHT

Utrecht volgt in grote lijnen de landelijke ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit, al is er in de periode 2015 - 2022 een iets grotere toename dan landelijk. Net als landelijk daalt in 2018 de arbeidsproductiviteit, maar in 2019 bleef de arbeidsproductiviteit gelijk in tegenstelling tot de landelijke daling. Een duidelijke verklaring hiervoor ontbreekt vooralsnog.

Zie ook: [ArbeidsmarktInZicht - De paradox van afnemende productiviteitsgroei in Utrecht](#)

Ontwikkeling arbeidsproductiviteit Utrecht Groot (UTA)



— Ontwikkeling arbeidsproductiviteit o.b.v. gewerkte uren

Bron: CBS

TOEKOMST VOOR DE ARBEIDSPRODUCTIVITEIT?

De arbeidsproductiviteit kan de komende jaren toenemen, mits de juiste maatregelen worden genomen. Bij het uitblijven van een crisis, met een geminimaliseerde gaswinning en een zeer lage werkloosheid moet dat mogelijk zijn. Het CPB voorspelt dan ook een toename van de arbeidsproductiviteit met 1%. Dit ondanks de verwachting dat steeds meer werkenden verantwoordelijk worden voor mantelzorg voor ouderen en daardoor minder tijd hebben om (extra) te werken. Een andere rem op groei van de arbeidsproductiviteit vormt het gevoel dat werkgevers in de huidige krappe arbeidsmarkt niet snel zullen overgaan tot ontslag als iemand wat minder hard werkt.

Het mkb, waar twee derde van het personeel in Nederlandse bedrijven werkt, heeft over de hele linie een lagere arbeidsproductiviteit dan het grootbedrijf, dat door zijn schaalvoordelen beter kan investeren in nieuwe technologieën. Het mkb heeft minder geld om daarin te investeren, aldus het [Jaarbericht 'Staat van het mkb 2024'](#) van het Nederlands Comité voor Ondernemerschap.

De regio's Utrecht en Gooi en Vechtstreek kennen veel dienstverlenende bedrijven die werken op basis van 'uurtje factuur'. Dit stelt grenzen aan de arbeidsproductiviteit, zoals ook het Regioplan Utrecht van de Human Capital Agenda ICT in een recent rapport stelt.



ARBEIDSPRODUCTIVITEIT VERHOGEN

Dankzij online vergaderen is sinds de coronapandemie al belangrijke winst behaald. Reistijd wordt voorkomen of beperkt en online vergaderen blijkt efficiënter. Ook het toenemende gebruik

van QR-codes in de horeca en bij webwinkels levert tijdswinst op. Vooral AI lijkt grote kansen te bieden, al zijn er nu nog de nodige kinderziektes te overwinnen. Op termijn lijken daardoor minder theoretisch opgeleiden nodig. Het CPB voorspelt voor de periode tot 2028 een gemiddelde toename van de arbeidsproductiviteit met 1%. Om dat te halen zijn extra inspanningen nodig: inzetten op arbeidsbesparende technologie.

WEERSTAND

Arbeidsbesparende technologie blijkt met name te worden omarmd als de werkgever er financieel profijt van heeft, of als er echt geen personeel te krijgen is. In de industrie is, mede door personeelstekorten, al veel geïnvesteerd in robotisering. In de zakelijke dienstverlening heeft digitalisering voor aanzienlijke besparingen op personeel gezorgd. Het is zaak om ook in andere sectoren de mogelijkheden van arbeidsbesparende technologie te onderzoeken.

De reden voor het inzetten van technologie ligt niet op de eerste plaats bij arbeidsbesparing, ook het verhogen van de kwaliteit kan een reden zijn. Dat bevordert dan de concurrentiepositie, al is het geen oplossing voor het personeelstekort. Wel blijkt er zowel bij zittend personeel als bij klanten/cliënten nogal eens weerstand te zijn, bijvoorbeeld tegen robotisering. Men geeft de voorkeur aan menselijk contact. In afgelegen gebieden van Scandinavië is er inmiddels al geen keuze meer: er is geen personeel in de buurt en dat maakt de invoering van zorgtechnologie gemakkelijker.

Er blijkt zowel bij zittend personeel als bij klanten/cliënten nogal eens weerstand te zijn, bijvoorbeeld tegen robotisering.

Ook innovatie en concurrentie met landen met meer goedkope arbeid kunnen een belangrijke reden zijn om in te zetten op technologische aanpassingen, waardoor arbeid vervolgens efficiënter wordt. In enkele sectoren hebben de arbeidsorganisaties echter bewust de keuze gemaakt om in te zetten op goedkope arbeid in plaats van robotisering. In de tuinbouw, de distributiecentra en de vleesverwerkende industrie bleef de inzet van arbeidsmigranten populairder.

OPTIE: AANPASSINGEN VOOR BETER & PRODUCTIEVER WERK

Een deel van het arbeidsaanbod lijkt niet te matchen met de vraag naar arbeid. Met opleidingen en aanpassing van vacatures kan de aansluiting tussen vraag en aanbod verbeterd worden. Een tweede groep betreft deeltijdwerkers die meer uren zouden kunnen werken. En ten derde zijn er mensen die meer skills in huis hebben dan nodig zijn voor het werk dat ze doen.

En dan is er nog het deel van de arbeidsvraag dat bestaat uit laagwaardige arbeid die geen werkplezier oplevert en slechts leidt



tot verzuim en burn-out, zoals flitsbezorging. Hans Stegeman, de hoofdeconoom van de Triodosbank, stelt voor om eens goed na te denken over het afschaffen van bepaalde procesgerichte taken die niets toevoegen. Dit binnen een breed scala van beroepen. Arbeidseconoom Ronald Dekker van TNO pleit er in een artikel in ESB¹ voor om meer te mikken op kwalitatief hoogwaardige arbeid.

