

RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH



Zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy, dbanie o ich bezpieczeństwo oraz dobre samopoczucie to priorytet firm

Samopoczucie pracowników stało się aspektem, o którym ostatnio częściej mówi się otwarcie i przykładą się do niego większą wagę. Dobrostan psychiczny wpływa na efektywność życia zawodowego i bezpośrednio przekłada się na wymierne korzyści dla całej organizacji. Skutkami złego stanu zdrowia psychicznego może być m.in. utrata wydajności, a w szczególnych przypadkach nawet wypalenia zawodowego.



Anna Kwiatkowska

menedżer ds. produktów grupowych i oferty benefitowej, Nationale-Nederlanden

Zgodnie z wynikami badania Nationale-Nederlanden w ciągu ostatniego roku aż jedna trzecia Polaków była gotowa zrezygnować z dotychczasowego miejsca pracy z powodu wycieńczenia nią. Co więcej, ponad 40 proc. ankietowanych uważa, że na ich złe samopoczucie istotny wpływ miała pandemia. Jak pracodawcy mogą wspierać swoich pracowników, gdy dotyka ich wypalenie zawodowe?

Stres „sprzyja” wypaleniu zawodowemu

Z najnowszego badania Nationale-Nederlanden wynika, że aż 75 proc. Polaków odczuwa wzrost stresu w życiu codziennym, a 74 proc. pogorszenie zdrowia psychicznego. Co ciekawe, opinie pracodawców i pracowników dotyczące czynników, które mogą wywołać stres w miejscu pracy, znacząco się różnią – ci pierwsi dostrzegają ich dwa razy więcej. Zdaniem 74 proc. przedstawicieli firm jest on spowodowany przede wszystkim presją czasu. Natomiast w grupie pracowników na taką odpowiedź wskazuje jedna trzecia ankietowanych. Jednocześnie już co drugi pracodawca upatruje problem w zwiększonej liczbie obowiązków, podczas gdy takie zjawisko widzi 32 proc. zatrudnionych. Ponadto w ocenie

64 proc. firm stres w miejscu pracy wynika także z niepewnej sytuacji pandemicznej. Ryzyko zakażenia wirusem budzi niepokój jednej czwartej pracujących Polaków. Funkcjonowanie w warunkach długotrwałego stresu może prowadzić do wypalenia zawodowego. Już ponad połowa pracowników we wszystkich analizowanych branżach uważa swój sektor za narażony na to zjawisko. Ekspertci pozostają zgodni, że jego syndromy rozwijają się przez dłuższy czas i mogą trwać miesiące, a nawet lata. Według badania Nationale-Nederlanden aż dwie trzecie pracowników zauważyło u siebie w ciągu ostatniego roku objawy tej przypadłości. Najczęściej było to zmęczenie pracą i brak przyjemności z wykonywanych obowiązków. W tej grupie aż 43 proc. uważa, że do takiego stanu rzeczy przyczyniła się pandemia COVID-19. Nie ma wątpliwości, że przeciągający się stan epidemiologiczny, długotrwałe przeciążenie obowiązkami, brak wsparcia przy trudnych zadaniach mogą nieść katastrofalne skutki. Z przeprowadzonego badania jasno wynika, że symptomy wypalenia są zauważalne nie tylko u osób z długim stażem pracy, ale coraz częściej także u młodszych pracowników. Może ono

prowadzić do spadku produktywności, częstych nieobecności, a nawet rezygnacji z etatu. Blisko 30 proc. ankietowanych potwierdziło, że w ciągu ostatniego roku myślało o zmianie miejsca zatrudnienia, z kolei co dziesiąty utracił wiarę w to, że może dobrze wykonywać swoje stałe obowiązki.

Wsparcie od pracodawców

Można więc zadać sobie pytanie, jak pracodawcy mogą wspierać dobrostan psychiczny osób zatrudnionych? Według blisko 60 proc. ankietowanych czynnikiem, który w znacznej mierze wpływa na ich dobre samopoczucie, jest jasny system awansów i wynagrodzeń. Dla 46 proc. badanych istotne jest to dofinansowanie wyjazdów urlopowych, zajęć kulturalnych czy sportowych. Podobna grupa (43 proc.) za ważny benefit uważa ubezpieczenie grupowe, które może zapewnić im świadczenia pieniężne, a jedna trzecia wskazuje na szkolenia lub zajęcia „odstresowujące”. Jednocześnie wśród pracowników, którzy oczekują od firm działań mających na celu poprawę ich dobrostanu, co czwarty uważa, że dobrze sprawdziłyby się konsultacje z psychologiem. Zapewnienie odpowiednich warunków pracy, dbanie o bezpie-

czeństwo zatrudnionych oraz dobre samopoczucie i zdrowie w obliczu bieżących wyzwań powinno stać się priorytetem firm. Warto mieć na uwadze, że w pracy spędzamy średnio jedną trzecią naszego życia. Dlatego tak ważne jest, aby tworzyć przyjazne środowisko pracy. Kiedy pracownicy czują się w firmie komfortowo i są doceniani za dobrze wykonane zadania, wzrasta ich satysfakcja i wydajność, a oni sami są zmotywowani, aby utrzymać lub poprawiać swoje wyniki. Wiele firm ma już świadomość, że troska o zdrowie oraz dobre samopoczucie w miejscu zatrudnienia jest kluczem do zatrzymania talentów i dzięki temu utrzymania przewagi konkurencyjnej. Pomoc w poprawie zdrowia emocjonalnego i psychicznego pracowników nie musi być skomplikowanym, kosztownym i czasochłonnym przedsięwzięciem. Warto regularnie prowadzić wewnętrzne badania dotyczące poziomu satysfakcji z miejsca pracy oraz oczekiwań z nim związanych. Umiejętność dostosowania firmy do potrzeb ludzi, którzy ją tworzą, przynosi obustronne korzyści. Czas zerwać z mitem jednej oferty i benefitów dla wszystkich i postawić na personalizowane rozwiązania.

Finansowe czy pozafinansowe - jakie formy docenienia preferują pracownicy?

