

NOWOCZESNY RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH



Pandemia a rynek świadczeń pozapłacowych – co się zmieniło?

Koronawirus całkowicie przewartościował życie prywatne i zawodowe. Zmieniły się także oczekiwania pracowników w zakresie świadczeń pozapłacowych. Kluczowe są realne wsparcie i benefity wysokiej jakości.



Arkadiusz Helsner

Marketing Manager, Edenred Polska

Potrzeby się zmieniły...

Wiosenna fala pandemii i związane z nią ograniczenia zmieniły nie tylko nastroje Polaków, ale również ich potrzeby życiowe. W ciągu zaledwie kilku miesięcy zaobserwowaliśmy, że potrzeby z górnej półki – na podstawie piramidy Masłowa – znalazły się na końcu listy. Teraz kluczowe, a więc będące u dołu wspomnianej piramidy, jest zapewnienie podstawowych potrzeb takich jak dach nad głową, stały i zbilanso-

wany posiłek czy spokojny sen. Część pracodawców już tę zmianę dostrzegła i weryfikuje podejście, zwłaszcza do świadczeń pozapłacowych. Chcąc uniknąć konieczności redukcji zatrudnienia, wiele firm rezygnuje z kursów, szkoleń czy treningów personalnych, są one bowiem postrzegane jako luksus. W zamian skupiają się na znalezieniu świadczeń, które będą realnym wsparciem dla pracowników, a jednocześnie pozwolą zbilansować budżet. Teraz kluczowa jest jakość oferty benefitów, a nie szeroki wachlarz możliwości.

... trzeba je dostrzec ...

Skoro jednym z oczekiwań pracowników w tym trudnym czasie jest poczucie bezpieczeństwa, którego elementem jest stały i zbilansowany posiłek, pracodawcy jak na tacy otrzymują odpowiedź na pytanie, jakie świadczenie pozapłacowe

te oczekiwania spełni. Będzie to dofinansowanie do posiłków.

Z badań wynika, że ponad 40 proc. Polaków nie je regularnych posiłków w pracy. 80 proc. pomija posiłki, bo nie ma na nie czasu, oszczędza lub nie ma miejsca, w którym mogliby go zjeść. Pandemia z pewnością te wyniki pogorszy. Ceny żywności rosną, pracownicy wprowadzają oszczędności w domowych budżetach, a praca zdalna nie sprzyja regularnemu odżywianiu. Otwiera się więc przestrzeń dla pracodawców, aby pomóc pracownikom w tym obszarze. Regularna, zbilansowana dieta wpływa bowiem na zdrowie pracownika – zarówno fizyczne, jak i psychiczne. A przecież tylko zdrowy zespół może być wydajny i efektywny, a jego wyniki wpływają na kondycję całej firmy. Dlatego też dział HR powinny skupić się na wyborze właściwych świadczeń dla zatrudnionych osób. Idealne będą benefity żywieniowe, dostępne również online, a więc można je bez kłopotu realizować w trybie pracy zdalnej.

... i wprowadzić zmiany

Pracodawcy, decydując się na dofinansowanie posiłków, powinni postawić na sprawdzonych partnerów. Jakie korzyści płyną z zakupu kart lunchowych? Pracownicy otrzymują bonus od szefa, jakiego oczekują. Dodatkowo dzięki karcie mogą wybierać posiłki takie, jakie lubią, wpięrajac lokalne punkty gastronomiczne. Z kolei pracodawcom zakup kart pozwala w pewnym stopniu zrekomensować ewentualne redukcje wynagrodzenia, a także daje poczucie, że mogą zadbać o zdrowie i bezpieczeństwo zatrudnianych osób. Pracownicy z pewnością docenią taki gest. Dotychczas bowiem, co potwierdzają badania, było to jedno z najwyższej cenionych przez pracowników świadczeń pozapłacowych, nawet jeśli wynagrodzenie było nieco niższe.

Jak pracownicy w obliczu różnych modeli pracy (np. praca zdalna) wyobrażają sobie nadchodzące święta Bożego Narodzenia i zachowanie tradycji świątecznych w firmie? Boże Narodzenie jest okresem najbardziej celebrowanym w firmach,

tak wskazało 70 proc. pracodawców wg badania „Podarunek od szefa na święta” przeprowadzonego przez Edenred w sierpniu 2020 r. Mimo obecnej pandemii pracownicy chcieliby zachować tradycję. Dotyczy to samego celebrowania, jak i podarunków świątecznych. 40 proc. pracowników wskazało, że na nadchodzące święta chciałoby otrzymać płatnicze karty podarunkowe. To trend, który potwierdza, że popularność cyfrowych rozwiązań płatniczych wśród firm stale wzrasta. Z pewnością wpływ na to ma też obecna sytuacja epidemiczna i rekomendacje WHO (zamiana gotówki na płatności bezdotykowe). Podarunki dla pracowników najczęściej finansowane są ze środków ZFŚS, a polskie prawo sprzyja ostatnio pracodawcom w tej kwestii. Wybór przedpłaconych kart podarunkowych Edenred jest gwarancją ulg i zwolnień fiskalnych w PIT nawet do kwoty 2000 zł na pracownika rocznie oraz możliwość skorzystania z wyższego o 321 zł odpisu w ZFŚS.

NOWOCZESNY RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH

Chcemy korzystać z oferty ubezpieczeń od pracodawcy

Grupowe ubezpieczenia to atrakcyjny i pożądanym przez osoby zatrudnione benefit. W realiach niskiego bezrobocia pomagają firmom walczyć o pracowników. Dlatego 46 proc. pracodawców oferuje grupowe ubezpieczenia na życie, a im większa firma, tym częściej pojawia się to świadczenie pozapłacowe

– wynika z nowego badania Unum Insight. Sondaż pokazuje też, że wszystkie dodatkowe ubezpieczenia oferowane w firmach wzbudzają duże zainteresowanie – ok. 60 proc. ankietowanych pracowników jest chętnych, by z nich skorzystać. – Ubezpieczenia są benefitem, którego pracownicy często oczekują

od swoich pracodawców. Jak wynika z naszych badań, najczęściej oferowanym typem jest grupowe ubezpieczenie na życie. Podstawową zaletą takiej polisy jest szeroki zakres ochrony przy relatywnie niskiej składce. Pracownik objęty jest ochroną nie tylko na wypadek śmierci, ale również poważnej cho-

roby, pobytu w szpitalu, operacji, inwalidztwa czy uszczerbku na zdrowiu. Może również otrzymać świadczenie w przypadku śmierci bliskiej osoby: małżonka, partnera, rodzica bądź teścia – mówi Joanna Grudnik, dyrektor operacyjny ds. ubezpieczeń grupowych w Unum Życie TUiR.

