

RYNEK ŚWIADCZEŃ POZAPŁACOWYCH

Rynek świadczeń pozapłatowych rozwija się w błyskawicznym tempie, dostosowując się do zmieniających się potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawców. Coraz częściej firmy sięgają po nowoczesne rozwiązania, takie jak benefity zdrowotne, elastyczne godziny pracy, dostęp do programów wellness czy nawet zdalne kursy i szkolenia. Dobór odpowiednich świadczeń pozapłatowych przynosi obustronne korzyści – pracownicy czują się bardziej docenieni i zmotywowani, co przekłada się na ich efektywność oraz lojal-

ność wobec firmy. Z kolei pracodawcy, oferując atrakcyjne benefity, mogą przyciągnąć i zatrzymać najlepsze talenty na konkurencyjnym rynku pracy. Co więcej, odpowiednio dopasowane świadczenia pozwalają na budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej oraz poprawę samopoczucia pracowników, co ma kluczowe znaczenie dla długoterminowego rozwoju organizacji. Przygotowany przez nas raport analizuje najnowsze trendy i rozwiązania, które zyskują na popularności w sektorze świadczeń pozapłatowych.



BENEFITS



BRAK KONKRETYCH BENEFITÓW POZAPŁACOWYCH

Ponad 80 proc. polskich pracowników przyznaje, że jest zaangażowana w swoją pracę, a połowa deklaruje, że ich firma wspiera zaangażowanie swoich pracowników – to wyniki badania zrealizowanego przez Enpulse i Nais.

MAGDA PIETKIEWICZ,

ekspert rynku pracy i twórczyni platformy Enpulse

TOMASZ JÓZEFACKI,

założyciel modułowej platformy do doceniania i nagradzania pracowników Nais

Zebrałe dane wskazują również, że pracodawcy częściej oferują swoim pracownikom pozapłatowe benefity niż świadczenia finansowe. Niestety, aż 46 proc. respondentów wskazało, że brakuje im konkretnych benefitów, takich jak opieka medyczna, karty sportowe czy możliwość udziału w dodatkowych szkoleniach podnoszących kompetencje.

Zaangażowanie pracowników jest jednym z kluczowych elementów wpływających na kondycję firmy. Wpływa na nie wiele czynników, w tym oferowane przez pracodawcę benefity finansowe i te pozapłatowe. Celem badania „Zaangażowanie i benefity 2024” przeprowadzone na zlecenie Enpulse oraz Nais, było sprawdzenie, jak pracownicy postrzegają dziś oba te elementy.

Polak bardziej zaangażowany niż statystyczny Europejczyk

Z badania wynika, że większość z nas jest zaangażowana w wykonywanie swoich obowiązków służbowych. Połowa

(50 proc.) rodzimych pracowników ocenia swoje zaangażowanie na 5,33 proc. na 4, a ocenę niedostateczną z tego „przedmiotu” wystawia sobie jedynie 7 proc. ankietowanych. Oznacza to, że polscy pracownicy są zaangażowani ponad średnią europejską – według danych zebranych przez Instytut Gallupa w Europie odsetek zaangażowanych pracowników wynosi jedynie 13 proc.

Wysoki odsetek w pełni zaangażowanych pracowników cieszy, warto jednak pamiętać, że takie osoby są bardziej narażone na wypalenie zawodowe. Jeżeli całą swoją energię wkładamy w jedno miejsce, to niestety z czasem przychodzi skrajne wyczerpanie. To trochę jak z procesorem – nawet najlepszy może się przegrzać. Dlatego tak ważne jest, by nieustannie monitorować zaangażowanie swoich pracowników i w porę reagować na niepokojące sygnały. Co istotne, nasze badania pokazują, że niezależnie od stopnia zaangażowania, pracownicy wciąż postrzegają je jako istotny element swojej pracy. To pozytywny trend. Gdy

zatrudnieni odbierają swoją pracę i relacje w zespole jako wartościowe, odczuwają większą satysfakcję na co dzień i doświadczają mniej negatywnych emocji, a to przekłada się na ich ogólny dobrostan.

