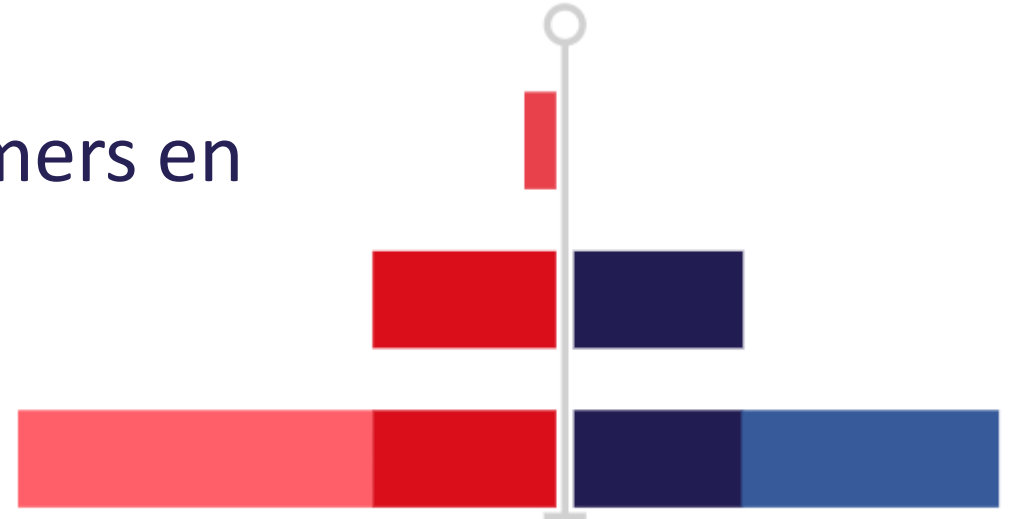


# DYNAM

Release Q2 2022-2023

Arbeidsdynamiek van jobs, werknemers en jobveranderingen in 10 trends

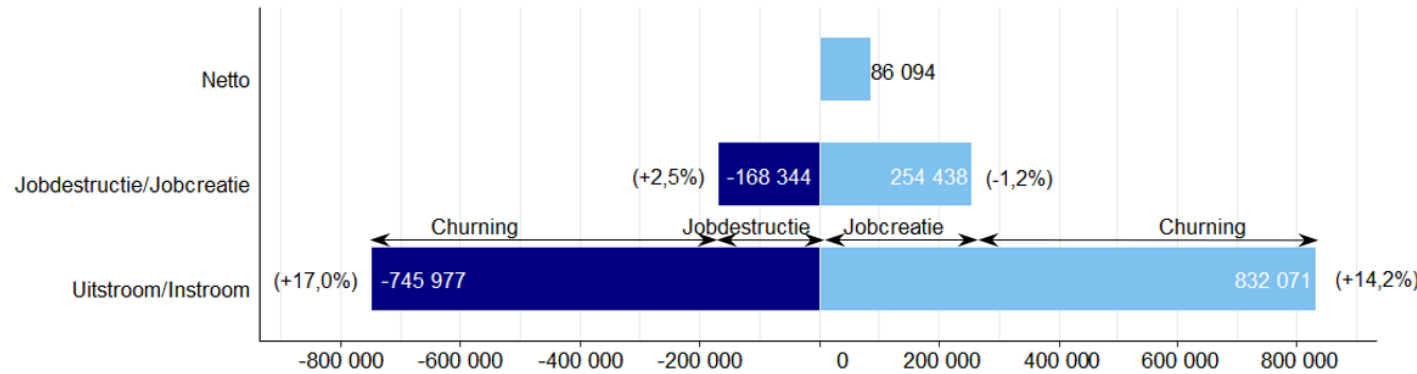


Voor meer info zie [www.dynamstat.be](http://www.dynamstat.be)

# Trend 1: Sterk herstel na corona vertraagt in de periode 2022-2023

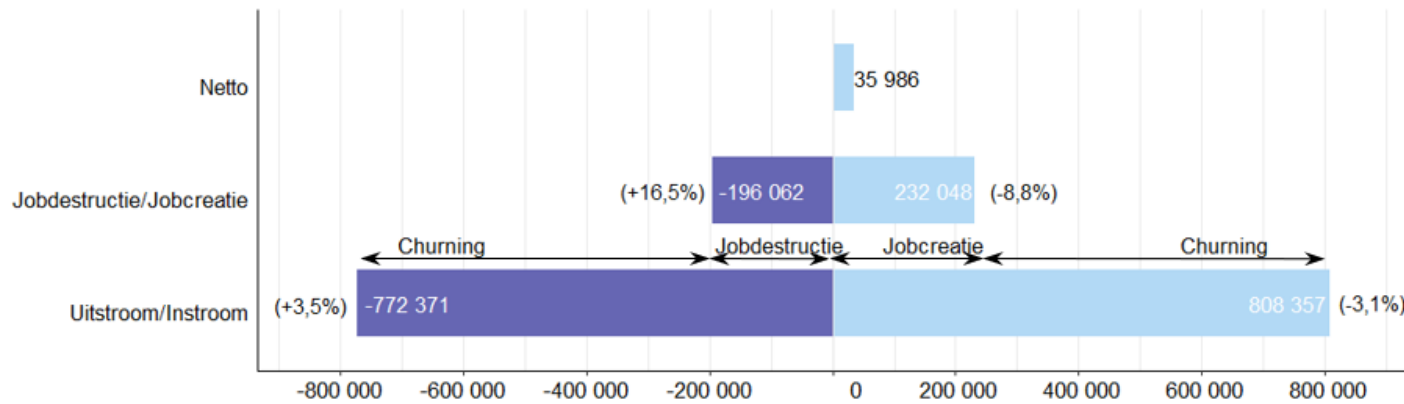
## Federale dynamieken

**Figuur 1.1** Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België – Q2 2021-2022



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

**Figuur 1.2** Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek voor België – Q2 2022-2023



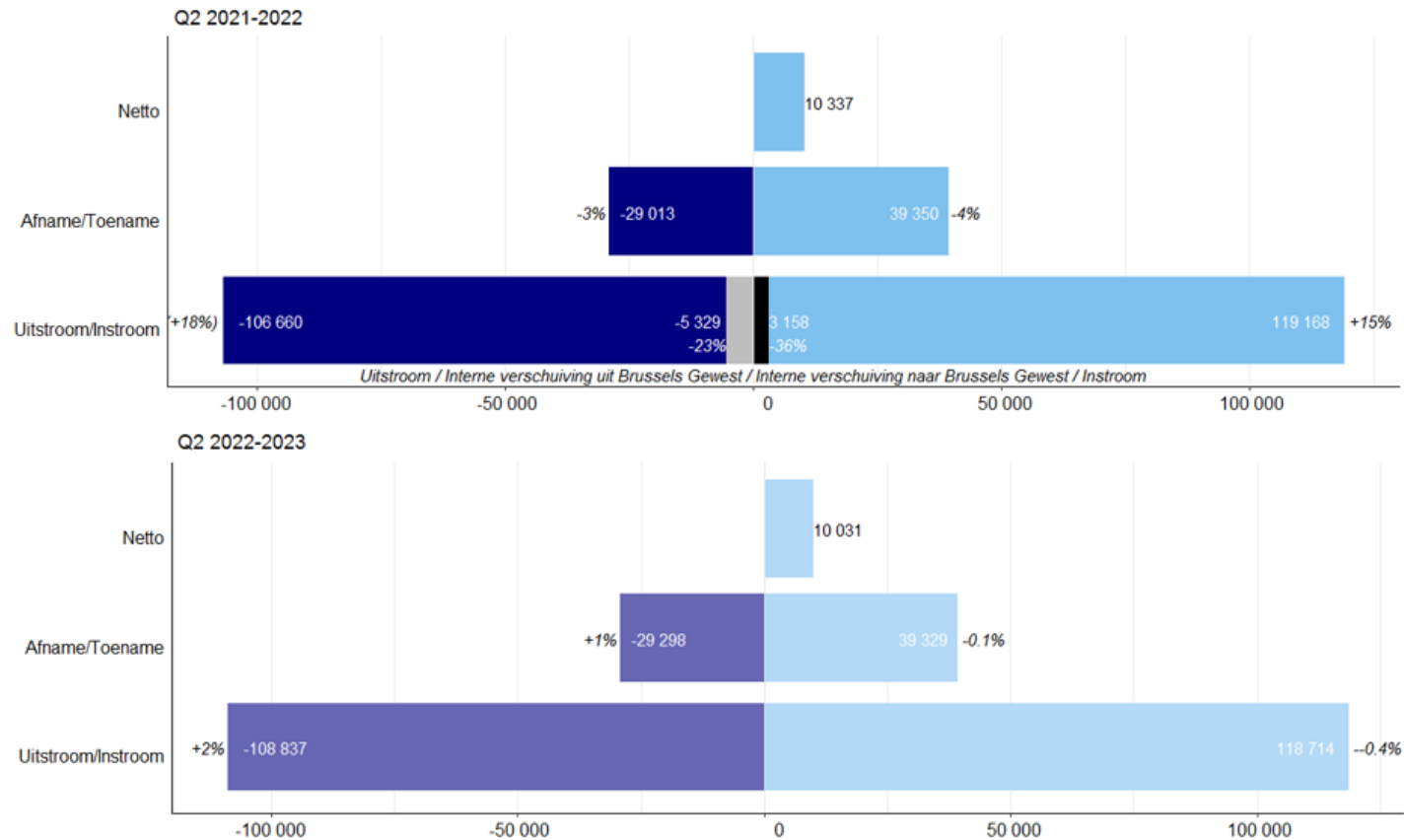
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

In **Q2 2020-2021** – een jaar na het uitbreken van de coronapandemie – kenden de arbeidsmarktdynamieken een **sterke heropleving**, met een toename van de aanwervingen, een daling van het aantal exits en een ongeziene netto-evolutie van 93 192 jobs. In **Q2 2021-2022** zette dit herstel zich verder, met netto 86 094 extra jobs. Enkel de jobdestructie & de uitstroom begonnen reeds sterk toe te nemen (resp. +2,5% & +17%).

In de meest recente periode **Q2 2022-2023** zwakt dit **sterke herstel af**. De aanwervingen beginnen te dalen (-3,1% of -23 714), evenals de jobcreatie (-8,8% of -22 390). De toename van de jobdestructie en uitstroom in vorige periode zet zich voort: 3,5% (of 26 394) meer werknemers verlaten hun job in Q2 2022-2023 in vergelijking met vorige periode (uitstroom) en 16,5% meer jobs worden vernietigd (of een totaal van 27 708). Dit alles leidt tot een lagere, maar nog steeds positieve netto-evolutie van 35 986 extra jobs.

## Trend 2: De werknemersdynamiek kent een gelijkaardige evolutie in de drie gewesten, maar met een snellere vertraging van het herstel na corona in het WG en VG dan in het BHG

Figuur 1.3 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Brussels Gewest (#, Q2 2021-2022 & Q2 2022-2023\*) (zwart % = vergelijking met vorige periode)



\* Voor 2022-2023\*: raming op basis van vereenvoudigde methode en extrapolatie voor de gewesten op basis van de sectorale verdeling van de totale tewerkstelling in de voorgaande periode.

