

Het potentieel van het mkb

Tussenbericht over arbeidsproductiviteit in het mkb

Om ervoor te zorgen dat Nederland de uitdagingen van de komende jaren aankan, moet de arbeidsproductiviteitsgroei van het midden- en kleinbedrijf (mkb) worden verhoogd. Het goede nieuws is: dat kan ook, want er bestaan genoeg mogelijkheden om de toegevoegde waarde per gewerkt uur in het mkb te vergroten.

In dit tussenbericht van de Staat van het mkb verkent het Nederlands Comité voor Ondernemerschap dit potentieel op basis van cijfers van het CBS. Eerst wordt ingegaan op het belang en de ontwikkeling van arbeidsproductiviteitsgroei in het mkb. Vervolgens wordt het potentieel in beeld gebracht. Het Comité beoogt hiermee een bijdrage te leveren aan de discussie over productiviteitsverhoging in het mkb.

Het tussenbericht is een opmaat naar het jaarbericht van de Staat van het mkb, dat in november zal verschijnen en waarin het Comité zal aangeven wat de overheid kan doen om dit productiviteitspotentieel te verzilveren. Het gaat om beleid gericht op de arbeidsmarkt, post-initieel onderwijs, mkb-financiering, mededinging en dienstverlening aan het mkb. Een tweede tussenbericht zal later dit jaar verschijnen en ingaan op de mogelijkheden van digitalisering en generatieve AI.

Het Comité voor Ondernemerschap zet zich in voor duurzame groei van het mkb in Nederland. En bestaat achtereenvolgens uit Meiny Prins, Eva Beekman-Sillen, Hare Majesteit de Koningin Máxima, Jacques van den Broek (voorzitter), Barbara Baarsma en Diederik Laman Trip.



I. Samenvatting:

Productiviteitsgroei in het héle mkb is nodig én haalbaar

Arbeidsproductiviteitsgroei is belangrijk voor het verdienvermogen in Nederland en nodig voor structurele welvaartsontwikkeling. Brede welvaart is alleen bereikbaar als Nederland voldoende verdienvermogen heeft en houdt.¹

Arbeidsproductiviteitsgroei zorgt ervoor dat we uitdagingen op het gebied van de betaalbaarheid van de zorg en verduurzaming aankunnen en de kwaliteit van publieke dienstverlening op peil kunnen houden.² Een hogere arbeidsproductiviteit, door innovaties en digitalisering, zorgt ook voor verlichting op de krappe arbeidsmarkt: we kunnen meer werk met minder mensen doen.

Tekorten (o.a. ruimte en arbeid) waar overheid en bedrijven mee te maken hebben, zijn structureel. De verwachting is dat deze schaarstes eerder zullen toenemen dan afnemen. Het zijn daarom bij uitstek domeinen waar werk nodig is om tot een goede verdeling van de schaarse middelen te komen. De mogelijkheden van vergroten van arbeidsaanbod zijn echter beperkt: groei van de arbeidsproductiviteit moet daarom prioriteit hebben.³

Om de motor van de Nederlandse economie beter te laten draaien moet de productiviteit van het mkb worden versterkt. Het mkb is en blijft, met twee derde van het binnenlands product en driekwart van de werkgelegenheid, de motor van de Nederlandse economie. Deze analyse laat zien dat het er grote productiviteitsverschillen zijn in het mkb. Groei van arbeidsproductiviteit is niet alleen te behalen door het ontwikkelen van de stand van technologie, maar ook door de hoogproductieve bedrijven – niet alleen bij het mkb, maar ook bij het grootbedrijf – meer te laten gebruiken van bestaande technologieën, zoals generatieve AI, digitalisering en robotisering. De extra toegevoegde waarde in het meest haalbaar scenario is meer dan 76 miljard euro.

Het goede nieuws is: het mkb kan productiviteitswinst behalen. De productiviteitswinst van 76 miljard euro is haalbaar als mkb'ers méér dan nu gebruik zouden maken van de nieuwste technologie, zouden investeren in product- en procesinnovatie en hun managementpraktijken zouden verbeteren. Dit zou leiden tot een forse stijging in arbeidsproductiviteit van veel mkb'ers. Mkb'ers hoeven niet van sector te veranderen of door te groeien door meer personeel aan te nemen. Daarmee is dit een realistisch groeipad.

Meer dynamiek is daarvoor onontbeerlijk. Om deze arbeidsproductiviteitswinst te kunnen boeken, is het noodzakelijk dat de dynamiek op de markt wordt verhoogd. Dat betekent meer toetreding van nieuwe bedrijven en vertrek of krimp van de minst productieve bedrijven waardoor schaarse arbeidskrachten of fysieke ruimte beschikbaar komt voor toetreders. De dynamiek lijkt de laatste jaren juist te zijn afgenomen.

1 SER (2024). Perspectief op brede welvaart in 2040. In VISIE 24/01. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2024/visie-perspectief-op-brede-welvaart.pdf>.

2 DNB (2024). Arbeidsmarktcrapte: het nieuwe normaal? <https://www.dnb.nl/media/tzpz2ktq/dnb-analyse-arbeidsmarktcrapte-het-nieuwe-normaal.pdf>.