OPTIE: STERK INZETTEN OP INNOVATIEVE EN GOEDLOPENDE BEDRIJVEN

In de meeste sectoren realiseren de 5% beste presteerders ongeveer de hele toename van de arbeidsproductiviteit. In een recent artikel in het Financieel Dagblad ziet Mathijs Bouman de verklaring in de afgenomen tucht van de markt². Blijkbaar kunnen heel wat bedrijven straffeloos afzien van innovatie en productiviteitswinst. Bouman stelt vervolgens dat het kabinet zou moeten kiezen voor een strenger kartelbeleid, meer marktwerking, afbouwen van de 'compensatiemaatschappij' (het ondersteunen van bedrijven waar het slecht mee gaat) en het opengooien van de Europese markt. Meer concurrentie en afscheid nemen van slecht lopende bedrijven zorgt in de visie van Bouman voor meer innovatie en betere prijzen voor betere producten.

Ook het CPB pleit voor het verschuiven van investeringen in de minder productieve naar de meer productieve sectoren en bedrijven.

Het is natuurlijk moeilijk te bepalen wat de komende jaren de goed lopende bedrijven zullen zijn. Booking.com bijvoorbeeld was jarenlang een groeibriljant, maar op dit moment vinden er reorganisaties plaats. Toch pleit ook het CPB (in de bijlage bij het Centraal Economisch Plan over de arbeidsmarktcrisp van begin 2024) voor het verschuiven van investeringen in de minder productieve naar de meer productieve sectoren en bedrijven. Vooral een deel van de bedrijven in de sectoren tuinbouw, distributie en vleesverwerking laten een lage productiviteit zien. Hier wordt geen arbeidsbesparende technologie ingezet, omdat het

meer winst oplevert om op grote schaal personeel in te zetten, en dan met name arbeidsmigranten.

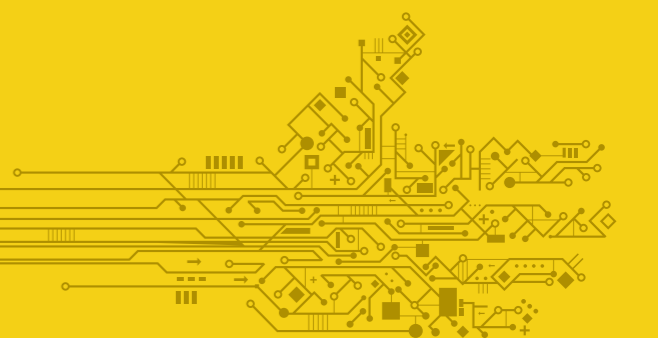
OPTIE: INVESTEREN BINNEN ARBEIDSORGANISATIES

Als werknemers minder tijd hoeven te besteden aan administratieve verplichtingen en processen en (mede daardoor) meer betrokken worden bij de organisatie waar ze werken, zal de productiviteit toenemen. Arbeidseconoom Ronald Dekker van TNO ziet in een recent artikel dan ook meerwaarde in investeringen in sociale innovatie en werkplezier. Hij wijst daarbij op voorbeelden van innovaties in de zorg in Noord-Brabant. Expert in flexarbeid Wim Davidse benadrukt op LinkedIn het belang van het verlagen van de regeldruk en het verhogen van het *employee engagement*. De arbeidsmarktpartijen die stellen dat de arbeidsproductiviteit omhoog moet, met de Utrecht Talent Alliantie voorop, pleiten ook voor meer investeringen in Levenlang Ontwikkelen (LLO). Goed opgeleide medewerkers werken efficiënter.

CONCLUSIE

Al met al zijn er de nodige mogelijkheden om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Daarvoor zijn echter duidelijke keuzes nodig, bijvoorbeeld in de vorm van het georganiseerd afschaffen van nutteloze banen en het stoppen met investeren in laagproductieve sectoren of slechtlopende bedrijven. Tenzij bedrijven in die sectoren hun productiviteit door technologische aanpassingen flink vergroten. Ook investeren in R&D is hard nodig, dus juist niet bezuinigen. Verder zijn voor het verhogen van de arbeidsproductiviteit andere en betere vaardigheden nodig op het gebied van informatiegeletterdheid en computationeel denken.

Gebeurt er niets, dan zal op enig moment de wal het schip keren en worden robots en AI noodzakelijkerwijs de oplossing voor de groeiende arbeidstekorten. We kunnen dit echter beter vóór zijn en tijdig keuzes maken.

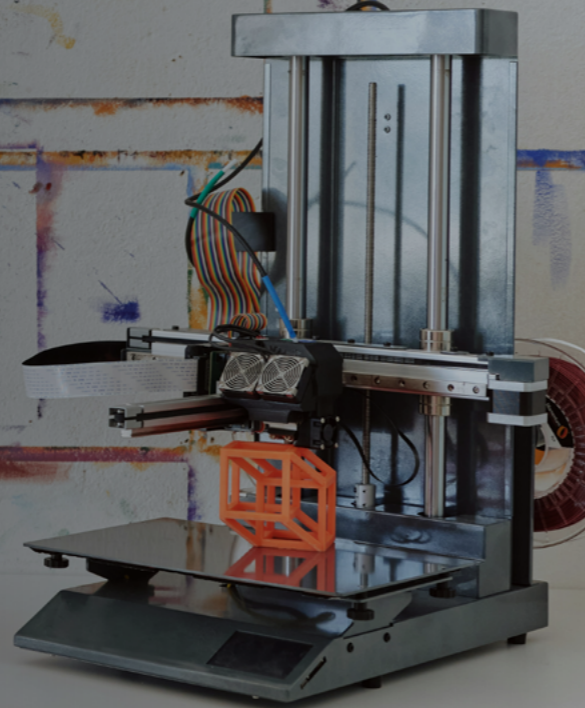


¹ Ronald Dekker, "Kwalitatief perspectief op onbenut arbeidspotentieel kan welvaart verhogen" in: *Economisch-Statistische Berichten*, 23 oktober 2023.
² "Voor een hogere productiviteit is vooral meer marktucht nodig" in: *Financieel Dagblad*, 10 november 2024.

ACTIEVERE OVERHEID?

Op tal van niveaus zijn er kansen om op inzet van arbeid te besparen. De voorzitter van de Koninklijke Metaalunie, Mark Helder, riep onlangs in een persbericht op tot een 'Actieprogramma Arbeidsproductiviteitsverhoging mkb', waarbij technologische innovaties zoals AI, robotica en Internet of Things (IoT) breed moeten worden omarmd. Hij pleitte voor een actievere rol van de overheid. Het lijkt er echter op dat het kabinet het bedrijven niet gemakkelijk maakt verder te innoveren. Er is sprake van bezuinigingen op het hoger onderwijs en op uitgaven op het gebied van R&D. Ook worden er plannen gemaakt om kennismigratie en het aantal internationale studenten te beperken. Ook is het de vraag hoe en in welke mate recente politieke ontwikkelingen als het presidentschap van Donald Trump de relatie met landen als de VS, China en India gaan beïnvloeden.

