



Deiningering

Aktualne trendy i wyzwania rynku pracy w perspektywie polsko-niemieckiej

Agata Fiedurek

Wrocław | 28.05.2025

Transformacja

Praca przechodzi dynamiczną transformację – od wyzwań demograficznych, przez cyfryzację, aż po zmianę oczekiwań pracowników.

Dlaczego **Polska i Niemcy**?

- Silne powiązania gospodarcze.
- Wspólne wyzwania i różnice w podejściu.
- Kluczowa rola regionów przygranicznych i współpracy transgranicznej.

Cel prezentacji: Pokazanie wspólnych trendów, różnic i możliwych ścieżek rozwoju rynku pracy w obu krajach, podkreślenie znaczenia współpracy.

Kryzys demograficzny

Negatywne trendy

- Spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym (szczególnie w Polsce).
- Wydłużenie życia: presja na systemy emerytalne i opiekuńcze.
- Niedobory kadrowe, szczególnie w zawodach technicznych i opiece zdrowotnej.

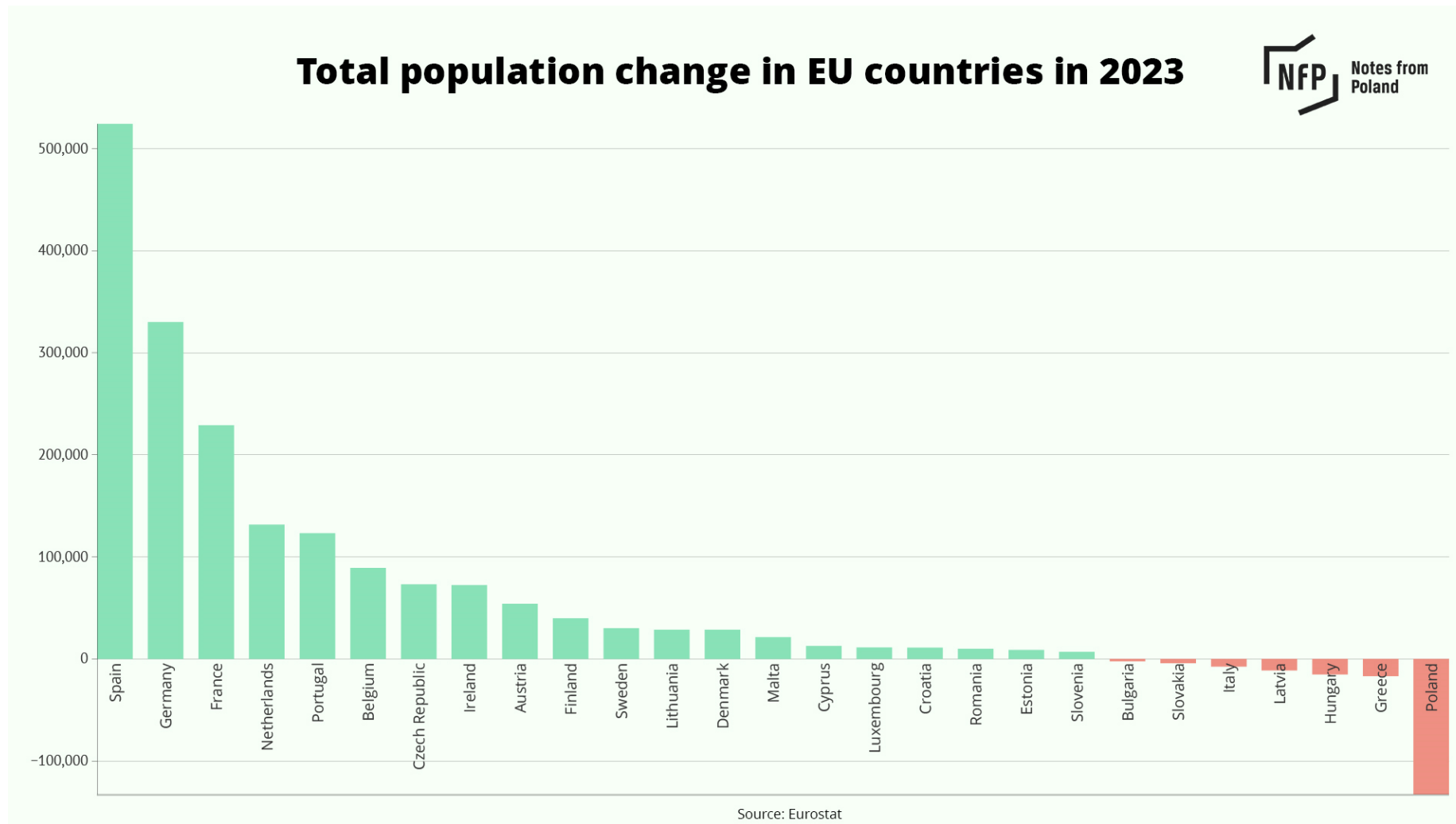
Pozytywne aspekty i reakcje:

