

NOWOCZESNY RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH

Pracownicy potrzebują dziś nie tylko satysfakcjonującego wynagrodzenia, ale też pozapłacowych wartości dodanych. Jakich? Zaprośiliśmy na nasze łamy ekspertów, którzy – taką mamy nadzieję – odpowiedzą na to pytanie. Zapraszamy do lektury.





**EMPLOYEE
BENEFITS**



DOBRA ATMOSFERA W PRACY KLUCZEM DO SUKCESU. JAK O NIĄ ZADBAĆ?

Wśród czterech najważniejszych czynników, które mają wpływ na bycie szczęśliwym w miejscu pracy, aż trzy dotyczą atmosfery i ustępują jedynie kwestii wynagrodzenia. To dane z najnowszego raportu „Szczęście w pracy Polaków”. Wyniki potwierdzają, że stworzenie przestrzeni do budowy wartościowych relacji jest niezwykle istotne i powinno być jednym z kluczowych celów dla pracodawców. Nie zawsze jednak wiemy, w jaki sposób właściwie integrować zespół.



ALEKSANDRA ROTHKAEHL,
Human Capital Manager,
Wyjątkowy Prezent

Nie trzeba nikomu tłumaczyć, że obecnie benefity pracownicze stały się standardem – większość kandydatów do pracy zwykle nie pyta już, czy są dostępne, tylko jakie konkretnie przyszły pracodawca może zaoferować. Opieka medyczna i kar-

ta sportowa nie robią już na nikim wrażenia. Owocowe czwartki mogą co najwyżej przyprawić kandydata o uśmiech. Czym więc można pozytywnie zaskoczyć i co jednocześnie jest istotne dla pracownika?

Przed wszystkim ludzie

Po 2 latach pandemicznych ograniczeń z jednej strony przyzwyczailiśmy się do pracy zdalnej, a z drugiej jesteśmy spragnieni kontaktu z innymi osobami „na żywo” najlepiej podczas ciekawych spotkań. Te mogą mieć kluczowy wpływ na zadowolenie pracowników i tym samym na jakość ich pracy. W przywołanym wyżej raporcie ankietowani wskazują, że w byciu szczęśliwym zawodowo pomagają głównie: dobre wynagrodzenie (91 proc.), współpracownicy, na których można liczyć (81 proc.), przyjazna atmosfera



w pracy (80 proc.) i relacje z przełożonym (75 proc.). Kwestie międzyludzkie są kluczowe również dla pracowników Wyjątkowego Prezentu. Odpowiedzi uzyskane w ankietach satysfakcji od niemal dwustu osób wyraźnie wskazują, że cenimy przede wszystkim ludzi i zespół oraz przyjazne środowisko. Z naszego doświadczenia wynika także, że kandydaci do pracy pytani na rozmowach kwalifikacyjnych o to, co jest dla nich ważne i czego szukają w nowym miejscu pracy, najczęściej wskazują na dobrą atmosferę. Te wszystkie potrzeby można realizować m.in. poprzez benefity w postaci atrakcyjnych i regularnych integracji.

Spotkania budują zespoły

Pracując w Wyjątkowym Prezentcie, staramy się stawiać na niecodzienne aktywności, których pracownik nie doświadczy

zwykle we własnym zakresie. Wśród propozycji, które zawsze się sprawdzają, są np. kolacja w ciemności, magiczna kolacja, czy posiłek z elementami komediowej improwizacji aktorów znany pod nazwą Shitty Dinner. To wyjątkowe przeżycia, które zapadają w pamięć, zachęcają do wspólnego przeżywania, a na koniec są doskonałym tematem do biurowych rozmów. Im lepszy team feeling, tym pracownicy chętniej angażują się w codzienne zadania, a to przekłada się na efekty. Organizowanie takich niestandardowych wyjść od czasu do czasu, np. z okazji świąt bądź zrealizowania założonych celów, jest dla pracownika wyrazem uznania dla jego pracy i podziękowaniem za zaangażowanie.

Integracja jako odkrywanie potencjałów

Do budowania zespołów świetnie sprawdzi się również laserowy paintball czy wizyta w escape room. Te zabawy wymagają od uczestników współpracy, ustalenia strategii, podziału ról, więc mogą też stanowić ciekawy wstęp

DO BUDOWANIA ZESPOŁÓW ŚWIETNIE SPRAWDZI SIĘ RÓWNIEŻ LASEROWY PAINTBALL CZY WIZYTA W ESCAPE ROOM. TE ZABAWY WYMAGAJĄ OD UCZESTNIKÓW WSPÓŁPRACY, USTALENIA STRATEGII, PODZIAŁU RÓL, WIĘC MOGĄ TEŻ STANOWIĆ CIEKAWY WSTĘP DO DALSZYCH SZKOLEŃ DOTYCZĄCYCH PRACY ZESPOŁOWEJ.

do dalszych szkoleń dotyczących pracy zespołowej. Psychologowie podkreślają, że uczenie się bazuje na indywidualnym doświadczeniu, a wiele badań np. autorstwa Stanisława Sieka, Jana Bieleckiego i Iwony Marcysiak, potwierdza pozytywny wpływ dodatnich emocji na procesy pamięci i uwagi. Takie integracje przyczyniają się również do lepszego radzenia sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami oraz wyraźnie poprawiają kontakty międzyludzkie. Wprowadzając zatem do firm i szkoleń tak nietypowy element aktywizujący, nie tylko wpływamy na relacje, ale podnosimy również poziom zainteresowania oraz zaangażowania uczestników w proces uczenia się. Który pracownik nie doceni takie go podejścia do rozwoju?