De vraag is hoe en in welke mate recente politieke ontwikkelingen als het presidentschap van Donald Trump de relatie met landen als de VS, China en India gaan beïnvloeden.



REGEERPROGRAMMA EN SZW

Het regeerprogramma van het kabinet Schoof bevat een afzonderlijke paragraaf over het bestrijden van de arbeidsmarktkrapte. Daarin stelt men voor de krapte langs vijf lijnen aan te pakken, wat niet altijd haalbaar lijkt:

1. *De kwaliteit van het werk verhogen.* Daaraan werkt het kabinet met het zogeheten arbeidsmarktpakket, waarover hieronder meer.
2. *Keuzes werk wel en niet te stimuleren.* Als keuzes benoemt het kabinet de krimp van de overheid en het stopzetten van de groei van het aantal werkenden in de zorg. Daarbij wordt de huidige te hoge werkdruk in de zorg en bij uitvoeringsorganisaties van de overheid (waar het meeste personeel werkt) buiten beschouwing gelaten.
3. *Inzet op technologie.* Dit in samenwerking met het bedrijfsleven. De bezuinigingen op het hoger onderwijs lijken hiermee in strijd.
4. *Verhoging van de arbeidsparticipatie.* Hiermee is weinig winst te boeken en bovendien zal dit in eerste instantie de arbeidsproductiviteit juist drukken.
5. *Betere matching op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld via de Regionale Werkcentra.* Op het gebied van matching van werkzoekenden aan banen doet Nederland het al erg goed. Veel winst is er op dit gebied niet meer te boeken.

ARBEID UIT HET BUITENLAND

Wat het kabinet niet wil, is het bevorderen van kennismigratie, rechtstreeks door buitenlandse werkenden naar ons land te halen en indirect door buitenlandse studenten naar Nederland te trekken. Het kabinet wil echter minder arbeidsmigranten en buitenlandse studenten. Medio november 2024 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daartoe een aantal voorstellen gedaan. Zo komt in 2025 een Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) naar de maatschappelijke kosten en baten van arbeidsmigratie. Verder volgt er een adviesaanvraag aan de SER en komt er een migratietop waar werkgevers- en werknemersorganisaties afspraken moeten maken om arbeidsmigratie te beperken.

Er is een aantal concrete voorstellen gedaan die de kennismigratie beperken. Dat betreft onder andere een hogere salarishoogte voor de expatregeling, het snoeien in de belastingvrije vergoeding voor werknemers die in het buitenland wonen en tijdelijk in Nederland werken en het aanscherpen van de kennismigrantenregeling, zodat die op bepaalde groepen werknemers niet meer van toepassing zou kunnen zijn.

HET ARBEIDSMARKTPAKKET

De maatregelen uit het zogeheten arbeidsmarktpakket en andere flankerende maatregelen om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren worden in het regeerakkoord niet nader genoemd. Het toelatingsstelsel voor uitzendondernemingen dat een halt

zou moeten toeroepen aan malafide uitzenders gaat echter vooralsnog niet door. Over de wet die arbeid minder flexibel moet maken heeft de Raad van State een negatief advies uitgebracht. Op maatregelen tegen schijnzelfstandigheid – die ook veel voorkomt onder arbeidsmigranten – staat grote druk.

Vanuit sommige regeringspartijen wordt flink gelobbyd tegen de wetten VBAR (verduidelijking zzp-schap) en BAZ (verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen). Hoewel het de bedoeling is dat de Belastingdienst vanaf januari 2025 in het kader van de wet DBA gaat handhaven op schijnzelfstandigheid, lijkt dit vooralsnog niet haalbaar vanwege capaciteitsproblemen. Inmiddels blijkt dat opdrachtgevers en (schijn-)zelfstandigen vanwege de hoge boetes bang zijn geworden en preluderen op een strengere handhaving. Werkgevers laten zzp'ers gaan en zzp'ers nemen bepaald werk niet meer aan of worden alsnog werknemer.

Over de wet die arbeid minder flexibel moet maken heeft de Raad van State een negatief advies uitgebracht.

Op maatregelen tegen schijnzelfstandigheid – die ook veel voorkomt onder arbeidsmigranten – staat grote druk.

Vanuit sommige regeringspartijen wordt flink gelobbyd tegen de wetten VBAR en BAZ.

ONTWIKKELINGEN ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT

0,8% ↑

Economische herstel in het derde kwartaal van 2024 groeide het BBP met 0,8%, voornamelijk door groei van de uitgaven van consumenten en overheid. Hiermee lijkt **de dreiging van een recessie voorbij**.

Vergrijzing

Het aantal jaren dat ouderen naar verwachting AOW ontvangen is iets afgenomen door de sterfte van ouderen tijdens de coronapandemie. Dit is aanleiding om de AOW-leeftijd in 2030 op 67 jaar en drie maanden te houden.

Desondanks is een sterke vergrijzing van de (beroeps) bevolking te verwachten. Dit speelt des te sterker wanneer de immigratie wordt beperkt, want veel immigranten zijn jonger dan 25 jaar.

Arbeidsmarkt blijft krap

UWV typeerde de arbeidsmarkt in het tweede kwartaal, net als in het eerste kwartaal als krap. De krapte lag op de grens met 'zeer krap'. Het aantal vacatures is iets meer gestegen dan het aantal werkzoekenden.

Conjunctuur indicatoren

Het aantal vacatures blijft hoog, maar ligt nu onder de langjarige trend. Het vertrouwen van producenten en consumenten neemt verder af. Daarmee liggen slechts twee van de dertien conjunctuurindicatoren in oktober 2024 boven de langjarige trend.

Met 3.500 personeelsleden is het faillissement van Blokker qua omvang derde in de reeks faillissementen in de winkelstraat sinds 2009.

Bij dit soort ketens wordt minder gewinkeld, maar andere winkels zien juist meer publiek.

