

Denkwerk: arbeidsproductiviteit

Webinar



25 Mei 2023, Brussel



Frederick & Willem hebben specifieke en diepgaande expertise opgebouwd in de publieke sector dankzij talrijke projecten



**Frederick
Van Gysegem**
Partner



**Willem
Vanlaer**
Senior Project Manager

Expertise in *Workforce transformation* & *Skill development*

- 2008-2013 Ph.D. in Economics (Field: Finance; Ghent University)
- 2008-2010 Master of Science in Banking and Finance (Ghent University)
- 2007-2008 Master of Science in Economics: Economic Policy (Ghent University)
- 2004-2007 Bachelor of Science in Economics (Ghent University)

Expertise in *Government transformation* & *Economic analysis*

- 2014-2019 PhD in Economics and Public Policy (UHasselt)
- 2011-2012 Master in General Management (Vlerick Business School)
- 2006-2011 Master & Bachelor in Applied Economics: Business Engineering (KULeuven)

BELANGRIJKE PROJECTEN (selectie)



.AGORIA

VDAB



Verschillende sterktes van Roland Berger komen samen in dit topic: nationale en internationale expertise in de publieke sector, HR transformatie & arbeidsmarkt

Roland Berger in een oogopslag

Ervaring in publieke sector (VL, BE en EU)



Expertise in HR transformatie & arbeidsmarkt

Samenwerkingen met sleutelspelers in Vlaams economisch weefsel



Roland Berger **B**

51 kantoren in 34 landen met 3.000 werknemers van 67 nationaliteiten

Meer dan 320 Partners
~1.000 internationale klanten



Uitgebreid internationaal netwerk

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met drie ernstige uitdagingen die aangepakt moeten worden



UITDAGINGEN



OPLOSSINGEN



Toename in de vraag naar arbeid

+c. 440 k jobs tegen 2030



Stijging in skills mismatch

Leidend tot een stijging in openstaande vacatures van c. 35 k januari 2017 naar c. 70 k in januari 2023



Daling in arbeidsaanbod

Actieve beroepsbevolking wordt verwacht de komende 30 jaar stagneren te stagneren rond 5,2 – 5,3 m personen

De Vlaamse arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met drie ernstige uitdagingen die aangepakt moeten worden – Verschillende strategieën kunnen gevolgd worden



UITDAGINGEN



OPLOSSINGEN



Toename in de vraag naar arbeid

+c. 440 k jobs tegen 2030



Opkrikken van de
werkgelegenheidsgraad



Stimuleren van de
productiviteitsgroei



Stijging in skills mismatch

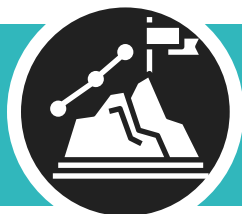
Leidend tot een stijging in openstaande vacatures van c. 35 k januari 2017 naar c. 70 k in januari 2023



Daling in arbeidsaanbod

Actieve beroepsbevolking wordt verwacht de komende 30 jaar stagneren te stagneren rond 5,2 – 5,3 m personen

Het stimuleren van productiviteitsgroei is onderbelicht door beleidsmakers maar biedt veel socio-economisch potentieel



UITDAGINGEN



Toename in de vraag naar arbeid

+c. 440 k jobs tegen 2030



Stijging in skills mismatch

Leidend tot een stijging in openstaande vacatures van c. 35 k januari 2017 naar c. 70 k in januari 2023



Daling in arbeidsaanbod

Actieve beroepsbevolking wordt verwacht de komende 30 jaar stagneren te stagneren rond 5,2 – 5,3 m personen



OPLOSSINGEN



Opkrikken van de **werkgelegenheidsgraad** is waardevol, maar:

- ? Momenteel **historisch lage werkloosheidsgraad** in Vlaanderen (3,2% in 2022)
- ? **Beperkte verwachte cumulatieve BBP-impact** van het activeren van 120 k werklozen/ inactieven (+2,2% over 10 jaar)
- ? **Productiviteit van huidige inactieve populatie wordt geschat op slechts 50-60%** van de productiviteit van de actieve populatie

➔ **Beperkte verbeteringsmarge met onzekere impact**



Stimuleren van de **productiviteitsgroei** heeft veel potentieel, want:

- + **2/3 van de economische groei in BBP in OECD landen is gebaseerd op productiviteitsgroei** sinds de jaren '60
- + **Hoge verwachte cumulatieve BBP-impact** van een productiviteitsgroei van +0,5% (+5,0% over 10 jaar)
- + **Productiviteitsgroei in Vlaanderen lag historisch aanzienlijk hoger** dan nu het geval is (4,0% in 2003-'07 vs. 2,2% in 2011-'19)

➔ **Grote verbeteringsmarge en grote impact**

Gezien dit groter potentieel, bepleiten we een sterke beleidsfocus op het stimuleren van de productiviteitsgroei



UITDAGINGEN



OPLOSSINGEN



FOCUS



Toename in de vraag naar arbeid

+c. 440 k jobs tegen 2030



Stijging in skills mismatch

Leidend tot een stijging in openstaande vacatures van c. 35 k januari 2017 naar c. 70 k in januari 2023



Daling in arbeidsaanbod

Actieve beroepsbevolking wordt verwacht de komende 30 jaar stagneren te stagneren rond 5,2 – 5,3 m personen



Stimuleren van de **productiviteitsgroei** heeft veel potentieel, want:

- + 2/3 van de economische groei in BBP in OECD landen is gebaseerd op productiviteitsgroei sinds de jaren '60
- + Hoge verwachte cumulatieve BBP-impact van een productiviteitsgroei van +0,5% (+5.0% over 10 jaar)
- + Productiviteitsgroei in Vlaanderen lag historisch aanzienlijk hoger dan nu het geval is (4,0% in 2003-'07 vs. 2,2% in 2011-'19)