REKLAMA

Firmom opłaca się inwestować w zdrowie pracowników

Prywatna opieka medyczna to najbardziej popularny i pożądanym przez pracowników benefit. Zmniejsza także koszty związane z ich absencją i poprawia wizerunek firmy. W przedsiębiorstwie zatrudniającym ok. 100 osób oszczędności mogą przekroczyć nawet 100 tys. zł rocznie – wynika z analizy Medicover. Część firm idzie o krok dalej i otwiera przyzakładowe centra medyczne, w których pracownicy i ich rodziny mogą we właściwym czasie odbyć wizytę lekarską i rozpocząć leczenie. Największe w Polsce przyzakładowe centrum Medicover zostało właśnie otwarte w Zawierciu przy hucie CMC Poland. – Opieka zdrowotna, jaką pracodawca zapewnia swoim pracownikom, jest nieoceniona. Pozwala na łatwiejszy dostęp do lekarzy, więc pacjent szybciej otrzymuje pomoc i dzięki temu szybciej zdrowieje – podkreśla prof. dr hab. n. med. Bożena Walewska-Zielecka, dyrektor departamentu medycznego i członek zarządu Medicover.

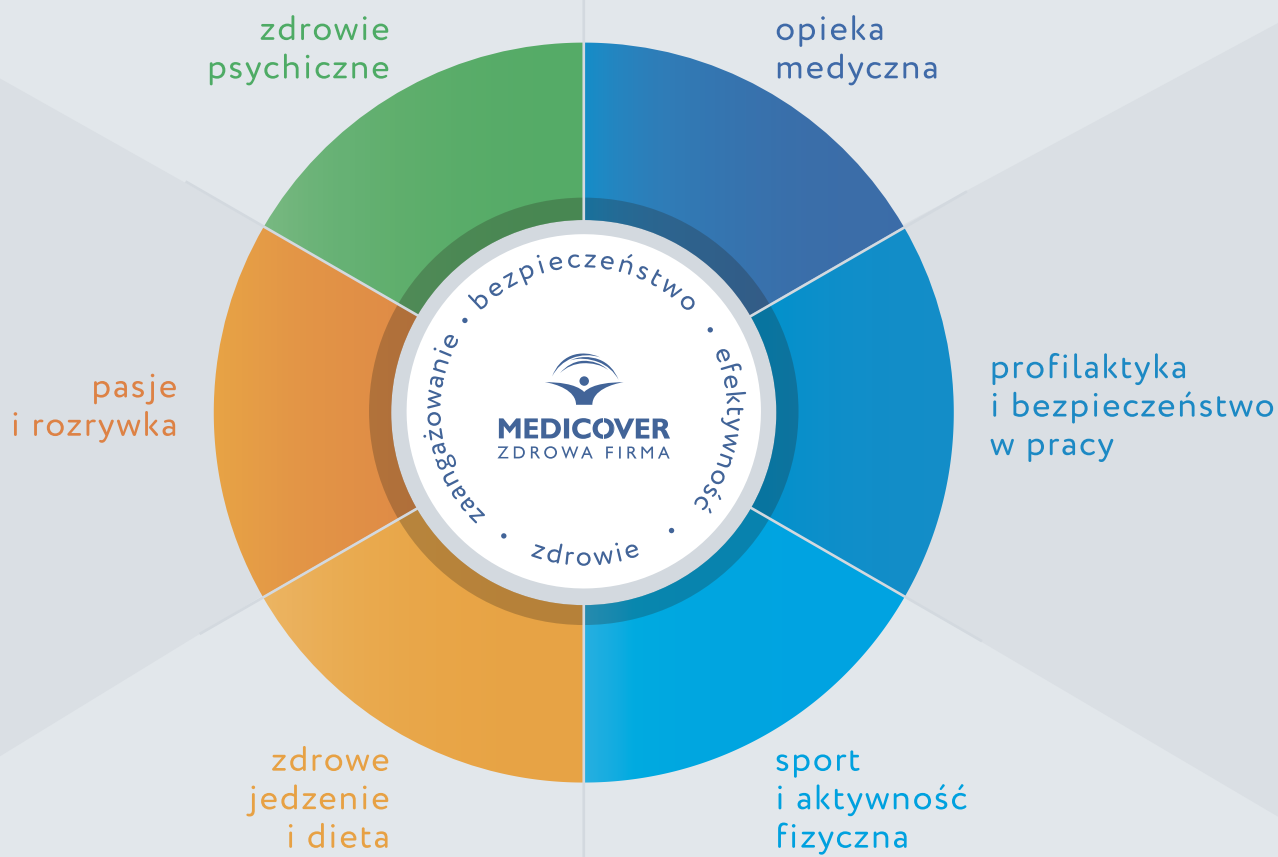
Badając pracowników, firma może zarządzać ryzykiem i niebezpieczeństwem związanym z zakażeniami

Według Federacji Przedsiębiorców Polskich i Konfederacji Lewiatan gospodarka traci na pandemii i związanych z nią restrykcjach średnio 2 mld zł dziennie, a dotychczasowe straty sięgają prawie 200 mld zł. Wprawdzie w czerwcu i lipcu zniesiono większość restrykcji i obustrzeń, a pracownicy wielu branż wrócili do stacjonarnych biur i zakładów pracy, jednak w ostatnich dniach w Polsce padały rekordy zakażeń wirusem SARS-CoV-2 – w piątek przybyło ich 842. Dlatego też odmrażanie gospodarki i powrót do normalnego trybu pracy wiąże się dla firm z wyzwaniem zapewnienia bezpieczeństwa zarówno pracownikom, jak i klientom oraz kontrahentom, którzy mają z nimi kontakt. – Bezpieczny powrót do biura to rzecz, nad którą głośniejsze dzisiaj działy HR wielu firm. Badania krwi w kierunku COVID-19 wśród pracowników są jednym z elementów tego bezpiecznego powrotu do biura. Badając pracowników, firma może zarządzać ryzykiem i niebezpieczeństwem związanym z zakażeniami – podkreśla lek. med. Agata Strukow, dyrektor ds. marketingu medycznego ALAB Laboratoria.