5,1% ↓

Ziekteverzuim

In het tweede kwartaal van 2024 nam volgens het CBS het ziekteverzuim af, zoals bijna elk tweede kwartaal: tot 5,1%.

Het ziekteverzuim ligt daarmee bijna 1% hoger dan vóór de covidpandemie. Mogelijk is long covid daarvoor een verklaring.

In Utrecht en omliggende regio's is de arbeidsmarkt zeer krap, met de grootste spanning in Midden-Utrecht. In Gooi en Vechtstreek is de krapte iets minder voelbaar.

Regionale economische verschillen

Groningen, Drenthe (afbouw van de gaswinning), IJmond (Tata) en Gooi en Vechtstreek zagen een krimp in de economie, terwijl die in regio's zoals Groot-Amsterdam en Zuidoost-Brabant groeide. De economie in Utrecht groeide licht.

Sectoraal doet de grootste krapte op de arbeidsmarkt zich voor in sommige technische beroepen zoals elektrotechnisch ingenieurs, machinemonteurs en automonteurs en verder bij gespecialiseerd verpleegkundigen en militair personeel. De vraag naar creatieve beroepen en administratief personeel is relatief gering, terwijl het aanbod redelijk stabiel blijft.

Werkgelegenheid en werkloosheid

Het aantal banen en de werkgelegenheid namen in het derde kwartaal van 2024 volgens het CBS licht af.

Seizoensgecorrigeerd was er juist een lichte toename te zien. De werkloosheid steeg landelijk licht met 4.000 personen.

Het werkloosheidspercentage ligt net als eerder in het jaar op 3,7%. Tegelijkertijd blijft het aantal WW-uitkeringen toenemen.

RELEVANTE ACTUALITEITEN VOOR DE UTRECHT TALENT ALLIANTIE (UTA)

ARBEIDSMOBILITEIT

Landelijk blijkt de arbeidsmobiliteit in het tweede kwartaal van 2024 nauwelijks veranderd ten opzichte van het eerste kwartaal van 2024 en het tweede kwartaal van 2023. Het gaat daarbij voor ongeveer een derde om personen van onder de 25 jaar. Alleen bij deze groep is sprake van (kleine) mutaties in de aantallen.

Zie: www.cbs.nl

Op de veel geraadpleegde [website van de Human Capital Agenda Topsectoren](#) staat een arbeidsmarktmonitor met data over de stromen op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om het aantal mensen dat in een sector werkzaam is (het arbeidsvolume) én om hoeveel mensen de sector in- of uitstromen (de arbeidsmarktstromen). Helaas wordt hierin geen onderscheid gemaakt tussen personen van boven en onder de 25 jaar. Dat er in de detailhandel veel jongeren werken, kan bijvoorbeeld verklaren waarom de mobiliteit in die sector erg groot is. Verder worden uitzendkrachten en gedetacheerden toegekend aan de SBI-code voor uitzend- en bemiddelingsbureaus en niet aan de sector naar waartoe ze uitgeleend zijn.

Zie ook het [UTA-dashboard](#) met actuele informatie over de ontwikkelingen.

Het CBS heeft de loopbaanpaden van zorgwerkers tussen 2011 en 2021 in kaart gebracht. Na tien jaar werkt minder dan de helft van de werkenden nog in de oorspronkelijke branche, is te zien in de tabellen van het CBS over de stromen in zorg en welzijn. Een derde van de werknemers die in 2011 in de zorg en welzijn werkten, werkt daar tien jaar later niet meer. Opvallend is dat er na één jaar een forse uitstroom plaatsvindt. Bijvoorbeeld van de starters in de geestelijke gezondheidszorg heeft 43 procent de branche verlaten. De uitstroom uit zorg en welzijn blijft na de eerste jaren wel min of meer op hetzelfde niveau. Achtergrondinformatie staat in [deze longread](#) van het CBS.

LEVENLANG ONTWIKKELEN (LLO)

Het [vorige magazine](#) was geheel gewijd aan LLO. Hier nog enkele handvatten. De [LLO-katalysator](#) biedt diverse subsidies om activiteiten op het gebied van Levenlang Ontwikkelen op te zetten en te onderhouden. Bouwsteen 2 (LLO-oplossingen energie- en grondstoffentransitie) richt zich op regionale transitie-projecten. Bouwsteen 3 maakt het voor publieke onderwijsinstellingen mogelijk om oplossingen op het gebied van Levenlang Ontwikkelen te professionaliseren. Aangezien het kabinet Schoof gekort heeft op het groeifonds, is het niet duidelijk hoe de programma's na de looptijd (tot eind 2025) verder gaan.



ONDERZOEKSPROGRAMMA

De Utrecht Talent Alliantie ondersteunt Levenlang Ontwikkelen met een regionaal talentfonds, waarin financiële middelen worden gebundeld. Werkenden kunnen voor maximaal € 5.000 scholing volgen. Het fonds richt zich nadrukkelijk op groepen die normaal

Het onderzoek richt zich vooral op succesvolle interventies en hoe die verder zijn te dissemineren.

niet met opleidings- en ontwikkelactiviteiten worden bereikt. Om deze doelgroepen te stimuleren zich te ontwikkelen is er het onderzoeksprogramma Levenlang Ontwikkelen Stimuleren!. Het wordt gesubsidieerd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijs-onderzoek (NRO). Deelnemende partijen zijn drie universiteiten (Groningen, Leiden en de Open Universiteit) en drie commerciële onderzoeksbureaus (Cinop, Ockham-ips en Panteia).

Het onderzoek richt zich vooral op succesvolle interventies en hoe die verder zijn te dissemineren. Vooralsnog komt naar voren dat de mate waarin de werkgever een leercultuur wil en die met zijn leiderschap kan introduceren een belangrijke rol speelt.

De onderzoekers voltooien hun onderzoeken begin 2025.