- Aktywizacja osób starszych (50+), kobiet, osób z niepełnosprawnościami, wydłużenie życia.
- Wzrost znaczenia automatyzacji i robotyzacji jako odpowiedzi na braki kadrowe.
- Migracje zarobkowe jako uzupełnienie luki pracowniczej.

Wnioski

- Potrzebna elastyczność w polityce zatrudnienia.
- Konieczność inwestowania w systemy przekwalifikowania i mobilność pracowników.
- Niedobór wykwalifikowanej siły roboczej.
- Promowanie aktywizacji osób starszych, dawanie im możliwości pozostawania aktywnym na rynku pracy.

Polska odnotowuje największy spadek populacji w UE, w Niemczech wskaźnik poniżej pożądanego



Różnorodność i inkluzywność (D&I)

Rola D&I w przyciąganiu i utrzymaniu talentów:

- **Zróżnicowane** zespoły są bardziej innowacyjne i odporne na kryzysy.
- Zespoły **wielopokoleniowe** są przyszłością rynku pracy.

Elementy D&I:

- Płeć, wiek, pochodzenie, orientacja, niepełnosprawność.
- Inkluzywne przywództwo i język.

Różnice PL vs DE:

- **Niemcy:** bardziej zaawansowane strategie korporacyjne.
- **Polska:** szybki rozwój, ale D&I często mylone z CSR.

Wnioski: Różnorodność to nie trend, ale strategiczna konieczność. Należy też zwrócić uwagę na kulturową integrację imigrantów.



Wellbeing – nowy fundament kultury pracy

Nowe podejście do zdrowia psychicznego i fizycznego

- Zmiana oczekiwań pracowników – nie tylko „co robię?”, ale „jak się czuję?”.
- Przeciwdziałanie mobbingowi – regulacje, kultura feedbacku.
- Wsparcie psychologiczne, programy EAP.
- Wellbeing fizyczny: joga w pracy, ergonomiczne biura, sport – dopiero po osiągnięciu wellbeingu u podstaw.

Różnice **Polska** vs **Niemcy**:

- **Niemcy**: bardziej ustrukturyzowane podejście, większe wsparcie systemowe.
- **Polska**: dynamiczny rozwój, ale nierównomierny w zależności od firmy/branży.

Wspólne wyzwania:

- Przekształcenie liderów w promotorów wellbeing.
- Mierzenie efektywności działań wellbeingowych.
- Praca od samych podstaw – eliminacja mobbingu.



Wellbeing i zdrowie psychiczne



AI, digitalizacja i transformacja cyfrowa

Wpływ na rynek pracy:

- Automatyzacja zadań powtarzalnych, rozwój AI w administracji, HR, logistyce.
- Redefinicja ról: niektóre stanowiska zanikają, inne powstają (np. analitycy danych, specjaliści ds. AI).

