



# Personeelskrapte zet rem op omzetgroei

Bedrijven zien zich genoodzaakt medewerkers zelf op te leiden

# Inhoud

## Inleiding

Nu het al enige tijd economisch voor de wind gaat in Nederland is de vraag naar arbeidskrachten groot. De werkloosheid is laag, met een krappe arbeidsmarkt tot gevolg. Waren er op het hoogtepunt van de werkloosheid in 2013 zeven werklozen per vacature, eind 2018 waren er nog slechts 1,3 werklozen per vacature.

De arbeidskrapte kan op termijn financiële consequenties hebben voor bedrijven. Zo belemmert het bedrijven in hun groei, leiden hogere lonen tot een lagere winstmarge en prikkelt het bedrijven om te investeren in nieuwe technologische ontwikkelingen.

Aan de hand van een enquête onder ruim 1.000 bedrijven kijken we hoe het Nederlandse bedrijfsleven de arbeidskrapte ervaart. Wat voor impact heeft een tekort aan personeel op de financiële resultaten van bedrijven? En wat doen bedrijven om de huidige personeelsschaarste het hoofd te bieden?

### Onderzoeksverantwoording

*De enquête is uitgevoerd door Kantar TNS in opdracht van ING Economisch Bureau. De enquête is uitgezet onder ceo's, dga's/eigenaren, managers en HR-professionals van 1.043 bedrijven in Nederland. De doelgroep betreft bedrijven met minimaal 5 werkzame personen. Deze bedrijven zijn in het vierde kwartaal van 2018 door middel van een webmail enquête ondervraagd. De uitkomsten zijn gewogen naar aantal werkzame personen en naar sector.*

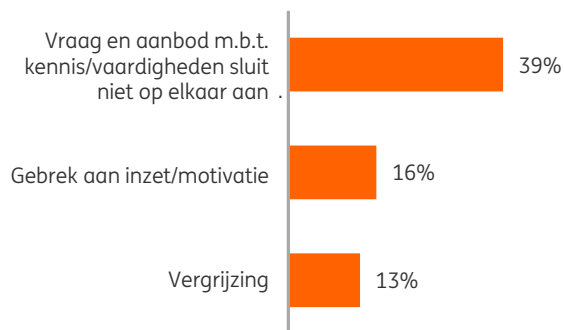
## Inhoudsopgave

<b>Conclusie</b>	<b>3</b>
<b>1. Probleem: krapte op de arbeidsmarkt</b>	
1.1 Conjuncturele indicatoren duiden op personeelskrapte	4
1.2 Mismatch op de arbeidsmarkt is het grootste probleem	5
1.3 Mismatch eind 2018 gelijk aan top vorige groeicyclus	6
<b>2. Impact van een krappe arbeidsmarkt voor bedrijven</b>	
2.1 Personeelskrapte remt de omzetgroei	7
<b>3. Oplossing: zo gaan bedrijven om met de arbeidskrapte</b>	
3.1 Oplossingen om arbeidskrapte tegen te gaan	8
3.2 Kwalitatieve aanpak: Investeren in kennis	9
3.3 Kwantitatieve aanpak: Inzetten van mankracht	10
3.4 Technische aanpak: Investeren in nieuwe technologieën	11
<b>Colofon</b>	<b>12</b>

# Conclusie

## Personeelskrapte door mismatch op de arbeidsmarkt...

Percentage bedrijven dat antwoord geeft op de vraag 'Wat is volgens u het grootste probleem op de arbeidsmarkt?'



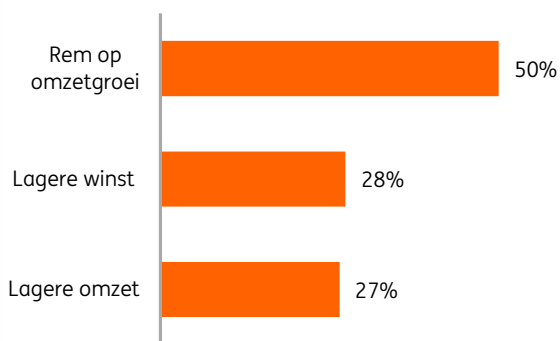
Bron: ING Economisch Bureau.

## Mismatch is grootste probleem op de arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt verkraapt steeds verder. Eind 2018 ervoer 60% van de ondervraagde bedrijven in Nederland een tekort aan personeel. De krapte wordt volgens vier op de tien vooral veroorzaakt door mismatch op het gebied van kennis en/of vaardigheden. De huidige mismatch lijkt vooralsnog niet groter dan tijdens de vorige groeicyclus. Overigens betekent een krappe arbeidsmarkt niet dat bedrijven helemaal geen personeel meer kunnen vinden. Volgens meerdere bedrijven lukt dit nog wel, ze moeten alleen beter hun best doen en/of langer zoeken.