DIGITALE VAARDIGHEDEN: HET WERK VERANDERT

Tot nu toe was het vooral belangrijk dat de digitale vaardigheden van bepaalde groepen werkenden en werklozen werd versterkt om hun deelname aan de arbeidsmarkt en aan het maatschappelijk leven te bevorderen. Daar is recent de uitdaging van Artificial Intelligence (AI) bijgekomen. De OECD (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) schat in dat meer dan een kwart van de beroepen wordt bedreigd door AI. Volgens een studie van PwC heeft AI de grootste invloed op banen in de informatie- en communicatiesector, de financiële sector, het onderwijs, de gespecialiseerde dienstverlening en het openbaar bestuur. Uiteraard ontstaan er ook nieuwe banen. Uit een enquête van LinkedIn blijkt dat ruim een derde van de Nederlandse werkgevers hun werknemers stimuleert om te leren werken met AI.

Voor werknemers is bijscholing nodig. ‘Werk verdwijnt niet door technologie, maar verandert’, schrijft PwC-onderzoeker Mona de Boer. ‘Kunstmatige intelligentie neemt administratief repetitief werk over, waardoor werknemers meer tijd krijgen voor zaken die menselijk contact, kennis, creativiteit en empathie vereisen. Het biedt goede kansen om werk efficiënter en wellicht ook interessanter te maken.’

De kunst van werken met AI is inzien hoe het jou kan helpen met je dagelijkse bezigheden, stelt Nyenrode-docent Jan Veldsink. Dat begint met algemene kennis. ‘Inmiddels is AI een onderdeel



van het cursusaanbod van de meeste grote organisaties’, zegt hij. ‘Iedere medewerker zou de basis moeten kennen. Wat is nou een prompt? Waarom geeft AI soms uitkomsten die niet kloppen? Ook moet je de veiligheids- en privacygevaaren begrijpen om er verantwoord gebruik van te kunnen maken. Verdiep je in het AI-beleid van jouw organisatie om te weten wat mag. Na een basiscursus AI kun je zelf finetunen.’ Zijn advies is zowel voorzichtig als nieuwsgierig te zijn en een opleiding te volgen.

OMGAAN MET AI

AI verandert niet alleen de werkgelegenheid van grote groepen (ook hoger opgeleide) werkenden. Het betekent ook dat bredere groepen AI-vaardigheden moeten aanleren. De OECD heeft onlangs een rapport uitgebracht met de titel: ‘What will be the Workers most affected by AI? A closer Look at the Impact of AI on Women, low-skilled Workers and other Groups’. Daarin zijn de ervaringen van verschillende sociaal-demografische groepen met AI op het werk onderzocht. Nu blijkt dat AI weliswaar ook de werkgelegenheid van hoger opgeleiden beïnvloedt, maar dat dat niet zal leiden tot de daling van het algehele werkgelegenheidsniveau. De OECD concludeert dan ook dat voor praktisch opgeleide, vrouwelijke en oudere werknemers het risico groter is dat zij hun werk verliezen. Zij hebben minder gemakkelijk toegang tot AI-gerelateerde werkgelegenheidskansen en productiviteitsverhogende AI-tools op de werkplek.

Tegelijkertijd kunnen sommige aspecten van AI, als ze correct worden toegepast, nieuwe mogelijkheden bieden voor traditioneel op de arbeidsmarkt ondervetegenwoordigde groepen. Oudere werkenden worden bijvoorbeeld geconfronteerd met vooroordelen over hun capaciteiten en vaardigheden en bereidheid om zich met nieuwe technologieën bezig te houden. Ze zijn aan de andere kant juist beter beschermd tegen baanverlies dan jongere werknemers en hebben daardoor meer tijd om zich aan AI aan te passen. Dit schept mogelijkheden.

De OECD concludeert dan ook dat voor praktisch opgeleide, vrouwelijke en oudere werknemers het risico groter is dat zij hun werk verliezen.

Beleidsmakers moeten volgens de OECD ervoor zorgen dat AI niet wordt gebruikt om historische patronen van achterstand in stand te houden. AI werkt voordelig voor alle werkenden. Bijscholingsprogramma’s en andere vormen van empowerment van werkenden moeten vooral gericht zijn op mensen zonder hogere opleiding, vrouwen en oudere werknemers. Ook zullen sommige hoger opgeleide werknemers steun nodig hebben om hen in staat te stellen de overstap te maken naar nieuwe banen.

KERNCIJFERS EN BELANGRIJKE TRENDS EN ONTWIKKELINGEN DECEMBER 2024

Het kunnen beschikken over goede en actuele informatie is een absolute voorwaarde om effectief te reageren op bewegingen in de arbeidsmarkt. In deze infographic geven we voor de provincie Utrecht een samenvatting van de belangrijkste cijfers en trends in het afgelopen kwartaal.

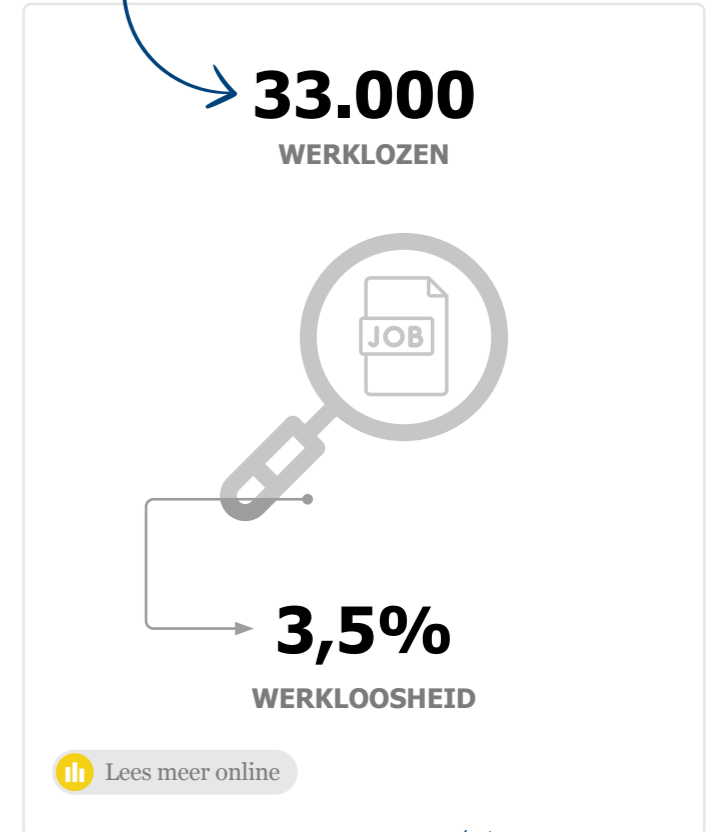
Het pijltje geeft telkens aan of er sprake is van een toe- of afname van de variabele. Voor meer inzicht in trends kunt u op het -teken klikken. Dan verschijnt een pop-up met een uitgebreidere toelichting. Het  icoon leidt je naar meer info op onze website.