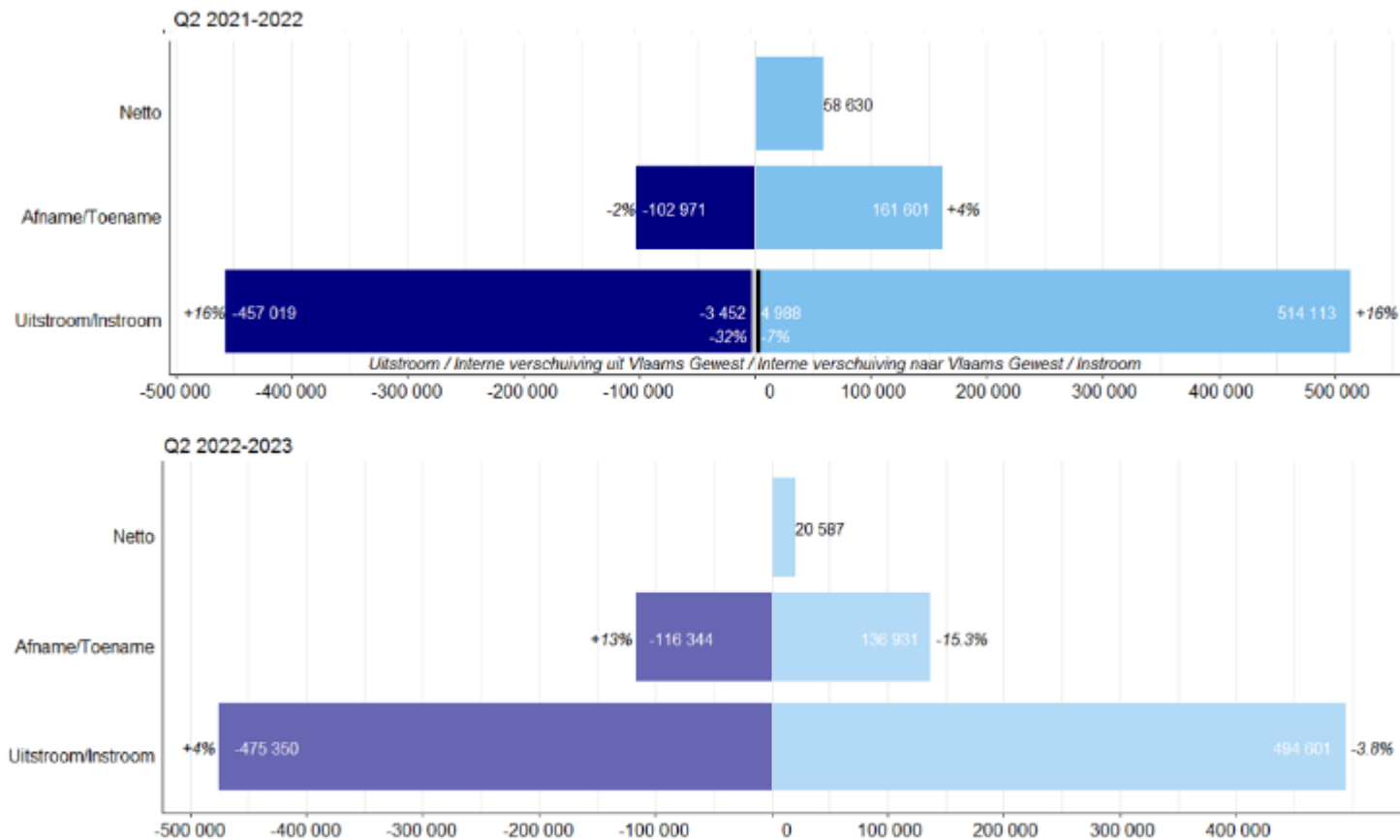
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Volgen elk van de drie gewesten bovengenoemde arbeidsmarktdynamieken?

Eenzijds is er een sterke gelijkenis tussen de drie gewesten: elk van de gewesten volgt het globale beeld. In het **Brussels Gewest** zien we in **Q2 van 2021-2022** eveneens een verderzetting van de heropleving van Q2 2020-2021: de aanwervingen kennen nog een verdere toename (+15%) en de netto-evolutie blijft positief met 10 337 extra bijgekomen jobs. Net zoals op het federale niveau zien we ook hier reeds een sterke toename van de uitstroom (+18%).

In **Q2 van 2022-2023** blijven de tewerkstellings- en werknemersdynamieken in het **Brussels Gewest** zeer stabiel, stabielier dan in de andere gewesten. Ook de netto-evolutie blijft sterk positief met 10 031 bijgekomen jobs en verschilt weinig van de voorgaande periode (+10 337). **In het Brussels Gewest is dus nog steeds (bijna) geen vertraging van het sterke herstel na corona te merken.**

**Figuur 1.4 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Vlaams Gewest (#, Q2 2021-2022 & Q2 2022-2023\*) (zwart % = vergelijking met vorige periode)**

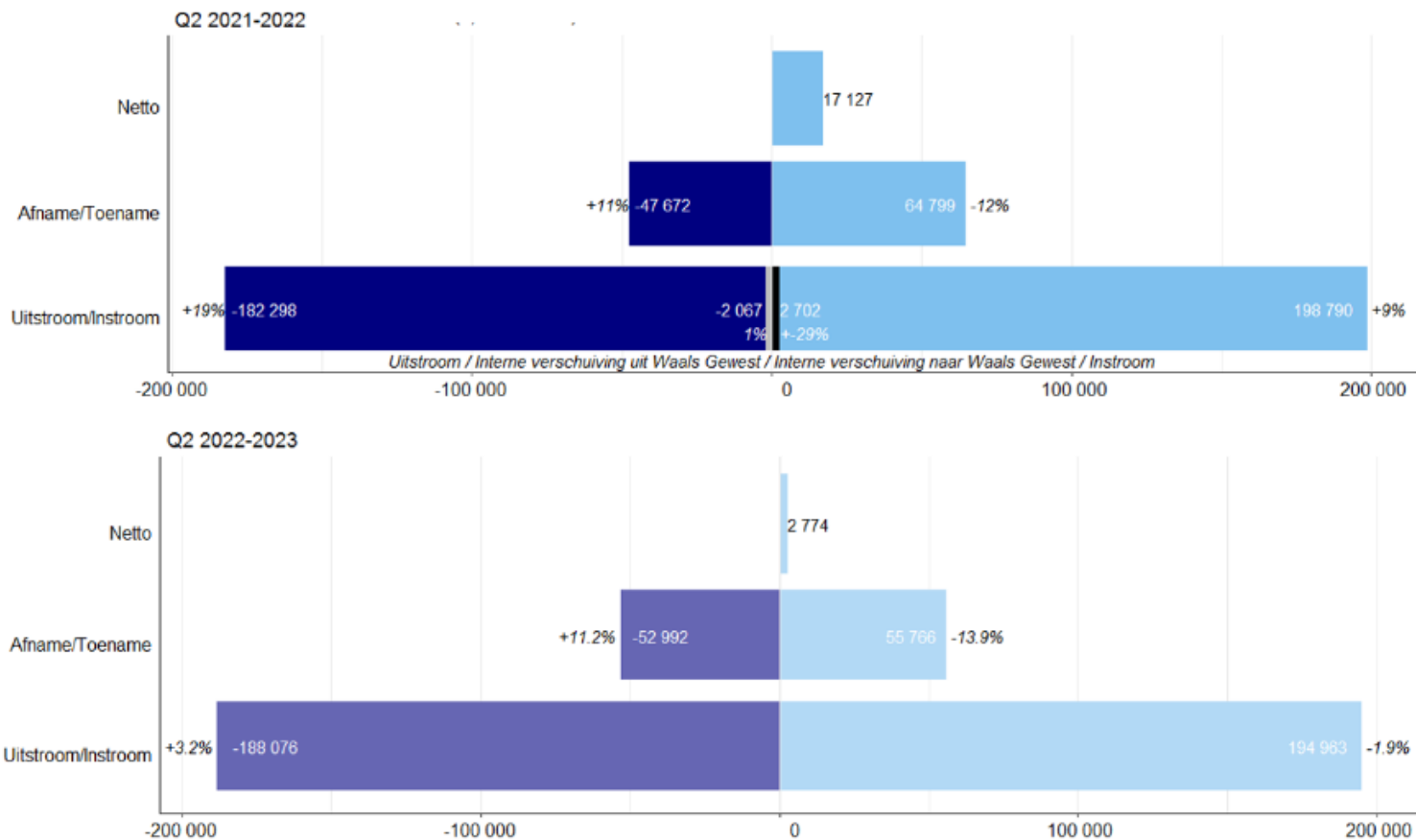


\* Voor 2022-2023\*: raming op basis van vereenvoudigde methode en extrapolatie voor de gewesten op basis van de sectorale verdeling van de totale tewerkstelling in de voorgaande periode.  
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

**Volgen elk van de drie gewesten bovengenoemde arbeidsmarktdynamieken?**

In tegenstelling tot het Brussels Gewest, waar de arbeidsmarktdynamieken stabiel evolueerden in Q2 2022-2023, zien we in **het Vlaamse Gewest** dat het **sterke herstel van de voorbije 2 jaar sterk begint af te zwakken**. De jobcreatie en de aanwervingen dalen in **Q2 2022-2023**, terwijl de jobdestructie en de uitstroom toenemen. In het Vlaams Gewest bereikte de netto-evolutie haar hoogste punt in Q2 2021-2022 (met 58 630 bijgekomen jobs), om in Q2 2022-2023 sterk te dalen tot 20 587 bijgekomen jobs (maar nog steeds een positief aantal).

**Figuur 1.5 Lagen en componenten van de tewerkstellings- en werknemersdynamiek in het Waals Gewest (#, Q2 2021-2022 & Q2 2022-2023\*) (zwart % = vergelijking met vorige periode)**



\* Voor 2022-2023\*: raming op basis van vereenvoudigde methode en extrapolatie voor de gewesten op basis van de sectorale verdeling van de totale tewerkstelling in de voorgaande periode.

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Volgen elk van de drie gewesten bovengenoemde arbeidsmarktdynamieken?

In tegenstelling tot het Vlaams en Brussels Gewest, kent het sterke herstel van na de pandemie reeds in Q2 van 2021-2022 een vertraging in het Waals Gewest. Eén jaar vroeger, in Q2 2020-2021, bedroeg de netto-evolutie namelijk nog zo'n 31 052 bijgekomen jobs. Deze is in 2021-2022 lager, met zo'n 17 127 bijgekomen jobs, door een daling van de jobcreatie en een toename van de jobdestructie. In het Waals Gewest nam het sterke herstel van de werknemersdynamiek na corona dus versneld af in vergelijking met de andere twee gewesten.

In het Waals Gewest blijven, net zoals in het Brussels en Vlaams Gewest, netto jobs bijkomen in Q2 2022-2023. Dit aantal is echter wel lager dan de voorbije twee jaar, nl. +2 774 jobs. Dit is voornamelijk te wijten aan een daling in de jobcreatie (-13,9%) en een toename van de jobdestructie (+11,2%).

