



Deutsch-Niederländische
Handelskammer
Duits-Nederlandse
Handelskamer

De Duits-Nederlandse arbeidsmarkt

Ontwikkelingen in 2024

Vooruitzichten op 2025

Uitdagingen en kansen

Beste lezer,

Het jaar 2024 was politiek en economisch een bewogen jaar en dat had merkbare gevolgen voor de arbeidsmarkt tussen Duitsland en Nederland.

De afdeling Personeelsadvies van de DNHK heeft de vijf grootste trends en ontwikkelingen op dit gebied nauwlettend gevolgd en geanalyseerd. Onze inzichten hebben we regelmatig met u gedeeld via LinkedIn. Nu kijken we samen vooruit: Hoe zullen recruiting en de arbeidsmarkt zich in 2025 verder ontwikkelen? Welke uitdagingen en kansen liggen er voor Nederlandse en Duitse ondernemers? En hoe kunt u deze benutten om ook in 2025 succesvol talent te vinden, ontwikkelen en behouden?

Met deze vooruitblik willen wij u optimaal voorbereiden op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt van 2025. Voor persoonlijk advies op maat over personeelswerving of HR-vraagstukken staat de afdeling Personeelsadvies van de DNHK graag voor u klaar.

Met vriendelijke groet,

Uw team Personeelsadvies
Christian Pick, Katharina Donkers, Pascal Dahringer en Sunna Henkel

Arbeidsmarkt Duitsland

Duitsland begon in 2024 met een werkloosheidspercentage van 6,1%. Ondanks enkele kleine schommelingen blijft de werkloosheid aan het einde van het jaar vrijwel onveranderd. Normaal gesproken kent de arbeidsmarkt in de herfstmaanden een merkbare opleving, maar in 2024 blijft deze uit. "De herfstdynamiek op de arbeidsmarkt blijft dit jaar grotendeels achterwege," aldus Andrea Nahles, directeur van de Bundesagentur für Arbeit.

Deze stagnatie is ook terug te zien in het aantal openstaande vacatures. Na een piek in het vierde kwartaal van 2022 is het aantal vacatures in Duitsland gestaag afgenomen. Deze dalende trend heeft zich in 2024 voortgezet, waardoor het aantal vacatures weer op het niveau van vóór de coronacrisis ligt. Volgens het Duitse ministerie van Economische Zaken is de laagconjunctuur de voornaamste oorzaak van deze ontwikkeling. Volgens de Duitse Industrie- en Handelskamer (DIHK) zal de Duitse economie in 2024 voor de tweede keer op rij krimpen.

Voor 2025 wordt stagnatie verwacht.

Vergelijkbare trends zijn waar te nemen in Zwitserland en Oostenrijk. De AHK Zwitserland spreekt van een "complexe ontwikkeling, gekenmerkt door seizoensgebonden fluctuaties en structurele uitdagingen" met zowel "positieve als zorgwekkende signalen". Het werkloosheidspercentage in Zwitserland bereikte eind 2024 een hoogtepunt met een toename van 23,6% vergeleken met 2023. De zwakke economische activiteit wordt als voornaamste oorzaak genoemd. In Oostenrijk was het werkloosheidspercentage eind 2024 zelfs 8,3%.

De ontwikkelingen in de DACH-regio laten een duidelijke trend zien: de arbeidsmarkt staat onder druk en zal in 2025 te maken krijgen met vergelijkbare uitdagingen. Voor bedrijven betekent dit een aanhoudend krappe arbeidsmarkt in sommige sectoren, terwijl andere sectoren juist met minder vacatures en economische onzekerheid te maken krijgen.

6,1%

is het
werkloosheids-
percentage in
Duitsland

€12,82

bedraagt het
minimum uurloon
in Duitsland, één
van EU's hoogste

62,6%

van alle Duitse
jongeren heeft een
baan of bijbaan

8%

minder vacatures
in december 2024
(654.251) dan in
het voorjaar 2024

24,7%

van de Duitsers
werkt tenminste
gedeeltelijk vanuit
huis

26%

van de Duitse
werknemers is 55
jaar of ouder



Arbeidsmarkt Nederland

Volgens het CBS was er een lichte stijging van de werkloosheid. In januari 2024 was 3,6% van de beroepsbevolking werkloos, maar aan het einde van het derde kwartaal steeg dit percentage met 0,1% naar 3,7%. Vergeleken met 2023 blijft de werkloosheid vrijwel onveranderd.