## ...zet rem op omzetgroei

Stelling voorgelegd aan bedrijven die last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt. 'De krapte op de arbeidsmarkt leidt de komende 12 maanden tot...', percentage bedrijven



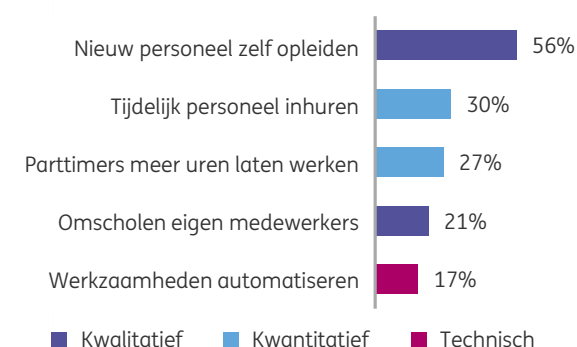
Bron: ING Economisch Bureau. \*Meerdere antwoorden mogelijk

## Omzetval van 6% of meer bij één op de tien bedrijven

Een meerderheid van de bedrijven dat last heeft van de krapte op de arbeidsmarkt verwacht in 2019 minder omzetgroei, een lagere omzet en/of een lagere winst te realiseren. Ruim een kwart van deze subgroep van bedrijven verwacht een lagere omzet te realiseren. Bij één op de tien van deze bedrijven leidt dit in 2019 tot een omzetval van 6% of meer. Eveneens een kwart van de bedrijven met krapte verwacht in 2019 een lagere winst te realiseren als gevolg van een lagere omzet of door hogere (personeels)kosten.

## Opleiden, inhuren en automatiseren zijn oplossingen voor het personeelstekort

Percentage bedrijven dat aangeeft de personeelsschaarste het hoofd te bieden door...\*



Bron: ING Economisch Bureau. \*Meerdere antwoorden mogelijk

## Personeel inhuren, opleiden en/of automatiseren

Bedrijven hanteren drie verschillende opties om het eigen personeelstekort het hoofd te bieden. Zo geeft meer dan de helft van alle bedrijven aan nieuw en/of bestaand personeel zelf op te leiden. Een tweede mogelijkheid is tijdelijk personeel inhuren of het huidige personeel meer uren laten werken. Een derde mogelijkheid, vooral voor de langere termijn, betreft het automatiseren van de werkzaamheden, zodat efficiënter kan worden gewerkt. Circa 17% van de bedrijven kiest hiervoor. Dit zijn vooral bedrijven die actief zijn in de industrie en de zakelijke dienstverlening.

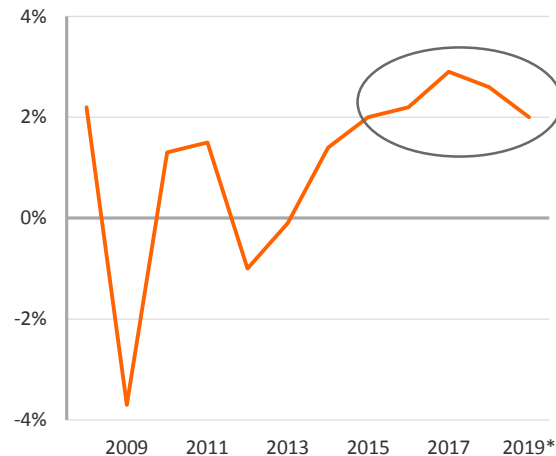
## 1.1 Conjuncturele indicatoren duiden op personeelskrapte

### Sterke economische groei....

De economische groei in Nederland is in de afgelopen jaren sterk aangetrokken. Sinds 2015 ligt de groei boven de 2%, waarbij de groei in 2017 een hoogtepunt bereikte met 2,9%. In 2018 kwam de groei met 2,5% iets lager uit. Voor 2019 wordt een verdere groeivertraging voorzien, al groeit de economie met 2% nog altijd goed.

#### Sterke economische groei in de afgelopen jaren

Bruto binnenlands product (j.o.j.)



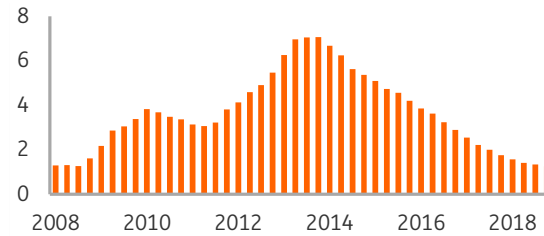
Bron: CBS, \* raming ING Economisch Bureau

### ....en oplopende spanning op de arbeidsmarkt....

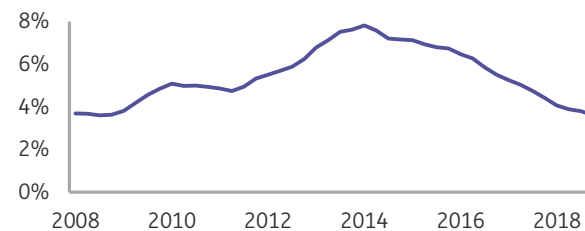
Het aantal openstaande vacatures staat eind 2018 met 264.000 op recordhoogte. Tegelijkertijd neemt het aantal werklozen af. De werkloosheid ligt in 2018 met 3,8% nog net boven het pre-crisisniveau van 2008 (3,7%). De spanning op de arbeidsmarkt is met 1,3 werklozen per vacature terug op pre-crisisniveau.