WSPIERAMY FIRMY W REALIZACJI CELÓW HR I BIZNESOWYCH



Jesteśmy partnerem w budowaniu bezpieczeństwa, zdrowia i zaangażowania pracowników.



CHĘTNIE DORADZIMY NAJLEPSZE ROZWIĄZANIA
DLA TWOJEJ FIRMY I PRACOWNIKÓW

zdrowafirma.medicover.pl



+48 22 265 97 51

PN - PT: 8:00 - 16:00

NOWOCZESNY RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH

Pieniądze to nie wszystko

Oferta benefitów w polskich firmach jest coraz szersza i bardziej przemyślana. Pomimo widocznych zmian na rynku pracy wywołanych pandemią COVID-19 przedsiębiorcy nadal konkurują ze sobą, zwłaszcza o specjalistów z wysokim poziomem kompetencji, doświadczenia i skuteczności w działaniu.



Anna Pietraszko

kierownik działu personalnego,
Grupa Progres

Pracodawcom zależy na najlepszych kandydatach, a takich najtrudniej pozyskać i zatrzymać w firmie. Dlatego poszczególne sektory biznesu muszą znać aktualne oczekiwania potencjalnych pracowników – specjalistów z danego obszaru oraz warunki oferty, którą może złożyć im konkurencja. Zrekrutowanie i utrzymanie najlepszych członków zespołów wymaga dziś znacznie większych nakładów, spersonalizowanych działań oraz większego zaangażowania ze strony pracodawcy niż jeszcze kilka lat temu.

Potrzeby i oczekiwania pracowników nie dotyczą już tylko odpowiedniego poziomu wynagrodzenia za wykonywane zadania, narzędzi oraz wysokiej jakości warunków pracy. Kluczowe znaczenie ma obecnie atmosfera i relacje panujące w organizacji. Z badań Sodexo Benefits and Rewards Services wynika, że aż 97 proc. ankietowanych ceni sobie bezpośrednią i otwartą atmosferę w firmie. Jest ona o wiele ważniejsza niż dodatkowe elementy pakietu wynagrodzenia, które dzisiaj uważa się za standard, co po-

twierdzą też nasze obserwacje rynku pracy. Wynika z nich, że prywatna opieka medyczna i pakiet MultiSport od dawna już nie są postrzegane przez pracowników jako benefit, a bardziej jako podstawowy dodatek do pensji, który nie przesądza o podjęciu zatrudnienia w danej organizacji.

Pracownik ceni nie tylko finanse
Działania zespołów HR ukierunkowane na budowanie przewagi konkurencyjnej firm na rynku pracy powinny uwzględniać aktualną, wyjątkową sytuację oraz wszystkie aspekty i etapy relacji pracownika z firmą. Począwszy od procesu rekrutacji, poprzez organizację i koordynację onboardingów jak i sposób komunikacji oraz atmosferę panującą w przedsiębiorstwie. Sytuacji nie ułatwia trwająca pandemia, zagrożenia, zmienność i brak poczucia bezpieczeństwa u pracowników, które niewątpliwie bezpośrednio wpływają na zmianę funkcjonowania współczesnego człowieka, a co za tym idzie również na funkcjonowanie firm. Dla dzisiejszych kandydatów bardzo ważne stały się kwestie dotyczące stabilności firmy i zatrudnienia, bieżącej oraz rzetelnej komunikacji na temat aktualnej sytuacji, a także ochrona zespołu przez pracodawcę i minimalizowanie ryzyka ewentualnego zarażenia COVID-19. „Koronawirusowe oczekiwania” oznaczają nowe wyzwania, ale i możliwości zarówno dla pracodawców oraz działów HR. W takich sytuacjach kluczową rolę odgrywa świadomy lider, który

właściwie rozumie i postrzega swoją funkcję w organizacji oraz posiada właściwe kompetencje. Świadomi biznesowo menedżerowie są w stanie wesprzeć zarząd w szukaniu rozwiązań, narzędzi oraz wdrażaniu niezbędnych zmian i tak pokierować swoimi zespołami, aby pracownicy czuli się bezpiecznie. Dzięki temu mogliby efektywnie wykorzystywać swoje zasoby i maksymalnie koncentrować się na zadaniach pokonując wszelkie trudności.

Dział personalny kompasem działań

Poziom satysfakcji pracownika jest mocno powiązany z poziomem zaspokojenia jego indywidualnych potrzeb, a to wymaga wysiłku i zaangażowania zarówno ze strony bezpośredniego przełożonego, jak i pracowników działu personalnego. Ich kluczowym zadaniem jest wspólne wypracowanie strategii oraz

narzędzi wspierających poczucie bezpieczeństwa i satysfakcji pracowników, które ściśle korelują z efektywnością pracy. Co więcej, muszą mieć oni świadomość, że tylko kompleksowe i indywidualne podejście ze strony pracodawcy do potrzeb i oczekiwań pracowników determinuje poziom satysfakcji z wykonywanej pracy.

Równie ważna dla dzisiejszych pracowników i kandydatów jest informacja o możliwościach rozwoju jakie oferuje dana firma, zarówno w obszarze kompetencji jak i jasnych ścieżek awansów w ramach struktur organizacji. Jak wynika z naszego raportu „Rynek pracy 360 stopni”, jednym z najczęstszych powodów odejścia z pracy jest brak możliwości rozwoju, którą wskazywało 52 proc. badanych. Pracownik, który nie ma możliwości rozwijania się w firmie, czuje się niespełniony i niedoceniony. Co ważne, rozwój nie oznacza jedynie awansu na wyższe stanowisko. Traktowany jest także jako możliwości wykazania się i osiągnięcia sukcesu zawodowego dającego poczucie satysfakcji. Gdy pracownikom tego brakuje, zaczynają myśleć o zmianie pracodawcy. Nie odejdą do konkurencji, jeśli już na starcie stworzymy dla nich długoterminową i spersonalizowaną ścieżkę rozwoju w naszym przedsiębiorstwie.