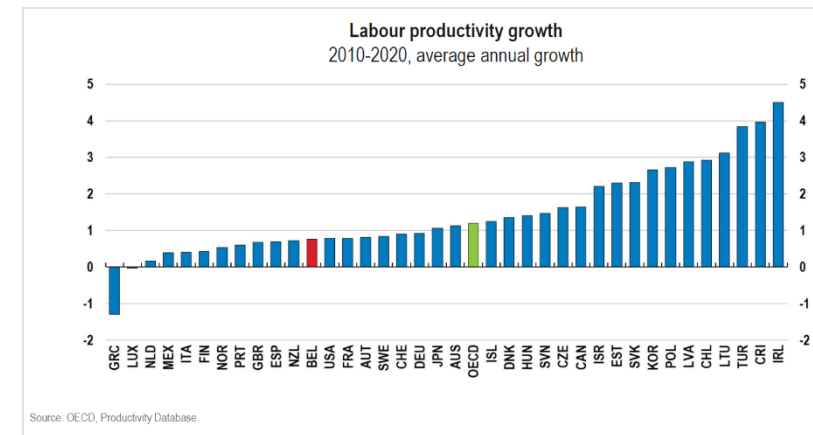
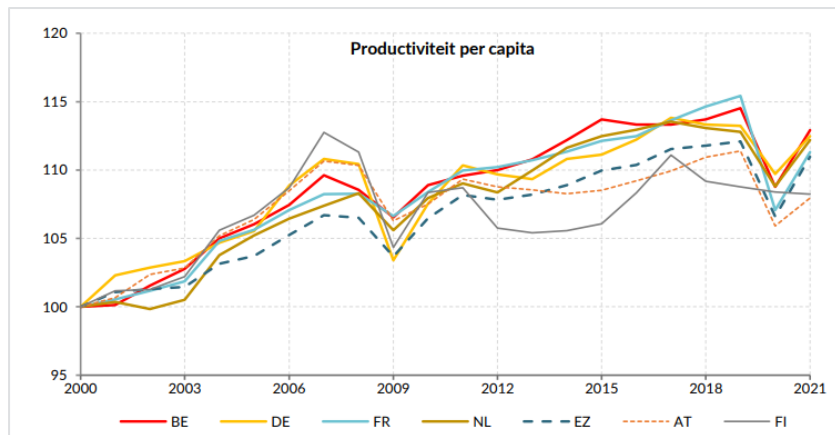
Grote verbeteringsmarge en grote impact

Via verschillende kanalen en bronnen bereiken ons frequent alarmistische signalen betreffende de dalende productiviteitsgroei in België

“ Hoewel Vlaanderen door de jaren iets beter scoort, sputtert ook in het noorden van het land de economische motor.
- Oktober 2021, De Tijd ”

“ De productiviteit per capita in België nam fors af in 2020, net als in 2009, zoals te zien is in onderstaande grafiek.
- Jaarverslag 2022, Nationale Raad voor de Productiviteit ”

“ Productivity growth in Belgium is weak.
- Economic Survey of Belgium June 2022, OECD ”



“ Belgium's labour productivity growth is hampered by some weaknesses. Staff shortages and skills mismatches are above the EU average.
- 2022 Country Report: Belgium, European Commission ”

Deze alarmerende berichten vragen echter om wat meer nuance – Essentieel om focus van analyses goed te kaderen



Echter, deze alarmerende berichten vragen om wat meer nuance – Onze focus ligt op de productiviteit in de private sector in Vlaanderen, per gewerkt uur



De toegevoegde waarde
PER GEWERKT UUR
(vs. per VTE)



De productiviteit in
VLAANDEREN (vs. België)



De productiviteit in de
PRIVATE SECTOR (vs.
publieke + private sector)



SCOPE ANALYSES
ROLAND BERGER

Voor heel wat sectoren onderschatten we de productiviteitsgroei wanneer we die per werknemer beschouwen

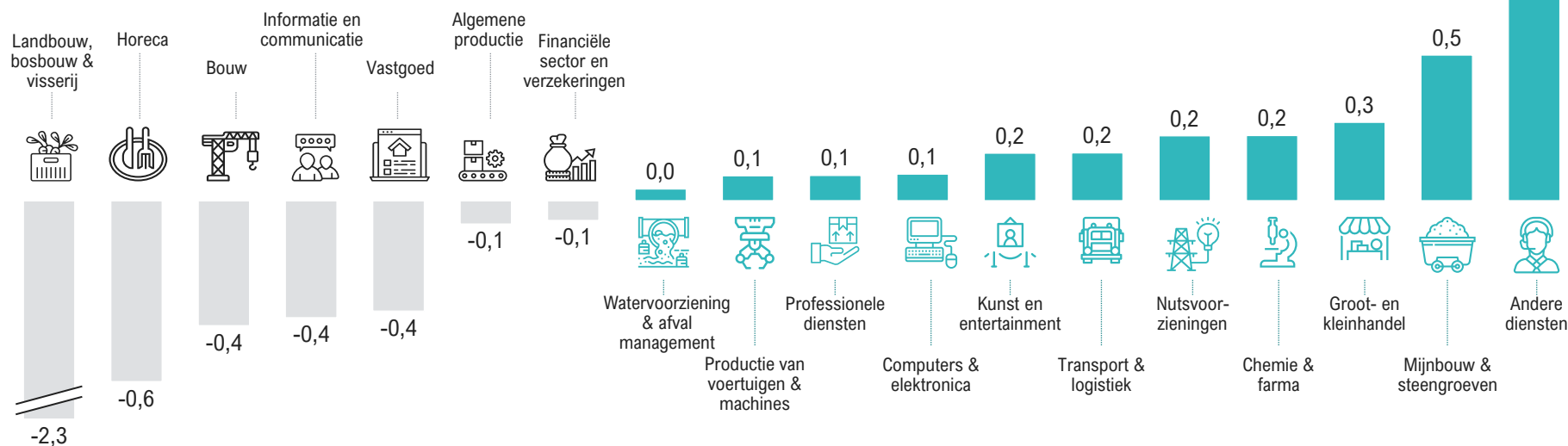
Verskil in productiviteitsgroei per uur gewerkt vs. per werker, op sectorniveau in Vlaanderen (2003-'18)