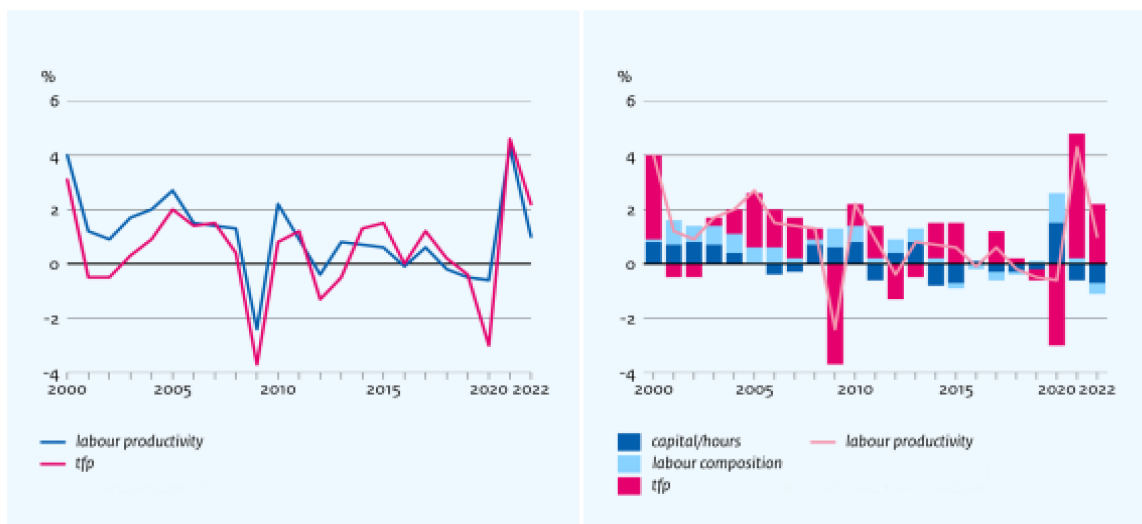
3 Gaastra, S. (2024, 25 januari). Nieuwjaarsartikel: Het eeuwige tekort vraagt om keuzes. ESB. <https://esb.nu/het-eeuwige-tekort-vraagt-om-keuzes/>.

2. Ontwikkelingen in de arbeidsproductiviteitsgroei

De arbeidsproductiviteitsgroei laat in de afgelopen decennia een grillig verloop zien. In 2009 kende Nederland een diepe recessie waarbij de economie kromp met 3,9%. Ook in 2012 en in 2020 – tijdens de coronapandemie – daalde de arbeidsproductiviteit sterk als gevolg van economische neergang. Dit zou ook kunnen samenhangen met *labour hoarding*, dit houdt in dat werknemers in dienst blijven bij een bedrijf, zelfs als de productie van het bedrijf afneemt.⁴ Ook 2023 was een jaar van krimp aldus het CBS, maar het effect daarvan op arbeidsproductiviteit is nog niet bekend.⁵

De arbeidsproductiviteitsgroei in Nederland was positief maar vlakke af t.o.v. de groei eerdere decennia. In de marktsector keerde de groei van de arbeidsproductiviteit in 2022 terug naar een niveau van 1,0% maar bleef die wel achter bij de ons omringende landen als Zwitserland, Denemarken, België en Duitsland. Arbeidsproductiviteit hangt ook samen met de effectiviteit van kapitaalinzet en resulteert uiteindelijk in totale productiviteit. De toename van de arbeidsproductiviteit werd veroorzaakt door een positieve bijdrage van de totale factorproductiviteit (TFP; zie Figuur 1).⁶

Figuur 1: Totale factorproductiviteit draagt bij aan arbeidsproductiviteitsgroei



Bron: CPB, National Productivity Board 2023 annual report.

De afname in arbeidsproductiviteitsgroei in Nederland komt niet alleen door lagere productiviteitsgroei binnen sectoren, maar ook door verschuiving van arbeid van hoog- naar laagproductieve sectoren. Een groeiende groep werknemers werkt in laagproductieve sectoren. Het arbeidsvolume-aandeel is daarmee van relatief hoog- naar laagproductieve sectoren verschoven in de periode 2010-2021. Dit had een negatief effect op de groei van de arbeidsproductiviteit. Arbeid bij hoogproductieve ondernemingen voegt immers per werknemer meer waarde toe aan de economie. Landen als Denemarken, Zweden en Duitsland weten om die reden meer groei te realiseren, want deze landen kennen een veel grotere werkgelegenheidsgroei in de hoogproductieve sectoren.⁷

Niet alleen door verschuivingen tussen sectoren, maar juist ook binnen sectoren zijn er veel verschillen in arbeidsproductiviteit. Dat laat deze analyse van productiviteitsverschillen binnen sectoren en grootteklassen in het mkb zien, zie Tabel 1. Voor deze analyse is gekeken naar de verschillen in arbeidsproductiviteit tussen mkb-bedrijven per sector met dezelfde grootteklasse. Op deze manier zijn de bedrijven onderling goed vergelijkbaar:

4 Ó. Arce en D. Sondermann (2024). Low for long? Reasons for the recent decline in productivity.

5 CBS (2024, Maart). Economie groeit met 0,4 procent in vierde kwartaal 2023. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/13/economie-groeit-met-0-4-procent-in-vierde-kwartaal-2023>.

6 CPB (2014). National Productivity Board 2023 annual report.

7 H. Erken (2024). Ongunstige ontwikkeling economische structuur mede oorzaak van lage arbeidsproductiviteitsgroei in Nederland. [D-000-000_IN_Erken2.pdf\(esb.nu\)](D-000-000_IN_Erken2.pdf(esb.nu))

ze zitten in dezelfde sector en er zijn beperkte verschillen in bedrijfsgrootte. Voor elke grootteklasse is gekeken wat de meest en minst productieve bedrijven zijn. De minst productieve bedrijven zijn gedefinieerd als het bedrijf op het tiende percentiel (P10). Dat wil zeggen dat 10% van de bedrijven in die groep minder productief is. Dit worden de achterblijvers genoemd. De koplopers zijn gedefinieerd als het bedrijf op het 90^{ste} percentiel (P90). Dat wil zeggen dat 90% van de bedrijven in die groep minder productief is.⁸ Het mediane bedrijf ligt precies in het midden van de verdeling, het vijftigste percentiel (op P50). Deze termen worden toegelicht in Figuur 2.