Ufamy, że działy HR bardzo dobrze znają swoich pracowników i dostosowują benefity do ich oczekiwań. Czy jednak każda forma dodatkowego wsparcia pracownika dobrze wpływa na wizerunek firmy? Czy preferencje benefitowe pracowników się zmieniają? I czy firmy to dostrzegają? Na te i inne pytania odpowiada Sylwia Bilska, General Manager w firmie Edenred Polska.



Czy słysząc „benefit”, pracodawcy i pracownicy myślą to samo?

To bardzo dobre pytanie. Wcześniej widzieliśmy więcej punktów styku pomiędzy oczekiwa-

niami obu tych grup, ale ostatnio obserwujemy naprawdę różne podejście do benefitów. Przykładem jest praca zdalna czy hybrydowa – przez pracodawców, działy HR uważana za benefit, a dla pracowników to już obligatoryjny element zatrudnienia. Innym przykładem są karty multisport – pracodawcy myślą, że dzięki nim dbają o wellbeing pracowników, podczas, gdy z kart korzysta znikoma część użytkowników.

Zatem, na co powinien zwrócić uwagę współczesny pracodawca, chcący docenić pracownika?

Przede wszystkim na jego rzeczywiste potrzeby. Należy słuchać pracowników i patrzeć poza standardowe pracownicze

ankiety. Musimy dostrzegać cały kontekst: nie tylko 8 godzin w pracy, ale długotrwały dobrostan pracownika. Pracodawca musi też pamiętać, że ma narzędzia benefitowe, dzięki którym może pomóc pracownikowi, np. w planowaniu codziennego budżetu, co w czasach szalejącej inflacji ma dla wszystkich ogromne znaczenie.

Czy to oznacza, że wygrywają benefity finansowe?

i tak, i nie, ponieważ coraz większym zainteresowaniem cieszą benefity, które łączą w sobie aspekty finansowe i niefinansowe, poprawiające jakość codziennego życia, ale i pozwalające zaoszczędzić na realizacji podstawowych potrzeb. Przykładem są karty lunchowe, czyli dofinansowywanie posiłków dla pracowników. Ten benefit bardzo cenią pracownicy i co ważne pracodawcy, bo im też pozwala na realne – a od niedawna – jeszcze większe oszczędności.

A mianowicie?

Karty lunchowe – o czym wielu nie pamięta – można sfinansować z ZFŚS lub środków obro-

towych. Są zwolnione z ZUSu, przez co pozwalają zwiększyć dochód netto każdego pracownika. Od 1 marca weszła w życie zmiana rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, która zmienia kwotę zwolnioną z ZUS ze 190 do 300 zł! To oznacza, że możemy dofinansowywać posiłki dla pracowników w kwocie o 60 proc. większej niż dotychczas. Realnie ta nowelizacja to dla pracodawcy aż 737 zł oszczędności na jednym pracowniku w skali roku, a dla pracownika to aż 689 zł oszczędności w skali roku.

To jednak wciąż nowe podejście do benefitów na polskim rynku.

Nowe, ale wyznaczające trendy. Karty lunchowe, jak już wspominałem, łączą dwa aspekty – pozafinansowe i finansowe. Sprawdzają się zarówno w przypadku pracy w biurze, jak i home office. Pracownik sam decyduje, czy wychodzi na lunch, czy zamawia go do siebie. A dlaczego cieszą się coraz większą popularnością? Bo każdy z nas musi jeść. A coraz więcej z nas chce jeść zdrowo! Co oznacza

nie tylko zbilansowany posiłek, ale też zjedzenie go w spokoju, samemu lub ze znajomymi. I tu mamy również pozafinansowy aspekt – społeczne znaczenie wspólnych posiłków. To wtedy rozmawiamy, regenerujemy się, nabieramy nowej energii do dalszej pracy.

Jak wypada Polska na tle innych krajów, jeśli chodzi o ten benefit?

W krajach, w których obowiązuje tzw. „kultura lunchowa” – i nie są to tylko Hiszpania czy Francja, ale też Rumunia i Czechy, około 30 proc. firm zdecydowało się już na dofinansowywanie posiłków. I co ważne ta liczba wciąż rośnie. Firmy naprawdę dostrzegają korzyści tego rozwiązania: zadowolenie pracowników to przecież poprawa efektywności całej firmy. A do tego – tak jak w naszym kraju – większa kwota zwolniona z ZUS to więcej posiłków, które nie obciążają budżetu domowego pracownika, a dla firmy to większe korzyści finansowe. Morał z tego taki, że to benefit nie tylko doceniany, ale również realnie odczuwalny przez obie grupy.



Jedyna taka Karta Lunchowa

Wybierz **najlepsze rozwiązanie** dla Pracownika i Pracodawcy



 www.edenred.pl

Teraz aż 300 zł
zwolnione z ZUS
na pracownika miesięcznie*

*Nowelizacja rozporządzenia §2 ust. 1 pkt 11 Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r.

KIEDY SZEF DOCENIA STARANIA

W trakcie ostatniego roku, rynek pracy przeżywał swego rodzaju rollercoaster – od zwalniania pracowników z powodu zamykania branż, aż po nakładanie na nich dodatkowych obowiązków z powodu braków kadrowych. Z raportu „People at Work 2021: A Global Workforce view” wynika, jednak, że w przypadku co czwartego mężczyzny i prawie co piątej kobiety możliwości ich rozwoju w trakcie pandemii wzrosły.

Anna **Barbachowska**

HR Business Partner, ADP Polska

Pandemia spowodowała wiele zawirowań na rynku pracy oraz wywarła wpływ na wiele sektorów gospodarki. Pracodawcy częściej niż dotychczas musieli podejmować decyzje związane z ograniczeniami w przedsiębiorstwach, a także dostosować tryb pracy do panujących warunków epidemicznych. Firma ADP, lider usług kadrowo-płacowych w badaniu „People at Work 2021: A Global Workforce view” zbadała, jak pandemia wpłynęła na obowiązki pracowników, a także ich możliwości rozwoju w trakcie pandemii COVID-19.