Szanse i zagrożenia:

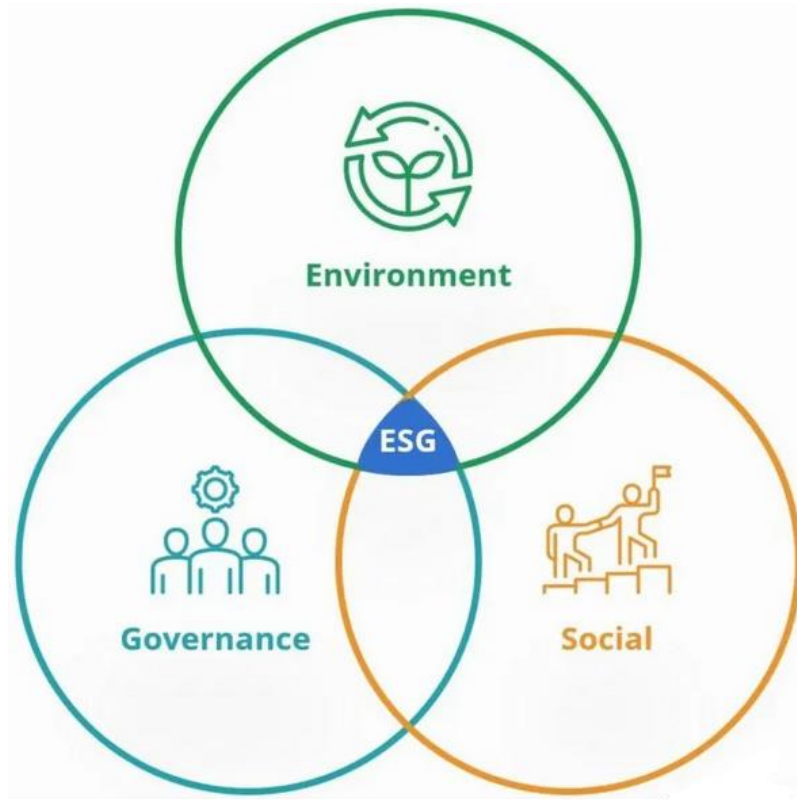
- Szansa: większa efektywność, mniejsza presja czasowa.
- Zagrożenie: wykluczenie cyfrowe, stres technologiczny.

Różnice krajowe:

- Niemcy: silne wsparcie przemysłu 4.0, wyższy poziom inwestycji.
- Polska: szybki rozwój kompetencji IT, ale braki w dostępności narzędzi cyfrowych w MŚP.

Wnioski: Kluczowe jest kształcenie cyfrowe – od szkół po pracowników 50+.

ESG w ujęciu HR



ESG w kontekście HR

- **E:** warunki pracy, emisje, wpływ środowiskowy miejsca pracy.
- **S:** równość, prawa pracowników, wellbeing.
- **G:** etyka zarządzania, przejrzystość, compliance.

Wyzwania i szanse:

- Konieczność raportowania ESG w UE.
- Szansa na zbudowanie silnej marki pracodawcy.

Różnice PL vs DE:

- **Niemcy:** ESG zintegrowane z polityką firm.
- **Polska:** rosnące znaczenie, napędzane przez regulacje UE.

Wnioski: ESG to nie tylko obowiązek – to narzędzie budowania zaangażowania i lojalności pracowników.

Zawody i kompetencje przyszłości

Trendy:

- Interdyscyplinarność, myślenie analityczne i kreatywność.
- Kompetencje miękkie: komunikacja, adaptacja, zwinność.
- Ciekawość poznawcza i uczenie przez całe życie (lifelong learning).
- Wzrost zapotrzebowania na specjalistów IT, ESG, opiekę zdrowotną.
- Sektor rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa odnotowuje najniższą ekspozycję na AI, co sugeruje, że jest on najmniej dotknięty przez rozwój tych technologii. Podobnie niski poziom ekspozycji można zauważyć w działalności gastronomicznej i zakwaterowaniu oraz w budownictwie.

Szanse i zagrożenia:

- Rozwój kształcenia zawodowego i lifelong learning.
- Współpraca firm i edukacji (staże, mentoring).

Wnioski: Edukacja musi być elastyczna, zintegrowana z realnym rynkiem.



Dziękuję za uwagę!

Agata Fiedurek

Partner

agata.fiedurek@deininger.pl

+48 22 437 67 00

+48 662 137 993

www.deininger.pl