Tabel 1 brengt de productiviteitsverschillen in verschillende sectoren in kaart. De grafiek laat bijvoorbeeld zien dat het mediane bedrijf in het microbedrijf in de *business economy*⁹ in 2021 een arbeidsproductiviteit had van 61 000 euro. Zo varieert de productiviteit van het peloton binnen het kleinbedrijf tussen 154 duizend euro per werknemer per jaar tot 35 duizend euro. Maar ook binnen sectoren er veel verschillen zijn. In de sector raffinaderijen en chemie bedroeg in het kleinbedrijf de productiviteit van de achterblijvers 37 duizend euro per jaar per werknemer, tegenover 204 duizend euro van koplopers. Sommige cellen in de tabel zijn niet gevuld, dat betekent dat de steekproef te klein was om betekenisvolle waarden weer te geven.

De analyse houdt geen rekening met uitzendkrachten. Het beeld is dus vertekend voor sectoren met veel uitzendkrachten: de extra toegevoegde waarde die zij creëren naast de kosten die ze voor een bedrijf met zich meebrengen, worden in deze analyse toegevoegd aan de productiviteit van de andere werknemers in een bedrijf.

⁸ Deze analyse maakt gebruik van de grootteklassen microbedrijf (1-9 werkzame personen), kleinbedrijf (10-49 werkzame personen) en middenbedrijf (50-249 werkzame personen).

⁹ De term *business economy* wordt internationaal het meest 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. De *business economy* is dus een deel van alle economische activiteiten.

Tabel 1. Toegevoegde waarde per werknemer per jaar van achterblijvers, mediane bedrijf en koplopers per grootteklasse en sector (2021), in duizend euro

		Microbedrijf			Kleinbedrijf			Middenbedrijf		
		Achterblijvers	Mediaan	Koplopers	Achterblijvers	Mediaan	Koplopers	Achterblijvers	Mediaan	Koplopers
	Business Economy	15	61	159	31	70	148	39	81	174
B Delfstoffenwinning	B Delfstoffenwinning		115	.		154			119	
C Industrie	10-12 Voedings-, genotmiddelen-industrie	6	45	127	35	65	143	43	84	189
	13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie	0	51	160	33	69	153		85	
	16+23 Hout- en bouwmaterialen-industrie	21	83	199	48	87	189	55	88	193
	17-18 Papier- en grafische industrie	20	55	120	41	66	111	47	80	126
	19-22 Raffinaderijen en chemie	0	62	282	37	85	204	63	109	284
	24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie	34	76	149	39	72	128	55	84	151
	26-28 Elektrotechn. en machine-industrie	0	70	156	51	85	154	61	93	168
	29-30 Transportmiddelenindustrie	5	62	173	34	71	142	.	85	.
	31-33 Overige industrie en reparatie	15	68	150	41	76	141	35	78	132
D-E Energie, water, afvalbeheer	D-E Energie, water, afvalbeheer	0	56	256	29	96	278	64	106	263
F Bouwnijverheid	41 Algemene bouw en project-ontwikkeling	16	83	229	49	83	157	69	107	201
	42 Grond-, water- en wegenbouw	36	77	158	51	83	135	62	97	.
	43 Gespecialiseerde bouw	32	75	160	50	74	121	56	81	118
G Handel	45+47 Detailhandel en autobranche	23	58	121	36	62	113	35	58	112
	46 Groothandel en handelsbemiddeling	11	81	238	50	97	219	58	102	239
H Vervoer en opslag	49+53 Vervoer over land, post, koeriers	29	70	167	40	76	128	48	77	110
	50-52 Overig vervoer en opslag	24	89	311	34	93	256	46	86	259
I Horeca	55 Logiesverstreking	5	39	130	13	38	90	8	44	81
	56 Eet- en drinkgelegenheden	10	30	65	19	35	57	21	40	59
J Informatie en communicatie	58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.	5	61	181	26	69	152	.	89	.
	61 Telecommunicatie	1	73	257	.	103	.	.	219	.
	62-63 IT- en informatiedienstverlening	7	58	156	36	77	151	50	91	170
M Specialistische zakelijke diensten	69 Juridische diensten en administratie	21	79	167	51	89	146	64	86	148
	70 Holdings en managementadviesbureaus	25	76	183	36	84	159	30	98	265
	71 Architecten-, ingenieursbureaus e.d.	28	67	146	40	73	127	58	83	127
	72 Research	0	44	164	-2	68	139	.	87	.
	73 Reclamewezen en marktonderzoek	15	57	142	36	66	127	.	75	.
	74 Design, fotografie, vertaalbureaus	6	48	136	30	62	142	.	71	.
	75 Veterinaire dienstverlening	46	82	142	.	80
N Verhuur en overige zakelijke diensten	77 Verhuur van roerende goederen	8	101	396	49	133	497	.	139	.
	78 Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	12	50	150	21	47	116	27	47	126
	79 Reisbureaus, reisorganisatie en -info	5	29	93	10	43	79	.	58	.
	80 Beveiligings- en opsporingsdiensten	14	53	146	31	53	87	.	54	.
	81 Schoonmaakbedrijven, hoveniers e.d.	21	59	127	29	48	87	35	47	82
	82 Overige zakelijke dienstverlening	5	47	162	23	55	114	.	58	.
	95 Reparatie van consumentenartikelen	22	60	134	.	36

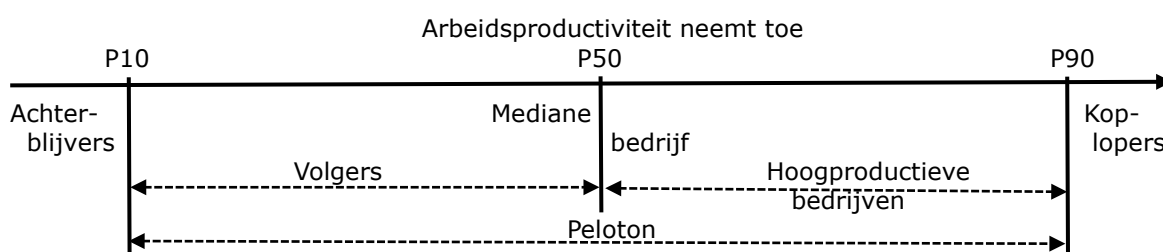
Bron: CBS data geanalyseerd door het Comité voor Ondernemerschap

Er zijn niet alleen grote verschillen tussen sectoren, maar ook binnen sectoren. Het verschil tussen hoog- en laag-productieve bedrijven binnen sectoren lijkt bovendien toe te nemen – een trend die de OESO in meerdere landen ziet.¹⁰ Dat wil zeggen dat de verschillen in productiviteit tussen bedrijven groter worden.