Krok do przodu, krok wstecz

Pracownicy zdążyli już przyzwyczaić się do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. W trakcie całego okresu trwania pandemii wydawać by się mogło, że możliwości związane z rozwojem kariery i zdolności będą posiadać barierę, jednak jak wynika z badania przeprowadzonego przez ADP „People at Work 2021: A Global Workforce view” połowa polskich pracowników przyznaje, że ich możliwości rozwoju w trakcie pandemii się nie zmieniły. Ponadto 26 proc. mężczyzn przyznaje, że ich perspektywy wzrosły; takiego samego zdania jest 17 proc. Polek. Przejście na pracę zdalną sprawiło, że rozwój pracowników np. w kwestii

obsługi technologii cyfrowych znacznie się polepszył. Zyskali oni nowe doświadczenia, które w przyszłości z pewnością pomogą im w codziennym funkcjonowaniu w swoich organizacjach. Warto zaznaczyć, jednak, że z raportu „People at Work 2021: A Global Workforce view” wynika, że zaledwie w połowie przypadków przełożeni zadbałi o niezbędny dla pracowników sprzęt do pracy. Takie sygnały budzą więc obawy, że pracownicy mogli nie zostać w należyty sposób przeszkoleni czy też z powodu niedostatecznego wyposażenia mogą czuć, że ich rozwój nie uległ progresowi.

Wyzwania dla wybranych

Nie wszyscy pracownicy mogą pochwalić się tym, że w trakcie pandemii zyskali nowe możliwości, m.in. dlatego, że ich stanowisko zostało zlikwidowane, a obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy inne osoby. Z danych ADP wynika, że co drugi ankietowany przyznaje, że z powodu zwolnienia kogoś ze stanowiska jego rola w firmie zmieniła się lub przyjął na siebie dodatkowe obowiązki. Co ciekawe częściej

dodatkowych zadań podejmowali się mężczyźni (53 proc.) niż kobiety (46 proc.). Sytuacja podobnie przedstawia się także w państwach europejskich, gdzie wskaźnik wśród mężczyzn wyniósł 48 proc., a wśród kobiet 43 proc. Częstsze podejmowanie się dodatkowych zadań przez mężczyzn, może wynikać z faktu, że w trakcie pandemii, to właśnie kobiety częściej rezygnowały z zatrudnienia, na rzecz życia prywatnego, w tym opieki nad zdalnie uczącymi się dziećmi. Według badania ADP 44 proc. pracowników przyznaje, że w trakcie pandemii ich pracodawca nie dawał im możliwości dzielenia się swoją pracą czy zadaniami ze współpracownikami. W związku z tym niektóre osoby nie mogły pozwolić sobie na przyjęcie na siebie dodatkowych zadań, wiedząc, że mogą nie poradzić sobie z już i tak utrudnioną formą pracy.

Szef docenia starania

Z powodu pandemii benefity pracownicze takie jak owocowe wtorki czy pakiet sportowy straciły na znaczeniu. Znacznie częściej można jednak zauważyć, że pracodawcy starają się wspierać

well-being pracowników. Według raportu sporządzonego przez ADP 52 proc. pracowników przyznaje, że w trakcie pandemii COVID-19, pracodawca dbał o ich dobre samopoczucie. Najbardziej docenianymi osobami, są osoby 55+, które uważają, że pracodawca zauważa ich wkład w pracę firmy. Mimo to, co drugi polski pracownik uważa, że bardziej odpowiadał mu sposób, w jaki mógł pełnić swoje obowiązki. Pandemia przewartościowała potrzeby pracowników oraz benefity, których oczekują od swoich przełożonych. Warto dodać także, że wsparcie dla zatrudnionych osób, jest obecnie niezwykle ważne. Skumulowany od ponad roku stres znacznie wpływa na samopoczucie, ale także efektywność pracowników. Warto więc zadbać nie tylko o ich docenianie, ale także o ich zdrowie psychiczne, by po zakończeniu pandemii, nie okazało się, że dobrze przeszkolona przez nas osoba, którą darzymy ogromnym uznaniem, nie musiała korzystać z pomocy psychologa w związku ze stresem i problemami, które przeżywała w trakcie pandemii.

Forma zatrudnienia wciąż ma znaczenie

Polski Ład nieźle namieszał w podatkach – to już wiemy – ale w najnowszych danych GUS widać też zmiany w formach zatrudnienia. Nagle przybyło nam sporo „przedsiębiorców”. Liczba jednoosobowych działalności gospodarczych urosła w Polsce w styczniu o 8 proc. wobec grudnia!

Otwarto ponad 3 tys. firm w sekcji informacja i komunikacja, do której zalicza się IT. W żadnej innej sekcji gospodarki przyrost (liczba nowych firm vs zamkniętych) nie był tak duży. W branży IT to może mieć długofalowe konsekwencje. Polscy specjaliści od nowych technologii od kilku lat coraz chętniej przechodzili na kontrakty, czyli krótkie i dobrze płatne projekty. Polski Ład najwyraźniej umacnia ten trend.

B2B kontra etat

3-miesięczny okres wypowiedzenia i stabilność, jaką daje etat, przez wielu specjalistów IT są postrzegane jako ograniczenie. Na rozgrzanym rynku pracy nie chcą wiązać się z firmą tak mocno.

– To dotyczy głównie grupy ekspertów IT z ponad 5-letnim doświadczeniem. Inną ważną – a może najważniejszą – korzyścią z wyboru tej drogi jest fakt, że osoba wystawiająca faktury otrzymuje wyższe wynagrodzenie netto za swoją pracę (najczęściej to kwota netto równa kosztowi pracodawcy przy etacie). Niemniej, poza czystą kalkulacją kwoty na fakturze, warto zsumować wszelkie pozostałe „benefity”, które są domyślnie wpisane w etat

– urlopy, dni świąteczne, ryzyko L4 i pozostałe świadczenia – mówi Dorota Andrzejewska, szefowa zespołu rekruterów Awareson, agencji rekrutacyjnej w branży IT oraz firmie outsourcingowej. Warto nadmienić, że w takiej sytuacji ekspertowi zatrudnionemu w ramach działalności gospodarczej, znacznie łatwiej jest podjąć się realizacji kilku projektów, nawet part-time, dla różnych firm. Co do zasady „pracodawca”, a z mocy umowy cywilnoprawnej usługodawca, nie może od niego wymagać ciągłej obecności w biurze, a specjalista może powierzyć swoje zadania podwykonawcy (o ile inne zapisy umowy tego nie zabraniają). W łatwiejszy dla obu stron sposób, można również taką umowę rozwiązać, a współpracę zakończyć.