Elastyczność w cenie

Nieodwracalne i coraz silniejsze są dzisiaj trendy, które zmiernają w kierunku zapewniania pracownikom elastycznych godzin pracy oraz możliwości wykonywania obowiązków w systemie home office. Takiego podejścia oczekuje 73,3 proc. pracowników (raport „Przyszłość wellbeingu i benefitów pracowniczych – nowe porządki!” firmy Actiyo).

Bardzo modne i często powtarzane jest hasło „life in balance”, które stało się wyzwaniem w momencie przeniesienia i połączenia naszego życia zawodowego z prywatnym. Okazuje się, że to, co nadal pozostaje wartościową bezcenną, to czas. Z przeprowadzonych przez nas badań wynika, że znacząca większość – aż 81 proc. pracowników oczekuje od pracodawcy elastycznych godzin pracy, a 76 proc. możliwości pracy zdalnej. Nowoczesne i chcące rozwijać się organizacje muszą podążać za zmianami, które stawia przed nimi aktualna sytuacja i rynek pracy. To spore wyzwanie dla polskich firm i ich właścicieli, gdyż wymaga zmiany sposobu myślenia, postawy oraz stylu i sposobu zarządzania. Menedżerowie muszą zaufać swoim pracownikom, rozliczać ich z efektów pracy, a nie z czasu spędzonego za biurkiem. W naszej firmie, jeszcze przed wybuchem pandemii, daliśmy pracownikom możliwości wykonywania obowiązków w systemie home office oraz podchodziliśmy elastycznie do czasu pracy. Nie odnotowaliśmy negatywnych skutków wpływających na realizację zadań i celów biznesowych. Nasze obserwacje potwierdzają też liczne badania, które pokazują, iż zaangażowanie pracowników determinuje nie czas spędzony w biurze, ale poczucie sprawczości, misji i identyfikacji z aktualnie realizowanym celem, świadomość realnego wpływu na sytuację. Bezcenną wartością dla pracowników stanowi stabilność zatrudnienia, poczucie bezpieczeństwa oraz pozytywne relacje, w tym poczucie przynależności do organizacji. Nowoczesny HR powinien być czujny i elastyczny, nadążać oraz zaspokajać powyższe potrzeby i oczekiwania pracowników mając na względzie to, jak wpływają one na realizację celów biznesowych organizacji.

„
Nieodwracalne i coraz silniejsze są dzisiaj trendy, które zmiernają w kierunku zapewniania pracownikom elastycznych godzin pracy oraz możliwości wykonywania obowiązków w systemie home office. Takiego podejścia oczekuje 73,3 proc. pracowników.

Poczucie bezpieczeństwa i stabilność zatrudnienia to dziś priorytet

Dynamiczna sytuacja na światowych rynkach i wpływ pandemii na gospodarkę ma swoje odzwierciedlenie także na rynku pracy i w oczekiwaniach kandydatów poszukujących zatrudnienia. Podczas gdy jeszcze na początku roku jednym z aspektów warunkujących wybór nowego pracodawcy były benefity pozapłacowe, dziś ich rola słabnie na rzecz poczucia bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia.

Stephane Tikhomiroff

dyrektor generalny,
Perfetti Van Melle Polska

Wydarzenia ostatnich miesięcy oraz ich oddziaływanie na gospodarkę i różnorodny rynek to bez wątpienia sytuacja bezprecedensowa. Zmiany widoczne są nie tylko w handlu czy świecie szeroko pojętej rozrywki i sportu, ale

także w obszarze potrzeb rekrutacyjnych, możliwości zatrudnienia i employer branding. Z jednej strony to firmy musiały w dość błyskawicznym tempie odnaleźć się w nowej rzeczywistości i odpowiedzieć na największe wyzwania związane z prowadzeniem biznesu w bieżących warunkach. Z drugiej natomiast pracownicy bacznie obserwowali działania podejmowane przez organizacje oraz zmiany, jakie

na rynku pracy wywołała pandemia. Te z kolei realnie oddziaływały i nadal oddziałują na oczekiwania poszukujących zatrudnienia.

Oczami pracownika

Raport „Preferowany pracodawca, czyli kto” wyłania obraz kandydatów, którzy nie starają się o nową pracę wyłącznie w wybranych firmach. Obecnie nieco ponad połowa respondentów (55 proc.) deklaruje, że ma preferowanych pracodawców, podczas gdy na początku marca br. było to 63 proc. badanych. Kandydaci stawiają przede wszystkim na bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia. Dziś stają się one ważniejsze niż tak popularne dotychczas benefity pozapłacowe, których znaczenie

w nowej, postkowieidowej rzeczywistości spadło o 8 proc¹. Z danych z raportu wynika także, że dla kandydatów liczy się dziś szybkość zatrudnienia, podstawowe świadczenia oferowane przez organizację oraz solidne fundamenty i reputacja firmy na rynku. W niepewnych czasach kandydaci większym zaufaniem darzą znane, istniejące od wielu lat firmy, które postrzegają jako te bardziej stabilne i oferujące bezpieczniejsze miejsca pracy. Nie bez znaczenia pozostaje dla nich także wsparcie organizacji i bezpośrednich przełożonych w trudnym okresie.

Jasny przekaz

Poszukując pracy kandydaci oczekują dziś od potencjalnego pracodawcy

także konkretnej i transparentnej komunikacji. Chodzi przede wszystkim o precyzyjne nakreślenie wymagań, na ten fakt uwagę zwraca aż 71 proc. badanych, a także informację o wysokości wynagrodzenia oferowanego na danym stanowisku, która jest istotna dla 64 proc. respondentów. Oczekiwania kandydatów to jedna z kluczowych wskazówek dla firm poszukujących profesjonalnych i dopasowanych do potrzeb organizacji pracowników. Pomagają m.in. w zaplanowaniu działań employer brandingowych, które z kolei wpływają na efektywne procesy rekrutacyjne zakończone zatrudnieniem odpowiednich specjalistów.