Rób coś dobrze i głośno o tym mów

Nieco ponad połowa uczestników badania (52 proc.) przyznała, że ich firma wspiera aktywności budujące zaangażowanie, a co piąty (21 proc.) zadeklarował, że jego organizacja nie robi nic w tym zakresie. Co ciekawe, co czwarty ankietowany przyznał, że nie jest pewny czy jego przedsiębiorstwo wspiera takie działania (21 proc.) lub nie posiadał odpo-



wiednich informacji na ten temat (4 proc.).

Zaangażowanie pracowników jest kluczowym elementem sukcesu każdej organizacji. Przekłada się na wyższą efektywność oraz mniejszą rotację pracowników, co w dłuższej perspektywie wpływa pozytywnie na wyniki finansowe i zwiększa konkurencyjność firmy na rynku. Problemem jest to, że wiele firm tego nie dostrzega i cały czas nie pracuje świadomie z zaangażowaniem, co niestety może przynieść więcej szkód niż korzyści. Kolejnym często popełnianym przez pracodawców błędem jest brak odpowiedniej komunikacji tego, jak wspierają zaangażowanie swoich pracowników. Jeżeli nie informujemy o ta-

kich działaniach, jest ryzyko, że skorzysta z nich mniejszy odsetek osób zatrudnionych, a to z kolei przełoży się na gorsze efekty naszych inicjatyw. Dodatkowo infor-

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW JEST JEDNYM Z KLUCZOWYCH ELEMENTÓW WPŁYWAJĄCYCH NA KONDYCJĘ FIRMY. WPŁYWA NA NIE WIELE CZYNNIKÓW, W TYM OFEROWANE PRZEZ PRACODAWCĘ BENEFITY FINANSOWE I TE POZAPŁACOWE.

mowanie o takich inicjatywach to ważny element employer branding – zarówno tego wewnętrznego jak i zewnętrznego.

Benefity to coś więcej niż premie pieniężne

Benefity pozapłacowe to ważny element budowania zaangażowania pracowników – z tym stwierdzeniem zgodziło się 56 proc. ankietowanych. Odmiennego zdania był co czwarty respondent (26 proc.). Z badania wynika również, że takie świadczenia oferuje swoim pracownikom duża część polskich przedsiębiorców.

Warto podkreślić, że nieco ponad połowa (56 proc.) respondentów przyznaje,



że może liczyć na świadczenia finansowe, a 76 proc. zadeklarowało, że ich firma zapewnia im benefity pozapłacowe. Wynika z tego, że pracodawcy częściej oferują swoim pracownikom benefity pozapłacowe niż te pieniężne. To tak naprawdę pozytywna rozbieżność, która świadczy o tym, że przedsiębiorcy zaczęli dostrzegać, jak wartościowe może się okazać oferowanie pracownikom benefitów takich jak prywatna opieka medyczna,

karty na lunch czy ubezpieczenie na życie. Świadczenia pozapłacowe pomagają bowiem podtrzymać motywację i budują pozytywny wizerunek pracodawcy. Istotne jednak by odpowiadały na potrzeby pracowników.

Personalizacja kluczem do zwiększenia zaangażowania

Większość badanych (56 proc.) zadeklarowała, że benefity pozapłacowe oferowane w ich firmie są odpowiednio dopasowa-

**NIEMAL POŁOWA
BADANYCH PROSZONYCH
O PODANIE ŚWIADCZEŃ
POZAPŁACOWYCH,
JAKICH OCZEKIWALIBY OD
SWOJEGO PRACODAWCY,
WSKAZYWAŁA KONKRETNE
BENEFITY. OZNACZA TO, ŻE
PRACOWNICY DOSKONALE
WIEDZĄ, CZEGO IM
BRAKUJE.**



ne i spełniają ich oczekiwania. Niemal 25 proc. respondentów wystawiło swojej organizacji negatywną ocenę w tym zakresie. Podobny odsetek (23 proc.) ankietowanych nie miał zdania na ten temat.