Arbeidsmarktspanning daalt licht, maar blijft op hoog niveau

ARBEIDSDEELNAME



Werkloosheid even hoog als een jaar geleden



ARBEIDSMARKTSPANNING



-  Lees meer online
- TOP 3 SECTOREN NL**
1. Verhuur en overige zakelijke diensten
 2. Vervoer en opslag
 3. Zakelijke dienstverlening

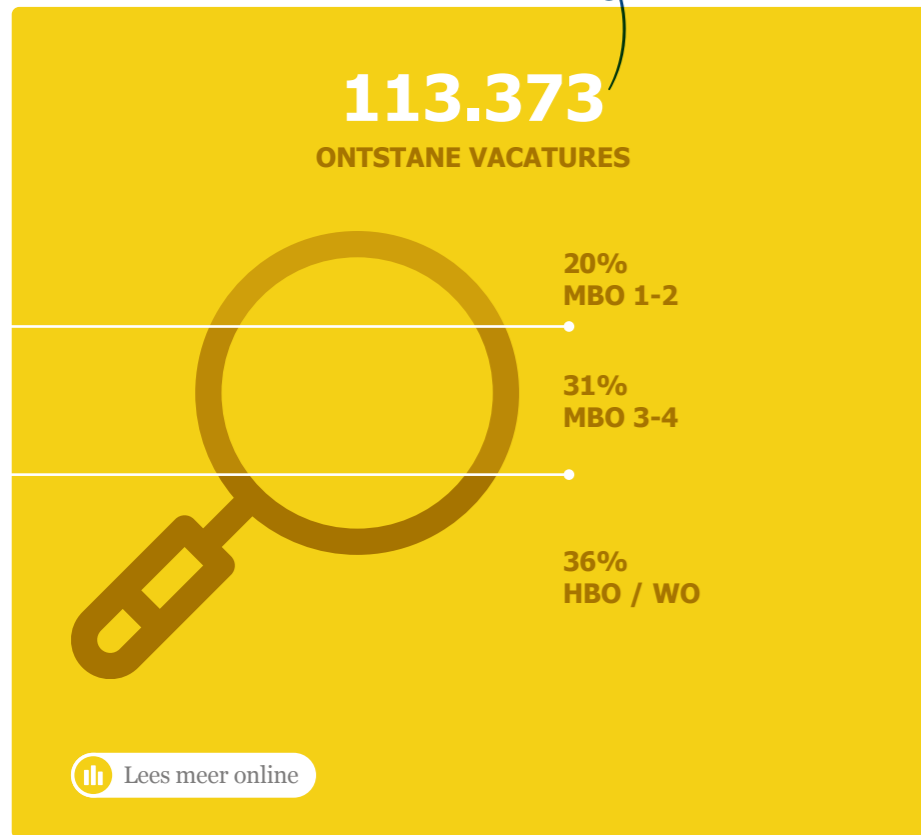


Arbeidsmarktspanning blijft op hoog niveau



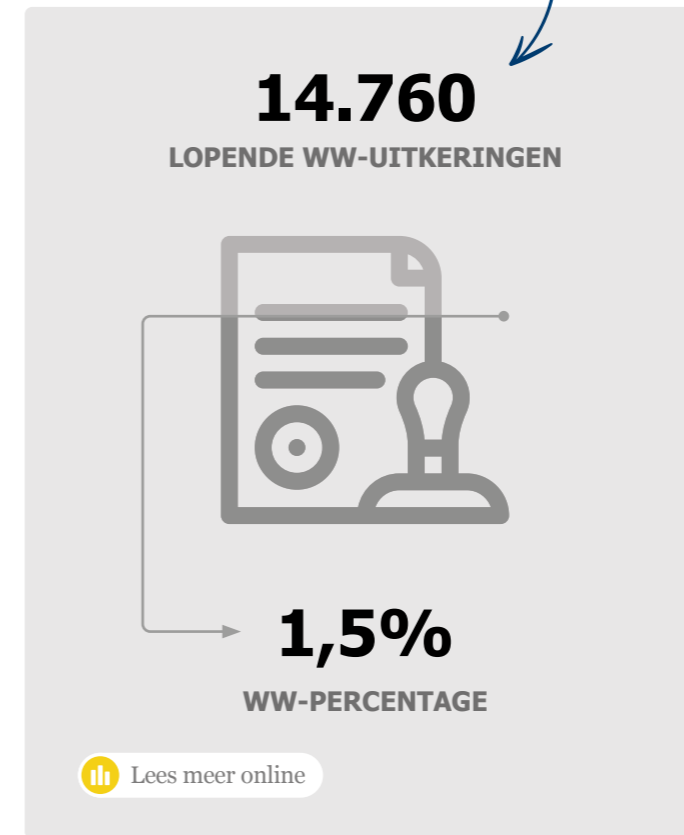
De sector verhuur en overige zakelijke dienstverlening kent het afgelopen kwartaal het grootste aantal online ontstane vacatures