– Warto pamiętać, że w przeciwieństwie do umowy o pracę, w tym przypadku specjalisty nie chroni Kodeks Pracy. Relacje usługodawcy i usługobiorcy są zapisane w umowie cywilnoprawnej, która nie podlega pod Sąd Pracy – warto poświęcić czas i uwagę na jej jak najdokładniejszą analizę, ponieważ wszelkie ewentualne roszczenia leżą potem w gestii stron – dodaje Dorota Andrzejewska.

Prawnicy mówią, że umowy zawiera się w czasie pokoju, ale na czas wojny – ważne jest, żeby umowa była bardzo precyzyjna, bez niedopowiedzeń, aby dokładnie chronić nasze interesy. Specjalista IT na B2 B samodzielnie (często przy pomocy doradcy podatkowego lub księgowego) musi też prowadzić dokumentację księgową, opłacać składki i podatki. Dobrze jest skorzystać z pomocy doświadczonego konsultanta ds. rekrutacji IT lub prawnika.

Wewnętrzne B2B to z czasem za mało...

W ostatnich latach wśród specjalistów IT coraz popularniejsza jest praca kontraktowa/freelancing – czyli zatrudnienie do konkretnego projektu, ograniczonego czasowo i zazwyczaj w kontekście konkretnego zadania do wykonania. To od wielu lat dominująca forma zatrudniania specjalistów IT w Europie Zachodniej, Stanach Zjednoczonych czy Azji. Formalnie kontrakt jest formą outsourcingu i trwa zwykle od 3 do 12 miesięcy (choć bywają też kontrakty krótsze – miesięczne, jak i dłuższe – nawet kilkuletnie).

- W przypadku kontraktów stawki są nawet o 30-50 proc. wyższe niż przy tzw. „wewnętrznym B2B”, które funkcjonuje podobnie do etatu. Kontraktorzy najczęściej są rozliczani za godzinę lub dzień pracy, nie mają opłacanych przez zleceniodawcę urlopów ani zwolnień lekarskich. Ich wysokie stawki, dotąd były rekompensatą za brak

stabilności i ciągłości pracy. Aktualnie rynek pracownika daje jednak kontraktorom niemalże 100 proc. gwarancję przedłużenia kontraktu lub zdobycia kolejnego, szczególnie jeśli współpracują z doświadczoną agencją. Dodatkowym atutem tej formy współpracy z firmami jest to, że można bardzo szybko zdobyć solidne doświadczenie oraz realizować kilka kontraktów równocześnie – wyjaśnia Marcin Szewczuk, Head of Growth w Awareson.

Przejście z etatu czy „wewnętrznego B2B” na kontrakt, choć niewątpliwie kuszące, początkowo budzi wiele wątpliwości i obaw. Choć są naturalne, często bywają nieuzasadnione. Konsultanci Awareson udzielają pełnego, profesjonalnego wsparcia specjalistom IT, którzy decydują się na ten krok.

Etat wciąż ma zwolenników

Popularność etatu przez wiele lat wynikała z bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia, jakie dawał. Tę formę współpracy firmy i pracownika regulują nie tylko same zapisy zawartej przez strony umowy o pracę, ale dodatkowo Kodeks Pracy. Prawo – generalizując – stawia pracownika na uprzywilejowanej pozycji w przypadku konfliktu czy niedopowiedzeń między stronami. Pracownika, który wywiązuje się ze swoich obowiązków, właściwie można zwolnić tylko w wyjątkowych, precyzyjnie określonych sytuacjach.

Prawo reguluje też okres wypowiedzenia umowy przez obie strony

– dochodzi on nawet do 3 miesięcy, licząc ze skutkiem na koniec tygodnia (przy 2 tygodniowym okresie) lub miesiąca kalendarzowego. Osobie zatrudnionej na umowie o pracę przysługuje łącznie nawet 39 płatnych dni wolnych od pracy (21 lub 26 dni urlopu i 13 dodatkowych świąt ustawowych) oraz możliwość wzięcia zwolnienia chorobowego płatnego w 80 proc. lub 100 proc., oraz urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego.

Firmy zdecydowanie chętniej inwestują w rozwój takich pracowników, planując ścieżki kariery zawodowej: organizują dla nich szkolenia i pomagają w zdobywaniu certyfikatów zawodowych. Można również korzystać z dodatkowych benefitów, wiele firm ma też jasno określoną politykę premii lub udostępnia w formie premii akcje firmy.

– Dużą zaletą takiej formy pracy jest to, że wszystkie obowiązki podatkowo-składkowe ciążyą na pracodawcy – pracownik nie musi się tym zajmować. Nawet na rynku pracownika, gdzie bezpieczeństwo i stałość zatrudnienia gwarantują także inne formy współpracy, etat wybierają specjaliści IT, którzy chcą być częścią danej organizacji, czują potrzebę przynależności do danej grupy, chcą ją współtworzyć na różnych płaszczyznach – analizuje Ewa Szkiolnicka-Górecka, doradca podatkowy ITA Doradztwo Podatkowe.

W przypadku B2 B czy kontraktu trzeba o to zadbać samemu, lub wybrać dobrego doradcę podatkowego, lub firmę outsourcingową.

Elastyczne benefity pracownicze a zadowolenie z pracy

Nowy rok często skłania nas do refleksji również w kontekście zawodowym, dlatego dla wielu osób to dobry moment na podjęcie decyzji o zmianie pracy.