Ondanks deze ontwikkeling is het aantal openstaande vacatures in het derde kwartaal van 2024 afgenomen. In totaal waren er zo'n 5.000 vacatures minder beschikbaar dan voorheen. Hoewel er nog steeds meer vacatures dan werkzoekenden zijn, neemt dit verschil gestaaf af – een trend die volgens het CBS al sinds 2022 zichtbaar is.

Net als in Duitsland is de ontwikkeling van de Nederlandse arbeidsmarkt sterk afhankelijk van de economische situatie.

Volgens het Centraal Planbureau en De Nederlandsche Bank groeit de Nederlandse economie in 2024 met ongeveer 0,6%. Voor 2025 wordt zelfs een groei van 1,3% tot 1,6% verwacht. Dit draagt bij aan de aantrekkelijkheid van Nederland als bestemming voor arbeidsmigratie, wat op zijn beurt de economie versterkt.

In de grensregio tussen Nederland en Duitsland zien we dat grenspendelen een vorm van internationale arbeidsuitwisseling blijft. Volgens Grenswerk, onderdeel van de Euregio, is het aantal pendelaars de afgelopen jaren grotendeels stabiel gebleven. Wat wél is veranderd, is de richting van het pendelen: Door de gespannen situatie in Duitsland bestaat er momenteel meer interesse van Duitse (vaak hoogopgeleide) vakmensen om in Nederland te werken, dan andersom.

3,7%

is het
werkloosheids-
percentage in
Nederland

2,5

jaar blijven (jonge)
Nederlanders
gemiddeld bij één
werkgever

78,9%

van alle
Nederlanders
heeft voldoende
digitale kennis

31,3

is het gemiddelde
aantal uren dat
Nederlanders per
week werken

15%

van de
Nederlandse
werknemers is
overgekwalificeerd

1,77

miljoen
Nederlanders
werken eind 2024
als zelfstandige

Vooruitzichten op 2025

Duitsland en Nederland staan voor verschillende uitdagingen op de arbeidsmarkt. Hoewel wereldwijde HR-trends voor beide landen relevant zijn, speelt de economische en politieke situatie in Duitsland een extra grote rol.

Werktijdverkorting en massale ontslagrondes, zoals in het laatste kwartaal van 2024 bij bedrijven als Volkswagen en ThyssenKrupp, beïnvloeden de prioriteiten van zowel werknemers als werkgevers. Dit creëert niet alleen uitdagingen, maar biedt ook kansen om van elkaar te leren. Nederlandse en Duitse HR-professionals kunnen in veel opzichten profiteren van elkaars inzichten en aanpak.

Kijkend naar de arbeidsmarkt van de afgelopen jaren, zullen drie kernaspecten in 2025 een centrale rol gaan spelen:

- ▶ **Technologische vooruitgang**
- ▶ **Demografische verandering**
- ▶ **Economische situatie**

We zullen deze kernaspecten en de daarmee gepaard gaande uitdagingen en kansen hierna nader voor u toelichten.



Technologische vooruitgang

“

Het gaat vaak niet om de beste technologische oplossingen, maar om de klik tussen bedrijfsculturen.

Katja Pahnke
Director Dutch Design Foundation

Technologische vooruitgang

"AI heeft een enorm potentieel om diverse aspecten van ons leven te verbeteren. Daarbij moet het evenwicht tussen innovatie en regulering gewaarborgd blijven," aldus Jaroslaw Kutylowski, oprichter van DeepL, over de ontwikkeling van AI.

In de HR-wereld heeft AI de afgelopen jaren een snelle opmars gemaakt. Van geautomatiseerde systemen die actief kandidaten zoeken en benaderen tot AI-chatbots op carrièrepagina's en geoptimaliseerde of vertaalde vacatureteksten. Ook tools voor het screenen van cv's winnen terrein.