Het grootbedrijf heeft vaak een hogere arbeidsproductiviteit dan het mkb. In de meeste sectoren komen de koplopers per sector uit het grootbedrijf. Met name in dienstensector is er een aantal sectoren (vervoer en opslag, detailhandel, bouwnijverheid en autobranche) waar de koplopers geen grote bedrijven maar juist mkb'ers zijn. Over het algemeen zijn grotere bedrijven productiever: grootbedrijf is productiever dan het mkb en het middenbedrijf op haar beurt weer productiever dan het kleinbedrijf. Grotere bedrijven kunnen meer gebruikmaken van schaalvoordelen. Daarom is doorgroei van bedrijven naar meer werknemers ook een manier om arbeidsproductiviteitsgroei beter mogelijk te maken.

De spreiding binnen de hoogproductieve bedrijven én de volgers is toegenomen. Bij het mkb was in 2021 de koploper 2,45 keer zo productief als de mediaan, in 2010 was dit nog 2,26. De verschillen zijn niet in alle sectoren toegenomen. Zo namen de productiviteitsverschillen in de delfstoffenwinning, energie, water en afvalbeheer, en de horeca juist af.

Figuur 2: Terminologie die is gebruikt bij verschillen in arbeidsproductiviteit



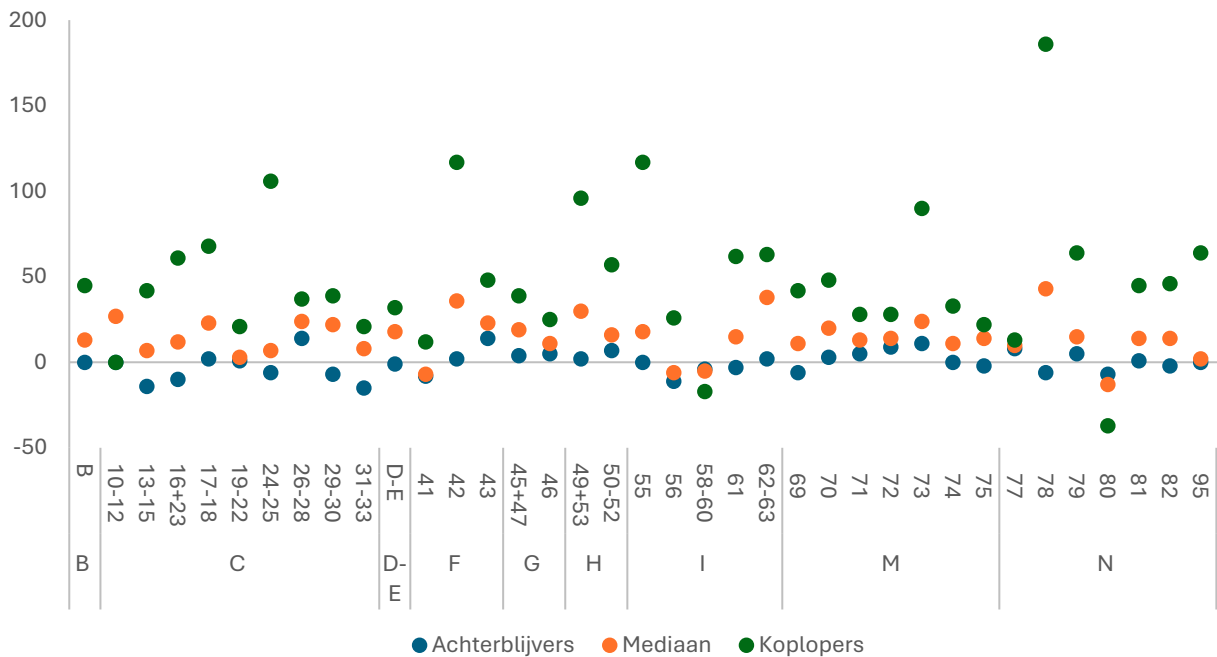
De groei van de arbeidsproductiviteit kwam het afgelopen decennium vooral door groei bij de koplopers en bij het mediane bedrijf. De arbeidsproductiviteit van de achterblijvers nam nauwelijks toe. De analyse volgt geen individuele bedrijven door de tijd en is dus geen cohortstudie. Het is daarom niet mogelijk om iets te zeggen over de arbeidsproductiviteitsontwikkeling van bedrijven in de tussenliggende periode. Ook kan niet worden gesteld dat de groep achterblijvers in 2010 hun arbeidsproductiviteit niet of nauwelijks hebben ontwikkeld. De analyse laat vooral zien dat de verschillen groter zijn geworden. De analyse houdt geen rekening met inflatie. Omdat de prijzen van lonen en van producten zijn toegenomen sinds 2010, is een bruto constante productiviteit een daling in reële termen. In reële termen is het productiviteitsverschil dus lager.

Figuren 3, 4 en 5¹¹ laten zien dat vooral de productiviteit van koplopers is toegenomen. De figuren laten de absolute nominale verschillen tussen achterblijvers, peloton en koplopers zien tussen 2010 en 2021. De figuren laten zien dat het verschil tussen koplopers (die productiever zijn geworden t.o.v. 2010) en de achterblijvers (die ongeveer even productief zijn als in 2010) groter is geworden.

¹⁰ D. Andrews, C. Crisciolo en P. Gal (2015). Frontier firms, Technology diffusion and public policy: micro evidence from OECD countries.