W dzisiejszych czasach poszukujemy firm, które zadbają o nasz dobrostan, a także pozwolą nam zachować balans między życiem prywatnym i zawodowym, oferując przy tym benefity pracownicze dostosowane do potrzeb i aktualnych trendów. Jak wynika z raportu „Jedzenie przyszłości dla biznesu. Pyszne.pl dla biznesu 2021/2022” według 68 proc. Polaków posiłki zapewnione przez pracodawcę zwiększyłyby ich zadowolenie z pracy.

Well-being i wsparcie domowego budżetu

W ostatnich latach well-being zyskał na większym znaczeniu i nie chodzi o owocowe czwartki czy kartę na siłownię, które w wyniku pandemii przestały mieć większe znaczenie. Zaczęliśmy odczuwać potrzebę zadbania o jakość swojego życia nie tylko pod kątem materialnym czy wspinania się po kolejnych szczeblach kariery, ale o dobre samopoczucie, zarówno w obszarze zawodowym, jak i życiu prywatnym. Większą uwagę skierowaliśmy również na benefity,

które są dla nas realnym wsparciem budżetu domowego.

– Jeszcze w 2019 roku najbardziej preferowanymi benefitami były pakiety opieki medycznej czy karnety na siłownię. W dobie pandemii wiele organizacji zostało zmuszonych do weryfikacji dotychczasowych benefitów. Obecnie pracownicy zaczęli oczekiwać korzyści, które zapewnią im przede wszystkim poczucie bezpieczeństwa i wsparcie zdrowia psychicznego. Dodatkowo coraz większe znaczenie ma dla nich równowaga między życiem prywatnym i zawodowym, którą pomaga ich zachować m.in. praca zdalna, w elastycznym wymiarze godzin. Biorąc pod uwagę nowe okoliczności, dbanie o dobrobyt pracowników (well-being) stało się bardzo silnym trendem na rynku benefitów pracowniczych – podkreśla Przemysław Biedrzycki, Menedżer Zarządzający Usługami dla Biznesu w Pyszne.pl.

Jak wynika z raportu „Jedzenie przyszłości dla biznesu. Pyszne.pl dla biznesu 2021/2022” co dru-

gi pracownik otrzymuje benefity związane z dodatkowym wynagrodzeniem, czyli m.in. premie i bony przyznawane z różnych okazji. Natomiast blisko co czwarty Polak i ponad 1/3 warszawiaków chcieliby mieć zapewnione przez pracodawcę świadczenia w zakresie posiłków w pracy.

Według 63 proc. Polaków najważniejszym posiłkiem w ciągu dnia jest lunch/obiad. Najczęściej pracujący Polacy spożywają go przy wspólnym stole z kolegami i koleżankami z pracy, na co wskazało aż 44 proc. respondentów. Co ciekawe, według 56 proc. jedzenie dostarcza energii do kontynuowania pracy. Nic dziwnego, że biorąc pod uwagę benefity pracownicze chcielibyśmy, aby były one związane z jedzeniem, w tym codzienną dopłatą do posiłków, firmową stołówką lub wyposażeniem kuchni w pracy.

– Odpowiednie odżywianie odgrywa istotną rolę w prawidłowym funkcjonowaniu organizmu, oddziałując zarówno bardzo szybko i reaktywnie, jak i długoterminowo. Urozmaicone i pełnowartościowe posiłki, oparte o zalecenia Piramidy Żywności i Zdrowego Stylu Życia, opracowanej przez Instytut Żywności i Żywienia, w sposób bezpośredni przekładają się na samopoczucie i wydolność

pracowników. Dzięki zbilansowanej diecie, aktywności fizycznej czy umiejętnościom radzenia sobie ze stresem, mamy więcej energii, lepszą pamięć, koncentrację oraz wyższą odporność – mówi Katarzyna Błarzejewska-Stuhr, dietetyk kliniczny, psychodietetyk.

Czynnikami, które zdaniem pracowników podnoszą ich efektywność w pracy, są: niski poziom stresu (55 proc.), zjedzenie odpowiedniego posiłku (45 proc.), odpoczynek (43 proc.), dostęp do odpowiednich narzędzi (41 proc.) oraz picie kawy (37 proc.). Pracodawcy z kolei coraz częściej zaczynają dostrzegać również związek między dobrą atmosferą w pracy a lepszymi wynikami firmy, dlatego szeroko pojęty dobrostan zyskuje na znaczeniu również w tej kwestii.

Benefity pracownicze wizytówką pracodawcy

Przewlekły stres wynikający z natłoku obowiązków, ogólne rozdrażnienie spowodowane brakiem czasu na życie prywatne, a także strach przed utratą pracy lub zachorowaniem najbliższych to tylko niektóre z czynników negatywnie wpływających na naszą wydajność w pracy. Przekłada się to często na funkcjonowanie całej firmy i pogorszenie panującej w niej atmosfery oraz

relacje ze współpracownikami. W efekcie mogą one doprowadzić do wypalenia zawodowego i podjęcia decyzji o chęci zmiany pracy. Poza tymi aspektami coraz częściej przywiązujemy uwagę do benefitów pracowniczych, które traktujemy jako wizytówkę firmy.

– Na satysfakcję pracowników oraz ich efektywność w pracy ma wpływ wiele czynników: atmosfera w pracy, work-life balance, odpowiedzialne rozłożenie obowiązków, konstruktywny feedback, świadomość organizacji. Niemniej jednak czasem to benefity mogą odgrywać kluczową rolę, np. gdy pracownik stoi przed wyborem firm, które oferują identyczne warunki. Z mojego wieloletniego doświadczenia wynika, że dobrze dobrane dodatki są swoistą wizytówką pracodawcy. Aby się sprawdzały, powinny zaspokajać bieżące potrzeby, być dopasowane i zauważalne – podsumowuje Przemysław Biedrzycki, menedżer zarządzający usługami dla biznesu w Pyszne.pl.