(1) <http://media.pracuj.pl/108-890-kandydaci-o-pracodawcach-w-obliczu-covid-19-raport-pracujpl>

NOWOCZESNY RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH

KAFETERYJNE SYSTEMY BENEFITÓW – jak mieć pewność, że pracownik korzysta z tego, co jest dla niego ważne?

Obszar benefitów dla pracowników rozwija się niezwykle dynamicznie od kilkunastu lat. Początkowo było ich niewiele, także pojawienie się każdego z nich budziło w pracownikach oraz na rynku pracy duży entuzjazm. Firmy przeznaczają na benefity coraz więcej środków, aby zapewnić pracownikom różnorodność i aby dodatkowe świadczenia były czynnikiem motywującym, a nie tylko zapewnieniem oczekiwanego poziomu warunków pracy.

Wyzwaniem, jakie stoi przed pracodawcami, jest takie dobranie możliwości, aby pracownicy faktycznie postrzegali rozwiązania, które daje im firma, jako atrakcyjne.

Jak zadbać o atrakcyjność benefitów?

Warto mieć świadomość tego, co dla pracowników jest ważne, jakie mają potrzeby. Może wydawać się to banalne, ale wiele firm w ogóle tego nie sprawdza. Organizacje powinny zbadać te obszary oraz powinny pamiętać, że potrzeby zmieniają się z wiekiem oraz sytuacją życiową pracowników. To, co dla jednych będzie wartościowe, dla innych będzie dodatkiem, z którego nawet nie skorzystają.

Im większa firma i bardziej zróżnicowana grupa pracowników, tym potrzebniejsze jest wiele benefitów. Aby zoptymalizować sposób korzystania z nich, warto zwrócić uwagę na kilka elementów. Po pierwsze: czy w pakiecie benefitów, który oferujemy pracownikom znajdują się takie, które odpowiadają na ich potrzeby? Czy nie są to przypadkowo dobrane działania oparte na przykład jedynie na tym, co jest popularne na rynku? To, co dla części pracowników jest ważne dzisiaj, za rok czy dwa może nie być już atrakcyjne i warto, aby mieli możliwość zmiany. Jeśli przy doborze benefitów będziemy kierować się tym, co jest ważne dla wybranych grup lub bazować na osobistych preferencjach osoby, która odpowiada za ten obszar w firmie, możemy doprowadzić do sytuacji, w której większość pracowników nie znajdzie wśród tych dodatków nic dla siebie. Dla jednych świetną opcją będzie wizyta w SPA, dla innych karnet do kina, dla jeszcze kogoś innego możliwość korzystania ze wsparcia psychologa.

Ważne, aby pytać, monitorować i dawać możliwość wyboru. To, jak ważne jest indywidualne dopasowanie benefitów, można zaobserwować np. w raportach, które dostępne są na rynku.

Pamiętaj o wszystkich grupach wiekowych

Szczególnie trudna w doborze benefitów jest sytuacja, w której mamy w firmie duży przekrój pokoleń i chcemy jednocześnie dopasować działania atrakcyjne dla osób w wieku 20–30 lat oraz 50+.

Dla osób najmłodszych, do 25 roku życia najbardziej pożądanym dodatkiem jest zwrot kosztów dojazdów oraz dofinansowanie edukacji. Wraz ze wzrostem wieku na pierwszy plan wysuwają się potrzeby związane z rozwojem zawodowym oraz opieką medyczną. Z kolei u osób po 50 roku życia opieka medyczna oraz stomatologiczna znajdują się zdecydowanie na czele listy najbardziej wartościowych benefitów*.

W pogoni za dopasowaniem benefitów do pracowników niestety najczęściej zapomina się właśnie o tych najstarszych osobach i ich potrzeby są marginalizowane. Jeśli chcemy zbudować rozwiązanie, które uwzględni potrzeby większości, potrzebne jest stworzenie

takiej opcji, która daje możliwość wyboru pracownikom.

Sprawnie zarządzaj benefitami

Czy jesteśmy w stanie sprawnie zarządzać benefitami, które oferujemy pracownikom? Zwykle im bardziej zróżnicowaną ofertę mamy dla zespołu, tym więcej czasu działu HR muszą poświęcać na jej obsługę. To generuje spore koszty. Dlatego coraz więcej firm szuka możliwości łączenia benefitów w pakiety oraz dostawców, którzy oferują wiele produktów w jednym portfelu. Przykładem takiego rozwiązania jest **Platforma Medcover Benefits**, która zapewnia nie tylko szeroki dostęp do zróżnicowanych benefitów, ale także łatwość obsługi i korzystanie z nich w dowolnie wybranym przez pracownika czasie.

Bardzo ważna jest też komunikacja tego, co oferujemy. W badaniu przeprowadzonym przez Sedlak&Sedlak*** respondenci deklarują, że sporą trudność w firmach, w których pracują, sprawiają właśnie problemy z komunikacją i niedopasowaną ofertą. Pracownicy często nie są świadomi tego, jakie świadczenia dodatkowe funkcjonują w ich firmie i w jaki sposób oraz na jakich zasadach mogą z nich korzystać.

Coraz ważniejsze jest zdrowie psychiczne

Ostatnio bardzo ważnym benefitem dla pracowników jest opieka psychologiczna. Kondy-

cja psychiczna mocno wpływa na zaangażowanie i efektywność pracowników. Według raportu Activity (2020) „Przyszłość wellbeingu i benefitów pracowniczych” aż 72 proc. pracowników uważa, że ich pracodawca powinien wprowadzić benefity związane z kondycją psychiczną. Najczęściej wskazywaną opcją benefitową w tym obszarze są anonimowe konsultacje z psychologiem lub psychiatrą. Z danych Narodowego Testu Zdrowia (2020) wynika, że aż 1/3 Polaków stresuje się codziennie, a psychiatrzy przeżywają prawdziwe obciążenie – liczba wizyt psychiatrycznych i psychologicznych wzrosła 2,5-krotnie od marca bieżącego roku.