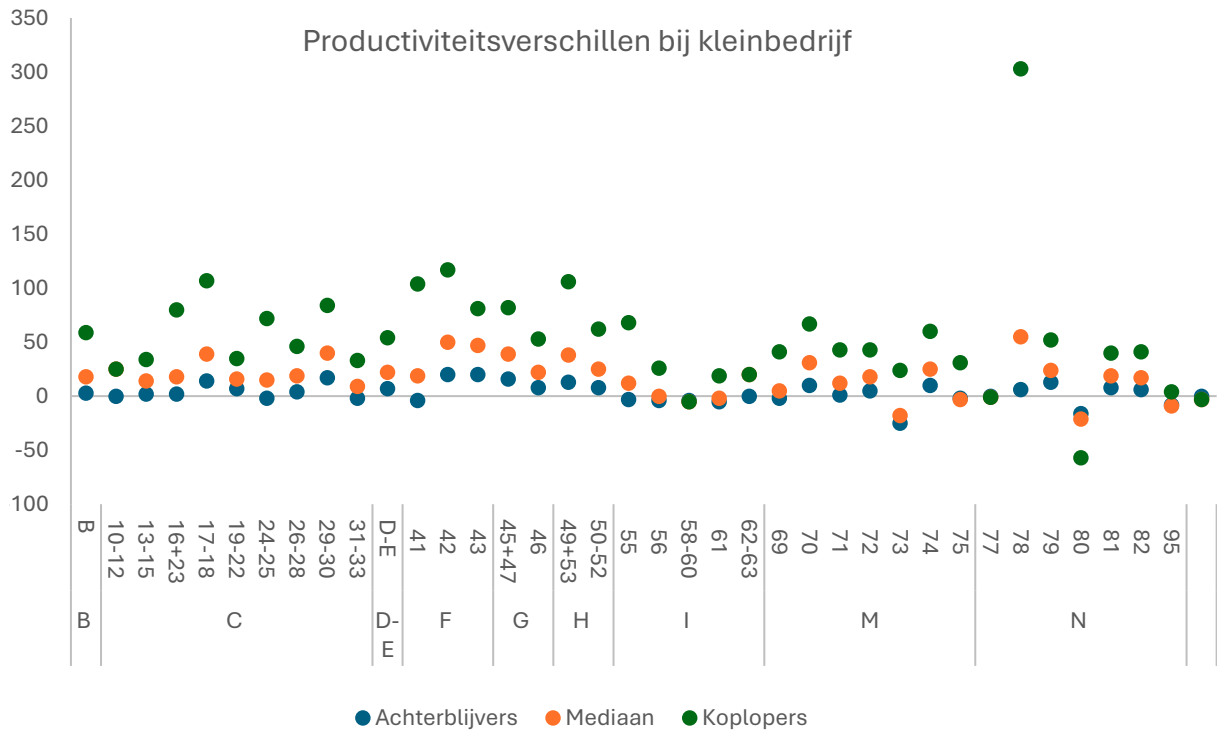
¹¹ Toelichting: De waarden in Figuur 3, 4 en 5 laten de absolute nominale toename zien van de arbeidsproductiviteit van de groep koplopers (groene stippen), de mediane bedrijf (oranje stippen) en de achterblijvers (blauwe stippen). De cijfers zijn geordend per SBI code. SBI staat voor Standaardbedrijfsindeling. Het eerste niveau geeft een grofmazige sectorindeling aan (aangegeven met een hoofdletter B tot met M) en het tweede niveau is fijnmaziger en wordt met getallen aangegeven (10 tot en met 95). Een volledige lijst van onderzochte sectoren is te vinden in de verantwoording.

Figuur 3: Verschil in arbeidsproductiviteit tussen achterblijvers, mediane bedrijf en koplopers, bij microbedrijf



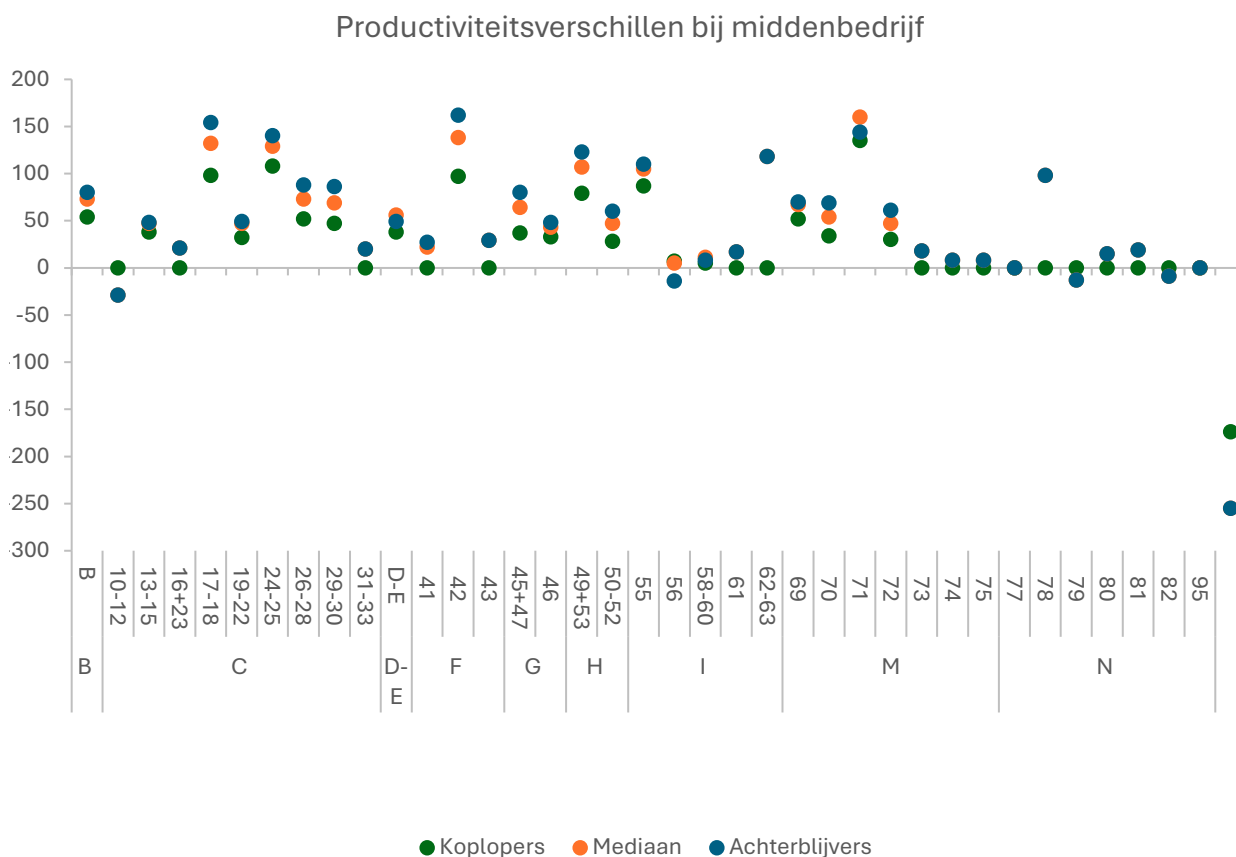
Bron: CBS data geanalyseerd door het Comité voor Ondernemerschap