**Dane pochodzą z raportu: „Jedzenie przyszłości dla biznesu. Pyszne.pl dla biznesu 2021/2022” stworzonego na podstawie badania przeprowadzonego przez ARC Rynek i Opinia sp. z o.o. na przełomie października i listopada 2021 roku na grupie 814 Polaków w wieku 18-65 lat. Badanie zostało wykonane metodą CAWI.*

REKLAMA



Sport – to się opłaca.

Dlaczego warto i jak zachęcać pracowników do ruchu?



Zdrowy i aktywny sportowo pracownik to niższy poziom absencji, rzadziej występujące zjawisko prezentyzmu, wyższa lojalność wobec pracodawcy, wyższa innowacyjność i kreatywność, lepsza praca zespołowa, niższe ryzyko wypalenia zawodowego. To wszystko przekłada się na silną kulturę organizacyjną, satysfakcję klientów, a także większe zyski, czyli najbardziej pożądane korzyści dla pracodawcy.

Według danych ZUS, w 2021 roku lekarze wystawili osobom ubezpieczonym 20,5 mln zaświadczeń lekarskich. Niemal jedną piątą z przyczyn zwolnień L4 stanowiły choroby układu mięśniowo-szkieletowego. Tego rodzaju chorobom można skutecznie przeciwdziałać, uprawiając aktywność fizyczną, która wzmacnia m.in. układ kostny. Co więcej, zdaniem Światowej Organizacji Zdrowia, brak ruchu jest czwartą przyczyną śmiertelności na świecie. Jak więc dbać o dobrostan pracowników, zachęcając ich do aktywności fizycznej?

Najważniejszym krokiem jest stworzenie w miejscu pracy atmosfery nie tylko wspierającej aktywność sportowo-rekreacyjną poza godzinami pracy, ale również i w jej godzinach. Zwiększy to produktywność i zmniejszy stres pracowników, a przy tym przetoży się na polepszenie ich stanu zdrowia i kondycji psychicznej.

Jeżeli jest miejsce w przestrzeni biurowej, dobrym pomysłem jest ustawienie stołów do ping-ponga, pokoi gier, zamontowanie drążków do podciągania, biurek do pracy na stojąco czy zamiana krzeseł na duże piłki rehabilitacyjne, pomagające na bóle kręgosłupa. Dodatkowo świetnym sposobem na przekonanie pracowników do aktywności fizycznej jest wprowadzenie gry pomiędzy zespołami. Gra powinna być oparta na zasadzie motywującej rywalizacji, który zespół zdobędzie najwięcej „aktywnych punktów” za dojeżdżanie do pracy rowerem lub chodzenie na piechotę, za używanie schodów zamiast windy, za trening na siłowni. Zespół, który zdobędzie najwięcej punktów w wyznaczonym okresie czasu, wygra atrakcyjne nagrody.

Jeśli istnieje taka możliwość, pracodawca powinien też umożliwić pracownikom wykorzystanie elastycznego czasu pracy na przerwę na ćwiczenia w ciągu dnia. O ile pracownik wywiązuje się ze swoich obowiązków, może wykorzystać pół godziny na efektywny trening. Taka przerwa jest korzystna również dla pracodawcy: 75% pracowników etatowych oświadczyło, że byłoby dwukrotnie bardziej produktywnymi w pracy, gdyby

mieli w środku dnia przerwę na ćwiczenia czy trening. Co więcej, badania też dowodzą, że pracownicy, którzy spędzają od pół godziny do godziny w czasie przerwy obiadowej ćwicząc, są średnio o 15% bardziej produktywni tego dnia.

Ćwiczenia powinny się odbywać również poza godzinami pracy i budynkiem firmy. Dobrym pomysłem jest zapewnienie pracownikom dostępu do obiektów sportowych – przydaje się tutaj karta sportowa. „Od prawie 15 lat wspieramy naszych klientów w tworzeniu kultury organizacyjnej skoncentrowanej na człowieku, oferując programy motywacyjne z obszaru sportu i rekreacji, kultury, rabatów oraz holistycznego wspierania zdrowia fizycznego i psychicznego. Nasze karty sportowe FitProfit oraz FitSport zapewniają możliwość korzystania z tysięcy obiektów sportowo-rekreacyjnych w całej Polsce i dziesiątek różnorodnych dyscyplin, dzięki czemu każdy znajdzie coś dla siebie” – mówi Joanna Skoczeń, Prezes Zarządu VanityStyle.



pracowników potwierdziło, że sport poprawia ich samopoczucie i efektywność w pracy



tylko zwraca się firmom dofinansowanie do świadczeń prozdrowotnych, w tym sportowych

Innym przykładem jest zapewnienie dostępu do platformy online, która umożliwi wykonanie treningu w dowolnym miejscu i czasie. Jednym z przykładów może być Strefa VanityStyle. „Wiemy, jak ważne jest holistyczne podejście do zdrowia, dlatego każdy użytkownik naszych kart ma bezpłatny dostęp do platformy online, która oprócz setek zróżnicowanych filmów treningowych, pozwala zadbać o zdrowe odżywianie, redukcję stresu i dobre emocje, czyli jeden z filarów wellbeingu pracownika. W dostępie Premium użytkownicy mogą dodatkowo m.in. odbyć konsultację z psychologiem/coachem, wziąć udział w kursie mindfulness czy otrzymać spersonalizowany plan żywieniowy. Ludzie szukają w miejscu pracy czegoś więcej niż tylko pensji – głębszej wartości, rozwoju, zrozumięcia, a obecnie przede wszystkim bezpieczeństwa i wsparcia. Poprzez nasze produkty pomagamy naszym klientom zagospodarować te obszary” – wymienia Joanna Skoczeń.

Ćwiczenia w grupie również są dobrym narzędziem motywującym do ruchu, dlatego zachęcamy firmy do stworzenia przestrzeni dla pracowników, w której będą mogli umawiać się na sportowe wyjścia. Badania pokazują, że osoby, które ćwiczą z przyjaciółmi, odnotowują poprawę w aż trzech kategoriach życia: mentalnej, fizycznej, a także emocjonalnej. Obniża się też ich poziom stresu.