VACATURES

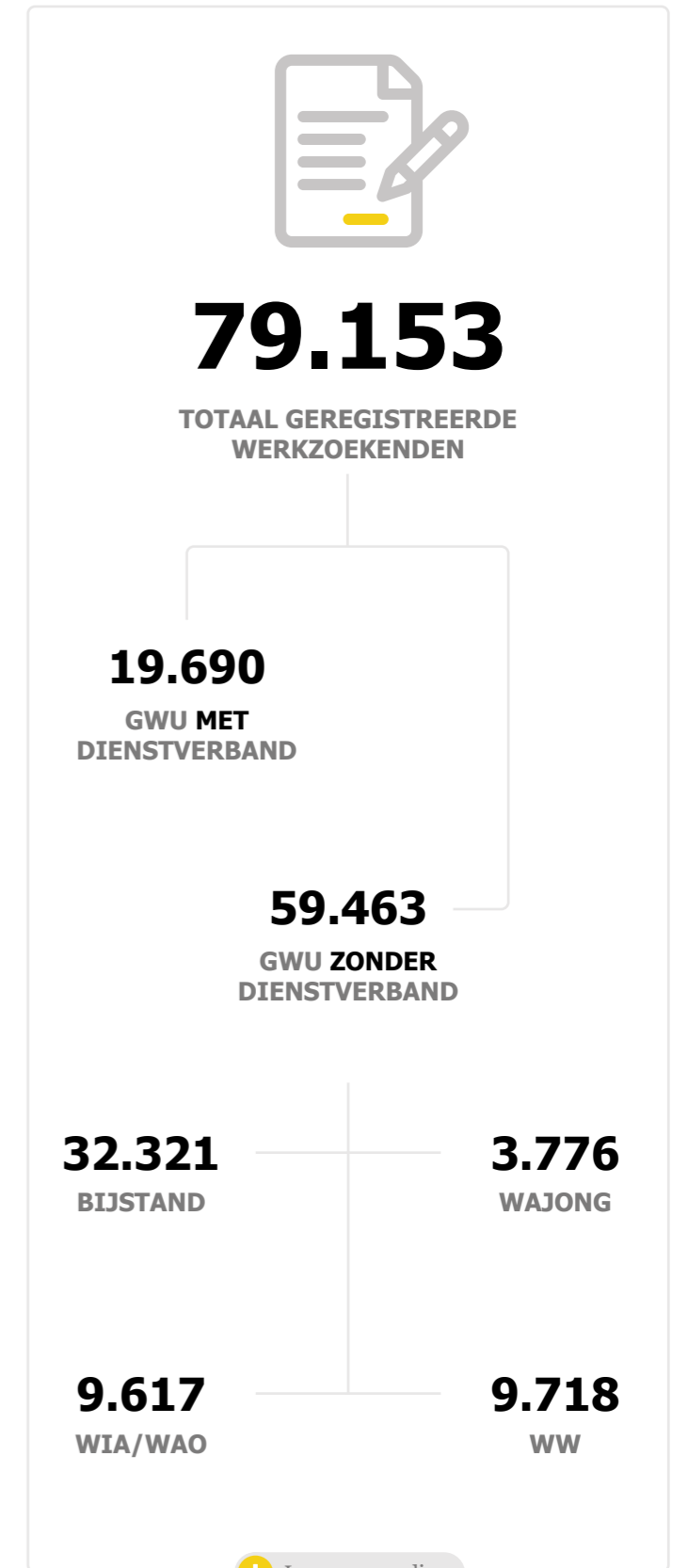


Aantal ww-uitkeringen toegenomen

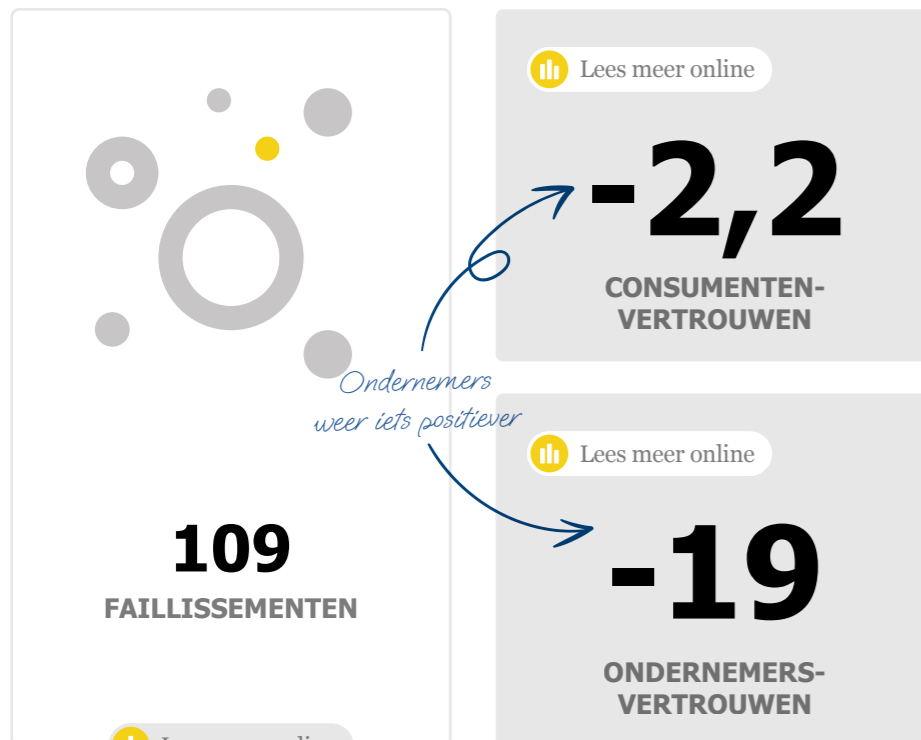
WW-UITKERINGEN



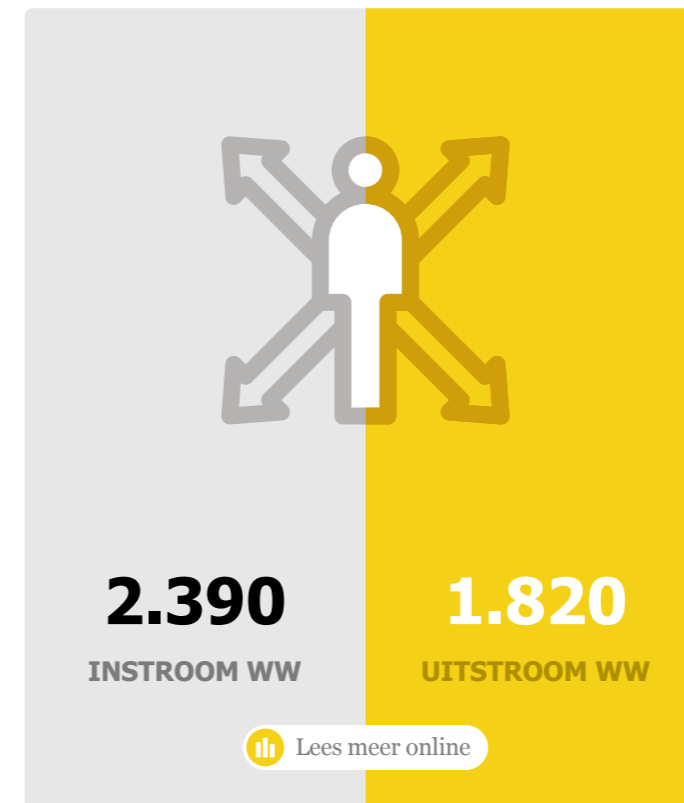
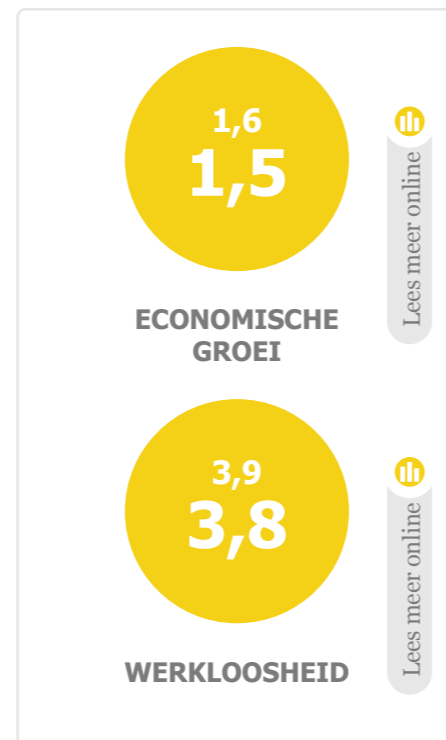
GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN



ECONOMIE



PROGNOSES CPB

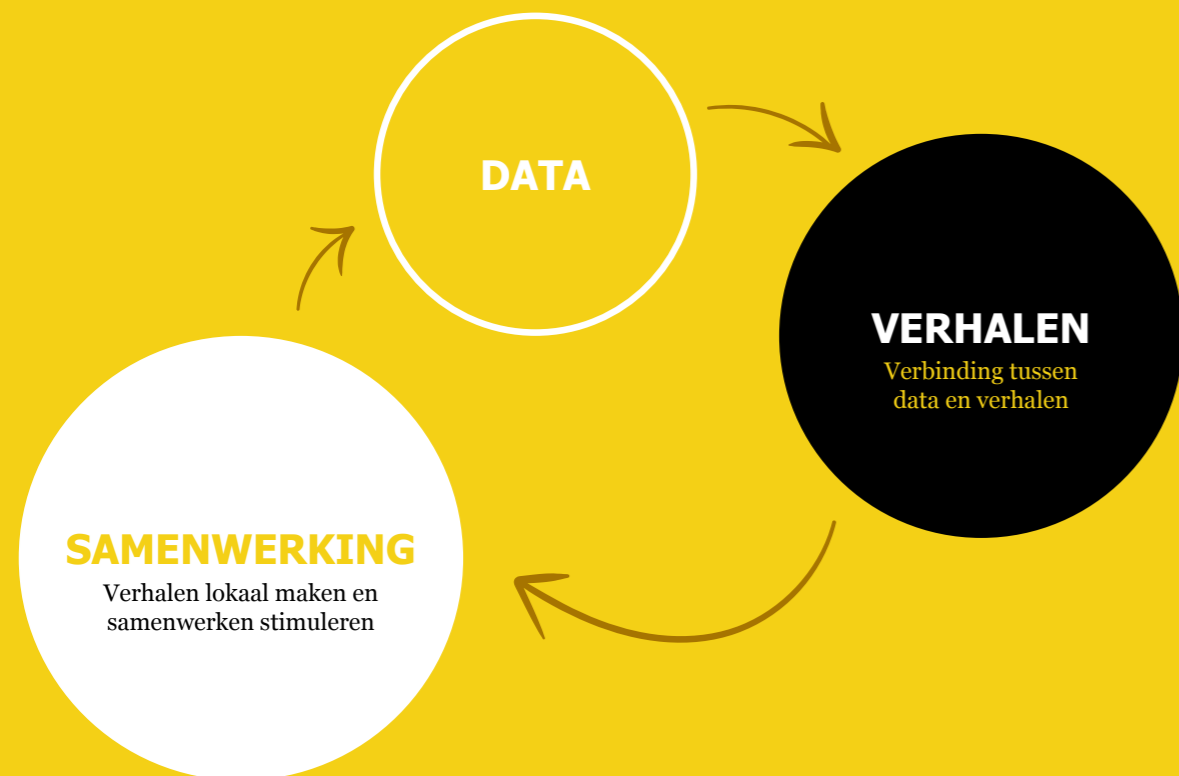


DAAROM ARBEIDSMARKTINZICHT

ArbeidsmarktInZicht geeft een boost aan datagedreven beleidsontwikkeling. Dat maakt AIZ sinds 2018 tot het toonaangevende online platform voor iedereen die invloed heeft op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. 8 provincies en 11 arbeidsmarktregio's maken al gebruik van de grensverleggende mogelijkheden. Zij dragen daarmee bij aan de voortdurende doorontwikkeling van het platform. Inmiddels is AIZ uitgegroeid tot een community waarin dialoog en uitwisseling plaatsvindt over de grote vraagstukken van economie, arbeidsmarkt en onderwijs.

Wij geloven in de kracht van verbinding en samenwerking. Wij verzamelen en bundelen data over economie, arbeidsmarkt, competenties en onderwijs en brengen ze met elkaar in verbinding. Dankzij de data en de duiding verbeteren, verdiepen en veranderen beleidsontwikkeling en resultaatgerichte acties. Community-vorming versterkt deze ontwikkeling. Dankzij door ons geïnitieerde uitwisseling en samenwerking rond gedeelde vraagstukken groeit het effect van datagedreven beleidsontwikkeling. Dat heeft zowel regionaal als lokaal en interregionaal een positieve impact.

Gebundelde data geven antwoorden,
gebundelde inzichten brengen oplossingen.



*ArbeidsmarktInZicht
biedt beleidsmakers
één totaaloverzicht over
de regionale arbeidsmarkt
en de ontwikkelingen
binnen de thema's
arbeidsmarkt, onderwijs,
economie en skills.*