#### Spanning op de arbeidsmarkt loopt op

Aantal werklozen per vacature, per kwartaal, seiz.gecorr.



Werkloosheidspercentage, per kwartaal, seiz.gecorr.



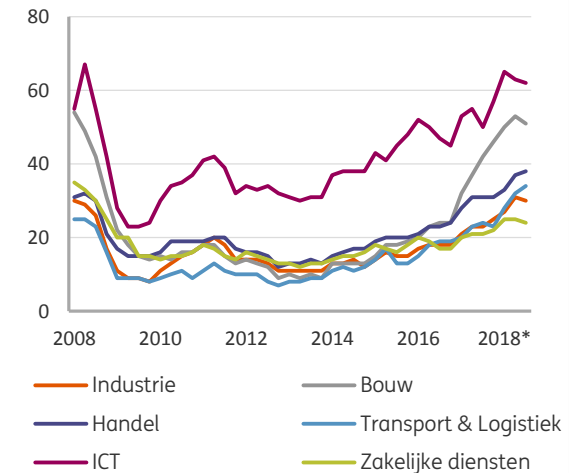
Bron: CBS, bewerking ING Economisch Bureau

### ...zorgen voor veel vacatures, met name in ICT en bouw

Het aantal openstaande vacatures ligt in 2018 vooral in de ICT en bouw op hoog niveau. In beide sectoren ligt de vacaturegraad in 2018 boven het pre-crisisniveau van 2008. Ook in de andere sectoren, met uitzondering van de zakelijke dienstverlening, ligt het aantal openstaande vacatures inmiddels weer boven pre-crisisniveau.

#### Veel openstaande vacatures in de ICT en bouw

Aantal openstaande vacatures per 1.000 banen, naar sector, per kwartaal



Bron: CBS, \* t/m derde kwartaal 2018

# 1.2 Mismatch op de arbeidsmarkt is het grootste probleem

### Vraag en aanbod sluit niet goed op elkaar aan

Eind 2018 kampte 60% van de bedrijven in Nederland met een tekort aan personeel, zo blijkt uit de enquête. Voor 2019 stijgt dit percentage zelfs naar 65%. Volgens bijna 40% van de ondervraagde bedrijven wordt de krapte vooral veroorzaakt doordat vraag en aanbod met betrekking tot kennis en/of vaardigheden niet goed op elkaar aansluiten.

### Gebrek aan inzet en motivatie van kandidaten

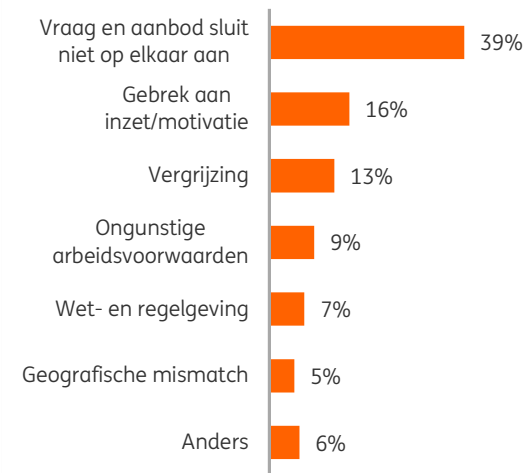
Gebrek aan inzet/motivatie is volgens bedrijven een ander probleem op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit kan deels komen doordat de pool van werkzoekenden steeds kleiner wordt en uiteindelijk alleen de moeilijker plaatsbare overblijven. Eén op de tien bedrijven noemt ongunstige arbeidsvoorwaarden als grootste probleem. Met name jongere generaties zijn minder bereid om op onregelmatige tijden te werken en/of om weekend- of nachtdiensten te draaien. Dit speelt vooral in sectoren als handel, horeca en transport.

### Wet- en regelgeving speelt nauwelijks een rol

Het is overigens opvallend – in het licht van de discussie over onder meer loondoorbetaling bij ziekte en over het starre ontslagrecht – dat wet- en regelgeving door slechts 7% van de bedrijven als grootste probleem op de arbeidsmarkt wordt gezien. Ook geografische mismatch wordt door bedrijven nauwelijks als een belemmering genoemd.

### Personeelskrapte door mismatch op de arbeidsmarkt

Percentage bedrijven dat antwoord geeft op de vraag 'Wat is volgens u het grootste probleem op de arbeidsmarkt?'



Bron: ING Economisch Bureau

### Tekort aan vakmensen

Een ander probleem op de arbeidsmarkt dat door bedrijven wordt genoemd is een tekort aan vakmensen. Volgens de bedrijven komt dit onder meer door het slechte imago van sommige bedrijfstakken. Zo wordt technisch werk door jongeren als eentonig ervaren. Hierdoor stopt de instroming van nieuwe leerlingen in het technisch onderwijs. Daarnaast zijn tijdens de crisis vooral in de bouw en transport veel werknemers ontslagen. Ook hierdoor waren dit voor jongeren geen aantrekkelijke sectoren om aan de slag te gaan. Bovendien zijn de ontslagen werknemers omgeschoold en in andere sectoren gaan werken, waardoor er nu tekorten ontstaan.