„Dbłość o wellbeing pracowników - ich zdrowie fizyczne i psychiczne - przekłada się bezpośrednio na zyski firmy. Widzą to nasi klienci - aż 70% z nich dofinansowuje karty sportowe. Badania pokazują, że wydatki poniesione na świadczenia prozdrowotne to inwestycja, która zwraca się ponad dwukrotnie. Korzyści z promocji sportu jest jednak dużo więcej. Pracodawca, który zachęca do regularnej aktywności, staje się pracodawcą przyszłości, rozwijającym swój biznes w sposób zrównoważony i odnoszącym sukcesy dzięki lojalności i zaangażowaniu pracowników. Wspierając ich, zmienia dobre miejsce pracy na jeszcze lepsze” - podsumowuje Joanna Skoczeń.

AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA ŁAGODZI STRES

W trakcie pandemii 41 proc. aktywnych Polaków łagodzi negatywne skutki stresu za pomocą aktywności fizycznej, dla 79 proc. z nich zaś regularny ruch jest skuteczną metodą poprawy samopoczucia i zwiększenia efektywności w pracy – wynika z badania MultiSport Index 2020.

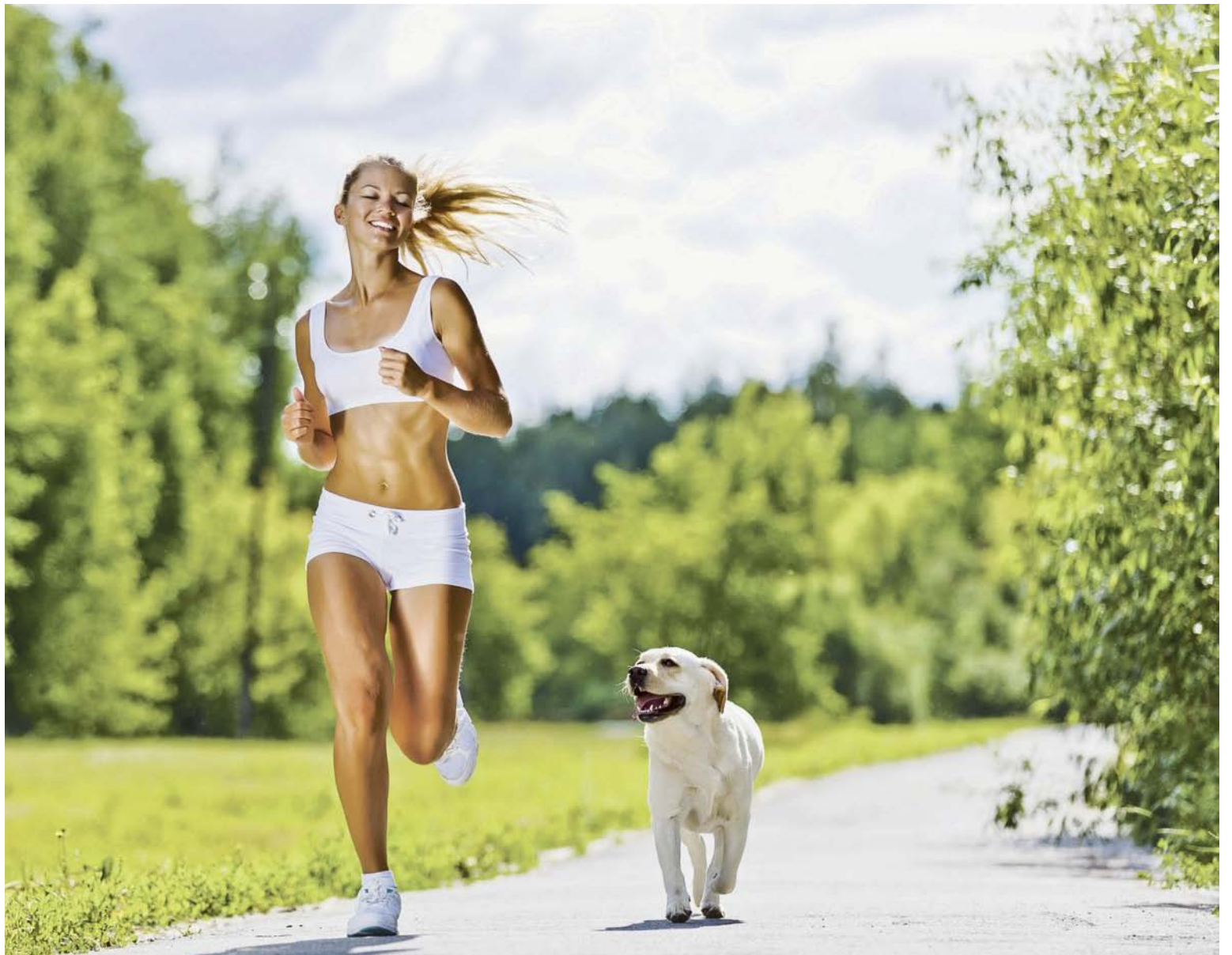
Obecnie aż 3/4 ćwiczących Polaków deklaruje, że niezależnie od rozwoju sytuacji nie rezygnuje z aktywności fizycznej. Jednak jej poziom, jak pokazują badania, w dużej mierze zależy od dostępu do obiektów sportowych.

Przed pandemią 65 proc. Polaków podejmowało aktywność fizyczną przynajmniej raz w miesiącu. Niestety wraz z wiosennym lockdownem blisko połowa z nas znacznie ograniczyła treningi, głównie z powodu utrudnionego dostępu do obiektów sportowych. Ogólny poziom aktywności fizycznej społeczeństwa spadł w tym okresie do 61 proc. – wynika z badania MultiSport Index 2020, przeprowadzonego przez Kantar na zlecenie Benefit Systems.

– Pandemia koronawirusa, a przede wszystkim przedłużające się zamknięcie obiektów sportowych, dobitnie pokazało, że aktywność fizyczna polskiego społeczeństwa zależy przede wszystkim od dostępności infrastruktury sportowej. Co ciekawe, aż 94 proc. osób, które wróciły latem do klubów fitness po ich ponownym otwarciu, deklaruje poczucie całkowitego bezpieczeństwa podczas treningów. To bardzo dobry prognostyk – mówi Bartosz Józefiak, członek zarządu Benefit Systems.