Obszar zdrowia psychicznego obejmuje wiele problemów takich jak lęk, stres, depresja, brak snu (40 proc. Polaków przesypia mniej niż zalecane przez WHO 7 godzin) czy też wypalenie zawodowe, które staje się coraz powszechniejszym problemem wśród pracowników.

Wiele firm dostrzega wagę tych problemów. Dyrektorzy HR uznają zdrowie psychiczne za obszar najbardziej unikalny ze wszystkich, które dotyczą dbania o zdrowie pracowników**, a aż 21 proc. firm planuje wsparcie dla swoich pracowników w obszarze Zdrowia Psychicznego***.

Nie należy zapominać też o menedżerach – osobach zarządzających ludźmi. Badanie Lato HR, „Słodko-gorzki smak przywództwa” (2020)

wyraźnie wskazuje na to, że menedżerowie potrzebują wsparcia. Z wyzwań ostatnich miesięcy aż 41 proc. z nich wskazało na emocje podwładnych. Według nich to wyzwanie pozostanie z nami na dłużej. Menedżerowie potrzebują szkoleń z radzenia sobie z emocjami swoich pracowników oraz z dbania o ich odporność, podczas gdy tylko 16 proc. z badanych mówi, że takie wsparcie otrzymali od pracodawcy.

Stwórz kafeterijny system i zarządzaj wygodnie

Odpowiedzią na potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników jest stworzenie kafeterijnego systemu, który jest wygodny dla firmy, a zatrudnionym osobom daje opcję wyboru takich benefitów, z których faktycznie będą chciały korzystać. W konsekwencji pozwala to na:

- optymalizowanie kosztów,
- spójną komunikację systemu świadczeń pozapłacowych w firmie.

Korzystanie z systemu opartego na kafeterii pozwala na:

- uproszczenie działania systemu benefitów,
- dopasowywanie możliwości dostępnych dla określonych grup pracowników.

Korzystanie z platformy, która zawiera także usługi dostępne online, jest niezwykle wygodnym rozwiązaniem przy zespołach rozproszonych, a także przy pracy zdalnej.

Przy takim podejściu do obszaru benefitów dla pracowników, firmy mają dużo większą pewność, że dodatki będą faktycznie motywujące i uznawane przez pracowników za atrakcyjne.

W **Medcover Zdrowa Firma** dajemy pracodawcom możliwość wyboru atrakcyjnych benefitów pozapłacowych dostępnych w jednej, wygodnej **Platformie Medcover Benefits**.

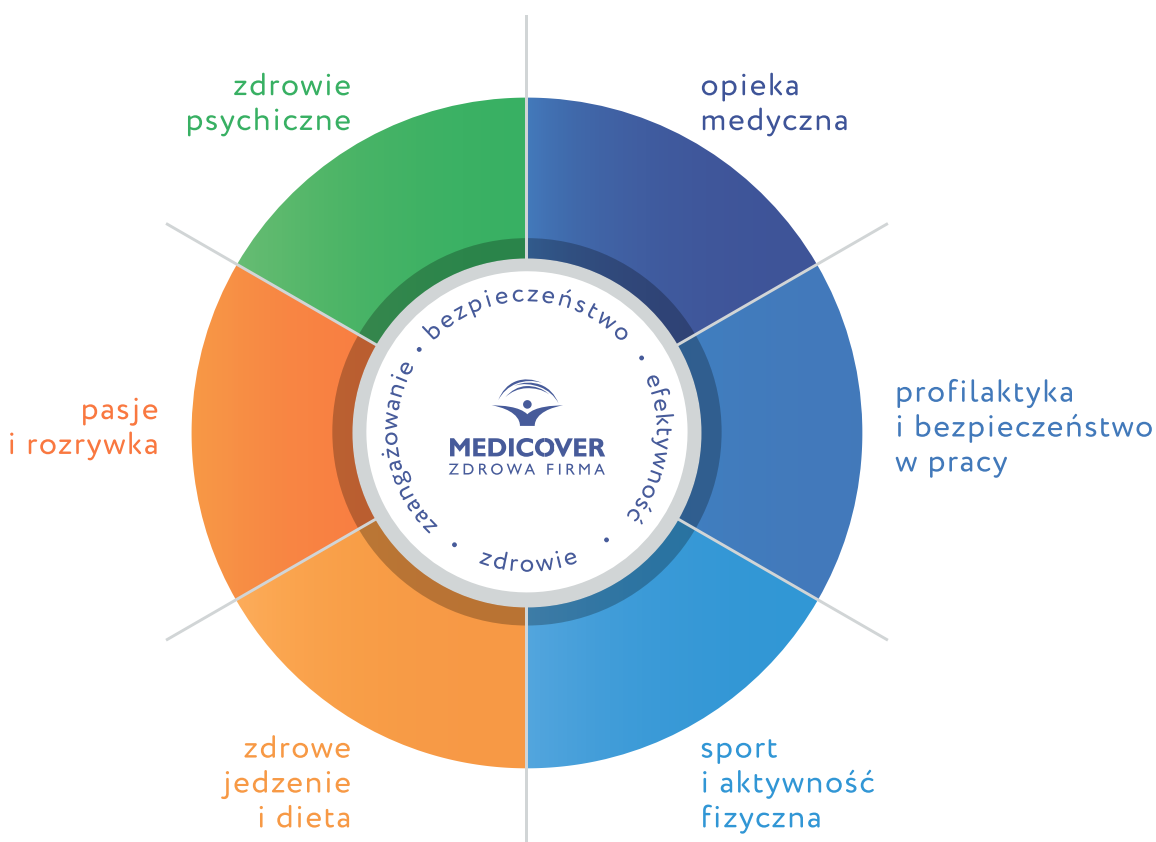
zdrowafirma.medcover.pl

*Źródło Medcover: Raport „Mapa Korzystania z Usług Zdrowotnych” – IQS dla Medcover – 03.2019.

** Źródło Medcover: Badanie przeprowadzone przez ICAN Institute, wydawcę Harvard Business Review Polska w listopadzie 2019 r.