Toch roept het gebruik van AI in HR belangrijke vragen op. Hoe ver kunnen en mogen we gaan? Privacyrisico's moeten niet onderschat worden en AI-systemen leren niet alleen van gebruikersdata, maar ook van stereotypen en vooroordelen.

Een bewuste en evenwichtige toepassing van AI is daarom cruciaal. Ook DPG Media, aanbieder van de vacaturesites Nationale Vacaturebank en Intermediair, benadrukt dat AI-tools als "aanvulling op het menselijke, persoonlijke aspect" moeten dienen – maar zeker niet als vervanging. De Duitse vereniging van personeelsmanagers vat het nog duidelijker samen: "In geval van twijfel beslist de mens, niet de machine".

Om AI effectief en ethisch verantwoord in te zetten zijn specifieke vaardigheden vereist. In 2025 zal een nauwe samenwerking tussen HR en IT essentieel zijn om deze technologie optimaal te benutten. Alleen zo kan de voorspelde productiviteitsstijging van 20 tot 30% daadwerkelijk bereikt worden.

Demografische verandering

“

Diversiteit binnen het team is niet alleen belangrijk vanuit moreel opzicht, maar ook vanuit economisch perspectief. Het is namelijk bewezen dat diverse teams beter presteren.

Eva van Pelt
President Duits-Nederlandse Handelskamer

Demografische verandering

Steeds meer Nederlanders blijven ook na hun AOW-leeftijd werken, terwijl tegelijkertijd een nieuwe generatie jongeren instroomt. We zitten midden in de demografische verschuiving, wat leidt tot veranderende waarden en prioriteiten binnen bedrijven.

Vooraf Generatie-Z en Generatie-Y, die de komende jaren het grootste deel van de beroepsbevolking zullen vormen, hechten veel waarde aan zingeving in hun werk. Oudere generaties, die de arbeidsmarkt decennialang hebben beïnvloed, legden de nadruk op teamgerichte samenwerking en stabiliteit.

Niet alleen generatieverschillen zorgen voor veranderingen. In 2024 werkten meer dan vijf miljoen mensen met een migratieachtergrond in Duitsland, meer dan 15% van de beroepsbevolking. Begin 2024 woonden er ongeveer 745.000 arbeidsmigranten in Nederland. Opvallend is dat werknemers met een migratieachtergrond in Nederland gemiddeld meer uren maken dan hun collega's zonder migratieachtergrond.

Door het toenemende personeelstekort staan werkgevers steeds meer open voor een bredere zoektocht naar talent. Dit leidt tot steeds diversere teams, wat tal van voordelen biedt. Zo is het al lange tijd bewezen dat diverse teams creatiever zijn. Maar tegelijkertijd brengt deze diversiteit ook uitdagingen met zich mee.

HR-professionals spelen een cruciale rol in het optimaal benutten van deze dynamiek. Specialisten op het gebied van diversiteit en inclusie, trainingen en teambuildingmaatregelen worden steeds belangrijker. Door hier actief op in te zetten draagt HR direct bij aan het economische succes van de organisatie.

Nederlandse en Duitse werknemers werken doorgaans goed samen, al vergt de directe Nederlandse feedbackcultuur vaak enige gewenning bij Duitse collega's.

Economische situatie

“

De knelpunten zijn immers bekend: de economie ondervindt hoge energiekosten, een enorme bureaucratie, langdurige vergunningsprocedures en strenge verplichtingen voor rapportage. Het is tijd voor een Zeitenwende, ook in het economische beleid.

Günter Gülker
Directeur Duits-Nederlandse Handelskamer

Economische situatie

Bedrijven hebben behoefte aan planningszekerheid. Daarom is het meestal geen goed nieuws wanneer een regeringscoalitie voortijdig ten einde komt. Bij de voortijdige val van de `stoplichtcoalitie` (Duits: Ampelkoalition) ligt dat echter anders – de benodigde planningszekerheid ontbrak de afgelopen jaren. De ideeën en oplossingen van de coalitiepartners waren te verschillend. Zo ontstond stilstand in plaats van vooruitgang. DNHK-directeur Günter Gülker kijkt dus positief in de toekomst:

“De vervroegde verkiezingen van de Bondsdag op 23 februari wijzen erop dat er vanaf mei opnieuw een effectieve regering kan worden verwacht. Het is te hopen dat het verbeteren van de concurrentiekracht in de Duitse politiek prioriteit zal krijgen. De knelpunten zijn immers bekend: de economie ondervindt hoge energiekosten, een enorme bureaucratie, langdurige vergunningsprocedures en strenge verplichtingen voor rapportage. Het is tijd voor een Zeitenwende, ook in het economische beleid.