Team building nie tylko od świąt

Zaproponowane powyżej aktywności wiążą się często z nie małym wydatkiem, szczególnie gdy firma liczy więcej, niż kilku pracowników. Warto więc budować zespół także innymi sposobami np. organizując w siedzibie firmy nieformalne spotkania po (najlepiej nieco skróconych) godzinach pracy. Dobrze sprawdzają się, szczególnie w kontekście pracodawców stawiających na elastyczny model pracy, integracje powiązane z wybranymi świętami, takimi jak tłusty czwartek, karnawał lub Halloween. Niestandardowe spotkania zachęcają do odwiedzenia miejsca pracy oraz lepszego poznania osób, które niekiedy znamy jedynie z rozmów telefonicznych bądź internetowych połączeń. Czasem niewiele trzeba, by stworzyć



wartościową przestrzeń dla pracowników oraz zbudować więź pomiędzy nimi a pracodawcą. To ważne, gdyż zaangażowany w środowisko zawodowe pracownik lepiej wykonuje swoje obowiązki oraz rzadziej podejmuje decyzję o rezygnacji z pełnionego stanowiska. Jeśli firma nie zapewni odpowiednich narzędzi, wtedy naraża się na tzw. ciche odejścia (Quiet Quitting) czy większą rotację w zespole, szczególnie w pierwszych miesiącach od zatrudnienia.

Sposoby na docenienie pracownika

Dla każdego z nas ważne jest poczucie docenienia – nie tylko za wyjątkowe osiągnięcia zawodowe, ale też lata starań. Świętowanie jubileuszy ma duże znaczenie dla umacniania pracownika jako wartości dla firmy i jest także doskonałym pretekstem do integracji. Dobrze jest zadbać, aby wyróżniony otrzymał coś wię-

cej poza uściskiem ręki prezesa. Oczywiście premia zawsze jest pożądanym rozwiązaniem, jednak może zniknąć niepostrzeżenie w budżecie rodzinnym. Chcąc, aby pracownik trwale powiązał w pamięci naszą wdzięczność za lojalność oraz sam jej doświadczył, lepiej wykazać się większą kreatywnością.

Elegancki długopis czy zegarek nie robi takiego wrażenia jak możliwość przeżycia czegoś unikalnego, np. podwodnej kolacji czy lotu paralotnią. Przy dylematach związanych z wyborem najciekawszego rozwiązania firmy oferujące takie aktywności wprowadziły do swojej oferty całe pakiety usług. Dzięki nim pracownik może samodzielnie wybrać najlepszą dla siebie atrakcję, która będzie rozwijać jego pasję lub pozwoli zyskać nową, a pracodawca uniknie ewentualnego nietrafienia w gust obdarowanego.

**DLA KAŻDEGO Z NAS
WAŻNE JEST POCZUCIE
DOCENIENIA NIE
TYLKO ZA WYJĄTKOWE
OSIĄGNIĘCIA ZAWODOWE,
ALE TEŻ LATA STARAŃ.
ŚWIĘTOWANIE JUBILEUSZY
MA DUŻE ZNACZENIE DLA
UMACNIANIA PRACOWNIKA
JAKO WARTOŚCI DLA FIRMY
I JEST TAKŻE DOSKONAŁYM
PRETEKSTEM DO
INTEGRACJI.**

Niewykorzystany potencjał

Pracodawcy często bagatelizują rolę integracji w budowaniu atrakcyjnego środowiska pracy. Bazujemy na utartych schematach, nie odróżniając się tym samym od konkurencji. Przez to nie wzmacniamy lojalności w zespołach i narażamy się na utratę talentów. To bardzo duży błąd, czego dowodzą odpowiedzi samych pracowników. Z innego badania przeprowadzonego wśród naszej kadry w styczniu 2024 wynika, że możliwość uczestnictwa w integracjach jest dla nich tak samo istotna, jak potrzeba posiadania opieki medycznej.

Sukces organizacji jest efektem pracy wszystkich zatrudnionych w niej pracowników, niezależnie od zajmowanego stanowiska, dlatego tak istotne jest tworzenie odpowiedniego klimatu, który sprzyja efektywnej pracy oraz wpływa na poziom satysfakcji pracowników. Dla wielu z nich zadowolenie z wykonywanej pracy jest priorytetem i czynnikiem zwiększającym zaangażowanie, które z kolei przekłada się na generowane zyski i pozycję na rynku. ■





BENEFIT
DLA PRACOWNIKÓW,
DOBRA ENERGIA
DLA TWOJEJ
FIRMY



77% firm

oferuje swoim pracownikom karty sportowe. A Twoja? Aktywność fizyczna to lepsze samopoczucie i efektywność w pracy.