Figuur 4: Verschil in arbeidsproductiviteit tussen achterblijvers, mediane bedrijf en koplopers, bij kleinbedrijf



Bron: CBS data geanalyseerd door het Comité voor Ondernemerschap

Figuur 5: Verschil in arbeidsproductiviteit tussen achterblijvers, mediane bedrijf en koplopers, bij middenbedrijf



Bron: CBS data geanalyseerd door het Comité voor Ondernemerschap

De dynamiek bij de koplopers neemt af. Een recente cohortstudie van het CBS toont aan dat hoogproductieve bedrijven langer in die groep meest productieve bedrijven blijven zitten.¹² Het CPB concludeerde enkele jaren terug in andere cohortstudie (met een andere dataset) dat er veel dynamiek is bij de groep koplopers.¹³ Dat betekent dat koplopers van het ene jaar een kleine kans hebben om een aantal jaar later nog steeds bij de koplopers te zitten. Minder dynamiek in de groep koplopers kan een probleem zijn, omdat dynamiek in de groep koplopers kan wijzen op het inlopen van het arbeidsproductiviteitsgat door minder productieve bedrijven.

In absolute aantallen domineren mkb'ers in de groep hoogproductieve bedrijven en dragen zij substantieel bij aan de totale arbeidsproductiviteit. Maar relatief gezien is het waarschijnlijker dat grote bedrijven zich in de groep hoogproductieve bedrijven bevinden, heeft het CPB berekend.¹⁴

De lage of negatieve productiviteitsontwikkeling van achterblijvers zou erop kunnen wijzen dat laagproductieve bedrijven steeds minder profiteren van de ontwikkeling van nieuwe technologieën. Laagproductieve bedrijven zijn minder succesvol in het toepassen van nieuwe technologieën. Ook kan het zijn dat deze bedrijven de ambitie missen om hun bedrijf te vernieuwen of dat zij belemmeringen ervaren om te investeren in nieuwe technologieën. De theorie is dat de koplopers in een bepaalde sector gebruikmaken van de nieuwste technologie die voor een bepaalde sector beschikbaar is. Die technologie kan zich dankzij *spillovers* verder verspreiden naar andere bedrijven in een sector. Het gaat bij technologie niet alleen om het gebruik van de nieuwste machines, maar ook om de toepassing van procesinnovatie, generatieve AI en robotisering. Zo kunnen bedrijven efficiënter (en daarmee goedkoper) werken of de nieuwste producten aanbieden die concurrenten nog niet aan kunnen bieden. Met name bedrijven in de dienstensector kunnen door de inzet van digitalisering en generatieve AI winsten behalen.

12 M. Polder (CBS). (2024). Lost in aggregation: some firm level perspectives on productivity. In: CPB, National Productivity Board 2023 annual report.

13 CPB. (2018). Frontier firms and followers in the Netherlands.

14 CPB. (2018). Frontier firms and followers in the Netherlands.

Het CPB¹⁵ concludeerde dat nieuwe toetreders in een sector – vooral in industriesectoren - vaak een lagere productiviteit hebben dan andere bedrijven in een sector, maar dat hun arbeidsproductiviteit wel snel toeneemt. Toetreders kunnen een deel zijn van de achterblijvers in een sector. De hier gepresenteerde data kunnen erop wijzen dat de productiviteit van toetreders ongeveer gelijk is gebleven en in sommige sectoren is afgenomen, als toetreders behoren tot de achterblijvers. Dit kan bijvoorbeeld samenhangen met steeds complexere technologie die bedrijven niet gemakkelijk kunnen gebruiken. Omdat de complexiteit van technologie in de afgelopen 10 jaar steeds verder is toegenomen, is de productiviteit van toetreders gelijk gebleven, maar is die van bestaande bedrijven toegenomen. Nieuwe bedrijven beschikken immers nog niet of nog niet over die technologie en hun productiviteit kan daarom de afgelopen 10 jaar wat afgenomen zijn.

15 CPB. (2024). Business Dynamics and Productivity Growth in the Netherlands.

4. Hoe groot is het potentieel van het mkb?

Het hoogproductieve mkb kan een arbeidsproductiviteitswinst van bijna 60 miljard euro bbp behalen, ofwel 60% stijging in toegevoegde waarde (voor de groep bedrijven in de dataset). Het arbeidsproductiviteitspotentieel wordt berekend door alle bedrijven in een bepaalde groep te laten opschuiven naar de eerst beschikbare "*Frontier Labour Productivity*". Dat betekent dat de arbeidsproductiviteit van de volgers wordt verhoogd tot die van het mediane bedrijf (dus alles tussen P10 en P50 gaat naar P50) en dat de arbeidsproductiviteit van hoogproductieve bedrijven wordt verhoogd tot het niveau van de koplopers (dus alleen tussen P50 en P90 naar P90). Voor iedere groep is per bedrijf gekeken hoe groot de afstand is tot het media bedrijf respectievelijk de koploper. Vervolgens is gekeken hoeveel toegevoegde waarde extra wordt gecreëerd als dat verschil in productiviteit wordt ingelopen. Dit is een realistischer groeipad dan een potentieel waarbij alle bedrijven doorgroeien tot het niveau van de koploper (dus alles tussen P10 en P90 naar P90).

