

ZDROWIE MENEDŻERA



Zmiana potrzeb pracowników w stosunku do świadczeń pozapłacowych w dobie pandemii – postaw na wellbeing

Pandemia, która zmieniła codzienne funkcjonowanie w wielu wymiarach życia, dotknęła także sfery aktywności zawodowej. Przeorganizowała zasady funkcjonowania organizacji, także w kwestii świadczeń pozapłacowych. Rolą odpowiedzialnego pracodawcy jest, aby stanowiły one odpowiedź na potrzeby pracownika i były realnym wsparciem.

Agata Swornowska

współinicjator i prezes Klub One

Pandemia pokazała, że w kontekście prowadzenia firmy i zarządzania zespołem niezwykle ważna jest elastyczność. Istotą nie jest oferować pracownikowi czegokolwiek, tylko po to, aby na liście jego korzyści widniały benefity pozapłacowe, ale by były to benefity dopasowane do jego potrzeb. Ostatnie miesiące pokazały, że to, co sprawdzało się przez lata, nagle straciło na aktualności. Nie znaczy to, że te benefity całkowicie straciły atrakcyjność. Po prostu w dotychczasowej formie są one nieatrakcyjne i wymagają dostosowania do nowych warunków. Jak pokazują bowiem liczne badania, aktywność fizyczna wciąż jest bardzo istotna dla pracowników, ale z racji zamknięcia siłowni czy klubów po prostu nie ma możliwości realizować tych potrzeb na dotychczasowych zasadach. Dlatego też tak ważne okazało się przeniesienie benefitów do przestrzeni online, czyli np. zamiana karnetów na siłownię na zajęcia fitness w sieci, zdrowych przekąsek w biurze na porady dietetyka.

Rosnące znaczenie wellbeing

W kontekście benefitów pozapłacowych w coraz większym stopniu do głosu dochodzi temat wellbeing

ing, tj. dobrostan pracownika, a więc jego dobre samopoczucie w różnych wymiarach. Pamiętajmy, że wellbeing zakłada poczucie zadowolenia z fizycznego, psychicznego, jak i społecznego stanu własnego życia. Odpowiedzialny pracodawca właśnie w tych wymiarach powinien działać. Dlatego też powstają organizacje, takie jak Klub One, które chcą aktywnie wspierać pracodawców w budowaniu przyjaznego środowiska pracy i w kreowaniu elastycznych, długoterminowych działań, wzmacniających dobrostan pracodawców i pracowników na różnych płaszczynach, wyposażając firmy w gotowe rozwiązania, jakie mogą wdrożyć. Materiały edukacyjne dla pracowników, webinary, szkolenia, regularne zajęcia jogi, medytacji lub fitness online czy portal z treściami poradnikowymi z różnych dziedzin, takich jak: radzenie sobie ze stresem, żywienie, praca z ciałem, praca czy relacje, to realne rozwiązania, jakie można zaproponować pracownikom.

Człowiek w centrum zainteresowania

Kluczem w podejściu wellbeing jest holistyczne spojrzenie i postawienie człowieka w centrum zainteresowania. Człowiek, czyli pracownik, oraz jego potrzeby powinny być w cen-

trum uwagi podczas planowania działań wellbeingowych. Owszem, jest to w pewien sposób przedsięwzięcie biznesowe firmy, które generuje koszt, jednak należy podkreślać, że jest to koszt, który w sposób realny się zwraca, o ile proponowane działania będą dopasowane do potrzeb. Zadowolony i mniej zestresowany pracownik to pracownik bardziej wydajny, efektywny i zaangażowany w życie firmy.

W tym miejscu, w kontekście benefitów pozapłacowych, warto przytoczyć słowa „zadbaj o Pracownika, a on zadba o Twój biznes”. Mimo znaczącego wzrostu poziomu świadomości w tym zakresie, wciąż w wielu firmach pokutuje przekonanie, że zdrowie i stan emocjonalny pracownika nie jest sprawą pracodawcy. A to błąd, który negatywnie wpływa na organizację. Wystarczy przytoczyć dane, które pokazują, że wdrożenie odpowiednich działań realnie wpływa na działania firmy. Według raportu CBRE „Wellness. Poznaj biurową przyszłość” 80 proc. pracowników przyznaje, iż oferta firmy w zakresie strategii dbałości o dobre samopoczucie będzie czynnikiem decydującym w zatrudnieniu i zatrzymaniu ich przez okres następnych 10 lat. Z kolei badania Deloitte wskazują, że 60 proc. firm wprowadzających programy wellbeing do swojej kultury organizacyjnej widzi ich wpływ na lojalność zatrudnionych i wzrost efektywności, która przekłada się na wyniki biznesowe organizacji. To realne korzyści, które wskazują na opłacalność podjęcia działań w zakresie wsparcia pracowników w obszarze wellbeing.