Dowiedz się więcej
na www.vanitystyle.pl



PRACOWNICY LUBIĄ MIEĆ WYBÓR – NIE TYLKO W KWESTII BENEFITÓW

Ludzie cenią sobie możliwość dokonywania wyboru z wielu powodów. Z jednej strony jest to fundamentalna potrzeba człowieka, która wpływa na jego samopoczucie, motywację i ogólne zadowolenie z życia. Z drugiej strony możliwość podejmowania decyzji daje poczucie kontroli nad własnym życiem i otoczeniem, dotyczy to także środowiska pracy.

MATEUSZ TAŁPASZ,
CEO SmartLunch

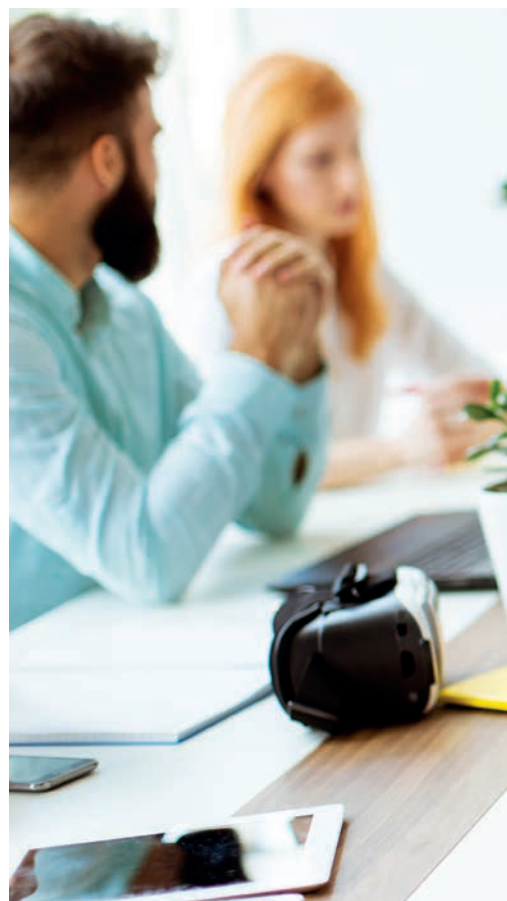
Również w kontekście polityki benefitowej istotne jest zapewnienie pracownikom możliwości wyboru. Niestety często oferta świadczeń pozapłacowych nie odpowiada rzeczywistym potrzebom członków zespołu. Przykładem może być benefit żywieniowy. Według badania IBRIŚ przeprowadzonego na zlecenie Federacji Przedsiębiorców Polskich aż 80 proc. Polaków uważa, że pracownicy powinni otrzymywać dofinansowanie posiłków. Natomiast z badań infuture.institute wynika, że obecnie na tego typu benefit może liczyć 30 proc. zatrudnionych.

Często zdarza się, że benefity obecne w większości firm „niejako z automatu”, nie cieszą się zainteresowaniem pracowników, np. ubezpieczenia na życie, pakiety medyczne czy karty sportowe. Choć te świadczenia można uznać za bardzo wartościowe, część pracowników może ich nie doceniać, mając poczucie, że nie

potrzebują kolejnej formy zabezpieczenia zdrowotnego. Z kolei pracownicy o wysokim poziomie zaangażowania zawodowego i napiętych harmonogramach często nie znajdują czasu lub nie mają siły na regularne korzystanie z oferowanych form aktywności fizycznej. Dlatego też firmy coraz częściej wybierają platformy kafeteryjne, które w jednym miejscu gromadzą różnego rodzaju benefity.

Dlaczego warto dać pracownikom wybór?

Warto podkreślić korzyści płynące z oferowania pracownikom wyboru świadczeń pozapłacowych. Obecnie rynek wspomnianych benefitów jest wart ok. 16 mld zł i wciąż dynamicznie się rozwija. Według raportu Grant Thornton ze stycznia 2024 r., pracodawcy oferują średnio 6,7 dodatków pozapłacowych na jedną ofertę pracy. Z kolei badanie przeprowadzone przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie Enter The Code pokazuje, że połowa respondentów uważa korzyści pozapłacowe za kluczowy dodatek do wynagrodzenia, a 75 proc.



zwraca na nie uwagę podczas aplikowania do firmy.

Nie sztuką jest proponować benefity, ale wyzwaniem pozostaje oferowanie takich świadczeń, z których chcą korzystać nasi pracownicy. Najczęstszym błędem firm jest wdrażanie benefitu, który jest modny, albo ma go nasza konkurencja lub po prostu nam się podoba, bez uwzględnienia preferencji naszego zespołu. Dlatego przy projektowaniu polityki benefitowej na pierwszy plan wysuwa się różnorodność oferty, szczególnie w kontekście obecności na rynku pracy czterech pokoleń pracowników o różnych oczekiwaniach i wartościach.



**OBECNIE ZNACZNIE
BARDZIEJ OCZEKIWANYM
NIŻ KIEDYŚ BENEFITEM
JEST MOŻLIWOŚĆ PRACY
HYBRYDOWEJ LUB
CAŁKOWITEGO HOME
OFFICE. ZATRUDNIONYM
ZALEŻY TAKŻE NA
ELASTYCZNYCH
GODZINACH PRACY,
CO POZWALA NA
ORGANIZACJĘ BARDZIEJ
ZBALANSOWANEGO ŻYCIA
CODZIENNEGO.**

Pracownicy pełnią różne role społeczne, co determinuje ich wybory względem benefitów. W dodatku firmy muszą radzić sobie w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu. Czasy, kiedy jednolity pakiet benefitów odpowiadał potrzebom wszystkich, są już za nami. Pandemia COVID-19, wybuch wojny w Ukrainie i wysoka inflacja nieodwracalnie zmodyfikowały rynek pracy. Te zmiany skłaniają pracodawców do przemyślenia i dostosowania swoich ofert benefitów, aby lepiej odpowiadać na nowe oczekiwania pracowników, zwracając uwagę na istotę wsparcia domowego budżetu, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

oraz na możliwości pracy zdalnej i elastyczne godziny pracy.