In het huidige Nederlandse regeerprogramma ligt de nadruk op het vergroten van de concurrentiekracht. In het tweede en derde kwartaal heeft de Nederlandse economie een aanzienlijke groei doorgemaakt. Is dat een prestatie van de politiek? Dat zou te voorbarig zijn. Maar de ingeslagen koers lijkt juist. Want voor beide landen geldt: alleen met economische groei kunnen de staatsuitgaven op de lange termijn worden gefinancierd. Dit betreft zowel de interne als externe veiligheid, sociale systemen en ambitieuze maatregelen ter bescherming van het klimaat.”

Werkgeluk als sleutel tot bedrijfssucces

“Werkgeluk is meer dan tevredenheid met je werk - het is een wenselijke, positieve en emotionele staat die het actieve ervaren van vreugde, zingeving en voldoening in je beroep betekent. Gelukkige medewerkers zijn een essentiële factor voor bedrijfssucces.”

Selma Fehrmann

► Oprichtster & Managing Director van FLORITIVE,
Schrijfster van “Happiness at work”

Deze factoren beïnvloeden werkgeluk:

- Persoonlijke balans
- Zingeving
- Sociale verbondenheid
- Zelfontwikkeling
- Veiligheid

Algemeen geluksniveau

69%
in Duitsland
80%
in Nederland
70%
wereldwijd

Gelukkige medewerkers
zijn **over het algemeen
gelukkiger** in hun leven,
meer gemotiveerd en
voelen zich **sterker
verbonden met hun
werkgever**



Must reads



Hoe kan de arbeidsmarkt volledig worden heroverwogen door middel van gekwalificeerde migratie, nieuwe onderwijsconcepten, meer gendergelijkheid en verstandige automatisering van arbeidsprocessen?

Dettmers geeft in dit boek impulsen voor een nieuwe revolutie in de economie en arbeid.

Sebastian Dettmers
Die große Arbeiterlosigkeit
ISBN: 3959725957



Er worden miljarden geïnvesteerd in de ontwikkeling van emotionele kunstmatige intelligentie: machines moeten onze gevoelens leren begrijpen. Wie profiteert hiervan? Wat betekent het voor onze menselijke interactie? En hoe geven we het vorm zodat het niet uit de hand loopt? Kenza Ait Si Abbou doet verslag vanuit het veld en onderzoekt kritisch hoe menselijke zelfbeschikking kan worden veiliggesteld.

Kenza Ait Si Abbou
Menschenverstehrer
ISBN: 3426278898



Door ChatGPT komt kunstmatige intelligentie voor het eerst voor iedereen beschikbaar. En alles verandert opeens overal. Miriam Meckel en Léa Steinacker leggen uit wat we over de nieuwste technologie moeten weten en welke gigantische kansen er liggen - mits we nu de juiste koers kiezen.

Miriam Meckel & Léa Steinacker
Alles überall auf einmal
ISBN: 9783498007102



Selma Fehrmann moedigt ons aan bewust te kiezen voor werkgeluk, een positief voorbeeld te zijn en actief bij te dragen aan een verbeterde werkomgeving. Het boek biedt praktische en wetenschappelijk onderbouwde tools en methoden voor direct gebruik in teamsgesprekken, veranderingsinitiatieven of personeelsontwikkeling.

Selma Fehrmann
Happiness at work
ISBN: 9783648158586

Contact

DNHK Recruitment is dé partner voor cross border recruitment op het gebied van sales en C-level-posities. Op onze website vindt u onze diensten en meer informatie.

**MEER OVER HR &
RECRUITING**



www.dnhk.org

- invullen van uw salesvacatures
- talentpool & vacaturebank
- executive search
- HR-advies

Impressum

Nassauplein 30
2585 EC Den Haag

Contact

T +31 70 3114 167
k.donkers@dnhk.org