# Trend 3: Het forse herstel van de jobcreatie na corona zwakt af. De jobdestructie neemt toe

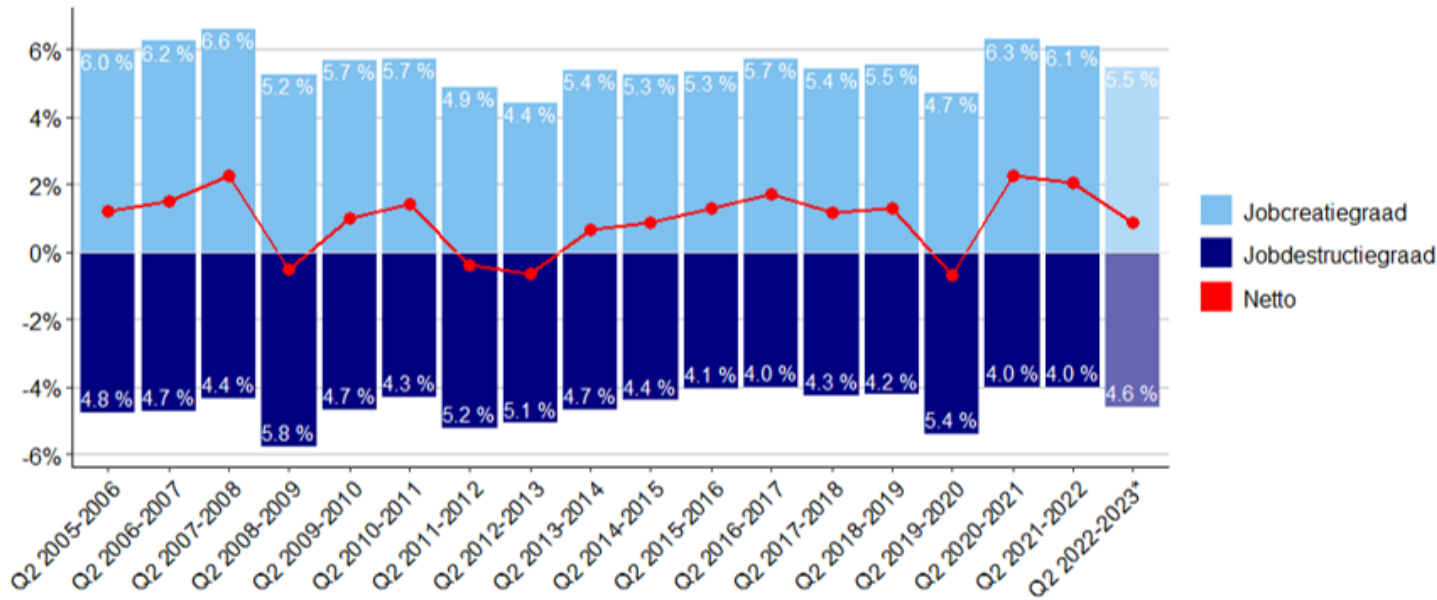
Jobcreatiegraad:

Het aantal nieuw gecreëerde jobs per 100 bestaande arbeidsplaatsen

Jobdestructiegraad:

Het aantal vernietigde jobs per 100 bestaande arbeidsplaatsen

**Figuur 1.6** Jobdynamiek op de Belgische arbeidsmarkt in absolute en relatieve termen: jaar-op-jaar veranderingen voor Q2 in 2005-2023\* (zwart % = vergelijking met vorige periode, groen % = vergelijking met pre-corona Q2 2018-2019)



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Sinds de periode 2013-2014 overtreft de jobcreatie de jobdestructie, tot de periode 2019-2020, bij het uitbreken van de coronapandemie. De cijfers voor 2020-2021 tonen echter opnieuw een positieve netto-evolutie, die we eveneens blijven zien in de periode 2021-2022.

In de meest recente periode Q2 2022-2023 begint de jobcreatiegraad – die de vorige twee periodes een piek had bereikt – te dalen tot zo'n 5,5% en bereikt hiermee een gelijkaardig niveau als pre-corona (Q2 2018-2019). Er verdwijnen meer jobs dan voordien in Q2 2022-2023; de jobdestructiegraad stijgt van 4 tot 4,6%.

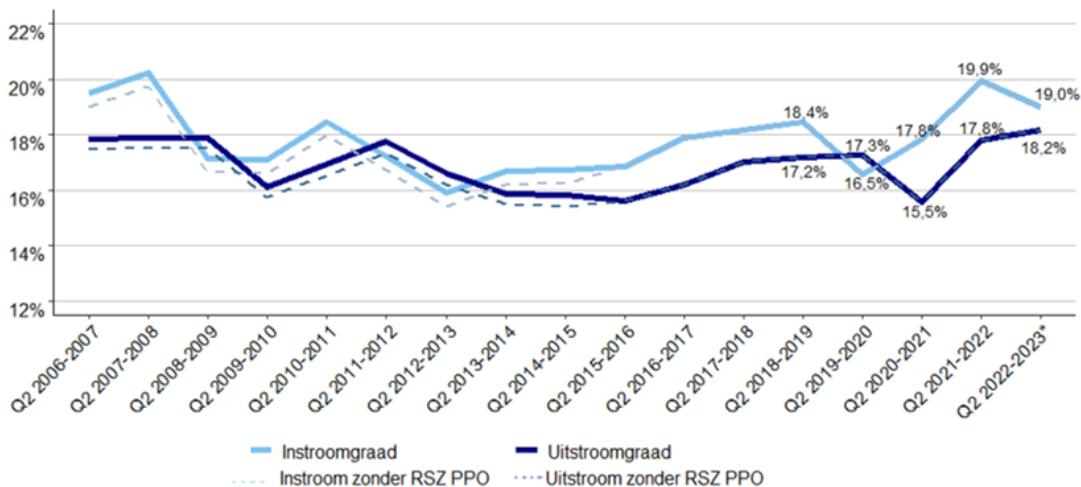
Dit leidt tot een gedaalde, maar nog steeds positieve netto-evolutie van 35 986 bijgekomen jobs.

DYNAM



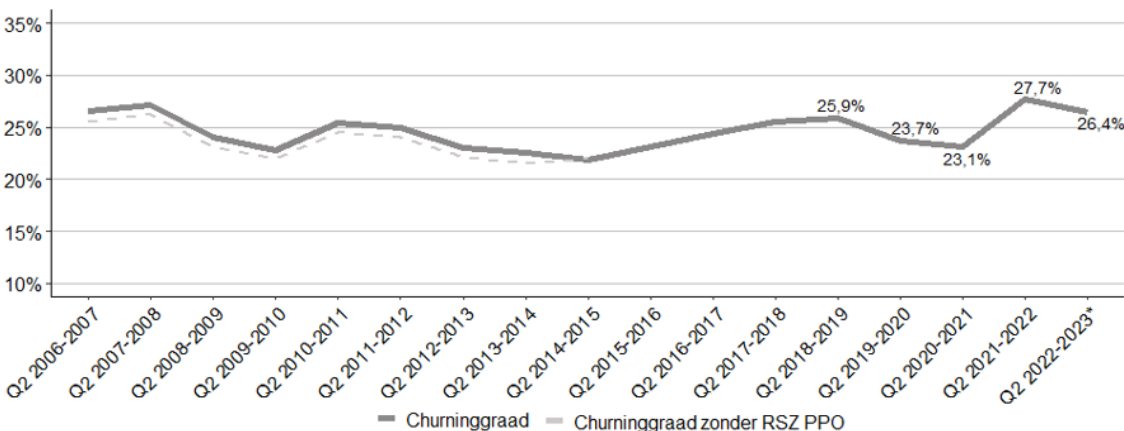
# Trend 4: Werknemersdynamiek blijft op hoog niveau in Q2 2022-2023

Figuur 1.7 In- en uitstroomgraad in Belgische ondernemingen) en de totale loontrekkende tewerkstelling (#, 2006-2022\*) (zwart % = vergelijking met vorige periode)



\* Vanaf 2014 omvatten de cijfers de werkgelegenheid van alle aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen werkgevers inclusief de lokale overheden (RSZ PPO). Voor 2014 is dit exclusief de lokale overheden (RSZ PPO).

Figuur 1.8 De evolutie van churning in Belgische ondernemingen (% , Q2 2006-2023\*)



\* Vanaf 2014 omvatten de cijfers de werkgelegenheid van alle aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen werkgevers inclusief de lokale overheden (RSZ PPO). Voor 2014 is dit exclusief de lokale overheden (RSZ PPO).

Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

## Instroom/Uitstroomgraad:

Aantal personen die in of uit een onderneming stromen per 100 arbeidsplaatsen

## Churning:

De som van instroom- en uitstroombewegingen binnen het bestaande jobaanbod (jobrotatie) per 100 arbeidsplaatsen

## In- en uitstroom

In Q2 van 2021-2022 bereikt de instroomgraad het hoogste niveau met zo'n 19,9%. In de meest recente periode blijven de aanwervingen op een hoog niveau, met een lichte afkoeling van de **instroomgraad van 19,9% naar 19,0%**.

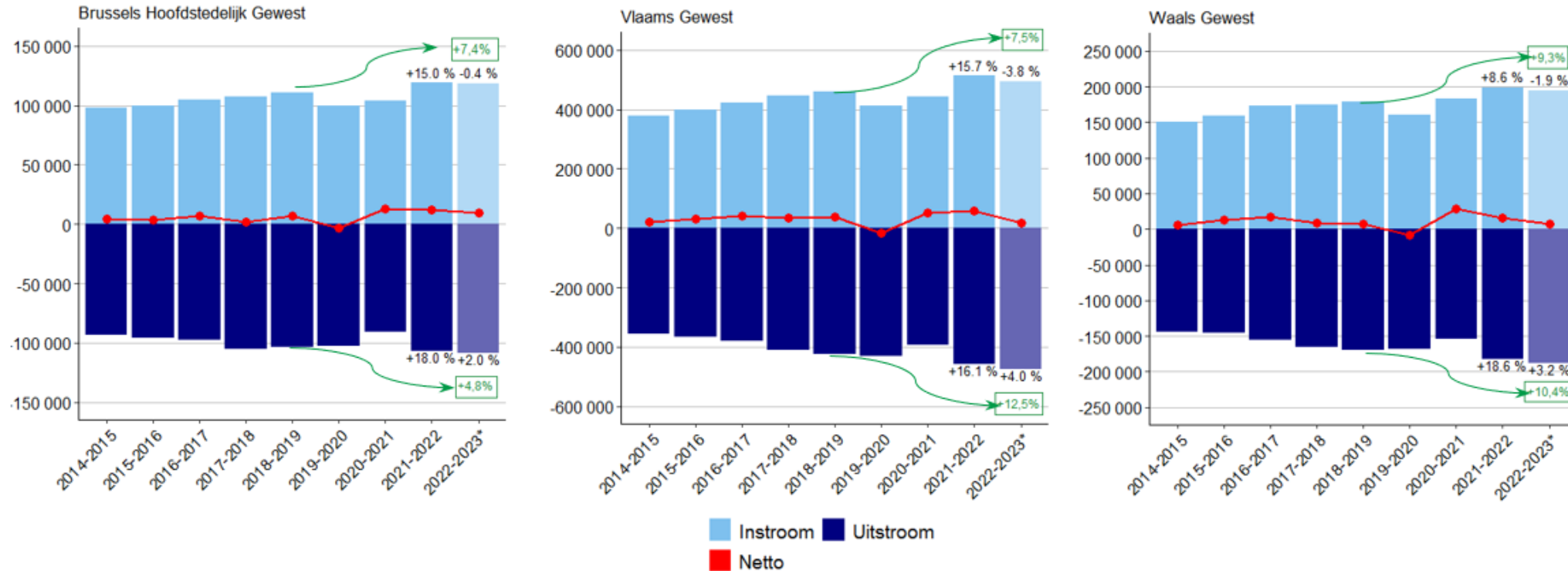
Na twee jaren waarin het systeem van tijdelijke werkloosheid centraal stond om grote ontslagen te vermijden, zien we dat in 2021-2022 het aantal exits toeneemt en boven het pre-coronaniveau van 2018-2019 ligt. Meer instroom in de vorige periode leidt dan ook tot meer uitstroom in de huidige periode. **Deze stijging zet zich verder in 2022-2023, weliswaar in mindere mate. De uitstroomgraad stijgt in 2022-2023 tot 18,2%. De uitstroomgraad lag nog nooit zo hoog sinds het begin van de metingen.**