Regularne badanie preferencji i oczekiwań

Jednym z najprostszych sposobów poznania oczekiwań pracowników jest ankieta. W SmartLunch realizujemy tego typu badanie raz w roku. Pracownicy mają szansę ocenić obecną ofertę benefitów, ale także zaproponować świadczenia na następny rok. Z tych propozycji może powstać lista, która zostanie poddana głosowaniu. Pozwala to wybrać benefit, który warto wdrożyć w nadchodzącym okresie.

Warto w ten sposób sprawdzać preferencje





w zakresie benefitów, ponieważ każdy pracownik ma unikalne potrzeby i priorytety. Młodsze osoby mogą cenić sobie benefity związane z rozwojem osobistym i zawodowym, takie jak szkolenia czy kursy językowe, podczas gdy pracownicy mający rodziny mogą preferować ubezpieczenia zdrowotne czy programy opieki nad dziećmi. Świat pracy szybko się zmienia, a z nim potrzeby pracowników. Dając im możliwość wyboru, firmy mogą lepiej spełniać ich oczekiwania, co przekłada się na większą satysfakcję i produktywność. To podejście podkreśla również, że pracodawcy słuchają wszystkich członków swojego zespołu.

Top benefity w 2023 roku

Z danych Monitora Rynku Pracy Randstad wynika, że 69 proc. ankietowanych chciałoby jako benefity otrzymywać bony towarowe do sklepów spożywczych, 40 proc. bony towarowe do innych sklepów niż spożywcze, 40 proc. darmowe obiady lub kupony obiadowe, 37 proc. dofinansowanie do opłat za prąd dla osób pracujących zdalnie,

34 proc. dofinansowanie do urlopu, 34 proc. darmowe bilety na komunikację miejską, 24 proc. zniżki na produkty i usługi pracodawcy, a 18 proc. samochód służbowy.

Obecnie znacznie bardziej oczekiwany niż kiedyś benefitem jest możliwość pracy hybrydowej lub całkowitego home office. Zatrudnionym zależy także na elastycznych godzinach pracy, co pozwala na organizację bardziej zbalansowanego życia codziennego. W coraz większej liczbie polskich firm pojawia się też benefit w postaci krótszego tygodnia pracy. Zainteresowaniem cieszą się również dodatkowe dni urlopu.

**NIE SZTUKĄ JEST
PROPONOWAĆ BENEFITY,
ALE WYZWANIEM POZO-
STAJE OFEROWANIE
TAKICH ŚWIADCZEŃ,
Z KTÓRYCH CHCĄ
KORZYSTAĆ NASI
PRACOWNICY.**

Coraz popularniejsze staje się również dofinansowanie posiłków, które zwłaszcza w ciągu ostatnich dwóch lat zyskało na popularności. Pracownicy mają różne preferencje żywieniowe wynikające zarówno z gustów osobistych, jak i ograniczeń dietetycznych (np. weganizm, wegetarianizm, alergie pokarmowe). Ponadto coraz więcej osób przykłada dużą wagę do zdrowego odżywiania jako części swojego stylu życia. Możliwość wyboru posiłków pozwala na zaspokojenie tych indywidualnych potrzeb, zapewniając, że każdy znajdzie coś dla siebie.

Gdy już zapadnie decyzja co do wyboru świadczeń, warto zwrócić uwagę na oferty poszczególnych dostawców. Obecnie personalizacja benefitów jest standardem, a rozwiązania dostawców zmierzają do hiperpersonalizacji.

Podsumowanie

Z danych SHRM, międzynarodowej organizacji zawodowej zarządzanej i wspieranej przez specjalistów ds. zasobów ludzkich wynika, że aż 62 proc. osób zatrudnionych zaakceptowałoby niższą pensję w zamian za lepsze benefity. Na benefity zwracają uwagę zarówno kandydaci na pracowników, jak i sami pracownicy. Według raportu „Employer brand research 2020”, aż 55 proc. respondentów wskazało na „mniej atrakcyjne benefity pozapłatowe” jako powód zmiany pracy. W świetle tych danych warto podejść strategicznie do oferty benefitowej i z pewnością dać pracownikom wpływ na jej kształtowanie. ■

ZDROWI I ZAANGAŻOWANI. PRYWATNA OPIEKA MEDYCZNA TO MUST HAVE PRACODAWCÓW

Dostęp do prywatnej opieki medycznej w ramach umowy o pracę to już dziś standard i oczywistość. Pracodawca nie powinien się jednak ograniczać tylko do „wykupienia pakietu” dla pracowników. Opiekę zdrowotną należy traktować jak inwestycję, zarówno w podwładnych, jak i w swoje przedsiębiorstwo.