Warto dodać, że niemal połowa badanych proszonych o podanie świadczeń pozapłacowych, jakich oczekiwaliby od swojego pracodawcy, wskazywała konkretne benefity. Oznacza to, że pracownicy doskonale wiedzą, czego im brakuje. To cenna informacja dla pracodawców, którzy powinni pamiętać, że źle dopasowane benefity mogą przekładać się na obniżenie poczucia sprawczości, motywacji do działania. Benefity, z których nikt nie korzysta, to także zbędny wydatek i dodatkowy koszt dla organizacji. Wraz ze wzrostem oczekiwań dotyczących personalizacji benefitów, firmy muszą dostosowywać swoje oferty do indywidualnych potrzeb pracowników, aby skutecznie zwiększać ich zaangażowanie. ■

BENEFITY DLA PRACOWNIKÓW.

SPRZEDAJEMY DOBRĄ ENERGIĘ.



Odwiedź nas
na **LinkedInie**



Dowiedz się więcej na www.vanitystyle.pl

ZMĘCZENI ZMIANAMI

Ponad połowa osób w środowisku pracy (52 proc.) czuje się przeciążona emocjonalnie, a 48 proc. przyznaje, że czuje się zmęczona ciągłymi zmianami w miejscu pracy. To jedne z wniosków płynących z ogólnopolskiego badania „Presja zmian a emocje i zdrowie psychiczne w środowisku pracy”.

Badanie „Presja zmian a emocje i zdrowie psychiczne w środowisku pracy” zostało zrealizowane przez Grupę Artemis na przełomie kwietnia i maja 2024 r. na grupie 1300 osób, wśród których znalazły się osoby zarządzające pracą innych osób (np. kierownik/menedżer/lider zespołu/dyrektor) określane w analizie jako liderzy oraz osoby na stanowiskach niezarządzających, określane w analizie jako pracownicy. Partnerem ogólnopolskiego badania „Presja zmian a emocje i zdrowie psychiczne w środowisku pracy” jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

– W centrum drugiej edycji kampanii „Bliżej Siebie” stoi zmiana. To ona w kruchym i niespokojnym świecie BANI stała się jedynym statym elementem. Jednak liczba i tempo, a niejednokrotnie presja, zmian nie pozostają dla nas i naszej kondycji psychicznej obojętne. Wystarczy powiedzieć, że połowa z nas, ludzi w środowisku pracy, czuje się nimi zmęczona i odczuwa przeciążenie emocjonalne. Właśnie to zmęczenie zmianą i emocjami z nią związanymi są kwestiami wymagającymi zaopiekowania w miejscu pracy. Ważne jest, aby czynnik ludzki stał się jednym z najważniejszych elementów w procesie zarządzania

zmianą – mówi Agata Swornowska-Kurto, prezes Zarządu Grupy ArteMis, pomysłodawcy i organizatora kampanii „Bliżej Siebie”. Stres, przeciążenie emocjonalne, empatia, umiejętności adaptacji do zmian czy nasze emocje związane ze zmianą – to tylko niektóre z wątków, jakie poruszyliśmy w badaniu. Powiedzieliśmy „sprawdzam”, by dowiedzieć się, w którym miejscu jesteśmy jako firmy, pracownicy i liderzy, ale też czego potrzebujemy – dodaje.

Mentalna burza

Omawiane badanie pokazało, że 48 proc. liderów i 36 proc. pracowników stres towarzyszy co najmniej często (a więc „często”, „bardzo często” i „cały czas – codziennie”). Ponad połowa (55 proc.) uważa, że stres związany z presją zmian jest ponadprzeciętny (w 10-stopniowej skali odpowiedzi „6”, „7”, „8”, „9”, „10”).

Wśród czynników wpływających na nasze samopoczucie i kondycję psychiczną respondenci wskazywali „presję czasu i tempo pracy” (38 proc.), „zbyt małe zarobki” (31 proc.) i „zbyt dużą liczbę zadań” (29 proc.).