Czego potrzebują twoi pracownicy?

Kluczowe jest zatem postawienie sobie pytania: „czego potrzebują moi pracownicy?”. Rozmowa z nimi i zebranie informacji zwrotnej pozwoli stworzyć ofertę benefitów, która przyniesie korzyść dla ich firmy. Na to też stawiamy w Klubie – na zrozumienie, słuchanie i często niesza-blonowe działania. Bo w obecnej, pandemicznej sytuacji, także w kontekście świadczeń dla pracowników, często jest konieczne podejście niestandardowe.

Pandemia znacząco zmienia sytuację. Zauważmy, że jeszcze do niedawna w kategorii benefitu postrzegana była możliwość pracy zdalnej. Obecnie jest to norma, z którą, co warto podkreślić, nie każdy sobie dobrze radzi. Praca zdalna stała się wyzwaniem dla wielu firm. Naturalnie zatem sytuacja stworzyła zupełnie nowy rodzaj wsparcia ze strony pracodawcy, w postaci pomocy w zorganizowaniu stanowiska pracy w domu poprzez dostarczenie sprzętu i mebli czy materiałów wspierające, np. w zakresie porad dotyczących organizacji pracy zdalnej czy łączenia opieki nad dziećmi z pracą, stworzenie pracownikom przestrzeni, gdzie mimo braku fizycznego kontaktu wciąż mogą podtrzymywać więzi w zespole.

Potrzeby pracowników w wymiarze psychologicznym

Ostatni rok w znaczący sposób wpłynął na naszą kondycję psychiczną. Stres w pracy nie jest niestety zjawiskiem nowym, ale

w ostatnich miesiącach nabral in-nego wymiaru. Pojawiły się nowe czynniki stresogenne. Raport Oracle pokazuje, jak znacząco rosł poziom stresu. 70 proc. ankietowanych ocenia, że odczuwało w 2020 r. większy stres i lęk w pracy niż w jakimkolwiek wcześniejszym okresie. Nikt już nie ma wątpliwości, że pandemia wywołuje poważne problemy natury psychologicznej wśród wszystkich społeczeństw świata, co też podkreśla Organizacja Narodów Zjednoczonych. Dlatego też właśnie w wymiarze wsparcia psychologicznego widzimy realne potrzeby pracowników i możliwość tworzenia świadczeń pozapłacowych. Możliwość konsultacji ze specjalistą, odbycia sesji psychoterapii, jest pożądanym benefitem, w który w sposób szczególny warto inwestować. Miejmy świadomość tego, że stan emocjonalny pracownika przekłada się na jego wydajność i efektywność oraz na jakość pracy. Przekłada się też na jego obecność w pracy, podczas gdy zaburzenia psychiczne, często powodowane długotrwałym stresem, są coraz częstszą przyczyną absencji pracownika. Szukając zatem pomysłu na świadczenia pozapłacowe dla pracownika w dobie wciąż trwającej pandemii, warto postawić właśnie na wsparcie psychologiczne. Podsumowując, w dobie pandemii kluczowe jest elastyczne działanie i dostosowanie świadczeń pozapłacowych do zmieniających się potrzeb pracowników. Istotne jest podejście w duchu wellbeing, które stawia człowieka w centrum, wspierając jego dobrostan w różnych wymiarach.

ZDROWIE MENEDŻERA

Zdrowie psychiczne managerów wymaga większej uwagi

Ukierunkowanie na wyniki, stale podnoszone cele zawodowe oraz stres związany z koniecznością zarządzania innymi pracownikami i godzeniem życia zawodowego z prywatnym mogą negatywnie odbijać się na równowadze i zdrowiu psychicznym managerów.