MONIKA ŁADA,
prezes Fundacji
StwardnienieRozsiane.info

Wsumie 21,9 mln zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy wystawiono Polakom w 2023 r. Średnia długość zwolnień lekarskich (popularnie zwanych „L4”)

wynosiła prawie 11 dni. Dane są zbliżone do tych przed pandemią. W 2019 r. zwolnień lekarskich było mniej (19,9 mln), choć nieco dłuższa była średnia przerwa w pracy (prawie 12 dni). Powód ich wystawienia bywa różny – są skutkiem zarówno zdarzeń nagłych, jak i np. chorób przewlekłych, a tych doświadczamy dosyć często. Według danych NFZ w naszym kraju np. na cukrzycę choruje 3 mln osób, stwardnienie rozsiane zdiagnozowane jest u ok. 50 tys. ludzi, tyle samo ma stwierdzoną hemofilię, z niewydolnością serca żyje ok. 1,3 mln osób, a z choro-

bą nowotworową ponad 1 mln. Z migreną, która niejednokrotnie uniemożliwia aktywne funkcjonowanie, żyje nawet 8 mln mieszkańców naszego kraju. Jak obliczył GUS, prawie połowa Polaków (46 proc.) odczuwa przewlekłe dolegliwości w pracy. Co szósta osoba wykonująca obecnie lub kiedyś pracę zarobkową odczuwa spowodowane lub pogłębione przez pracę problemy zdrowotne.

Standard

Mimo że przełożeni na ogół wykazują pełne zrozumienie i wsparcie, gdy ich pracownik ma kłopoty ze zdrowiem, to wiele firm odczuwa problem nadmiernej absencji członków zespołu. Pracodawcy wychodzą ze słusznego założenia, że koszty takich nieobecności przewyższają wartość środków przeznaczonych choćby na pakiety medyczne. Prywatna opieka zdrowotna to dziś już standard, której pracownik – i to nie tylko zatrudniony na kierowniczym stanowisku – oczekuje. Jak wynika z badania Grupy Progres, takiego benefitu oczekuje 53 proc. Polaków.





Pakiety medyczne w wielu przypadkach z wydatku stają się inwestycją i szybko zwracają się w formie niematerialnej. Pracownicy, którzy czują, że ich pracodawca dba o ich sytuację zdrowotną, wykazują większe zaangażowanie. Atrakcyjny pakiet medyczny – obok systemu wynagrodzeń i innych benefitów – może być też jednym ze sposobów zachęty do pracy i związania się z firmą na dłużej. W tym kontekście liczy się jednak ich dostosowanie do poszczególnych pracowników. Nie wystarczy zdecydować się na „zbiorczy” pakiet dla całej firmy: dostępne powinny być różne opcje, zależne np. od wieku pracowników, ich stanu zdrowia czy sytuacji rodzinnej.

Wsparcie psychiczne

Ważne jest, żeby w ramach tego typu rozwiązań dostępna

W 2023 R. Z POWODU ZABURZEŃ PSYCHICZNYCH WYSTAWIONO O PRAWIE 9 PROC. WIĘCEJ ZWOLNIEŃ NIŻ ROK WCZEŚNIEJ. NAJCZĘŚCIEJ SĄ ONE DŁUŻSZE NIŻ ŚREDNIA DŁUGOŚĆ L4 – WYNOSZĄ ŚREDNIO PRAWIE 19 DNI.

była również opieka psychiatrów i psychologów. Dzięki temu osoba zatrudniona będzie mogła liczyć na pomoc w razie kłopotów zdrowotnych związanych ze stresem i wypaleniem zawodowym. Problemy psychiczne są bowiem coraz większym wyzwaniem. W 2023 r. z powodu zaburzeń psychicznych wystawiono o prawie 9 proc. więcej zwolnień niż rok wcześniej. Najczęściej są

one dłuższe niż średnia długość L4 – wynoszą średnio prawie 19 dni. Benefity w postaci programów opieki zdrowotnej mogą obejmować również działania z zakresu zarządzania emocjami i stresem lub wellness. Tego rodzaju inicjatywy mogą przyczynić się do obniżenia poziomu stresu w miejscu pracy, co bezpośrednio wpływa na zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników, a przez to również na ich wydajność i obecność w pracy.

Nie ma wątpliwości, że prywatna opieka medyczna nie zastąpi tej „państwowej”, bo w przypadku poważnych problemów zdrowotnych, diagnostyka oraz leczenie wymagają skorzystania z placówek medycznych w ramach NFZ. Nie zmienia to jednak faktu, że atuty prywatnej opieki zdrowotnej, takie jak brak kolejek czy stosunkowo szybka diagnostyka,



a także komfortowe warunki realizacji usług, są niezaprzeczalne. Przy czym kluczową w tym zakresie kwestią jest dostępność usług. Ostatnio w części prywatnych sieci medycznych klienci zgłaszają problemy z dostępnością do lekarzy. Sygnalizowane są braki wolnych terminów, nie tylko do specjalistów czy na wybrane zabiegi, ale również do bardziej podstawowych usług. Jeśli takie sytuacje powtarzają się, pracodawcy powinni reagować i ewentualnie decydować o zmianie sieci, z którą mają podpisaną umowę.

Edukacja i budowanie świadomości

Ważne są nie tylko pakiety zdrowotne, ale również edukacja i budowanie świadomości. To też rodzaj benefitu dla pracowników. W Polsce brakuje kompleksowej edukacji zdrowotnej.