Natomiast jako trudności psychologiczne, które w ich przekonaniu występują w środowisku pracy, podawali wypalenie za-

wodowe (wg 48 proc. badanych), wyczerpanie psychiczne (wg 47 proc. badanych) oraz zaburzenia nastroju, czyli np. depresję (wg 25 proc. badanych).

Dużo zmian... za dużo

Zmiana naturalnie wpisana jest w życie i rozwój każdej organizacji. Połowa badanych (51 proc.) stwierdza, że ostatnie miesiące to coraz więcej zmian i nowych rzeczy w firmie (więcej nowości dostrzegają liderzy niż pracownicy). To problematyczne, jeśli powiedzieć, że 38 proc. badanych nie lubi zmian w miejscu pracy.

Nie lubimy zmian, bo są stresujące (42 proc. badanych, czę-



ściej pracownicy niż liderzy), a także dlatego, że zaburzają codzienną rutynę (39 proc. badanych) i oznaczają brak stabilności (35 proc. badanych).

Spośród zmian w miejscu pracy jako najbardziej stresujące, niezależnie od stanowiska, wskazano:

- redukcję etatów i zwolnienia pracowników (31 proc.),
- zwiększenie wymagań dotyczących wydajności pracy lub obciążenia pracą (27 proc.),
- zmiany stanowisk pracy lub struktury zespołów (24 proc.).

– Liczba zmian nie jest jedynym problemem. Istotne jest także, a może przede wszystkim

W IDEALNYM SCENARIUSZU ZARÓWNO LIDERZY, JAK I PRACOWNICY POWINNI MIEĆ KOMPLET INFORMACJI I CZAS, BY MÓC SIĘ W PEŁNI PRZYGOTOWAĆ DO ZMIANY, TAK, ABY W JAK NAJMNIEJSZYM STOPNIU ZABURZAŁA ICH CODZIENNĄ PRACĘ.

to, jak te zmiany są wprowadzane. W idealnym scenariuszu zarówno liderzy, jak i pracowni-

cy powinni mieć komplet informacji i czas, by móc się w pełni przygotować do zmiany, tak, aby w jak najmniejszym stopniu zaburzała ich codzienną pracę. Niestety nie jest tak idealnie. Ponad 40 proc. badanych jest zdania, że zmiany w ich miejscu pracy wprowadzane są bez żadnego przygotowania pracowników (45 proc. badanych) oraz uznaje, że zmiany wprowadzane są bardzo szybko, przez co samemu trudno się do nich przygotować (42 proc. badanych) i, co ciekawe, częściej ten problem dostrzegają liderzy niż pracownicy. Problematyczna jest także kwestia komunikacji w procesie



się zmiany. Prawie 60 proc. badanych nie jest przekonanych, aby zmiany w ich firmie były zawsze szczegółowo komunikowane i wyjaśniane pracownikom (31 proc. uznaje, że tak nigdy nie jest) – mówi Agata Swornowska-Kurto, prezes Zarządu Grupy ArteMis, pomysłodawcy i organizatora kampanii „Blżej Siebie”.

Lider w świecie turbulencji

50 proc. liderów biorących udział w badaniu czuje się przytłoczona liczbą obowiązków i zmęczona ciągłymi zmianami, a 41 proc. liderów przyznaje, że coraz częściej pracuje w nadgodzinach. Pokazuje to, z jakim obciążeniem muszą radzić sobie liderzy.

To zmęczenie przekłada się na ich bieżące funkcjonowanie:

- 51 proc. liderów przyznaje, że nadmiar obowiązków sprawia, że często nie ma w pracy czasu na przerwę, spokojne zjedzenie posiłku,

- 45 proc. liderów stwierdza, że przez pracę ma coraz mniej czasu na życie osobiste.