Badanie Lato HR „Słodko-gorzki smak przywództwa” (2020) wyraźnie wskazuje na to, że ta grupa pracowników potrzebuje wsparcia. Kondycja psychiczna managerów mocno wpływa na ich zaangażowanie, motywację, efektywność pracy i osiągnięte wyniki, co przekłada się na wynik firmy.

Według badania Work Place Strategies for Mental Health **aż 63 proc. menedżerów chciałoby otrzymać lepsze szkolenia**, aby poradzić sobie z problemami psychicznymi pracowników w swoich zespołach, podczas, gdy tylko 16 proc. z badanych mówi, że takie wsparcie otrzymało od pracodawcy.

Świadomość dotycząca ciężaru leżącego na barkach kadry managerskiej jest w Polsce coraz większa. Problem jest dostrzegany przez Zarządy i Dyrektorów HR. Według badania Omnibus B2B przeprowadzonego dla Medicover, **aż 22 proc. firm, które deklarują wspieranie swoich pracowników w obszarze zdrowia psychicznego planuje działania na rzecz swoich menedżerów**, by wesprzeć ich w codziennej pracy i dać zestaw narzędzi pomocnych w reagowaniu na trudne sytuacje.

Jak pomóc managerom uporać się ze stresem i lękiem?

Kompleksową odpowiedzią na potrzeby menedżerów oraz działów HR może być wieloetapowy, dedykowany **Program dla Managerów**, przygotowany przez ekspertów Medicover Zdrowa Firma. Można go dowolnie konfigurować, biorąc pod uwagę potrzeby menedżerów, budżet i plany dotyczące innych działań profilaktycznych.

Program wspierający menedżerów składa się z trzech poziomów usług:

1. EDUKACJA – moduł edukacyjny zawierający wsparcie w zakresie określonych problemów. Uczestnicy programu

m.in: dowiedzą się dlaczego warto podejmować z pracownikami tematy związane ze zdrowiem psychicznym, jak wspierać pracowników w radzeniu sobie ze stresem i nowymi warunkami, czym jest wypalenie zawodowe, kiedy należy interweniować w temacie wypalenia, jak rozpoznać stres, lęk i początki depresji u osób z danego zespołu.

2. SAMODIAGNOZA

– inteligentna ankieta psychologiczna zawierająca kilka zróżnicowanych modułów, stworzona przez psychologa z doświadczeniem pracy z klientami dotkniętymi problemami wypalenia zawodowego i problemów psychologicznych osób aktywnych zawodowo.