*** Źródło Medcover: Badanie Omnibus B2 B, lipiec/sierpień 2020, ICAN dla Medcover.

****Raport „Benefity w oczach pracowników 2020”, Sedlak&Sedlak



NOWOCZESNY RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH

W branży IT benefitów nie ubywa, ale przybywa wymagań w stosunku do kandydatów

Elementy oferty pracy, które liczą się najbardziej, to: zarobki (87 proc.), warunki i forma zatrudnienia (83 proc.) oraz spis obowiązków na danym stanowisku (82 proc.). W najbliższym czasie wiele branż będzie przeżywać kryzys, dlatego aplikujący programiści będą starannie sprawdzać pracodawców: jakiego typu usługi świadczą, jaką mają opinię w Internecie, jak się komunikują oraz czego mogą oczekiwać od nich w przyszłości?

Magdalena
Gawłowska-Bujok

COO, No Fluff Jobs

Aleksandra
Kubicka

HR Business Partner, No Fluff Jobs

Aż 72 proc. ankietowanych wskazało, że nie znajduje w ogłoszeniach informacji o zarobkach. Jednocześnie dla 87 proc. respondentów właśnie wysokość pensji (bądź jej widełek) to najważniejsze kryterium wyboru oferty. Na kolejnych miejscach są warunki i forma zatrudnienia oraz spis obowiązków na stanowisku – odpowiednio ważne dla 83 proc. i 82 proc. aplikujących. Wśród brakujących informacji w ofertach aż 32 proc. ankietowanych wskazało te możliwości rozwoju.

Efektywni także z domu

Z raportu No Fluff Jobs o doświadczeniach kandydatów w IT wynika, że nawet w dobie spowolnienia gospodarczego i zahamowania wielu inicjatyw biznesowych wiarygodność pracodawcy będzie miała kluczowe znaczenie dla powodzenia jego procesów rekrutacyjnych. Ponad 70 proc. ankietowanych

sprawdza opinie o firmie w Internecie, zanim zdecyduje się aplikować na ofertę pracy. Pracodawca, który w sposób kompleksowy i spójny z marką komunikuje się z kandydatami, zyskuje o 27 proc. więcej aplikacji niż ten, który tego nie robi.

Choć branża IT chyba najbardziej kojarzy się z transparentnością wynagrodzeń, to zdaniem kandydatów wciąż jest tu dużo do poprawy. Seniorzy oraz team leaderzy szukają w ofertach informacji o możliwości pracy zdalnej. Wielu pracodawców w ostatnich tygodniach już przekonało się, że pracownicy z jasno określonymi obowiązkami, wskazówkami i dostępnością narzędzi są zdolni w domu wykonywać te same czynności, które do tej pory były zarezerwowane dla pracy stacjonarnej i potrafią wykonywać je równie, jak nie bardziej efektywnie niż siedząc za służbowym biurkiem.

Benefity bez zmian. Znacznie więcej wymagań wobec pracowników

Analizy ofert pracy pojawiających się od marca na No Fluff Jobs pokazują, że pracodawcy nie ścinają benefitów, czyli dodatkowych świadczeń dla pracowników. W 2019 r. średnio na jedną ofertę pracy przypadało około czterech benefitów, a w 2020 r. jest ich pięć. Na popularności zyskuje prywatna opieka zdrowotna. Rzadziej pojawiają się natomiast w ofertach wydarzenia firmowe czy budżety na szkolenia. Częściej za to bony na posiłki czy możliwość realizowania międzynarodowych projektów. Obserwujemy kilkuprocentowy trend wzrostowy dla ofert UoP ze strony pracodawców, ale jednocześnie wzrost zainteresowania ofertami B2B ze strony osób poszukujących pracy (wzrost o 4 p.p. między marcem a kwietniem 2020 r.).

Na przestrzeni ostatnich miesięcy pracodawcy zwiększyli znacznie wymagania wobec kandydatów. W 2019 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio pięć wymagań, podczas gdy w 2020 r. jest ich już osiem. To wzrost aż o 60 proc. Praktycznie na stałym poziomie w stosunku do 2019 r. pozostały oczekiwania dotyczące tzw. umiejętności miękkich. W dobie pandemii mniej pracodawców oczekuje od przyszłych pracowników umiejętności pracy zespołowej (spadek z 52 na 48 proc.).

Na stałym poziomie utrzymują się natomiast pozostałe trzy spośród czterech najczęściej pojawiających się w ofertach wymagań dotyczących umiejętności miękkich: proaktywność, myślenie krytyczne, umiejętność zarządzania zespołem.

Ze względu na panujący obecnie kryzys gospodarczy na rynku przybywa i będzie przybywać kandydatów, także na rynku IT. To z kolei sprawi, że będzie większa konkurencja wśród poszukujących pracy, a rekruterzy będą bardziej uważni i wymagający już na etapie selekcji CV. Specjaliści, którzy potrafią pracować zwinnie i szybko adaptować się do zmian, a do tego mają zacięcie biznesowe i umieją działać interdyscyplinarnie, będą bez wątpienia najbardziej pożądanymi kandydatami w dobie kryzysu.

Rewolucja w rekrutacji

Obecnie rekrutacje prowadzone są online i wielu ekspertów z branży HR przewiduje, że tak będzie przez najbliższe miesiące. Aż 43 proc. ankietowanych przez No Fluff Jobs wskazało, że najlepszą formą pierwszego kontaktu z rekruterem jest e-mail. Co trzeci wybrałby kontakt telefoniczny, a co piąty preferuje wiadomość na LinkedIn. W dodatkowych odpowiedziach respondenci zwracali uwagę, że to nie forma kontaktu jest najważniejsza, ale czas i komfortowe warunki, w jakich ten kontakt następuje. Dotyczy to również sposobu pro-

wadzenia procesów rekrutacyjnych – obecnie ponad 80 proc. pracodawców publikuje oferty pracy z możliwością przeprowadzenia rekrutacji całkowicie zdalnie, podczas gdy na początku roku możliwość rekrutacji zdalnej oferował co 10. pracodawca.