### Langere adem nodig om vacatures te vullen

Overigens betekent een krappe arbeidsmarkt niet dat bedrijven helemaal geen personeel meer kunnen vinden. Volgens meerdere bedrijven duurt het door de schaarste op de arbeidsmarkt tegenwoordig weliswaar langer voordat een vacature is vervuld, maar in de meeste gevallen lukt het nog wel. Het komt er in feite op neer dat bedrijven beter hun best moeten doen en creatieve manieren moeten bedenken om personeel te werven.

## 1.3 Mismatch eind 2018 gelijk aan top vorige groeicyclus

### Mismatch is terugkerend probleem

Bedrijven zien mismatch op het gebied van kennis en/of vaardigheden als het grootste probleem op de arbeidsmarkt. Dit is echter niet nieuw, ook in het verleden was er sprake van mismatch op de arbeidsmarkt. De vraag is of de huidige mismatch groter is dan tijdens de vorige groeicyclus van 2005 t/m 2008.

### Markt in 2018 efficiënter dan in vorige groeicyclus

Vergeleken met de vorige groeicyclus is er in 2017 en begin 2018 sprake van een efficiëntere markt: de werkloosheid ligt beduidend lager bij een vergelijkbare vacaturegraad (punt 1 in de figuur). Dit kan bijvoorbeeld komen door de grotere transparantie op de arbeidsmarkt dankzij internet en online platformen.

### Kans op mismatch neemt toe bij verdere groei

In het derde kwartaal van 2018 ligt de mismatch op hetzelfde niveau als tijdens de vorige groeicyclus. Bij een vergelijkbare vacaturegraad als in het eerste kwartaal van 2008 is de werkloosheid nu een fractie hoger. Terwijl het aantal vacatures sterk stijgt, daalt de werkloosheid nog slechts minimaal. Als de economische groei doorzet is de kans groot dat de mismatch verder toeneemt ten opzichte van de vorige groeiperiode. En dus kost het bedrijven dan nog meer moeite om hun openstaande vacatures in te vullen.

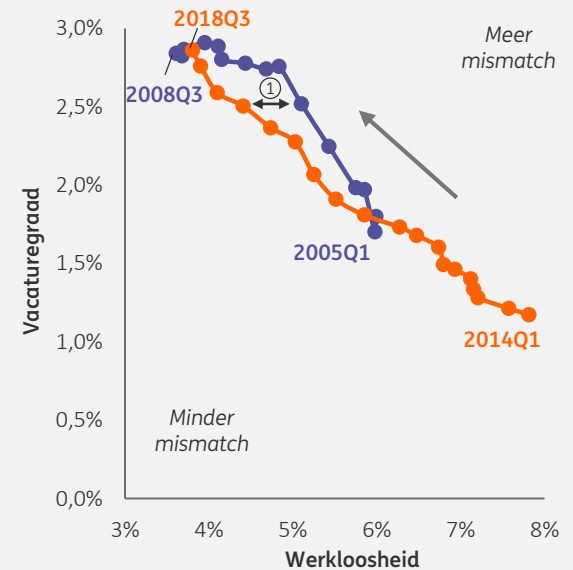
### Meer of minder mismatch in 2018?

De mate van mismatch wordt gemeten aan de hand van de Beveridge curve. In geval van economische groei loopt de curve van rechtsonder naar linksboven. Het aantal vacatures neemt toe, waarna de werkloosheid daalt. Er is sprake van meer mismatch als de curve:

1. Naar rechts schuift, wat betekent dat er een hogere werkloosheid is bij een gelijkblijvend aantal vacatures, of
2. Naar boven schuift, wat betekent dat er meer vacatures nodig zijn voor een gelijkblijvende werkloosheid.

### Mismatch eind 2018 (nog) niet hoger dan tijdens vorige groeicyclus

Verhouding tussen vacaturegraad\* en werkloosheid\*\*, per kwartaal, seizoensgecorrigeerd



\* **Vacaturegraad:** het aantal openstaande vacatures als percentage van de beroepsbevolking 15-75 jaar

\*\* **Werkloosheid:** het aantal werklozen als percentage van de beroepsbevolking 15-75 jaar

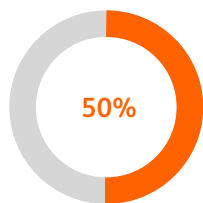
① Vergeleken met de vorige groeicyclus is er in 2017 en begin 2018 sprake van een efficiëntere markt: de werkloosheid ligt beduidend lager bij een vergelijkbare vacaturegraad

Bron: CBS, bewerking ING Economisch Bureau

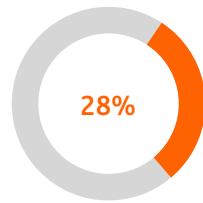
## 2.1 Personeelskrapte remt de omzetgroei

### Personeelsschaarste zet rem op omzetgroei

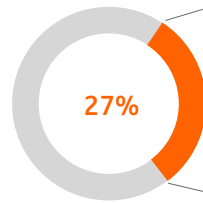
Stelling voorgelegd aan bedrijven die last hebben van krapte op de arbeidsmarkt, 'De krapte op de arbeidsmarkt leidt in de komende twaalf maanden tot ...', percentage bedrijven\*