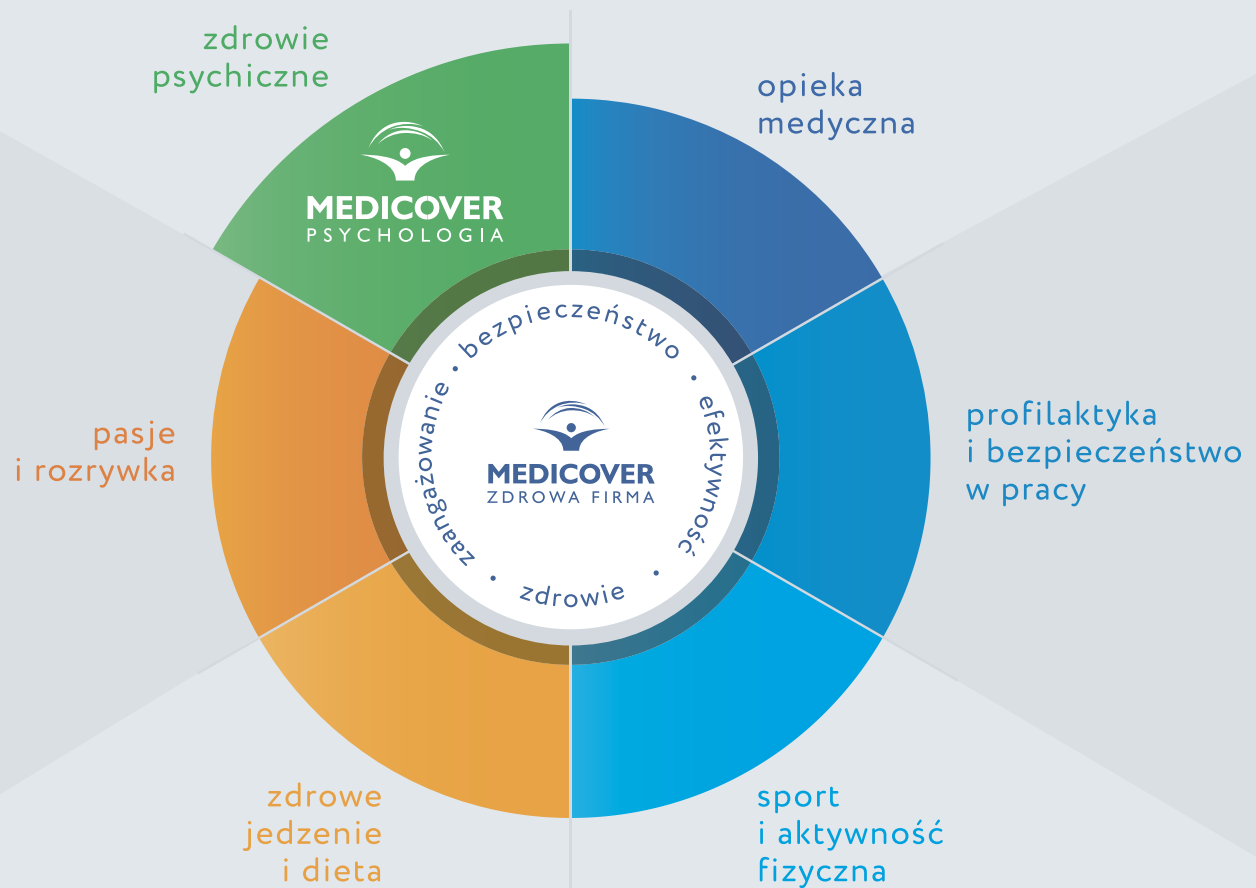
3. POMOC PSYCHOLOGICZNA – szereg różnych form do wyboru, w tym psycholog w firmie, poradniki, seminaria.

Więcej o programie i innych rozwiązaniach ukierunkowanych na problemy psychologiczne na portalu Zdrowa Firma: <https://zdrowafirma.medicover.pl/zdrowie-psychiczne/>

PROGRAMY PSYCHOLOGICZNE DLA PRACOWNIKÓW



- stres i lęk
- wypalenie zawodowe
- program dla managerów
- terapia bezsenności



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

ZDROWIE MENEDŻERA

Egzamin zdany celująco

W związku z pandemią koronawirusa, działając w trosce o zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników, większość firm w Polsce zdecydowała się na wprowadzenie działań profilaktycznych, jak wyposażenie w środki czystości i dezynfekcyjne czy wdrożenie pracy zdalnej. W tym wymagającym dla wszystkich czasie zachowanie ciągłości operacyjnej przedsiębiorstw zależało w dużym stopniu od odpowiedzialności i zaangażowania pracowników. Zespół BFF Banking Group wzorowo zdał ten egzamin, dzięki czemu wszystkie usługi firmy były dostępne dla naszych klientów.



Krzysztof Kawalec

Head of, BFF Banking Group
w Polsce**Relacje to klucz do budowania biznesu**

BFF Banking Group to europejski lider w dziedzinie zarządzania należnościami. Specjalizujemy się w rozwiązaniach finansowych dla służby zdrowia i administracji publicznej. Obsługujemy łącznie 12 krajów w całej Europie. Działamy we Włoszech, Chorwacji, Czechach, Francji, Grecji, Polsce, Portugalii, Słowacji i Hiszpanii. Jesteśmy aktywni także w Niemczech, Holandii i Irlandii z lokatami terminowymi on-line. Firma działa od ponad 35 lat. BFF jest notowany na włoskiej giełdzie papierów wartościowych.

Efektywność funkcjonowania międzynarodowej organizacji finansowej zależy przede wszystkim od dobrych relacji, nie tylko z klientami, ale również wewnątrz niej. Dlatego nadzrędną wartością dla BFF zawsze było utrzymanie dobrych i bezpośrednich kontaktów z pracownikami. Tylko w ten sposób jesteśmy w stanie stworzyć zmotywowany

i zaangażowany zespół, którego codzienna praca przekłada się na sukces całej firmy.