Het is niet realistisch dat het productiviteitsgat op korte termijn volledig wordt gedicht: hiervoor moeten bedrijven o.a. investeringen doen die ze in staat stellen productiever te produceren.

Hoogproductieve bedrijven hebben het grootste potentieel. Het grootste gedeelte van de arbeidsproductiviteitswinst zit bij de hoogproductieve bedrijven, en nog specifiek bij bedrijven die bijna net zo productief zijn als de koploper. Extra arbeidskracht en investeringen in deze groepen dragen in potentie het meest bij aan de productiviteitsgroei in Nederland. Die extra arbeidskracht kan bijvoorbeeld vrijkomen als achterblijvers hun productiviteit vergroten zodat ze minder werknemers nodig hebben of als achterblijvers krimpen of zelfs stoppen.

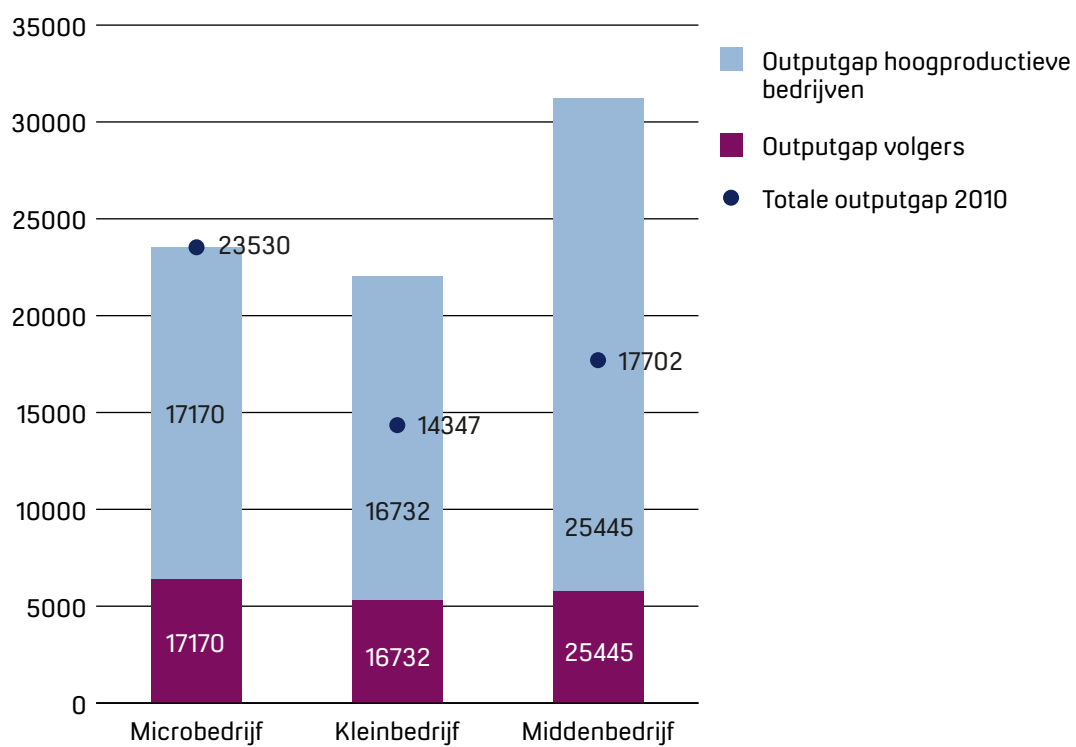
De spreiding tussen koplopers en achterblijvers is het grootst in het kleine mkb – en daarmee is dus ook het potentieel daar het grootst. Met name bij de kleine bedrijven (1 tot 10 werkzame personen) is de spreiding van arbeidsproductiviteit het grootst omdat de verdeling erg scheef is: het gemiddelde ligt aanzienlijk lager dan de mediaan. Dit impliceert dat laagproductieve bedrijven de gemiddelde arbeidsproductiviteit bij de kleine bedrijven omlaag trekken. Hier is het potentieel derhalve ook het grootst. Ook bij het grootbedrijf is er veel potentieel.

Voor alle grootteklassen – van microbedrijf tot grootbedrijf – zijn verbeteringen in productiviteit mogelijk. Ook bij de volgers is er een potentieel: als zij hun productiviteit verhogen tot aan die van de mediaan, kunnen ze ongeveer 17 miljard euro extra toegevoegde waarde produceren. Dat is een toename van 32%. Onderstaande grafiek laat het potentieel zien.

De gap is in nominale termen toegenomen sinds 2010. Dat ligt ook voor de hand: omdat de productiviteit van de koplopers en het mediane bedrijf verder is toegenomen, is er voor de achterblijvers en het mediane bedrijf meer potentieel te boeken. Het potentieel is vooral toegenomen bij het midden- en kleinbedrijf. Bij het microbedrijf is de gap ongeveer gelijk gebleven. Echter, omdat deze cijfers niet zijn gecorrigeerd voor inflatie, is niet duidelijk hoeveel het productiviteitsgat in reële termen is toegenomen.