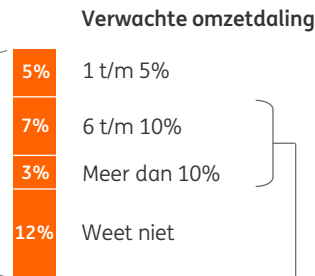
Rem op omzetgroei



Lagere winst



Lagere omzet



Eén op de tien bedrijven met last van personeels-tekorten verwacht 6% of meer omzetsdaling in 2019

Bron: Economisch Bureau, N=674. \* Meerdere antwoorden mogelijk

### Arbeidskrapte leidt tot omzet- en winstderving

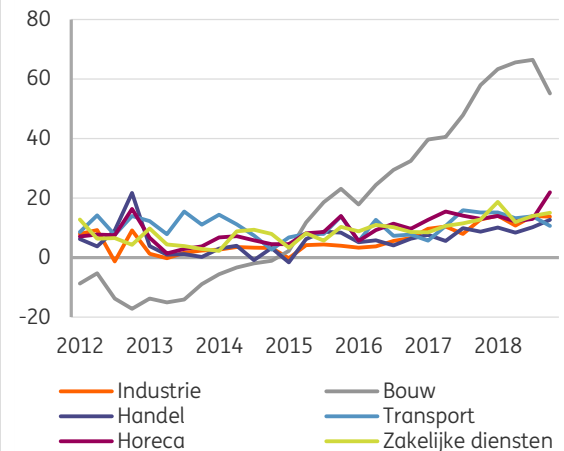
Schaarste op de arbeidsmarkt heeft uiteindelijk ook impact op de omzet- en/of winstontwikkeling van bedrijven. Dit geldt voor de meerderheid van de bedrijven die aangeven last te hebben van de krappe arbeidsmarkt. Zo zien bedrijven in de bouw en transport zich bijvoorbeeld genoodzaakt om bepaalde opdrachten niet aan te nemen omdat ze onvoldoende mankracht hebben.

### Omzetval van 6% of meer bij één op de tien bedrijven

Ruim een kwart van deze bedrijven verwacht in 2019 een lagere omzet te realiseren. Bij één op de tien kan dit oplopen tot een omzetsdaling van 6% of meer. Eveneens een kwart van de bedrijven met krapte verwacht in 2019 een lagere winst te realiseren. Dit kan zowel komen door een lagere omzet als door hogere (personeels)kosten. Zo stijgen bijvoorbeeld de loon- en wervingskosten, wat ten koste gaat van de winst.

### Vooraf in de bouw vinden prijsverhogingen plaats

Saldo percentage bedrijven die wel vs geen prijsverhogingen zeggen door te voeren in de komende drie maanden, seiz.gecorr



Bron: Conjunctuurenquête CBS, bewerking ING Economisch Bureau

### Bouw voert op grote schaal prijsverhogingen door

Eén van de mogelijkheden om de omzet en/of winst op peil te houden, ondanks de personeelskrapte, is door de prijzen te verhogen. Vooral bedrijven in de bouw doen dit, mede ter compensatie van oplopende kosten van personeel en bouwmaterialen.

## 3.1 Oplossingen om arbeidskrapte tegen te gaan

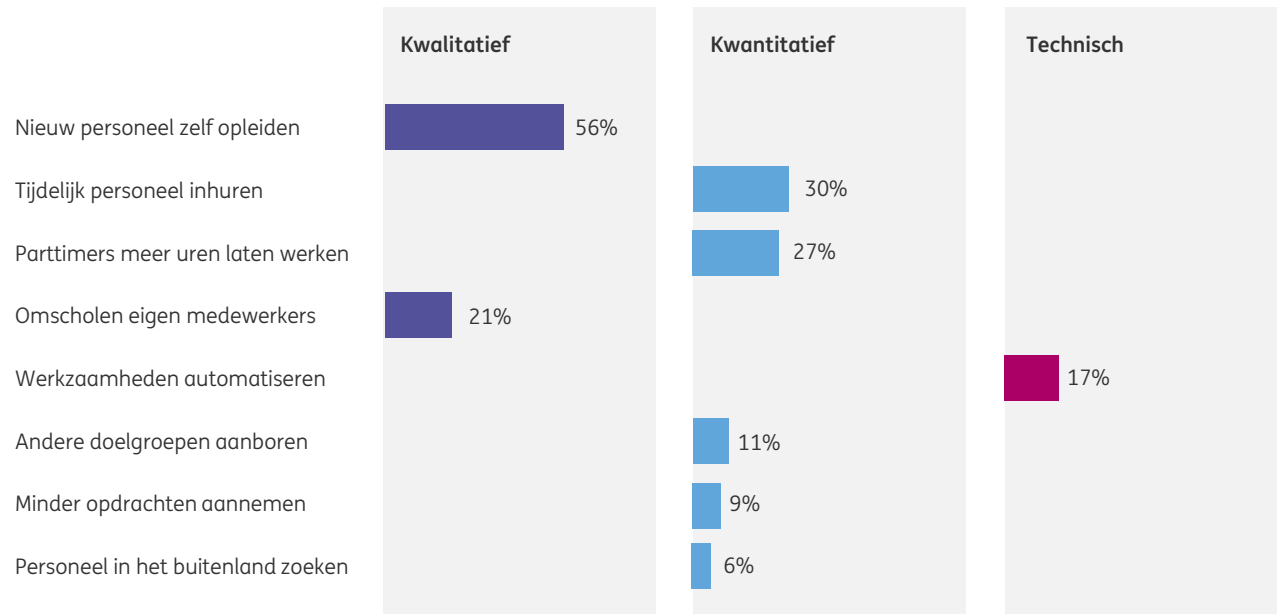
### Personeel inhuren, opleiden of automatiseren