c.32%

van de **toegevoegde** waarde over de periode 2003-'18

c.68%

van de **toegevoegde** waarde over de periode 2003-'18

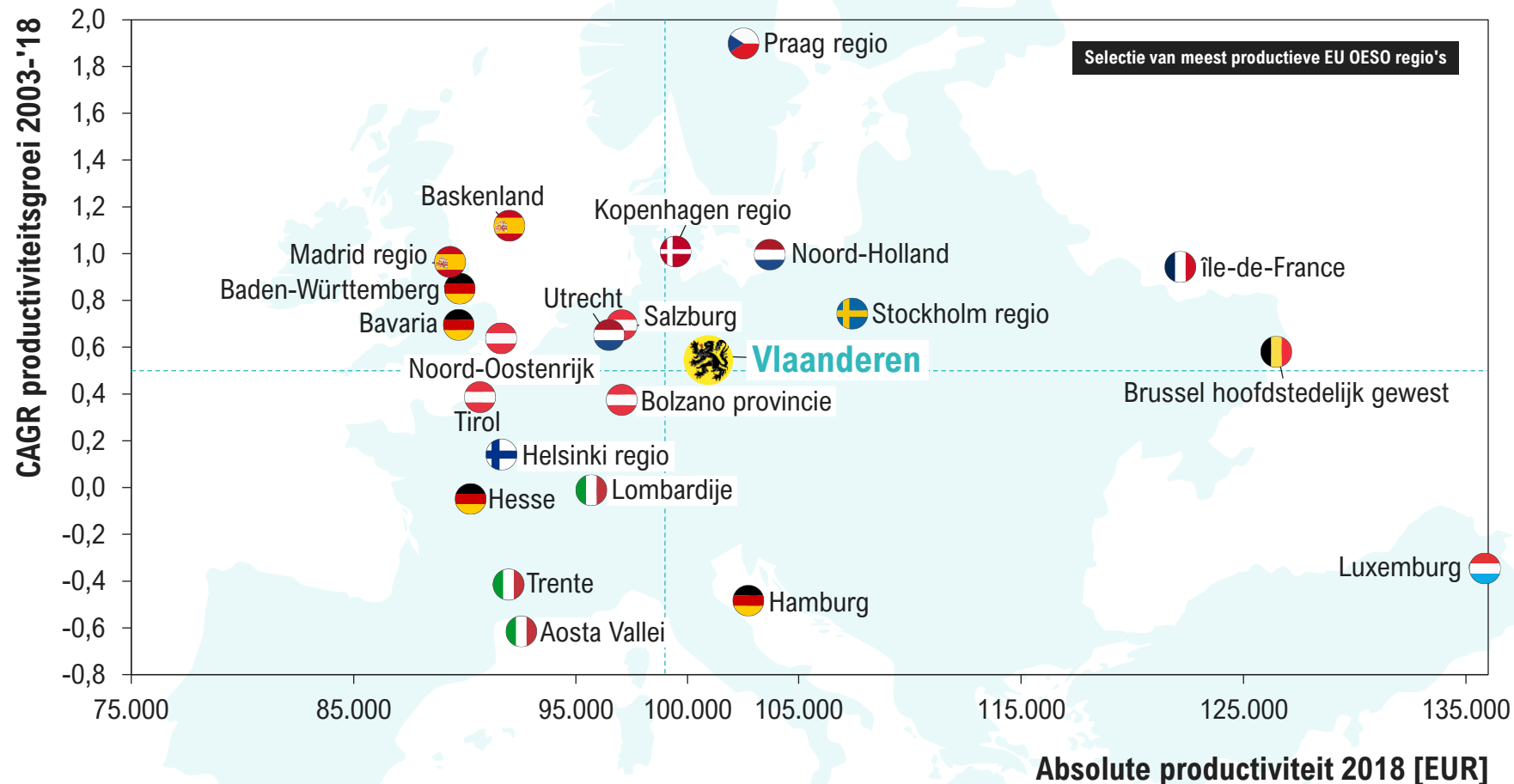


BELANGRIJKSTE INZICHTEN

- **Het meten van productiviteit per uur geeft een accurater beeld** aangezien deze indicator niet wordt beïnvloed door deeltijds werken, seizoenseffecten, technische werkloosheid, etc.
- **In Vlaanderen wordt er doorheen de tijd gemiddeld minder maar wel meer productief gewerkt per persoon**

Vergeleken met andere Europese regio's scoort Vlaanderen bij de top op vlak van absolute productiviteit en bovengemiddeld vlak van productiviteitsgroei

Absolute productiviteit en productiviteitsgroei van Europese regio's binnen de top 100 productiefste regio's¹⁾



SCOPE

- Selecteren van de **100 meest productieve regio's** die deel uitmaken van de OESO
- Filteren van **Europese regio's**
- **Vergelijken** van absolute productiviteit en jaarlijkse productiviteitsgroei



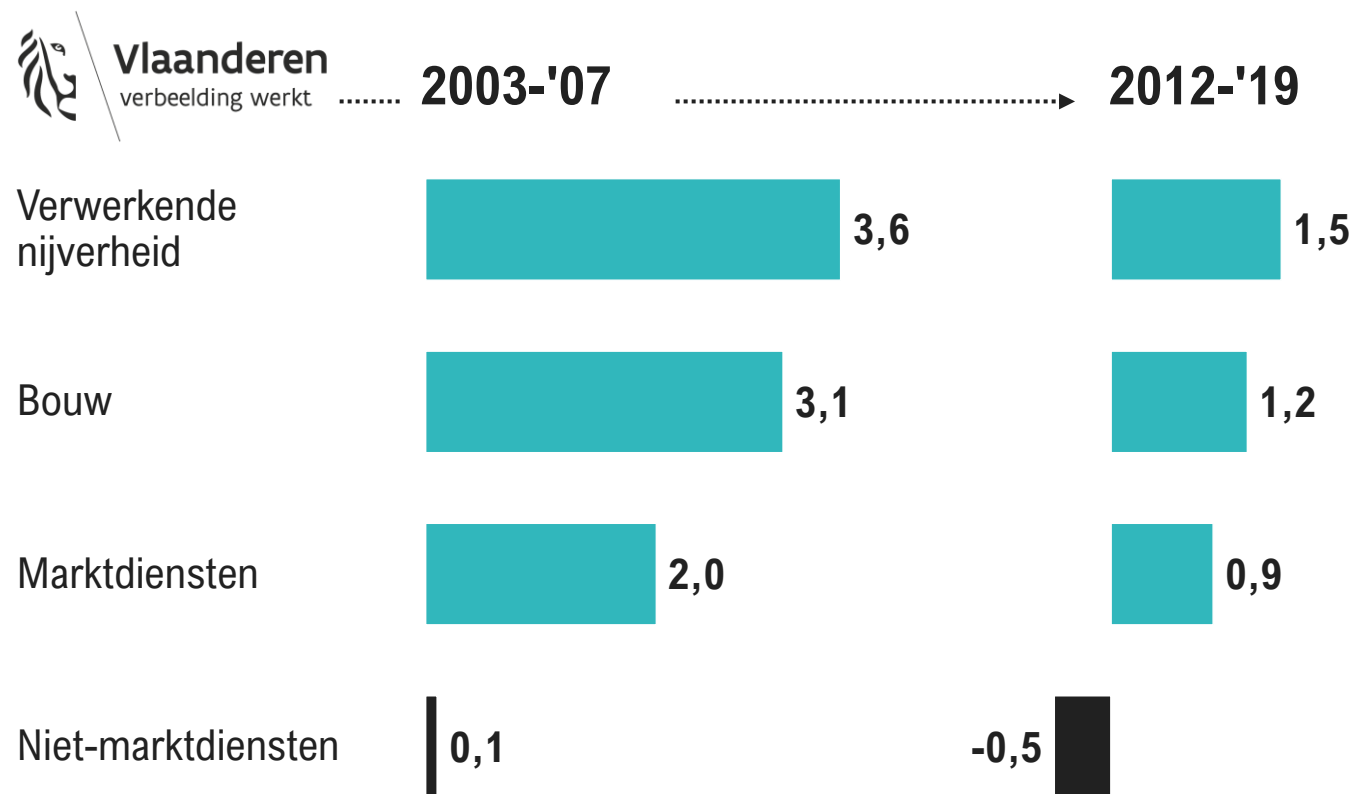
BELANGRIJKSTE INZICHTEN

- **Vlaanderen behoort bij de top qua absolute productiviteit** vergeleken met andere Europese regio's
- Op vlak van **productiviteitsgroei** scoort Vlaanderen **bovengemiddeld**