Według No Fluff Jobs kwestia wynagrodzenia (choćby widełek wynagrodzeń), terminu i rodzaju umowy w niepewnych czasach, podana wprost, będzie uspokajać kandydatów, którzy znajdą się w trudnej sytuacji i będą planować dalsze kroki zawodowe. Raport pokazuje, że inne sektory gospodarki mogą pozazdrościć branży IT stabilności, także w temacie zarobków i warunków pracy, bo obecny kryzys wciąż jeszcze nieznacznie wpłynął na wysokość wynagrodzeń.

Oczywiście sytuacja może się zmienić, a wtedy do głosu dojdzie wiele innych czynników, które wpłyną na pozyskanie dobrych pracowników i zespołów, którzy są w stanie pracować również w trudnych, mniej dogodnych warunkach i zwinnie adoptować się do zmian i nowych wymagań.

Szczególnego znaczenia w trudnym okresie nabierają informacje o projektach i inicjatywach biznesowych prowadzonych przez firmy. Kandydaci liczą na konkretne informacje, jak ta, czy firma rekrutuje do projektu na kilka miesięcy, czy oferuje zatrudnienie na czas nieokreślony. Stabilność i pewność zatrudnienia mocno zyskują na znaczeniu.

Koronawirus a rynek benefitów

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja społeczno-gospodarcza oraz niepewność związana z pandemią COVID-19 sprawiły, że świadczenia pozapłacowe, które do niedawna stanowiły realną wartość dla pracowników, nagle utraciły swoją moc. Pracodawcy czy menedżerowie HR, którzy dążą do redukcji kosztów związanych z utraconymi korzyściami i efektywnego wykorzystania budżetu, analizują oferowane świadczenia, by móc je dostosować do aktualnego trybu życia zatrudnionych.

Anna **Młynarczyk**

Product Manager, Sodexo Benefits and Rewards Services Polska

Spółeczna kwarantanna mocno wpłynęła na naszą zawodową codzienność. Wielu pracowników musiało przystosować mieszkania lub domy do wykonywania pracy zdalnie, jednocześnie mierząc się z opieką nad dziećmi, robieniem zakupów spożywczych, przygotowywaniem posiłków dla całej rodziny. Wszystko po to, aby minimalizować kontakt z osobami trzecimi. Uczestnicząc w społecznej izolacji,

pozbawieni zostali też możliwości korzystania z niektórych benefitów oferowanych przez pracodawców, bo praktycznie z dnia na dzień wszyscy musieliśmy pożegnać się z treningami na siłowni, wyjściami do kina czy teatru.

Choć niezmiennie efektywność świadczeń pozapłacowych zależy od ich dopasowania do potrzeb odbiorców, to jednak te potrzeby uległy znacznej zmianie. Dzisiaj pracownikom zależy na możliwości zachowania społecznego dystansu oraz korzystania z usług online. W zaistniałej sytuacji w oczach zatrudnionych zyskują te świadcze-

nia pozapłacowe, które z jednej strony realnie wspierają domowy budżet, w tym umożliwiają zamówienia i płatności przez Internet, z drugiej pomagają minimalizować czas przeznaczony na wykonywanie domowych obowiązków, których w związku z pracą zdalną, opieką nad dzieckiem, w tym korekcyjną nauką zdalną, jest bardzo dużo. Dlatego też firmy, które ułatwiają codzienne funkcjonowanie pracownikom i zatroszczą się o ich samopoczucie w tym trudnym czasie, bez wątpienia zostaną nagrodzone ich sympatią, lojalnością i zaangażowaniem.

Benefity z dostawą do domu

Wiele osób traktuje wyjście do sklepu jako zło konieczne, mając na uwadze obowiązki noszenia maseczek i limit klientów na metr kwadratowy. Nie dziwi więc fakt, że liczna grupa osób decyduje się na zakupy online z bezkontaktową dostawą do domu. Podobnie jest z zamówieniami gotowych dań z ulubionych restauracji, w których, tak jak w sklepach spo-

żywych, właściciele wdrożyli nowe zasady i procedury.

Pandemia wpłynęła nie tylko na zmianę modeli funkcjonowania wielu firm, w tym przejście na pracę zdalną, ale także postrzeganie potrzeb zatrudnionych. Zauważamy, że wiele firm postanowiło wesprzeć członków swoich zespołów pracujących zdalnie, wręczając im karty Lunch Pass, umożliwiając bezgotówkową płatność za zakupy spożywcze, jak również za posiłki z dostawą prosto do domu zamawiane np. poprzez aplikację lub Internet. To realne wsparcie i odciążenie włączeniu home office z przygotowywaniem posiłków, których zdaniem ekspertów od żywienia zdrowy człowiek powinien spożywać 4–5 posiłków dziennie, w odstępach 3–4 godziny. Przykładem innej dobrej praktyki, realizowanej przez jednego z naszych klientów, jest przeniesienie budżetu przeznaczonego na dofinansowanie posiłków w zakładowej kantynie, która została zamknięta na czas izolacji, na świadczenie w postaci karty przedpłaconej. To bez wątpienia be-

nefit, z którego pracownicy chętnie dziś korzystają. Warto także podkreślić, że niesie on także korzyść tym, którzy uczestniczą w całym procesie – to także realne wsparcie lokali gastronomicznych, które pracują teraz w trybie awaryjnym oraz pracy kurierów.

Dofinansowanie posiłków jest ważnym elementem kafeteryjnych systemów świadczeń pozapłacowych, który w ostatnich tygodniach w oczach pracowników nabral jęszcze większej wartości. Pracodawca, który wspiera pracownika w prowadzeniu zdrowego trybu życia i dba o jego regularne odżywianie, zyskuje podwójnie. Po pierwsze buduje zaangażowanie, dając wyraz troski o zdrowie pracownika. Po drugie oferuje świadczenie, z którego zatrudniany może skorzystać, bo nawet jeśli okaże się, że środki doładowane przez firmę zostaną przez pracownika skonsumowane, osoba zatrudniona sama może doładować swoją kartę i tym samym utrzymuje dostęp do atrakcyjnych promocji i zniżek sięgających nawet do 55 proc.