## Churning

De **churninggraad** geeft aan of werknemers en werkgevers vertrouwen hebben om nieuwe engagementen aan te gaan en of werknemers geneigd zijn hun bestaande job te verlaten. **In de periode 2021-2022 zien we dat de churninggraad herstelde en het hoogste niveau ooit bereikte, namelijk 27,6%; dit is een belangrijke verklaring voor de stijgende in- en uitstroomgraad. In Q2 2022-2023 koelt de werknemersdynamiek af en daalt de churninggraad tot 26,4%, ondanks de daling nog steeds een hoog niveau.**

# Trend 5: De aanwervingen liggen in de drie gewesten boven pre-covid niveau

Figuur 1.9 Evolutie van de in- en uitstroom per regio – Q2 2005-2023\* (zwart % = vergelijking met vorige periode, groen % = vergelijking met pre-corona Q2 2018-2019)

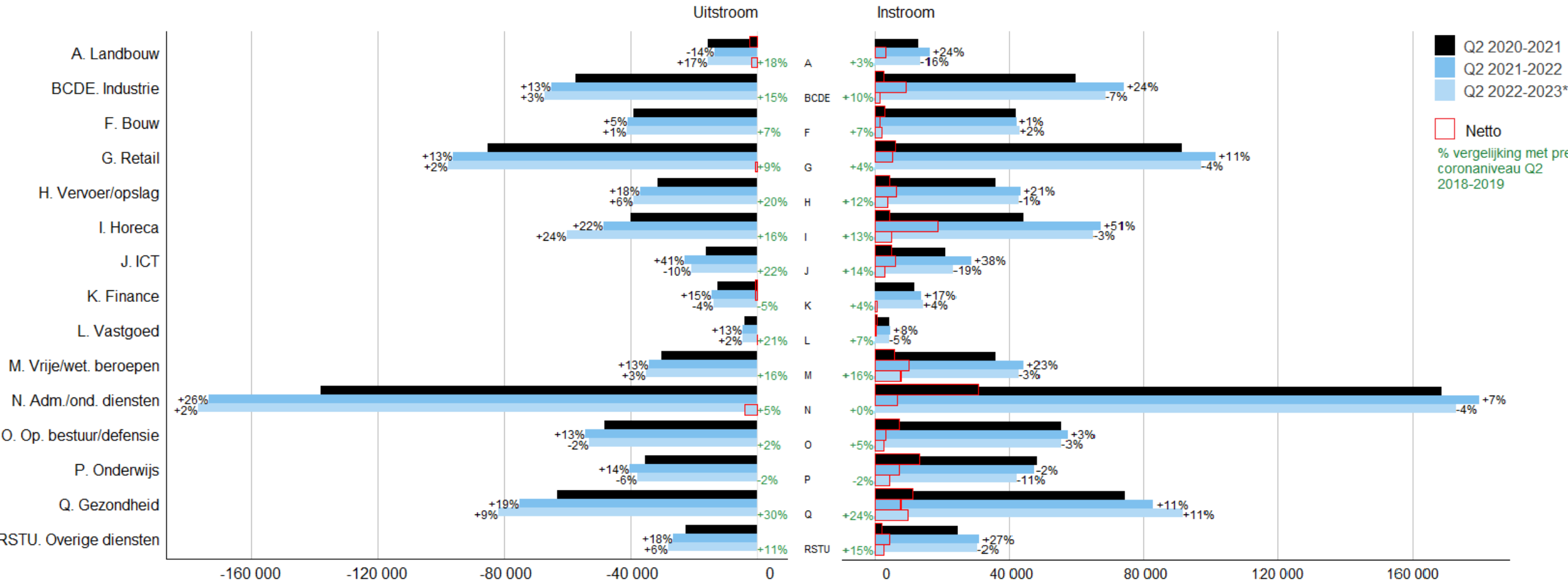


Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

- Zoals reeds vermeld bij trend 2 vertraagde het sterke herstel van de werknemersdynamiek na de covidpandemie vroeger in het Waals en Vlaams Gewest dan in het Brussels Gewest. Hoewel dit verschil zien we in bovenstaande langetermijnevolutie dat de aanwervingen in de drie gewesten boven het pre-coronaniveau liggen (de groene percentages), met +9,3% in het Waals Gewest, +7,5% in het Vlaams Gewest en +7,4% in het Brussels Gewest. In dit opzicht is de impact van covid niet meer te merken in de aanwervingen. De grote schok die de pandemie had op de arbeidsmarktdynamieken ligt achter ons.
- Wat betreft de uitstroom zagen we reeds dat deze in de drie gewesten toenam in Q2 2021-2022 en dat deze toename zich verderzet in de meest recente periode Q2 2022-2023. Door deze toenames ligt de uitstroom eveneens sterk boven het pre-coronaniveau in elk van de drie gewesten (+10,4% in het Waals Gewest, +12,5% in het Vlaams Gewest en +4,8% in het Brussels Gewest).



# Trend 6: De meeste sectoren volgen het algemene patroon van de werknemersdynamiek

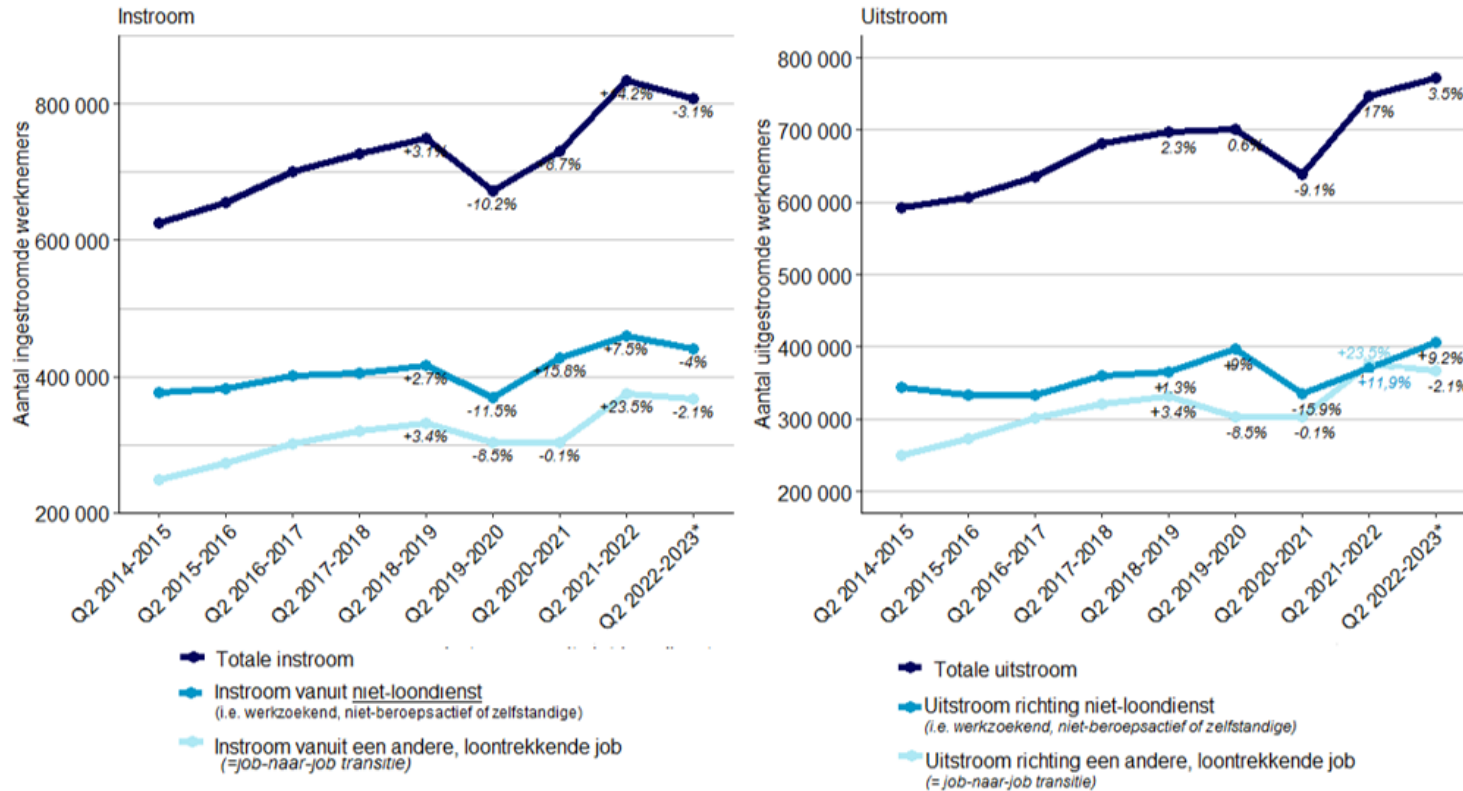


Het globale beeld voor België toonde in Q2 2022-2023 een daling van de instroom. Dit beeld zien we terug bij elk van bovenstaande sectoren (uitgezonderd de finance en de gezondheidssector). De aanwervingen liggen in elke sector (uitgezonderd het onderwijs) bovendien nog steeds hoger dan het pre-coronaniveau van Q2 2018-2019.

De globale uitstroom kende in Q2 2021-2022 een sterke stijging, die zich verderzet in Q2 2022-2023. Dit beeld zien we terug in de verschillende sectoren. Enkel in het onderwijs en de ICT stromen er in Q2 2022-2023 minder werknemers uit dan in de vorige periode. De uitstroom ligt voor elke sector (uitgezonderd het onderwijs en de finance) boven het pre-coronaniveau.