Na szczęście to powoli zaczyna się zmieniać. Coraz więcej firm, organizacji czy instytucji inicjuje lub dołącza do różnego rodzaju kampanii. Przykładowo do projektu „(Nie)widzialni” – tylko w ciągu jednego roku – dołączyło ponad 100 partnerów z całej Polski. Kampania ta, realizowana przez Fundację StwardnienieRozsiane.Info, wspiera osoby z niewidocznymi niepełnosprawnościami. W naszym kraju mieszka ich nawet ok. 5,5 mln. Ich niepełnosprawność wynika m.in. z choroby przewlekłej – choćby cukrzycy czy stwardnienia rozsianego – która może utrudniać funkcjonowanie, ale nie widać jej na pierwszy rzut oka. W ramach „(Nie)widzialnych” realizowane są m.in. szkolenia w przedsiębiorstwach, urzędach czy instytucjach kultury. Ich uczestnicy uczą się, jak wspierać osoby z niewidocznymi niepełnosprawnościami w miejscu pracy – nie tylko kolegów z zespołu, ale też np. klientów. Managerowie są uczeni, jak zarządzać zespołem, w którym są ludzie z niewidoczną niepełnosprawnością i jak w mądry i skuteczny sposób pomagać w sytuacji, gdy dana osoba czuje się gorzej.

Wzorowanie się na krajach, które osiągnęły wysokie wskaźniki zdrowotne dzięki kompleksowej edukacji zdrowotnej i profilaktyce, powinno stanowić drogowskaz dla Polski. Organizacje pacjentów, lekarze i specjaliści ochrony zdrowia coraz częściej biją na alarm w tej kwestii. Krokiem w dobrą stronę jest postulat Rzecznika Praw Pacjenta o włączenie do programów nauczania przedmiotu

INFORMOWANIE PRACOWNIKÓW O ZNACZENIU REGULARNYCH BADAŃ, SZCZEPIEŃ CZY ZDROWEGO TRYBU ŻYCIA ZWIĘKSZA EFEKTYWNOŚĆ PAKIETÓW MEDYCZNYCH, PRZYCZYNIAJĄC SIĘ DO LEPSZEGO STANU ZDROWIA PRACOWNIKÓW I MNIJSZEJ LICZBY ABSENCJI.

„wiedza o zdrowiu”. Ale dorośli także potrzebują edukacji. Pakiety zdrowotne oferowane przez pracodawców powinny być uzupełniane o elementy edukacyjne. Informowanie pracowników o znaczeniu regularnych badań, szczepień czy zdrowego trybu życia zwiększa efektywność samych pakietów medycznych, przyczyniając się do lepszego stanu zdrowia pracowników i mniejszej liczby absencji.

Oprócz nowoczesnych pakietów medycznych, ważne są też działania „wewnętrzne”, czyli polityka pracodawcy względem pracowników. Mimo rosnącej świadomości przełożonych, wielu z nich ma jeszcze dużo lekcji do odrobienia. Jak wykazało badanie Grupy Progres, aż 46 proc. firm nadal nie posiada kodeksu etyki tj. dokumentu określającego katalog standardów zachowań etycznych i uczciwego postępowania oraz zachowania pracowników. A to podstawa, której nie zastąpią żadne, nawet najbardziej rozbudowane pakiety medyczne. ■

TRENDY NA RYNKU PRACY A ŚWIADCZENIA POZAPŁACOWE

– w jakim kierunku ewoluują?

Różnorodność świadczeń pozapłacowych dostępnych na rynku i ich rozwój skłania do refleksji nad ich skutecznością. Słuszne wydaje się więc utrzymanie dobrostanu i motywacji pracowników poprzez uwzględnienie aspektów psychologicznych czy indywidualnych potrzeb.



MARLENA WIĘTESKA,
ekspertka od innowacji na
Uczelni Łazarskiego oraz na
Łazarski University of Technology,
wykładowczyni, trenerka i mentorka

To, co kiedyś stanowiło wartość dodaną, jak opieka medyczna czy karnety na siłownię dawno straciło wymiar ekskluzywności, a stało się standardem. Dlatego firmy coraz bardziej prześcigają się nie tylko w zapewnieniu dobrego stanu zdrowia swoim pracownikom, ale również w utrzymaniu work life-balance nawet poprzez niestandardowe formy, jak joga w pracy, pokój do drzemek czy akupunktura. Właśnie jogę proponuje swoim pracownikom Michael Scott w sezonie 7 w serialu „The Office”, co ostatecznie okazuje się niewypałem z kilku powodów. Oprócz oczywistych, jak brak profesjonalnego przygotowania pojawia się brak zaangażowania

pracowników oraz sceptyczne nastawienie do ćwiczeń w miejscu pracy. Przykład ten pokazuje, że pomimo pozytywnych pobudek, świadczenie może stać się katorgą dla pracowników i zmuszaniem do przekraczania własnej strefy komfortu.