Bezpieczeństwo pracowników na pierwszym miejscu

Niespodziewane zmiany do jakich doszło na początku zeszłego roku na całym świecie w związku z szybkim rozprzestrzenianiem się koronawirusa, wywarły ogromny wpływ na gospodarkę. Firmy stanęły przed wyzwaniem, jakim było zabezpieczenie prowadzonego biznesu, przy jednoczesnym zapewnieniu zdrowia i bezpieczeństwa pracownikom.

Biura BFF Banking Group zostały wyposażone w dodatkowe środki ochronne i dezynfekujące, dostępne dla wszystkich pracowników. Podczas przemieszczania się po budynku obowiązuje nakaz zasłaniania nosa i ust maseczką. Zwracamy także uwagę na przestrzeganie zasad dystansu społecznego, poprzez między innymi specjalne plansze informacyjne czy oznaczenia na biurkach. Wszystkie te działania mają na celu zminimalizowanie ryzyka zakażenia się koronawirusem.

W połowie marca 2020 r. BFF Banking Group podjął także decyzję o czasowej zmianie funkcjonowania całej organizacji. Praktycznie z dnia na dzień przeszliśmy na tryb pracy zdalnej. Było to o tyle wyzwaniem, że w bardzo krótkim czasie musieliśmy zapewnić pracownikom niezbędny sprzęt. W ciągu jednego dnia zdołaliśmy zorganizować laptopy, telefony komórkowe, dostęp do internetu dla każdego pracownika. Cała infrastruktura IT została dostosowana do nowego sposobu funkcjonowania. Wszyscy byliśmy jednak

zgodni, że ochrona zdrowia jest dla nas absolutnym priorytetem.

Mimo wyzwań związanych ze zmianą tradycyjnego modelu pracy na ten zdalny, przez cały czas trwania pandemii COVID-19 żadne procesy w naszej organizacji nie zostały zatrzymane. To ogromna zasługa całego zespołu BFF Banking Group. Nasi pracownicy wykazali się wyjątkową dojrzałością biznesową, odpowiedzialnością za powierzone zadania, jak również zaangażowaniem w rozwój organizacji. Przełożyło się to na pełną gotowość do obsługi naszych klientów.

Ułatwienia także dla klientów

W 2020 r. BFF Banking Group wdrożył także platformę do elektronicznego podpisywania dokumentów dla pracowników BFF w Polsce. Wdrożenie e-podpisu potwierdza dążenie Grupy BFF do ciągłego poszukiwania innowacji oraz nowoczesnych rozwiązań, zaspokajających potrzeby zarówno pracowników, jak i klientów. Platforma pozwoli pracownikom BFF podpisywać elektronicznie wszystkie dokumenty, niezależnie od urzędzenia, z którego korzystają. Umożliwiła to usługa SimplySign – funkcjonujący w chmurze kwalifikowany podpis elektroniczny w formie mobilnej aplikacji.

Wprowadzenie podpisu elektronicznego umożliwiło nam dalsze rozwijanie procesów „paperless”, które są dzisiaj kluczowe dla naszych procesów operacyjnych. Nie jest to tylko element polityki ESG, ale także konieczność dla przedsiębiorstw, które uznają innowacje za klucz do polepszenia jakości pracy dla swoich pracowników, całej firmy, a także klientów. Właśnie dzięki takiemu podejściu udało nam się podtrzymać nasze działania operacyjne podczas epidemii COVID-19.

Sukces potwierdzony dobrymi wynikami finansowymi

Odzwierciedleniem sprawnego funkcjonowania BFF Banking Group

w ostatnim roku są między innymi dobre wyniki finansowe. Osiągnęliśmy dobrą rentowność, umocniliśmy relacje z klientami, wzrósł wolumen nowych transakcji, mamy dobrą jakość kredytów.