– Wyniki badania pokazują, że liderzy mierzą się z wielkim obciążeniem. Prawie połowa z nich (48 proc.) odczuwa stres co najmniej często, a 42 proc. stwierdza, że utrudnia im to realizację bieżących zadań. W tym wszystkim mierzą się też z presją zmian i koniecznością zaopiekowania się zespołami w zmianie. Można by się zastanowić, jak sobie zatem radzą. Okazuje się, że na poziomie deklaracji nie jest źle. 81 proc. liderów uważa, że ma odpowiednie umiejętności do zarządzania zmianą. Trzeba jednak mieć świadomość, że to tyl-



LIDERZY MIERZĄ SIĘ Z WIELKIM OBCIĄŻENIEM. PRAWIE POŁOWA Z NICH (48 PROC.) ODCZUWA STRES CO NAJMNIEJ CZĘSTO, A 42 PROC. STWIERDZA, ŻE UTRUDNIA IM TO REALIZACJĘ BIEŻĄCYCH ZADAŃ.

ko deklaracje, które często mogą wynikać po prostu obawy przed przyznaniem się do braku odpowiednich zasobów. W tym miejscu warto wspomnieć o ocenie z drugiej strony – tylko 49 proc. pracowników ufa, że menedżerowie/kierownicy w ich firmie mają kompetencje, by pokierować wyzwaniami, które przyniesie przyszłość – mówi Agata Swornowska-Kurto, prezes Zarządu Grupy ArteMis. ■



Zdrowie Twojego zespołu na pierwszym miejscu

Ubezpieczenie Szpitalne LUX MED – Pełna Opieka

Co zyskuje pracodawca?



Skracamy do minimum czas powrotu pracownika do aktywności.



Dajemy więcej kontroli nad absencjami z powodu choroby.



Wzmacniamy wizerunek firmy, która troszczy się o pracowników.

Co zyskuje pracownik?



Wsparcie Koordynatora Opieki Szpitalnej.



Dostęp do szpitali Grupy LUX MED.



Opiekę wysokiej klasy specjalistów.



Szpitalny Przegląd Zdrowia, czyli badania profilaktyczne co dwa lata.



Prywatne porody wraz z opieką neonatologiczną nad noworodkiem.



Pomoc 24/7 w nagłych przypadkach.

LUXMED
UBEZPIECZENIA

luxmed.pl

Materiał reklamowy. LUX MED Ubezpieczenia to nazwa handlowa zakładu ubezpieczeń LMG Försäkrings AB z siedzibą w Sztokholmie, wykonującego w Polsce działalność poprzez oddział LMG Försäkrings AB S.A. Oddział w Polsce z siedzibą w Warszawie. Szczegółowy zakres oraz warunki Ubezpieczenia Szpitalnego LUX MED – Pełna Opieka znajdziesz w OWU dostępnym pod adresem <https://www.luxmed.pl/dla-firm/ubezpieczenia-dla-klientow-korporacyjnych/ubezpieczenie-szpitalne-lux-med-pelna-opieka>.



NOWE PODEJŚCIE DO BENEFITÓW

W pracy liczy się tylko wynagrodzenie? Nic bardziej mylnego. Firmy od lat oferują benefity, aby przyciągnąć i zatrzymać najlepsze talenty. Tradycyjne świadczenia, jak pakiet medyczny, szkolenia czy praca hybrydowa to za mało. Świat się zmienia, podobnie jak potrzeby pracowników, stąd benefity ewoluują.

KRZYSZTOF INGLOT,
ekspert rynku pracy, założyciel
Personnel Service

Najciekawsze propozycje w ostatnim czasie skupiają się na zdrowiu psychicznym, rozwoju zawodowym, pracy zdalnej i urlopie w nowym wydaniu.

Z naszego raportu „Barometr Polskiego Rynku Pracy” wynika, że tradycyjne świadczenia obejmują w Polsce zazwyczaj paczki na święta (57 proc.), pakiety medyczne i karty sportowe (po 52 proc.). Te elementy przez pracowników są traktowane jako pewnik, stąd nie pozwalają się wyróżnić. Dlatego firmy coraz częściej się

gają po unikalne świadczenia, takie jak elastyczne godziny pracy i programy prozdrowotne. Dopiero kombinacja tradycyjnych benefitów z nowatorskimi rozwiązaniami pozwala na tworzenie atrakcyjnych pakietów, które nie tylko przyciągają, ale również zatrzymują najlepszych pracowników, tworząc jednocześnie przyjazne i motywujące środowisko pracy.