1) Gemeten als absolute productiviteit in 2018

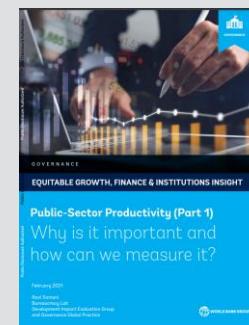
De productiviteitsgroei in Vlaanderen in de publieke sector is trager dan in de private sector – Bovendien is het meten van productiviteit in de PS niet evident

Gemiddelde jaarlijkse groeivoet van de arbeidsproductiviteit per uur per sector [procentpunten]



BELANGRIJKSTE INZICHTEN

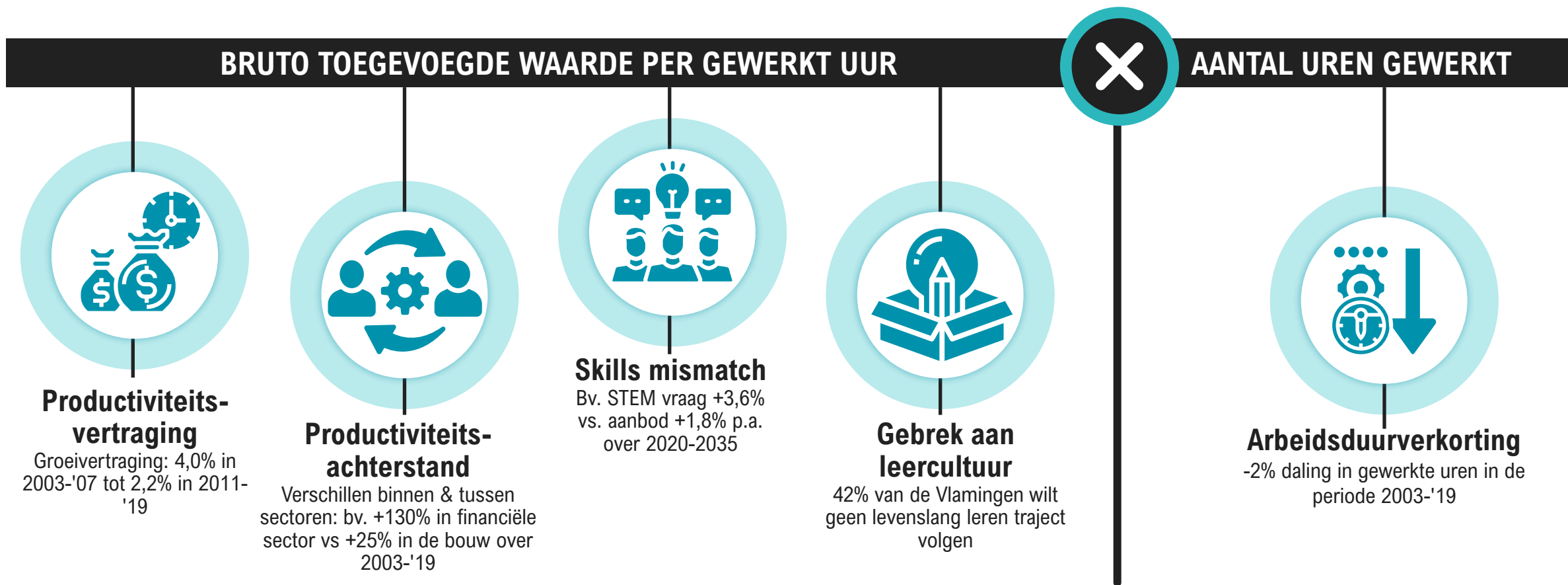
- **Tragere productiviteitsgroei in niet-marktdiensten** dan in andere sectoren
- **Het meten van productiviteit in niet-marktdiensten is minder evident** om verschillende redenen:
 - Voor het gros van de publieke diensten zijn er geen markttransacties, waardoor de toegevoegde waarde moeilijk te meten is
 - Publieke diensten zijn complex en vereisen vaak input van meerdere partijen, die bovendien niet altijd meetbaar is
 - Er zit een groot tijdsspanne tussen de investeringen/ uitgaven (input) en de verwezenlijking van resultaten (output)



1) De verwerkende nijverheid komt overeen met rubriek C, de marktdiensten omvatten de rubrieken G tot N en de niet-marktdiensten omvatten de rubrieken O tot U van de NACE- rev2

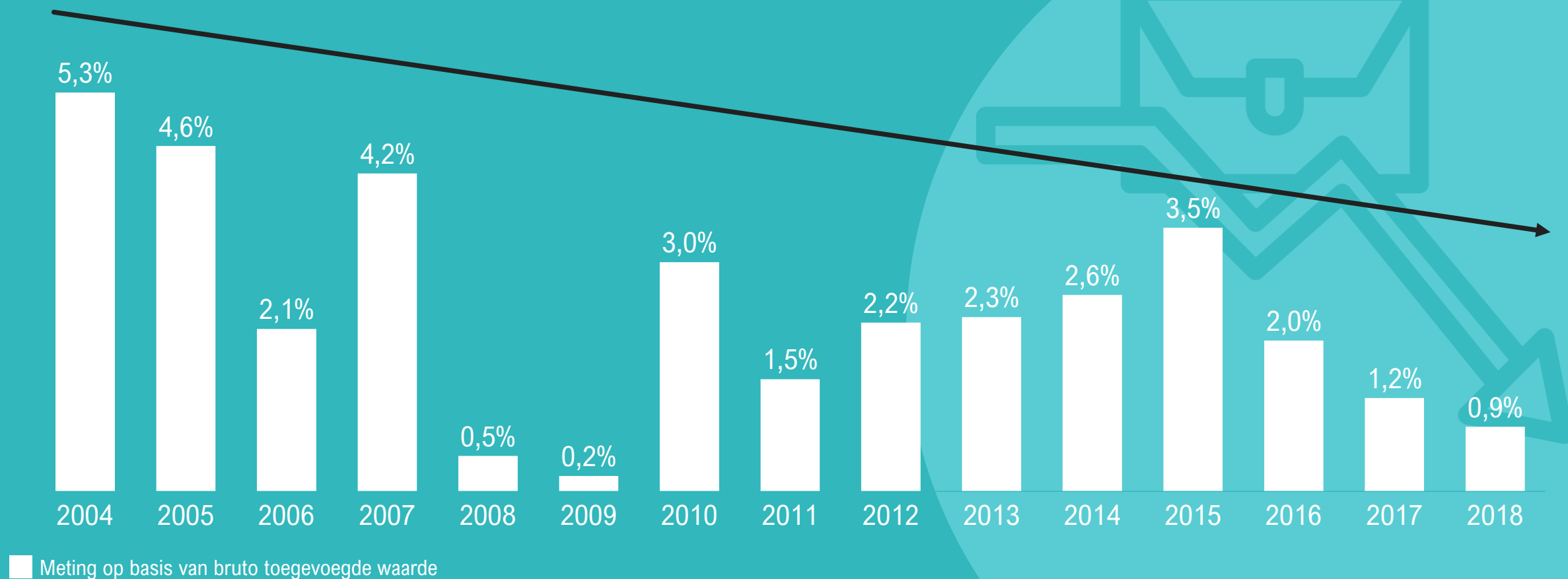
Desalniettemin staat de productiviteitsgroei in Vlaanderen onder druk - Vijf factoren dragen hiertoe bij