Polacy dostrzegają niekorzystne efekty braku aktywności fizycznej W badaniu Kantar 3/4 osób, które ograniczyły ruch, zadeklarowało pogorszenie samopoczucia, 65 proc. zauważyło negatywny wpływ bezruchu na zdrowie, a 61 proc. na sylwetkę.

– Przedłużająca się pandemia negatywnie wpłynęła na zdrowie, samopoczucie i wagę Polaków. Dlatego mieszkańcy Polski doceniają korzystny wpływ uprawiania sportu na ich codzienne funkcjonowanie, a największą motywacją do podejmowania aktywności jest troska o swoje zdrowie fizyczne i psychiczne. 41 proc. aktywnych Polaków zauważa, że wysiłek fizyczny łagodzi stres związany z pandemią i przedłu-



żającym się poczuciem niepewności – mówi agencji Newseria Biznes Mateusz Banaszkiewicz, psycholog zdrowia.

Aktywność fizyczna ma także ogromne znaczenie dla pracujących Polaków – zdecydowana większość społeczeństwa (79 proc.) deklaruje, że regularny ruch poprawia samopoczucie i efektywność w pracy. – 3/4 osób aktywnych fizycznie nie chce rezygnować ze sportu bez względu na dalszy rozwój pandemii – dodaje Mateusz Banaszkiewicz.

– Pamiętajmy, że głównym problemem zdrowotnym naszego społeczeństwa są choroby cywilizacyjne związane z niedoborem ruchu, takie jak cukrzyca, choroba niedokrwienna serca, nadwaga i otyłość. Cały czas główną przyczyną zgonów nie jest nowy koronawirus, ale choroby serca i nowotwory. Dzięki zwiększonej aktywności fizycznej możemy przeciwdziałać rozwojowi chorób cywilizacyjnych i pośrednio przeciwdziałać zgonom z ich powodu – mówi dr hab. n. med. Ernest Kuchar, specjalista medycyny sportowej i chorób zakaźnych z Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego.

Kluczowy czynnik warunkujący odporność organizmu

Niedobór ruchu jest o tyle niepokojącym zjawiskiem, że właśnie aktywność fizyczna stanowi jeden z kluczowych czynników

”

– Pamiętajmy, że głównym problemem zdrowotnym naszego społeczeństwa są choroby cywilizacyjne związane z niedoborem ruchu, takie jak cukrzyca, choroba niedokrwienna serca, nadwaga i otyłość. Cały czas główną przyczyną zgonów nie jest nowy koronawirus, ale choroby serca i nowotwory. Dzięki zwiększonej aktywności fizycznej możemy przeciwdziałać rozwojowi chorób cywilizacyjnych i pośrednio przeciwdziałać zgonom z ich powodu – mówi dr hab. n. med. Ernest Kuchar

warunkujących odporność organizmu. To oznacza, że jest również częścią profilaktyki przed zakażeniem koronawirusem.

– Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) zwiększyła zalecaną dawkę ruchu ze 150 minut aktywności o umiarkowanej intensywności do aż 300 tygodniowo

oraz z 75 do 150 minut tygodniowo w przypadku aktywności intensywniej. WHO, zdając sobie sprawę z niekorzystnego wpływu niedoboru ruchu na stan zdrowia, w tym także na odporność, zachęca do kontynuowania aktywności fizycznej również w trakcie pandemii. Dlatego niesłuchanie ważne jest zwiększenie dostępności obiektów sportowych, ponieważ w naszych warunkach klimatycznych bardzo trudno jest zachować aktywność ruchową bez dostępu do odpowiedniej infrastruktury – mówi dr Ernest Kuchar.

Statystyki Instytutu Badań Strukturalnych wskazują, że gdyby co drugi nieaktywny Polak zaczął ćwiczyć, koszty systemu opieki zdrowotnej spadłyby o 440 mln zł. Liczba hospitalizacji również zmniejszyłaby się w skali roku, np. o 14 proc. w związku z chorobami układu krążenia czy cukrzycą. Spadłyby też wskaźniki zwolnień lekarskich z tytułu choroby własnej, a koszty absencji chorobowej byłyby mniejsze o 3 mld zł.

– W tym momencie najważniejsze jest zachęcanie Polaków do aktywności fizycznej, a przede wszystkim jak najszybsze umożliwienie im powrotu do obiektów sportowych takich jak kluby fitness czy siłownie. Polacy powinni mieć dostęp do całej infrastruktury sportowej, by wznowić regularne treningi poprawiające

kondycję i budujące odporność. Takie działanie będzie miało pozytywny wpływ w krótkim okresie na ich zdrowie psychofizyczne, a długofalowo także na stan zdrowia publicznego w naszym kraju oraz na gospodarkę – podkreśla Bartosz Józefiak.

Ekspert z niepokojem obserwują zmiany zachodzące w zdrowiu Polaków, którzy bez regularnego ruchu już teraz cierpią na liczne schorzenia związane z siedzącym trybem życia i izolacją społeczną. – Ponowne otwarcie obiektów sportowo-rekreacyjnych jest niezwykle ważne. Tak samo istotne jest zachęcanie Polaków do uprawiania sportu, ponieważ przynosi to liczne pozytywne rezultaty. Z badania MultiSport Index 2020 wynika, że pracownicy posiadający benefity pozapłacowe związane ze sportem i rekreacją są bardziej aktywni. W czasie pandemii utrzymują aktywność fizyczną na wyższym poziomie niż pozostała część społeczeństwa – wskazuje członek zarządu Benefit Systems – Elementem aktywizacji sportowej w czasie lockdownu były też ćwiczenia w domu, z wykorzystaniem rozwiązań takich jak treningi online. 3/4 użytkowników karty MultiSport podczas wiosennej izolacji korzystało z możliwości ćwiczeń w warunkach domowych i jest to wynik dwukrotnie wyższy od średniej dla tych pracowników, którzy takiego benefitu nie posiadają.