Bedrijven hanteren drie verschillende opties om het personeelstekort binnen het eigen bedrijf het hoofd te bieden:

1. Kwalitatieve aanpak: investeren in kennis door personeel op te leiden.
2. Kwantitatieve aanpak: het inzetten van mankracht door tijdelijk personeel in te huren of door parttimers meer uren te laten werken.
3. Technische aanpak: het automatiseren van bepaalde werkzaamheden.

### Opleiden, inhuren en automatiseren zijn oplossingen voor het personeelstekort

Percentage bedrijven dat aangeeft de personeelsschaarste het hoofd te bieden door...<sup>1</sup>\*



Bron: ING Economisch Bureau. \*Meerdere antwoorden mogelijk.



## 3.2 Kwalitatieve aanpak: Investeren in kennis

### Kwalitatieve aanpak:

- Nieuw personeel zelf opleiden
- Omscholen eigen medewerkers

### Bedrijven leiden (nieuw) personeel zelf op

Ruim de helft van de ondervraagde bedrijven biedt de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd door nieuwe medewerkers zelf op te leiden. Ook omscholing van bestaande medewerkers wordt als een oplossing gezien. Het opleiden en/of omscholen gebeurt vooral in de bouw, industrie en zakelijke dienstverlening.

### Combinatie van inzet en vaardigheden belangrijk

Uit de enquête blijkt dat hard skills alleen, zoals opleiding, niet langer doorslaggevend zijn om iemand aan te nemen. Doordat technieken sneller veranderen neemt de relatieve waarde van diploma's af. De inzet en vaardigheden van een kandidaat worden daarentegen steeds belangrijker. Ook vinden bedrijven het belangrijk dat de betreffende persoon in het team past.

### Soft skills worden nog niet geautomatiseerd

Het is op zich niet vreemd dat vaardigheden belangrijker worden. Standaard werkzaamheden worden vaker geautomatiseerd zodat medewerkers de handen vrij hebben voor werkzaamheden waarvoor soft skills als samenwerken, probleemoplossend vermogen en/of creativiteit nodig zijn.

### Opleiding en loonkosten minder bepalend voor bedrijven om iemand aan te nemen

Percentage bedrijven dat aangeeft wat de doorslaggevendste factoren zijn om een kandidaat aan te nemen\*



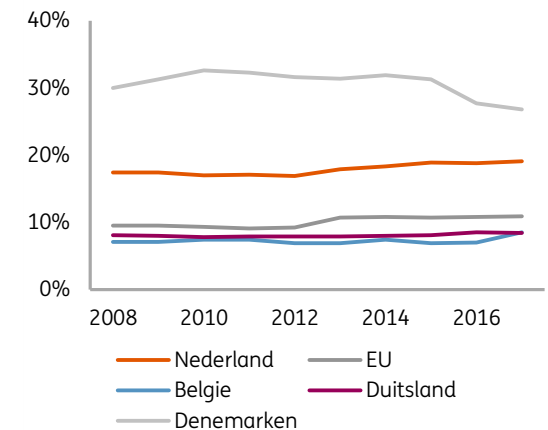
Bron: ING Economisch Bureau. \* Meerdere antwoorden mogelijk.

### Investeren in kennis blijft belangrijk

Functionies en de gevraagde vaardigheden veranderen door automatisering en digitalisering. Het is dan ook belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen om zodoende voortdurend met nieuwe technologieën om te kunnen gaan. Voor bedrijven betekent dit dat ze moeten investeren in de opleiding en ontwikkeling van hun medewerkers. In Nederland volgde in 2017 bijna één op de vijf volwassenen een opleiding, cursus of workshop. Dit ligt ruim boven het EU-gemiddelde van 11%.