## Trend 7: De job-naar-job transitie houden stand in Q2 2022-2023; de uitstroom richting niet-loondienst (i.e. werkzoekend, niet-beroepsactief of zelfstandig) neemt tegelijkertijd een hoge vlucht

**Figuur 1.11** Langetermijnevolutie van de instroom vanuit een andere, loontrekkende job en vanuit niet-loondienst (links) en uitstroom richting een andere, loontrekkende job en niet-loondienst (rechts) (zwart % = vergelijking met vorige periode)

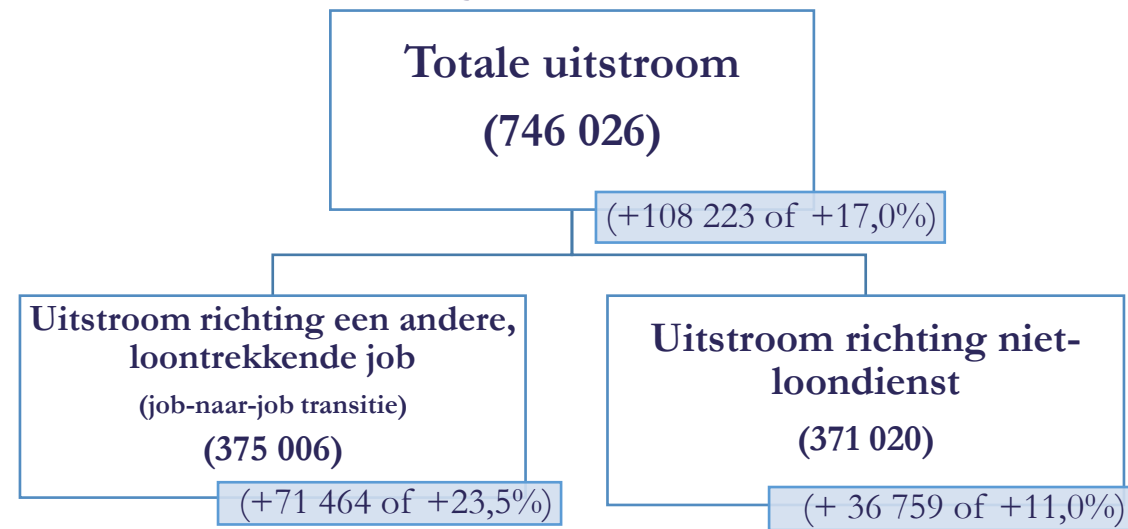


Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

In Q2 van 2022-2023 daalden de aanwervingen licht (linkergrafiek, -3,1%). Zowel minder mensen worden aangeworven vanuit een andere loontrekkende job (job-naar-job transitie) als vanuit een niet-loontrekkende positie. **De daling van het aantal job-naar-job transitie blijft echter zeer beperkt (-2,1%); deze blijven dan ook op een zeer hoog niveau.** In Q2 2022-2023 veranderden 375 007 personen van de ene naar de andere loontrekkende job.

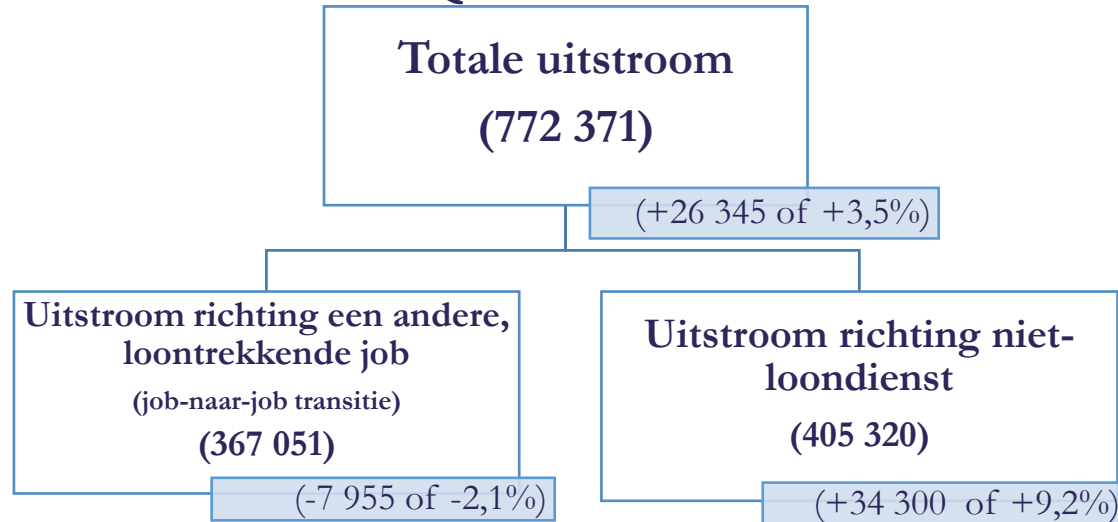
\*'Niet-loondienst' heeft betrekking op werkzoekenden, zelfstandigen of inactieven (i.e. personen die inactief worden door te kiezen voor het (vervroegd) pensioen of een (tijdelijke) terugtrekking in de inactiviteit).

## Q2 2021-2022



\*Verandering in vgl. met vorige periode Q2 2020-2021

## Q2 2022-2023



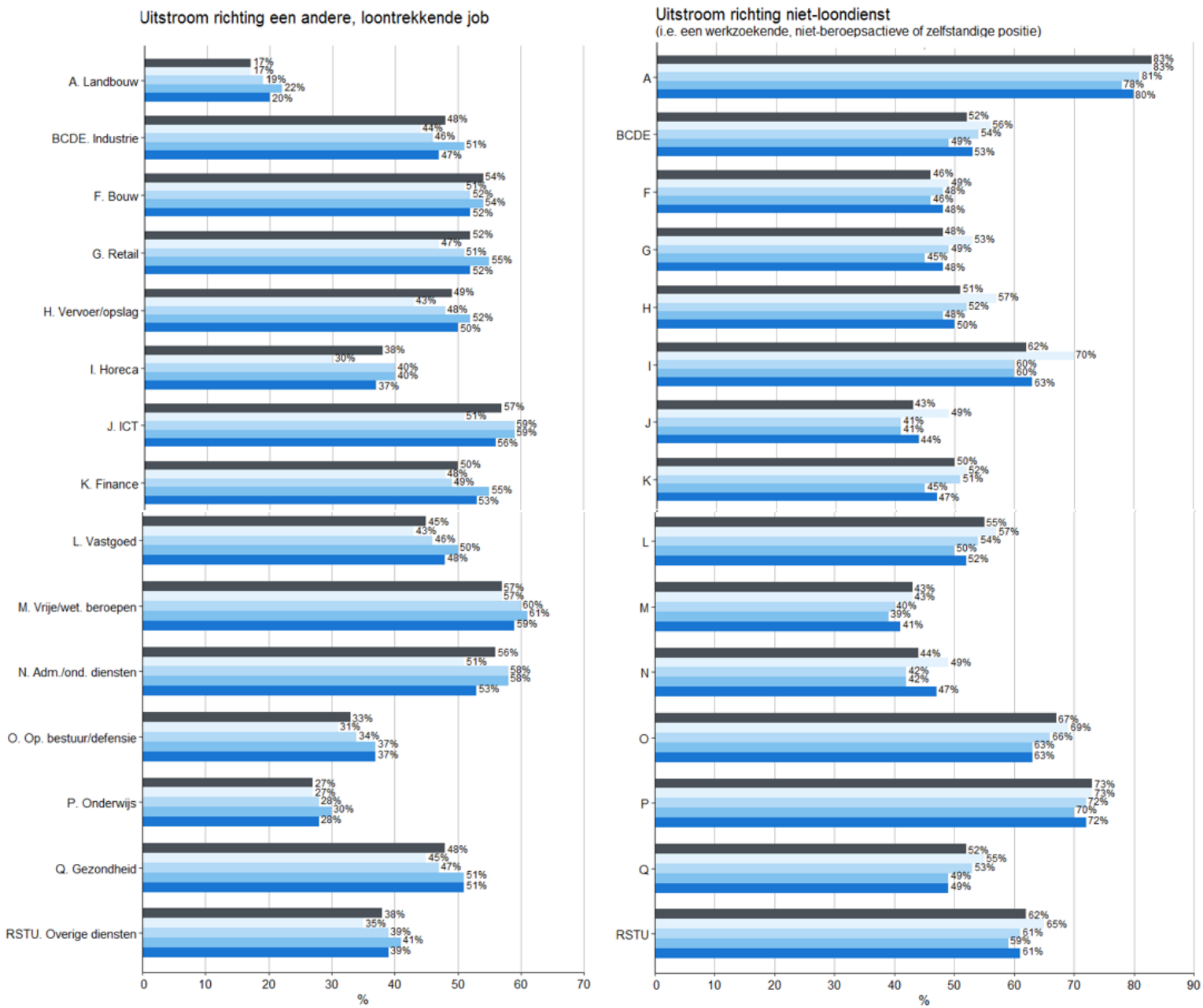
\*Verandering in vgl. met vorige periode Q2 2021-2022

De totale uitstroom kende in Q2 2021-2022 reeds een sterke stijging, met een toename van 108 223 exits (of +17,0%) en was zowel het gevolg van een toename in het aantal job-naar-job transities (+71 464 of +23,5%) als een toename in het aantal werknemers die uitstroonden richting een werkzoekende, niet-beroepsactieve of een zelfstandige positie (i.e. niet meer in loondienst) (+36 759 of +11,0% exits).

Deze toename van de uitstroom zet zich verder in Q2 2022-2023, met een stijging van +26 394 uitgestroomde werknemers, of +3,5%. Deze toename is volledig te linken aan de toename van de uitstroom richting niet-loondienst (+9,2%). In totaal stroomden er 405 320 loontrekkenden uit richting een werkzoekende/niet-beroepsactieve/zelfstandige positie; dit zijn er 34 300 (of +9,2%) meer dan het vorige jaar. Bovendien bereikt de uitstroom richting niet-loondienst het hoogste niveau ooit: nog nooit eerder stroomden zoveel mensen uit richting een werkzoekende/niet-beroepsactieve/zelfstandige positie.

\*'Niet-loondienst' heeft betrekking op werkzoekenden, zelfstandigen of inactieven (i.e. personen die inactief worden door te kiezen voor het (vervroegd) pensioen of een (tijdelijke) terugtrekking in de inactiviteit).