Zróżnicowanie potrzeb

Obecny rynek pracy obfituje w ogromne zróżnicowanie pod względem wieku pracowników, sięgające często nawet trzech pokoleń. A jak wiemy, różne pokolenia mają różne potrzeby, również te dotyczące świadczeń. We wspomnianym „The Office” Michael Scott, będąc przedstawicielem pokolenia X, próbuje wprowadzić innowacyjne ćwiczenia w biurze, ale reakcje pracowników różnią się w zależności od ich indywidualnych postaw. Niektórzy, zwłaszcza ci z pokolenia Y, mogą być bardziej otwarci na tego rodzaju inicjatywy, podczas gdy inni, zwłaszcza z pokolenia Baby Boomers, mogą być bardziej zdystansowani.

W projektowaniu świadczeń pozapłacowych warto wnikliwie przyjrzeć się segmentom

pracowników i zaprojektować je w sposób zapewniający tzw. katarfierię z możliwością wyboru.

Praca zdalna

Skoro już mowa o dobrostanie jako zdolności do utrzymania zdrowego środowiska pracy warto wspomnieć o pracy zdalnej. To z pewnością trend, który ma swoich zagorzałych zwolenników, ale czy zawsze jest korzystny?

I znów posłużmy się przypadkiem serialowego Michaela Scotta, który w odcinku „Product Recall” próbuje pracować zdalnie po tym, jak jego biuro musi zmierzyć się z problemem związanym z błędnym drukiem. Jednak brakuje mu samodyscypliny,



umiejętności zarządzania sobą oraz zdolności do koncentracji. Michael nie jest w stanie produktywnie zaangażować się w zadania, spędzając czas na oglądaniu telewizji, jedzeniu i ignorowaniu obowiązków. Gdyby zdecydował się na pracę zdalną, w dłuższym okresie mogłoby to doprowadzić do problemów z komunikacją.

Według badania przeprowadzonego na zlecenie Randstad praca zdalna zmniejsza o 28 proc. poczucie więzi między zespołami, a o 21 proc. poczucie bliskości pracowników z bezpośrednim przełożonym (Źródło: Randstad, Monitor rynku pracy. Wyniki 47. edycji badania. Kwiecień 2022, s. 36.)

A jak do powrotu do biur i pracy zdalnej podchodzą sami pracownicy?

Według badań Pracuj.pl pracować zdalnie z możliwością przyjscia do biura np. raz w ty-

JEŚLI TRAKTOWAĆ PRACĘ ZDALNĄ LUB CZĘŚCIOWO ZDALNĄ JAKO ŚWIADCZENIE POZAPŁACOWE, WARTO „OBUDOWAĆ” JĄ WŁAŚCIWYMI STRATEGIAMI, NARZĘDZIAMI I PRAKTYKAMI, KTÓRE WSPOMOGĄ JEJ EFEKTYWNOŚĆ.

godniu chciałoby 35,5 proc. pracowników, 24 proc. chciałoby zaś pracować zdalnie i móc pojawiać się w biurze zaledwie kilka razy w miesiącu. Co ciekawe, zmuszenie do powrotu do biura w pełnym wymiarze pracy może skłonić 64 proc. pracowników do rozważań na temat zmiany pracy.

Jeśli więc traktować pracę zdalną lub częściowo zdalną jako świadczenie pozapłatowe, warto „obudować” ją właściwymi strategiami, narzędziami i praktykami, które wspomogą jej efektywność. Sprzyjać takiemu modelowi powinna kultura oraz klimat organizacyjny oparty na odpowiednich zasadach pracy i współpracy w zespole.



Integracja zamiast dnia pracy

W serialu „The Office” Dwight’s Hay Festival to jeden z kreatywnych pomysłów postaci Dwighta Schrute’a na stworzenie wyjątkowego dnia wolnego od pracy. Jednak ten pomysł nie wypalił. Pracownicy biura nie są zainteresowani taką formą relaksu – nie rozumieją celu festiwalu i nie są w stanie się w niego zaangażować. W biurze istnieje tendencja do formowania wspólnoty, a niektórzy pracownicy mogą czuć się pominięci lub niezadowoleni z faktu, że ich zdanie nie było brane pod uwagę przy organizacji „Hay Festival”.

Co mogłoby wpłynąć na sukces przedsięwzięcia?

Gdyby Dwight zdołał zaangażować społeczność, a zwłaszcza swoich współpracowników w udział w festiwalu, stworzyłoby

pozytywną atmosferę i uczestnictwo. Efektywna komunikacja wokół festiwalu mogłoby przyciągnąć uczestników, zwiększając zainteresowanie wydarzeniem. Z kolei podkreślenie unikalnych cech festiwalu związanych z osobowością Dwighta, takich jak jego miłość do tradycji i rolnictwa, mogłoby nadać wydarzeniu specyficzny urok. Gdyby dodatkowo połączyć wydarzenie z odpowiedzialnością społeczną organizacji to z pewnością nadałoby to jeszcze większy sens. Mogłoby zaangażować zwłaszcza młodych ludzi, dla których tematyka ekologii, ochrony środowiska czy zrównoważonego rozwoju to nie tylko hasła aktywistów, ale realne podejmowane działania.

Więcej dni wolnych od pracy

W niektórych przypadkach dodatkowe dni wolne mogą być po-

strzegane jako atrakcyjny benefit i narzędzie do poprawy zadowolenia pracowników oraz retencji talentów. Wiele firm eksperymentuje z różnymi modelami pracy, aby znaleźć optymalne rozwiązanie dla swojego zespołu. Jednym z rozwiązań, które wzbudza coraz większe zainteresowanie, jest czterodniowy tydzień pracy.