### Bijna één op de vijf volwassenen in Nederland volgt een opleiding, workshop of cursus

Percentage 25- tot 65-jarigen die een opleiding, workshop of cursus volgen



Bron: CBS, Eurostat

## 3.3 Kwantitatieve aanpak: Inzetten van mankracht

### Kwantitatieve aanpak:

- Tijdelijk personeel inhuren
- Parttimers meer uren laten werken
- Andere doelgroepen aanboren
- Minder opdrachten aannemen
- Personeel in het buitenland zoeken

### Arbeidspotentieel van 157.000 mensen

Een andere oplossing om de personeelsschaarste het hoofd te bieden is door extra mankracht in te zetten. Dit kan extern door tijdelijk personeel, zoals zzp'ers en uitzendkrachten, aan te nemen. Al wordt dit ook steeds moeilijker doordat ook hier de krapte toeneemt. Een interne oplossing voor extra mankracht is door het eigen personeel meer uren te laten werken. Zo geeft een kwart van de bedrijven aan dat zij parttimers die werkzaam zijn in het bedrijf meer uren laten werken. Uit eerder onderzoek van ING Economisch Bureau blijkt dat er een arbeidspotentieel is van ongeveer [157.000 mensen](#) die meer uren willen, en naar verwachting ook kunnen, werken.

### Maatregelen om personeel meer uren te laten werken

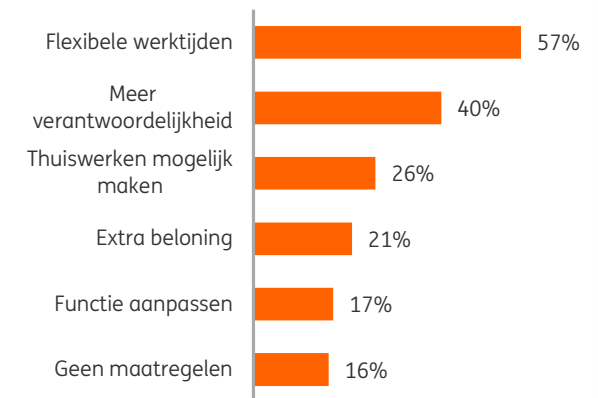
Om te zorgen dat mensen ook daadwerkelijk meer uren gaan werken moeten bedrijven dit ook faciliteren. Dit doen ze onder meer door flexibele werktijden in te voeren, thuiswerken mogelijk te maken en/of door functies aantrekkelijker te maken. Dit kan bijvoorbeeld door meer verantwoordelijkheden bij de werknemer neer te leggen of door meer variatie of juist specialisatie in een functie aan te brengen.

### Vijver uitbreiden door aanboren andere doelgroepen

Een andere mogelijkheid voor extra mankracht is het aanboren van andere doelgroepen zoals buitenlandse werknemers, werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt en/of statushouders. Circa 6% van de bedrijven geeft aan buitenlandse werknemers in te huren, met name in de industrie en transport, in reactie op het personeelstekort. Door het aanbieden van andere contractvormen kunnen bedrijven overigens ook andere doelgroepen aanspreken die voorheen niet geïnteresseerd waren. Door bijvoorbeeld ook parttimecontracten voor bepaalde functies mogelijk te maken die voorheen alleen mogelijk waren op fulltime basis. Dit geldt ook omgekeerd, in functies waar parttime de norm is kunnen ook fulltime contracten worden aangeboden.

### Meer uren werken door flexibele werktijden en meer verantwoordelijkheid

Percentage bedrijven dat maatregel noemt om parttime medewerkers meer uren te laten werken\*



Bron: ING Economisch Bureau. \* Meerdere antwoorden mogelijk.

## 3.4 Technische aanpak: Investeren in nieuwe technologieën

### Technische aanpak:

- Werkzaamheden automatiseren

### Automatiseren is langetermijnoplossing voor krapte

In de enquête wordt automatisering door slechts 17% van de bedrijven genoemd als oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt. Dit komt onder meer doordat bedrijven vooral naar korte termijn oplossingen kijken. Het automatiseren en/of digitaliseren van de werkzaamheden, zodat met minder medewerkers hetzelfde of meer kan worden geproduceerd, is eerder een langetermijnoplossing voor bedrijven om de personeelskrapte het hoofd te bieden.

### Investeren in kapitaal in plaats van arbeid

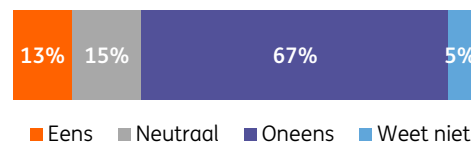
Zeker nu de arbeidsmarkt krappere wordt en de loonkosten stijgen is het voor bedrijven aantrekkelijk om te investeren in kapitaal zodat met minder personeel kan worden gewerkt. Vooral bedrijven in de zakelijke dienstverlening en in de industrie geven aan bepaalde werkzaamheden te automatiseren of te digitaliseren.

### Digitalisering minder kapitaalintensief, wel efficiënt

In principe biedt automatisering en/of digitalisering voor alle sectoren mogelijkheden. Naast kapitaalintensieve voorbeelden, zoals automatisering van distributiecentra door Albert Heijn en Amazon of de inzet van een metselrobot in de bouw, zijn er ook minder kapitaalintensieve voorbeelden van digitalisering. Neem bijvoorbeeld het gebruik van een QR-code in de horeca, waarmee klanten via een app op hun telefoon zelf bestellingen doorgeven en afrekenen. Of een receptie waar een bezoeker zichzelf kan aanmelden via een computer in plaats van via een receptioniste.