Overzicht van de productiviteitspijnpunten



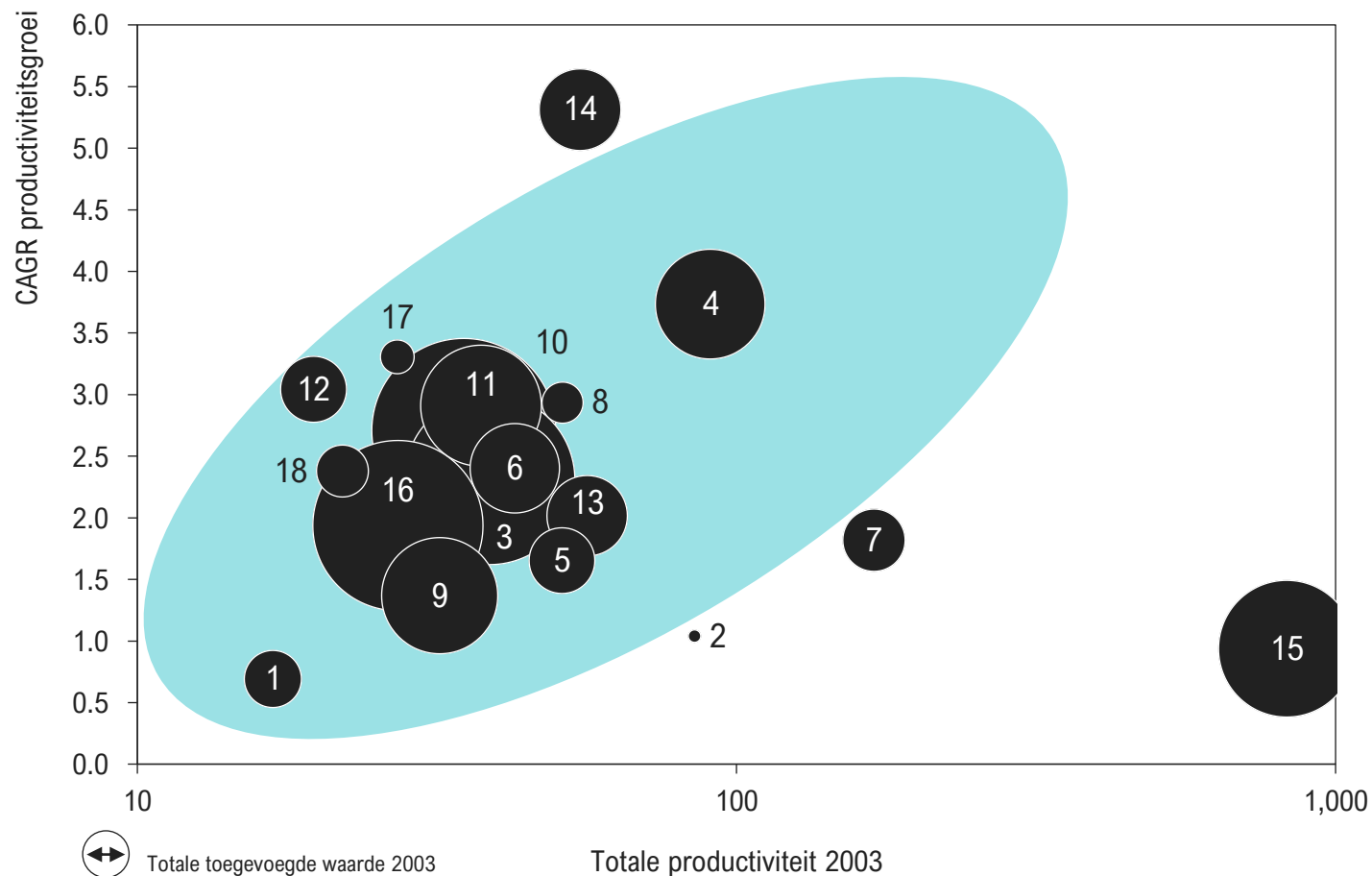
Productiviteitsvertraging – De productiviteitsgroei in de Vlaamse private sector vertraagt al geruime tijd

Productiviteitsgroei in Vlaamse private sector [2004-'18]



Productiviteitsachterstand - Er is een toenemende divergentie tussen sectoren, zowel op vlak van productiviteitsgroei als absolute productiviteit

Productiviteitsgroei & productiviteit in Vlaanderen, 2003-'19 [%; Log(EUR/gewerkt uur)]



- 1 Landbouw, bosbouw & visserij
- 2 Mijnbouw & steengroeven
- 3 Algemene productie
- 4 Chemie & farma
- 5 Computers & elektronica
- 6 Productie van voertuigen & machines
- 7 Nutsvoorzieningen
- 8 Watervoorziening & afval management
- 9 Bouw
- 10 Groot- en kleinhandel
- 11 Transport & logistiek
- 12 Horeca
- 13 Informatie en communicatie
- 14 Financiële sector en verzekeringen
- 15 Vastgoed
- 16 Professionele diensten
- 17 Kunst en entertainment
- 18 Andere diensten

In sommige sectoren kan de productiviteitsevolutie vertekend zijn door belangrijke prijsevoluties (cf. Landbouw, bosbouw & visserij), wat kan leiden tot een onderschatting van de productiviteitswinst in geproduceerde eenheden