Naukowcy z University of Cambridge i z Boston College w USA przeprowadzili największe jak do tej pory badanie w tym zakresie. Objęło ono 61 organizacji i firm w Wielkiej Brytanii, które zdecydowały się na 20-procentową redukcję godzin pracy dla wszystkich zatrudnionych, co nie wiązało się to ze spadkiem płac. Wyniki pokazały, że skrócenie tygodnia roboczego znacząco obniżyło wskaźniki stresu i chorób wśród tzw. siły roboczej. 71 proc. pracowników po zmianie zgłosi-



to, że odczuwa mniejsze wypalenie zawodowe, a 39 proc., że jest mniej zestresowanych w porównaniu do poprzedniej sytuacji. Z badań wynika, że zmiana nie wpłynęła na pogorszenie wydajności.

Czy więc 4-dniowy tydzień pracy może być efektywnym świadczeniem i remedium na zestresowanych polskich pracowników? Jako jedno z narzędzi z pewnością tak. Jednak ostateczna skuteczność tego rozwiązania zależy od kontekstu organizacyjnego i zdolności dostosowania się firmy do nowych warunków pracy. Wprowadzenie takiego modelu warto poprzedzić konsultacją z pracownikami i dokładnie rozważyć potencjalne wpływy na firmę. Warto też uwzględnić konieczność dostosowania procesów biznesowych i być może bardziej intensywnej pracy w pozostałe dni.

Szkolenia i rozwój pracowników

W odcinku zatytułowanym „Conflict Resolution” w serialu „The Office” można zobaczyć zabawną scenę związaną z próbą szkolenia pracowników w zakresie rozwiązywania konfliktów. Dwight Schrute, zastępca menedżera, decyduje się na przeprowadzenie szkolenia z rozwiązywania konfliktów po tym, jak zauważa ich zwiększoną liczbę w biurze. Jednak sposób szkolenia pozostawia wiele do życzenia – używa do tego celu manekina. Pracownicy, zamiast traktować szkolenie poważnie, są zdezorientowani i zdziwieni podejściem Dwighta do tematu, wykorzystując sytuację do żartów. Ta

CZY WIĘC 4-DNIOWY TYDZIEŃ PRACY MOŻE BYĆ EFEKTYWNYM ŚWIADCZENIEM I REMEDIUM NA ZESTRESOWANYCH POLSKICH PRACOWNIKÓW? JAKO JEDNO Z NARZĘDZI Z PEWNOŚCIĄ TAK.

scena w sposób przejawskawiony pokazuje podejście niektórych firm do szkoleń całkowicie absurdalnych, niedostosowanych do problemów organizacji i potrzeb pracowników. Jednak Dwight mógłby odnieść sukces, gdyby do szkolenia podszedł z powagą i profesjonalizmem. Zamiast absurdalnych ćwiczeń wystarczyło wprowadzić praktyczne i realistyczne scenariusze konfliktowe. Szkolenie mogłoby skupić się na promowaniu współpracy i konstruktywnej interakcji między pracownikami, pokazywać przypadki konfliktów w miejscu pracy, a także ich skuteczne rozwiązania. Dwight mógłby odgrywać rolę moderatora i prowadzić dyskusję, zamiast narzucać swoje metody. Dzięki temu pracownicy mieliby okazję dzielić się swoimi doświadczeniami i pomysłami na rozwiązanie konfliktów. Ankieta przeprowadzona po zakończeniu szkolenia pomogłaby w uzyskaniu opinii pracowników na temat skuteczności szkolenia. To z kolei pozwoliłoby na dostosowanie przyszłych szkoleń do potrzeb zespołu.

Wiele badań przeprowadzonych na naszym rodzimym rynku, w tym na zlecenie Randstad i Instytut Badań Pollster wskazuje na fakt, że polscy pracownicy chcą się rozwijać, a 60 proc. badanych oczekuje, że to pracodawcy będą dbali o ten rozwój kompetencji. Daje się zauważyć, iż młodsze pokolenia nie chcą się zamykać tylko w jednej określonej profesji czy dziedzinie. Poszukują, eksplorują nowe dziedziny i obszary samodzielnie decydując o kierunku rozwoju.

W tym obszarze wyłania się kilka znaczących trendów, jak chociażby reskilling, potrzeba rozwoju kompetencji miękkich, a także dbałość o zdrowie i równowagę życiową. Mając jednak na względzie wielopokoleniowość, o której mowa na początku artykułu, warto uwzględnić różne formy szkoleń czy też style uczenia dostosowane do potrzeb i preferencji pracowników – od tradycyjnych, poprzez online aż do form video dostępnych na różnych platformach.

Szkolenia mogą być efektywnym narzędziem budowania świadomości w zakresie radzenia sobie ze stresem, umiejętności wyrażania własnych opinii i emocji, jak i zarządzania własną pracą i czasem. Sensownym wydaje się zatem stosowanie odpowiednich strategii i kompleksowego podejścia do świadczeń pozapłacowych, opartego na dostosowaniu do kultury organizacyjnej, analizie potrzeb pracowników, uwzględnieniu różnic pokoleniowych, śledzeniu trendów i ciągłej optymalizacji dostosowanej do efektywności.