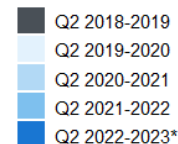
**Figuur 1.12 Aandeel van de uitstroom richting een andere loontrekkende job en niet-loondienst (i.e. niet-loontrekkend: werkzoekend, inactief & zelfstandig) in de totale uitstroom – evolutie (België, Q2 2018-2019 – Q2 2022-2023)**



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

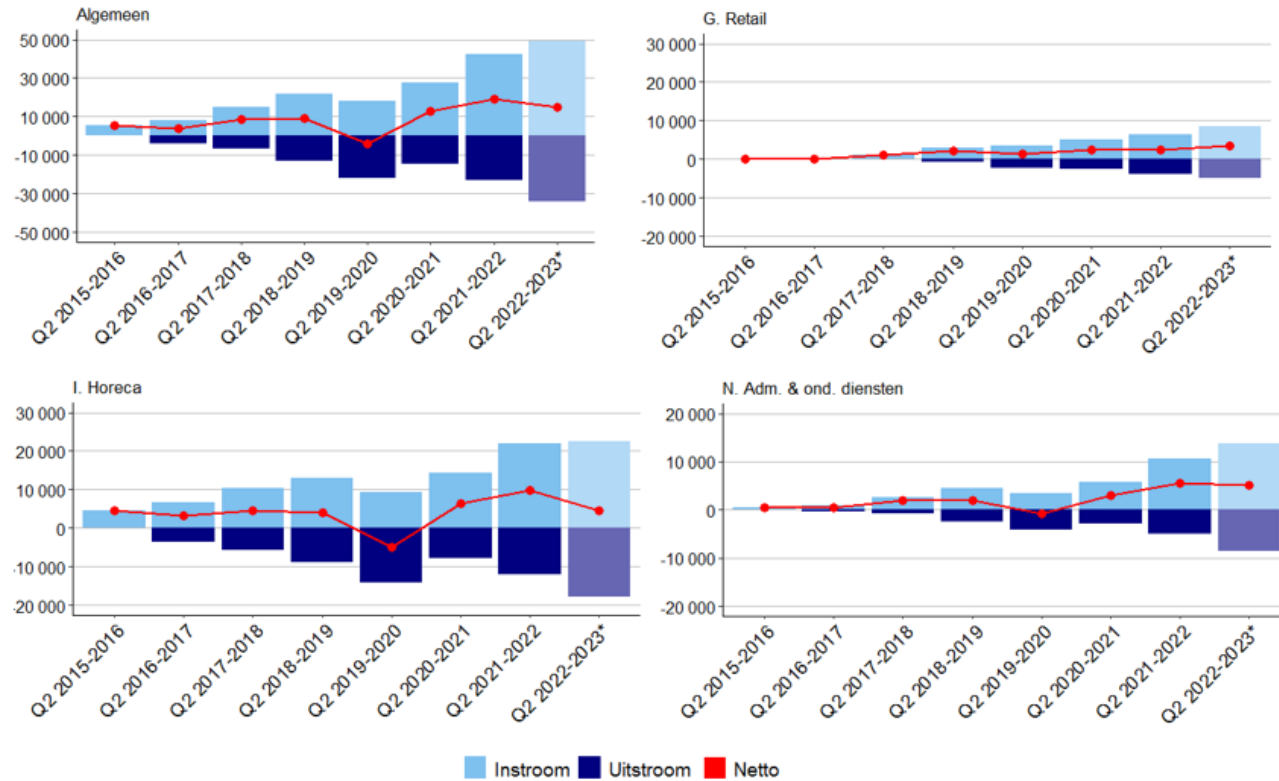
Bovengenoemde **toename van de uitstroom richting niet-loondienst** zien we terugkeren in alle sectoren (rechtergrafiek). In de industrie betreft 53% van de totale uitstroom een uitstroom richting niet-loondienst in Q2 2022-2023. In 2021-2022 bedroeg dit slechts 49%. In de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder de uitzend) stijgt dit aandeel van 42% naar 47%. **Dit is een beweging naar de verhouding die we observeerden pre-corona.**

Hiertegenover staat een **gedaalde uitstroom richting een andere, loontrekkende job (job-naar-job transitie)**: het aandeel uitgestroomde werknemers richting een andere loontrekkende job in het totaal van de uitstroom daalt **in elke sector** in Q2 2022-2023. Zo stroomde in Q2 van 2022-2023 nog 40% van de uitgestroomde werknemers in de horeca uit richting een andere loontrekkende job. In Q2 2022-2023 daalt dit tot 37%.



# Trend 8: Stijging van de flexi-jobs blijft zich verderzetten in Q2 2022-2023, zonder negatieve impact op de voltijdse aanwervingen

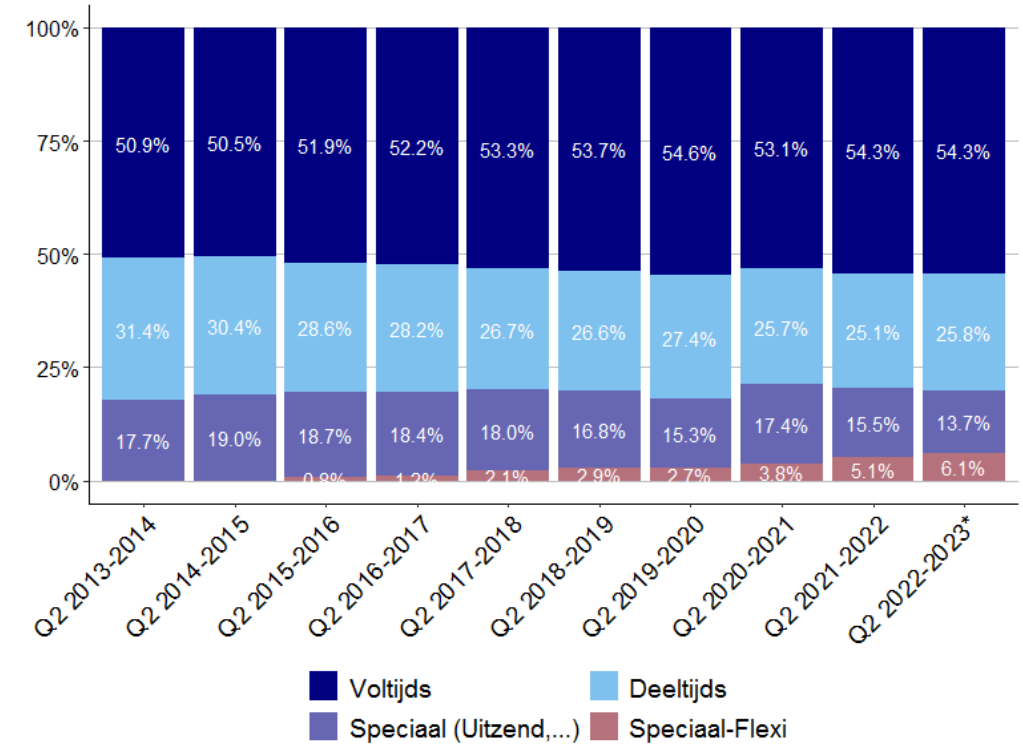
Figuur 1.13 Evolutie in- en uitstroom in flexi-jobs (2015-2023\*)



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Sinds het invoeren van de **flexi-jobs** (Q2 2015-2016), heeft dit systeem jaar na jaar aan belang gewonnen. De stijgende lijn in het aantal instromers in flexi-jobs werd onderbroken tijdens het 1ste coronajaar (Q2 2019-2020) voor alle sectoren behalve retail. In het Q2 2020-2021 was de instroom al terug op het pre-corona niveau. Deze **stijging zet zich verder in Q2 2021-2022 en Q2 2022-2023**. Er komen in Q2 2022-2023 netto nog steeds flexi-jobs bij in elke sector, al is dat aantal ietwat lager in vergelijking met Q2 2021-2022.

Figuur 1.14 Evolutie aandeel van elk arbeidsregime in de aanwervingen (Q2 2013-2014 – Q2 2022-2023\*)



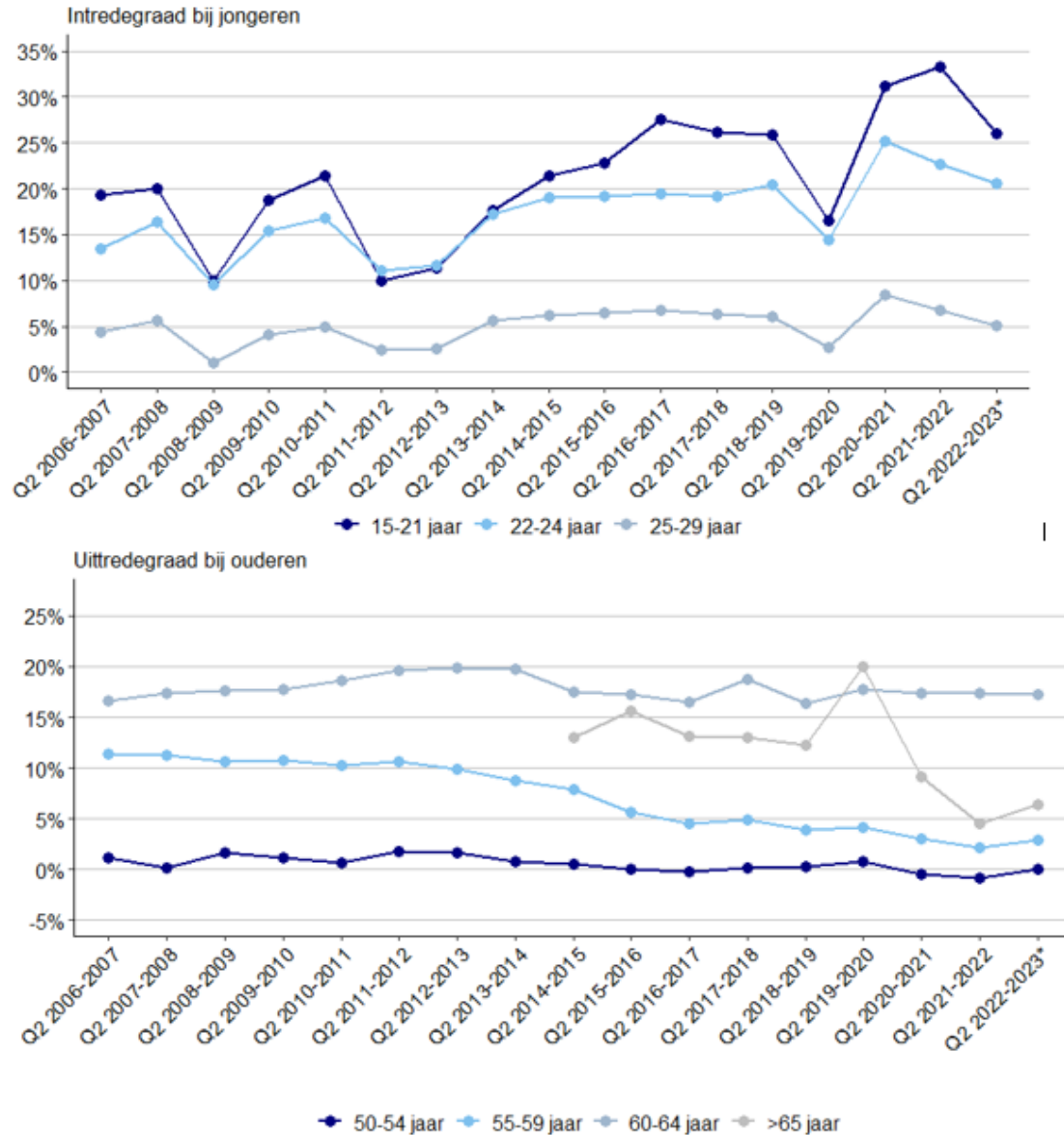
Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

Het **relatieve belang van flexi-jobs in het totaal van alle aanwervingen neemt stelselmatig toe tot 6,1% in Q2 2022-2023**. Dit is zonder een terugval in het aandeel voltijdse jobs onder de aanwervingen. Ook deze blijven op een hoog niveau, met een belang van 54,3%. De instroom in een deeltijdse job en in andere speciale werkvormen (voornamelijk uitzend) kent daarentegen (relatief gezien) een sterk dalende trend.