Meer onderzoek is nodig om bedrijfsaanbevelingen te doen. Om gerichte aanbevelingen aan bedrijven te doen, moeten we meer weten van de achterblijvers én de koplopers, en de hun onderlinge dynamiek. Wel is duidelijk dat het verbeteren van managementpraktijken, het investeren in R&D gericht op proces- en productinnovatie en het implementeren van nieuwe technologie bedrijven helpt om hun arbeidsproductiviteit te verhogen. Wel is het mogelijk om aan te geven welk randvoorwaardelijk beleid de overheid dient te voeren om de omstandigheden voor het inhalen van arbeidsproductiviteitsverschillen te creëren. Het gaat om beleid gericht op de arbeidsmarkt, post-initieel onderwijs, mkb-financiering, mededinging en dienstverlening aan het mkb. Dat wordt uitgewerkt in de tiende Staat van het mkb die in het najaar verschijnt.

Figuur 5: Totale outputgap in 2021 en 2010, in miljoenen euro's.



Bron: CBS data geanalyseerd door het Comité voor Ondernemerschap

Bijlage 1: Verantwoording en aannames

- De analyse is gedaan op het niveau SBI-2 (w.o. een aantal samenstellingen) en SBI-1 in de Business Economy.
- De bedrijven die op jaarbasis minder dan 1 fte aan werknemers hadden zijn uitgesloten. Voor samenwerkingsverbanden (zoals maatschappen, VOF etc.) zijn bedrijven met meer dan 2 firmanten uitgesloten vanwege het feit dat het aantal vte lastiger is vast te stellen. Door deze afbakeningen kunnen populatieaantallen en overige getallen afwijken van bestaande tabellen op StatLine en/of Mkb-StatLine.
- Het totale output-gap is berekend door het output gap per sector en grootteklasse op te tellen. Omdat het output gap uitsluitend voor het mkb wordt berekend, wordt het outputgap i-van het grootbedrijf (meer dan 250 werkzame personen) niet meegenomen. Het outputgap is om uitschieters te voorkomen is een koploper gedefinieerd als bedrijven op het 90e -percentiel, naar arbeidsproductiviteit.
- Het stuk gebruikt een aantal definities:
 - Achterblijvers zijn bedrijven op het 10^e percentiel van de productiviteitsverdeling;
 - Volgers zijn bedrijven die zich tussen het 10^e en 50^e percentiel van de productiviteitsverdeling bevinden
 - Mediane bedrijven zijn bedrijven op de mediaan (het 50^e percentiel) van de productiviteitsverdeling;
 - Het peloton bevinden zich tussen het 50^e en het 90^e percentiel van de productiviteitsverdeling.
 - Koplopers bevinden zich op het 90^e percentiel van de productiviteitsverdeling.
- Voor de berekening van de output gap zijn twee benchmarks gebruikt: de productiviteit van de mediaan (voor de bedrijven minde productief dan het mediane bedrijf) en die van de koploper. Om de output gap te berekenen is berekend hoeveel extra toegevoegde waarde bedrijven zouden produceren als hun productiviteit door zou groeien naar die van de mediaan of die van de koploper.
- In de analyse is gekeken naar de productiviteitsverschillen binnen sectoren en grootteklassen. De aanpak corrigeert, door een uitsplitsing naar grootteklasse en sector, voor productiviteitsverschillen door schaalvoordelen en meer gebruik van kapitaal. Dit kan dus geen verklaring zijn voor gevonden productiviteitsverschillen tussen bedrijven.
- Hoewel categorisatie van bedrijven naar grootteklasse en sector (tot het niveau van SBI-2 digit) vrij precies is, is die niet perfect en kunnen de subsectoren binnen de gebruikte sectorindeling een deel van de productiviteitsverschillen in een sector verklaren. Ook schaalvoordelen kunnen een deel van de productiviteitsverschillen binnen grootteklassen verklaren, omdat (bijvoorbeeld) binnen de groep kleinbedrijf het aantal werknemers varieert van 1 tot 10.
- De cijfers zijn nominaal. Er is geen rekening gehouden met inflatie.
- De volgende grootteklassen zijn gebruikt:
 - Microbedrijf: 1-9 werkzame personen;
 - Kleinbedrijf: 10-49 werkzame personen;
 - Middenbedrijf: 50-249 werkzame personen;
 - Grootbedrijf: meer dan 250 werkzame personen.

- De volgende sectoren zijn gebruikt:

SBI-1

B_N+S95_X_K+L - Business Economy

B Delfstoffenwinning

C Industrie

D-E Energie, water, afvalbeheer

F Bouwnijverheid

G Handel

H Vervoer en opslag

I Horeca

J Informatie en communicatie

M Specialistische zakelijke diensten

N Verhuur en overige zakelijke diensten

S Overige dienstverlening

SBI-2

B_N+S95_X_K+L - Business Economy

B Delfstoffenwinning

10-12 Voedings-, genotmiddelenindustrie

13-15 Textiel-, kleding-, lederindustrie

16+23 Hout- en bouwmaterialenindustrie

17-18 Papier- en grafische industrie

19-22 Raffinaderijen en chemie

24-25 Basismetaal, metaalprod.-industrie

26-28 Elektrotechn. en machine-industrie

29-30 Transportmiddelenindustrie

31-33 Overige industrie en reparatie

D-E Energie, water, afvalbeheer

41 Algemene bouw en projectontwikkeling

42 Grond-, water- en wegenbouw

43 Gespecialiseerde bouw

45+47 Detailhandel en autobranche

46 Groothandel en handelsbemiddeling

49+53 Vervoer over land, post, koeriers

50-52 Overig vervoer en opslag

55 Logiesverstrekking

56 Eet- en drinkgelegenheden

58-60 Uitgeverijen, film, radio en t.v.

61 Telecommunicatie

62-63 IT- en informatiedienstverlening

69 Juridische diensten en administratie

70 Holdings en managementadviesbureaus

71 Architecten-, ingenieursbureaus e.d.

72 Research

73 Reclamewezen en marktonderzoek

74 Design, fotografie, vertaalbureaus

77 Verhuur van roerende goederen

78 Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling

79 Reisbureaus, reisorganisatie en -info

80 Beveiligings- en opsporingsdiensten

81 Schoonmaakbedrijven, hoveniers e.d.

82 Overige zakelijke dienstverlening

95 Reparatie van consumentenartikelen