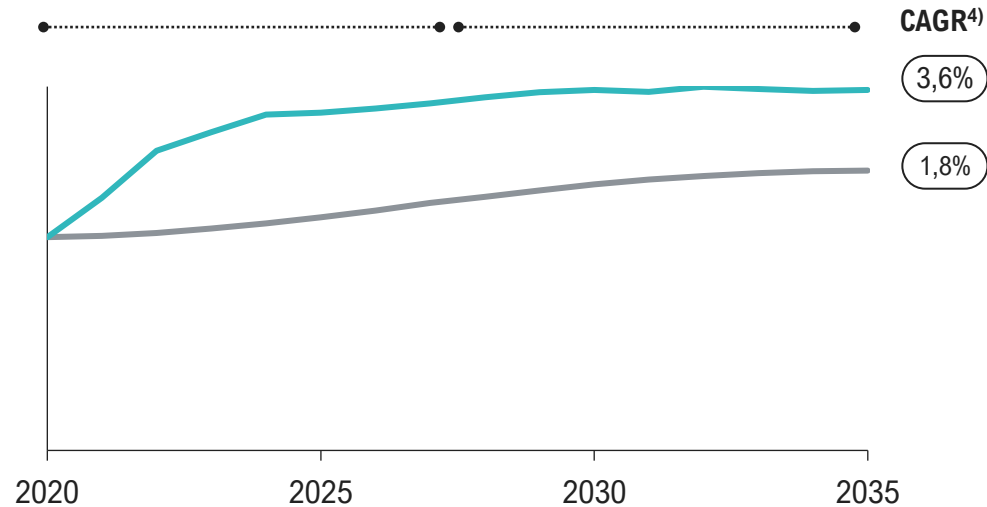
Skills mismatch – De arbeidsvraag naar nieuwe vaardigheden (bv. STEM) verandert snel en het arbeidsaanbod evolueert niet in gelijke mate mee

Vereiste aanwervingen vs. afgestudeerden¹⁾ [2020-2035; geïndexeerde ontwikkeling]

Master-diploma²⁾ in STEM

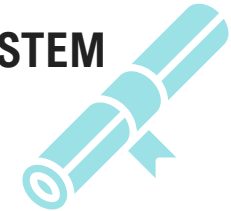


STEM afgestudeerden **x 1,19**
STEM arbeidsvraag **x 1,27**

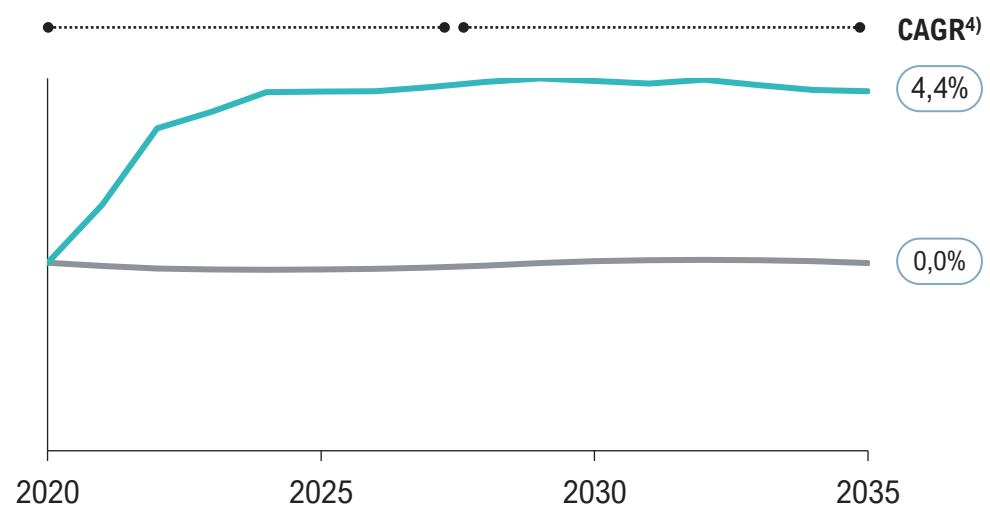


— STEM afgestudeerden — STEM arbeidsvraag

Bachelor- & middelbare school diploma³⁾ in STEM



STEM afgestudeerden **x 1,03**
STEM arbeidsvraag **x 1,29**



Publicatie RB



1) Uitschieters in 2021, 2025 en 2030 zijn niet inbegrepen; 2) Gebaseerd op de behoefte aan wetenschappers en ingenieurs; 3) Gebaseerd op de behoefte aan profielen van technici, IT-specialisten, operators, productiemedewerkers en elektriciens; 4) Compounded annual growth rate

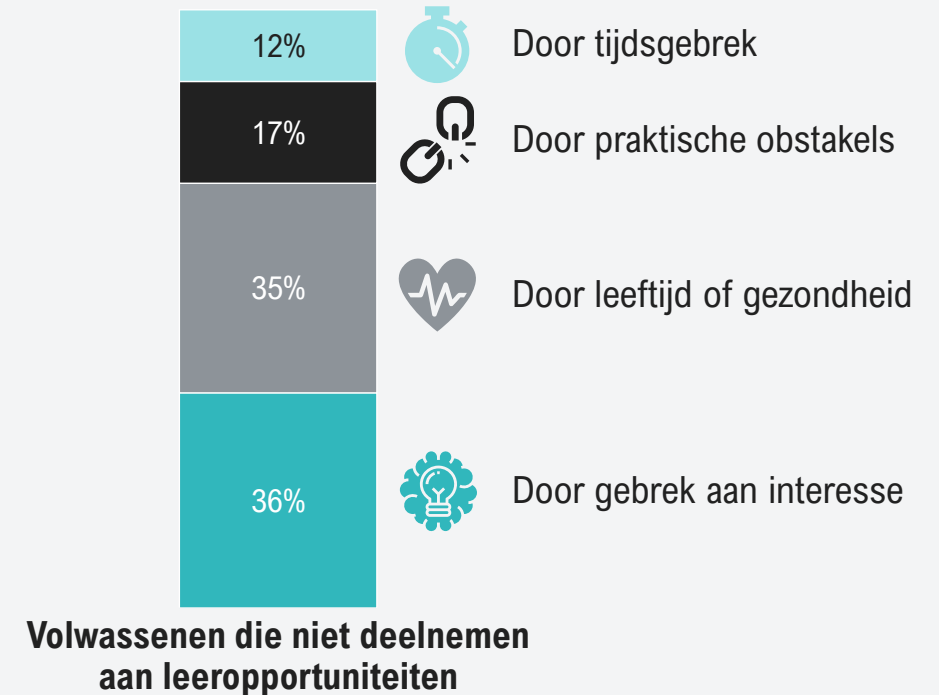
Gebrek aan leercultuur – Een cultuur van levenslange professionele ontwikkeling ontbreekt in Vlaanderen