# Trend 9: Netto-intrede jongeren daalt verder, netto-uitrede van de oudere werknemers blijft stabiel

Figuur 1.15 Evolucie van de intredeggraad bij jongeren & de uittredeggraad bij ouderen (%; Q2 2006-2022\*)



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

## Intredegraad:

Het aantal personen binnen een leeftijdscategorie dat toetreedt tot de arbeidsmarkt t.o.v. de loontrekkende bevolking in deze categorie.

## Uittredegraad:

Het aantal personen binnen een leeftijdscategorie dat de arbeidsmarkt verlaat t.o.v. de loontrekkende bevolking in deze categorie.

## Intredegraad

De intredeggraad kende een sterke terugval door corona. Jongeren stelden hun intrede op de arbeidsmarkt uit. Deze intredeggraad kende een sterke heropleving in Q2 2020-2021, en deze bleef stijgen voor de 15-21-jarigen in Q2 2021-2022. In Q2 van 2022-2023\* zien we een daling van de intrede voor elk van de drie leeftijdsgroepen, met de sterkste daling voor de jongsten (15-21). Dit is voornamelijk het gevolg van een gedaalde intrede in de uitzend en de horeca in Q2 2022-2023.

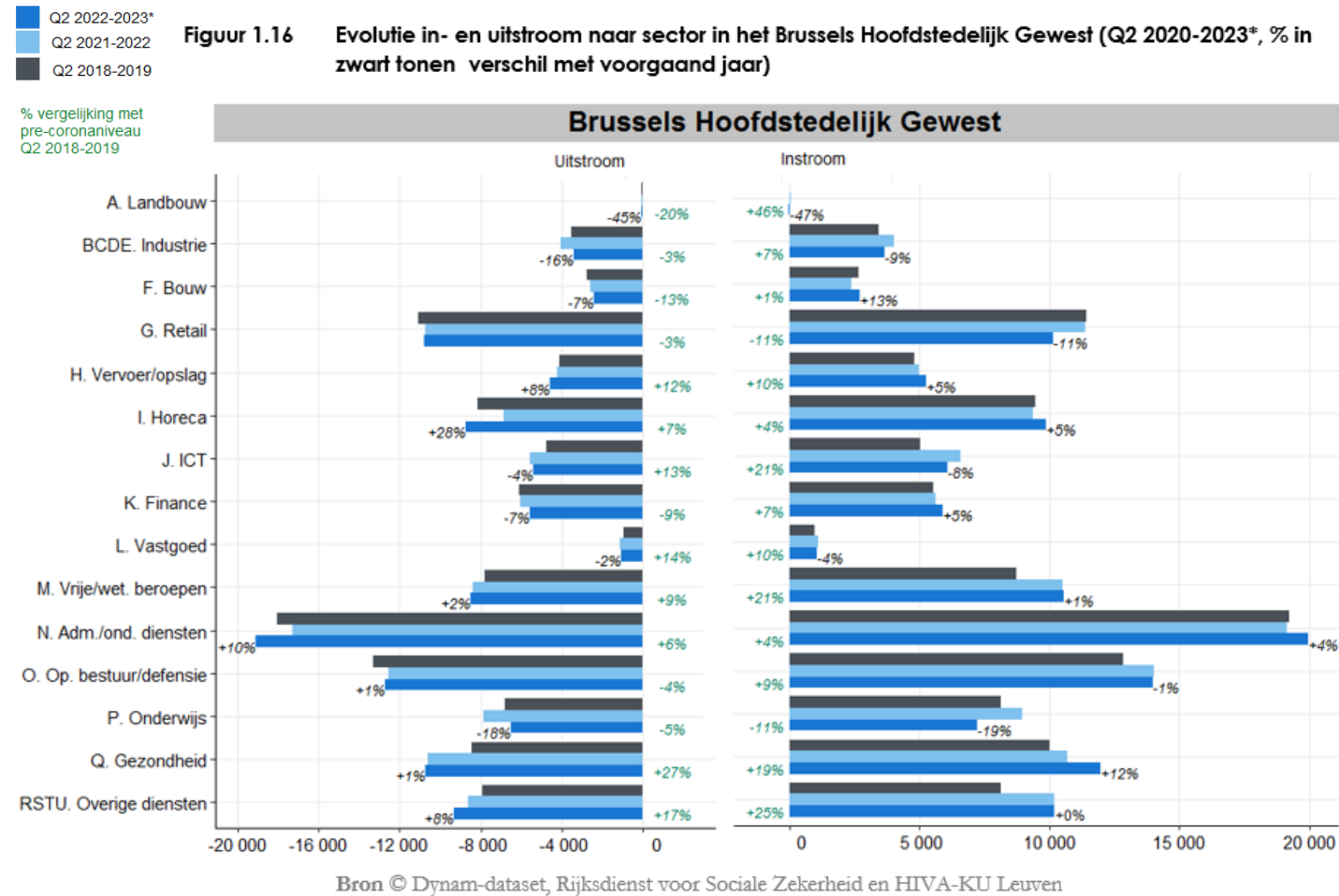
## Uittredegraad

De uittredegraad van de 50-54-jarigen en de 55-59-jarigen kenden overheen de tijd een daling. In Q2 2022-2023 blijft deze uittredegraad (min of meer) stabiel voor de verschillende leeftijdsgroepen.

De 65-plussers volgen een apart patroon. In Q2 2019-2020, bij het uitbreken van de coronapandemie, was er een grote toename van het aantal uittreeders uit de arbeidsmarkt onder de 65-plussers (voornamelijk gedreven door de flexi-jobs). In Q2 2020-2021 en Q2 2021-2022 daalde deze uittredegraad sterk, met het laagste niveau in Q2 2021-2022 sinds het begin van de metingen. In de meest recente periode zien we opnieuw een lichte toename van de uittredegraad onder de 65-plussers.

# Trend 10: De werknemersdynamiek verschilt van gewest tot gewest en van sector tot sector

De aanwervingen in het BHG houden goed stand, met de gezondheid, de overige diensten, de vrije en wetenschappelijke beroepen en de ICT als uitschieters



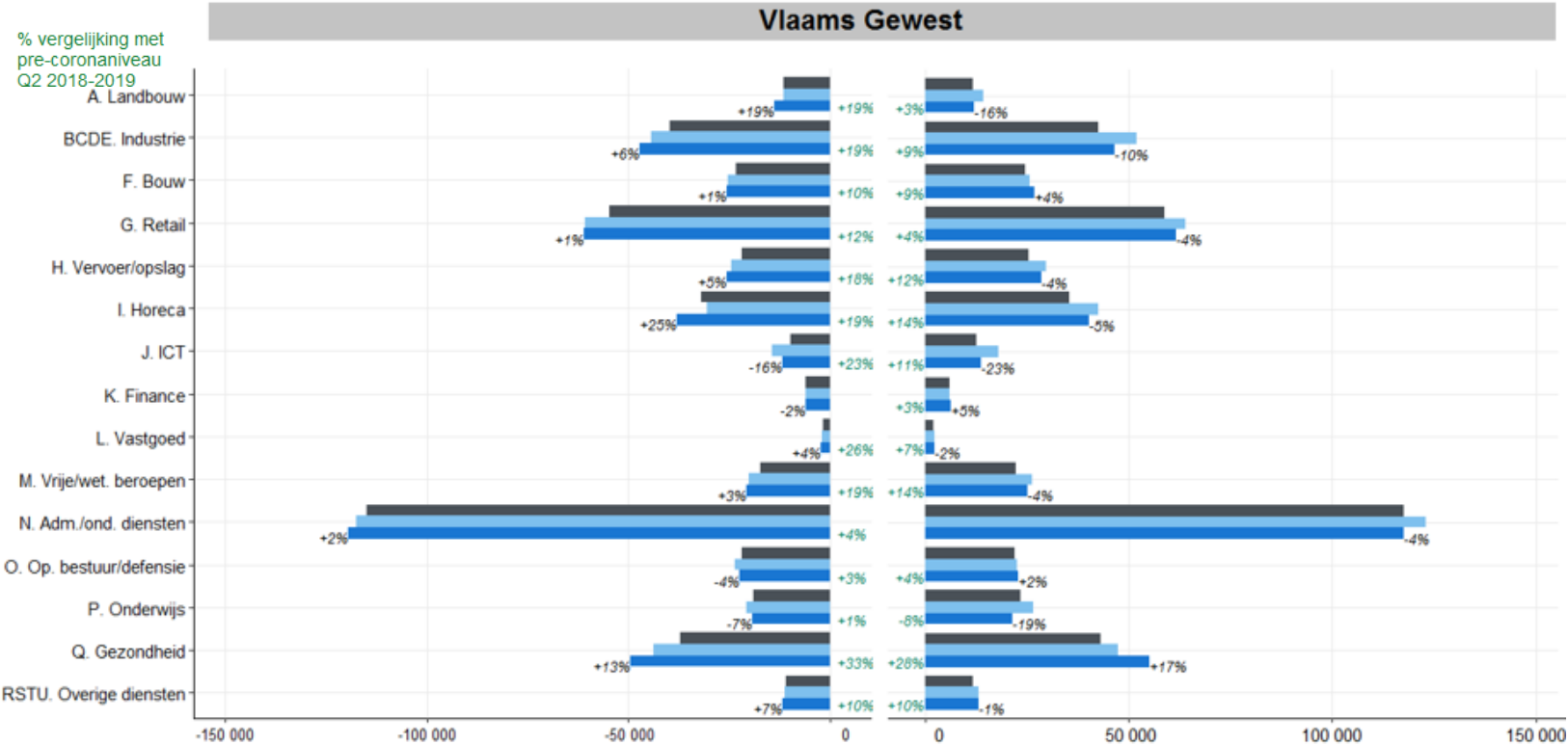
- In Q2 2021-2022 kende de instroom in nagenoeg alle sectoren een sterke toename, met als uitschieter de horeca (+84%). In Q2 2022-2023 is het beeld minder éénduidig. Heel wat sectoren in het BHG kennen nog een verdere (lichte) toename van de aanwervingen, nl. de bouw (+13%), de vervoer/opslag (+5%), de horeca (+5%), de adm. & ond. diensten (waaronder de uitzend) (+4%) en de gezondheid (+12%). In andere sectoren daalt het aantal aanwervingen (industrie, retail, ICT, onderwijs). Wel zien we dat in alle sectoren de aanwervingen boven het pre-coronanieveau liggen, sterk in de ICT (+21%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (+21%), de gezondheid (+19%) en de overige diensten (+23%). Enkel in de retail en het onderwijs liggen de aanwervingen beneden het pre-coronanieveau.
- Ook het beeld voor de uitstroom is niet éénduidig. In Q2 2022-2023 observeren we een daling voor de industrie (-16%), de bouw (-7%), de ICT (-4%), de finance (-7%), de vastgoed (-2%) en het onderwijs (-18%). Andere sectoren tekenen een toename op, zoals de horeca met een sterke stijging van 28%.