### Meerderheid bedrijven ziet technologie niet als volwaardig alternatief voor personeel

Stelling 'Ik ga technologie/machines inzetten als alternatief voor personeel omdat ik geen geschikt personeel kan vinden.', percentage bedrijven



Bron: ING Economisch Bureau

### Geen volwaardig alternatief voor personeel

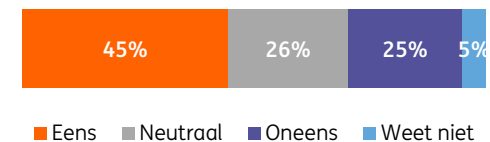
Overigens betekent het automatiseren en/of digitaliseren van werkzaamheden niet dat nieuwe technologieën of machines geheel ter vervanging komen voor personeel. Twee derde van de bedrijven is het oneens met de stelling 'Ik ga technologie/machines inzetten als alternatief voor personeel omdat ik geen geschikt personeel kan vinden'.

### Efficiënter werken door te innoveren

Overigens geeft bijna de helft van de bedrijven aan te investeren in innovatie zodat efficiënter kan worden gewerkt. Dit betreffen niet alleen innovaties op het gebied van automatisering, maar ook productinnovaties en sociale innovaties. Zoals bijvoorbeeld het werken in zelfsturende teams of de invoering van werken op projectbasis.

### Bijna helft van de bedrijven innoveert in efficiëntie

Stelling 'De krapte op de arbeidsmarkt dwingt ons om te investeren in innovatie om efficiënter te werken.', percentage bedrijven



Bron: ING Economisch Bureau

# Meer weten?

## Auteur

Katinka Jongkind  
Econoom  
06 836 498 76  
katinka.jongkind@ing.com

## Met medewerking van

Henk van den Brink	ING Economisch Bureau
Marcel Klok	ING Economisch Bureau
Maurice van Sante	ING Economisch Bureau

Kijk op [ing.nl/kennis](http://ing.nl/kennis) en volg ons op [Twitter](#)

## Disclaimer

Deze publicatie is opgesteld door de 'Economic and Financial Analysis Division' van ING Bank N.V. ("ING") en slechts bedoeld ter informatie van haar cliënten. Deze publicatie is geen beleggingsaanbeveling noch een aanbieding of uitnodiging tot koop of verkoop van enig financieel instrument. Deze publicatie is louter informatief en mag niet worden beschouwd als advies in welke vorm dan ook. ING betreft haar informatie van betrouwbaar geachte bronnen en heeft alle mogelijke zorg betracht om er voor te zorgen dat ten tijde van de publicatie de informatie waarop zij haar visie in deze publicatie heeft gebaseerd niet onjuist of misleidend is. ING geeft geen garantie dat de door haar gebruikte informatie accuraat of compleet is. ING nocht één of meer van haar directeuren of werknemers aanvaardt enige aansprakelijkheid voor enig direct of indirect verlies of schade voortkomend uit het gebruik van (de inhoud van) deze publicatie alsmede voor druk- en zetfouten in deze publicatie. De informatie in deze publicatie geeft de persoonlijke mening weer van de Analist(en) en geen enkel deel van de beloning van de Analist(en) was, is, of zal direct of indirect gerelateerd zijn aan het opnemen van specifieke aanbevelingen of meningen in dit rapport. De analisten die aan deze publicatie hebben

# Dit kan u ook interesseren

## [Regio's in 2019](#)

Groeivertraging in alle regio's in 2019 (specifiek linken naar arbeidsmarkt)

## [Outlook sectoren in 2019](#)

Nederlandse economie nog niet klaar met groeien

## [Dutch Economy Chart Book](#)

Rek in arbeidsmarkt nog groot

## [ConTech: Technologie in de bouw](#)

Bouw digitaliseert volop, maar industrialiseert nauwelijks

bijgedragen voldoen allen aan de vereisten zoals gesteld door hun nationale toezichhouders aan de uitoefening van hun vak. De informatie in deze publicatie kan gewijzigd worden zonder enige vorm van aankondiging. ING nocht één of meer van haar directeuren of werknemers aanvaardt enige aansprakelijkheid voor enig direct of indirect verlies of schade voortkomend uit het gebruik van (de inhoud van) deze publicatie alsmede voor druk- en zetfouten in deze publicatie. Auteursrecht en rechten ter bescherming van gegevensbestanden zijn van toepassing op deze publicatie. Niets in deze publicatie mag worden gereproduceerd, verspreid of gepubliceerd door wie dan ook voor welke reden dan ook zonder de voorafgaande uitdrukkelijke toestemming van de ING. Alle rechten zijn voorbehouden. ING Bank N.V. is statutair gevestigd te Amsterdam, houdt kantoor aan Bijlmerplein 888, 1102 MG te Amsterdam, Nederland en is onder nummer 33031431 ingeschreven in het handelsregister van de kamer van koophandel. In Nederland is ING Bank N.V. geregistreerd bij en staat onder toezicht van De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten. Voor nadere informatie omtrent ING policy zie <https://research.ing.com/>. De tekst is afgesloten op 28 januari 2019.