Benckmark leercultuur Vlaanderen-OESO & onderliggende oorzaken

Competentie ontwikkeling - Vlaanderen vergeleken met OESO-gemiddelde

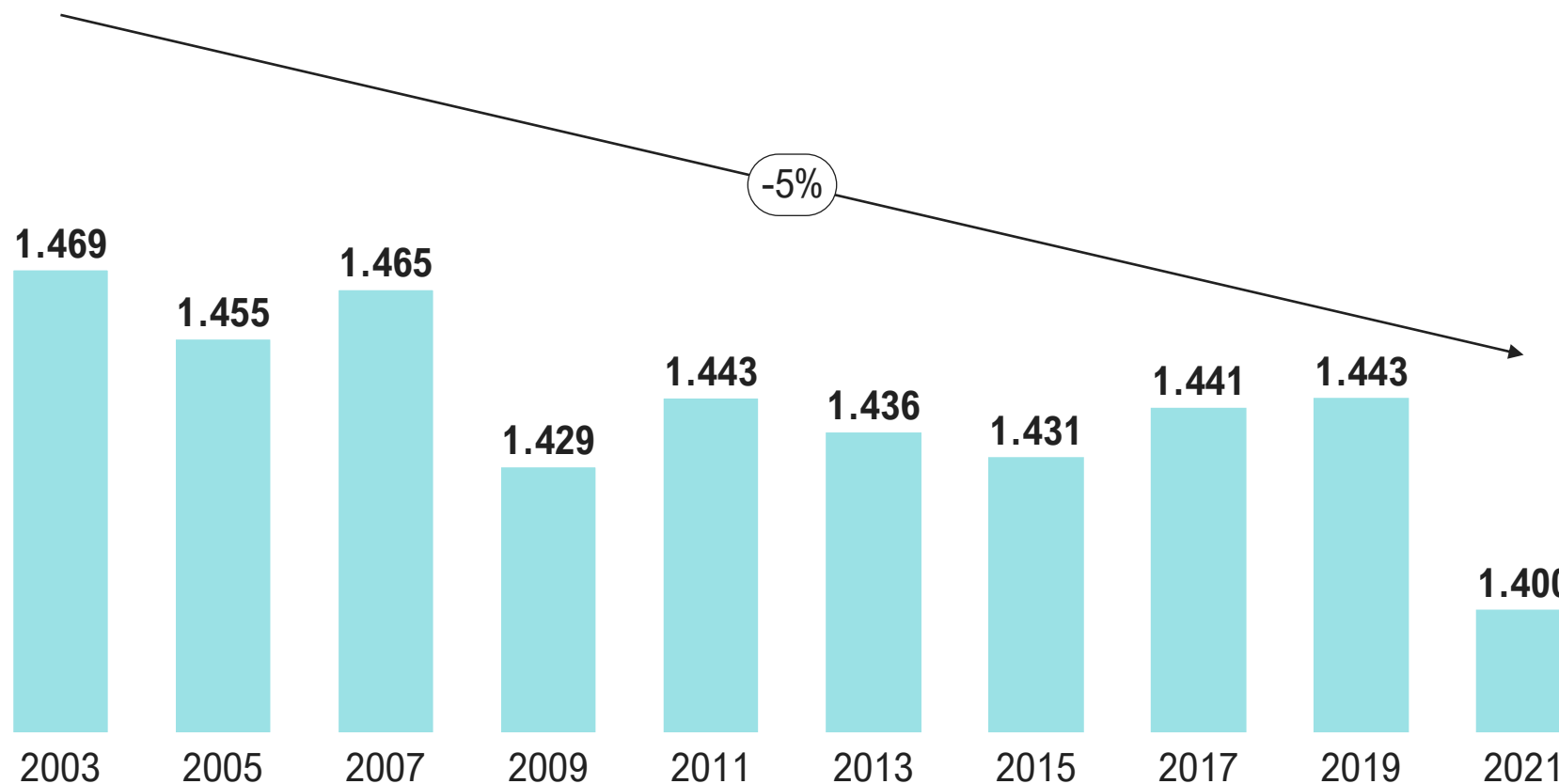


52% van de volwassenen in Vlaanderen tussen 25 en 64 jaar neemt niet deel aan leeropportunities om verschillende redenen



Arbeidsduurverkorting – Vlaamse werknemers werken gemiddeld alsmar minder uren op jaarbasis

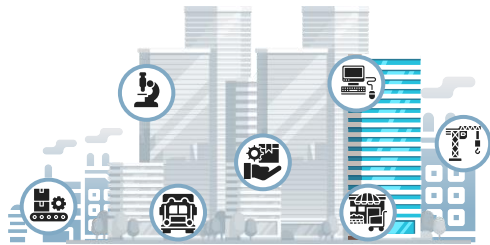
Gemiddeld aantal uren gewerkt per werknemer in Vlaanderen¹⁾



Belgische loontrekkenden werken 5% minder (2003-'19)

1) 2020 wordt buiten beschouwing gelaten wegens Covid-19 impact

Om deze pijnpunten aan te pakken, is er voornamelijk aandacht vereist in vier domeinen



Focus op **SECTOREN**

Productiviteitsverschillen tussen en binnen sectoren aanpakken



Focus op **PROFIELEN**

Cross-sectoraal de skills mismatch verlagen



LEVENSLANG LEREN

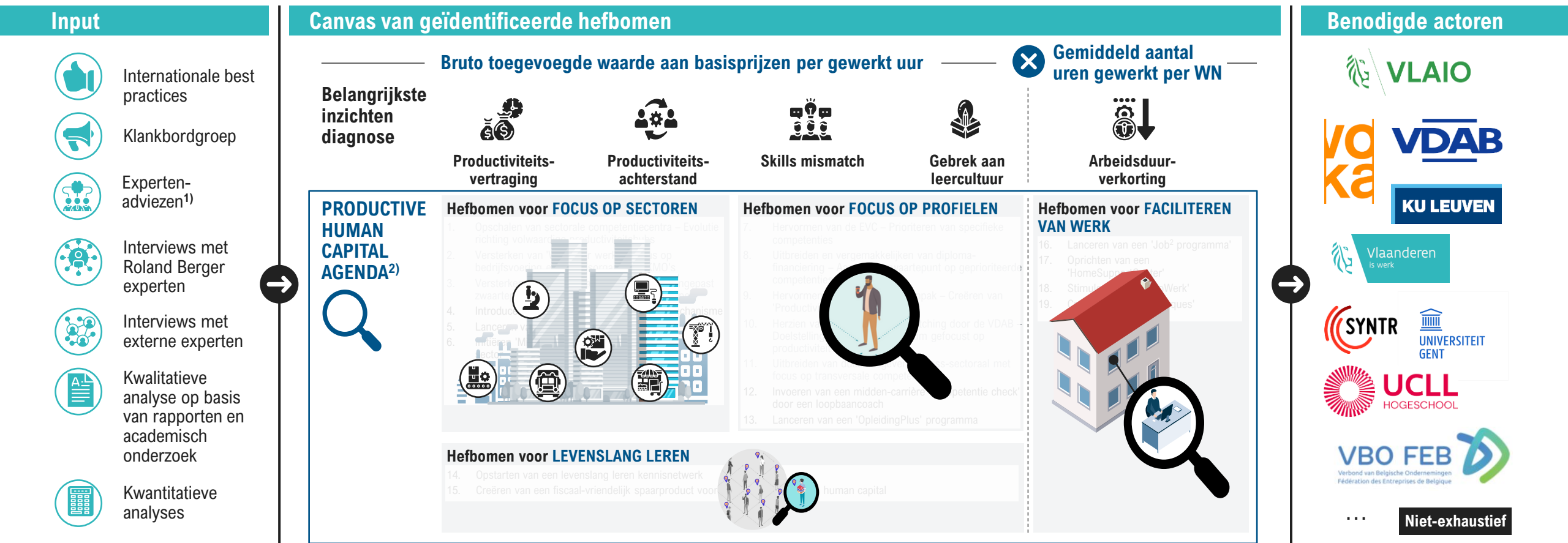
Leercultuur in Vlaanderen verhogen

FACILITEREN van werk

Mensen in staat stellen om meer te kunnen werken indien ze dit wensen



Samen met het departement WSE, identificeerden we in elk domein concrete hefboomen die geïntegreerd worden in een productive human capital agenda