*De aanwervingen in het VG houden goed stand, met de gezondheid, de horeca en de vrije en wetenschappelijke beroepen als uitschieters*

■ Q2 2022-2023\*  
■ Q2 2021-2022  
■ Q2 2018-2019

% vergelijking met  
pre-coronanieveau  
Q2 2018-2019

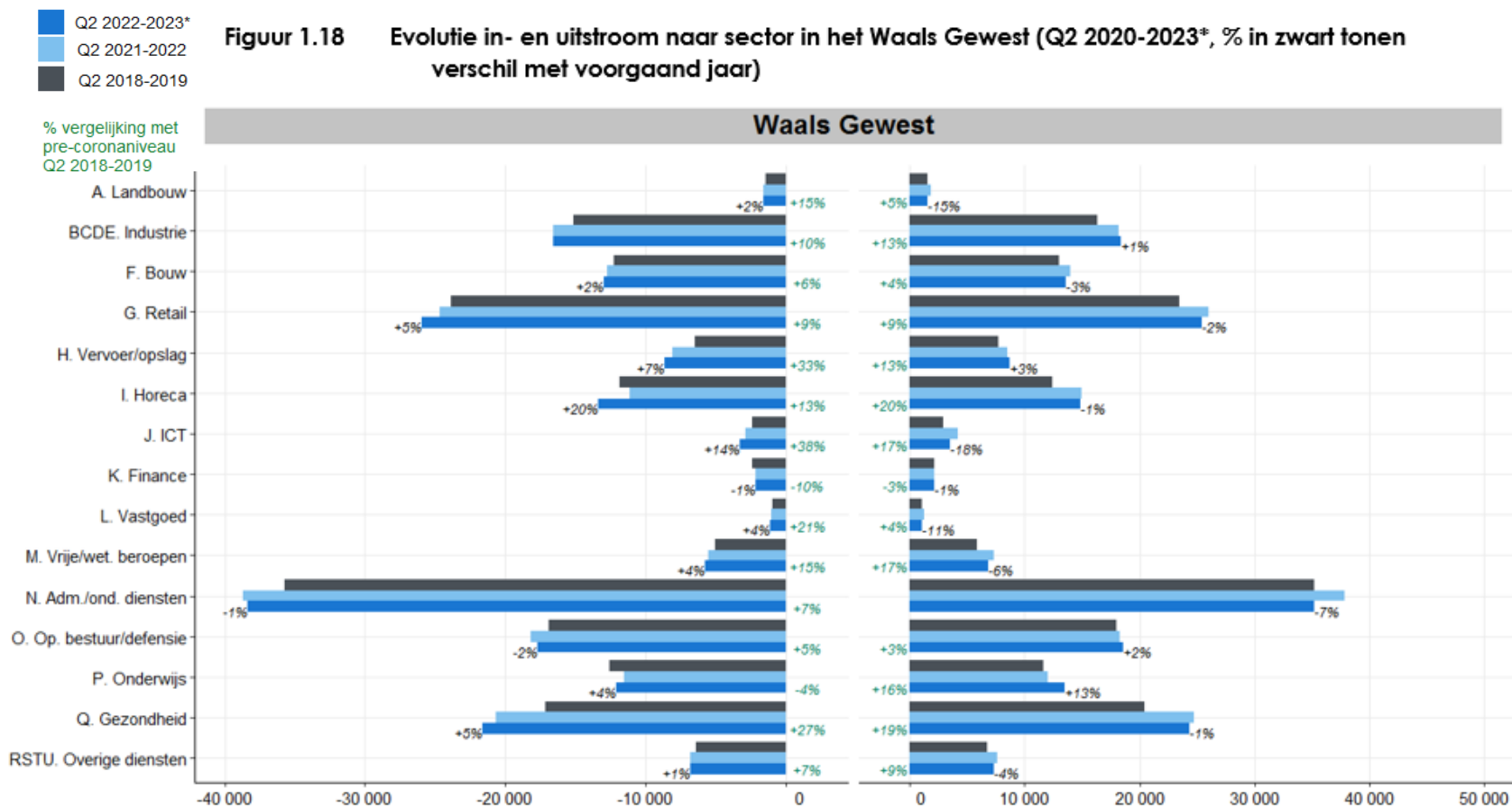
**Figuur 1.17 Evolutie in- en uitstroom naar sector in het Vlaams Gewest (Q2 2020-2023\*, % in zwart tonen verschil met voorgaand jaar)**



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

- In Q2 2021-2022 kende de instroom in nagenoeg alle sectoren een sterke toename, uitgezonderd de bouw. In de meest recente periode tekenen zo goed als alle sectoren een negatieve evolutie op. Enkel in de bouw en de gezondheidssector kennen de aanwervingen een toename (resp. +4% en +17%). **Net zoals in het Brussels Gewest liggen de aanwervingen in alle sectoren boven het pre-coronanieveau, met als uitschieters de gezondheid (+28%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (+14%) en de horeca (+14%).**
- De globale toename van de uitstroom in Q2 2022-2023 zien we terug bij zo goed als alle sectoren, met als uitschieter de horeca (met een toename van 25%). Enkel in de ICT, de finance, het openbaar bestuur & defensie en het onderwijs daalt het aantal exits (licht). In alle sectoren stijgt de uitstroom boven het pre-coronanieveau uit.

*De aanwervingen in het WG houden goed stand, met de horeca, de vrije en wetenschappelijke beroepen, het onderwijs, de gezondheid en de ICT als uitschieters*



Bron © Dynam-dataset, Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HIVA-KU Leuven

- In Q2 2022-2023 evolueren de aanwervingen vrij stabiel in de verschillende sectoren. Enkel in de ICT (-18%), de vastgoed (-11%), de administratieve en ondersteunde diensten (-7%) zien we een sterke daling in de aanwervingen. **Ook hier zien we – net zoals in de andere gewesten – dat de aanwervingen boven het pre-coronanieveau uitstijgen. Dit is sterk het geval voor de horeca (+20%), de gezondheid (+19%), de vrije en wetenschappelijke beroepen (+17%), de ICT (+17%) en het onderwijs (+16%)**
- De globale toename van de uitstroom in Q2 2022-2023 zien we terug bij zo goed als alle sectoren, met opnieuw als uitschieter de horeca (met een toename van 20%). Enkel in de finance en het openbaar bestuur & defensie daalt het aantal exits (licht).

# Dynam-Reg: methodologie en begrippen

Het Dynam-Reg project is een samenwerkingsverband tussen de RSZ en het HIVA-KU Leuven, met de steun van de drie gewesten (IWEPS, BISA en departement WSE). Hoofddoel van het project is om de dynamiek op de Belgische arbeidsmarkt in kaart te brengen op basis van administratieve gegevens: zowel de dynamiek van ondernemingen (start, stop, groei, of krimp), jobs (creatie of destructie) en werknemers (in- of uitstroom) wordt hierbij in kaart gebracht. Deze is gebaseerd op de volledige populatie van loontrekkenden in België. We kunnen bovendien ook regionale dynamieken weergeven, gebaseerd op de vestigingsplaats van de onderneming. Voor meer info zie [www.dynamstat.be](http://www.dynamstat.be).

<b>Jobcreatie (jobdestructie):</b>	Toename (afname) van het aantal banen van werknemers bij bedrijven waarvan het aantal arbeidsplaatsen aan het einde van de referentieperiode (30 juni 20XX-1 - 30 juni 20XX) groter (kleiner) is dan aan het begin. De jobcreatie (jobdestructie) die enkel het gevolg is van administratieve of juridische wijzigingen (fusies, splitsingen, transfer, ...) wordt geëlimineerd.
<b>Jobcreatiegraad:</b>	Jobcreatie gedeeld door de gemiddelde loontrekkende tewerkstelling van het jaar 20XX en het jaar 20XX-1.
<b>Jobdestructiegraad:</b>	Jobdestructie gedeeld door de gemiddelde loontrekkende tewerkstelling van het jaar 20XX en het jaar 20XX-1.
<b>Instroom (uitstroom):</b>	Het werknemersbestand van een onderneming op 30 juni van het jaar 20XX-1 wordt vergeleken met dat op 30 juni van het jaar 20XX. Wanneer een werknemer van een RSZ-plichtige onderneming niet (wel) teruggevonden wordt in jaar 20XX-1, maar wel (niet) in het jaar t spreken we van instroom (uitstroom).
<b>Instroomgraad:</b>	Instroom gedeeld door de gemiddelde loontrekkende tewerkstelling van het jaar 20XX en het jaar 20XX-1.
<b>Uitstroomgraad:</b>	Uitstroom gedeeld door de gemiddelde loontrekkende tewerkstelling van het jaar 20XX en het jaar 20XX-1.
<b>Churninggraad:</b>	De churninggraad kan men berekenen door de jobreallocatiegraad af te trekken van de werknemersreallocatiegraad. De jobreallocatiegraad is gelijk aan de som van de jobcreatie en jobdestructie, gedeeld door de gemiddelde tewerkstelling van jaar t en jaar t+1. De werknemersreallocatiegraad is gelijk aan de som van de instroom en de uitstroom, gedeeld door de gemiddelde tewerkstelling van jaar t en jaar t+1.
<b>Instroom vanuit werk:</b>	Werknemers die in 20XX instromen in een nieuwe loontrekkende job en het jaar voordien, in 20XX-1, tewerkgesteld waren in een andere loontrekkende job.
<b>Instroom vanuit niet-werk:</b>	Werknemers die in 20XX een loontrekkende job uitvoeren, maar in 20XX-1 werkzoekende, zelfstandige of inactief waren.
<b>Uitstroom naar werk:</b>	Werknemers die in 20XX-1 uitstromen uit een loontrekkende job en het jaar nadien, in 20XX, tewerkgesteld zijn in een andere loontrekkende job.
<b>Uitstroom naar niet-werk:</b>	Werknemers die in 20XX-1 een loontrekkende job uitvoerden maar in 20XX werkzoekende, zelfstandige of inactief zijn.
<b>Intredegraad:</b>	De intredegraad wordt berekend door binnen een gegeven leeftijdsgroep het aantal instromers tussen het begin en einde van een jaar-op-jaar periode te delen door de gemiddelde tewerkstelling in de beschouwde periode voor de betrokken leeftijdsgroep. De uitstroomgraad uit de arbeidsmarkt wordt op een analoge wijze berekend. Door vervolgens beide graden van elkaar af te trekken wordt het effect van de werknemers die van job veranderen (en daardoor zowel bij de instroom als bij de uitstroom gerekend worden) geneutraliseerd en blijft enkel de in- dan wel uitstroom naar/van loontrekkende tewerkstelling over.
<b>Q2 2022-2023*:</b>	De cijfers voor Q2 2022-2023 zijn voorlopige cijfers waarvoor nog een correctie voor de stoppers moet gebeuren. Voor een uitvoerige toelichting van de Dynam-methodologie, zie <a href="http://www.dynamstat.be">www.dynamstat.be</a> .