Focus na zdrowie psychiczne

Pakiety medyczne są istotnym benefitem pozapłacowym, jednak często są ubogie w świadczenia z zakresu zdrowia psychicznego. A te koncentrują się na wspieraniu emocjonalnego i psychicznego dobrostanu pracowników, pomagając im radzić sobie ze stresem i zachować zdrową równowa-



gę między życiem zawodowym a prywatnym. Dlatego firma Mediotopia oferuje wirtualne sesje terapeutyczne na żądanie. Dodatkowo zapewnia spersonalizowane programy medytacji i uważności, dostosowane do indywidualnych potrzeb pracowników. Podobnie firma Logo oferuje program mindfulness, czyli uważności, który zwiększa produktywność, lojalność i poprawia nawyki związane ze snem.

Rozwój zawodowy w nowej odstonie

Korzyści z rozwoju zawodowego koncentrują się na ciągłym doskonaleniu i awansie pracowników. Dlatego tak ważne są dostosowane programy edukacyjne, zgodne z indywidualnymi celami zawodowymi pracowników.

Ocena potrzeb działań pozwala tworzyć efektywne plany nauki dostosowane do specyfiki pracy. Tradycyjnie były to szkolenia wewnętrzne, ale nowatorskim podejściem jest łączenie pracowników z doświadczonymi mentorami, którzy oferują wsparcie i porady dotyczące rozwoju kariery. Przykładem jest General Electric, gdzie program rozwoju przywództwa kojarzy pracowników z liderami wyższego szczebla, umożliwiając mentoring i wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego. Innym rozwiązaniem jest wsparcie finansowe dla pracowników chcących kontynuować edukację, zdobywać certyfikaty lub uczestniczyć w kursach rozwoju zawodowego. Przykładem takiej inicjatywy jest program Career Choice firmy Amazon, który pokrywa z góry 95% czesnego za kursy w dziedzinach cieszących się dużym zainteresowaniem. Dzięki temu pracownicy mogą rozwijać swoją karierę zarówno w ramach firmy, jak i poza nią, co znacząco podnosi ich kompetencje i wartość na rynku pracy.

Szyta na miarę praca zdalna

Nowoczesne korzyści z pracy zdalnej skierowane są do pra-

owników pracujących poza tradycyjnym środowiskiem biurowym, którzy mogą nie posiadać w domu ergonomicznych mebli czy niezbędnego sprzętu. Zatem pomoc finansowa na stworzenie wygodnego i produktywnego biura domowego mogłaby być kluczowa. Przykładem jest polityka Twittera, który oferuje jednorazowe stypendium w wysokości 1000 dolarów, aby pomóc pracownikom w zakupie niezbędnych elementów wyposażenia stanowiska do pracy w domu. Kolejną innowacją może być umożliwienie pracownikom ustalania własnych godzin pracy, co wprowadził Spotify. Organizacja pozwala pracownikom na stworzenie harmonogramu, który najlepiej im odpowiada.

Urlopu nigdy dość

Umożliwienie pracownikom brania tyle wolnego, ile potrzebują, pod warunkiem że zrealizują swoje zadania i założone cele, staje się coraz bardziej popularne. Przykładem jest HubSpot, który oferuje nieograniczony urlop, ufając, że pracownicy odpowiedzialnie zarządzają swoim czasem. Inne formy to oferowanie krótkoterminowych urlopów, aby pracownicy mogli zająć się projektami osobistymi, działalnością twórczą lub zdobyć doświadczenie edukacyjne poza obowiązkami służbowymi. Adobe posiada program urlopów sabatycznych, w ramach którego pracownicy mogą wziąć cztery tygodnie płatnego urlopu po pięciu latach pracy. Dzięki temu mogą zaangażować się w osobiste projekty, podróże lub wolontariat. ■

**KORZYŚCI Z ROZWOJU
ZAWODOWEGO
KONCENTRUJĄ SIĘ NA
CIĄGŁYM DOSKONALENIU I
AWANSIE PRACOWNIKÓW.**