1) Bv. Expertadvies "Naar een leer- en loopbaanoffensief", Actieplan Levenslang Leren; 2) Zowel voortbouwend op initiatieven die reeds lopen als nieuwe initiatieven die nog gelanceerd moet worden

De kerninzichten uit deze agenda worden gebundeld in een bevattelijke brochure – Essentieel dat alle actoren betrokken worden om hiervan een succes te maken

De productive human capital agenda werd opgesteld met behulp van een breed spectrum aan partners



Next steps: activeren van relevante partners



Sociale partners

Ondersteunen van het up- en re-skillen van werknemers op basis van benodigde competenties



VDAB

Strategisch heroriënteren met een focus op een verbeterde competentie-job matching en een levenslange competentieontwikkeling



Academische partners

Aanpassen van het opleidingsaanbod aan de veranderende arbeidsvraag

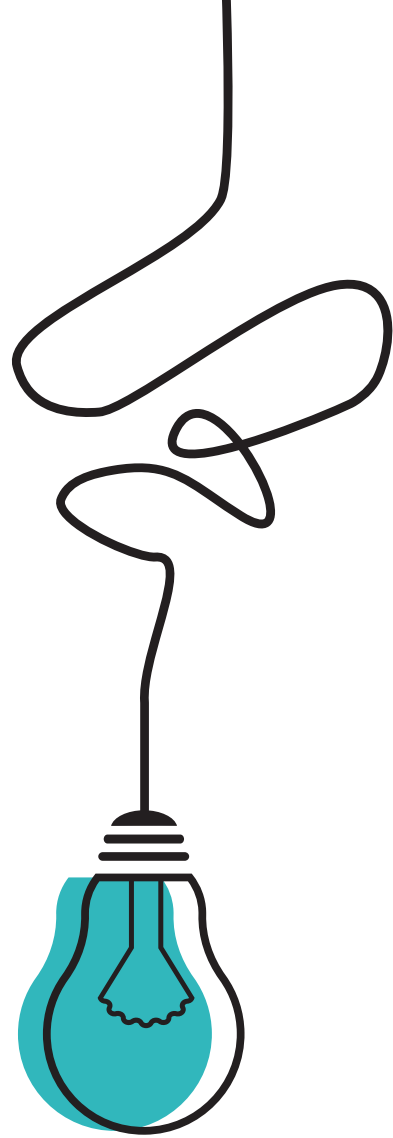
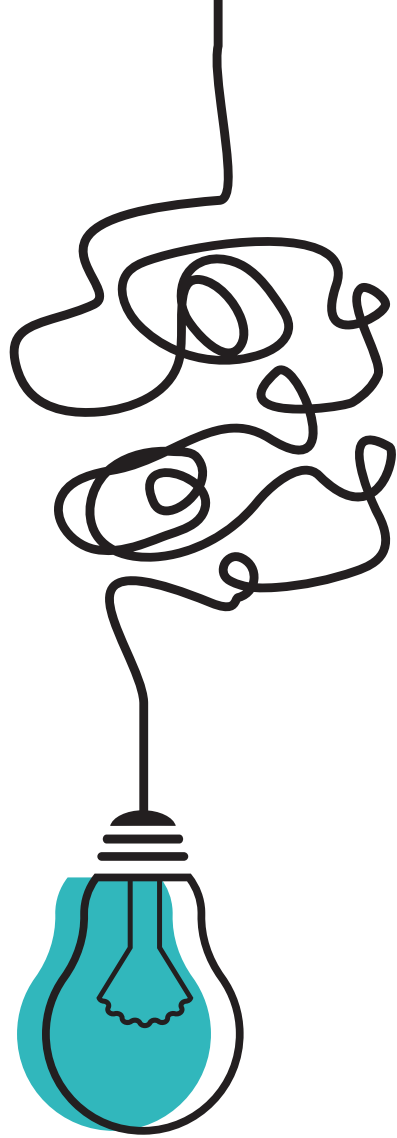
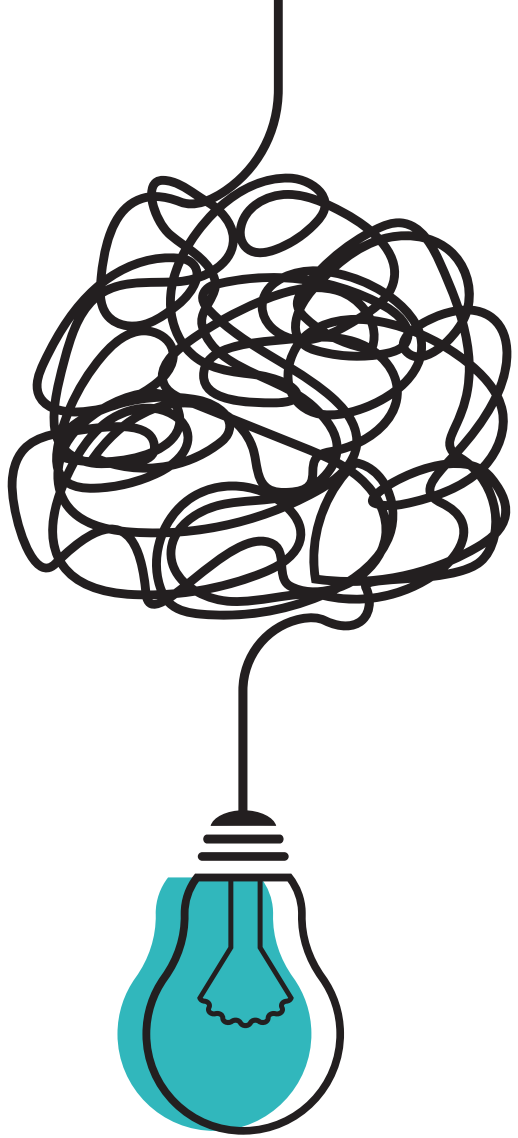


Administratie

Faciliteren van benodigde veranderingen en ondersteunen van andere actoren



...
...



Roland
Berger