W 2020 r. skorygowany zysk netto grupy ukształtował się na poziomie 97,6 mln euro, tj. spadek o 1 proc. r/r. Przy czym po wyłączeniu nadwyżek z kolekcji odsetek za opóźnienia w płatnościach osiągnęliśmy wzrost o 7 proc. r/r. Wolumen nowych transakcji wyniósł 5,8 mld euro, co oznacza wzrost o 9 proc. r/r. W Polsce, dzięki skokowym wzrostom w segmencie administracji publicznej oraz stabilnym wzrostom w segmencie służby zdrowia, osiągnęliśmy dwucyfrowy, 30 proc. r/r, wzrost wolumenu nowych transakcji. Utrzymaliśmy także stabilną wartość portfela kredytowego, gdzie 43 proc. portfela stanowiły należności spoza Włoch. Warty podkreślenia jest także niski profil ryzyka. Poziom pożyczek zagrożonych netto (NPL) spadł o 34 proc. r/r, przy koszcie ryzyka równym 8 punktów bazowych i 84 proc. pokryciu.

Perspektywy dalszych wzrostów

Dobre wyniki, stabilne wzrosty i współpraca oparta na partnerstwie dają podstawy do dalszego rozwoju. Chcemy nadal współpracować z naszymi klientami, aby rozwiązywać ich problemy płynnościowe. Widzimy duży potencjał wzrostu biznesu w Polsce, gdyż potrzeby finansowe służby zdrowia oraz samorządów są coraz większe. Będziemy koncentrować się na rozwoju i umacnianiu naszej pozycji w obszarach, w których już działamy. Nie planujemy ekspansji na inne segmenty rynku.

Powrót naszych pracowników do biur będzie zależał od dalszego rozwoju sytuacji pandemicznej. Obecnie na bieżąco obserwujemy i analizujemy sytuację, tak aby podejmować odpowiedzialne decyzje w trosce o naszych pracowników.



Konieczna jest głęboka reforma i zmiana podejścia do finansowania opieki zdrowotnej

Pandemia koronawirusa SARS-CoV-2 obciążyla system publiczny do granic możliwości. Potwierdzają to zarówno dane epidemiologiczne, jaki i coraz gorszy stan osób zgłaszających się do lekarzy i szpitali. Samo zwiększenie składki zdrowotnej nie poprawi sytuacji ochrony zdrowia w długim terminie. Konieczna jest głęboka reforma i zmiana podejścia do finansowania opieki zdrowotnej.



Dorota M. Fal

doradca zarządu PIU

Obecnie pomimo wzrostu – przynajmniej nominalnego – środków na opiekę zdrowotną, publiczne pieniądze przeznaczane są w ponad 50 proc. na leczenie szpitalne. Ogromne zapotrzebowanie na środki publiczne mają – i słusznie – innowacyjne programy lekowe i podstawowa opieka zdrowotna,

której znaczenie w starzejącym się społeczeństwie jest trudne do przecenienia. Coraz bardziej niedofinansowana jest opieka ambulatoryjna, zwłaszcza specjalistyczna, nie wspominając o profilaktyce.

Na szczęście te obszary są już obecnie uzupełniane przez prywatne ubezpieczenia zdrowotne. Pandemia spowodowała, że jako społeczeństwo doceniliśmy wartość własnego zdrowia i naszą rolę w trosce o nie. Wsparcie tej troski przez ułatwienie finansowania dodatkowych polis i tworzenie prywatnych ubezpieczeń, zapewniających szybki dostęp do AOS

i profilaktyki, odciążą system publiczny, pomagając zapobiegać zachorowaniu, wspierając szybką diagnostykę i umożliwiając interwencję na wczesnych etapach choroby.

Ubezpieczenia zdrowotne w pandemii świetnie zdają egzamin oraz mają coraz większy udział w finansowaniu AOS, na którą system publiczny przeznaczył w 2020 r. jedynie 5,8 mld zł. Widzimy to zarówno w badaniach dotyczących osób pracujących (opłacających składki na system publiczny), jak i w działaniach pracodawców, którzy są zainteresowani dbaniem

o zdrowie pracownika, ale potrzebują – zwłaszcza teraz – wsparcia. Doświadczenia pokazują, że pomimo obostrzeń i trudnej sytuacji ekonomicznej, pracodawcy praktycznie nie rezygnowali z ubezpieczeń zdrowotnych dla pracowników. Pamiętajmy też, że składka na ubezpieczenie publiczne jest odliczana od podatku dochodowego w ponad 80 proc. Może z ekonomicznego punktu widzenia warto pomyśleć choćby o nieznacznej zachęcie i odliczeniach dla pracodawców i osób finansujących swoje zdrowie samodzielnie.